



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

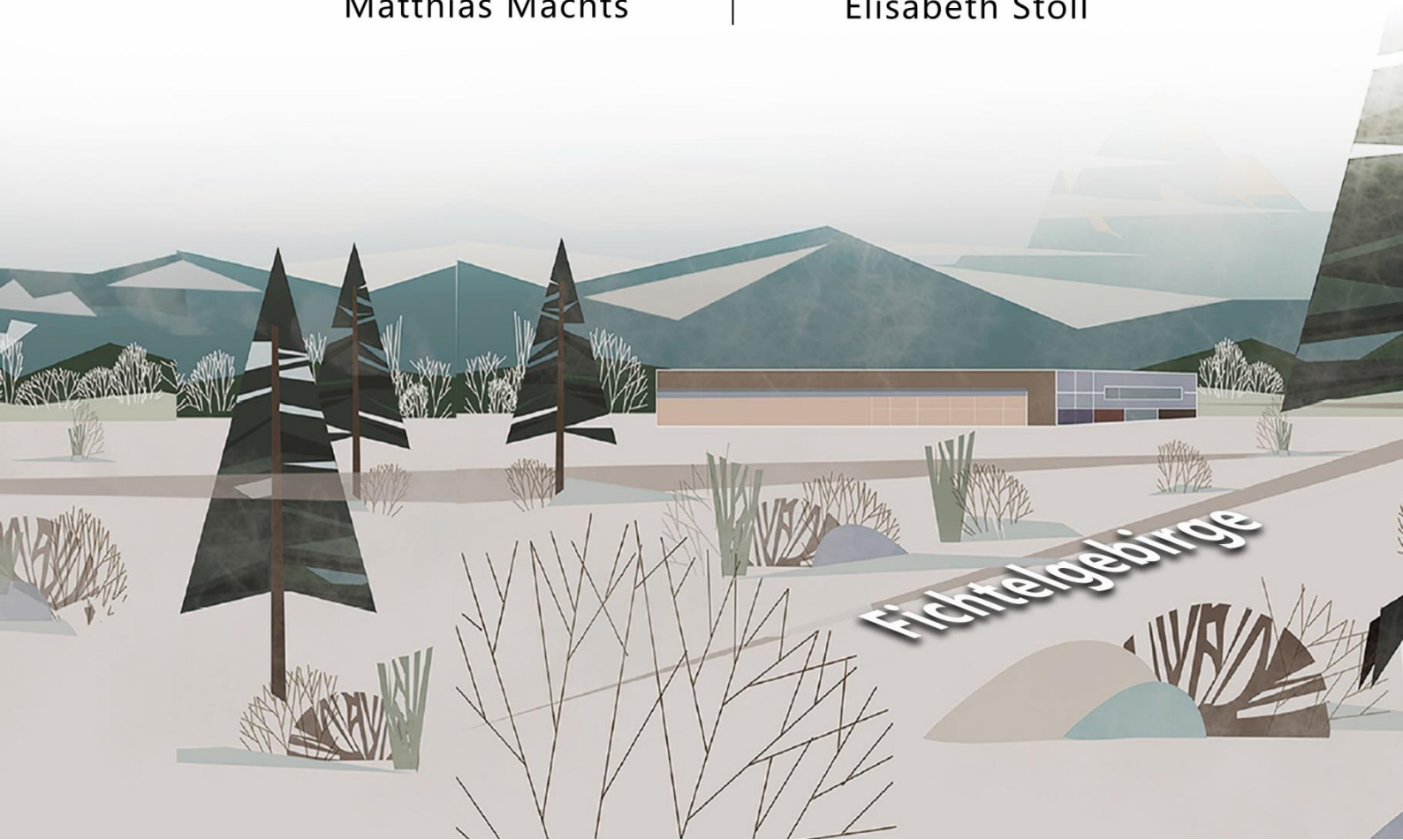
Eine Bestands- und Potentialanalyse des Vereinswesens im Fichtelgebirge - Aspekte des kulturellen Lebens in einem peripheren-ländlichen Raum

Bericht 2020

Studienprojekt Begleitforschung Fichtel-LAB

Hang Chen
Katja Eichinger
Matthias Machts

Verena Quest
Christine Renner
Elisabeth Stoll





UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Eine Bestands- und Potentialanalyse des Vereinswesens im Fichtelgebirge

- Aspekte des kulturellen Lebens in einem peripheren-ländlichen Raum

Studienprojekt Begleitforschung Fichtel-LAB
Dozenten: Prof. Dr. Eberhard Rothfuß, Dr. Thomas Dörfler

Eingereicht von: Hang Chen (1633880), Katja Eichinger (1622540), Verena Quest (1631720), Christine Renner (1635070), Elisabeth Stoll (1628790), Matthias Machts (1613580)

Datum: 31.03.2020

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort und Danksagung	I
II.	Abkürzungsverzeichnis	II
III.	Abbildungsverzeichnis	III
IV.	Tabellenverzeichnis.....	VI
1	Aktuelle Entwicklung von Vereinen – Studienprojekt Fichtel-LAB.....	1
2	Kontext und aktueller Forschungsstand für das Themenfeld kulturelle Vereine im Fichtelgebirge.....	5
2.1	Demographischer Wandel	5
2.2	Allgemeiner Kontext zum Vereinswesen	9
2.3	Ökonomische Entwicklung des Fichtelgebirges.....	12
2.4	Aktueller Stand der Forschung	22
3	Forschungsdesign.....	26
3.1	Begriffsbestimmungen und räumliche Abgrenzung des Fichtelgebirges.....	27
3.1.1	Definition Verein.....	27
3.1.2	Definition Kultureller Verein	29
3.1.3	Räumliche Abgrenzung des Untersuchungsgebiets Fichtelgebirge	33
3.2	Dokumentation der Methoden	38
3.2.1	Workshop Vereinsattraktivität	38
3.2.2	Vereinsmapping als Basis für den Feldzugang	50
3.2.3	Interviews	51
3.2.3.1	Strukturierte Leitfadeninterviews	52
3.2.3.2	Durchführung der Interviews	57
3.2.3.3	Transkription.....	58
3.2.3.4	Matrizen der Herausforderungs- und Potentialkontrastierung.....	58
3.2.3.5	Codierung.....	59
3.2.3.6	Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse	60
3.2.3.7	Typisierung	62

3.2.4	Austausch mit Projektpartnern und Vereinen	63
3.3	Auswertung der Daten	69
3.3.1	Workshop Vereinsattraktivität	69
3.3.1.1	Handheben – Kenntnisstand zur Workshopthematik.....	69
3.3.1.2	Mitgliedermatrix zur Vereinsaktivität.....	70
3.3.1.3	Blitzlicht zu Gründen für einen Vereinsbeitritt.....	81
3.3.1.4	World Café zu Erfahrungen junger Erwachsener mit Herausforderungen im Verein	84
3.3.1.5	Kartenabfrage zur Überwindung von Herausforderungen.....	94
3.3.1.6	Ausarbeitung konkreter Lösungsansätze mit Hilfe der Drei-Teile-Torte	97
3.3.1.7	Zusammenfassung der wichtigsten Workshop-Ergebnisse.....	103
3.3.2	Vorstellung der interviewten Vereine, Initiativen und Experten	106
3.3.2.1	Vereinsvorstellung	106
3.3.2.2	Initiativenvorstellung	134
3.3.2.3	Expertenvorstellung	137
3.3.3	Auswertung der Codes	139
3.3.3.1	Herausforderungscodes	140
3.3.3.2	Potentialcodes	168
3.3.3.3	Erweiternde Codes	186
3.3.4	Matrizen Maximalkontrastierung.....	196
3.3.4.1	Herausforderungskontrastierung.....	196
3.3.4.2	Potentialkontrastierung	199
3.3.4.3	Kombinierte Betrachtung Herausforderungen und Potentiale	200
3.3.5	Typisierung der Vereine.....	201
4	Interpretation der Ergebnisse	211
4.1	Heterogener Bestand kultureller Vereine im Fichtelgebirge.....	211
4.2	Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf kulturelle Vereine.....	221

4.3 Herausforderungen und Potentiale für das Vereinswesen aus der Sicht junger Erwachsener.....	224
4.4 Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge	232
4.5 Chancen kultureller Vereine im Fichtelgebirge.....	242
4.6 Herausforderungen und Chancen unterschiedlicher Vereinstypen	249
5 Reflexion des Forschungsprozesses.....	254
6 Vernetzung als Hauptpotential für kulturelle Vereine im ländlichen Raum.....	257
7 Ergebnisse als Basis zur Weiterentwicklung von Vereinen und Studien	266
8 Action Sheet.....	268
9. Literaturverzeichnis.....	275
10 Abbildungsquellenverzeichnis	284
Anhang	285

I. Vorwort und Danksagung

Die vorliegende Arbeit entstand als Studienprojekt im Masterstudiengang „Humangeographie – Stadt- und Regionalforschung“ am Geographischen Institut der Universität Bayreuth im Zeitraum eines Jahres, von März 2019 bis März 2020. Die Studie wurde vom Lehrstuhl für Sozial- und Bevölkerungsgeographie betreut. Hierbei handelt es sich um eine vorwiegend qualitative Forschung zum kulturellen Vereinswesen im Fichtelgebirge. Zunächst möchten wir uns ganz herzlich bei unseren Dozenten für die Betreuung und Unterstützung bedanken: Herrn Prof. Dr. Eberhard Rothfuß und Herrn Dr. Thomas Dörfler. Vielen Dank an dieser Stelle für die gute Hilfestellung, die konstruktiven Ratschläge und eine Tür die jederzeit für uns offenstand. Ein großer Dank gilt zudem allen, die bei der Erstellung dieser Studie geholfen haben. Insbesondere bedanken wir uns bei allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die sich die Zeit genommen haben, unsere vielen Fragen zu beantworten und unsere Forschung durch Anekdoten aus dem Vereinsleben bereichert haben. An dieser Stelle gilt ein weiterer Dank unseren Projektpartnern, allen voran Frau Sabine Gollner, die uns von ihrem Fachwissen und projektorientiertem Arbeiten hat profitieren lassen. Des Weiteren möchten wir uns bei Herrn Prof. Dr. Manfred Miosga für die Betreuung des Workshops ‘Vereinsattraktivität’ sowie bei unseren Kommilitonen für die aktive Teilnahme am Workshop bedanken. Durch die vielen Beiträge konnte ein interessanter, weiterer Blickwinkel eingenommen werden. Abschließend möchten wir uns bei Frau Tanja Märkisch bedanken, die uns jederzeit organisatorisch unterstützt hat. Zuletzt möchten wir unseren Mitbewohnern danken, die uns vor allem in den letzten Wochen der Arbeit mit ihren Koch- und Backkünsten durch die Tage geholfen und für Nervenstärke gesorgt haben. All diese Personen haben dazu beigetragen, dass das Studienprojekt Fichtel-LAB das Wesen der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge untersuchen, erkennen und verstehen konnte. Die vorliegende Arbeit bietet einen ersten Zugang, mit dessen Hilfe eine weitere Vertiefung der Thematik möglich ist sowie neue Konzepte und Ideen für kulturelle Vereine in der Region des Fichtelgebirges entwickelt werden können.

31. März 2020

Hang Chen, Katja Eichinger, Matthias Machts, Verena Quest, Christine Renner und Elisabeth Stoll

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde aus Gründen des Leseflusses bewusst auf eine gendergerechte Schreibweise verzichtet. Selbstverständlich sind dabei aber alle Gender angesprochen. Die Verwendung der maskulinen Form bedeutet nicht, dass sexistische und gendernormative Strukturen unterstützt werden.

Inhalte und Ergebnisse der folgenden Arbeit dürfen gerne für wissenschaftliche Zwecke genutzt werden, wenn dieser Bericht als Quelle genannt wird.

II. Abkürzungsverzeichnis

e.V.	eingetragener Verein
FG	Fichtelgebirge
ILE	integrierte ländliche Entwicklung
LK	Landkreis
ÖPNV	öffentlicher Personennahverkehr
Pkw	Personenkraftwagen
RB	Regierungsbezirk

III. Abbildungsverzeichnis

<i>Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung Deutschland von 1970 bis 2060 in absoluten Zahlen. Anteile der Altersgruppen in Prozent. BPB 2019.</i>	<i>6</i>
<i>Abb. 2: Siedlungsstrukturelle Kreistypen im Jahr 2017. Verteilung von städtischem und ländlichem Raum. Milbert 2019.</i>	<i>6</i>
<i>Abb. 3: Verteilung von Fläche und Bevölkerung in Siedlungsstrukturellen Kreistypen (2017). MILBERT 2019.</i>	<i>7</i>
<i>Abb. 4: Veränderung der Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Bayerns von 2038 gegenüber 2018. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 4.</i>	<i>8</i>
<i>Abb. 5: Bevölkerungsveränderung 2038 gegenüber 2018 anhand des Durchschnittsalters, Jugendquotient und Altenquotient. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 9.</i>	<i>9</i>
<i>Abb. 6: Lösungen aus den Vereinsregistern je 100 bestehender Vereine (links) und regionale Verteilung im ländlichen und städtischen Raum in Deutschland (rechts). GILROY et al. 2018: 6f.</i>	<i>11</i>
<i>Abb. 7: Kulturpark Weißenstadt. Ehemaliges Gelände und Fabrikgebäude der GRASYMA. PURUCKER O.J.</i>	<i>15</i>
<i>Abb. 8: Glas-Knopf Museum in Weidenberg. BACKE 2019.</i>	<i>16</i>
<i>Abb. 9: Ansichtskarte der historischen Porzellanstadt Selb. HAASE 1942.</i>	<i>18</i>
<i>Abb. 10: Wanderungssaldo in den Kreisen des ehemaligen Zonenrandgebiets von 1990 bis 2009. Untersuchungsgebiet ist rot hinterlegt. Erdmann 2013.</i>	<i>20</i>
<i>Abb. 11: Kategorien kultureller Vereine nach engem und weitem Kulturbegriff. Eigene Darstellung.</i>	<i>32</i>
<i>Abb. 12: Geographische Lage des Fichtelgebirges im Norden Bayerns an der Grenze zur Republik Tschechien. RÖMER 2011.</i>	<i>34</i>
<i>Abb. 13: Drei-Brüder-Felsen am Rudolphstein (866m ü.NN.) mit horizontaler Klüftung des Granitgesteins. ERLEBNISREGION FICHELGEBIRGE o.J.a.</i>	<i>34</i>
<i>Abb. 14: Gemeinden und Landkreise des Untersuchungsgebiets Fichtelgebirge. Eigene Darstellung.</i>	<i>37</i>
<i>Abb. 15: Einladung zum Workshop Vereinsattraktivität für die Teilnehmer. Eigene Darstellung 2019.</i>	<i>39</i>
<i>Abb. 16: Einführung in das Thema Vereine im Workshop Vereins-attraktivität. Eigenes.</i>	<i>41</i>
<i>Abb. 17: Die Teilnehmer des Workshops markieren mit Klebepunkten ihre Vereinsmitgliedschaften in den verschiedenen Lebensabschnitten (x-Achse) nach Vereinskategorie (y-Achse). Eigenes Foto 2019.</i>	<i>42</i>

<i>Abb. 18: Die konkreten Fragen, wie sie den Teilnehmern an den vier Thementischen des World Cafés gestellt wurden. Eigene Abbildung 2020.</i>	45
<i>Abb. 19: Die Moderatorin stellt die Lösungsvorschläge der Kartenabfrage vor. Eigenes Foto 2019.</i>	46
<i>Abb. 20: Studentinnen in der Diskussion darüber, wie man Vereine besser in Bildungseinrichtungen integriert werden können. Eigenes Foto 2019.</i>	48
<i>Abb. 21: Entwicklung der Drei-Teile-Torte aus der Vier-Felder-Tafel der SWOT-Analyse (Felder nach WINDOLPH (o.J.)). Eigene Darstellung 2020.</i>	49
<i>Abb. 22: Verteilung des Samples innerhalb des Untersuchungsgebiets. Eigene Darstellung 2020.</i>	56
<i>Abb. 23: Entwickeltes Codesystem zur Auswertung der gesammelten Daten, erstellt in MAXQDA. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.</i>	60
<i>Abb. 24: Phasen der strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Kuckartz 2016: 100.</i>	61
<i>Abb. 25: Merkmalsausprägungen und die jeweiligen Vereinstypen. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Interviews 2019/2020.</i>	63
<i>Abb. 26: Logo der Jahreskonferenz Kultur- und Kreativwirtschaft in Deutschland 2019. Köppel 2019.</i>	64
<i>Abb. 27: Tag der Vereine in Bad Berneck. Studenten auf der Bühne (v. l.: Hang Chen, Elisabeth Stoll, Verena Quest) mit Veranstalterin Sabine Gollner. Diller 2019.</i>	66
<i>Abb. 28: Studienprojektteam bei der Veranstaltung 'Vereinsfinder Weißenstadt'. Eigenes Foto 2020.</i>	66
<i>Abb. 29: Mitglieder über alle Lebensphasen hinweg pro Vereinskategorie, aufgeteilt in aktive (orange), teilnehmende (lila) und passive (blau) Mitgliedschaft. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	72
<i>Abb. 30: Darstellung der gesamten Vereinsmitgliedschaften der Workshopteilnehmer nach Vereinskategorie, Lebensabschnitt und Art der Mitgliedschaft. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	74
<i>Abb. 31: Beispielhafte Einzeldarstellung je einer Vereinskategorie für die Kategorien der Nennungshäufigkeiten einer Vereinsmitgliedschaft A = sehr wenig, B = wenig, C = oft und D = sehr oft. Achsenskalierung bei Kategorie D beachten! Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	76

<i>Abb. 32: Gesamtauswertung der Anzahl der Mitgliedschaftsarten nach Lebensabschnitten. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019. ...</i>	<i>77</i>
<i>Abb. 33: Beispielhafte persönliche Lebenswege von ausgewählten Teilnehmern des Workshops Vereinsattraktivität. Typisiert in Vereinsinteressentypen. Namen geändert. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>79</i>
<i>Abb. 34: Gründe für einen Vereinsbeitritt und Gründe, wegen welcher die Workshopteilnehmer in ihren Vereinen Mitglied sind und bleiben. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>82</i>
<i>Abb. 35: Mindmap zu Thementisch 1. Warum bist du aus dem Verein ausgetreten? Und warum bist du in keinem Verein? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>85</i>
<i>Abb. 36: Mindmap zu Thementisch 2. Für aktuelle und ehemals aktiv engagierte Vereinsmitglieder. Was hat dir an der Vereinsarbeit Spaß gemacht? Und welche Herausforderungen gab es dabei? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>87</i>
<i>Abb. 37: Mindmap zu Thementisch 3. Warum hast du dich nie aktiv engagiert oder mit dem aktiven Engagement aufgehört? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>90</i>
<i>Abb. 38: Mindmap zu Thementisch 4. Welche Herausforderungen kennst du aus deinem aktuellen oder ehemaligen Verein? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	<i>92</i>
<i>Abb. 39: Logo Vereinsfinder Fichtelgebirge. Gollner 2020.</i>	<i>186</i>
<i>Abb. 40: Herausforderungen der interviewten Vereine zusammengefasst in den Übercodes. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.</i>	<i>197</i>
<i>Abb. 41: Potentialeigenschaften der interviewten Vereine. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.</i>	<i>199</i>
<i>Abb. 42: Übersicht der Vereinstypen. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.</i>	<i>208</i>
<i>Abb. 43: Befragte Vereine nach Typen und farblicher Kennzeichnung ihrer Kategorie. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.</i>	<i>209</i>
<i>Abb. 44: Kulturelle Vereine pro 1.000 Einwohner. Einwohnerzahlen Stand 31.12.2018. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.</i>	<i>212</i>
<i>Abb. 45: Kulturelle Vereine des Fichtelgebirges nach Vereinskategorien. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.</i>	<i>214</i>

<i>Abb. 46: Kulturelle Vereine nach Vereinskategorie aufgeteilt in die vier Landkreise des Untersuchungsgebiets. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.</i>	215
<i>Abb. 47: Verteilung der sechs Vereinskategorien kultureller Vereine in den Gemeinden des Fichtelgebirges. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.</i>	217

IV. Tabellenverzeichnis

<i>Tab. 1: Alle Vereinskategorien. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung nach MÜLLER-JENTSCH (2008: 488).</i>	31
<i>Tab. 2: Gemeinden die im Untersuchungsgebiet liegen, nach Landkreisen und Regierungsbezirken geordnet. Eigene Darstellung.</i>	38
<i>Tab. 3: Häufigkeit der Nennungen nach Vereinskategorie über die Zeit hinweg. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	71
<i>Tab. 4: Abhängigkeit der Gruppen von Einflussfaktoren. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020, Workshop Vereinsattraktivität 2019.</i>	224

1 Aktuelle Entwicklung von Vereinen – Studienprojekt Fichtel-LAB

Vereine sind seit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland ein wichtiger Teil des kulturellen Lebens. Dabei sind sie mit 95 Prozent die größte zivilgesellschaftliche Organisationsform, in der sich, zusammen mit Verbänden, 52 Prozent der Ehrenamtlichen engagieren (vgl. BLANCKENBURG et al. 2018b: 10). Somit sind sie eine tragende Säule der Gesellschaft, die ein vielfältiges Themenspektrum abdeckt (vgl. PRIEMER et al. 2017: 10).

Doch seit einigen Jahren kommt es zu einem Vereinssterben. Hier ist es wichtig die Daten genauer in den Blick zu nehmen, damit Unklarheiten bezüglich der Entwicklungen von Vereinen weitestgehend vermieden werden. Allgemein ist zu sagen, dass es vermehrt in ländlichen Räumen zu einem Schwund an Vereinen kommt, gleichzeitig werden aber auch viele Vereine neu gegründet (vgl. PRIEMER et al. 2017: 9). Allerdings nimmt die Anzahl der neu gegründeten Vereine seit 20 Jahren beständig ab (vgl. GILROY et al. 2018: 3). Jedoch gibt es auch viele Vereine, die sich nicht in das Amtsregister eintragen lassen, weshalb vollständige Daten zur wirklichen Situation der Vereine Deutschlands nicht vorliegen können. Ein Vereinssterben ist also nicht gleichzusetzen mit einem allgemeinen Vereinsrückgang.

Auch im ländlich peripheren Raum des Fichtelgebirges ist ein Vereinssterben bei gleichzeitig neuen, wenn auch zurückgehenden Vereinsgründungen zu beobachten. Dabei überwiegen beispielsweise die Neugründungen in den, unter anderem dem Fichtelgebirge zugehörigen, Landkreisen Bayreuth, Hof, Tirschenreuth und Wunsiedel. Trotzdem stehen Vereine besonders in ländlichen Gebieten vor spezifischen Problemen. Beispielsweise insbesondere dem Nachwuchsproblem, das mit dem demografischen und gesellschaftlichen Wandel sowie dem Wegzug der Bevölkerung aus (unter anderem) sozio-ökonomischen Gründen in Verbindung steht. Diese Herausforderungen, die im ländlichen Raum deutlich stärker ausgeprägt sind als in städtischen Räumen, führen auch dazu, dass in Städten mehr Vereine neu gegründet werden. Zudem verzeichnen Vereine im ländlichen Raum einen stärkeren Rückgang an Engagierten-Zahlen, denn während in Städten die Anzahl der Engagierten nur um zehn Prozent sinkt, beträgt der Rückgang in ländlichen Räumen 22 Prozent (vgl. GILROY et al. 2018: 8). Dies ist besonders relevant, weil Vereine in Dörfern und Gemeinden 94 Prozent der zivilgesellschaftlichen Organisation ausmachen, während es in Großstädten nur 73 Prozent sind (vgl. BLANCKENBURG et al. 2018b: 54).

Aus diesen Gründen hat die vorliegende Arbeit eine Bestands- und Potentialaufnahme des Vereinswesens im Fichtelgebirge als Ziel. Dabei soll die Forschungsfrage ‚Welche Stärken haben kulturelle Vereine im Fichtelgebirge und vor welchen Herausforderungen stehen?’ beantwortet werden.

Dieses Studienprojekt ist Teil des Projekts ‘Fichtel-LAB 2.0 Vereinskultur’, das sich mit der Frage „Kann durch Reallabore die Teilhabe am kulturellen Leben in peripheren Regionen gestärkt und nachhaltig etabliert werden?“ beschäftigt. Die zentralen Problematiken dieses übergeordneten Forschungsprojekts sind das Nachwuchsproblem der Vereine, die vielfältigen Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels und die Chancen durch Digitalisierung sowie Vernetzung. Dabei spielen beispielsweise Kreativschaffende eine wichtige Rolle, die Vereine aufgrund ihrer Erfahrung beispielsweise bei deren digitalen Auftritten unterstützen können. Ein Reallabor ist im Gegensatz zu üblichen Forschungsprozessen durch *Co-Design*¹, Co-Produktion² und Co-Evaluation³ gekennzeichnet (vgl. ROSE et al. 2018: 5f). Reallabore können dabei auf verschiedenen Ebenen stattfinden, wobei dieses auf der Regionalebene angesiedelt ist (vgl. SCHNEIDEWIND 2014: 4). Das Dachprojekt soll durch eine Zusammenarbeit mit regionalen Kreativschaffenden unter anderem eine Plattform für Vereine schaffen, die einen besseren Austausch ermöglichen soll und Workshops mit verschiedenen Akteuren (Vereine, Jugendliche, Kreativschaffende) durchführen. Ziele dessen sind ein akteurs- und generationsübergreifender Austausch, das Schaffen neuer Verknüpfungen zwischen Vereinen (und anderen regionalen Akteuren), das Setzen neuer Impulse in Vereinen und eine inhaltliche Begleitung der Veränderungsprozesse. Weiterhin sollen der Effekte der Einbindung der Kreativschaffenden aufgezeigt werden und Kreativschaffende durch eine professionelle Unterstützung in ihrem neuen Wirkungsgebiet begleitet werden. Das Projekt wird durch das Bundesprogramm LandKULTUR des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) unterstützt. Durch dieses sollen „innovative Projekte, die kulturelle Aktivitäten und kulturelle Teilhabe in ländlichen Räumen erhalten und weiterentwickeln“ (BLE 2018) gefördert werden. Auch der Landkreis Bayreuth, der Landkreis Wunsiedel und die Künstlerkolonie Fichtelgebirge sind wichtige Projektpartner, auch in finanzieller Hinsicht (vgl. ROTHFUß et al. o.J.: 1ff)

¹ Gemeinsame Entwicklung von Fragestellungen zu unterschiedlichen Aspekten des Leitthemas, die durch Dynamiken und Verfügbarkeiten aller Akteure geprägt werden

² Durchführen der Experimente in Zusammenarbeit mit allen Akteuren

³ Gemeinsames Sammeln und Auswerten der Ergebnisse

Die zunächst angedachte Rolle als Begleitforschung für das Dachprojekt konnte nicht ausgefüllt werden, da das Projekt erst Fuß fassen musste. Deshalb ist das Studienprojekt 'Fichtel-LAB' eher als Grundlagenforschung zu verstehen ist. Der Austausch mit den Projektpartnern fließt aber dennoch in diesen Projektbericht mit ein. Der Beitrag dieser Arbeit ist unter anderem in der Definition des Untersuchungsgebiets und im Erstellen eines Mappings der kulturellen Vereine dessen zu sehen. Des Weiteren wurden Herausforderungen und Potentiale des Vereinswesens aus Sicht befragter Vereine des Fichtelgebirges und junger Erwachsener herausgearbeitet. Zudem wurden Vereinstypen gebildet, denen spezifische Probleme und Chancen zugeordnet werden können. Dabei muss erwähnt werden, dass die Digitalisierung nur am Rande aufgenommen wurde. Der Grund dafür ist, dass, um positive Auswirkungen der Digitalisierung zu untersuchen unter anderem Konzepte entwickelt beziehungsweise angepasst und die Auswirkungen über einen längeren Zeitraum untersucht werden müssten. Das war im Rahmen dieses Studienprojekts nicht möglich. Grundlegende Aspekte, die von Vereinen in Bezug auf Digitalisierung genannt wurden, können neben den anderen Informationen aber Ansatzpunkte für das nachfolgende Studienprojekt, das vermehrt als Begleitforschung agieren wird, sein. In diesem Zusammenhang steht auch, dass in diesem Projekt kein Fokus auf Kreativschaffende gelegt wurde. Denn diese können Vereine insbesondere bei Fragen der Digitalisierung und Vernetzung unterstützen, weshalb es für die Weiterentwicklung des Projekts sinnvoll ist, diese beiden Aspekte gemeinsam zu betrachten.

Um die Forschungsfrage 'Welche Stärken haben kulturelle Vereine im Fichtelgebirge und vor welchen Herausforderungen stehen sie?' zu beantworten, wird zunächst der Kontext der kulturellen Vereine des Fichtelgebirges erläutert. Dabei spielen vor allem demographische und räumliche Entwicklungen, Veränderungen des Vereinswesens als auch der ökonomische Kontext des Fichtelgebirges eine wichtige Rolle. Ohne diese können Herausforderungen und Potentiale nicht richtig eingeschätzt beziehungsweise eingeordnet werden. Danach wird auf das Forschungsdesign des Studienprojekts eingegangen, das die Basis für alle Ergebnisse bildet. Zunächst werden dafür Begriffsbestimmungen von Vereinen im allgemeinen und kulturellen Vereinen sowie die Abgrenzung des Untersuchungsgebiets vorgenommen. So wird ein gleiches, grundlegendes Verständnis ermöglicht. Daran schließt sich die Dokumentation der angewandten Erhebungs- und Auswertungsmethoden an. Beginnend mit einer Erläuterung des Workshops mit dem Thema 'Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?', über die Beschreibung des vorgenommenen Vereinsmappings, die Durchführung und Auswertung der Interviews bis hin zum Austausch mit den Projektpartnern. Danach wird die Auswertung

der vorgenommenen Methoden dargelegt. Beginnend beim Moderationsworkshop, über die Charakterisierung der befragten Vereine, die Analyse der Codes, die Herausforderungs- und Potentialkontrastierungen bis hin zur Vereinstypisierung. Daran schließt sich die Interpretation an, welche die Unterfragen ‘Wie ist der Bestand von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge?’, ‘Wirkt sich der gesellschaftliche Wandel auf die Vereine im Fichtelgebirge aus?’, ‘Braucht es eine neue, attraktivere Gestaltung des Vereinswesens für junge Erwachsene?’, ‘Was sind die Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge?’, ‘Welche Chancen haben Vereine im kulturellen Leben im Fichtelgebirge?’ und, ‘Welche Chancen und Herausforderungen haben unterschiedliche Vereinstypen?’. Mit deren Hilfe kann die oben genannte Forschungsfrage ‘Welche Stärken haben kulturelle Vereine im Fichtelgebirge und vor welchen Herausforderungen stehen sie?’ beantwortet werden. Die Arbeit schließt mit Handlungsideen für Vereine.

2 Kontext und aktueller Forschungsstand für das Themenfeld kulturelle Vereine im Fichtelgebirge

Dieses Kapitel dient der inhaltlichen Einbettung des Forschungsthemas in die Phänomene des gesellschaftlichen Wandels, der Veränderung des Vereinswesens in Deutschland sowie der ökonomischen Entwicklung des Fichtelgebirges. Neben dem Kontext wird der aktuelle Forschungsstand abgebildet. Es wird zunächst auf den demografischen Wandel eingegangen, dann auf die Verteilung der Bevölkerung in ländlichen und städtischen Räumen. Anschließend wird die Problematik auf den Untersuchungsraum des Fichtelgebirges bezogen. Im zweiten Teil des Kapitels wird, in Bezug zur Bevölkerungsentwicklung im ländlichen Raum und dem demografischen Wandel, die aktuelle Situation des Vereinswesens in Deutschland thematisiert. Anschließend wird die vielfältige Industriegeschichte des Fichtelgebirges und ihr Strukturwandel genauer thematisiert. Den Abschluss des Kapitels bildet der Forschungsstand zur Thematik des Projektberichts.

2.1 Demographischer Wandel

Deutschlands Bevölkerung wird nach aktuellen Berechnungen bis zum Jahr 2060 von rund 83 Mio. auf 78 Mio. Menschen schrumpfen (vgl. DESTATIS 2019: 17). Gleichzeitig wird in diesem Zeitraum der Anteil der über 67-Jährigen von heute 19 Prozent auf 27 Prozent in 2060 steigen, wie in *Abb. 1* zu erkennen ist. Der Anteil der unter 20-Jährigen und der 20 bis unter 67-Jährigen wird währenddessen geringer.

Auch die Bevölkerungszusammensetzung in den Städten und im ländlichen Raum wird sich dabei verändern.

„Als ländlicher Raum gelten dünn besiedelte ländliche Kreise sowie ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen (unter 150 Einwohner pro Quadratkilometer, geringer Anteil lebt in Groß- und Mittelstädten). Als städtischer Raum gelten städtische Kreise (über 150 Einwohner pro Quadratkilometer, ca. Hälfte in Groß- und Mittelstädten) sowie Großstädte (mit über 100.000 Einwohnern)“ (GILROY et al. 2018: 5).

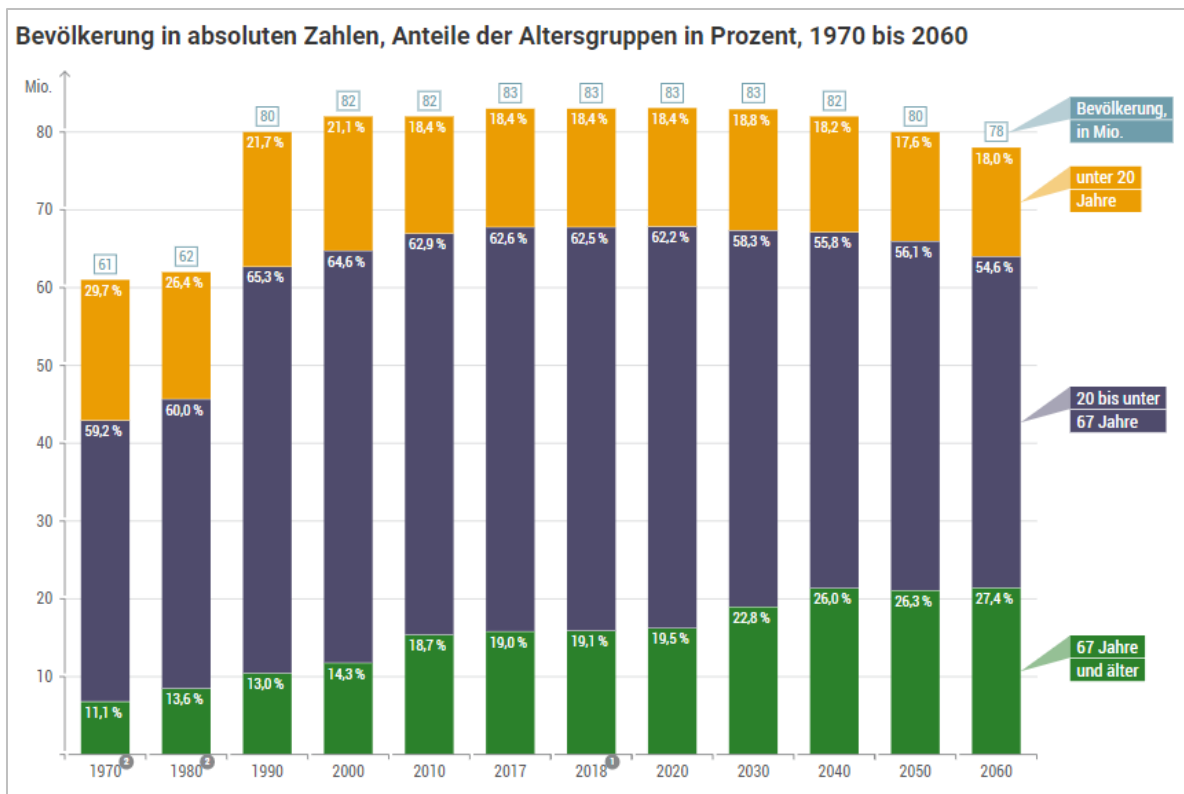


Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung Deutschland von 1970 bis 2060 in absoluten Zahlen. Anteile der Altersgruppen in Prozent. BPB 2019.

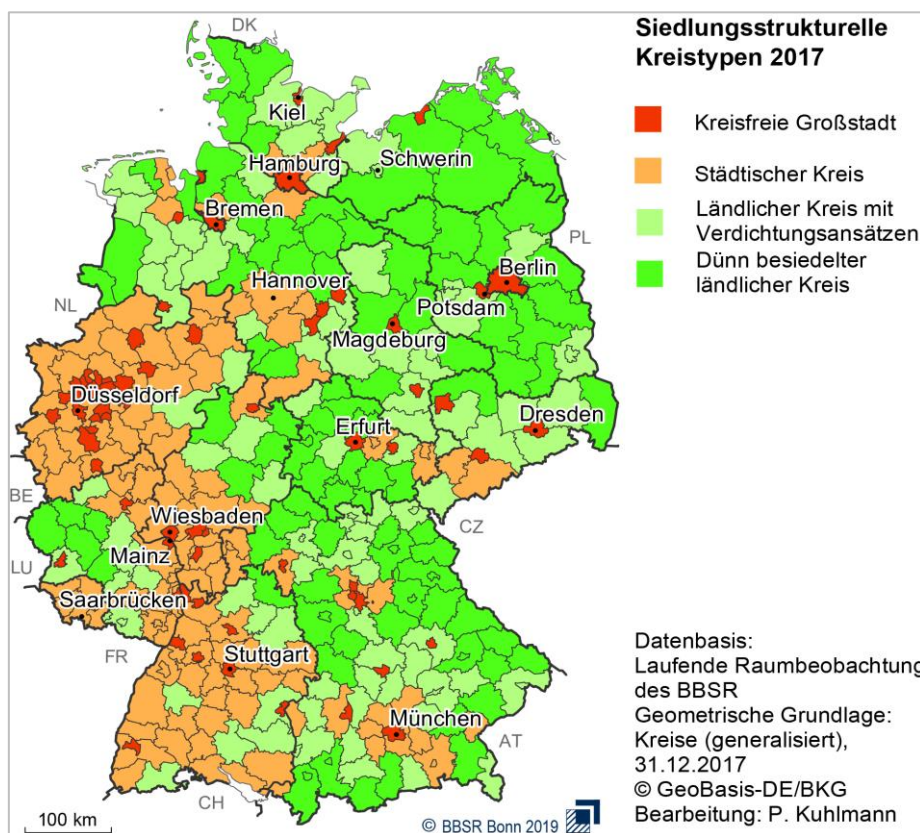


Abb. 2: Siedlungsstrukturelle Kreistypen im Jahr 2017. Verteilung von städtischem und ländlichem Raum. Milbert 2019.

In *Abb. 2* wird deutlich, dass viele Bereiche zum dünn besiedelten ländlichen Kreis oder ländlichem Kreis mit Verdichtungsansatz gezählt werden können. Dabei ist anzumerken, dass 70 Prozent der Fläche Deutschlands als ländlicher Raum und 30 Prozent als städtischer Raum betitelt werden, die Bevölkerungsverteilung ist dagegen genau umgekehrt (*s. Abb. 3*) (vgl. GILROY et al. 2018: 5).



Abb. 3: Verteilung von Fläche und Bevölkerung in Siedlungsstrukturellen Kreistypen (2017). MILBERT 2019.

70 Prozent der Menschen leben entweder in städtischen Kreisen oder in einer kreisfreien Großstadt, der Rest wohnt in ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen oder in dünn besiedelten ländlichen Kreisen. Der Bevölkerungsanteil, der in Zukunft in Städten leben wird, steigt weiter und Unterschiede zwischen urbanem und ruralem Raum werden immer größer (vgl. MILBERT 2019). Im Forschungskontext ist besonders auf den Raum des Fichtelgebirges im Nordosten Bayerns einzugehen, der in seiner Siedlungsstruktur deutlich ländlich geprägt ist.

In *Abb. 4* wird ersichtlich, dass es in Bayern bei der Bevölkerungsentwicklung in den nächsten Jahren zu einem Nord-Süd-Gefälle kommt. Die Abbildung zeigt die prozentuale Veränderung der Bevölkerung in Bayern in ihrer Veränderung von 2038 im Vergleich zu 2018. Dabei wird deutlich, dass besonders im südlichen Raum um München eine positive Entwicklung der Bevölkerungszahlen erwartet wird. Im Norden ist dabei mit gegenteiligen Zahlen zu rechnen. Besonders die Region des Fichtelgebirges wird von einem extremen Rückgang der Bevölkerungszahlen betroffen sein. Drei der vier Landkreise des Untersuchungsgebiets (*s. Kapitel 3.1.3*) fallen dabei in die Kategorie mit dem höchsten Rückgang: Wunsiedel, Hof, Tirschen-

reuth aber auch der Landkreis Bayreuth wird einen Verlust verzeichnen. Zwar wird in ganz Bayern mit einem positiven Wachstum der Bevölkerung gerechnet, dies ist jedoch nur aufgrund von Wanderungsgewinnen möglich, wie sie zum Beispiel im Raum München zu erwarten sind (vgl. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 22). Dies stellt die ländlichen Räume in jeglicher Hinsicht vor Herausforderungen. Zudem ändert sich auch die Altersstruktur, denn die städtischen Räume werden im Vergleich zu den ländlichen immer jünger. Während in Großstädten die Struktur im Durchschnitt stabil gehalten werden kann, ist im ländlichen Raum mit einem zunehmenden Anteil älterer Menschen zu rechnen (vgl. GILROY et al. 2018: 5).

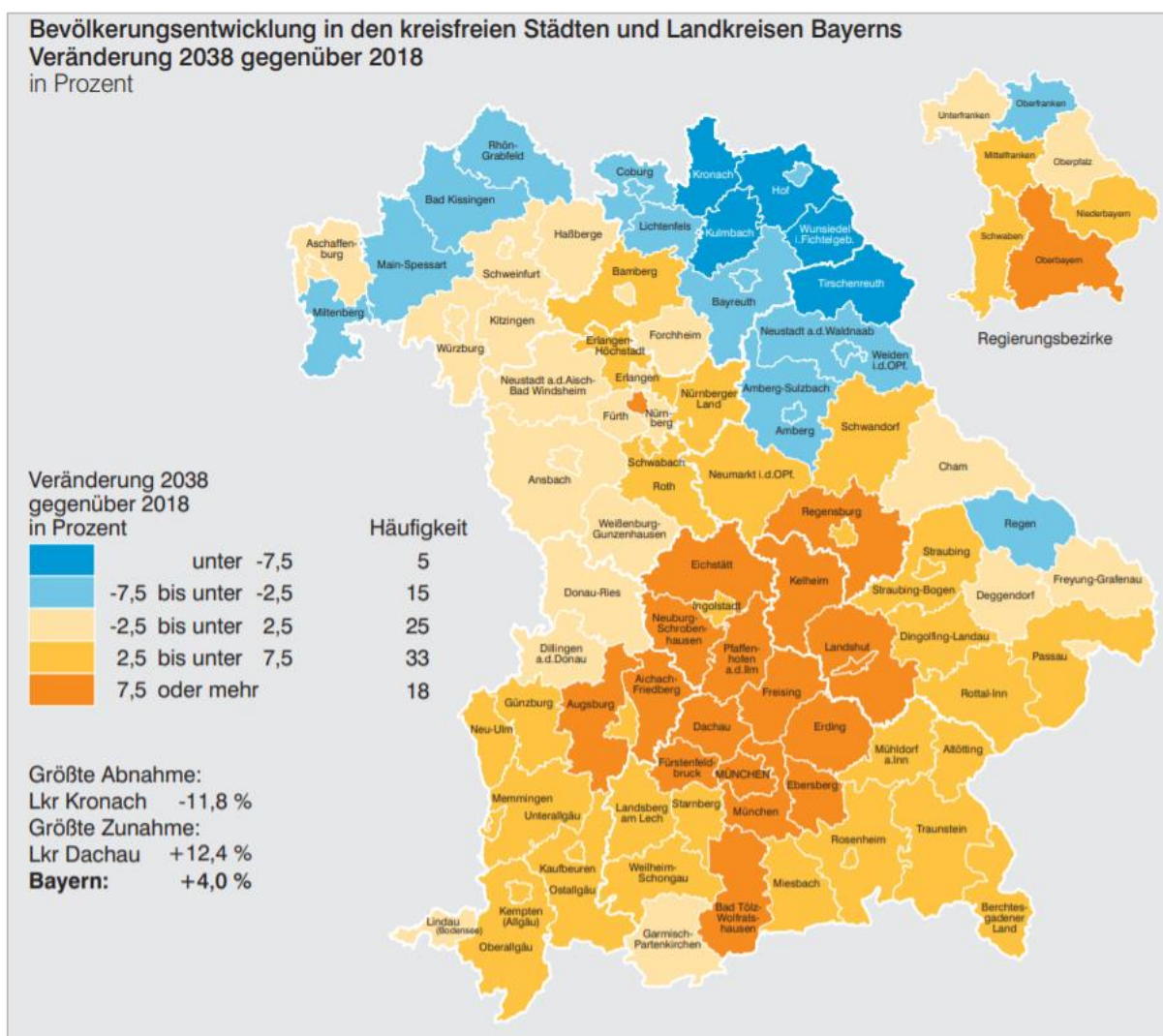


Abb. 4: Veränderung der Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen Bayerns von 2038 gegenüber 2018. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 4.

Wie in Abb. 5 zu sehen ist, wird das Durchschnittsalter in den nächsten 20 Jahren in allen vier Landkreisen deutlich um bis zu zwei Jahre ansteigen. Zwar ist auch ein Anstieg im Jugendquotienten zu vermerken, was zeigt, dass die Anzahl an 0- bis 19-Jährigen je 100 Personen im

Alter von 20 bis 64 Jahren wieder etwas steigt. Dem steht allerdings ein stärker steigender Altenquotient gegenüber (Anzahl 65-Jährige oder Ältere je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren), der den Quotienten der Jungen um ein weites übertrifft. Es lässt sich festhalten, dass die Altersstruktur im Fichtelgebirge in Zukunft deutlich älter werden wird (vgl. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 9).

Kreisfreie Städte, Landkreise und Regionen	Durchschnittsalter in Jahren		Jugendquotient ¹		Altenquotient ²	
	31.12.2018	31.12.2038	31.12.2018	31.12.2038	31.12.2018	31.12.2038
Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge	47,6	49,3	28,8	34,1	46,1	67,0
Landkreis Tirschenreuth	45,9	48,8	28,7	34,8	37,8	64,7
Landkreis Bayreuth	45,7	48,4	30,1	34,2	37,5	60,8
Landkreis Hof	47,6	49,7	28,6	34,1	44,5	68,5

¹ Jugendquotient: Anzahl 0- bis 19-Jährige je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren.
² Altenquotient: Anzahl 65-Jährige oder Ältere je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren.

Abb. 5: Bevölkerungveränderung 2038 gegenüber 2018 anhand des Durchschnittsalters, Jugendquotient und Altenquotient. BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK 2020: 9.

Dies stellt die vier Landkreise, wie die meisten ländlichen Gegenden mit sinkenden Bevölkerungszahlen und einer überalterten Gesellschaft, vor Schwierigkeiten. Junge Menschen ziehen zudem aus diesen Räumen weg, weil Arbeitsplätze und Bildungsangebote fehlen, die regionale Kaufkraft sinkt und Steuereinnahmen zurück gehen. Solche Faktoren stellen die Regionen vor Herausforderungen, wie gleichwertige Lebensbedingungen zu schaffen und die Daseinsvorsorge zu sichern. Davon werden sämtliche Lebensbereiche betroffen sein, private wie auch wirtschaftliche (vgl. BMEL 2019: 12).

2.2 Allgemeiner Kontext zum Vereinswesen

Die Folgen des demografischen Wandels werden im ländlichen Raum besonders stark zu spüren sein. Für den Umgang mit diesen Herausforderungen ist vor allem die Unterstützung der Kommunen gefragt. Um gleichwertige Entwicklungschancen für alle Menschen in jeder Region bieten zu können, wird daneben besonders auf die Zusammenarbeit der Menschen in den ländlichen Regionen gesetzt. Die bürgerliche Teilhabe und das ehrenamtliche Engagement

werden dabei als großes Potential des rural geprägten Raums gesehen. Dabei spielen auch Vereine eine wichtige Rolle (vgl. BMEL 2019: 15). Im Folgenden wird nun auf das Vereinswesen in Deutschland im Allgemeinen eingegangen und ein Bezug zum demographischen Wandel und den Problematiken der Zukunft hergestellt.

Vereine sind seit langem ein fester Bestandteil des Lebens der meisten Deutschen. Dazu gibt dazu sogar einen alten Witz: ‘Treffen sich drei Deutsche, gründen sie einen Verein’ (MILBRADT 2015) – tatsächlich braucht es jedoch mindestens sieben Leute, um offiziell einen Verein gründen zu können (vgl. §59 Abs. 3 BGB, Kapitel 3.1.1). Es zeigt sich, dass Vereine eine wichtige Rolle im Leben der Deutschen spielen und es nahezu für alle Handlungsfelder einen passenden Verein gibt. Im Jahr 2018 gab es in Deutschland etwa 15,98 Millionen Ehrenamtliche (vgl. PAWLIK 2020).

Deutsche haben sich schon seit dem Zweiten Weltkrieg über Jahre hinweg in Vereinen organisiert. Erst später kommen Stiftungen und Genossenschaften als neue (rechtliche) Ergänzungsformen zum traditionellen Verein hinzu (vgl. PRIEMER et al. 2017: 10). Vereine übernehmen wichtige Aufgaben in Dörfern und Kommunen. Vor allem in den ländlichen Regionen sind die Gründungsdaten von Vereinen wesentlich älter als in eher städtisch geprägtem Raum. Neben Sport- und Freizeitvereinen machen Kulturvereine den größten Anteil der Vereinslandschaft aus. Auch im städtischen Raum ist seit 2010 ein immer größer werdender Anteil an Vereinen, vor allem aber an Organisationen und Verbänden, messbar (vgl. PRIEMER et al. 2017: 23 ff).

Immer wieder werden Vereine als Motoren für ländlichen Regionen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt gesehen. Häufig sind vor allem ehrenamtlich Engagierte von zentraler Bedeutung, wenn Kommunen oder der Staat gesellschaftliche Leistungen nicht mehr erbringen können und gleichwertige Lebensbedingungen und die Daseinsvorsorge darunter leiden müssten. Allerdings ist es für Vereine umso schwieriger ihr eigenes Bestehen zu sichern, vor je mehr gesellschaftlichen Problemen diese selbst stehen. Von 2006 bis 2016 haben sich in den ländlichen Regionen 15.547 Vereine aufgelöst und wurden somit aus dem Vereinsregister gelöscht (vgl. GILROY et al. 2018: 3). Dabei ist anzumerken, dass nicht jeder Verein in diesem Vereinsregister gelistet ist, auch nicht eingetragene Vereine können sich als solche bezeichnen. Daher ist es wichtig zu wissen, dass die oben genannte Zahl sich nur auf die Auflösung der eingetragenen Vereine (e.V.) bezieht und keine Daten zu den nicht gelisteten vorhanden sind.

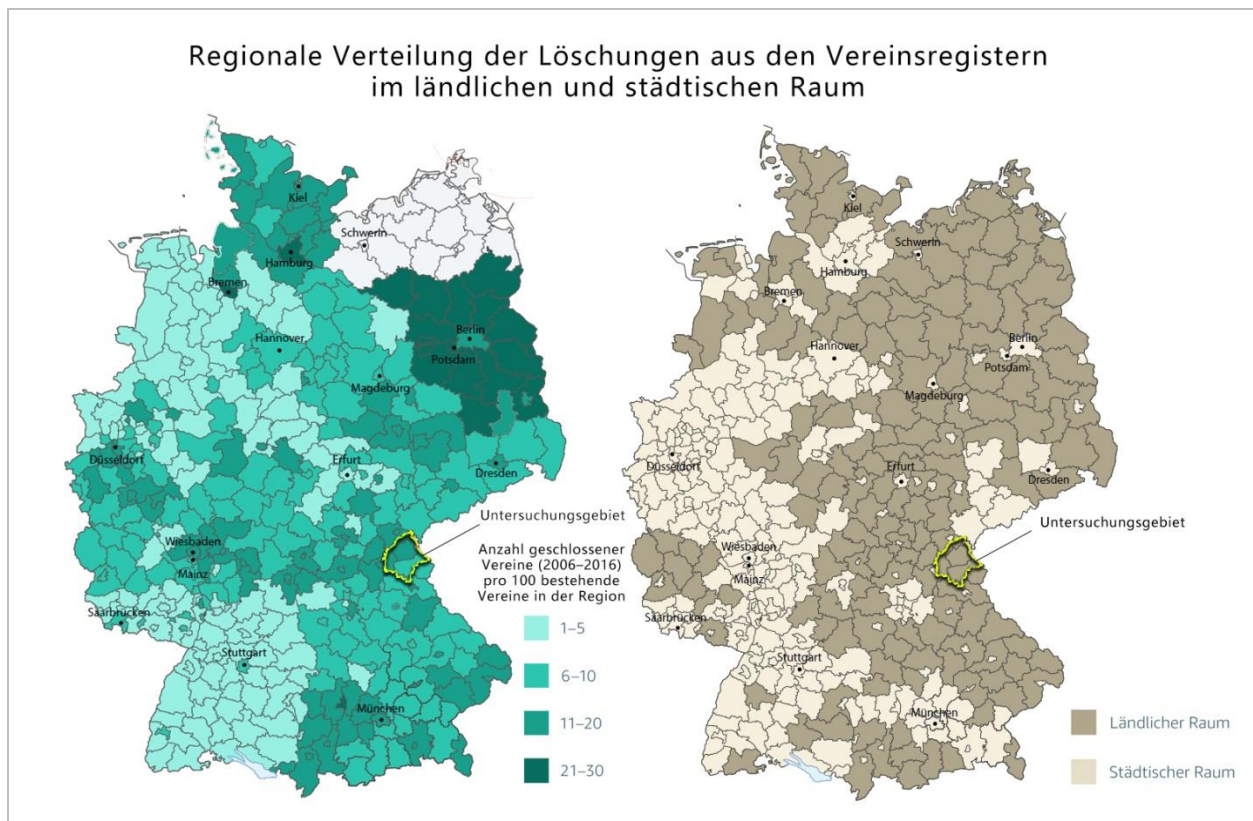


Abb. 6: Lösungen aus den Vereinsregistern je 100 bestehender Vereine (links) und regionale Verteilung im ländlichen und städtischen Raum in Deutschland (rechts). GILROY et al. 2018: 6f.

In Abb. 6 ist die Löschung aus den Vereinsregistern je 100 bestehender Vereine in grün dargestellt (je grüner, desto mehr gelöschte Vereine) sowie die Verteilung von städtischem zu ländlichem Raum in braun. Dabei bedeutet das dunklere Braun ländlich. Es lässt sich feststellen, dass die Auflösung und Löschung von Vereinen aus den Registern ländlich geprägte Phänomene sind. Neben den steigenden Vereinslösungen sinken auch die neuen Einträge in das Register. Es wird deutlich, dass heute immer weniger Vereine gegründet werden als noch im Vergleich zu vor zehn Jahren (vgl. PRIEMER et al. 2017: 8). Die Gründe sind hierbei meist ähnlich, „als Ursache können letztendlich all die Dinge gesehen werden, die mit dem demografischen Wandel in Zusammenhang gebracht werden können“ (GILROY et al. 2018: 7). Sinkende Bevölkerungszahlen, eine Abwanderung aus dem ländlichen Raum in die Städte wie auch die Überalterung der Bevölkerung stellen das Vereinswesen vor große Herausforderungen. Fast jeder vierte Verein in ruralen Regionen kämpft mit Rückgängen von Engagiertenzahlen. Im Vergleich dazu ist es in den Städten nur einer von zehn Vereinen, der vor diesen Problemen steht. Gründe dafür werden im kulturellen Bruch mit Traditionen zwischen jüngeren und älteren Bevölkerungsschichten gesehen. „Es gibt zwei Geschwindigkeiten im Ehrenamt: Die der über Fünfzigjährigen und die der jungen Leute“ (GILROY et al. 2018: 9). Weitere Unterschiede zwischen Stadt und Land zeigen sich auch bei den Hauptamtlichen. Eine Unter-

stützung durch solche wird dabei immer wieder unterschätzt bei der Entwicklung von Vereinen. Als Angestellte in einer Geschäftsstelle oder Leitende bei Kursen, nur etwa 25 Prozent der Vereine haben angestellt Beschäftigte. Auch hier sind wieder Unterschiede zwischen Stadt (35 Prozent) und Land (14 Prozent) zu verzeichnen (vgl. GILROY et al. 2018: 10).

Zwar ist die Region des Fichtelgebirges noch nicht so stark von der Problematik betroffen, dennoch gilt auch für diese Region die Befürchtung, dass mit dem demographischen Wandel und dem Fortschreiten der Überalterung der ländlichen Bevölkerung auch dieser Raum bald von einer absoluten sinkenden Zahl an Vereinen betroffen sein könnte. Dies ist beispielsweise in Brandenburg bereits der Fall. Eine Chance, die für die ländlichen Regionen gesehen wird, ist die Digitalisierung der Vereine. Darunter fallen ganz grundlegende Dinge wie Sitzungen, die über Videokonferenzen funktionieren und somit Zeit und Anfahrt der Mitglieder spart oder die Online-Werbung für Mitglieder und Spenden, um Finanzen besser abzudecken (vgl. THURM 2018). In dieser Forschung wird die Thematik der Digitalisierung jedoch nur am Rande, zum Beispiel durch die Öffentlichkeitsarbeit betrachtet.

Die Notwendigkeit des Projekts zur Beforschung der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge, wie bereits gezeigt einem ländlich geprägten Raum, wird dabei nochmals deutlich und soll helfen Vereinen ihre Chancen aufzuzeigen.

Um den Kontext des Fichtelgebirges über die Charakteristika des ländlichen Raums besser beschreiben zu können, wird im nächsten Unterkapitel auf die wirtschaftliche Entwicklung des Fichtelgebirges eingegangen.

2.3 Ökonomische Entwicklung des Fichtelgebirges

Das Fichtelgebirge hat eine vielfältige Industriegeschichte. Einst gab es den Bergbau, die Granit-, Glas-, Textil- und Porzellanindustrie als florierende Wirtschaftszweige. Durch vielfältige Veränderungen kam es in der Region des Fichtelgebirges zu einem Strukturwandel. Auch die Lage in der Grenzregion zu Tschechien sowie ehemals zu Böhmen und der DDR (vgl. TOURISMUSZENTRALE FICHELGEBIRGE E. V. 2019: 2ff) spielt dabei in der Geschichte immer wieder eine wichtige Rolle und beeinflusst Industrie, Leben und Menschen im Fichtelgebirge.

Dieses Kapitel soll als Hintergrundinformation über die zeitliche Entwicklung der Wirtschaft im Fichtelgebirge dienen. Anhand dieser Grundlagen lässt sie die heutige ökonomische Situation der Region besser verstehen. Dies ist relevant, da auch die wirtschaftliche Situation der

Region Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement in den Gemeinden setzt (vgl. KAUSMANN et al. 2017: 9).

Bergbauindustrie

Der Bergbau, der bereits im Mittelalter im Fichtelgebirge ansässig war, führte zur Erschließung der Region. Durch die damals mühsame Fortbewegung mussten sich sowohl verarbeitendes Gewerbe als auch die Arbeitskräfte in der Nähe der Stollen ansiedeln. Das brachte wiederum auch die Land- und Forstwirtschaft in Schwung (vgl. BREM 2001: 52). Abgebaut wurden im Fichtelgebirge vorwiegend Metalle, darunter hauptsächlich Eisenerz aber auch Gold und Silber, die letzteren beiden brachten dabei aber wenig Erträge ein (vgl. BREM 2001: 33ff). Der Bau der Eisenbahn erleichterte den Transport und kurbelte die Wirtschaft im 19. Jahrhundert noch einmal an (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:15:30-00:15:45) bevor der Bergbau nach dem ersten Weltkrieg aufgrund von Ressourcenrückgang abebbte (vgl. BREM 2001: 21).

Granitindustrie

Für den Granitabbau ist das Fichtelgebirge im 15. Jahrhundert bekannt geworden. Auch hier haben der Eisenbahnbau und die Verbesserung der Verkehrswege dazu geführt, dass der Industriezweig zunehmend gewachsen ist. Die Erfindung eines neuen Schleifmittels in der Mitte des 19. Jahrhunderts macht den Fichtelgebirgsgranit deutschlandweit und später auch im Ausland bekannt und lässt damit die Branche weiter boomen. Durch die wachsende Auftragslage siedelten sich immer mehr Unternehmen im Bereich Granit im Fichtelgebirge an und brachten auch neue Technologien in die Branche ein. In dieser Zeit wurde das Fichtelgebirge zum Weltmarktführer für Granit. Ab dem 20. Jahrhundert wurde die Konkurrenz mit Alternativprodukten, wie Asphalt für den Straßenbau, aber zunehmend größer und dämpfte den Aufschwung. Ab dann ging es auf und ab mit der Granitindustrie. Der erste Weltkrieg machte ihr durch den Abzug der Arbeitskräfte für den Wehrdienst schwer zu schaffen. Mit Ende des Kriegs musste Deutschland aber wiederaufgebaut werden und die Granitindustrie florierte. Auch steigende Exporte brachten die Branche wieder ganz nach vorne und Granit aus dem Fichtelgebirge wurde in die ganze Welt verkauft. Mit Hilfe von Arbeitsteilung und Verbesserung der Transportwege wurde versucht laufende Kosten zu senken. 1919 Gründete sich in diesem Zug die GRASYMA, ein Zusammenschluss mehrerer Unternehmen. Inflation und Weltwirtschaftskrise zogen im Anschluss mehrere Unternehmensschließungen nach sich. Auch die GRASYMA hatte mit Krisen zu kämpfen, konnte aber weiterhin bestehen. Zum nächsten Aufschwung der Granitindustrie kam es durch die Ankurbelung der Wirtschaft unter

den Nationalsozialisten und zum nächsten Absturz durch den Zweiten Weltkrieg. Hier wurden nicht nur wie zuvor Arbeitskräfte, sondern auch Transportmöglichkeiten abgezogen. Dadurch konnten nur Unternehmen, die für die Rüstung arbeiteten, überleben. Aber auch nach diesem Krieg kam durch den Wiederaufbau die Granitindustrie schnell wieder in Gang. Als neues Baumaterial trat in dieser Zeit der Beton in Erscheinung. Dieser war deutlich vielfältiger einsetzbar und leichter in der Handhabung, dennoch machte er dem Granit anfänglich keine Konkurrenz (vgl. BREM 2001: 57ff). In den Jahren des Wirtschaftswunders lief die Granitindustrie in der Bundesrepublik gut weiter (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:22:34-00:22:45), während die Exporte in den 60er Jahren bereits zurückgingen (vgl. HERRMANN & THOMA o.J.: 57). In den 70er Jahren erreichte der Rückgang der Granitindustrie auch den inländischen Handel. Grund hierfür war die zunehmende Konkurrenz aus dem Ausland und der damit zunehmende Preisdruck (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:22:43-00:23:04). Denn die ausländischen Unternehmen hatten zu diesem Zeitpunkt den technischen Vorsprung der Firmen des Fichtelgebirges eingeholt und konnten mit billigeren Löhnen und teils größeren Granitressourcen günstiger produzieren. Zusätzlich schwächte der Vormarsch von Beton und Asphalt die Nachfrage ab (vgl. HERRMANN & THOMA o.J.: 57). Die meisten Granitunternehmen schließen. Von der GRASYMA ist bis heute in dritter Generation nur noch ein kleiner Granitabbau Betrieb übergeblieben. Auf dem alten Fabrikgelände ist heute ein Kurpark in Weißenstadt entstanden (s. Abb. 7) Die Nachfrage steigt aber aufgrund des Nachhaltigkeitsgedanken der kurzen Wege wieder leicht an. Häufig wird der Granit heut zu Tage zu Grabsteinen verarbeitet und das Gedenken an die Zeit lässt sich noch in vielen Städten, wie beispielsweise in Weißenstadt, durch Granitverarbeitung an Gebäuden erkennen (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:20:03-00:27:10). Zudem gibt es bis heute in Wunsiedel die staatliche Fachschule für Steintechnik und Gestaltung (vgl. STAATL. FACHSCHULE FÜR STEINTECHNIK UND GESTALTUNG o.J.).



Abb. 7: Kulturpark Weißenstadt. Ehemaliges Gelände und Fabrikgebäude der GRASYMA. PURUCKER o.J.

Glasindustrie

Die Hochphase der Glasindustrie war bereits im 18. Und 19. Jahrhundert im Fichtelgebirge (vgl. BREM 2001: 85). Dabei hat das Glas als Wirtschaftszweig ganze Ortschaften geprägt. Es wurden Industrieanlagen und Wohnhäuser für die Arbeiter gebaut, gleichzeitig siedelten sich Läden in den Orten an und es gab Zuzug von neuen Bewohnern, gerade aus dem Sudetenland, die ihre Erfahrungen in der Glasindustrie mit brachten (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:07:15-00:07:47). Bischofsgrün, Warmensteinach und Fichtelberg sind dabei als Hauptorte für die Anfertigung von Perlen und Hohlgläsern bekannt. Bereits Ende des 19. Jahrhunderts kam es durch die steigende Konkurrenz aus Böhmen und der zunehmenden Mechanisierung zu Problemen in der Glasindustrie. Die Glasprodukte wurden überwiegend exportiert was darauffolgend gerade in Zeiten der beiden Weltkriege zu großen wirtschaftlichen Problemen führte (vgl. BREM 2001: 85). Nach dem zweiten Weltkrieg gab es eine letzte Blütezeit der Glasindustrie im Fichtelgebirge durch die Ansiedlung von böhmischen Vertriebenen in der Region. Diese waren zuvor ebenfalls in der Glasindustrie beschäftigt und wurden von der Bundesregierung bei der Neuansiedlung als Fachkräfte im Fichtelgebirge unterstützt. Auch aus dem Sudetenland siedelten sich weiterhin Arbeiter der Glasindustrie an. In Fichtelberg beispielsweise gab es bis zu den 60er Jahren rund 1500 bis 2000 Arbeitsplätze. Danach brach die Glasindustrie immer mehr ein bis Anfang der 80er Jahre der Lohn der deutschen Arbeiter nicht mehr konkurrenzfähig am Markt war und die Glasindustrie daran zerbricht. Heute gibt es nur noch wenige Betriebe im Fichtelgebirge, die mit Glas arbeiten. Diese haben sich spezialisiert, wie beispielsweise auf medizinisches Glas oder die Restaurierung von Glasobjekten (vgl.

HOPFENMÜLLER 2019: 00:09:45-00:13:04). Die Spuren der ehemaligen Hochphase der Glasindustrie lassen sich bis heute noch in vielen Ortschaften durch leerstehende Fabrikgebäude und Ladenflächen erkennen (vgl. HOPFENMÜLLER 2019: 00:06:35-00:07:02). In Museen, beispielsweise in Weidenberg, können Besucher noch auf den Spuren der Glasindustrie wandern (s. *Abb. 8*) (vgl. BACKE 2019).



Abb. 8: Glas-Knopf Museum in Weidenberg. BACKE 2019.

Textilindustrie

Das Gebiet des Fichtelgebirges mit seinen nährstoffarmen Böden und niedrigem Durchschnittstemperatur eignet sich nur bedingt für die Landwirtschaft. Dafür ließ sich Flachs gut anbauen und Schafe weiden. Aus dem Flachs und der Wolle wurde zuerst nur für den Eigenbedarf und später aufgrund von städtischen Ansiedlungen auch für den Vertrieb Kleidung gefertigt (vgl. WURZBACHER 2002: 10f). Anfang des 19. Jahrhunderts entstand bereits ein Netz aus kleinen Textilfirmen im Fichtelgebirge, die ebenfalls wie die anderen Industriezweige von der Entstehung der Eisenbahn profitierten und im Zuge der Industrialisierung Maschinen für die Arbeit einsetzten (vgl. CHARAOUI & ROßNER o.J.: 2). Die Handweberei ging ab Ende des 19. Jahrhunderts zunehmend zurück, während die mechanisierte Textilindustrie florierete. Aber auch die Textilindustrie litt ebenso wie die anderen Industriezweige unter den Weltkriegen. Dabei führte die Inflation während des ersten Weltkrieges zu steigenden Rohstoff- und Verkaufspreisen, was einen Rückgang der Nachfrage zur Folge hatte (vgl. WURZBACHER 2002: 130ff). Die Produktion musste aufgrund von fehlenden Rohstoffen teilweise gestoppt werden. In der Zeit bis zum zweiten Weltkrieg und während des Krieges war die Textilindustrie im Fichtelgebirge von besseren und schlechteren Phasen geprägt (vgl. HERRMANN & THOMA o.J.: 59). Dabei arbeitete die Region eng mit den angrenzenden Gebieten

Thüringen, Sachsen und Böhmen als Zulieferer von Ressourcen zusammen (vgl. HÄCKER 1994: 84f). Das Ende des Krieges wurde durch eine schlechte Phase geprägt, dabei gab es zu wenig Roh- und Brennmaterial sowie eine schwierige Transportlage. Die Teilung Deutschlands brachte die zusammenhängenden Wirtschaftsstrukturen der Branche zusätzlich aus dem Gleichgewicht (vgl. WURZBACHER 2002: 137). Da die Rohstoffe aus den Ostgebieten nicht mehr geliefert werden konnten und neue Zulieferer, teils auch aus dem Ausland, gefunden werden mussten. Ein Austausch zwischen Ost und West war von hier an nicht mehr möglich (vgl. HÄCKER 1994: 85ff). Dennoch stabilisierte sich die Textilindustrie in Oberfranken durch eine zunehmende Exportorientierung wieder und zählte bis Anfang der 70er Jahre über 60.000 Beschäftigte. Innerhalb dieses Jahrzehnts steigt die weltweite Arbeitsteilung und damit die Verlagerung von Produktionsstandorten in asiatische Länder deutlich an und die Konkurrenz aus dem Ausland nimmt zu. Nur durch Spezialisierung und Automatisierung können heimische Firmen weiterhin überleben. Produktions- und Lohnkosten halten auf dem zunehmend globalisierten Markt anders nicht mehr mit. Es kommt zum Strukturwandel in der Region. Mit der Wiedervereinigung Deutschlands und der damit einhergehenden Öffnung nach Osten verlagerten sich teilweise Produktionsstandorte in die neuen Nachbarländer mit günstigeren Lohnkosten (vgl. WURZBACHER 2002: 140ff). Gleichzeitig nahm die erwartete Nachfrage aus den „neuen Ländern“ nur gering zu. Die Liberalisierung der östlichen Märkte liesen die ausländische Bevölkerung vorsichtig mit Investitionen sein und der Handel mit Rohstoffproduzenten gestaltete sich aufgrund von unterschiedlichen Qualitätsstandards zwischen Ost und West schwierig. Positiv entwickelt sich jedoch die Gewinnung von Fachkräften aus den neuen Bundesländern. Auch durch wegfallende Subventionen und Konkurrenz aus den neuen Bundesländern entwickelte sich die Textilindustrie nach der Grenzöffnung zunächst schleppend im Raum Fichtelgebirge (vgl. HÄCKER 1994: 53f, 89ff). Bis heute hat sich der Industriezweig in Oberfranken gewandelt und neu strukturiert, weg von der Bekleidungsindustrie hin zu neuen High-Tech Textilien, die in anderen Produkten verbaut werden. Die oberfränkische Textilindustrie ist damit scheinbar unsichtbar geworden. Unternehmen, die sich dem Strukturwandel durch Technologisierung und Modernisiert angepasst haben, etablieren sich durch Innovationen am Weltmarkt. Oberfranken bildet dabei den florierenden Knotenpunkt der gesamten bayerischen Textilindustrie mit vielen kleinen und mittleren Unternehmen, die als „Hidden Champions“ gelten und steigende Umsätze sowie Arbeitsplätze verzeichnen können (vgl. NACKE 2017: 00:01:30-00:13:49). Auch eine staatliche Textilfachschule und eine staatliche Berufsschule für Textilberufe in Münchberg bilden bis heute Fachkräfte im Bereich der Textilindustrie aus (vgl. TEXTILSCHULE 2020).

Porzellanindustrie

Ab Anfang des 19. Jahrhunderts wurde das Monopol der Königshäuser auf Porzellan aufgegeben und für die breite Bevölkerung zugänglich gemacht. Zuvor war es ausschließlich ihnen erlaubt Porzellan herstellen zu lassen und zu verwenden. Das Fichtelgebirge war aufgrund der reichhaltigen Rohstoffvorkommen, die für Porzellan benötigt wurden, als Standort prädestiniert, weshalb sich nach und nach hier Porzellanfabriken ansiedelten (vgl. BREM 2001: 74; FREIBERGER 1994: 79f). Weitere positive Standortfaktoren waren ein hohes Arbeitskräfteaufkommen aufgrund des abnehmenden Bergbaues und des Rückgangs der Handweberei sowie eine gute verkehrstechnische Anbindung (vgl. FREIBERGER 1994: 80). In Selb ergriffen nach einem Brand, der viele Menschen aus dem Bereich der Handweberei arbeitslos machte, Porzellanhersteller ihre Chance, siedelten sich an und stellten die Arbeitskräfte ein. Damit etablierte sich Selb zum Zentrum der Porzellanindustrie (s. Abb. 9).

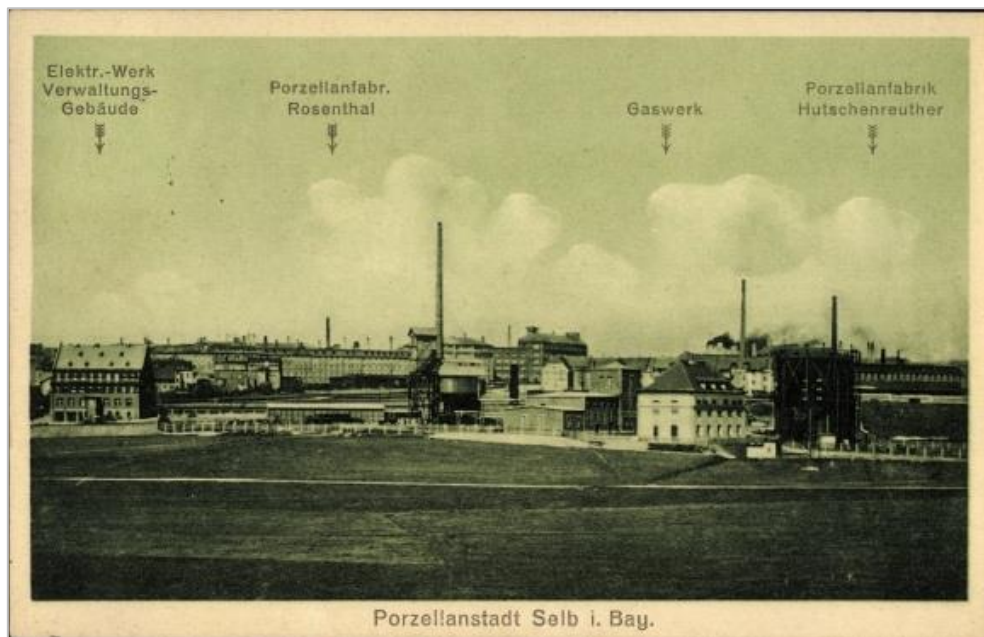


Abb. 9: Ansichtskarte der historischen Porzellanstadt Selb. HAASE 1942.

Zu Beginn des nächsten Jahrhunderts nahmen die Absatzzahlen der Porzellanindustrie überwiegend durch Exporte nach Übersee stetig zu (vgl. BREM 2001: 74). Der erste Weltkrieg beendete aber auch in dieser Industriesparte das Wachstum. Die Industrie wurde vom Weltmarkt abgeschnitten, Arbeitskräfte wurden als Soldaten eingezogen und es kam auch hier zu Rohstoffengpässen. Nach dem Krieg erholte sich die Porzellanwirtschaft aufgrund von Inflation, einem Rohstoffmangel an Kohle und sozialen Problemen in der Gesellschaft nur sehr langsam (vgl. FREIBERGER 1994: 82). Nach dem zweiten Weltkrieg kam die neue Grenzziehung als zusätzliche Herausforderung hinzu. Das Fichtelgebirge mit ehemalig geographisch zentraler Lage in Europa wurde zu einem Randgebiet, direkt an der Grenze zum Eisernen

Vorhang. Dadurch wurden wie auch in den anderen Industriezweigen, die zuvor thematisiert wurden, Absatzmärkte reduziert und der Rohstoffbezug musste auf westliche, auch internationale Märkte zurückgreifen. Auch das Kaufverhalten der Kunden änderte sich in der folgenden Zeit weg von dem Porzellan als täglichen Gebrauchsgegenstand hin zu Porzellan als Schmuckstück. Trotz technischer Vorteile der ausländischen Konkurrenz konnte sich das Porzellanngewerbe in der Fichtelgebirgsregion bis 1989 gut entwickeln. Mit dem Fall des Eisernen Vorhangs eröffnet sich ein neues Marktgebiet, in dem günstiger produziert werden kann als im westdeutschen Fichtelgebirge. In dieser Zeit gehen vor allem kleine Porzellanfirmen pleite aber auch große Namen wie Hutschenreuther und Rosenthal brauchen die Hilfe von ausländischen Investoren, um weiter bestehen zu können (vgl. BREM 2001: 57ff). Dabei sind viele Arbeitsplätze in der Porzellanindustrie verloren gegangen und große Unternehmen verkauft worden. Bis heute überlebt haben hauptsächlich Firmen, die entweder exklusives Porzellan herstellen oder sich im Bereich der medizinischen und technischen Porzellanherstellung bewegen (vgl. BAYERN-ONLINE o.J.). Bis heute lassen sich die Spuren der Porzellanindustrie anhand der historischen Porzellanstraße verfolgen. Besonders in Selb, der bekannteste Porzellanstadt, wird das kulturelle Erbe im Stadtbild deutlich (vgl. STEPHAN ZURFLUH 2015: 00:00:08-00:01:21).

Grenzregion

„Das Fichtelgebirge ist seit jeher ein Raum, der durch Grenzen geprägt wurde und durch Grenzen geprägt wird.“ (TOURISMUSZENTRALE FICHELGEbirge E. V. 2019: 2). Durch die unterschiedlichen Grenzen ergibt sich die Vielfältigkeit des Fichtelgebirges. Neben geologischen Grenzen bestehen die geographischen Grenzen zu Böhmen, dem heutigen Tschechien, und den ostdeutschen Bundesländern. Durch die Teilung Deutschlands wurde die Region zu einem Grenzgebiet. Diese Grenzziehung zur DDR bedeutete, wie oben bei den einzelnen Industriezweigen bereits ausgeführt eine ökonomische Beeinträchtigung des Fichtelgebirges. Gesellschaftlich hingegen diente die Region zum einen den DDR-Bürgern als Informationsquelle. So konnten Radiowellen vom Ochsenkopf heimlich im ostdeutschen Gebiet empfangen werden (vgl. TOURISMUSZENTRALE FICHELGEbirge E. V. 2019: 2ff). Zum anderen dient es der westberliner Bevölkerung als erste Region hinter der Grenze als Urlaubs- und Naherholungsgebiet (vgl. BREM 2001: 16; SCHÄFERS 2018). Aufgrund der Grenze zum Eisernen Vorhang erhielt das Fichtelgebirge einen Sonderstatus als Zonenrandgebiet (ERDMANN 2013). Als Zonenrandgebiet zählt ein 40 Kilometer breiter Streifen zu den Grenzen der DDR und Tschechien. Diese Gebiete waren geprägt von Arbeitslosigkeit und Abwanderung und wurden des-

halb auf besondere Weise vom Bund in den Bereichen Wirtschaft, Infrastruktur und Sozialem gefördert.

Mit der Wiedervereinigung und dem Fall des Eisernen Vorhangs verlieren diese Randgebiete ihren Sonderstatus und werden im Zuge der EU-Erweiterungen quasi zur Mitte Europas. Damit fallen zum einen die Förderungen weg und zum anderen konzentrieren sich neue Subventionen auf die ostdeutschen Bundesländer, was diese zum neuen Konkurrenten der ehemaligen Randgebiete beförderte. Bis heute hängen viele der ehemaligen Zonenrandgebiete dem Wachstum in Westdeutschland hinterher, was darauf zurückgeführt wird, dass viele dieser Gebiete im peripheren Raum abseits der großen Wirtschaftsstandorte liegen (ERDMANN 2013).

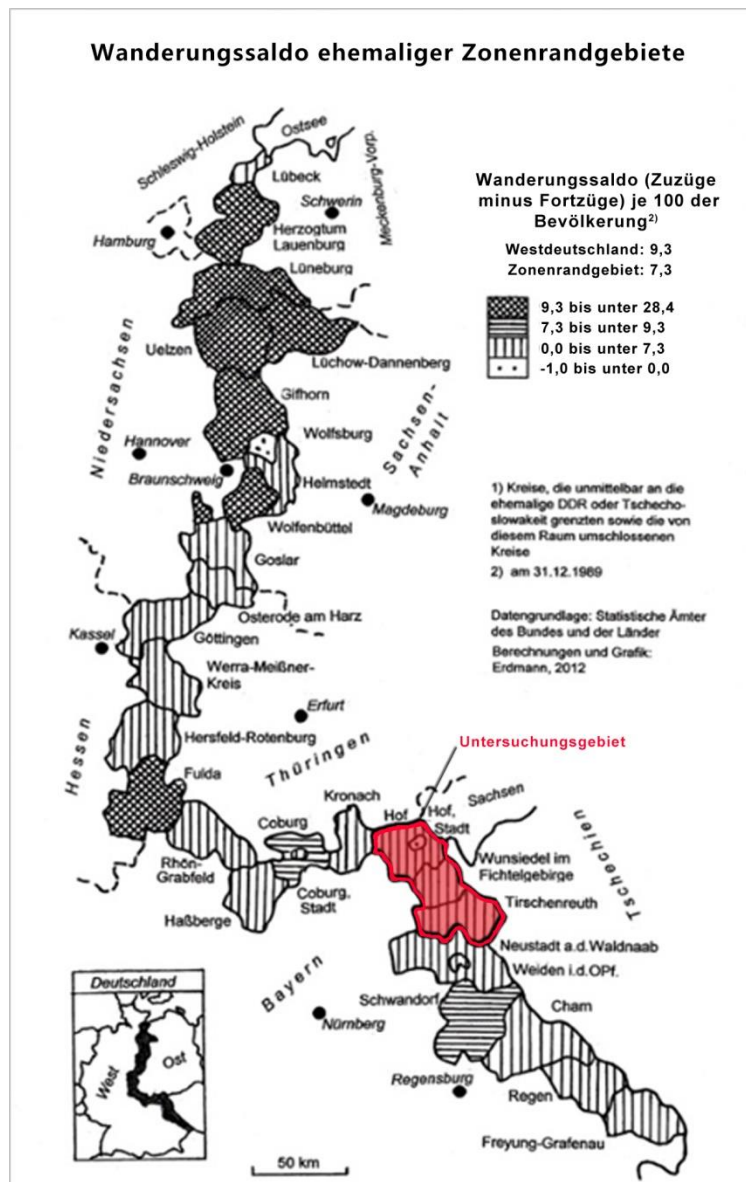


Abb. 10: Wanderungssaldo in den Kreisen des ehemaligen Zonenrandgebiets von 1990 bis 2009. Untersuchungsgebiet ist rot hinterlegt. Erdmann 2013.

In *Abb. 10* lassen sich zum einen die westdeutschen Zonenrandgebiete erkennen und zum anderen zeigt sich die dortige Wanderungsbilanz von 1990 bis 2009. Dabei lässt sich für das Untersuchungsgebiet, die Landkreise Hof, Wunsiedel im Fichtelgebirge und Tirschenreuth, ein Wanderungssaldo von null Prozent bis 7,3 Prozent ausmachen. Dieser liegt damit unter dem westdeutschen Saldo von 9,3 Prozent.

Die EU-Osterweiterung und damit die Aufhebung von Grenzkontrollen in das benachbarte Tschechien machen sich auch im Fichtelgebirge bemerkbar. Einerseits sind in Deutschland die Löhne höher und die soziale Absicherung besser, andererseits sind in Tschechien die Waren günstiger. Es kommt also zu einem Pendlerverhalten über die Grenze hinweg (vgl. STICHT 2004: 14ff).

Wandel

Im Fichtelgebirge hat sich in den Industriezweigen Bergbau, Granit, Glas, Textil und Porzellan hinweg über die Jahrzehnte ein Strukturwandel vollzogen. Dabei hat vor allem die ausländische Konkurrenz und die Grenzlage der Region, wie oben genauer beschrieben, zur Veränderung der Industrie beigetragen. Folgen dessen sind der Wegfall vieler Arbeitsplätze und eine demographische Veränderung des Fichtelgebirges (vgl. SCHÄFERS 2018).

Gleichzeitig wird aber aktiv versucht den Problemen entgegen zu wirken und die Region wieder voran zu bringen. Beispielsweise wird mithilfe von Förderinitiativen versucht Leerstände zu bespielen und Ortskerne der Gemeinden zu sanieren (vgl. CHARAOUI & ROßNER o.J.: 1). Teilweise werden dabei ehemalige Fabrikgebäude neu genutzt oder bewusst als historisches Gedenken behalten, wie beispielsweise in Selb. Auch alternative Finanzierungsformen durch die Bürger kommen dabei teilweise zum Tragen. Andererseits wird versucht, die Heilbäder in der Region wieder voran zu bringen und zu Gesundheitszentren umzubauen. Beispiele dafür sind die Stadt Bad Alexandersbad, in der im Zuge der Dorferneuerung und des bürgerschaftlichen Engagements das Kurhaus erneuert wurde oder in Weißenstadt, wo eine Therme geschaffen und damit der Gesundheitstourismus wieder in Fahrt gebracht wurde. Idee ist es dabei einen Erholungstourismus zu schaffen, der Platz und Raum zur Selbstfindung bietet. Außerdem wird nachhaltige Energieerzeugung in Form von Windkraftträdern und Solaranlagen auf ehemaligen Fabrikgeländen gefördert (vgl. SCHÄFERS 2018). Das ist laut Marco Krasser, einem Mitarbeiter der Stadtwerke Wunsiedel, „gelebter Strukturwandel. Die alten, etablierten Industriezweige brechen weg und die neuen nutzen ihren Platz“ (ebd.).

Als entscheidend gilt es hierbei innovativ zu sein, etwas Neues auszuprobieren und sich zu spezialisieren, um die Region neu aufzustellen und weiter zu entwickeln (SCHÄFERS 2018).

Dafür werden aber auch Arbeitskräfte gebraucht. Wie bereits in *Kapitel 2.1* zum demographischen Wandel erwähnt wird, nimmt die Bevölkerung in den kommenden Jahren weiterhin ab im Fichtelgebirge (s. *Abb. 4*). Dabei nimmt der Anteil an Bevölkerung im Rentenalter weiter zu (s. *Abb. 5*). Hier braucht es einen positiven ökonomischen Wandel, der mit einem positiven demographischen Wandel einhergeht. Denn die beiden bedingen sich gegenseitig. Gibt es mehr Arbeitsplätze so werden auch mehr junge Menschen angezogen, gibt es mehr Facharbeitskräfte so werden auch Unternehmen in die Region gelockt.

2.4 Aktueller Stand der Forschung

Um die Relevanz des Studienprojekts in dem Themenfeld der Vereine besser zu beschreiben und einordnen zu können, werden im Folgenden bereits existierende Ergebnisse beschrieben und in Verbindung gesetzt.

Wie in der Einleitung bereits aufgegriffen und in *Kapitel 2.1* näher beschrieben, spielt der demographische Wandel vor allem in ländlichen Räumen eine wichtige Rolle. Als Bestandteil von diesem zieht die junge Bevölkerung verstärkt weg, während die Älteren vor Ort bleiben. Vereine leiden in den letzten Jahren verstärkt darunter nicht genügend Engagierte zu finden beziehungsweise zu halten, wobei diese Herausforderung bei der Akquise und dem Halten des Bestands jüngerer Mitglieder nochmals verstärkt auftritt (vgl. PRIEMER et al. 2017: 41; vgl. BLANCKENBURG et al. 2018b: 55).

Bezüglich des freiwilligen Engagements ist zu sagen, dass die Zahl der Engagierten zugenommen hat. Gleichzeitig ist aber der individuelle zeitliche Aufwand gesunken (vgl. MÜLLER et al. 2016: 170). Die Gründe für freiwilliges Engagement und Wünsche der Ehrenamtlichen sowie die sozio-ökonomische Struktur, unter anderem Bildung, Alter und Geschlecht, der Ehrenamtlichen sind dabei oftmals durch quantitative Methoden erhoben worden. Vorwiegende Gründe ehrenamtlichen Engagements sind persönliche Beziehungen und der Spaßfaktor. Wünsche der Engagierten sind unter anderem mehr und bessere Räumlichkeiten und Ressourcen sowie eine gute fachliche Unterstützung (vgl. MÜLLER et al. 2016: 165). Zudem besteht ein Wunsch nach mehr gesellschaftlicher Wertschätzung (vgl. PRIEMER et al. 2017: 29). Anlaufstellen sind dabei regional sehr unterschiedlich verteilt und in ländlichen Räumen vergleichsweise selten (vgl. GENERALI 2015: 13). Des Weiteren engagieren sich zum Beispiel Personen mit höherem Bildungsabschluss häufiger, zudem können die Bereiche des Engagements geschlechtsspezifisch variieren (vgl. VOGEL et al. 2016: 115, 120). Auch ist zu sagen,

dass Jüngere (in diesem Fall Alter: 14 – 24) ein deutlich höheres Engagement aufweisen. Danach sinkt die Engagementquote wieder und steigt erst ab einem Alter von 35 wieder auf ein ähnliches Niveau. In Verbindung mit dem gesellschaftlichen Wandel und damit, dass das Engagement in Vereinen als verpflichtender und aufwendiger wahrgenommen werden kann (vgl. MÜLLER et al. 2016: 170) und Vereine Nachwuchsprobleme beklagen, kann von einer Projektorientierung gesprochen werden. Auch kann davon ausgegangen werden, dass das Engagement der Jüngeren zu großen Teilen in anderen Formen stattfindet

Allerdings wurden diese Aspekte kaum in Beziehung zueinander gesetzt und darauf aufbauend Lösungsmöglichkeiten entwickelt. Dieser Weg wurde in diesem Projekt gewählt, um gezielt anwendbares Wissen zu erzeugen. Persönliche Entwicklungen des Engagements über längere Zeitabschnitte hinweg wurden jedoch nicht erhoben und analysiert, was in dieser Arbeit aber in Form einer Reflexion Eingang findet.

Neben dem Fokus bisheriger Studien auf den Ehrenamtlichen selbst, wurden aber auch Herausforderungen und Wünsche der Organisationen quantitativ erfasst. Das heißt nicht Individuen, sondern die Gruppe steht im Fokus. Zu den schon erwähnten Problemen zu wenig Ehrenamtlicher und dem damit zusammenhängenden Nachwuchsproblem ist der bürokratische Aufwand zu nennen. Das Absenken dieses Aufwands steht bei den Wünschen von zivilgesellschaftlichen Organisationen an die Politik an erster Stelle (vgl. PRIEMER et al. 2017: 28). Zudem werden Vereinen Lösungen vorgeschlagen, die neben einer generellen Veränderung zu mehr Offenheit auch die Digitalisierung sehr stark in den Fokus stellen (vgl. GILROY et al. 2018; CLAUSEN 2003: 24ff).

Allerdings wird in diesen Studien kaum berücksichtigt, welche Potentiale die Vereine selbst sehen. Dadurch kann es vorkommen, dass blinde Flecken für Widersprüche entstehen. Das allgemein quantitative Vorgehen verstärkt dieses Problem, da auf diese Weise Sinnstrukturen nicht erfasst werden können, die für ein differenziertes Verständnis der Themen notwendig sind. Aus diesem Grund liegt ein Schwerpunkt dieses Projekt auf der Anwendung qualitativer Methoden, die ein tieferes Verständnis ermöglichen. Dadurch sollte auch sichergestellt werden, dass kein praxisfremdes Wissen erzeugt wird. Insbesondere wurde auch auf die Anwendbarkeit der Ergebnisse geachtet, was in vielen Studien leider zu kurz kommt.

Des Weiteren ist zu sagen, dass aufgrund der Dynamik des Wandels der gesellschaftlichen Interessen manche traditionell ausgerichteten Vereine, die tendenziell eher auf dem Land zu finden sind, aufgelöst werden, während andere neu gegründet werden. Diese Neugründungen finden dabei häufiger in Städten statt. Insgesamt überwiegen die Neugründungen den Lö-

schungen aus dem Vereinsregister, sodass weiterhin ein positiver Saldo zu verzeichnen ist, auch wenn dieses selbst abnimmt (vgl. PRIEMER et al. 2017: 8ff). Hier ist allerdings zu erwähnen, dass es auch Vereine gibt, die nicht im Amtsregister eingetragen sind, weshalb diese Daten nicht vollständig sind. Deshalb wurde in diesem Projekt ein beispielhaftes Vereinsmapping aller, auch der nicht eingetragenen, Vereine des Fichtelgebirges durchgeführt. Dabei ist es schwierig den Begriff des Vereins einzugrenzen, auch weil die Organisationssoziologie sich kaum mit Vereinen befasst (vgl. MÜLLER-JENTSCH 2008: 476). Da Vereine aber auch bei einer geringer werdenden positiven Entwicklung eine wichtige, tragende Säule der Gesellschaft sind, wäre weitere Forschung in diesem Bereich wünschenswert.

Bezüglich einer Einteilung von Vereinen, die dazu dient möglichst spezifische Aussagen für eine hohe Zahl zu treffen, lassen sich unterschiedliche Möglichkeiten finden. Beispielsweise wurden Vereine anhand übergeordneter Zielstellungen (expressiv, instrumentell-expressiv, instrumentell) eingeordnet (vgl. MÜLLER-JENTSCH 2008: 480). Zudem wurden auf Basis von Ziellogiken (Werte, Themen, Aufgaben) in Kombination mit verschiedenen Steuerungen (Personen, Struktur, Kultur) Typen ausdifferenziert (vgl. VILAIN 2017: 17). Auch werden diesen Typen spezifische Probleme zugeordnet. In diesem Projekt werden anhand übergeordneter Themen andere Kategorien entwickelt, welche unterschiedliche Zielstellungen beinhalten können. Die Typen werden auf Basis verschiedener Organisationslogiken gebildet. Dabei stellen Kategorien und Typen verschiedene Dimensionen von Vereinen dar, wodurch diese gut charakterisiert werden können. Auf dieser Basis werden Probleme und Chancen auch spezifisch zugeordnet.

Obwohl genannt wird, dass regionale Unterschiede in den Vereinsstrukturen, beispielsweise aufgrund geschichtlicher und ökonomischer Entwicklungen bestehen können (vgl. KAUSMANN et al. 2017: 9), gab es bisher kaum Studien, die sich auf eine spezifische Region konzentriert haben. Dies ist eine wichtige Zielsetzung der vorliegenden Arbeit. Da das Gebiet des Fichtelgebirges nicht klar definiert ist und als Alltagsbegriff in verschiedenen Kontexten (Tourismus, Zugehörigkeitsgefühle) verwendet wird, ist eine klare Definition des Fichtelgebirges eine wichtige Grundlage des Projekts. Auffällig schwierig ist es auch, die ökonomischen Entwicklungen des Fichtelgebirges der letzten Jahrzehnte zu beschreiben. Denn dazu gibt es kaum aktuelle Literatur und das Thema scheint im Allgemeinen unterrepräsentiert zu sein.

Es zeigt sich, dass bisherige Studien die Thematik des Vereinswesens meist nur quantitativ und allgemein abdecken. Deshalb wird in der vorliegenden Arbeit unter anderem durch die

Anwendung qualitativer Methoden ein Blick hinter die Kulissen geworfen. Dabei fließen Verständnisse verschiedenster Akteure (Vereine, potentielle Mitglieder und Mitglieder von Vereinen, andere zivilgesellschaftliche Organisationsformen) ein, um die Thematik möglichst gut beleuchten zu können. Dadurch konnte auch praxisrelevantes Wissen generiert werden. Des Weiteren hat dieses Projekt einen regionalen Fokus, wodurch spezifische Prägungen des Vereinslebens in den Blick genommen werden können. Auch zeigt die vorliegende Arbeit, dass die Datengrundlage des Amtsgerichts nicht ausreichend ist, weswegen ein anderer, aber deutlich aufwendigerer Weg der Erfassung aller kulturellen Vereine des Fichtelgebirges vorgelegt wird. Ein weiterer Beitrag zur Wissenschaft ist die Definition des Fichtelgebirges, da der Begriff in verschiedenen Kontexten unterschiedlich verwendet wird.

3 Forschungsdesign

Qualitative Forschung

„... zielt primär auf eine verstehend-interpretative Rekonstruktion sozialer Phänomene in ihrem jeweiligen Kontext ab, wobei es vor allem auf die Sichtweisen und Sinngebungen der Beteiligten ankommt, also darauf, was ihnen wichtig ist, welche Lebenserfahrungen sie mitbringen und welche Ziele sie verfolgen“ (PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR 2014: 63)

Dabei sind Offenheit, Authentizität und die Kommunikation mit den Beforschten von hoher Relevanz. Mit diesen Eigenschaften unterscheidet sie sich deutlich von der quantitativen Forschung, die einer naturwissenschaftlichen Logik folgt. Allerdings gibt es sowohl beim quantitativen als auch beim qualitativen Paradigma eine Vielzahl an Methoden. Durch diese Heterogenität kann es auch fruchtbar sein, unterschiedliche Methoden der verschiedenen Paradigmen miteinander zu kombinieren (vgl. WOHLRAB-SAHR & PRZYBORSKI: 72; KUCKARTZ 2014: 28)

Das methodische Vorgehen dieses Projekts kann als *Mixed-Methods* Ansatz mit Fokus auf qualitativen Methoden gesehen werden. Die Kombination ist für die unterschiedlich ausgerichteten Unterfragen (s. *Kapitel 1*) dieses Projekts förderlich (vgl. KUCKARTZ 2014: 29). Da die angewandten Methoden gut aufeinander abgestimmt sind, stellt die Triangulation dieser kein Problem dar. Durch die Interaktion mit Projektpartnern und dem Forschungsfeld wurden die Fragestellung(en) und Erhebungsinstrumente, wie in der qualitativen Forschung üblich, immer wieder verändert und angepasst (vgl. PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR 2014: 17ff). Die drei klassischen Gütekriterien Validität (Wurde das Benötigte gemessen?), Reliabilität (Sind die Ergebnisse bei einer wiederholten Durchführung zuverlässig?) und Objektivität (Sind keine ungewollten Einflüsse durch involvierte Personen eingetreten?) werden von allen angewandten Methoden bestmöglich erfüllt (vgl. PRZYBORSKI & WOHLRAB-SAHR 2014: 26ff).

Im Folgenden wird das angewandte Forschungsdesign charakterisiert und reflektiert, wodurch ein Verständnis für den Forschungsprozess aufgebaut werden soll. Dazu werden zunächst wichtige Begriffe und das Untersuchungsgebiet definiert, wodurch die Basis für den weiteren Forschungsprozess geschaffen wurde. Daran schließt die Beschreibung des vorgenommenen Vereinsmappings an. Darauf folgt eine Erläuterung des durchgeführten Workshops. Danach wird auf die Erhebungsmethode der leitfadengestützten Interviews Bezug genommen, wobei auch die unterschiedlichen genutzten Auswertungsmethoden erklärt werden. Abschließend wird der Austausch mit den Projektpartnern thematisiert.

3.1 Begriffsbestimmungen und räumliche Abgrenzung des Fichtelgebirges

In diesem Bericht werden gewisse Begrifflichkeiten verwendet, für welche es nötig ist zunächst ein gemeinsames Verständnis zu erlangen. In diesem Kapitel wird neben der Bestimmung wichtiger Begriffe für die Forschung eine räumliche Abgrenzung des Fichtelgebirges vorgenommen. Zunächst wird allgemein auf den Begriff ‘Verein’ eingegangen, anschließend wird der Begriff ‘kultureller Verein’ definiert. Dies ist ein für die Forschung zentraler Begriff. Grundlegend für die Untersuchung des kulturellen Vereinswesens im Fichtelgebirge ist eine exakte Bestimmung des Gebiets. Im letzten Unterkapitel wird der Forschungsraum ‘Fichtelgebirge’ abgegrenzt.

3.1.1 Definition Verein

Dieses Kapitel wird zunächst den Begriff des Vereins näher eingrenzen und eine Definition geben. Dabei wird vor allem auf die juristische Regelung von Vereinen, eingetragenen Vereinen und die Gemeinnützigkeit eingegangen. Neben der Vereinsgründung ist auch die Auflösung dieser eine wichtige Thematik. Zunächst wird der Begriff Verein als Grundlage für den weiteren Verlauf dieses Forschungsprojekt definiert.

Gemäß der deutschen Rechtsprechung ist ein Verein eine freiwillige und auf eine gewisse Dauer angelegte Verbindung mehrerer Personen unter einem Vereinsnamen. Der Verein verfolgt dabei einen gemeinschaftlichen ideellen Zweck, hat einen Vorstand und ist nach der Satzung körperschaftlich organisiert und als solche Vereinigung unabhängig vom Wechsel der Mitglieder (vgl. BMJV 2016: 10). Der ideelle Zweck ist dabei aber nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ausgerichtet. Nur wenn dies erfüllt ist, kann ein Verein nach §21 BGB durch eine Eintragung in das Vereinsregister beim zuständigen Amtsgericht rechtsfähig werden. In Deutschland ist die Vereinslandschaft mit möglichen ideellen Zwecken vielfältig und reicht von Vereinigungen der Natur und Umwelt, der Kultur, des Sports oder bis hin zu caritativen Zwecken (vgl. ebd.). Im Gegensatz dazu stehen die wirtschaftlichen Vereine, die nach §22 BGB Rechtsfähigkeit durch staatliche Verleihung erlangen, wenn ihr Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet und die Vereinigung an einem äußeren Markt, einem Binnenmarkt unternehmerisch tätig ist oder gemeinsame unternehmerische Tätigkeiten wahrnimmt (vgl. BMJV 2016: 11). Um einen Verein zu gründen, wird eine Mindestanzahl, von zwei natürlichen, geschäftsfähigen Personen benötigt. Diese Anzahl ist zwar nicht gesetzlich festgelegt, aber für die Entstehung des Vereins wird eine Einigung der Gründer über die Satzung benötigt und für diese sind zwei Personen erforderlich sind (vgl. BMJV

2016: 14). Um als Verein im Amtsregister eingetragen zu werden, muss der Verein zur Eintragung angemeldet sein (§59 Abs. 1 BGB), dieser müssen Abschriften der Satzung sowie die Beurkundung der Bestellung des Vorstandes beigelegt sein (§59 Abs. 2 BGB). Diese Satzung muss unter Angabe des Errichtungstages von mindestens sieben Mitgliedern unterzeichnet sein, anders als bei der Gründung des Vereins (§59 Abs. 3 BGB). Nach §65 BGB erhält der Verein nach Eintragung in das Register den Namenszusatz 'eingetragener Verein' (e.V.). Er ist folglich rechtsfähig und für Außenstehende über das amtliche Vereinsregister einsehbar (vgl. BAUMANN 2019: 10). Mittlerweile sind der eingetragene und nicht eingetragene Verein in ihren Rechten und Pflichten relativ gleichgesetzt und sie unterscheiden sich nicht in ihrem Vereinszweck, der bei beiden auf einen nicht wirtschaftlich ausgerichteten Geschäftsbetrieb ausgerichtet sein kann. Die grundlegenden Unterschiede sind die Haftung des Vorstandes, die bei einem nicht eingetragenen Verein den Vorstand persönlich belastet. Bei den e.V. haftet grundsätzlich der Verein. In einem der Interviews mit Vereinsvorsitzenden wird angeführt, dass es sinnvoll ist einen eingetragenen Verein zu haben, wenn es beispielsweise um Besitz geht (vgl. V2: 23) Bei dem Erwerb eines Grundstücks muss bei den nicht eingetragenen Vereinen jedes Mitglied im Grundbuch eingetragen werden. Einen weiteren Unterscheidungspunkt gibt es bei Detailfragen zur Organisation des Vereins und der Mitwirkung eines Gerichts, wenn es zu Streitigkeiten innerhalb der Vereinigung kommt (vgl. ebd.).

Ein weiterer wichtiger Aspekt für viele Vereine ist die Gemeinnützigkeit. Sie hat eine hohe Bedeutung, denn nur ein gemeinnützig organisierter Verein kann eine Zuwendungsbescheinigung ausstellen, welche steuerliche Vorteile für den Verein ermöglicht. Zuwendungen, Mitgliedsbeiträge oder Spenden können als Sonderausgaben unter den gemeinnützigen Zwecken steuerlich abgezogen werden, denn die Gemeinnützigkeit ist als besonders förderungswürdig anerkannt. Dafür sind die Voraussetzungen, dass der Verein ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgt (§52, Abs.1 AO). Dazu zählt die Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet selbstlos zu fördern. Mildtätig sind Zwecke, wenn auch hilfsbedürftige Personen unterstützt werden und bei kirchlichen Zwecken soll eine Religionsgemeinschaft gefördert werden. Eine selbstlose Verwendung der Mittel ist vor allem darauf gerichtet, dass keine eigenwirtschaftlichen Zwecke gefördert werden. Beispielsweise ist es nicht erlaubt Gewinne und Vermögen anzuhäufen, die nicht für steuerbegünstigende Ziele genutzt werden. Auch Rücklagen zu bilden ist für einen gemeinnützigen Verein nur eingeschränkt möglich. Diese werden bei einer Grenze von zehn Prozent der zeitnah verwendeten Mittel beschränkt. Die Gemeinnützigkeit wird nach spätestens zwei Jahren vom Finanzamt geprüft. Wenn der Satzungszweck durch die tatsächliche Geschäfts-

führung erfüllt wird, wird der Körperschaftsteuerfreistellungsbescheid und somit die Anerkennung der Gemeinnützigkeit erteilt (vgl. BAUMANN 2019: 42). Allgemein fordert die Gemeinnützigkeit eines Vereins die „Offenheit für jedermann“ (BAUMANN 2019: 15). Ein eingetragener Verein ist folglich nicht auf wirtschaftliche, eigengewinnorientierte Zwecke ausgerichtet und kann, muss aber nicht, gemeinnützig sein.

Eine Herausforderung, vor der immer mehr Vereine stehen, ist die Auflösung. Neben der Vereinsgründung ist auch die Auflösung eines Vereins rechtlich geregelt. Sie kann aus verschiedensten Gründen geschehen. Den Mitgliedern steht es zu, den eigenen Verein aufzulösen, wenn für den Beschluss eine Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen abgegeben werden. Dieses Mehrheitserfordernis kann aber von jedem Verein in der Satzung geändert werden und somit die Auflösung eines Vereins erleichtern oder erschweren. Zudem wird ein Verein aufgelöst, wenn er nur für einen bestimmten Zeitraum gegründet wurde und dieser abgelaufen ist, wenn der Vereinssitz ins Ausland verlegt wird, wenn ein Insolvenzverfahren gegen den Verein gerichtet wird oder alle Mitglieder aus dem Verein wegfallen (vgl. BMJV 2016: 52f).

Im nächsten Kapitel wird nun nochmals näher auf die verschiedenen Vereinskategorien eingegangen und eine Unterscheidung zwischen kulturellen und nicht-kulturellen Vereinen getroffen. Dies basiert auf dem in diesem Kapitel beschriebenen Verständnis von Vereinen.

3.1.2 Definition Kultureller Verein

Dieses Kapitel geht im Folgenden näher auf den Begriff des ‘kulturellen Vereins’ ein, da im Forschungsprozess lediglich kulturelle Vereine im Fichtelgebirge untersucht werden. In diesem Projekt werden unter anderem die Chancen und Herausforderungen von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge erforscht. Für die vorliegende Arbeit ist deshalb die Unterscheidung in Vereine, mit und ohne kulturellen Bezug, eine wichtige Grundlage. Da die Auswahl der Interviewpartner auf den folgenden Kriterien basiert, ist dieses Kapitel somit zentral für den Verlauf der Forschung. Zunächst wird allgemein auf den Kulturbegriff eingegangen, anschließend wird Kultur im engen und weitem Sinne definiert und auf Vereine bezogen. Darauf folgend werden verschiedene Kategorien aufgezeigt, in welche alle Vereine eingeordnet werden können. Abschließend werden daraus unter Berücksichtigung des Kulturbegriffs, die für die weitere Forschung relevanten kulturellen Vereine bestimmt.

Zunächst wird der Kulturbegriff eingegrenzt und es wird definiert, was einen kulturellen Verein ausmacht. Das Wort Kultur wird im Alltag in vielerlei Hinsicht gebraucht und zu einem Bestandteil jeglicher Komposita gemacht. Die verschiedensten Disziplinen haben unterschied-

liche Herangehensweisen diesen Begriff zu beschreiben. Ursprünglich kommt das Wort „cultura“ oder auch „cultus“ aus der Landwirtschaft und bezieht sich auf das Menschgemachte, das Selbstgemachte (vgl. NÜNNIG 2009). Dies weitet sich in der modernen Gesellschaft auf „die pädagogische, wissenschaftliche und künstlerische ‚Pfleger‘ der individuellen und sozialen Voraussetzungen des menschlichen Lebens selbst“ (vgl. ORT 2008: 19) aus. Kultur sind daher geistige Güter wie auch materielle Produkte und soziale Institutionen. Wie weit der Kulturbegriff gehen kann und was somit, bezogen auf das Vereinswesen, umfasst wird, wird nun näher erläutert.

Kultur kann im engeren Sinne als Künste und deren Hervorbringungen gesehen werden. Darunter fällt Bildende Kunst, Literatur, darstellende Künste, Musik, Design und Architektur sowie Kombinationsformen dieser (vgl. ERMERT 2009). Somit können Vereine als kulturell gezählt werden, wenn sie unter eine der oben genannten Thematiken fallen.

Da diese Definition von Kultur sehr eng gefasst ist, wird nun eine Definition der kulturellen Vereine im weiteren Sinne hinzugezogen und auf Grundlage eines Berichts des Deutschen Bundestages erläutert. In dieser Definition wird das Vereinswesen als fester Bestandteil des Kulturlebens mit den folgenden Merkmalen beschrieben: eine Veranstaltungskultur, die aktive kulturelle Betätigung der Mitglieder, die Trägerschaft von Kulturveranstaltungen, die Förderung und Bewahrung von Tradition und Brauchtum, sowie die Errichtung internationaler Partnerschaften zur Förderung des Kulturaustausches (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2008: 8f).

Was einen Verein ausmacht wurde schon im *Kapitel 3.1.1* beschrieben. Nun wird darauf eingegangen, welche Kategorien von Vereinen existieren. Insgesamt gibt es die verschiedensten Vereinsarten, in denen Menschen sich zusammenschließen und ehrenamtlich tätig werden. Diese lassen sich nach MÜLLER-JENTSCH (2008: 488) in verschiedene Hauptkategorien gliedern und sind in *Tab. 1* aufgelistet. Anhand dieser Vereinsliste (*s. Tab. 1*) wird unter Berücksichtigung des zuvor beschriebenen engeren sowie auch weiteren Kulturbegriffs erklärt, welche der Vereine als kulturelle Vereine zählen und somit im vorliegenden Forschungsprozess betrachtet und analysiert wurden.

Traditionsvereine	Sportvereine
Hobbyvereine	Musische Vereine
Kulturvereine	Weltanschauungsvereine
Umwelt- und Naturschutzvereine	Selbsthilfevereine
Caritative und Humanitäre Vereine	Fördervereine

Tab. 1: Alle Vereinskategorien. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung nach MÜLLER-JENTSCH (2008: 488).

Für die Forschung an kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge werden davon laut Definition drei Kategorien als kulturell eingeordnet: Traditionsvereine, Musikvereine und Kulturvereine im weiteren Sinne. Zu Traditionsvereinen zählen Heimat- und Brauchtumsvereine, wie beispielsweise Soldaten- und Kameradschaftsverein, Faschingsvereine/Fastnacht, Kirchweihvereine, Bergbauverein, Mittelalterverein, Trachtenverein und Stammtische. Sie werden als kulturell bezeichnet, weil es eine gemeinsame Tradition gibt, sie Brauchtum fördern und bewahren und somit dem kulturellen Begriff im weiteren Sinne entsprechen. Musikvereine entsprechen der Kultur im engeren Sinne (vgl. ERMERT 2009). Unter diese Kategorie fallen Musik- und Gesangsvereine, dazu gehören der Spielmansszug, das Orchester, der Chor. Die ebenfalls von MÜLLER-JENTSCH (2008: 488) genannten Kulturvereine werden weiter aufgeschlüsselt. Unter sie fallen Vereine, die Künste und deren Hervorbringungen umschließen. Dazu wurden die zwei neuen Kategorien Theaterverein und Kunstverein gebildet. Beides zählt zur Kultur im engeren Sinne. Theatervereine, die zu den darstellenden Künsten zählen, sind beispielsweise Theatergruppen oder Laienspielgruppen. Die Kunstvereine vereinen sämtliche weitere Künste wie Literatur, Geschichte, Kunst, Design und Architektur und entsprechen ebenfalls dem Kulturbegriff im engeren Sinne. Zwei weitere Kategorien, die gebildet wurden, um kulturelle Vereine im Fichtelgebirge zu untersuchen, sind Bürgervereine und Partnerschaftsvereine. Letztere zählen zur Kultur im weiteren Sinne. Die Errichtung internationaler und lokaler Partnerschaften dienen einer Förderung des Kulturaustausches (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2008: 9). Zu ihnen zählen beispielsweise Allianzen, sprachlicher und kultureller Natur zwischen verschiedenen Ländern. Die letzte für die Forschung relevante kulturelle Vereinskategorie sind Bürgervereine. Sie sind Vereine mit kulturellen Veranstaltungen für die Gesellschaft und dienen als Sprachrohr der Bürger. Damit fallen sie unter den erweiterten Kulturbegriff. Unter diese Kategorie fallen Gartenbauvereine, Landfrauen, Ortsgruppen des Fichtelgebirgsvereins, Bürgerforen und Jugendvereine.

Somit sind in dieser Forschungsarbeit unter kulturellen Vereinen (s. Abb. 11) die Vereine folgender Kategorien zu verstehen:



Abb. 11: Kategorien kultureller Vereine nach engem und weitem Kulturbegriff. Eigene Darstellung.

Im Folgenden wird erläutert, weshalb die restlichen Kategorien nach MÜLLER-JENTSCH (2008: 488) nicht als kulturelle Vereine gezählt werden können. Zwar sind Caritative und Humanitäre Vereine sowie Rettungsdienste manchmal Träger von öffentlichen Kulturveranstaltungen und tragen zum öffentlichen Leben in Kommunen bei, können aber nicht als kulturelle Vereine im engeren und weiteren Sinne gesehen werden. Keine Kultur im engeren oder weiteren Sinn sind ebenfalls Hobbyvereine (Zuchtverein, Modellflugzeug, Kleingärtner, Kegelerverein), diese sind Selbstzweckvereine, die einer subjektiven Gestaltungskultur dienen und nicht dem kulturellen Zweck einer Gemeinschaft. Dies gilt ebenfalls für Weltanschauungsvereine und Selbsthilfevereine. Ebenfalls keine kulturellen Vereine sind Umwelt- und Naturschutzvereine, deren Fokus Natur und Umwelt ist. Förder- und Trägervereine (für Jugendstätten, Kindergärten, Bürgerhäuser etc.) verfolgen einen finanziellen Zweck und keinen kulturellen und können demnach vernachlässigt werden. Auch Tourismusvereine verfolgen meist finanzielle und gewerbliche Zwecke und sind keine Träger von kulturellen Veranstaltungen. Ebenfalls kein kultureller Verein sind Bildungsvereine, deren Zweck die allgemeine Bildung ist und nicht die spezifische kulturelle Bildung (vgl. ERMERT 2009). Somit können auch sie nicht als Teil der Kultur im engeren oder weiteren Sinne gesehen werden.

Schlussendlich werden hier auch Sportvereine nicht als kulturelle Vereine gezählt, denn obwohl diese eine der größten Kulturen bilden und neben Kultur, Bildung und Erziehung eines der drei größten zivilgesellschaftlichen Handlungsfelder in der Vereinsarbeit ausmachen, kann die Sportkultur als eine eigene Kultur neben anderen bezeichnet werden (vgl. KROHN et al. 2019: 9). Sport wird beschrieben als

„freiwillige zeitweilige, sichtbare Kraft, Schnelligkeit, Geschick und/oder Ausdauer erfordernde, bewertbare, körperliche Aktivität, die im Rahmen expliziter, die prinzipiellen Handlungsmöglichkeiten beschränkender Regeln stattfindet. [...] Daß [sic!] Sport Kultur ist, bedeutet mithin zum einen Sport insgesamt ist eine Kultur für sich neben anderen“ (HITZLER 1991: 479).

Sportvereine sind ebenfalls eine Kultur und diese stehen ebenso vor Herausforderungen, wie kulturelle Vereine. Sie können ihre Mitglieder und jungen Menschen oftmals aber noch gut oder besser halten als Vereine anderer Kategorien (vgl. BRETTSCHEIDER 2004: 88). Im Raum des Fichtelgebirges gibt es über 1000 Sportvereine (vgl. FREIRAUM FÜR MACHER o.J.). Da diese jedoch einen so großen kulturellen Bereich für sich abdecken und mitunter als eigene Kultur beschrieben werden können, werden sie in der vorliegenden Forschungsarbeit nicht näher thematisiert. Spannend wäre es in einer eigenen Forschung die Entwicklung des sportlich-kulturellen Vereinswesens zu untersuchen und die Herausforderungen und Chancen dieser herauszuarbeiten.

Für den weiteren Forschungsprozess sind, abgesehen vom Workshop Vereinsattraktivität, nur die in *Abb. 11* genannten Kategorien von kulturellen Vereinen von zentraler Bedeutung. Die Vereine, die im weiteren Verlauf genannt werden, fallen unter das Verständnis von kulturellen Vereinen, wie es in diesem Kapitel definiert wird.

3.1.3 Räumliche Abgrenzung des Untersuchungsgebiets Fichtelgebirge

Das Fichtelgebirge ist rund ums Jahr ein beliebtes Ziel für Ausflügler um zu Wandern, Ski zu fahren oder eine der zahlreichen, im gesamten Gebiet verteilten, Touristenattraktion zu besuchen. Für das Forschungsprojekt muss ein konkretes Gebiet definiert werden, damit abgegrenzt werden kann, welche Vereine für die nachfolgenden Untersuchungen relevant sind. Die Fläche der geologischen Formation ‚Fichtelgebirge‘ befindet sich größtenteils im Nordosten des Bundeslands Bayern, erstreckt sich jedoch nördlich bis nach Sachsen und im Osten bis über die Landesgrenzen der Bundesrepublik Deutschland in die Tschechische Republik hinein (s. *Abb. 12*). Dieses Forschungsprojekt untersucht das Fichtelgebirge ausschließlich innerhalb der bayerischen Landesgrenze, da Bedingungen über administrative Grenzen hinweg die Ausgestaltung des Vereinswesens beeinflussen können. Die Abtrennung des Raums geschieht entlang von Gemeindegrenzen. Grund dafür ist die Organisation von Vereinen über die Gemeinde und die Verankerung der Vereine im Gemeindeleben sowie ihr starker lokaler Bezug. Die Festlegung des Untersuchungsgebietes stellte zunächst eine Herausforderung dar, da es sich weder um einen administrativen Raum handelt, noch eine einheitliche Definition dieses Raumes vorliegt. Deshalb wurden verschiedene Herangehensweisen in Erwägung gezogen.



Abb. 12: Geographische Lage des Fichtelgebirges im Norden Bayerns an der Grenze zur Republik Tschechien. RÖMER 2011.

Für eine räumliche Definition ist ein Grundverständnis der Entstehung des Gebirges nötig. Das heutige Gebiet des Fichtelgebirges war vor etwa 800 Mio. Jahren noch eine Meereslandschaft, erst vor 285 Mio. Jahren wurden die verschiedenen Gesteinsschichten infolge der Gebirgsbildung endgültig aus dem Wasser emporgehoben. Das heute typische Aussehen der Felsen im Fichtelgebirge entstand durch das Einfließen von Granitmagmen in die Gebirgsfalten (s. Abb. 13). Das Mittelgebirge weist deshalb erosionsbedingt eine Vielzahl hoher Berggipfel auf, welche sich hufeisenförmig um eine innere Hügellandschaft beziehungsweise Hochfläche legen. Der höchste Gipfel ist der des Schneebergs mit 1053m ü. NN. (vgl. PURUCKER o.J.).

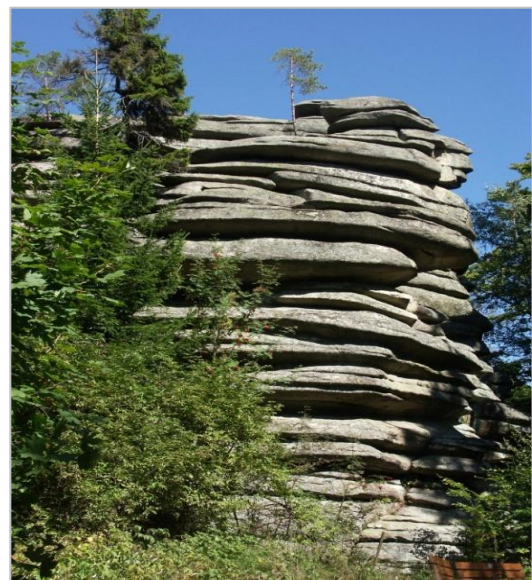


Abb. 13. Drei-Brüder-Felsen am Rudolphstein (866m ü.NN.) mit horizontaler Klüftung des Granitgesteins. ERLEBNISREGION FICHELGEIRGE o.J.a.

Auf Grund dieser prägnanten Merkmale ist eine Abgrenzung über die unterschiedlichen hydrogeologischen Teilräume der das Fichtelgebirge umringende Nachbargebirge naheliegend. Das Erzgebirge liegt im Nordosten, der Oberpfälzer-, Böhmer- und Bayerische Wald befinden sich im Südosten (vgl. HERRMANN o.J.; LFU BAYERN 2007a, 2007b). Im Nordwesten schließen sich Franken- und Thüringer Wald und im Südwesten das Fränkische Bruchschollenland an. Bei der Betrachtung der Teilräume Fichtelgebirgs-Erzgebirgs-Paläozoikum und Fichtelgebirgs-Tertiär fällt auf, dass diese sich südlich bis weit in die Oberpfalz hineinziehen (vgl. LFU BAYERN 2007a, 2007b). Gemeinden wie Wiesau und Leonberg, welche in den Teilräumen inbegriffen sind, schreiben sich selbst auf ihren Gemeindehomepages jedoch eher dem Oberpfälzer Wald zu. Dieser wird auch vorrangig als Touristenziel vorgestellt (vgl. GEMEINDE LEONBERG o.J.; VERWALTUNGSGEMEINSCHAFT WIESAU o.J.). Das Zugehörigkeitsgefühl der Gemeinden scheint sich also nicht erstrangig auf das Fichtelgebirge zu beziehen. Deshalb sind die hydrogeologischen Teilräume nicht als Untersuchungsgebiet geeignet, das Vereinswesen des Fichtelgebirges zu untersuchen.

Förderprojekte von Kommunen, Ländern und Bund stellen eine weitere Möglichkeit dar das Gebiet Fichtelgebirge auszumachen. Seit März 2020 können unter dem Motto ‚Gesundes Fichtelgebirge‘ durch das Programm Integrierte Ländliche Entwicklung (ILE) Fördergelder für ökonomische, ökologische und soziale Projekte abgerufen werden. Allerdings haben sich lediglich die vier Gemeinden Bischofsgrün, Bad Berneck, Bad Alexandersbad und Weißenstadt für die ILE-Förderung zusammengeschlossen (vgl. BUCKREUS 2020). Von einer Förderung des Fichtelgebirges kann also nicht gesprochen werden, da dieses viel ausgedehnter ist. Das Gegenteil bei der Abgrenzung des Gebiets zeigt sich in einem Bericht zur Analyse und Evaluierung tourismuspolitischer Leitziele im Fichtelgebirge. Hierbei wird untersucht, ob der Tourismus in Bayern eine Leitökonomie darstellt. Als Untersuchungsgebiet dient hierbei die ‚Tourismusregion Fichtelgebirge‘. Diese beinhaltet die Gemeinden zwischen der Grenze zur Republik Tschechien im Osten, einschließlich Hof im Norden, einschließlich Bayreuth im Westen und einschließlich Erbandorf im Süden (vgl. MAIER et al. 2013: 63). Allerdings können weder die Städte Hof und Bayreuth noch die an sie angrenzenden Gemeinden dem hydrogeologischen Raum Fichtelgebirge zugeordnet werden. Es ist davon auszugehen, dass diese auf Grund ihrer Größe und ihrer kurzen Anfahrtszeit in das Mittelgebirge in die Tourismusregion aufgenommen werden. Das mag aus wirtschaftlicher Sicht Sinn ergeben, jedoch nicht, wenn das Vereinswesen im ländlichen Raum fokussiert werden soll.

Deshalb wurde als weitere Möglichkeit die Untersuchung von Tourismus-Websites herangezogen, da sich die Gemeinden und Städte der Region teilweise über den Tourismus definieren. Als Beispiel wurden die zwei Websites mit den meisten Klicks ausgewählt, die als erste Treffer bei einer Suche nach ‚Fichtelgebirge‘ angezeigt werden. Beide präsentieren sich als Infoportal der Region. Die erste Website ‚Naturpark Fichtelgebirge‘ wirbt auf ihren Seiten mit dem Fichtelgebirge als die „[n]atürliche Faszination in Franken“ (TOURISMUSZENTRALE FICHELGEBIRGE E. V. o.J.). Zugeordnet werden diesem jedoch 59 Städte und Gemeinden, welche teilweise nicht in Oberfranken liegen, sondern auch in Tirschenreuth. Die Website ‚Erlebnis-Region Fichtelgebirge‘ verzeichnet 62 Städte und Gemeinden als dem Fichtelgebirge angehörig (vgl. ERLEBNISREGION FICHELGEBIRGE o.J.b). Hier widersprechen sich die Zahlen. Außerdem kann vermutlich jede Gemeinde, die mit der Marke ‚Fichtelgebirge‘ Touristen anwerben möchte, ihre Attraktionen als Freizeitmöglichkeit „im“ Fichtelgebirge darstellen lassen. Das wirtschaftliche Interesse und die Vermarktung der Region stehen hier im Vordergrund. Deswegen kann auch bei diesem Vorgehen keine wissenschaftlich vertretbare Abgrenzung des Fichtelgebirges übernommen werden.

Die verschiedenen Beispiele zeigen, dass weder eine einheitliche Abgrenzung des Raums ‚Fichtelgebirge‘ vorliegt, noch eine der Versuche für das Forschungsprojekt übernommen werden kann. Deshalb wurden Kriterien entwickelt, anhand derer das Untersuchungsgebiet abgegrenzt wird. Wie bereits oben genannt, werden ausschließlich Gemeinden der Bundeslandes Bayern berücksichtigt. Um zu bestimmen, welche dem Fichtelgebirge zugehörig sind, wurde mit Hilfe des Geoinformationssystem-Softwareprogramms ArcGIS die Gemeindegrenzen der Regierungsbezirke (RB) Oberfranken und Oberpfalz (Datengrundlage Bayernatlas) mit einem Höhenprofil (Kartengrundlage: ArcGIS) unterlegt. Auf dieser Basis wurde anhand der Erhebungen des Gebirges zunächst ein Kernraum identifiziert. Dieses umfasst die Gemeinden, welche im Kessel des Fichtelgebirges und im Sechs-Ämter-Hochland liegen. Um eine zu enge Abgrenzung des Raums zu verhindern sowie das Zugehörigkeitsgefühl zum Fichtelgebirge im weiteren Sinne, beispielsweise Ortsnamen mit Zusatz ‚im Fichtelgebirge‘ oder Identifizierung auf der Gemeindeforum, zu gewährleisten, wurde ein Schwammgebiet mit hinzugenommen.

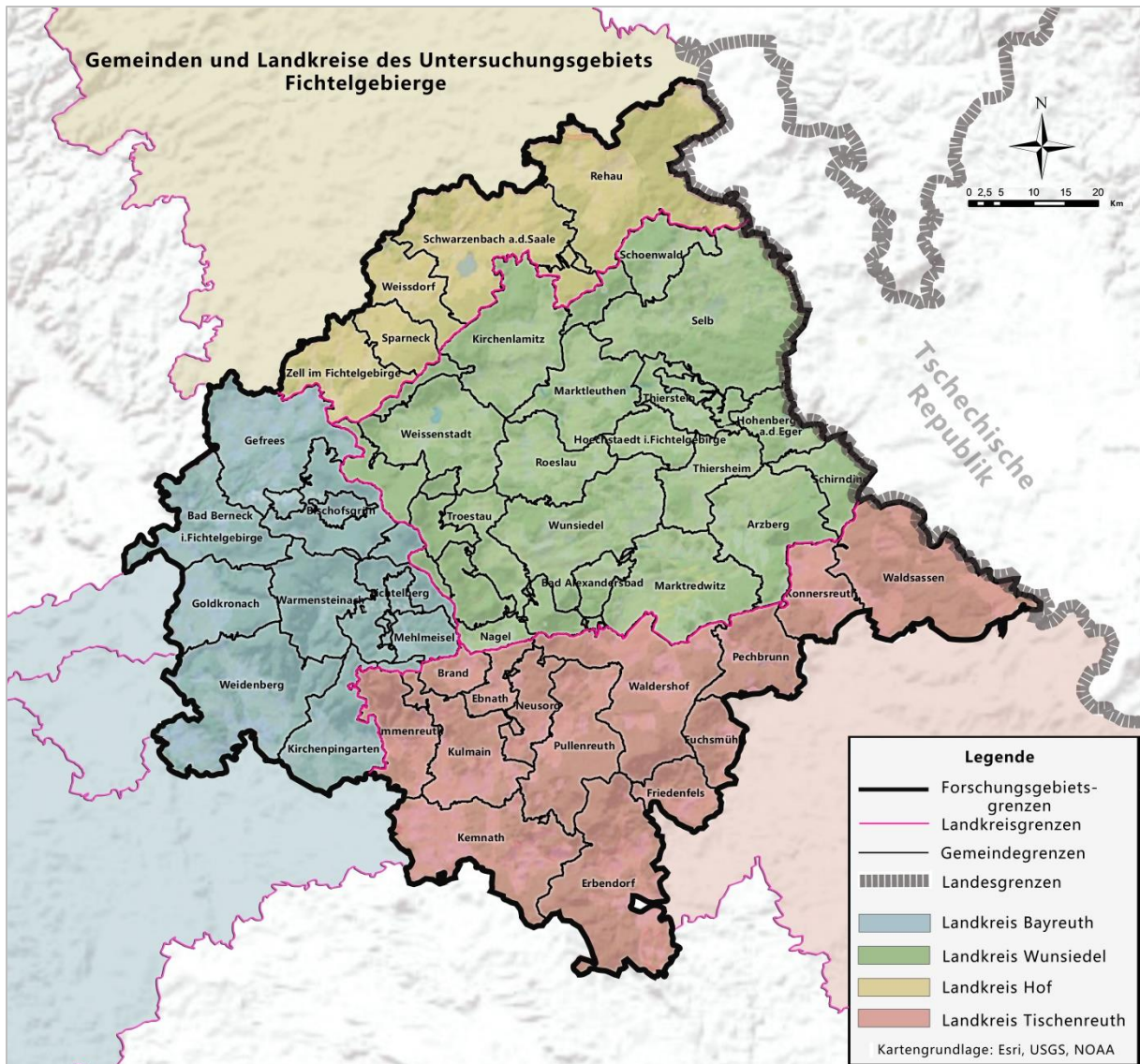


Abb. 14: Gemeinden und Landkreise des Untersuchungsgebiets Fichtelgebirge. Eigene Darstellung.

Ohne dieses hätte der Landkreis (LK) Hof nicht mit aufgenommen werden können. Dieses Vorgehen soll allen kulturellen Vereinen die Teilhabe am Projekt ermöglichen. Das Schwammgebiet besteht aus einem Ring von Gemeinden, welcher das Kerngebiet umgibt. Die Gemeinden des Rings schließen mit einem Teil ihres Gebiets das nach außen hin abnehmende Höhenprofil des Mittelgebirges mit ein (s. Abb. 14).

Kern- und Schwammgebiet zusammen ergeben den Untersuchungsraum mit 45 Gemeinden und Städten, welche sich in den LK Wunsiedel, Bayreuth, Hof und Tirschenreuth befinden (s. Tab. 2). Der Raum wird im Folgenden als Fichtelgebirge bezeichnet.

RB Oberfranken			RB Oberpfalz
LK Wunsiedel	LK Bayreuth	LK Hof	LK Tirschenreuth
Arzberg	Bad Berneck im FG	Rehau	Brand
Bad Alexandersbad	Bischofsgrün	Schwarzenbach a.d. Saale	Ebnath
Höchstädt im FG	Fichtelberg	Sparneck	Erbendorf
Hohenberg a.d. Eger	Gefrees	Weißdorf	Friedenfels
Kirchenlamitz	Goldkronach	Zell im FG	Fuchsmühl
Marktleuthen	Kirchenpingarten		Immenreuth
Marktrechwitz	Mehlmeisel		Kemnath
Nagel	Warmensteinach		Konnertsreuth
Röslau	Weidenberg		Kulmain
Schirnding			Neusorg
Schönwald			Pechbrunn
Selb			Pullenreuth
Thiersheim			Waldershof
Thierstein			Waldsassen
Tröstau			
Weißstadt			
Wunsiedel			

Tab. 2: Gemeinden die im Untersuchungsgebiet liegen, nach Landkreisen und Regierungsbezirken geordnet. Eigene Darstellung.

3.2 Dokumentation der Methoden

Dieses Kapitel beschreibt die Methodik, die für den Forschungsprozess verwendet wurde. Als erstes wird der Moderationsworkshop Vereinsattraktivität beschrieben, gefolgt von dem Vereinsmapping, welches als Basis für den Feldzugang dient. Im dritten Teil werden die Interviews als qualitative Methode beschrieben. Den Abschluss der Methodendokumentation bildet der Austausch mit Projektpartnern und Vereinen.

3.2.1 Workshop Vereinsattraktivität

Wenn in Artikeln Probleme des Vereinswesens thematisiert werden, wird meist auf das Vereinssterben und in diesem Zusammenhang auf das sinkende Interesse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Vereinstätigkeiten aufmerksam gemacht (vgl. HIRLING o.J; NAUMANN 2006a, 2006b). Die Fragen nach fehlenden aktiven Mitgliedern sowie spezifische Fragen nach Erreichbarkeit und bestimmten fehlenden Altersgruppen im Sinne eines Generationenproblems werden an die befragten Vereine gerichtet. Schon nach den ersten Interviews wurde deutlich, dass es sich hierbei um Herausforderungen handelt, mit denen viele Vereine kämpfen. Um dies genauer zu untersuchen und Gründe für diese Entwicklung herauszufinden, ist Kontakt zu diesen bestimmten Altersgruppen notwendig. Denn die von Zeitungen genannten Ursachen sind meist oberflächlich und unspezifisch. Oft werden der gesellschaftliche Wandel und die wachsende Mediennutzung als Begründung vorgeschoben (vgl. Interviews).

Das zu überprüfen, also eine Untersuchung, bei der potentielle, junge, aktive Mitglieder im Mittelpunkt stehen, wäre interessant und könnte Vereinen einen Mehrwert bringen. Im Rahmen des Forschungsprojekts ist es jedoch nicht möglich eine zweite empirische Erhebungsmethode durchzuführen. Jedoch konnte in einem anderen Seminar, das zufälligerweise alle Teilnehmer der Forschungsgruppe besuchten, eine ergänzende Untersuchung umgesetzt werden. Im Folgenden wird beschrieben, wie es zum Workshop ‚Vereinsattraktivität‘ kam, mit welchen Methoden verschiedene Forschungsziele erreicht wurden sowie Kritik an Methoden und Umsetzung geübt.

Idee und Entstehung

Im Sommersemester 2019 nahm das Team der Begleitforschung Fichtel-LAB am ‚Methodenseminar Moderation und Mediation‘ von Prof. Miosga teil. Hierbei wurden Grundlagen der Moderation und verschiedene Moderationstechniken erlernt. Als Teil des Seminars sollten ein Thema und zugehörige Moderationsmethoden für Programmpunkte eines fiktiven Workshops erarbeitet werden. Deshalb wurde eine Moderationssitzung vor dem Hintergrund des Studienprojekts entwickelt. Die Durchführung des Workshops war nicht verpflichtend, da die Daten für die Forschung zum Vereinsthema hilfreich sein würden, hat sich das Team Begleitforschung Fichtel-LAB für eine freiwillige Abhaltung

Einladung zum Workshop
Attraktivität von Vereinen für junge Erwachsene

Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?

Wir freuen uns auf Euer Kommen !

Fichtel-Lab
Begleitforschung

Programm	
9.00-10.00 Uhr	Einführung ins Thema Sammlung persönlicher Erfahrungen
10.00-10.15 Uhr	Pause
10.15-11.15 Uhr	Präliminäre zur Attraktivität von Vereinen und Vereinssuche
11.15-11.30 Uhr	Pause
11.30-12.30 Uhr	Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Lösungsskizze Reflexion des Workshops

Wann: 25.10.2019
Beginn 9.00 Uhr

Wo: S23 GE011

Kontakt
E-Mail: begleitforschung.fichtellab@gmail.com
Tel: +49 163 372 2384

UNIVERSITÄT BAYREUTH
©2019 Team Fichtel-LAB

Abb. 15: Einladung zum Workshop Vereinsattraktivität für die Teilnehmer. Eigene Darstellung 2019.

des Workshops eingesetzt und konnte Herrn Prof. Miosga hierfür gewinnen. Die Teilnehmer des Workshops sind die restlichen Besucher des Seminars sowie die einzelnen Teammitglieder des Studienprojekts. Die gewählten Methoden und die Fragestellungen des Workshops sind allerdings so konzipiert, dass eine Wiederholung mit Personen aus dem Bereich Ehrenamt und Menschen aus der Vereinsarbeit gleichermaßen oder auch einer beliebigen Gruppe junger Erwachsener abgehalten werden könnte. Der Workshop kann als Vorlage für die Weiterarbeit an diesem Forschungsprojekt dienen.

Das Thema Vereinsattraktivität stellt den Kern des Workshops dar. Die Teilnehmer, 21 Studenten des Master Studiengangs Stadt- und Regionalforschung der Universität Bayreuth, standen bereits vor der Konzipierung fest. Das ist ein positiver Um-

stand, da die Zielgruppe vieler Vereine junge Erwachsene darstellen, die als Aktive gewonnen werden sollen (s. Kapitel 3.3.1). Für den Workshop muss eine Überfrage erarbeitet werden, mit welcher Teilnehmer mit verschiedenen Erfahrungshintergründen bezogen auf das ‚Vereinsleben‘ etwas verbinden und beitragen können. Es soll grundlegend herausgefunden werden, was Vereine für junge Erwachsene attraktiv oder unattraktiv macht. ‚Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?‘. Mit dieser Frage soll ergebnisoffen herausgefunden werden, wodurch möglicherweise Nachwuchsprobleme, auch bei aktivem Engagement, in Vereinen entstehen, aber auch welche Verbesserungsstrategien es für Vereine geben könnte. Darin liegt die Verknüpfung zur Forschungsfrage. Aus Sicht von Außenstehenden sowie ‚Vereinslerfahrenen‘ wird erörtert, wie Vereine ihre Herausforderungen überwinden und welche Potentiale sie dafür nutzen können. Aus diesem Grund sind alle Vereinskategorien Gegenstand der Diskussion und nicht nur kulturelle Vereine. Wichtig ist hierbei, dass es sich bei den Teilnehmenden um keine repräsentative Gruppe und auch keine repräsentative Anzahl handelt. Statistiken zeigen außerdem, dass Personen mit Studienabschluss durchschnittlich öfter aktiv engagiert sind als Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss. Auch das hat Einfluss auf die Repräsentativität der Ergebnisse des Workshops (vgl. BLANCKENBURG et al. 2018a: 20; AMB GENERALI HOLDING AG & PROGNOSE AG: 10).

In einer Seminarsitzung am 29.07.2019 wurde ein erstes Konzept zur Gestaltung des Workshops entwickelt und diskutiert. Dieses wurde anhand der formulierten Kritik eigenständig weiterentwickelt. Am 07.08.2019 wurde mit Prof. Miosga erneut Rücksprache zur Umsetzung gehalten und das Konzept abgeschlossen (s. Anhang). Die Teilnehmer wurden dann offiziell mit einer Einladung auf den vierstündigen Workshop vorbereitet (s. Abb. 15).

Durchführung des Workshops „Attraktivität von Vereinen für junge Erwachsene“ – 25.10.2019, 9-13Uhr

Mit Hilfe des Workshops soll die Frage „Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?“ beantwortet werden. Das Forschungsziel des Moderationsworkshops ist es, vor dem Hintergrund des Studienprojekts Fichtel-LAB, durch einen Perspektivenwechsel potentielle, junge Vereinsmitglieder besser zu verstehen. Denn junge Erwachsene sind eine wichtige Gruppe, die das Ehrenamt am Leben hält. Die teilnehmende Gruppe von Studierenden erfüllt diese Kriterien, ist jedoch nicht repräsentativ, da es sich um ein besonderes Milieu handelt. Ziel ist es gemeinsam mit den Teilnehmern durch verschiedene interaktive Methoden Lösungsansätze gegen schwache und überalterte Mitgliederstrukturen zu entwickeln.

Das Programm wird durch zwei Pausen in drei Teile gegliedert. Der erste Block dient als Einstieg in das Thema Vereine. Im zweiten Block findet eine intensive Problemanalyse und Erarbeitung von Lösungsansätzen statt. Im letzten Teil der Veranstaltung geht es um die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Lösungsansätze sowie die Reflexion des Workshops.

Teil 1: Einstieg und Sammeln

Im ersten Part sitzen alle Teilnehmer in einem großen Stuhlkreis mit Blick auf den Beamer (s. Abb. 16). Es wird zunächst die Fragestellung vorgestellt, der Hintergrund des übergeordneten Forschungsprojektes Fichtel-LAB erläutert und grundlegende Gesprächsregeln für ein gelungenes Miteinander im Workshop abgesprochen. Hierzu zählen Anmeldung von Redebedarf durch Handzeichen, die Vermeidung von Monologen, sich gegenseitig ausreden zu lassen beim Thema zu bleiben und ich-Botschaften zu senden, da man immer nur für sich selbst spricht und nicht für die gesamte Gruppe. Darauf folgt eine Einführung in das Thema Vereine und Ehrenamt. Zum gemeinsamen Arbeiten



Abb. 16: Einführung in das Thema Vereine im Workshop Vereinsattraktivität. Eigenes

sind einige grundlegende Begriffsdefinitionen nötig. Deshalb werden der Begriff Verein definiert sowie die drei möglichen Arten einer Vereinsmitgliedschaft definiert. *Aktive Mitgliedschaft* bedeutet Engagement für den Verein bzw. im Verein, beispielsweise als Vorstand, bei Veranstaltungen oder Betreuung von Gruppen etc. *Teilnehmende Mitgliedschaft* meint die Mitgliedschaft im Verein und Teilnahme am Vereinsprogramm vorliegt, wie das Besuchen von Kursen oder Festen. Die *passive Mitgliedschaft* ist die Mitgliedschaft ohne Teilnahme am Vereinsleben.

Handheben

Mit Hilfe einer kurzen Übung werden die Teilnehmer für das Thema Vereine sensibilisiert. Durch *Handheben* soll zuerst signalisiert werden, wer aktuell Mitglied in einem Verein ist. Danach, wer aus eigener Erfahrung Herausforderungen in der Vereinsarbeit kennt. Dies wird wiederum durch Handheben angezeigt. Die Fragen dienen dazu, die Teilnehmer und deren Wissen zum geplanten Workshop einschätzen zu können. Die Ergebnisse werden fotografisch festgehalten. Darauf folgt die Vorstellung der durch das Forschungsprojekt erarbeiteten Vereinskategorien mit jeweiligen Beispielvereinen (s. Kapitel 3.1.1).

Mitgliedermatrix

Die nächste, angewendete Methode dient dazu, dass die Teilnehmer ihre gesamte Vereins-erfahrung Revue passieren lassen und sich an die oft vielfältigen Vereine zurückerinnern, in denen sie seit der Grundschule Mitglied waren. Dazu wurde eine komplexe *Matrix* auf Ab-spannpapier vorbereitet. Auf der x-Achse sind die zeitlichen Lebensabschnitte Grundschule, Unter-/Mittelstufe, Oberstufe, Bachelor/Sonstiges, Master/Sonstiges angetragen. Die Ab-schnitte wurden bewusst ausgewählt und sind an das Milieu der Teilnehmer angepasst. Auf der y-Achse sind die Vereinskategorien gelistet. Durch das Anbringen von Klebepunkten in der Matrix kann auf diese Weise die Vereinsaktivität der Teilnehmer gemessen werden (gelb = aktiv mitarbeitend, lila = teilnehmend (mit Mitgliedschaft), blau = passives Mitglied). Des Weiteren wird von jedem das Namenskürzel auf die verwendeten Klebepunkte geschrieben. Damit werden im Nachgang Biographien nachvollzogen und Aktivitätstypen gebildet. Als Nachteil stellte sich bei der Auswertung eine längerfristige Mitgliedschaft in zwei Vereinen derselben Kategorie vorliegt. Denn dann muss nachgehakt werden, welche Aktivitäten mitei-nander verknüpft sind, also ob es sich um den gleichen Verein handelt oder nicht. Dies stellt allerdings kein Problem dar, da die Vereinsbiographien mit den Teilnehmern im Nachgang abgesprochen werden können (s. Abb. 17).



Abb. 17: Die Teilnehmer des Workshops markieren mit Klebepunkten ihre Vereinsmitgliedschaften in den verschiedenen Lebensabschnitten (x-Achse) nach Vereinskategorie (y-Achse). Eigenes Foto 2019.

Blitzlichtrunde

Als Abrundung für den Einführungsteil des Workshops wird die Methode *Blitzlicht* angewendet. Hierbei wird vom Moderator eine Frage gestellt, welche im freien Ablauf, also basierend auf freiwilligen Wortmeldungen, in zwei bis drei Minuten von den Teilnehmern beantwortet wird. Alle Aussagen müssen sich auf die sprechende Person selbst beziehen und dürfen nicht kommentiert oder bewertet werden. Lediglich zum Verständnis sind Nachfragen erlaubt (vgl. REICH 2007; LIPP & WILL 2008: 94ff). Gefragt wurde nach der persönlichen Erfahrung der Teilnehmer mit den Fragen ‚In welchem/welchen Verein/en warst du?‘, ‚In welchem/welchen Verein/en bist du aktuell?‘ und ‚Warum bist du dem Verein/den Vereinen beigetreten?‘. Es wird also zuerst der jeweilige Verein benannt und dann positive Gründe für einen Vereinsbeitritt. Auf diese Weise können persönliche Geschichten erzählt werden. Ziel dieser Methode ist es, dass jeder seine individuelle Erfahrung einbringen kann. Durch die zeitliche Beschränkung geschieht dies sehr strukturiert und fokussiert. Die Ergebnisse werden von den Moderatoren für alle sichtbar auf Flipcharts festgehalten. Mit dieser Methode werden also Argumente gesammelt, die für einen Vereinsbeitritt sprechen. Die Ergebnisse werden in der Auswertung in Kategorien zusammengefasst. Somit werden die häufigsten Gründe ersichtlich. Diese werden einerseits mit den Ergebnissen der Potentialanalyse aus den Interviews mit Vereinsvorständen verglichen, andererseits kann daran herausgearbeitet werden, was für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ausschlaggebende Gründe sind einem Verein beizutreten. Die Methode ist sehr gut geeignet, um schnell viele persönliche Meinungen abzufragen. Leider haben am Workshop nicht genug junge Erwachsene teilgenommen, um in der Auswertung und Interpretation über vereinskategorie-spezifische Beitrittsgründe eine Aussage treffen zu können.

Zusammenfassung bisheriger Ergebnisse

Die Ergebnisse dieses ersten Blocks werden von einem Moderator zusammengefasst. Es kristallisieren sich bereits positive und negative Aspekte der Vereinskultur heraus. Danach werden bereits die Thementische für die Methode nach der Kaffeepause vorgestellt. In der Pause gibt es Kaffee, Tee, Kuchen und Kekse für alle.

Fazit Teil 1

Ziel des ersten Teils ist es, den Teilnehmern den Einstieg in das Thema Vereinswesen und die eigene Mitgliedschaft zu erleichtern. Die Problematiken vor der viele Vereine stehen wurde durch den Inputvortrag verdeutlicht. Der Methodenmix aus Handheben, Mitgliedsmatrix und Blitzlicht macht den Teilnehmern ihre eigene Erfahrung mit Vereinen bewusst, sodass sie als ‚Experten des Alltags‘ in Teil zwei mitarbeiten können. Dies gelingt mit den Übungen sehr

gut. Des Weiteren können verwertbare Daten für die Interpretation und Handlungsvorschläge für Vereine gesammelt werden.

Teil 2: Bearbeiten

Im zweiten Block der Veranstaltung wird die Sitzordnung aufgelöst und der Raum in ein offeneres Format umgebaut. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um die Kommunikation zu verbessern und die Kreativität der Teilnehmer anzuregen. Im ersten Teil des Blocks geht es darum die Herausforderungen, vor denen Vereine sowie Vereinsmitglieder, egal welcher Art, stehen, festzuhalten und zu analysieren. Es finden jedoch auch positive Aspekte Eingang in die Überlegungen. Im zweiten Teil des Blocks werden Lösungsideen zusammengetragen und den zuvor gesammelten Problemen zugeordnet. Das Themenfeld Herausforderungen und Weiterentwicklungsideen für Vereine wird auf diese Weise bearbeitet und visualisiert.

World Café

Das *World Café* ist eine beliebte Methode große Gruppen zu moderieren. Dabei wird in einer entspannten Atmosphäre kollektives Wissen zu Themen abgefragt, die für die Teilnehmer relevant sind. Ähnlich einem Café werden Gruppentische im Raum aufgestellt, und mit Papier ausgelegt und mit Stiften ausgestattet. Pro Tisch gibt es eine möglichst klar formulierte Frage und einen Moderator, der den Tisch verwaltet. Das Thema wird in die Mitte des Plakates geschrieben und von den Tischgästen in Form einer Mindmap erweitert. Der Moderator ist für die Strukturierung und Aufnahme aller Ideen zuständig. Außerdem führt er neue Gäste kurz in das Thema des Tisches ein und fasst den bisherigen Ergebnisstand zusammen. Denn alle Teilnehmer dürfen sich frei zwischen den Thementischen bewegen und verweilen. Das heißt es kann etwas zu einer Diskussion an einem Tisch beigetragen und dann zu einem anderen Thementisch weitergegangen werden. Auf diese Weise werden neue Perspektiven, Denkweisen und Handlungsoptionen entwickelt. Die Methode wird meistens für ca. 45 Minuten angewendet und beinhaltet zwei bis drei unterschiedliche Fragen, welche nacheinander gestellt werden (vgl. HEITGER et al. 2014: 200f; REMMERT o.J.: 31). Im Workshopformat dieses Seminars kann dieser letzte Standard allerdings wegen des lediglich vier-stündigen Rahmens nicht eingehalten werden. In der Vorbereitung des Workshops wurden vier Fragen erarbeitet, mit welchen sich die Teilnehmer beschäftigen sollen. Es werden deshalb vier Thementische mit den folgenden Fragen konzipiert (s. *Abb. 18*). Am ersten Tisch werden Gründe gesammelt, aus welchen jemand bereits aus einem Verein ausgetreten ist. Es kommen Aspekte zusammen, welche von jungen (potentiellen) Mitgliedern als abschreckend wahrgenommen werden. Der zweite Tisch ist speziell für Personen, die Erfahrung im aktiven Engagement

haben. Hier geht es darum, was bei der Ausübung eines Ehrenamts Spaß macht und positive Aspekte daran sind. Auf diese Weise wird die Motivation sich aktiv zu engagieren beleuchtet. Der dritte Thementisch fokussiert sich auf Gründe, aus denen aktives Engagement von Vereinsmitgliedern abgelehnt wird. Es wird dazu gesammelt, warum sich eine Person nie aktiv einbringen wollte oder warum ein aktives Engagement beendet wurde. Bei Thementisch 4 geht es darum allgemeine Herausforderungen, vor welchen Vereine stehen können, zusammenzutragen und miteinander in Verbindung zu setzen. Mit diesem Thema wird die zum Einstieg gestellte Frage noch einmal aufgegriffen und detailliert bearbeitet. Vor allem mit den Antworten zum vierten Thementisch können die aus den Interviews mit Vereinsvorständen gewonnen Aussagen verglichen werden. So könnte eine mögliche unterschiedliche Sichtweise auf Vereine aufgedeckt werden. Die Fragen können dazu beitragen Erkenntnisse zu drängenden Fragen, wie etwa warum junge Menschen keine Vereinsmitgliedschaften mehr anstreben oder sich nicht mehr engagieren wollen, liefern.

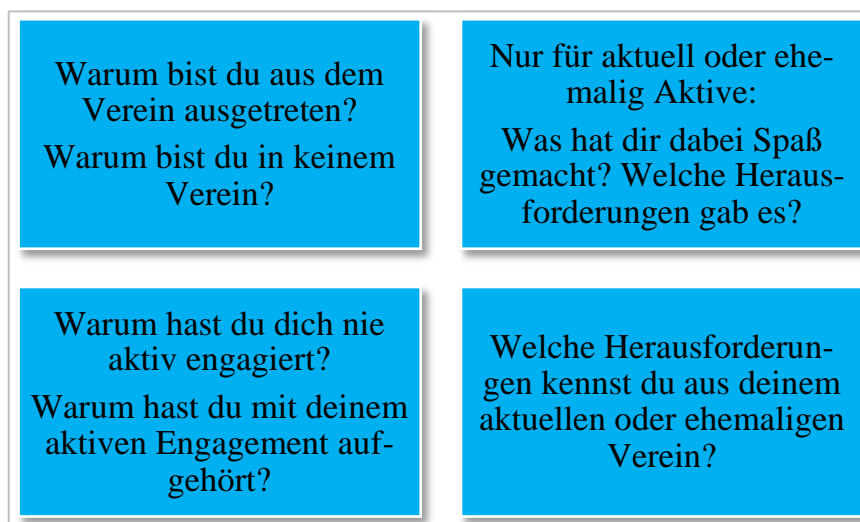


Abb. 18: Die konkreten Fragen, wie sie den Teilnehmern an den vier Thementischen des World Cafés gestellt wurden. Eigene Abbildung 2020.

Das World Café endet damit, dass der Moderator des jeweiligen Thementisches die Ergebnisse der Gespräche, Ideen und Gedanken zusammenfasst. Dafür wird die während des Austauschs angefertigte Mindmap für alle Teilnehmer sichtbar an einer Stellwand aufgehängt. Auf diese Weise sind alle Teilnehmer auf dem gleichen Wissensstand, was für den weiteren Workshop notwendig ist (vgl. WEIMAR 2010: 46).

Das World Café ist eine hilfreiche Methode, um schnell große Mengen an Wissen festzuhalten und dieses miteinander in Beziehung zu setzen. Das gelingt mit der angewendeten Methode des Mindmapping besonders gut. Ein Nachteil des World Cafés im Rahmen des Work-

shops Vereinsattraktivität ist der enge zeitliche Rahmen. Aus diesem Grund kann die Methode nicht so ausführlich eingesetzt werden, wie es vielleicht wünschenswert ist, weshalb Informationen verloren gegangen sind.

Kartenabfrage

Das World Café bietet mit der Sammlung von Herausforderungen und positiven Aspekten der Vereinsarbeit in Form von Mindmaps die perfekte Grundlage für die Methode *Kartenabfrage*. Mit Hilfe dieser werden beispielsweise Wissen, Probleme oder Ideen gesammelt. Alle Teilnehmer bekommen Moderationskarten und Filzstifte ausgeteilt und sollen auf diesen ihre Antworten zur gestellten Frage notieren. Da in dieser Phase des Workshops innerhalb von 15 Minuten möglichst viele und kreative Lösungsvorschläge zu den zuvor zusammengetragenen Herausforderungen gefunden werden sollen, eignet sich eine Kartenabfrage besonders gut. Weitere Vorteile der Methode sind die Integration aller Teilnehmer sowie die Anonymität und Gleichwertigkeit aller Ideen. Außerdem werden Mehrfachnennungen aufgedeckt, was ein Hinweis auf Themen sein kann, welche die Gruppe besonders beschäftigen (vgl. WEIMAR 2010: 16).

Der Auftrag an die Teilnehmer des Workshops Vereinsattraktivität lautet deshalb sich die Mindmaps zu den verschiedenen Thementischen noch einmal anzuschauen. Dann bekommt jeder drei grüne Moderationskärtchen, auf die jeweils eine Lösung zu einer der gesammelten Herausforderung notiert werden soll. Wer möchte, kann sich beliebig viele Karten nehmen und weitere Ideen aufschreiben. Die an die Teilnehmer gestellten Fragen lauten konkret ‚Was würde Vereine attraktiver machen? Und was bräuchte es, dass man sich (wieder) engagiert?‘. Die Lösungsvorschläge dürfen bewusst kreativ, utopisch und scheinbar nicht umsetzbar sein. Auf diese Weise sollen die Kreativität angeregt und Denkbarrieren abgebaut werden. Die beschriftete Karte wird dann neben die Herausforderung gepinnt, für die sie eine Überwindung sein könnte. Auf diese Weise werden die Mindmaps erweitert. Normalerweise werden die Karten nicht alle gleichzeitig aufgehängt, sondern von einem Moderator der



Abb. 19: Die Moderatorin stellt die Lösungsvorschläge der Kartenabfrage vor. Eigenes Foto 2019.

Reihe nach vorgelesen und zusammen mit oder ausschließlich von den Teilnehmern geclustert (vgl. REMMERT o.J.: 27f). Die Entscheidung vom Standardvorgehen abzuweichen wird in die-

sem Fall damit begründet, dass durch die Zuordnung der Ideen zu den Herausforderungen deutlich wird, dass es für viele der unüberwindbar erscheinenden Hürden im Vereinsleben durchaus Lösungsideen gibt. Außerdem wird auf einen Blick, welchem Problem die Antwort zugeordnet wird. Die Ideen werden kurz vom Moderator vorgestellt, dabei ist es möglich inhaltliche Rückfragen an den Verfasser zu stellen (s. Abb. 19). Die Ideen werden in diesem Prozess weder bewertet noch aussortiert (vgl. WEIMAR 2010: 16). Im nächsten Block des Workshops wird mit den Ergebnissen der Kartenabfrage weitergearbeitet. Deshalb wird im Anschluss der Vorstellung der Lösungsideen ein Clustering durchgeführt, da für unterschiedliche Herausforderungen gleiche Überwindungsideen genannt werden können. Die Karten werden also von der Gruppe thematisch sortiert. Auf diese Weise wird auch das Spektrum der gegebenen Antworten sichtbar.

Die Methode ist gut geeignet, um schnell und unkompliziert viele Ideen zu sammeln. Vor allem Vorschläge, die in Diskussionen schnell als albern oder undurchführbar abgelehnt werden, werden hier umfassend wahrgenommen. Die Schwierigkeit der Methode liegt im Clustern der Ideen, da es hier zu Konflikten unter den Teilnehmern kommen sowie die Zeit schnell aus den Augen verloren werden kann.

Fazit Teil 2

Im zweiten Teil des Workshops wird viel Inhalt über das kollektive Wissen der Teilnehmer zusammengetragen. Mit Hilfe des World Cafés werden zunächst die Herausforderungen für Vereine und Mitglieder abgesteckt und mit der Kartenabfrage aufgezeigt, dass es eine Vielzahl an Möglichkeiten gibt, den Problemen zu begegnen. Beide Methoden bestehen wiederum aus einzelnen kleineren Moderationsmethoden, welche für den Prozess äußerst wichtig sind. Denn in Teil 2 des Workshops entsteht die Arbeitsgrundlage für den dritten Block der Veranstaltung.

Teil 3: Planen

Das Ziel im dritten Block der Veranstaltung ist mit dem gesammelten und bearbeiteten Wissen aus den Teilen eins und zwei weiterzuarbeiten und daraus konkrete Lösungen in Form von umsetzbaren Konzeptvorschlägen zu entwickeln. Die Workshopteilnehmer wählen die vielversprechendsten Lösungsideen aus und planen eine zukunftsfähige Umsetzung. Da dies der letzte Teil der Veranstaltung ist, findet zusätzlich ein Abschluss mit Reflexion des Workshops statt.

Punkten

Das *Punkten* oder auch die Punktabfrage ist eine „reduzierte Form der visualisierten Meinungsäußerung mit quantitativer Bewertung/Evaluation“ (WEIMAR 2010: 30). Dafür wird eine konkrete Frage gestellt, die einer Entscheidung bedarf. Die Teilnehmer bekommen Klebepunkte ausgehändigt und kleben diese auf vorher erstellte Plakate oder Listen zur präferierten Antwort. Auf diese Weise können Argumente gewichtet, Ideen ausgewählt, Entscheidungen getroffen sowie Meinungen und Gefühle ausgedrückt werden (vgl. LIPP & WILL 2008: 110f). Aus den in der Kartenabfrage erdachten Lösungsideen sollen nun drei relevantesten Lösungen weiterentwickelt werden. Zur Auswahl der Themen bekommt jeder Teilnehmer drei Klebepunkte und den Auftrag, diese auf die Lösungskarten zu kleben, die ihm am erfolgversprechendsten erscheinen. Ein Häufeln ist nicht möglich. Da es über die vier Pinnwände mit den Plakaten des World Cafés und den dazu gepinnten Lösungskärtchen verteilt durchaus Mehrfachnennungen geben kann, müssen die Lösungskärtchen zunächst geclustert werden. Erst dann können alle Teilnehmer die Bandbreite der Lösungsansätze erkennen und Entscheidungen treffen. Für das Clustering werden ähnliche Ideen auf den Pinnwänden von den Moderatoren unter Kommentaren der Teilnehmer zu Gruppen zusammengepinnt. Dann kann das *Punkten* beginnen. Die drei meist bepunkteten Vorschläge werden zur Arbeitsgrundlage der nächsten Methode. Ausgewählt wurden die folgenden Themen: Integration des Vereinslebens in Bildungseinrichtungen, Vorstand erweitern und Weiterbildung von Vereinsmitgliedern. Neben den drei durch die Bepunktung selektierten Lösungsvorschlägen wurde spontan noch ein viertes Thema mit hinzugenommen, denn einige Workshopteilnehmer waren von der Idee eines ‚Hauses der BürgerInnen‘ begeistert. Dabei handelt es sich um ein Gebäude, das von diversen Gruppierungen für Veranstaltungen genutzt werden kann.

Bei der Umsetzung des *Punkten* ist es die größte Herausforderung eine deutlich formulierte Frage an die Teilnehmer zu richten und eine gute Grundlage für die Bepunktung zu schaffen. Besonders letzteres stellt sich als Problem heraus, da die Lösungskarten sehr vielfältig sein können und das Clustering aus diesem Grund viel Zeit beansprucht und Diskussionen provoziert. Ohne ein Clustern

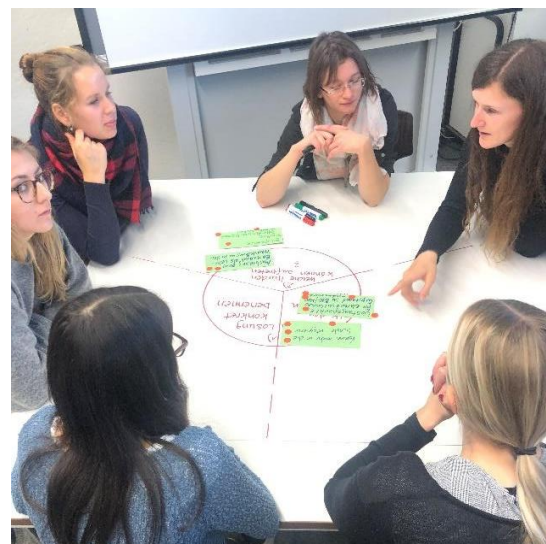


Abb. 20: Studentinnen in der Diskussion darüber, wie man Vereine besser in Bildungseinrichtungen integriert werden können. Eigenes Foto 2019.

können die Klebepunkte jedoch nicht angebracht werden, da ein Clustern im Nachhinein das Ergebnis verfälschen würde.

Drei-Teile-Torte

Für die Weiterentwicklung der ausgewählten Lösungsfelder wurde im Vorfeld eine eigene Methode ausgearbeitet. Zur Entwicklung von Lösungsstrategien gibt es verschiedene Möglichkeiten mit Vier-Felder-Tafeln zu arbeiten. Diese werden beispielsweise auch als Methode zur Situations- oder Konflikthanalyse eingesetzt. Die klassische Vier-Felder-Tafel ist vor allem deshalb besonders gut für diesen Teil des Workshops geeignet, weil sie Ordnung in komplexe Sachverhalte bringt, Beziehungen zwischen Faktoren aufzeigt und dabei hilft Strategien abzuleiten (vgl. WINDOLPH o.J.). Da die verschiedenen Matrizen, welche normalerweise als Methoden im Projektmanagement zum Einsatz kommen, inhaltlich nicht zu den Zielen dieses Workshopabschnitts führen, wurde in Orientierung daran die *Drei-Teile-Torte* entwickelt (s. Abb. 20). Diese besteht im Gegensatz zu den Vier-Felder-Tafeln aus nur drei Feldern, welche für je eine zu analysierende Frage stehen. In Feld eins muss die Lösung für eine der Vereinsherausforderungen möglichst konkret benannt werden. In den Feldern zwei und drei wird dann ähnlich einer SWOT-Analyse verfahren. Zuerst wird festgehalten, welche Hürden bei der Umsetzung dieses Lösungsvorschlages auftreten können. Danach wird notiert, wie diese Hürden überwunden werden können (s. Abb. 21).

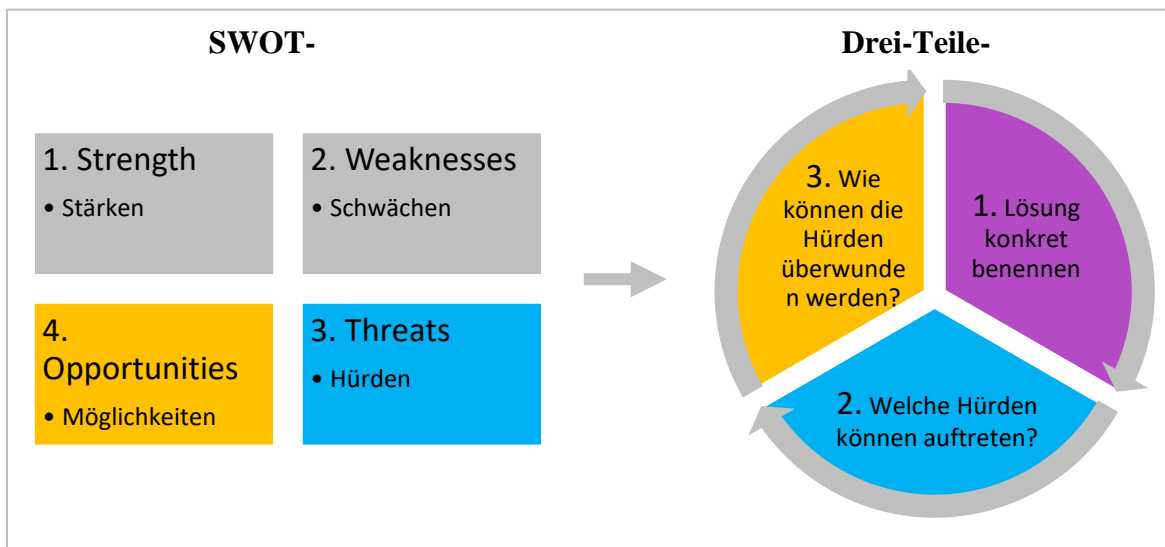


Abb. 21: Entwicklung der Drei-Teile-Torte aus der Vier-Felder-Tafel der SWOT-Analyse (Felder nach WINDOLPH (o.J.)). Eigene Darstellung 2020.

An vier Tischen bilden sich dann Kleingruppen zu je einem der ausgewählten Lösungsthemen. Jede Gruppe bekommt ein vorbereitetes Flipchartpapier, auf welchem die Drei-Teile-Torte bereits aufgezeichnet ist. Die Gruppen haben nun 20 Minuten Zeit die einzelnen Fragen

zu diskutieren und Stichpunkte auf dem Papier festzuhalten. Danach werden die Ergebnisse von den zuvor bestimmten Teamleitungen der Tische im Plenum vorgestellt und es können Punkte ergänzt oder diskutiert werden.

Die Methode der Drei-Teile-Torte ist gut geeignet, um Probleme kleinteilig zu betrachten und an einzelnen Lösungsschritten zu arbeiten. Es wird deutlich, dass auch zunächst undurchführbar erscheinende Maßnahmen in kleine, erfüllbare Schritte heruntergebrochen werden können. Ein Nachteil ist, dass die Diskussionen oft sehr zeitintensiv sind und auch bei der Vorstellung im Plenum erneut viel Zeit beanspruchen können. Konflikte müssen hierbei vermeiden werden. Da die Methode nicht der alleinige Mittelpunkt des Workshops ist, muss hier eine Balance gefunden werden, sodass Lösungen zustande kommen, aber dennoch der zeitliche Rahmen der Veranstaltung eingehalten wird.

Reflexion

Im Abschlussteil des Workshops bedankt sich die Moderationsgruppe, das Fichtel-LAB Teams, bei allen Teilnehmern für die produktive und erkenntnisreiche Veranstaltungen. Es findet eine Blitzlichtrunde zur *Reflexion* der Planung, Gestaltung und Durchführung des Workshops statt. Das Feedback wird durch Herrn Prof. Miosga ergänzt.

Fazit Teil 3

Im dritten Teil werden handfeste Lösungsstrategien für die Probleme der Vereine angestrebt. Die Ausarbeitung dieser mit Hilfe der Drei-Teile-Torte war sehr motivierend. In der Reflexionsrunde wurde der Workshop von allen Teilnehmern sehr gelobt.

3.2.2 Vereinsmapping als Basis für den Feldzugang

Das Kapitel beschreibt die Bestandsaufnahme aller kulturellen Vereine im Fichtelgebirge. Auf dieser Grundlage werden dann die Interviewpartner bestimmt (s. *Kapitel 3.2.3.1*). Dieses Kapitel ist die Basis für ein einheitliches Verständnis im weiteren Verlauf der Forschung und im späteren Bezug auf die Interpretation, bei der unter anderem in *Kapitel 4.1* nochmals näher auf die Frage ‘Wie ist der Bestand von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge?’ eingegangen wird. Im Folgenden werden die einzelnen Schritte vorgestellt, mit denen die Vereine im Fichtelgebirge bestimmt werden.

Die Suche nach kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge findet über zwei Wege statt. Sobald ein Verein als eingetragen registriert wird, ist er im Handelsregister der Länder zu finden. Um eine Liste aller Vereine im Fichtelgebirge zu bekommen, wird zu Beginn mit dem Amtsge-

richt Bayreuth Kontakt aufgenommen. Diese verweisen auf ihre Website (https://www.-handelsregister.de/rp_web/mask.do?Typ=n, Stand: 20.11.2019), auf der je Gemeinde alle eingetragenen Vereine gelistet sind.

Über die Internetseite des Handelsregisters werden somit je Gemeinde alle Vereine herausgesucht. Im nächsten Schritt werden diese Suchergebnisse durchgesehen und in eine Excel-Datei übernommen, wenn sie den Kriterien eines kulturellen Vereins (s. *Kapitel 3.1.2*) entsprechen. Dabei wird besonders auf eine einheitliche Auswahl geachtet und immer wieder mit Beispielen und unter Rücksprache aller Teammitglieder gearbeitet, um Verzerrungen aufgrund eines unterschiedlichen Mappings auszuschließen. Neben dem Vereinsnamen werden gleichzeitig Ansprechpartner, Adressen, Telefonnummern, Mailadressen und Internetseiten gelistet.

Da im Handelsregister nur Vereine gelistet sind, die als eingetragene Vereine gekennzeichnet sind (s. *Kapitel 3.1.1*), wird ein zweiter Weg gewählt, um alle kulturellen Vereine zu ermitteln. Dabei wird jede Gemeindefseite durchgesehen, da auch Kommunen ihre Vereine immer gelistet haben. Neben den schon im ersten Schritt aufgenommenen Vereinen, können dadurch auch nicht eingetragene Vereine gelistet werden. Auch hier werden die Kriterien kultureller Vereine für die Entscheidung über eine Aufnahme zugrunde gelegt. Alle Vereine werden bei ihrer Listung im Vereinsmapping direkt einer der Kategorien zugeordnet, die im *Kapitel 3.1.2* beschrieben sind.

Aufgrund dieser Herangehensweise in zwei Schritten kann davon ausgegangen werden, dass fast alle Vereine einer Gemeinde ermittelt werden und aus dieser Grundgesamtheit in bester Vollständigkeit gelistet werden können. Dass manche Vereine weder im Handelsregister eingetragen noch auf der Gemeindefseite zu finden sind, kann allerdings durchaus vorkommen. Diese sind jedoch auf keinem anderen einheitlichen Weg für alle 45 Gemeinden zu finden. Unabhängig solcher Einzelfälle kann mithilfe dieser beiden Wege ein hoher Informationsgehalt sichergestellt werden.

3.2.3 Interviews

Um weitere Einblicke in die Thematik des Vereinswesens zu erlangen und um das Produzieren praxisfremden Wissens zu vermeiden, erscheint es sinnvoll Interviews zu führen. Diese bieten die Möglichkeit, konkrete Erfahrungen und individuelle Bewertungen der Befragten miteinzubeziehen, wodurch das Verständnis für die jeweiligen Themen, beispielsweise Herausforderungen und Potentiale von Vereinen, vertieft und verbessert werden kann.

3.2.3.1 Strukturierte Leitfadeninterviews

Die Form der Erhebung der empirischen Daten muss an die Forschungsfrage angepasst sein und ist für den weiteren Forschungsprozess von zentraler Bedeutung (vgl. HELFFERICH 2011: 168). Um eine Nachvollziehbarkeit für die getroffenen Entscheidungen und ein Verständnis der gewählten Methoden zu ermöglichen, wird die Erhebungsmethodik in diesem Unterkapitel kurz erläutert.

Wahl des Interviewtyps

Interviewarten lassen sich anhand der Formen der Offenheit, Kommunikation, Fremdheit und Reflexivität beschreiben. *Strukturierte Leitfadeninterviews* sind durch eine geringe Offenheit, eine klare Rollenverteilung zwischen Interviewendem und Befragtem mit einem entsprechendem Redeanteil (Kommunikation) und einer eher niedrigeren Reflexivität (Aufnahme der Eindrücke des Interviewenden) gekennzeichnet. Bezüglich des Aspekts der Fremdheit ist eine gewisse kognitive Nähe durch ähnliche Erfahrungshorizonte, beispielsweise durch Vereins Erfahrungen der Interviewenden gegeben, weshalb ein gewisses Maß an Vertrauen aufgebaut wurde, wodurch unter anderem besser über Herausforderungen von Vereinen gesprochen werden konnte (vgl. HELFFERICH 2011: 19f.). Dieser Interviewtyp erscheint im Kontext einer Bestands- und Potentialanalyse des Vereinslebens sinnvoll, da das Interesse den gegebenen Informationen galt (vgl. MISCH 2019: 39). Dies ist zweckmäßig, denn zum einen können durch die Rahmung des Themas und Fokussierung alle relevanten Aspekte angesprochen werden. Dadurch kann die Vergleichbarkeit der Interviews erhöht werden. Zum anderen besteht die Möglichkeit, dem Befragten genug Raum für das Ausführen seiner Gedanken zu geben, sodass auf bestimmte Themen oder Aspekte spezifischer eingegangen werden kann. Die Leitfäden werden vor den jeweiligen Interviews durch weitere Aspekte, Details und Fragen ergänzt, um bestmöglich auf jeden Interviewpartner eingehen zu können. Um für diesen Zweck notwendige Informationen zu bekommen, werden in diesem Projekt meist Webseiten verwendet. Diese Interviewform wird sowohl für ‚Experten des Alltags‘ (Aktive in Vereinen oder in weiteren Gruppen) und Experten (des Feldes) angewandt. Für beide Typen wurden separate Leitfäden erstellt (s. *Anhang*).

Durch die Interviews mit den ‚Experten des Alltags‘, die durch das Anwenden von Wissen über eine praktische Einsicht verfügen (vgl. HÖRNING 2001: 30ff), soll das Verständnis für das Feld erweitert und das Erzeugen von praxisfremdem Wissen vermieden werden. Bei den Experten (des Feldes) steht das Erfragen des Sonderwissens, das auf der „institutionalisierten Kompetenz“ (Hitzler 1994, zit. nach (KAISER 2014: 26)), also auf die Funktion der Befragten

zurückzuführen ist, im Vordergrund. Die befragten Experten werden sowohl über ihre Position als auch ihr Funktionswissen als solche identifiziert (vgl. KAISER 2014: 41) Das Wissen der interviewten Experten kann zum einen als Kontextwissen wie beispielsweise Kenntnisse über Rahmenbedingungen als auch Deutungswissen also eigene Sichtweisen und Interpretationen betrachtet werden (vgl. KAISER 2014: 44). Durch die Kombination des Wissens der ‚Experten des Alltags‘ unterschiedlicher Gruppen und des Wissens der Experten, können umfangreiche Einblicke gewonnen werden.

Leitfäden

Das Maß der Standardisierung eines Leitfadens ist von der Forschungsfrage abhängig und sollte die Erfahrung der Forschenden berücksichtigen (vgl. HOPF 2019: 355) Da die Mehrheit des Teams bereits Interviews geführt hatte, war hier kaum zusätzliche Sicherheit notwendig, weshalb nur Überthemen mit jeweiligen Leitfragen gebildet wurde. Dies geschah mithilfe eigener Erfahrungen, Anregungen durch Veranstaltungen und selbst angeeignetem Wissen. Zunächst wurde eine erste Version des Leitfadens für Vereinspersonen erstellt, die für als Sondierungsgespräche angedachte Interviews verwendet wurde. Da aber nach acht durchgeführten Interviews kein Anlass für eine Überarbeitung besteht, wird diese Form beibehalten. Nach der Auftaktveranstaltung für das Dachprojekt in Weißenstadt werden allerdings noch Fragen zum ÖPNV, zur Rolle der Kommunen, zur Wahrnehmung der Auftaktveranstaltung und zur Einschätzung des Vereinsfinders hinzugefügt. Dieser Leitfaden findet auch bei der Befragung von Gruppen, die sich explizit nicht als Verein definieren, Einsatz. Das dient dem Einbezug einer anderen Sichtweise auf Vereine. Der Leitfaden für Experten wird separat nach Durchführung einiger anderer Interviews erstellt, wodurch eine fehlende Sachkompetenz der Interviewenden vermieden wird und somit eine hohe Qualität des Interviews wahrscheinlich ist. Dieser Leitfaden weist weniger, dafür allgemeinere Fragen auf. Auf diese Weise kann flexibler auf aufkommende Themen reagiert werden und die Befragten können, ihrer Meinung nach, interessante Themen für das Projekt einbringen. Auch dies soll einen Perspektivenwechsel ermöglichen.

Allgemein sollten Leitfäden drei Grundprinzipien qualitativer Forschung folgen: Offenheit, Prozesshaftigkeit und Kommunikation. Leitfadeninterviews sollten gegenüber der Gestalt und gegenüber der Handhabung offen sein. Bei der Offenheit gegenüber der Gestalt kommt es darauf an, dass während des Interviews auf Basis des Leitfadens mit neu eingebrachten Informationen gearbeitet werden kann. Bei dem Prinzip der Prozesshaftigkeit ist es wichtig Veränderungen aufgreifen zu können (vgl. MISOCH 2019: 66). Dies wird beispielsweise durch

das Fragen nach der Veränderung des eigenen Vereins umgesetzt. Bei diesen Interviews muss aufgrund des Themas und der Kompetenz der Befragten kaum auf Feinheiten der Kommunikation geachtet werden. Trotzdem wurde versucht miss- oder unverständliche Begriffe zu vermeiden.

Leitfäden können des Weiteren in vier Phasen eingeteilt werden. Beginnend bei der Informationsphase, über die Aufwärm- und Einstiegsphase und die Hauptphase bis hin zur Ausklangs- und Abschlussphase (vgl. MISOCH 2019: 68). Die Informationsphase dient der Erläuterung der Forschung und dem Einholen des Einverständnisses für die Verwendung der Daten. In der Aufwärm- und Informationsphase soll eine angenehme und offene Atmosphäre geschaffen und eventuelle Ängste genommen werden. Diese Phase dient also dem ‚Öffnen der Bühne‘ (vgl. HOPF 2019: 363). Dabei spielt eine breit gehaltene Frage eine wichtige Rolle (vgl. MISOCH 2019: 68). Dies wird durch die Bitte, von sich selbst und der eigenen Rolle im Verein zu erzählen, umgesetzt. Dass die Interviews meist bei den Interviewten zu Hause stattfanden, trug zudem zu einer entspannten Interviewsituation bei. Die Hauptphase ist nach Themenbereichen strukturiert. Fragen können dabei verschiedenster Strukturierungsart als auch deduktiv oder induktiv sein. Die Ausklangs- und Schlussphase dient der Reflexion des Interviews, dem Aufgreifen noch fehlender Informationen und dem Herausführen aus der Situation. Die Umsetzung erfolgt durch unterschiedliche Fragen nach Wünschen der Befragten für den Verein, Anregungen und Ideen und weiteren Informationen.

Sampling

Ein Sampling ist die Auswahl eines spezifischen Teils der Grundgesamtheit, auf dessen Basis spezifische Aussagen generiert werden sollen. Das vorgenommene Sampling ist ein *Profilsampling*, eine Unterart des gezielten Samplings und ist zudem an das *theoretical Sampling* angelehnt. Beim *Profilsampling* sollten Kenntnisse über die Grundgesamtheit vorliegen (vgl. MISOCH 2019: 194). Das wurde durch das Vereinsmapping (s. Kapitel 3.2.2) und den Austausch mit den Projektpartnern (s. Kapitel 3.2.4), welche die Grundlage für den Feldzugang bilden, ermöglicht. Durch diese Basis ist ein Bewusstsein über die Vielfalt an Vereinen und allgemeinen vereinspezifischen Unterschieden vorhanden. Beim *theoretical Sampling* erfolgen Erhebung und Auswertung parallel bzw. zyklisch (vgl. MISOCH 2019: 190). Dies wird aufgegriffen, indem auf Grundlage der bereits gewonnenen Kenntnisse (Vereinsmapping und Auftaktveranstaltung) von jeweils einem Teammitglied zwei unterschiedliche Vereine mit verschiedenen Merkmalen ausgewählt werden. Im nächsten Schritt werden, nach Erstellung der ersten Interviewsteckbriefe und der daraus abgeleiteten Matrix der Herausforderungskon-

trastierung (s. *Anhang*) weitere Vereine ausgewählt. Insgesamt wird dabei auf das „Prinzip der Minimierung und Maximierung von Unterschieden“ geachtet (PRZYBORSKI & WOHLRABSAHR 2014: 181). Deshalb werden unter anderem auch verschiedene Vereine einer Gemeinde ausgewählt. Allgemein lag der Fokus aufgrund der Fragestellung auf kleineren, ländlichen Gemeinden. Die beiden größten Städte des Fichtelgebirges Marktredwitz und Selb sind als *Große Kreisstädte* verstärkt mit kommunalen Aufgaben betraut. Damit weisen sie, in Gegensatz zu Wunsiedel, eine gewisse Zentralität - die „relative Bedeutung eines Ortes in bezug (sic!) auf das ihn umgebende Gebiet“ (vgl. CHRISTALLER 1972: 17) auf, was als wichtiges Merkmal städtischer Räume gesehen werden kann. Somit werden keine Vereine aus diesen beiden Gemeinden für eine Befragung kontaktiert. Obwohl die Auswahl verschiedener Gemeinden innerhalb des Fichtelgebirges eine Rolle spielt, wird die räumliche Verteilung nicht vollständig berücksichtigt. Wäre das Vereinsmapping zum Zeitpunkt der Auswahl bereits komplett gewesen, hätte dies eventuell vermieden werden können. Auf Basis der Auswertung kann aber davon ausgegangen werden, dass die Informationen für die Studie trotzdem von hoher Aussagekraft sind. Die Verteilung des Samples innerhalb des Untersuchungsgebiets ist in *Abb. 22* zu erkennen.

Die Kontaktaufnahme erfolgt vorwiegend per Mail und Telefon, findet aber auch auf der Netzwerkkonferenz in Röslau und der Auftaktveranstaltung zum Vereinsfinder in Weißenstadt statt (Zusagen: 21, Kontaktaufnahme: 47). Durch die befragten Vereine sind Merkmale und Kombinationen der Fragestellung entsprechend abgedeckt (vgl. MISOCH 2019: 188). Zusätzlich besteht die Möglichkeit des Vergleichs zwischen Vereinen ähnlicher und unterschiedlicher Ausrichtung sowie Vereinen innerhalb einer Gemeinde. Die unterschiedliche Verteilung von Vereinen je Kategorie (Bürger:12, Kunst: 2, Musik: 2, Partnerschaft: 0, Theater: 2, Tradition: 3) hat sich auch durch die Kontaktaufnahme ergeben. Dabei ist auch zu sagen, dass die Grenze zwischen Bürger- und Traditionsvereinen fließend ist (s. *Kapitel 3.1.2*). Deshalb hätten auch Vereine, die nach einigen Diskussionen doch der Kategorie Bürger zugeordnet wurden, in die Kategorie der Traditionsvereine fallen können. Dadurch wäre das Sampling einem *Quotensampling* sehr nah gekommen. Es wurde kein Verein der Kategorie Partnerschaft befragt, da der angedachte erst am Tag vor dem Interview durch eigene Aussage per Mail als Initiative charakterisiert wurde. Des Weiteren kommt diese Vereinskategorie sehr selten vor (> 2 Prozent), weshalb die Aussagen womöglich nicht für die breite Mehrheit der Vereine des FG sprechen würden. Es wäre der Typisierung und der Auswertung von Potential- und Herausforderungskontrastierung eventuell zuträglich gewesen, eine gleichmäßigere Aufteilung der Vereine auf die Kategorien zu haben. Hier ist allerdings zu nennen, dass auch

andere Aspekte wie beispielsweise gute, schlechte und nicht vorhandene Internetauftritte, Zielgruppen und Veranstaltungen eine Rolle gespielt haben. Auch standen die Auswertungsmethoden zum Zeitpunkt der Auswahl noch nicht fest. Zudem wären dann nur sehr eingeschränkte Aussagen über Zusammenhänge mit Vereinskategorien möglich, weil das Durchführen von mehr Interviews mit einer entsprechenden Aufbereitung im Rahmen der Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Die Verteilung ist der Fragestellung somit insofern zuträglich, als dass durch diese explorativen Einzelfälle die facettenreiche und häufigste Kategorie der Bürgervereine besser analysiert werden kann. Um weitere Sichtweisen mit einzubeziehen wurden Frau Golly als Ehrenamtskoordinatorin des Landkreises Wunsiedels, Herr Popp als Regionalmanager des Landkreises Bayreuth und zwei Gruppen, die sich explizit nicht als Verein definieren, befragt.



Abb. 22: Verteilung des Samples innerhalb des Untersuchungsgebiets. Eigene Darstellung 2020.

3.2.3.2 Durchführung der Interviews

Zu Beginn werden Sondierungsgespräche geführt, die dazu dienen, ein Gefühl für das Feld zu entwickeln und den Leitfaden zu testen. Da der Leitfaden nicht angepasst werden musste und auch die Vorgehensweise gleichgeblieben ist, wird die Durchführung zusammenfassend beschrieben.

Zunächst muss auf den ethischen Umgang mit den Interviewpartnern geachtet werden. Dabei spielen insbesondere die Prinzipien *Freiwilligkeit und informierte Einwilligung (1)*, *Schutz vor Beeinträchtigung und Schädigung (2)* und *Anonymisierung und Vertraulichkeit der Daten (3)* eine wichtige Rolle. Die Prinzipien eins und drei können durch Informationen über das Projekt und das Unterschreiben der Datenschutzerklärung berücksichtigt werden. Um einen Schutz vor Beeinträchtigung und Schädigung zu gewährleisten, müssen die Interviewenden im Gesprächsverlauf besonders darauf achten, keine negativen Gefühle bei den Befragten hervorzurufen. Dazu wird versucht, möglichst neutrale Begriffe zu verwenden (vgl. DÖRING & BORTZ 2016: 126).

Die Interviews werden meistens bei den Befragten zu Hause durchgeführt. Neben dem bereits genannten Aspekt der Zuträglichkeit für die Interviewsituation (vgl. MISOCH 2019: 186f) spielt es auch eine Rolle, den Befragten soweit wie möglich entgegenzukommen, da deren Zeit sehr knapp ist. Aus dem letzten Grund kam es auch zu zwei Telefoninterviews.

In der Regel kannten die Personen den Leitfaden nicht. Dies hatte den Zweck, das Interview möglichst unvoreingenommen und offen sowie flexibel führen zu können. Auf Nachfrage wurden die Themenkomplexe genauer benannt oder der Leitfaden selbst verschickt. In einem Fall fand ein geplantes Interview nicht statt, da die Initiative zwar auf der Website der Kommune als gemeinnütziger Verein gelistet war, sich aber eindeutig nicht als Verein definiert, was erst durch einen intensiven Mailkontakt ersichtlich wurde.

Es sind, bis auf eine zeitlich bedingte Ausnahme, immer zwei Personen des Teams bei einem Interview dabei: Die erste ist vorwiegend für die Interviewführung zuständig, während die zweite mitschreibt und Nachfragen stellen kann. Die Interviewführung kann auch sehr dynamisch sein, sodass diese Rollen verschwimmen. Um die Interviewsituation im weiteren Verlauf des Projekts besser präsent zu haben und die Interpretation zu vereinfachen, werden nach dem Interview Auffälligkeiten in Form von Memos festgehalten. Allgemein wurde während des Interviews auf ein hohes Maß an Neutralität geachtet. Allerdings lässt sich trotz aller Bemühungen der Einfluss der Interviewenden auf die Befragten nicht vermeiden (vgl. YIN 2011: 138).

Die Auswertungsmethodik, die abhängig von Forschungsgegenstand, Sample und Interviewform ist, wird im Folgenden (vgl. HELFFERICH 2011: 168f)

3.2.3.3 Transkription

Eine angemessene Datenaufbereitung ist zentraler Bestandteil jeder Forschungspraxis (vgl. MAYRING 2016: 85f). Die frühe Reduktion des Sprachlichen auf die Informationen erschien sinnvoll, weil der Fokus auf dem informativen Gehalt lag. Dazu waren zunächst Verlaufsprotokolle angedacht (vgl. HELFFERICH 2011: 39). Verlaufsprotokolle sind nicht genau definiert, können aber beispielsweise die Zeit, eine Beschreibung der Textsorte und eine kurze Charakterisierung des Inhalts beinhalten (vgl. UNIVERSITÄT BIELEFELD 2015). Es fiel jedoch auf, dass dies den Anforderungen an die angedachte Auswertung nicht entsprach, weshalb eine hybride Form von Verlaufsprotokoll und Transkript erstellt wird, die als *paraphrasierendes Transkript* bezeichnet werden kann. Es werden sowohl Fragen als auch Antworten in eigenen Worten möglichst genau festgehalten (Paraphrase), wobei Fragen mit ihren Antworten von jeweils anderen Frage-Antwort-Komplexen aus Übersichtlichkeitsgründen durch Absätze getrennt werden. Wichtig erscheinende Aussagen wurden als direktes Zitat übernommen. Durch Zeitmarken ist es zudem möglich, Passagen direkt nachzuhören. Durch die relativ hohe Ausführlichkeit war eine Codierung möglich. Somit konnte durch dieses Verfahren mit dem gegebenen Erkenntnisinteresse effektiv mit den Interviews gearbeitet werden.

3.2.3.4 Matrizen der Herausforderungs- und Potentialkontrastierung

Die Herausforderungskontrastierung dient dem Ausarbeiten verschiedener Herausforderungen von Vereinen und der jeweiligen Zuordnung dieser zu den einzelnen Vereinen. Die Matrix der Herausforderungskontrastierung wird sowohl deduktiv auf Basis des Interviewleitfadens und bisheriger Kenntnisse des Teams als auch induktiv durch die angefertigten Interviewsteckbriefe (*s. Anhang*) gebildet. Die Steckbriefe werden auf Grundlage der ersten Transkripte erstellt und haben den Zweck, einen leichteren Überblick über die wichtigsten Elemente des jeweiligen Vereins und eine Vergleichbarkeit zwischen den Vereinen zu ermöglichen. Grundlage für den Aufbau des Interviewsteckbriefs sind der erste Interviewleitfaden sowie bisherige Erfahrungen und Diskussionen des Teams. Im weiteren Verlauf wird die Herausforderungskontrastierung immer wieder angepasst und verändert. Neben einigen Übercodes und Untercodes beinhaltet die Herausforderungskontrastierung zudem Organisations- und Abgrenzungslogiken, die unter anderem mit den Problemen in Verbindung stehen können. Durch die bereits sehr differenzierte Strukturierung des empirischen Materials dient die Herausforderungskontrastierung auch als Basis für die Codierung. Nach erfolgter Codierung wurde die Heraus-

forderungskontrastierung nicht mehr angepasst. Der Grund ist, dass durch die Kombination der Auswertung der Codes und dem Inhalt der Matrix eine differenzierte Betrachtung von Herausforderungen der Vereine möglich war und eine Anpassung somit nicht effizient gewesen wäre. Im Gegensatz zur Herausforderungs- wird die Potentialkontrastierung (s. *Anhang*) erst nach erfolgter Codierung, im Kontext der Typisierung, vorgenommen.

Die beiden Matrizen können jeweils als eine „Matrix der inhaltlichen Strukturierung“ (KUCKARTZ 2016: 101) Von einer Maximalkontrastierung kann gesprochen werden, da anhand der Kategorien Unterschiede der Vereine deutlich werden sollten. Auch ist zu nennen, dass es sich bei den Matrizen um eine Transformation qualitativer in quantitative Daten handelt, weil die Kreuze auf Basis der Aussagen beziehungsweise der vergebenen Codes gesetzt werden (vgl. VOGL 2017: 291ff)

3.2.3.5 Codierung

Neben den aus der Maximalkontrastierung hervorgegangen Codes zu der Kategorie Herausforderungen werden durch weitere Sichtung des Interviewmaterials neue induktive Kategorien, wie unterschiedliche Potentiale, gesellschaftlicher Wandel und Beziehungen zwischen Städten und ländlichen Räumen, gebildet. Anschließend erfolgt eine Probecodierung zweier Interviews, welche zu Ergänzungen und Veränderungen des Codesystems beiträgt. Im nächsten Schritt werden alle Interviews codiert. Dabei fällt auf, dass erneut Änderungen und Ergänzungen in Codes und UnterCodes vorgenommen werden müssen, um der Forschungsfrage gerecht zu werden. Insgesamt handelt es sich um ein *offenes Codieren*, da in diesem Schritt nur der Inhalt der paraphrasierten Transkripte aufgeschlüsselt und relevante Aspekte herausgearbeitet werden sollten (vgl. BOHNSACK 2018: 99). Die Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Codes werden erst in den Analyseverfahren aufgegriffen. Für die Codierung wird das Programm MAXQDA verwendet, für das eine Lehrlizenz zur Verfügung gestellt wird. In *Abb. 23* ist das erstellte Codesystem zu sehen. Eine genaue Beschreibung der Codes findet sich in *Kapitel 3.3.3*.

Codesystem



Abb. 23: Entwickeltes Codesystem zur Auswertung der gesammelten Daten, erstellt in MAXQDA. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.

3.2.3.6 Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse

Um die allgemeinen Herausforderungen der Vereine genauer beleuchten zu können, wird die Methode der *inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse* nach Kuckartz gewählt. Im Gegensatz zu Mayrings Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse, in der mehrere Schritte zur Entfremdung vom Material vorgenommen werden, bleiben Kuckartz' Methoden näher am Material. Außerdem sind sie weniger aufwendig, weshalb die Orientierung an Kuckartz auch forschungspraktisch zu begründen ist (vgl. MAYRING 2016; KUCKARTZ 2016). Da die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse vor allem für „die Identifizierung von Themen und Subthemen, deren Systematisierung und Analyse der wechselseitigen Relationen“ (KUCKARTZ 2016: 123) geeignet ist, erschien die Verwendung dieser Auswertungsmethode zweckmäßig.

Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz besteht aus sieben Phasen, die auch in Wechselwirkung miteinander stehen (s. Abb. 24). Phase 1 (*Initiierende Textarbeit:*

Markierung wichtiger Textstellen und Schreiben von Memos) an deren Ende erste Zusammenfassungen geschrieben werden sollen, wurde durch die Erstellung der Interviewsteckbriefes zum großen Teil abgedeckt. Durch die Maximalkontrastierung, das Codesystem und der bereits erfolgten Codierung können die Phasen 2 (*Entwicklung von thematischen Hauptkategorien*) und 3 (*Codierung des gesamten (vorhandenen) Materials mit den Hauptkategorien*) abgedeckt werden. Bezüglich Phase 3 ist zu sagen, dass bereits auf Basis der Herausforderungskontrastierung gebildete Unter-codes zur Codierung der paraphrasierenden Transkripte genutzt werden. Während Phase 5 (*induktives Bestimmen von Subkategorien am Material*) vorgezogen und Phase 6 (*Codieren des kompletten Materials mit den ausdifferenzierten Kategorien*) werden, wird Phase 4 (*Zusammenstellen aller mit der gleichen Kategorie codierten Textstellen*) erst kurz vor Beginn der Analyse (Phase 7) vorgenommen (vgl. KUCKARTZ 2016: 100ff) . In der Analyse liegt der Fokus zunächst vor allem auf den Unterkategorien, um diese dicht zu beschreiben und somit einen besseren Einblick in die komplexen Themenfelder gewinnen zu können. Dabei wird auch auf Verbindungen zwischen Subkategorien desselben und unterschiedlicher Über-codes verwiesen (vgl. Kuckartz 2016, S. 168).

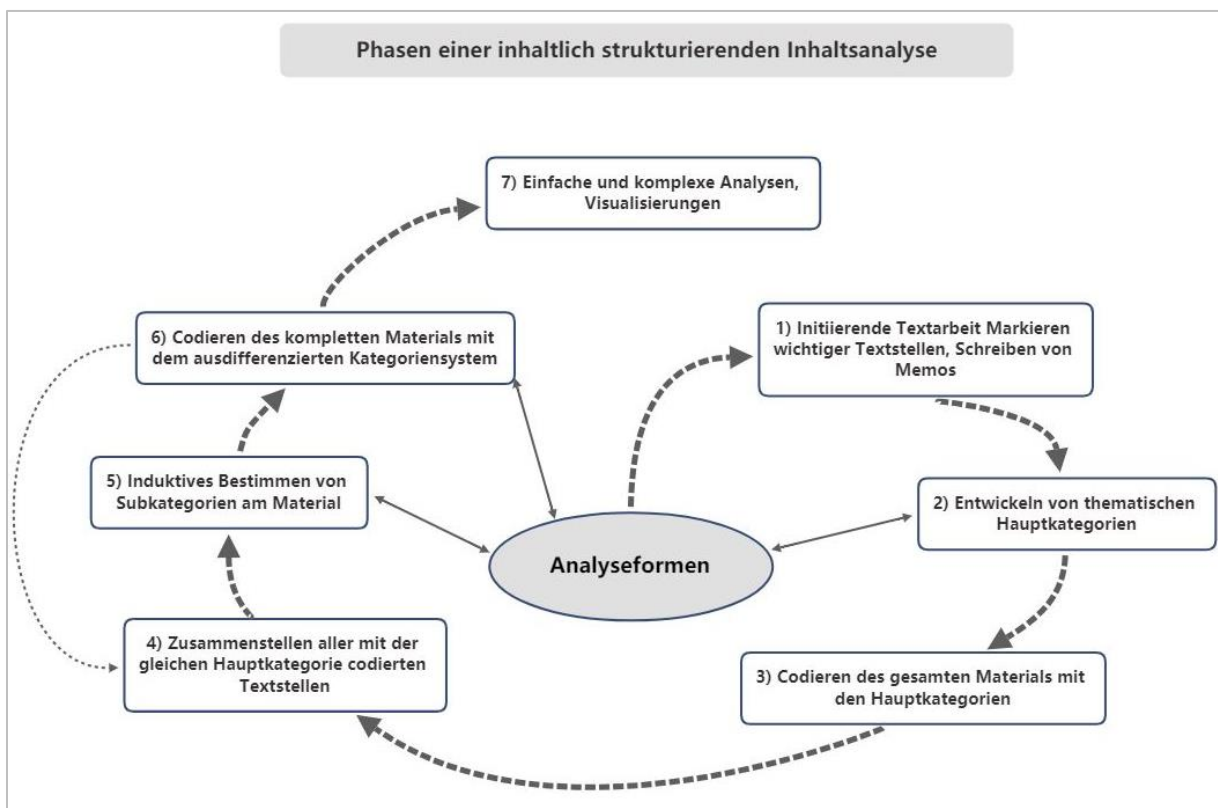


Abb. 24: Phasen der strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Kuckartz 2016: 100.

Die Über-codes werden in diesem Schritt nur kurz beschrieben und bei der Auswertung der Maximalkontrastierung und der Potentialkontrastierung tiefer analysiert. Bei der Auswertung

der beiden Matrizen wurde auf Zusammenhänge unterschiedlicher Herausforderungen und Potentiale geachtet. Auch wurden diese soweit möglich in Beziehung mit den Kategorien, die in *Kapitel 3.1.2* näher erläutert werden, gesetzt.

3.2.3.7 Typisierung

Eine weitere Analyseform ist die Typisierung der Vereine. Diese ist an die Methode der *typenbildenden, qualitativen Inhaltsanalyse* von Kuckartz angelehnt. Auch hier spielen verschiedene Phasen eine Rolle:

Phase 1: Bestimmung des Merkmalsraums

Phase 2: Gruppierung der einzelnen Fälle, Bildung der Typologie

Phase 3: Beschreibung der Typologie

Phase 4: Explizite Zuordnung der Einzelfälle zu den gebildeten Typen

Phase 5: Zusammenhangsanalyse

Die Merkmale werden vorwiegend induktiv aus den empirischen Daten gewonnen, es fließen aber auch eigene Erfahrungen und Kenntnisse mit ein, sodass es auch deduktive Elemente gibt. Phase 1 (*Bestimmung des Merkmalsraums*) und Phase 2 (*Bildung der Typologie, Gruppierung einzelner Fälle*) werden zu einem Analyseschritt zusammengelegt. Allerdings wird das Gruppieren zum Zweck der Suche weiterer gemeinsamer Eigenschaften ausgelassen, da sich die Vereine durch die Maximalkontrastierung und Vereinsvorstellungen bereits gut charakterisieren lassen. Nach der *Beschreibung der Typologie* (Phase 3) werden die Fälle den jeweiligen Typen (Phase 4) zugeordnet. Zum Einsortieren der Vereine werden erneut Maximalkontrastierung und Vereinsvorstellungen herangezogen. Anschließend erfolgt eine *Zusammenhangsanalyse* (Phase 5). Zunächst werden Herausforderungen und Potentiale nach den gebildeten Typen sortiert und Auffälligkeiten notiert. Im nächsten Schritt wurde ein Zusammenhang zwischen typenspezifischen Herausforderungen und Potentialen hergestellt. Des Weiteren wurden Typen und Kategorien in Verbindung gesetzt (vgl. KUCKARTZ 2016: 126ff.).

Die Ergebnisse dieses Vorgehens sind in *Kapitel 3.3.5* zu sehen. Im Vorfeld kann gesagt werden, dass es drei Merkmale – *Organisations-, Veranstaltungs- und Netzwerkslogik* mit je verschiedenen Ausprägungen gibt, wodurch insgesamt 24 Typen entstehen. Zudem wurden Übertypen gebildet, für die nur die Organisations- und Veranstaltungslogik von Relevanz sind (s. *Abb. 25*). Die Bildung dieser Übertypen dient der Analyse des Zusammenhangs zwischen den Dimensionen Kategorie und Typ.

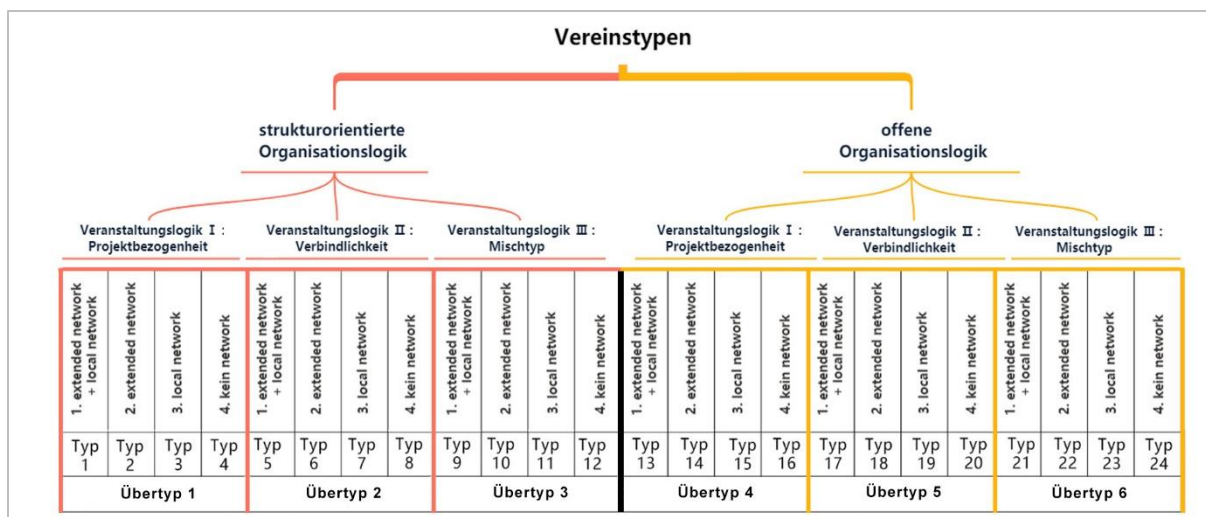


Abb. 25: Merkmalsausprägungen und die jeweiligen Vereinstypen. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Interviews 2019/2020.

3.2.4 Austausch mit Projektpartnern und Vereinen

Im Rahmen des Forschungsprozesses ist es wichtig, sowohl mit den Projektpartnern als auch Vereinsvertretern Kontakte aufzubauen. Dies dient dem gegenseitigen Austausch und der Gewinnung von Informationen. Um das zu erreichen, wird an unterschiedlichen Treffen an verschiedenen Orten im Fichtelgebirge teilgenommen, an welchen Kultur- und Kreativschaffende beteiligt waren.

Kick-off-Treffen mit Projektpartnern

Am 24. Juni 2019 fand im Geographischen Institut der Universität Bayreuth das Eröffnungstreffen des gesamten Projekts mit Vertretern der Projektpartner statt. Anwesend waren die sechs Studenten des Forschungsteams sowie die Projektbetreuer Prof. Dr. Rothfuß und Dr. Dörfler. Außerdem waren die Vorsitzende der Netzwerkinitiative KÜKO, der Künstlerkolonie Fichtelgebirge e.V., Sabine Gollner und Behördenvertreter der Landkreise Bayreuth sowie Wunsiedel an dem Treffen beteiligt. Zusätzlich waren noch drei Personen aus dem Mitarbeiterstab der Projektpartner vor Ort.

Ziel des Kick-off-Treffens war das Kennenlernen der am Projekt beteiligten Personen. Prof. Dr. Rothfuß begann mit der Vorstellung des Projekts. Die Umsetzung des Reallabors soll der zweite Schritt eines Prozesses werden, den die aktuelle Begleitforschung durch das Studienprojekt mittels einer Grundlagenforschung einleitet. Dabei stellte Prof. Dr. Rothfuß die Etablierung eines Reallabors als Plattform und Ermöglichung neuer Partizipationsformen am Kulturleben im peripheren Raum vor. Frau Sabine Gollner ergänzte die Zielsetzung. Aus dem Gesamtprojekt soll ein regionales Netzwerk für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge geschaf-

fen werden, durch welches die Teilhabe am kulturellen Leben nachhaltig etabliert und gestärkt werden kann.

In einer Kurzpräsentation erklärten die Studenten ihren Auftrag, ihren Teil der Begleitforschung. Des Weiteren wurde ein erstellter Zeitplan vorgestellt, der die nächsten Schritte der Begleitforschung in den folgenden Monaten aufzeigt, welche in einem Forschungsbericht enden sollen. In einer Diskussionsrunde haben die Anwesenden Stellung bezogen und dadurch ist das Projekt weiterentwickelt worden.

Peripher und ganz zentral – Kreativwirtschaft im ländlichen Raum



Abb. 26: Logo der Jahreskonferenz Kultur- und Kreativwirtschaft in Deutschland 2019. Köppel 2019.

Am 24. und 25. September 2019 fand auf dem ehemaligen Fabrikgelände der Firma Winterling Porzellan in Röslau die Jahreskonferenz der Kultur- und Kreativwirtschaft statt (s. Abb. 26). Auf der Konferenz gab es zum einen Vorträge von Kreativschaffenden über die Geschichte der Porzellanfabrikation im Fichtelgebirge, die Kreativwirtschaft in der Region sowie zu Raumpionieren. Die Kreativwirtschaft ist ein wichtiger Player im Fichtelgebirge und durch die dort ansässige Künstlerkolonie ein Ideengeber und Netzwerker für lokale Kreative. Durch deren Vermittlung gelingt eine Verbindung zwischen Kultur und Wirtschaft. Von diesem Zusammenschluss können insbesondere Künstler im peripheren Raum des Fichtelgebirges profitieren, da sie durch die Plattform der Gruppe sichtbar werden.

Des Weiteren fanden Workshops statt. Die teilnehmenden Studenten besuchten die Workshops „Lobbyarbeit“ und „Co-Working“. Im Bereich der Lobbyarbeit sind Finanzierungsprobleme thematisiert und anhand des Beispiels der Filmförderung von Niedersachsen ausge-

führt worden. Zudem wurde ein Desinteresse der Industrie- und Handelskammer für Kunst- und Kulturschaffende sowie deren Anliegen angesprochen. Daraus formulierten die Teilnehmer die These, dass Politik und Wirtschaft den Wert von Kreativschaffenden kennenlernen und schätzen lernen müssen. Die Ergebnisse des Workshops waren informative Aussagen, die jedoch wenig nützlich für die Forschung des Studienprojekts sind, denn die Teilnehmer kamen aus anderen Bundesländern, deren Hintergründe sich vom Untersuchungsgebiet und den dortigen Vereinen unterscheiden. Im zweiten Workshop „Co-Working“ diskutierten die Teilnehmer über unterschiedliche Organisationsformen sowie hinderliche Strategien für das Co-Working. Auch dabei konnte die Relevanz für Vereine nicht herausgearbeitet werden.

Des Weiteren wurde ein Panelgespräch, eine Expertenrunde, veranstaltet. Dabei stellten jeweils ein Wirtschaftsförderer, ein Verwaltungsvertreter, ein Büroleiter für Kunst und Kultur sowie eine Netzwerkmanagerin Projekte und Initiativen zur Kreativwirtschaft in Bayern vor. Die für das Studienprojekt relevante Diskussion behandelte das Thema ‘Schnittstellen und Mehrwert von Kooperationen’. Dort wurde betont, dass es Schnittstellen zwischen Kunst- und Kreativwirtschaft gibt und diese im ländlichen Raum bedeutsam sind, da sich die lokalen Akteure persönlich bekannt sind. Des Weiteren wurde die vernetzende Rolle des veranstaltenden Kunstvereins herausgestellt, welcher diese Schnittstellen aktiviert und bespielt, indem er die Akteure miteinander ins Gespräch bringt.

Den Abschluss in Röslau bildete ein World Café zu den Themen ‘Vernetzung, Vertrauen, Offenheit’, ‘Kümmerer, Personalausstattung’, ‘ÖPNV, Mobilität’ und ‘Sichtbarkeit, Selbstbewusstsein, Wertschätzung’. Diese Kategorien finden sich zwar ähnlich im Leitfaden und den Auswertungscodes des Studienprojekts, doch auf dem Kongress wurden diese relativ oberflächlich behandelt, sodass kaum etwas Konkretes mitzunehmen war.

Tag der Vereine

Am Nachmittag des 19.10.2019 fand im Kulturladen ‘Souvenir’ in Bad Berneck der Tag der Vereine statt. Als Initiator fungierte die Künstlerkolonie Fichtelgebirge e.V., vertreten durch die Vorsitzende Sabine Gollner. An diesem Tag wurde den verschiedenen Vereinen des Ortes die Möglichkeit geboten, sich und ihre Arbeit öffentlich zu präsentieren, um die Vielfalt der ehrenamtlichen, lokalen Vereinsarbeit sichtbar zu machen und um mit den eingeladenen Bewohnern in Kontakt zu treten. Frau Gollner stellte das Gesamtprojekt ‘Fichtel-LAB’, jetzt ‘Vereinsfinder Fichtelgebirge’ vor (s. *Abb. 27*) und die Studenten riefen sie zu Gesprächen auf. Zudem lernten sie den Vertreter eines Bürgervereins kennen, der für ein Interview gewonnen werden konnte.



Abb. 27: Tag der Vereine in Bad Berneck. Studenten auf der Bühne (v. l.: Hang Chen, Elisabeth Stoll, Verena Quest) mit Veranstalterin Sabine Gollner. Diller 2019.

Die Veranstaltung fand in sehr lockerer Atmosphäre statt. Obwohl in Bad Berneck zirka 50 Vereine ansässig sind, waren an diesem Nachmittag nur circa zehn vertreten, die sich der Reihe nach vorgestellt haben. Während des Events gab es zwei musikalische Auftritte einer Initiative, mit welcher bereits ein Interview geführt wurde. Es konnten trotz der niedrigen Teilnehmerzahl gute Kontakte geknüpft sowie Visitenkarten ausgetauscht werden. Außerdem gab es noch ein Gespräch mit einem Pressereporter.

Vereinsfinder Weißenstadt



Abb. 28: Studienprojektteam bei der Veranstaltung 'Vereinsfinder Weißenstadt'. Eigenes Foto 2020.

Am Abend des 04.12.2019 fand im Bürgersaal in Weißenstadt die Auftaktveranstaltung zur Freischaltung der Onlineplattform ‘Vereinsfinder Fichtelgebirge’ statt. Auf dieser Website können sich Vereine des Fichtelgebirges mit Kulturbezug eintragen und darüber mit anderen Vereinen vernetzen. Neben den sechs Studenten des Studienprojekts (s. Abb. 28) waren auf dem Podium weitere sieben Personen vertreten: Sabine Gollner, Vorsitzende der Künstlerkolonie Fichtelgebirge e.V. mit Martin Uckley und ihrem Mitarbeiter Julian Lang, der die Federführung beim Aufbau und der Pflege der Website innehat. Des Weiteren befanden sich Prof. Dr. Rothfuß und Dr. Dörfler als wissenschaftliche Betreuer des ganzen Projekts sowie die Ehrenamtskoordinatorin des Landkreises Wunsiedel, Elisabeth Golly, und der Regionalmanager des Landkreises Bayreuth, Alexander Popp, auf dem Podium, um Stellung zu nehmen.

Prof. Dr. Rothfuß stellte die Rolle der Universität Bayreuth als wissenschaftliche Begleitung des Projekts vor und Dr. Dörfler ergänzte seine Aufgabe. Als Ziel der Forschung formulierten sie die gemeinsame Realisierung eines Reallabors mit den Vereinen. Dort sollen kulturelle Vereine, Bevölkerung sowie Wissenschaft miteinander ins Gespräch kommen. Frau Gollner gab einen Problemaufriss des Gesamtprojekts, Herr Lang sowie Herr Uckley erklärten die Funktionsweise der Website. Des Weiteren erklärte Herr Popp den Kulturentwicklungsplan der Stadt Bayreuth. Frau Golly nannte Probleme, welche die Vermittlung von Ehrenamtlichen erschweren. Dabei erwähnte sie bürokratische Hürden, wenig Anerkennung für die Vereinsarbeit sowie die fehlende Bereitschaft junger Leute, sich langfristig an einen Verein und die dazugehörigen Aufgaben zu binden.

Bezüglich der Vereinsproblematik, dem Mittelpunkt der Forschung des Studienprojekts, wurde eine Dreifachbelastung der Vereine dargelegt. Diese müssen als Lückenfüller dienen, wenn die Gemeinde ein Vorzeigeprojekt für die Öffentlichkeit benötigt. Dennoch erhalten sie keine Zuschüsse, da die Haushaltslage schlecht ist und in der Verwaltung gibt es keine Ansprechpartner für die Vereinsvertreter. Des Weiteren wurde angemerkt, dass die Städte und Gemeinden von der erbrachten Leistung der Vereine für den Ort wissen, es dennoch nicht möglich gemacht wird, diese finanziell zu unterstützen. Dies sind die Meinungsäußerungen der anwesenden Personen und keine allgemeingültigen Aussagen.

An drei Thementischen zu den Schwerpunkten ‘Mitglieder halten und gewinnen’, ‘Partnerschaften und Netzwerken’ sowie ‘Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation’ kamen die Veranstaltungsteilnehmer miteinander in die Diskussion. Es gab Aussagen, die sich mit den Erkenntnissen aus den Interviews der Begleitforschung decken. So wurde die Bedeutung der Identifikation mit den Zielen des Vereins (vgl. V6: 47), die schwierige Motivation junger Per-

sonen (vgl. V22: 58) sowie das Interesse an der Mitbestimmung der Mitglieder (vgl. V12: 46) herausgestellt.

In einer Diskussionsrunde werden Schichtarbeit und Nachmittagsunterricht von den Teilnehmern als große Probleme genannt, da die Mitglieder jeden Alters in ihrem Alltag eingespannt sind und keine Zeit für Vereinsangebote und -leben haben. Öffentlichkeitsarbeit und der gesteigerte Einsatz sozialer Medien bilden keine Lösung dieser Herausforderung, denn die Aktiven müssen vor Ort sein. Diese Meinungen sind diejenigen der Veranstaltungsteilnehmer. Außerdem ist der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) problematisch, da die Mobilität zwischen den Dörfern nicht gewährleistet werden kann, trotz des Ausbaus der Linienverbindungen. Zudem sind regionale Anbindungen und Fahrpläne des ÖPNV für Gäste von außerhalb schwierig zu verstehen. Als weiteres Problem sind Landkreis- und Pressegrenzen angesprochen worden. Direkte Nachbarorte, die in einem anderen Landkreis liegen, werden in den Tageszeitungen nicht thematisiert, sodass keine Ankündigungen der dortigen Veranstaltungen vorhanden sind. Aus der Diskussionsrunde konnten Meinungen der Teilnehmer gewonnen werden, die mit den Aussagen in den Interviews verglichen werden können, um Vergleichsmöglichkeiten zu haben. Außerdem konnten Kontakte geknüpft und somit weitere Interviews ausgemacht werden.

Vernetzungsplattform Trello

Damit eine Plattform zur Vernetzung der Projektpartner zur Verfügung steht, wurde über 'Trello' eine Website für diese eingerichtet. In diese können Nachrichten, Bilder sowie Literatur eingestellt und mit den anderen Nutzern geteilt werden. Somit entsteht eine Übersicht von dem, was im Laufe des Projekts passiert und die Partner können das jederzeit einsehen, kommentieren oder ergänzen. Nur das Studienprojektteam stellt regelmäßig Informationen über Projektfortschritte online, um die Beteiligten auf dem Laufenden zu halten. Bisher wurde diese Plattform kaum verwendet und die Vernetzungsaktivität ist niedrig.

Das Kapitel zeigt, dass Kontakte mit den Projektpartnern sowie einzelnen Interviewpartnern auf Plattformen und Veranstaltungen aufgebaut werden können. Es muss jedoch festgehalten werden, dass andere Methoden wirkungsvoller sind. Zum Beispiel gelingt die Akquise besser durch telefonischen sowie E-Mail-Kontakt (s. *Kapitel 3.3.3*). Der Mehrwert der Konferenzbesuche ist anzuzweifeln, da die dortigen Beiträge zwar teilweise ähnliche Probleme aufzeigen, wie sie von den Vereinen genannt wurden, aber im Vordergrund der Treffen stehen die Belange der Kreativschaffenden.

3.3 Auswertung der Daten

In diesem Kapitel werden sämtliche Daten ausgewertet, die über den Forschungsprozess hinweg gesammelt wurden. Dabei wird in den Unterkapiteln auf die verschiedenen Themen eingegangen. Zunächst wird dabei der Workshop zum Thema der Vereinsattraktivität ausgewertet. Anschließend werden alle befragten Vereine einzeln vorgestellt und charakterisiert. Im dritten Teil werden die Matrizen der Kontrastierungen erläutert. In der Herausforderungsmatrix werden dabei die Herausforderung den Vereinen zugeordnet. Darauf folgend werden in der Potentialkontrastierung, die Potentiale der Vereine aufgeführt und jeweils zutreffend zugeordnet. Abschließend werden die in der Forschung entwickelten Codes einzeln ausgewertet und mit ihren wichtigsten Aussagen dargestellt. Im letzten Teil dieses Kapitels werden die Vereine bestimmten Typen nach Merkmalen zugeordnet und dementsprechend ausgewertet.

3.3.1 Workshop Vereinsattraktivität

Am 25.10.2019 fand der Workshop Vereinsattraktivität mit 21 Geographiestudenten als Teilnehmern statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die Frage, wie Vereine für junge Erwachsene attraktiv gemacht werden können. Mit einer Vielzahl unterschiedlicher Moderationsmethoden wurde versucht, Antworten auf diese Frage näher zu kommen. Dabei sind auf der Veranstaltung Daten mit Hilfe von sechs verschiedenen Methoden erhoben worden. Im Folgenden werden die in *Kapitel 3.2.1* bereits vorgestellten Methoden ausgewertet und Ergebnisse der Zusammenarbeit präsentiert. Zuerst erfolgt eine Einstimmung in den Workshop mit ja-nein-Fragen, welche mittels *Handheben* beantwortet werden. Danach halten alle Teilnehmer ihre bisherigen Vereinsaktivitäten in einer *Mitgliedermatrix* fest. Um Näheres über Beitrittsgründe zu erfahren folgt darauf eine *Blitzlichttrunde* zu diesem Thema. Den Hauptteil des Workshops besteht aus einem *World Café* zu dem Thema Herausforderungen für Vereine mit einer anschließender *Punktabfrage*. Den Abschluss bildet die konkrete Ausarbeitung von Lösungsideen anhand einer *Drei-Teile-Torte*.

3.3.1.1 *Handheben – Kenntnisstand zur Workshopthematik*

Mit Hilfe der Methode *Handheben* wird der Erfahrungsstand der Teilnehmer besser eingeschätzt. Zum Einstieg in den Moderationsworkshop wurde die Mitgliedschaft der Teilnehmer in Vereinen abgefragt. Auf die Frage ‘Wer ist aktuell Mitglied in einem Verein?’ meldeten sich 16 von 21 Personen. In der Gruppe können das Engagement und die Kenntnis über Vereine also als hoch eingestuft werden. Denn im Vergleich dazu, wurde in einem Bericht der Stiftung für Zukunftsfragen herausgefunden, dass lediglich 44 Prozent der Deutschen (ab 14 Jahren) Mitglied in einem Verein sind (vgl. STIFTUNG ZUKUNFTSFRAGEN 2014: 5). Auch dass

Vereine vor Herausforderungen, wie dem Nachwuchsproblem, dem Vereinssterben und Problemen im Ehrenamt stehen, wurde mittels Handheben von den Teilnehmern als bekannt ermittelt. Anhand der Frage ‘Wer kennt eines oder mehrere der genannten Probleme aus eigener Erfahrung im Verein?’ können 13 von 21 Leute identifiziert werden.

3.3.1.2 Mitgliedermatrix zur Vereinsaktivität

Mit dieser Methode wird die genaue Vereinsaktivität der Teilnehmer mit Hilfe einer *Mitgliedermatrix* in der Vergangenheit wie Gegenwart abgefragt. Die Auswertung geschieht mit Hilfe vier verschiedener Auswertungsmethoden, welche nachfolgend dargestellt werden. Zuerst wird mit den Ergebnissen der Mitgliedermatrix die Verteilung der Mitgliedschaften pro Vereinskategorien veranschaulicht. Für die Definition Vereinskategorie (*s. Kapitel 3.1.1*). Die zweite Auswertungsmethode zeigt die Vereinskategorien nach dem Aktivitätsstatus der Mitglieder. Drittens kann die Veränderung des Engagements über die Zeit hinweg nach Vereinskategorien abgelesen werden. Die vierte Auswertungsweise erlaubt das Nachvollziehen individueller ‘Vereinslebenswege’. Dies ist möglich auf Grund der Erhebung von Einzeldaten durch Initialen auf den Klebepunkten. Bei allen Auswertungsmethoden entspricht eine Nennung in der Mitgliedermatrix einer Vereinsmitgliedschaft pro Lebensabschnitt.

Anzahl der Mitgliedschaften pro Vereinskategorie

Im Folgenden wird die Mitgliedermatrix nach der Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Vereinskategorien aufgegliedert. Dabei wird die komplette Bepunktung über den gesamten zeitlichen Verlauf und die Aktivitätsarten (*aktiv, teilnehmend, passiv*) der Mitglieder hinweg gezählt. Die Kategorien werden zur Übersichtlichkeit nach Häufigkeiten in die vier Abschnitte A, B, C und D geclustert. Die Spanne A bedeutet *sehr wenige* Nennungen in der Vereinskategorie und verläuft von null bis vier Angaben. B meint *wenig* und gibt Äußerungen im Raum von fünf bis zehn an. Die Häufigkeit C *oft* verläuft von elf bis zwanzig Nennungen und die vierte Spanne D, *sehr oft*, beinhaltet alle Werte über zwanzig (*s. Tab. 3*).

Partnerschaftsvereine, Hobbyvereine, Träger- und Fördervereine sowie Bildungsververeine haben mit je einer Angabe *sehr wenige* Nennungen und liegen damit in Spanne A, null bis vier Nennungen. Ebenfalls in dieser Spanne, aber mit mehr Nennungen, liegen zum einen die Tourismusvereine mit drei Anführungen und zum anderen die caritativen/ humanitären Vereine mit vier Nennungen. In der nächsten Spalte B befinden sich Vereine, die *wenig*, also fünf bis zehn Mal, genannt wurden. Angefangen bei der Kategorie Traditionsverein mit fünf Nennungen, über Musikvereine, Theatervereine und Kunstvereine mit je sechs Angaben hinweg. Zudem fallen in Spalte B die politischen Vereine mit sieben Nennungen sowie die kirchlichen

Vereine mit zehn Erwähnungen. *Oft* und somit in Spalte C mit elf bis zwanzig Nennungen entfällt die Kategorie Umwelt- und Naturschutzverein mit elf und Bürgerverein mit 18 Angaben. In der letzten Spalte D, *sehr oft*, mit über zwanzig Anführungen finden sich Sportvereine mit 89 Nennungen. Insgesamt entfallen auf Spalte A sechs und auf Spalte B sechs Vereinskategorien sowie auf Spalte C zwei und D ein Verein.

Häufigkeit der Nennung	A sehr wenig	B wenig	C oft	D sehr oft
Spanne	0 – 4	5 – 10	11 – 20	20 <
Vereinskategorie	Bildungsverein 1	Traditionsverein 5	Bürgerverein 18	Sportverein 89
	Förder- und Trägerverein 1	Kunstverein 6	Umwelt- und Naturschutzverein 11	
	Hobbyverein 1	Musikverein 6		
	Partnerschaftsverein 1	Theaterverein 6		
	Tourismusverein 3	Politischer Verein 7		
	Caritativer Verein 4	Kirchlicher Verein 10		
Gesamt: 15	6	6	2	1

Tab. 3: Häufigkeit der Nennungen nach Vereinskategorie über die Zeit hinweg. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Anhand dieser Tabelle lässt sich deutlich sehen, dass der Sportverein mit seinen 89 Nennungen der klare Gewinner unter den Vereinskategorien bei den Mitgliedschaften der studentischen Teilnehmergruppe ist. Zu den deutlichen Verlierern hingegen zählen, mit je nur einer Nennung die Partnerschaftsvereine, die Hobbyvereine und die Bildungsvereine. Daraus lässt sich schließen, dass Sportvereine mit deutlichem Abstand am attraktivsten in den Lebensphasen der Kindheit, Jugend und des jungen Erwachsenenalters sind. Dieses Phänomen wird in dem nächsten Abschnitt noch einmal genauer und vertiefter dargestellt.

Aktivitätsstatus der Mitglieder pro Vereinskategorie

Über die Daten der Mitgliedermatrix wird herausgefunden, welche Vereine bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen besonders beliebt sind, um sich aktiv zu engagieren, bei Angeboten teilzunehmen oder passives Mitglied zu sein. Dazu werden die angegebenen Mitgliedschaften über alle Lebensphasen hinweg zusammengezählt. Das bedeutet, wenn eine Person über mehrere Lebensabschnitte hinweg im selben Verein Mitglied war beziehungsweise ist, wird das pro Abschnitt als einzelne Vereinsaktivität gewertet. Auf diese Weise kann die

Mitgliedschaft stärker gewichtet werden, als wenn nur der einmalige Vereinseintritt gewertet würde. Außerdem verändert sich oft im Laufe der Zeit die Art der Mitgliedschaft, was in dieser Zählung berücksichtigt und einzeln angezeigt wird. Das untenstehende Diagramm (s. Abb. 29) veranschaulicht, wie viele Mitglieder über alle Lebensphasen hinweg pro Vereinskategorie aktiv, teilnehmend oder passiv waren und sind.

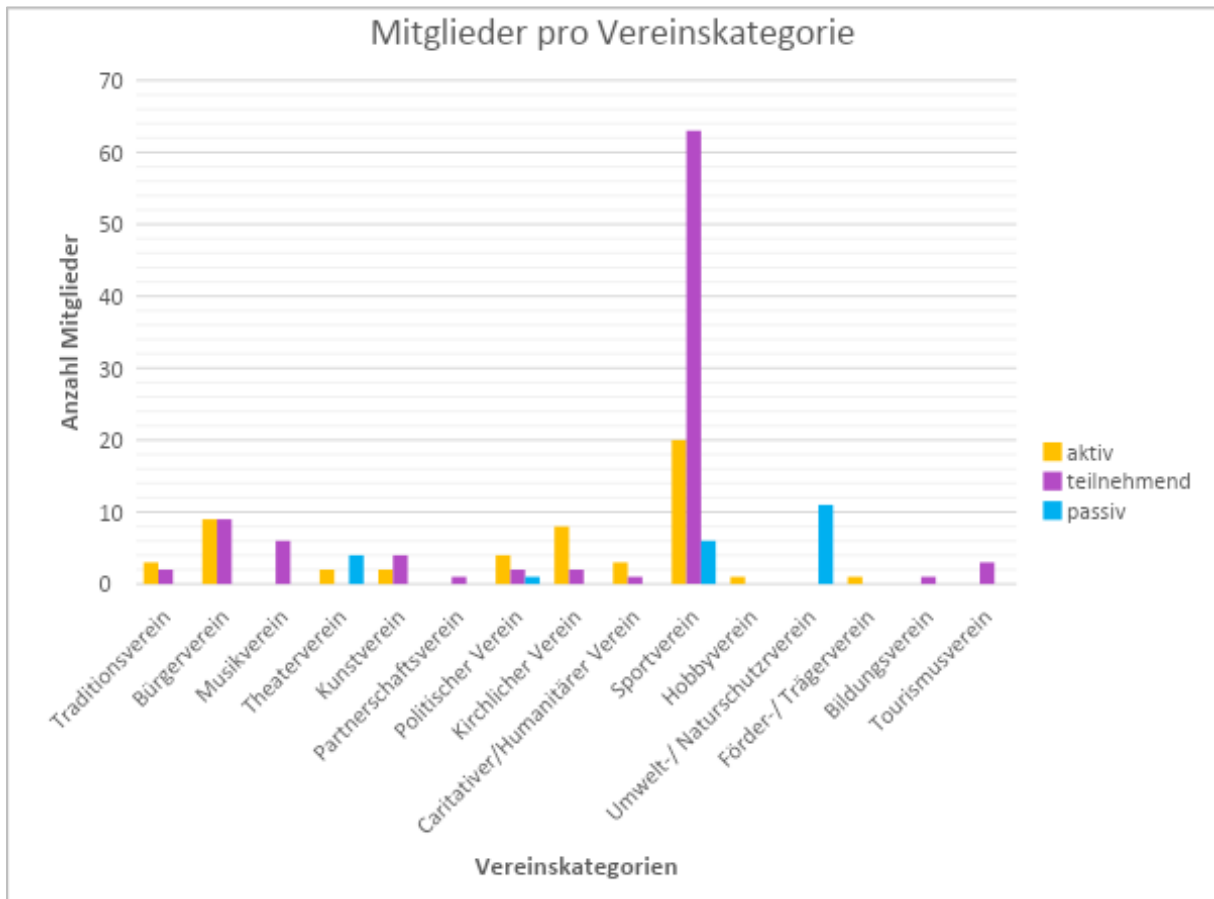


Abb. 29: Mitglieder über alle Lebensphasen hinweg pro Vereinskategorie, aufgeteilt in aktive (orange), teilnehmende (lila) und passive (blau) Mitgliedschaft. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Die Abbildung zeigt deutlich, dass nicht alle Vereine ähnliche Mitgliedszahlen verzeichnen können, was junge Menschen der Generationen 1990 bis 1997 (geschätzte Geburtsjahrgänge der Teilnehmer) betrifft. Besonders deutlich heben sich die Teilnehmerzahlen in Sportvereinen von allen anderen Kategorien und Arten der Mitgliedschaft ab. Bei 21 Teilnehmern an dieser Methode werden 63 teilnehmende Mitgliedschaften in verschiedensten Sportvereinen über die fünf Lebensabschnitte angegeben. Darauf folgen Bürgervereine mit neun und Musikvereine mit sechs Nennungen. Acht der Vereinskategorien haben vier oder weniger und vier Kategorien keine Nennungen.

Auch die Zahl der Aktiven ist bei Sportvereinen am höchsten. Bürgervereine belegen auch hier mit neun aktiven Mitgliedern den zweiten Platz. Gleich danach folgen kirchliche Vereine

mit acht Aktiven. Sieben Vereine werden über die Lebensabschnitte hinweg vier Mal oder weniger genannt. In fünf Vereinskategorien gab und gibt es keine aktiven Mitglieder.

Die meisten passiven Mitgliedschaften im Laufe der Zeit haben Umwelt- und Naturschutzvereinen mit elf Nennungen. Sportvereine verzeichnen in der Gruppe der Befragten sechs Passive. In Theatervereinen gibt es vier, in politischen Vereinen einen Passiven. Die restlichen Vereinskategorien haben keine passiven Mitgliedschaften.

Das Diagramm (s. *Abb. 29*) gibt einen Einblick in die Vereinsaktivitäten der Teilnehmer des Workshops. Die gruppierten Säulen zeigen eine Tendenz, in welchen Kategorien über die Lebensabschnitte hinweg Vereinsaktivitäten stattgefunden haben und stattfinden. Jedoch können keine eindeutigen Ergebnisse daraus gezogen werden, da schon Aktivitäten einer einzelnen Person, wie beispielsweise eine eher doch ungewöhnliche passive Mitgliedschaft im Theaterverein über vier Lebensabschnitte hinweg, das Gesamtbild deutlich verzerrt. Um das zu untersuchen werden in *Abschnitt Persönliche Vereinslebenswege nach Interessentypen* einzelne Vereinswerdegänge analysiert.

Veränderung des Engagements über die Zeit hinweg

Mit der Methode der Mitgliedermatrix wird eine Vielzahl von Daten gleichzeitig abgefragt. Um diese im Bericht grafisch darzustellen, werden die Angaben der Workshopteilnehmer in einem Blasendiagramm ähnlich der Matrix veranschaulicht. Jedoch entsprechen die Achsen Rubrikachsen und keinen Wertachsen, was bei dieser Darstellungsweise nicht üblich ist (vgl. MICROSOFT o.J.). Auf der x-Achse sind die Lebensabschnitte, auf der y-Achse die Vereinskategorien gelistet. Die Größe der Blasen repräsentiert eine zusätzliche Dimension der Daten. Durch die Größe dieser Kreise wird die Häufigkeit der Nennungen pro Kategorie und Lebensabschnitt dargestellt. Ein Punkt bedeutet hierbei null, ein kleiner Kreis wenige und ein großer Kreis viele Nennungen. Die Farbe des Kreises entspricht der Mitgliedsart. Orange steht für aktive, lila für teilnehmende und blau für passive Mitglieder (s. *Abb. 30*).

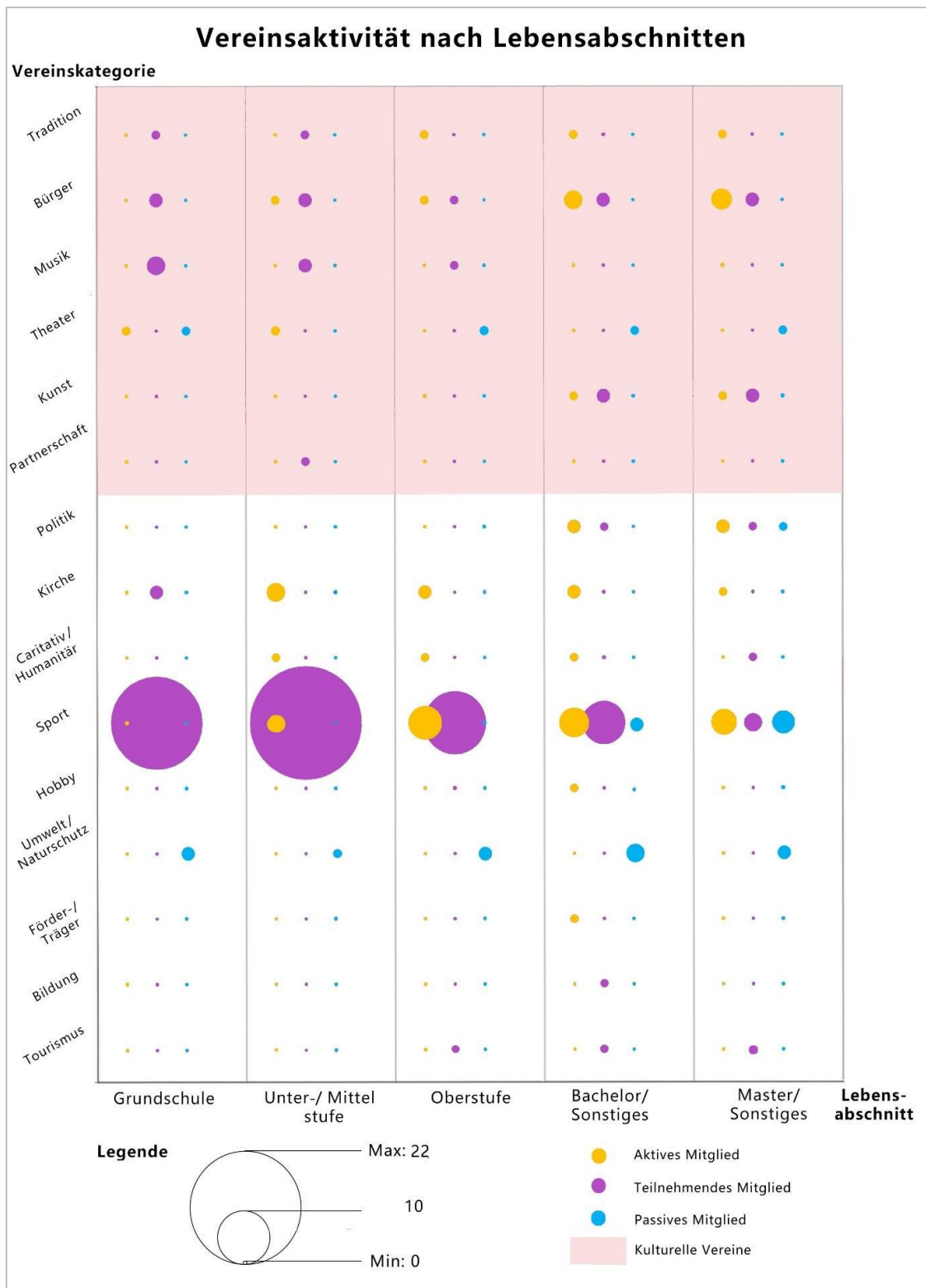


Abb. 30: Darstellung der gesamten Vereinsmitgliedschaften der Workshopteilnehmer nach Vereinskategorie, Lebensabschnitt und Art der Mitgliedschaft. Kulturelle Vereine sind rosa hinterlegt. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Nachfolgend wird beschrieben, wie sich die Art der Vereinsaktivität in der jeweiligen Vereinskategorie in den verschiedenen Lebensabschnitten von der Grundschule bis heute verändern. Um diese Entwicklung noch einmal zu verdeutlichen, wird für die bereits in *Abschnitt*

Anzahl der Mitgliedschaften pro Vereinskategorie erstellten Kategorien der Häufigkeit der Nennung jeweils eine Vereinskategorie der Kategorie A (*sehr wenig*), B (*wenig*), C (*oft*) und D (*sehr oft*) zusätzlich als Säulendiagramm dargestellt. Traditionsvereine (B) haben im Grundschul- und Unter-/Mittelstufenalter nur teilnehmende Mitglieder. Ab dann wandeln sich die Nennungen zur aktiven Mitgliedschaft. Generell gibt es jedoch nur eine Nennung pro Zeitabschnitt, also eine sehr geringe Anzahl pro Lebensabschnitt. Mitglieder der Bürgervereine (C) sind in der Grundschule teilnehmend, in der Unter- und Mittelstufe kommt aktive Teilnahme hinzu. In der Oberstufe wird die Teilnahme geringer, die Anzahl der Aktiven hingegen bleibt gleich. Ab dem Bachelor nehmen Teilnahme und Aktivität wieder zu, wobei es mehr Aktive gibt (s. Abb. 31/C). Bei Musikvereinen (B) gibt es in der Grundschule einige teilnehmende Mitglieder, diese nehmen danach immer weiter ab, bis die Mitglieder ab dem Bachelor komplett entfallen. Theatervereine (B) haben in der Grundschule jeweils ein aktives und ein passives Mitglied, in der Unter- und Mittelstufe nur noch einen aktiven Teilnehmer. Ab der Oberstufe gibt es jeweils ein passives Mitglied. Insgesamt sind das sehr geringe Angaben pro Lebensabschnitt. Bei Kunstvereinen (B) gibt es vor dem Lebensabschnitt Bachelor keine Angaben, ab dann gibt es einige wenige Aktive sowie Teilnehmer, wobei es mehr Teilnehmer gibt. Die Kategorie Partnerschaftsverein (A) verzeichnet nur eine Nennung als Teilnehmer in der Unter- und Mittelstufe. Politische Vereine (B) werden erst ab dem Zeitraum Bachelor genannt. Dort gibt es mehr Aktive als Teilnehmende. Im Master bleibt die Verteilung gleich, aber es kommt eine passive Mitgliedschaft hinzu (s. Abb. 31/B). Im Grundschulalter verzeichnen kirchliche Vereine (B) wenige Teilnehmer, ab der Mittel- und Unterstufe gibt es einen Wechsel zu einigen ausschließlich aktiven Mitgliedern. Bis zum Master nimmt diese Zahl jedoch langsam immer weiter ab. Caritative und Humanitäre Vereine (A) vermerken in der Grundschule keine Nennungen. Ab der Unter- und Mittelstufe gibt es eine konstante aktive Mitgliedschaft, ab dem Master sehr wenige teilnehmende Mitglieder. Sportvereine (D) haben eine hohe Teilnahme von Grundschulkindern an ihren Veranstaltungen. In der Unter- und Mittelstufe steigt die Zahl der Teilnehmer noch weiter an, außerdem kommen einige aktive Beteiligungen hinzu. In der Oberstufe nimmt die Teilnahme deutlich ab, dafür steigt die Zahl der Aktiven merklich an. Zum Bachelor bleibt die Zahl der Aktiven konstant und die Zahl der Teilnehmenden nimmt weiterhin stärker ab. Wenige Passive kommen dazu. Im Master sinken auch die aktiven Mitgliederzahlen. Die Teilnehmer gehen sogar stark zurück, wogegen passive Mitgliedschaften ansteigen (s. Abb. 31/D). Für Hobbyvereine (A) wird von den Workshopteilnehmern nur eine aktive Nennung im Bachelor angegeben. Umwelt und Naturschutzvereine (C) verzeichnen über alle Lebensabschnitte hinweg jeweils einige passive Mitglieder, de-

ren Zahlen ab der Grundschule leicht schwanken. In Förder- und Trägervereinen (A) gibt es lediglich eine aktive Angabe im Bachelor. Ähnlich ist es bei Bildungsvereinen (A), hier wird eine Angabe als Teilnehmer im Bachelor gemacht. Tourismusvereine (A) haben ab der Oberstufe eine konstante Nennung als Teilnehmer (s. Abb. 31/A).

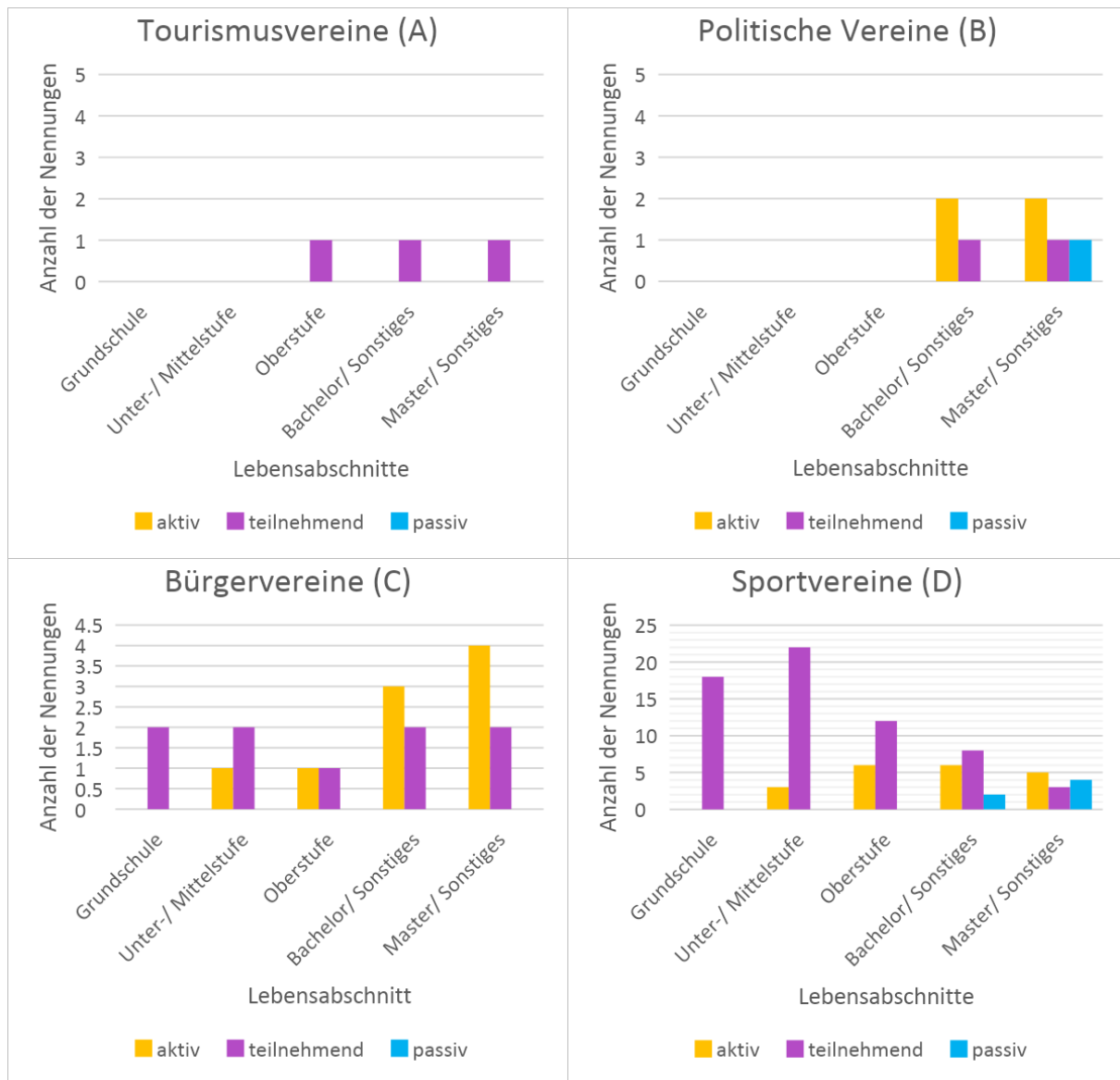


Abb. 31: Beispielhafte Einzeldarstellung je einer Vereinskategorie für die Kategorien der Nennungshäufigkeiten einer Vereinsmitgliedschaft A = sehr wenig, B = wenig, C = oft und D = sehr oft. Achsenskalierung bei Kategorie D beachten! Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Die dreidimensionale Auswertung der Mitgliedermatrix über Vereinskategorie, Lebensabschnitt und Art der Mitgliedschaft zeigt, in welchem Alter die Teilnehmer des Workshops in welchen Vereinen Mitglied waren und sind. Gleichzeitig kann abgelesen werden, ob es sich um eine aktive, teilnehmende oder passive Mitgliedschaft handelt. Mit einem Blick auf das Diagramm (s. Abb. 30) können also Aussagen darüber getroffen werden, ob bestimmte Vereine interessanter oder uninteressanter für gewisse Altersgruppen sind. Die vier Einzeldarstel-

lungen im Säulendiagramm verdeutlichen dies noch einmal. Dabei handelt es sich um die gleiche Datengrundlage wie bei dem Blasendiagramm. Jedoch wird bei dieser Darstellungsweise deutlicher, dass die Kategorien A bis D sehr unterschiedlich sind, was Anzahl und Art der Mitgliedschaften betrifft. Es liegen allerdings zu wenige Daten vor, um allgemeingültige Aussagen zu treffen, trotzdem zeigt sich eine Tendenz.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Häufigkeit der Mitgliedschaftsarten kann auch ein deutlicher Verlauf festgestellt werden (s. Abb. 32). Im Grundschulalter sind Kinder generell fast ausschließlich als Teilnehmer in Vereinen. Es gibt auch wenige passive Mitgliedschaften. Ab der Unter- und Mittelstufe kommen langsam aktive Mitgliedschaften hinzu. Passive Mitgliedschaften nehmen dann jedoch ab und sind kaum noch vorhanden. Ab der Oberstufe geht die Teilnahme deutlich zurück, jedoch steigen aktive Mitgliedschaften weiterhin an sowie auch passive Mitgliedschaften nehmen zu. Im Bachelor findet die aktive Beteiligung ihren deutlichen Höhepunkt. Die Zahlen der teilnehmenden Mitglieder verändert sich dabei kaum. Passive Mitglieder steigen weiterhin konstant an. Im Master nimmt das aktive Engagement wieder leicht ab. Auch die Teilnahme geht zurück. Die Zahl der Passiven bleibt annähernd gleich. Im Folgenden wird der Aktivitätsstatus anhand von einzelnen beispielhaften Lebenswegen noch einmal genauer untersucht.

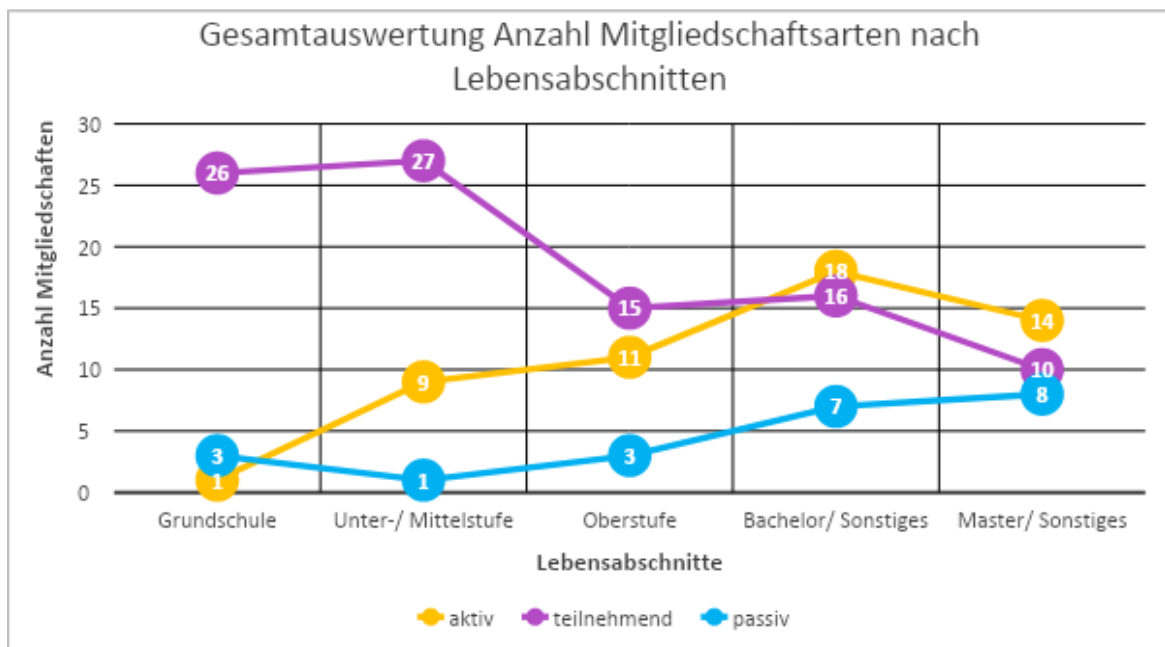


Abb. 32: Gesamtauswertung der Anzahl der Mitgliedschaftsarten nach Lebensabschnitten. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Persönliche Vereinslebenswege nach Interessentypen

In den vorherigen Auswertungskapiteln hat sich gezeigt, dass es gerade bei der Kategorie Sportverein eine große Häufung an Nennungen der Teilnehmer gibt. Dennoch hat nicht jeder das gleiche Interesse daran, in einem Verein teilzunehmen oder sich zu engagieren. Auch die Thematiken der Vereine sprechen nicht jeden auf die gleiche Art und Weise an. Daher wurden im Workshop die eigenen individuellen Vereinslebenswege der Teilnehmer nachverfolgt. Um diese in ihrer Vielfalt bestmöglich abzubilden, werden über die Daten der Mitgliedermatrix Schwerpunkteigenschaften gesucht und daraus Vereinsinteressentypen gebildet. Die verschiedenen Typen können auch miteinander kombiniert werden. Im Folgenden werden sechs unterschiedliche Vereinslebenswege, der Teilnehmer beispielhaft herausgegriffen (s. Abb. 33).

Marlene fällt unter den Vereinsinteressentyp *abnehmend* kombiniert mit dem Typen *konstant*. Sie ist in der Grundschule teilnehmend in zwei Sportvereinen, sowie teilnehmend in einem kirchlichen und einem Bürgerverein. Hin zur Unter- und Mittelstufe verlässt sie einen der beiden Sportvereine und den kirchlichen Verein. Dafür wird sie in dem Bürgerverein zu einem aktiven Mitglied und es kommt eine teilnehmende Mitgliedschaft in einem weiteren Bürgerverein hinzu. Später in der Oberstufe tritt Marlene aus dem zuvor hinzugekommenen Bürgerverein wieder aus und behält die Aktivität und die Teilnahme in den beiden anderen Vereinen bei. Zu dem Lebensabschnitt des Bachelors hin verändert Marlene noch einmal deutlich ihr Vereinsleben. Sie wird in dem bis dato teilnehmenden Sportverein passiv und engagiert sich dafür aktiv in einem neuen Sportverein. Zugleich gibt sie ihre aktive Teilnahme im Bürgerverein auf und verlässt diesen gänzlich. Zum Master hin bleibt ihre Vereinsaktivität unverändert. Anhand dieses zeitlichen Verlaufs lässt sich Marlenes Vereinsinteresse als *abnehmend* und gleichzeitig als *konstant* beschreiben. *Abnehmend* in dem Sinn, dass ihre unterschiedliche Vereinsaktivität über die Zeit hinweg abnimmt und *konstant* in dem Sinne, dass sie trotz verschiedener Interessen in mehreren Vereinen über mehrere Lebensphasen hinweg Mitglied war.

Charlotte hingegen ist der Vereinsinteressentyp *zunehmend*, ebenfalls verbunden mit dem *konstanten* Typen. Sie weist in der Grundschule keinerlei Vereinsaktivität auf und nimmt erst ab der Unter- und Mittelstufe in einem Sportverein teil. Diese Teilnahme im Sportverein setzt sich auch ungehindert bis heute in die Lebensphase des Masters fort. Zudem engagiert sie sich ab der Oberstufe bis heute aktiv in einem Traditionsverein. Aus Charlottes Vereinslebensweg lässt sich sowohl ein *zunehmendes* als auch ein *konstantes* Interesse an der Vereinsarbeit herauslesen. *Zunehmend*, da sie von der Grundschule bis zur Oberstufe ihre Vereinsaktivität er-

hört und *konstant*, weil Charlotte die Vereine mit der gleichen Teilnahme und der gleichen Aktivität über die Jahre hinweg unterstützt.

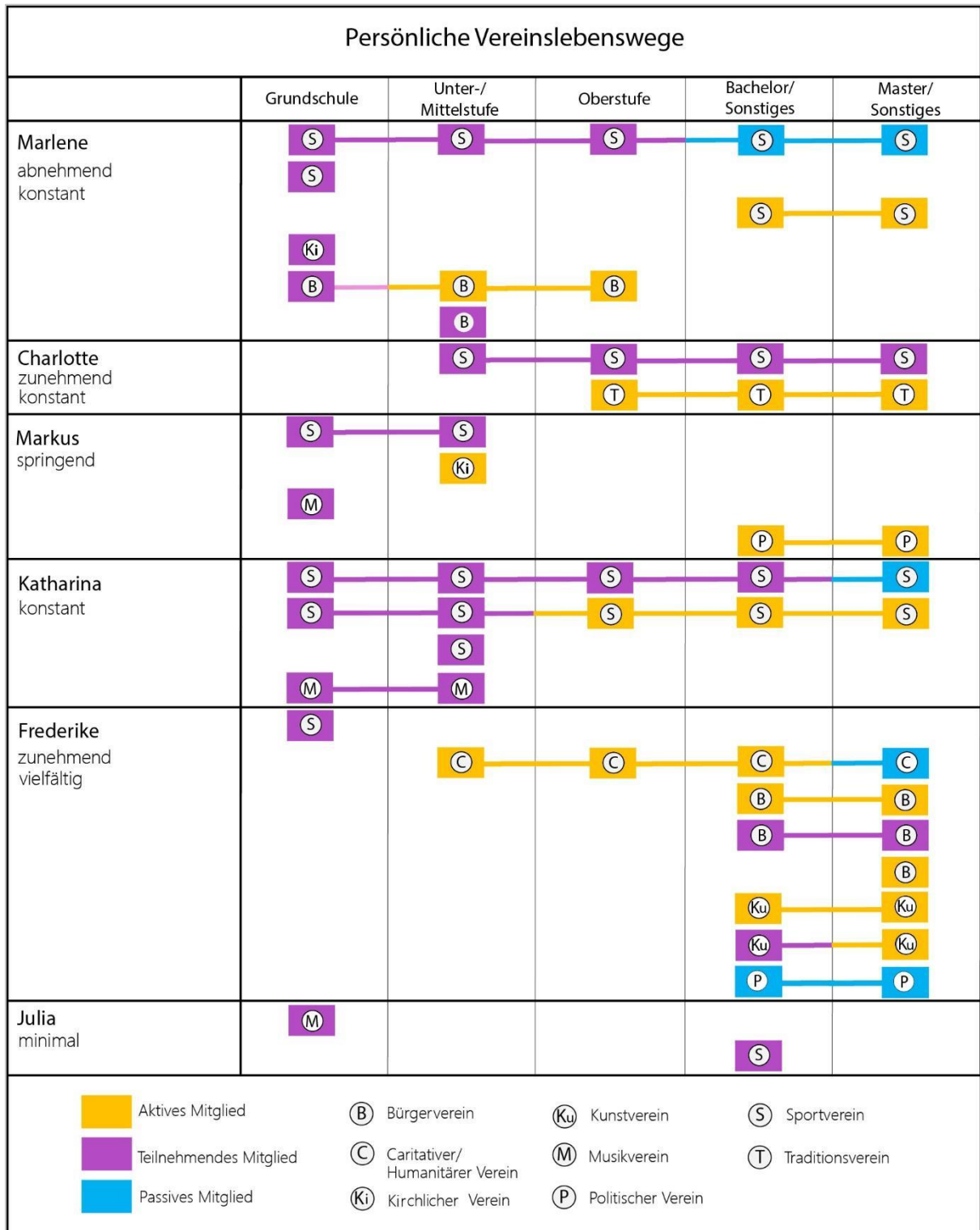


Abb. 33: Beispielhafte persönliche Lebenswege von ausgewählten Teilnehmern des Workshops Vereinsattraktivität. Typisiert in Vereinsinteressentypen. Namen geändert. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Ein weiterer Vereinsinteressentyp ist *springend*. Als Beispiel hierfür dient der Vereinslebensweg von Markus. Er ist in der Grundschule teilnehmend in einem Sport- und in einem Musik-

verein. In der Unter- und Mittelstufe bleibt er teilnehmend im Sportverein doch sein Interesse wechselt vom Musikverein zu einem aktiven Engagement in einem kirchlichen Verein. In der Oberstufe setzt Markus sein Vereinsleben aus und beginnt anschließend, sich ab der Lebensphase des Bachelors bis zur heutigen Phase des Masters aktiv in einem politischen Verein zu beteiligen. Sein Interesse am Vereinsleben kann als *springend* bezeichnet werden, da Markus immer wieder Vereinen unterschiedlicher Kategorien beitrifft und diese nach kurzer Zeit wieder verlässt. Keine Vereinsmitgliedschaft dauert dabei länger als zwei Lebensabschnitte. Auch die Art der Mitgliedschaft schwankt dabei zwischen teilnehmendem und aktivem Engagement.

Katharina greift den zweiten Vereinsinteressentyp, *konstant*, von Marlene und Charlotte noch einmal in klassischer Form auf. Sie ist in der Grundschule teilnehmendes Mitglied in zwei Sportvereinen und einem Musikverein. In der Unter- und Mittelstufe kommt zu diesen drei Teilnahmen noch eine vierte in einem weiteren Sportverein hinzu. Ab der Oberstufe beschränkt Katharina ihr Vereinsleben auf nur mehr zwei Sportvereine, wobei sie in einem teilnehmendes und im anderen aktives Mitglied ist. Zum Bachelor hin verändert sich ihr Vereinsinteresse nicht. In der aktuellen Lebensphase des Masters bleibt Katharina weiterhin in einem der beiden Sportvereine aktiv und wird in dem teilnehmenden Sportverein aber zum passiven Mitglied. Anhand dieses zeitlichen Verlaufs lässt sich ihr Vereinsinteresse als *konstant* beschreiben. Sie verändert zwar ihre Aktivität innerhalb des jeweiligen Vereins, aber insgesamt bleibt sie zwei Sportvereinen über die alle Lebensphasen hinweg als Mitglied erhalten.

Der Vereinsinteressentyp *vielfältig* lässt sich beispielhaft an Frederikes Weg beschreiben. Gleichzeitig tritt auch der Typ *zunehmend*, der bei Charlotte schon vorkam noch einmal auf. In der Grundschule ist sie teilnehmend in einem Sportverein. Zur Unter- und Mittelstufe hin verlässt sie den Sportverein wieder und engagiert sich dafür aktiv in einem caritativen und humanitären Verein. Dieses Engagement behält sie in der Oberstufe und auch in der Lebensphase des Bachelors bei. In der letzten Phase nimmt die Aktivität in ihrem Vereinsleben deutlich zu. So engagiert sie sich neben dem caritativen und humanitären Verein auch noch aktiv in einem Bürgerverein. Gleichzeitig beginnt sie eine teilnehmende Mitgliedschaft in einem weiteren Bürgerverein sowie eine aktive Mitgliedschaft in einem Kunstverein. Hinzu kommt noch ein weiterer Kunstverein, in dem Frederike teilnehmendes Mitglied sowie ein politischer Verein, in dem sie passives Mitglied ist. Zum Master hin erweitert sich die Vielzahl der Vereinsaktivitäten noch um einen weiteren Bürgerverein, in dem sich Frederike aktiv einbringt. Ansonsten wird in dieser Lebensphase ihre langjährige aktive Teilnahme in dem caritativen

und humanitären Verein passiv und die Teilnahme in dem zweiten Kunstverein aktiv. Die anderen Vereinsaktivitäten bleiben vom Bachelor auf den Master in gleicher Form bestehen. In Frederikes Leben lässt sich sowohl ein *zunehmendes* als auch ein *vielfältiges* Vereinsinteresse erkennen. *Zunehmend* in dem Sinne, dass sich die Anzahl ihrer Vereinsaktivitäten ab dem Bachelor deutlich erhöht hat. *Vielfältig* in dem Sinne, dass ihre Vereinsmitgliedschaften sowohl in verschiedensten Vereinskategorien liegen, als auch innerhalb der Kategorien Mehrfachnennungen existieren.

Julia verdeutlicht mit ihrem Vereinslebensweg einen weiteren Vereinsinteressentyp, den *Minimalen*. Zunächst ist sie in der Grundschule teilnehmend in einem Musikverein. Beendet dann für die Zeit der Unter- und Mittelstufe gänzlich ihre Vereinsaktivität. Auch in der Oberstufe gehört sie keinem Verein an und tritt erst im Bachelor teilnehmend einem Sportverein bei. In der nächsten Phase des Masters beendet Julia auch diese Teilnahme wieder und beendet damit all ihre Aktivitäten in einem Verein. Anhand dieses Verlaufs lässt sich Julias Vereinsinteresse als *minimal* beschreiben. Denn sie nennt nur zweimal eine Vereinsteilnahme über die kompletten Lebensphasen hinweg.

Insgesamt konnten anhand der Vereinslebenswege der 21 Workshopteilnehmer die sechs Vereinsinteressentypen *abnehmend*, *zunehmend*, *konstant*, *springend*, *vielfältig* und *minimal* gebildet werden.

3.3.1.3 Blitzlicht zu Gründen für einen Vereinsbeitritt

Mit der Methode *Blitzlicht* werden die Gründe für einen Vereinsbeitritt bei den Teilnehmern des Workshops abgefragt. Es werden die Fragen gestellt ‘Warum bist du dem Verein beigetreten?’ und ‘Warum bist du in dem Verein geblieben?’ Dabei darf jeder, der möchte, seinen Verein nennen und die Gründe, wegen welchen er damals eingetreten und warum er vielleicht heute auch noch dabei ist, erläutern. Mit den Aussagen der Teilnehmer sollen die Pull-Faktoren für einen Vereinsbeitritt herausgefunden werden. Was motiviert Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene dazu in einem Verein dabei zu sein? Insgesamt wurden 36 Antworten mit Gründen für Vereinsbeitritte gesammelt. Ähnliche Aussagen werden im Folgenden zusammengefasst, um die Hauptfaktoren für einen Beitritt bestimmen zu können.

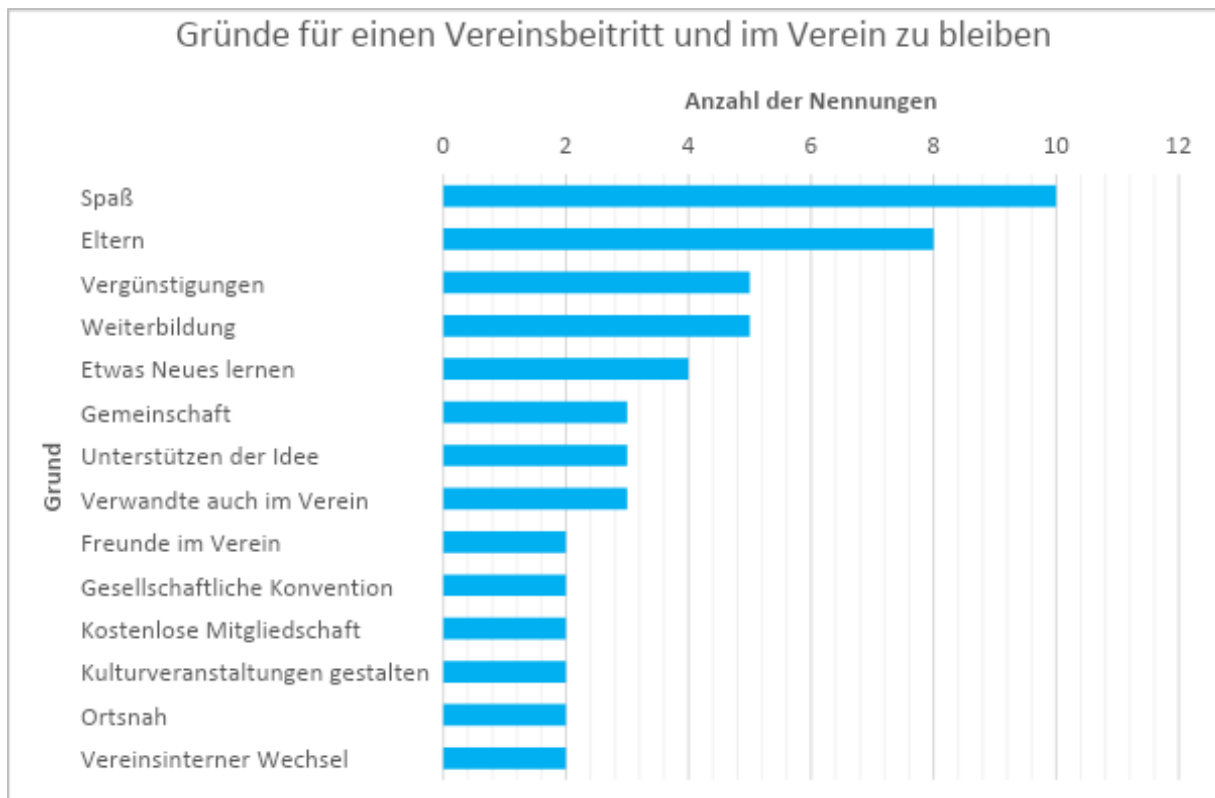


Abb. 34: Gründe für einen Vereinsbeitritt und Gründe, wegen welcher die Workshopteilnehmer in ihren Vereinen Mitglied sind und bleiben. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Wie in Abb. 34 zu sehen, ist der *Spaß* mit zehn Nennungen für die Teilnehmer der Hauptgrund für eine Vereinsteilnahme. Gefolgt von der Angabe, dass Kinder von ihren *Eltern* in den Verein geschickt werden, mit acht Aufzählungen. Als dritthäufigste Angabe mit fünf Nennungen werden zwei Punkte genannt. Zum einen der Punkt der *Vergünstigungen*. Der Vereinseintritt zielt darauf ab, Vorteile und Annehmlichkeiten aufgrund der Mitgliedschaft zu erhalten. Beispiele hierfür sind der ADAC e.V. oder das ‚Glashaus‘ an der Universität Bayreuth. Bei letzterem ermöglicht die Mitgliedschaft einen günstigeren Kaffeeerwerb oder Zutritt zu Veranstaltungen. Zum anderen steht an dritter Stelle das Thema *Weiterbildung*. Hier geht es einerseits darum, dass Teilnehmer durch Weiterbildungen, wie ein Praktikum oder ein freiwilliges soziales Jahr im Verein an diesem Interesse bekommen. Andererseits wird darunter verstanden, dass Weiterbildungen in Form von Übungsleiterscheinen eine Motivation sind, um sich im Verein zu engagieren. In beiden Fällen bleibt man dem Verein meist noch eine längere Zeit erhalten. Als nächster Grund für einen Vereinseintritt wird *etwas Neues lernen* mit vier Nennungen angeführt. Beispielsweise eine neue Sportart. Die nächsten drei Auslöser für einen Vereinsbeitritt sind drei Themen mit je drei Erwähnungen. Bei Punkt eins ist die *Gemeinschaft*, die im Verein erlebt werden kann, die Motivation teilzunehmen. Ein weiterer bezieht sich auf das *Unterstützen der Idee*. Dabei werden die Ziele des Vereins als positiv und

wichtig erachtet und die Mitgliedschaft dient der finanziellen und ideologischen Förderung des Vereins. Zudem wird unter dem Punkt verstanden, dass der Verein mit Hilfe von vielfacher Unterstützung mehr bewirken kann als eine Person allein. Die dritte Nennung mit drei Angaben beschäftigt sich mit dem Thema, dass *Verwandte auch im Verein* sind. Hier bringen die Teilnehmer an, dass Geschwister sowie Cousins und Cousinen, die bereits in dem Verein sind, einen Grund darstellen, ebenfalls dem Verein beizutreten. Auch *Freunde im Verein* motivieren Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene dazu, am Vereinsleben teilzunehmen. Dieser Punkt wird ebenso wie die fünf folgenden Gründe zweimal im Blitzlicht genannt. Auch *gesellschaftliche Konventionen* können dazu beitragen, dass das Interesse der Kinder am Verein geweckt wird. Damit sind hier Events gemeint, die gerade im Kindesalter bei vielen auf dem Programm stehen. Dazu zählen Kinderzeltlager und das Seepferdchenabzeichen. Kostenlose Mitgliedschaften können laut den Teilnehmern ebenfalls den Beitritt in einen Verein erleichtern, da kein Risiko mit dem Beitritt verbunden ist. Die Möglichkeit, über den Verein *Kulturveranstaltungen zu gestalten*, wird zwei Mal als Grund genannt. Vereine, die *Ortsnah* sind, bieten mit ihrer Nähe auch einen Grund zur Teilnahme, da gerade Kinder bei weiten Entfernungen nicht selbstständig zu den Treffen gehen können. Als Grund dafür, dass die Mitgliedschaft in einem Verein erhalten bleibt, wird der *Vereinsinterne Wechsel* genannt. Mitglieder im Jugendalter passen nicht in eine Kindergruppe und junge Erwachsene nicht in eine Jugendgruppe. Gibt es hier verschiedene Gruppen, in die die Teilnehmer mit zunehmendem Alter wechseln können, erhöht das die Chance, dass sie im Verein Mitglied bleiben. Weitere Gründe für einen Vereinseintritt oder das Verbleiben in einem Verein, die nur mit einer Nennung angegeben werden, sind in der Abbildung nicht dargestellt, werden jedoch im Folgenden erwähnt. Zum einen wird die *Kultur* als Interesse und förderungswürdiger Grund genannt. Zum anderen nennt ein Teilnehmer eine *Wette* mit den Eltern als Eintrittsgrund in den Verein. Auch die Themen *Bewegung* und *Trend* werden in Bezug auf Sportvereine als Gründe genannt. Ein Beispiel für den zweiten Punkt ist dabei das Einrad, das bei der Generation der Workshopteilnehmer in der Kindheit und Jugend ein sehr beliebtes Sportgerät war, das fast jeder haben musste. Ein letzter Grund, der im Blitzlicht für eine Teilnahme genannt wird, ist, dass jeder im Verein *neue Leute kennenlernen* kann.

Die Blitzlichtrunde dient dazu, einen Eindruck über verschiedenste Beitrittsgründe zu erhalten. Nicht jeder Teilnehmer hat dabei zu jedem seiner Vereine einen Grund genannt. Dennoch lässt sich festhalten, dass Spaß im Verein und die Wahl der Eltern die beiden häufigsten Gründe sind, die von den Teilnehmern genannt werden. Teilweise wurden bei den Erzählungen auch direkt die Austrittsgründe mit benannt. Diese passen jedoch thematisch besser in das

nächste *Kapitel 3.3.1.4*. Im Folgenden werden diese daher bei Thementisch eins und zwei kurz mitaufgegriffen.

3.3.1.4 World Café zu Erfahrungen junger Erwachsener mit Herausforderungen im Verein

Für die Methode *World Café* werden vier *Thementische* gebildet, die sich mit den Herausforderungen von Vereinen aus Sicht ihrer jüngeren (potentiellen) Mitglieder beschäftigen. Dabei dürfen die Workshopteilnehmer ihre eigenen Erfahrungen aus dem Vereinsleben in Form von Mindmaps auf Plakaten sammeln. Der Thementisch kann frei ausgewählt und auch während der Bearbeitungszeit gewechselt werden. In den folgenden Gliederungspunkten werden die Aussagen aus den Mindmaps entlang der Reihenfolge der Thementische aufgenommen. Es gibt viele Überschneidungen der Punkte, die an den Thementischen festgehalten werden mit den Themen, die in den Interviews angesprochen wurden. Deshalb erfolgt die Auswertung der vier Stationen anhand der Interviewcodes. Passende Aussagen werden dabei den einzelnen Herausforderungen sowie den Potentialen, an Thementisch zwei, zugeordnet und Anmerkungen, die nicht unter einen der Codes fallen, werden gesondert aufgenommen. Damit kann überprüft werden, ob die Workshopteilnehmer, von denen jeder mindestens einmal Mitglied in einem Verein war, ähnliche Herausforderungen für Vereine sehen, wie die interviewten Personen der Vereinsvorstandschaft diverser kultureller Vereine.

Thementisch 1 – Warum bist du aus einem Verein ausgetreten? Warum bist du in keinem Verein?

Die zu Thementisch 1 zu den gestellten Fragen ‘Warum bist du aus einem Verein ausgetreten?’ und ‘Warum bist du in keinem Verein?’ genannten Anmerkungen werden in der folgenden Mindmap abgebildet (s. *Abb. 35*). Zu der ersten Frage gibt es dabei deutlich mehr Nennungen als zur zweiten. Teilweise werden Punkte aufgegriffen, die bereits bei dem Blitzlicht als Austrittsgründe genannt werden. Beispiele hierfür sind das Thema Leistung, keinen Spaß mehr an der Vereinsaktivität, ein Umzug oder finanzielle Gründe. Andere Punkte werden bei der Blitzlichtmethode als Austrittsgründe genannt, aber bei Thementisch 1 nicht mehr erwähnt. Das sind Aussagen zu den Themen, dass Mitglieder zu alt werden für ihre Vereinsgruppe und dass die Gutmütigkeit mancher Mitglieder im Verein ausgenutzt wird.

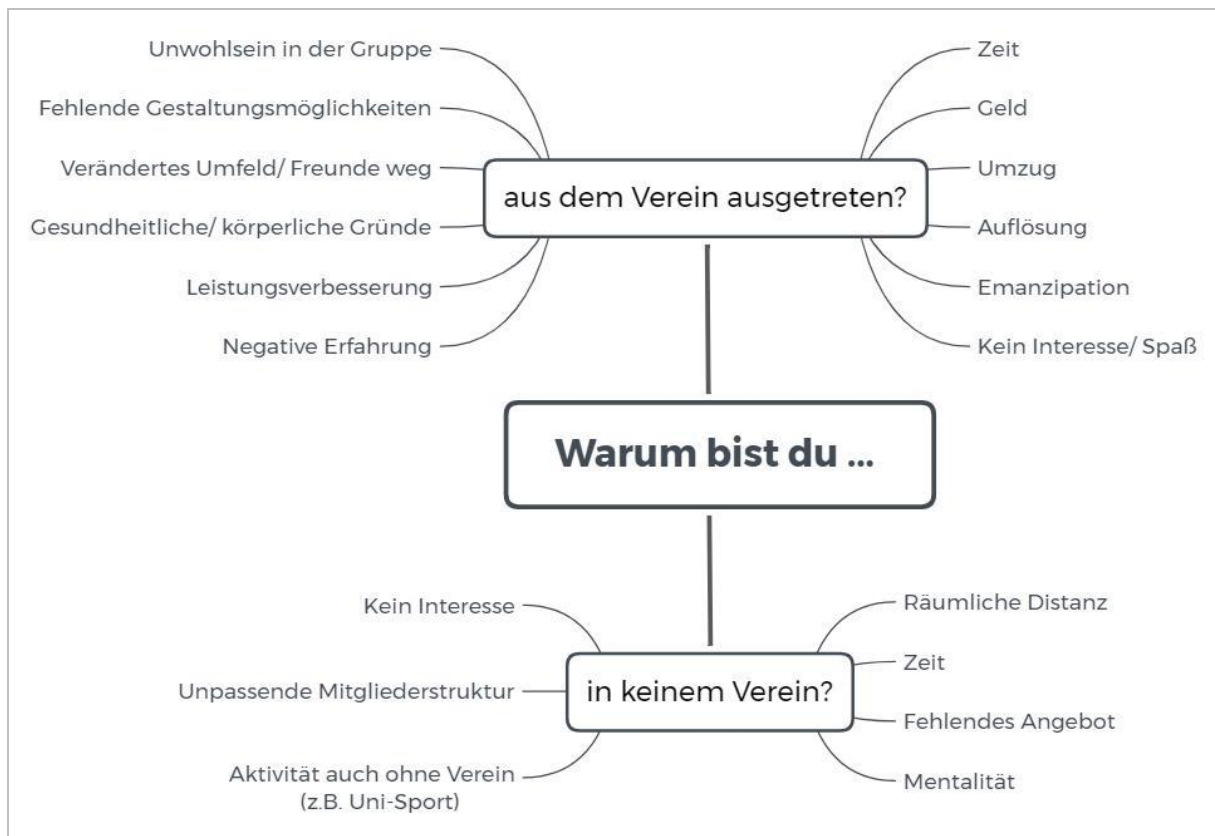


Abb. 35: Mindmap zu Thementisch 1. Warum bist du aus dem Verein ausgetreten? Und warum bist du in keinem Verein? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Im Folgenden werden die einzelnen Themen der Mindmap den Interviewcodes zugeordnet. Die Aussagen zum Unwohlsein in der Gruppe, zur fehlenden Gestaltungsmöglichkeit, sowie zur Emanzipation lassen sich dabei in dem Code *Interne Vereinsprobleme* unter den Untercode *Spannungen und Konflikte* schieben. Zudem zeigt sich bei dem Code *Probleme beim Ehrenamt*, zu beiden der gestellten Fragen der Untercode *Zeitmangel*. Dieser wird sowohl bei Gründen für einen Austritt als auch bei Gründen für keine Teilnahme als wichtiger Grund gesehen. Eine weitere Nennung, zum Thema Geld, lässt sich ebenfalls unter den Überpunkt *Ehrenamt* in die Rubrik der *fehlenden finanziellen Entlohnung* einordnen. Auch Punkte zum Thema *Generationenproblem*, der unter den Übercode *Probleme bei der Mitgliedersituation* fällt und *Gesellschaftlicher Wandel* werden bei beiden Fragen in der Mindmap aufgeführt. Dabei geht es um das Thema Umzug und damit verbunden die räumliche Distanz als Gründe für das Austreten oder keine Teilnahme im Verein.

Punkte, die von den Workshopteilnehmern genannt wurden, aber zu keinem der Codes passen, werden im Folgenden angeführt. Zu Frage eins ‘Warum bist du aus einem Verein ausgetreten?’, werden mehrere Aspekte angeführt. Einerseits wird das Thema genannt, dass sich das Umfeld innerhalb oder außerhalb des Vereins verändert. Dabei verlassen Mitglieder den

Verein, weil Freunde ebenfalls austreten und damit der Spaß abnimmt, was auch als Austrittspunkt in der Mindmap genannt wird. Zudem verändern sich mit jedem Lebensabschnitt auch die Interessen und diese passen dann teilweise nicht mehr zur Vereinsaktivität. Weitere Aussagen, die hier von den Teilnehmern genannt werden, sind negative Erfahrungen. Diese wurden im Verein gesammelt und hier nicht näher kommentiert. Außerdem wird genannt, dass die Teilnehmer dazu gezwungen werden den Verein zu verlassen, wenn sich ein Verein auflöst. Auch die Leistungsverbesserung einer bestimmten Fähigkeit führt dazu, dass Mitgliedschaften beendet werden.

Zu der zweiten Frage ‘Warum bist du in keinem Verein?’ werden ebenfalls Anmerkungen in der Mindmap gefasst, die zu keinem der Codes passen. Ein Punkt der hierzu genannt wird ist, dass kein Interesse besteht, am Vereinsleben teilzunehmen. Außerdem ist die Mitgliederstruktur des Vereins oder auch die Vereinsmentalität an sich für manchen Teilnehmer unpassend. Zudem gibt es Anmerkungen, dass es kein passendes Vereinsangebot gibt und dass jeder auch ohne die Mitgliedschaft in einem Verein aktiv sein kann.

Insgesamt passen acht der Aussagen zu fünf der Interviewcodes. Die anderen zwölf Angaben der Teilnehmer hingegen werden nicht von den interviewten Personen aufgegriffen.

Thementisch 2 – Was hat dir dabei Spaß gemacht? Welche Herausforderungen gab es?

Thementisch 2 richtet sich konkret an aktuelle und ehemals aktiv engagierte Vereinsmitglieder. Zu dem Thema Vereinsarbeit werden die Fragen gestellt ‘Was hat dir dabei Spaß gemacht?’ und ‘Welche Herausforderungen gab es?’ (s. Abb. 36). Die erste Frage zielt darauf ab herauszufinden, was junge Menschen an einem aktiven Engagement in der Vereinsarbeit begeistert. Hier werden auch Punkte aufgegriffen, die in der Blitzlichtrunde zuvor bereits erwähnt wurden, wie beispielsweise Spaß, Gemeinschaft und Freundschaft im Verein. Die Themen Weiterbildung, Vergünstigungen durch eine Mitgliedschaft und gemeinsam mehr zu bewegen als alleine wurden ebenfalls in der Blitzlichtrunde genannt. Diese könnten in die Rubrik positive Aspekte fallen, wurden bei Thementisch 2 jedoch nicht mehr aufgegriffen.

Auf die Aussagen zur ersten Frage, was einem an der aktiven Vereinsarbeit Spaß macht oder gemacht hat lassen sich zwei Potentialcodes anwenden. Diese wurden aus den Interviews mit Vereinsvorsitzenden entwickelt. Passend zu dem Code *creating social commitment* gibt es einige Nennungen. Die Teilnehmer geben an, dass sie aufgrund von Gemeinschaftsgefühl, Freundschaften und Beziehungen, die sich innerhalb des Vereins entwickeln, Spaß an der Vereinsarbeit haben. In Verbindung damit steht auch Identitätsbildung und passend dazu auch

die Identifikation mit dem Verein. Zusätzlich werden zu diesem Potential die Aussagen gezählt, dass gemeinsame Ziele und Interessen die Freude an der Vereinsarbeit stärken. Ein weiterer Potentialcode, der sich anwenden lässt, ist *shared management committees*. Hierzu wird von den Teilnehmern angemerkt, dass ein größerer Wirkungskreis und ein größerer Impact durch eine verteilte Verantwortung entstehen kann. Dabei können mehr Verantwortliche auch mehr Engagement und Begeisterung in den Verein tragen und damit mehr Mitglieder motivieren, sich ebenfalls zu engagieren.

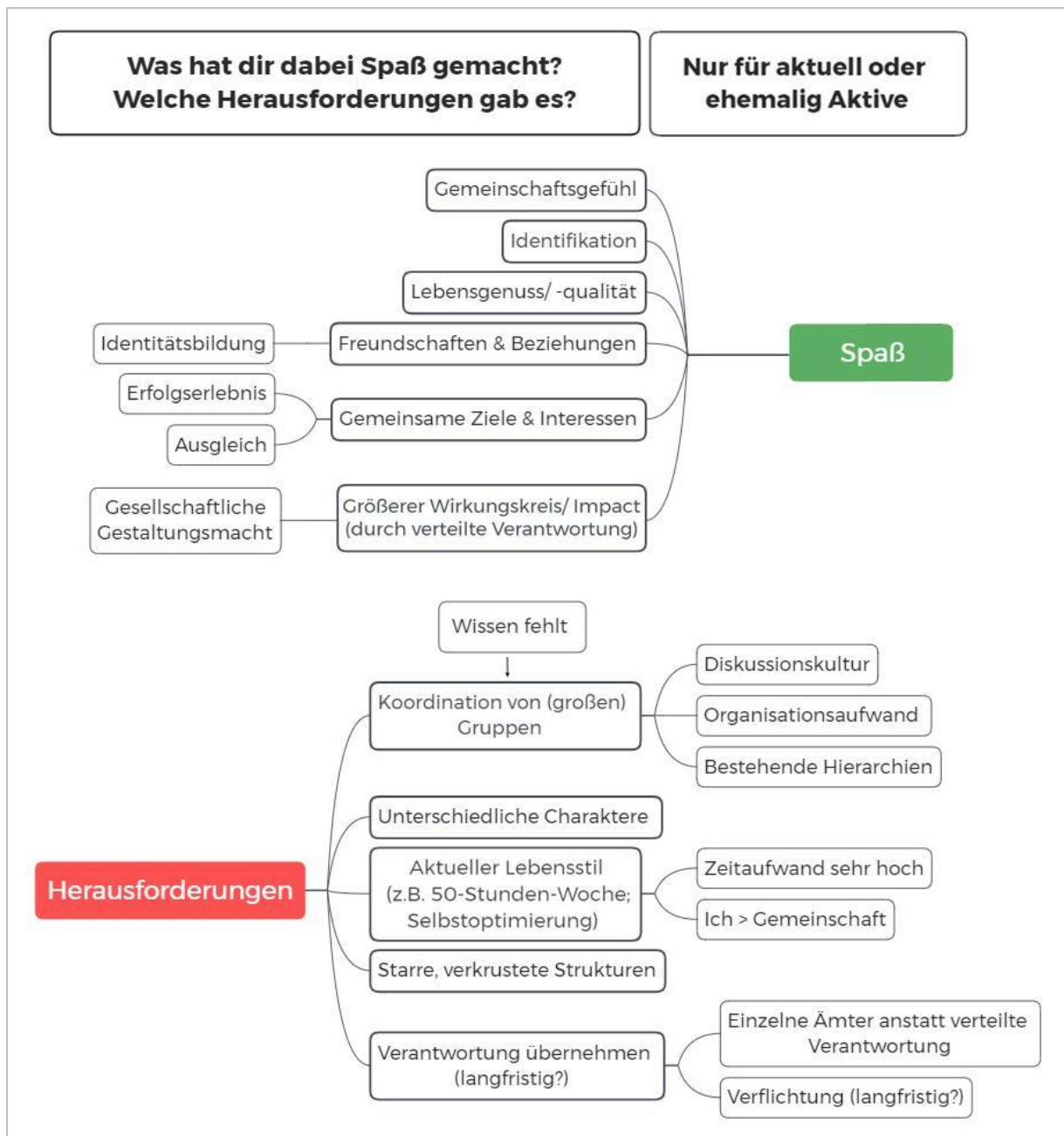


Abb. 36: Mindmap zu Thementisch 2. Für aktuelle und ehemals aktiv engagierte Vereinsmitglieder. Was hat dir an der Vereinsarbeit Spaß gemacht? Und welche Herausforderungen gab es dabei? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Weitere Punkte zum Thema Spaß und Motivation an der Vereinsarbeit, die sich in der Mindmap finden lassen, jedoch nicht direkt zu einem der Potentialcodes passen, werden im Nachfolgenden angeführt. Dazu gehören der Lebensgenuss und die Lebensqualität, die durch aktive Vereinsarbeit gestärkt werden können. Außerdem gehören die Unterpunkte Erfolgserlebnis und Ausgleich, die an dem Punkt der gemeinsamen Ziele und Interessen hängen, zu keinem der Codes. Auch der größere Wirkungskreis und der Impact lassen sich hier noch einmal unter einem anderen Gesichtspunkt aufgreifen. Mehr Menschen, die sich in einem Verein zusammenschließen, können mehr bewirken als einer alleine. Daraus ergibt sich auch der Unterpunkt, der zu diesem Thema in der Mindmap genannt wird. Gemeinsam haben viele Mitglieder eine größere gesellschaftliche Gestaltungsmacht.

Die Antworten zu Frage zwei 'Welche Herausforderungen gab es dabei?', werden teilweise den gebildeten Herausforderungscodes zugeordnet. Der Oberpunkt Koordination von (großen) Gruppen lässt sich mit der dazugehörigen Nennung fehlendes Wissen und dem Oberpunkt unterschiedliche Charaktere zu dem Übercode der *Internen Vereinsprobleme* zuweisen. Es wird als Herausforderung bezeichnet, dass für die Vereinsarbeit Wissen fehlt. Diese Aussage passt zu dem Untercode *fehlende Sachkompetenz*. Die unterschiedlichen Charaktere der Vereinsmitglieder lassen sich dem Untercode *Spannungen und Konflikte* zuordnen. Auch passend zu dem Untercode *Zeitmangel*, Übercode *Probleme im Ehrenamt*, werden von den Teilnehmern Punkte in der Mindmap festgehalten. Zwei Aussagen beschreiben das Zeitproblem, das häufig bei dem Thema Ehrenamt und Vereinsarbeit genannt wird. Dazu gehört die ergänzende Nennung sehr hoher Zeitaufwand unter dem Punkt aktueller Lebensstil sowie Organisationsaufwand unter dem Punkt Koordination von großen Gruppen. Auch bei den Interviews mit Mitgliedern von Vereinen kommt die Herausforderung des hohen Zeitaufwandes für Vereinsarbeit häufig zur Sprache. Weitere Herausforderungen, die sich in der Mindmap finden lassen, können unter den Code des *Gesellschaftlichen Wandels* gezählt werden. Zum einen die von den Teilnehmern genannte Herausforderung des aktuellen Lebensstils, der eine 50-Stunden-Woche und eine Selbstoptimierung beinhaltet. Die 50-Stunden-Woche führt dazu, dass immer weniger Leute Zeit haben sich ehrenamtlich in einem Verein zu engagieren. Wobei der Selbstoptimierungszwang dazu führt, dass sich jeder immer mehr auf sich selbst konzentriert und weniger Platz bleibt für Gemeinschaft. Dieser Punkt wird in der Mindmap auch mit der Aussage 'Ich > Gemeinschaft' noch einmal verdeutlicht. Zum anderen zählt zu dem *Gesellschaftlichen Wandel* die Herausforderung langfristig Verantwortung zu übernehmen und damit auch langfristige Verpflichtungen einzugehen. Das machen laut Teilnehmern des Workshops immer weniger Menschen gerne.

Es werden in der Mindmap aber auch noch einige Herausforderungen für Aktive angeführt, die zu keinem der Codes passen. Hierunter fällt der Oberpunkt Koordination von großen Gruppen zusammen mit den zwei seiner drei Unterpunkte bestehende Hierarchien und Diskussionskultur. Auch der Punkt starre, verkrustete Strukturen, an dem die Nennung einzelne Ämter anstatt verteilter Verantwortung angegliedert ist, lässt sich keinem der bestehenden Herausforderungscodes zuordnen. Jedoch lässt sich, wie bei Frage eins dieses Thementisches bereits erwähnt, die geteilte Verantwortung im vorteilhaften Sinne auf der Seite der positiven Aspekte der Vereinsarbeit finden. Generell lassen sich viele der Herausforderungen in ihrer gegenteiligen, positiven Formulierung in Potentiale für Vereine umwandeln. Wie beispielsweise eine positive Umwandlung der starren, verkrusteten Strukturen in moderne, offene Strukturen unter dem Potentialcode *dynamic* fallen würde.

Insgesamt können sechs der Nennungen bei Frage eins einem Potentialcode zugeordnet werden. Fünf Punkte werden zusätzlich von den Teilnehmern genannt. Auf Frage zwei entfallen zusammengefasst neun Aussagen, die einem Herausforderungscodes zugeordnet und fünf Punkte, die nicht zugeordnet werden können.

Thementisch 3 – Warum hast du dich nie aktiv engagiert? Warum hast du mit deinem aktiven Engagement aufgehört?

Auf die Frage ‘Warum hast du dich nie aktiv engagiert oder mit dem Engagement aufgehört?’ wurden verschiedenste Gründe genannt. Alle Angaben der Workshopteilnehmer werden auch hier in einer Mindmap festgehalten (s. Abb. 37). Teilweise werden Punkte aufgegriffen, die auch bei anderen Stationen des Workshops angesprochen werden. Einige dieser Themen werden auch von den interviewten Vereinen angesprochen. Deshalb können sieben Codes, welche für die Auswertung der Herausforderungen für Vereine erarbeitet wurden, mit dieser Frage in Zusammenhang gebracht werden. Potentialcodes werden an diesem Thementisch nicht genannt, was mit der Frage auch nicht beabsichtigt werden soll. Es werden auch einige neue Punkte, welche nicht in den Codes vorkommen, aufgeworfen.

Nachfolgend werden Gründe von den Vereinsteilnehmern genannt, die dazu geführt haben, dass jemand ein aktives Engagement im Verein aufgegeben oder erst gar nicht damit begonnen hat. Zunächst werden die Gedanken beschrieben, welche eindeutig den Herausforderungscodes für die Auswertung der Interviews zugeordnet werden können.

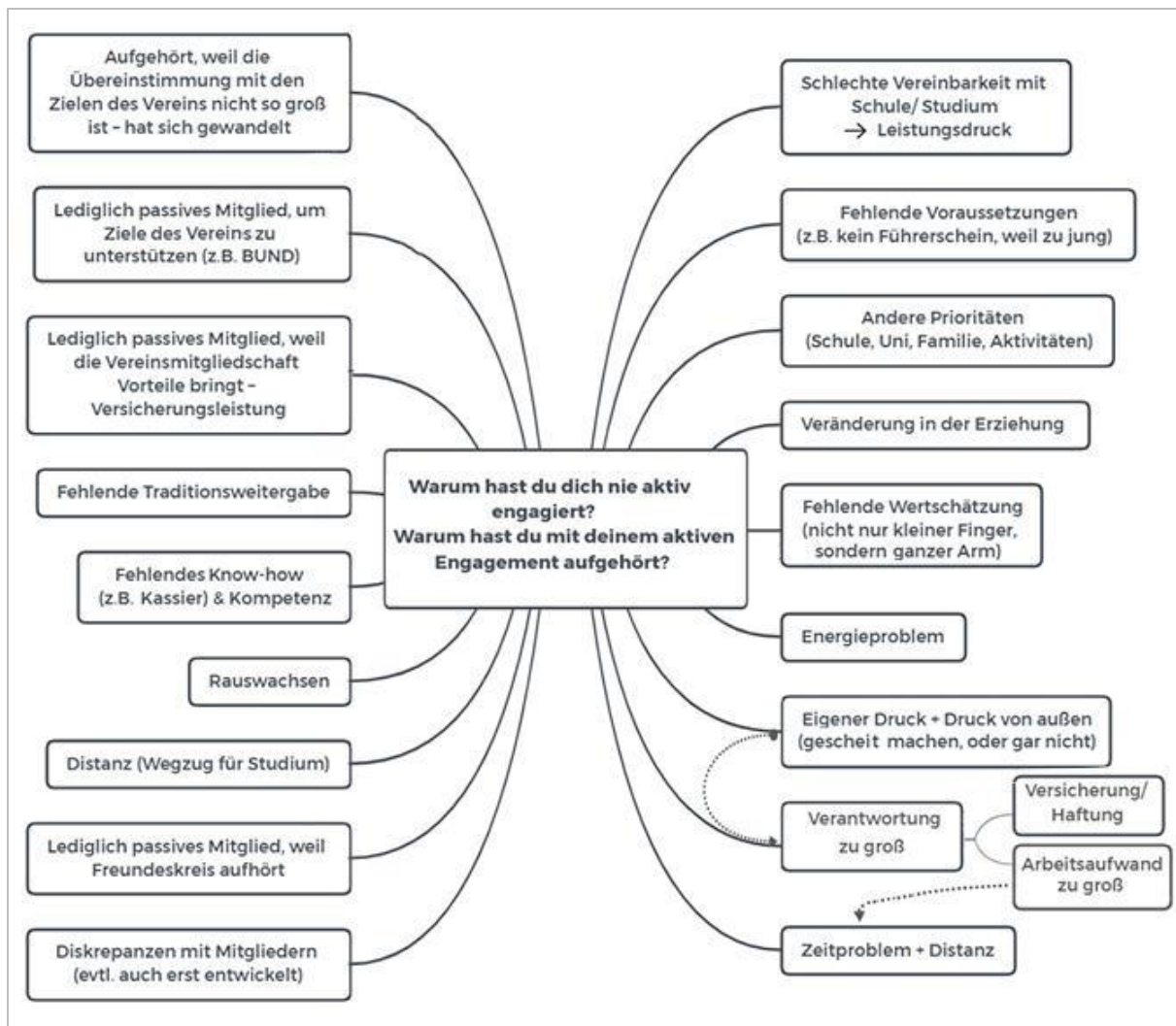


Abb. 37: Mindmap zu Thementisch 3. Warum hast du dich nie aktiv engagiert oder mit dem aktiven Engagement aufgehört? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Zum Übercode *Interne Vereinsprobleme* werden zwei Herausforderungen thematisiert. Der *fehlenden Sachkompetenz* werden Aussagen wie fehlendes Know-how, beispielsweise für das Amt des Kassiers, und fehlende Kompetenz sowie fehlende Voraussetzungen, dass beispielsweise kein Führerschein vorhanden ist oder die Person schlichtweg zu jung ist, zugeordnet. Des Weiteren wird als Grund Diskrepanzen mit Mitgliedern genannt, was zum Code *interne Spannungen und Konflikte* gehört. Unter dem Übercode *Probleme beim Ehrenamt* wird einerseits *Zeitmangel* im Sinn eines Zeitproblems und Arbeitsaufwands angesprochen. Andererseits wird der Code *mangelnde Wertschätzung* fast wortwörtlich mit „fehlender Wertschätzung“ benannt. Es wird berichtet, dass man als Aktiver „den kleinen Finger reicht, aber der Verein den ganzen Arm“ nehme. Aktive Mitglieder werden nach Aussagen durchaus über das Maß des gewollten Engagements ausgenutzt. Des Weiteren können viele Gründe, die gegen ein aktives Engagement sprechen, unter dem Code *Generationenproblem*, Übercode *Probleme bei der Mitgliedersituation*, zusammengefasst werden. Hierzu zählen die schlechte Ver-

einbarkeit der Vereinsarbeit mit Schule und Studium sowie dem Leistungsdruck, unter dem junge Menschen stehen. Aber auch der Punkt, dass junge Menschen andere Prioritäten, wie Schule, Studium, Familie und andere Aktivitäten, setzen, kommt zur Sprache. Der Verein hat keine Priorität. Ein Grund, der zwei Mal aufkommt, ist die Distanz. Damit ist beispielsweise gemeint, dass nach einem Wegzug die aktive Vereinsarbeit aufgegeben wird. Der letzte Übercode, der Übereinstimmungen mit den Workshopteilnehmern aufweist, ist der *Gesellschaftliche Wandel*. Hier werden Themen wie eine Veränderung in der Erziehung und fehlende Traditionsweitergabe angeführt, weshalb junge Menschen nicht aktiv werden. Anderen ist die zu übernehmende Verantwortung zu groß und die Haftung wird als Problem gesehen. Als letzter Punkt wird das „Energieproblem“ genannt, was eine Mischung aus verschiedenen Problemen ist. Für Vereinsarbeit ist keine Zeit, es gibt zu viele andere Verpflichtungen. Deshalb ist nicht genug Energie vorhanden, um sich zusätzlich aktiv in einem Verein zu engagieren.

Die Teilnehmer des Workshops nennen auch Gründe, die mit keinem der über die Interviews erarbeiteten Codes übereinstimmen. Beispielsweise ist es ein Anlass, das aktive Engagement im Verein aufzugeben, weil der gesamte Freundeskreis damit aufhört. Ein weiterer Anlass ist es, wenn die Übereinstimmung mit den Zielen des Vereins nicht (mehr) so passend ist. Auch dies kann ein Grund sein, das Engagement zu beenden. Ein weiterer Grund, sich nicht aktiv in einen Verein einzubringen, ist es, wenn dies gar nicht möglich oder erwünscht ist. Bei manchen Vereinen war und ist es nie das Ziel, dass Mitglieder sich aktiv engagieren sollen. Manche Leute finden die Ziele des Vereins einfach gut und wollen ihn deshalb passiv unterstützen, aber engagieren sich nicht aktiv. Das kommt beispielsweise häufig bei Umwelt- und Naturschutzvereinen vor (s. *Abb. 29*). Bei manchen Vereinen ist es wiederum so, dass man nur Mitglied ist, um sich Vorteile zu sichern. Ein Beispiel dafür ist der ADAC e.V.

Die Teilnehmer des Workshops haben im World Café 18 Aspekte festgehalten, welche gegen ein aktives Engagement im Verein sprechen. 14 dieser Nennungen können sieben verschiedenen Codes zugeordnet werden. Vier der Gründe werden von den interviewten Vereinen nicht angesprochen.

Thementisch 4 – Welche Herausforderungen kennst du aus deinem aktuellen oder ehemaligen Verein?

Bei Thementisch 4 werden generelle Herausforderungen gesammelt, vor denen Vereine stehen können. Die Antworten der Workshopteilnehmer zu der Frage ‘Welche Herausforderungen kennst du aus deinem aktuellen oder ehemaligen Verein?’ werden als Mindmap in *Abb. 38* dargestellt.

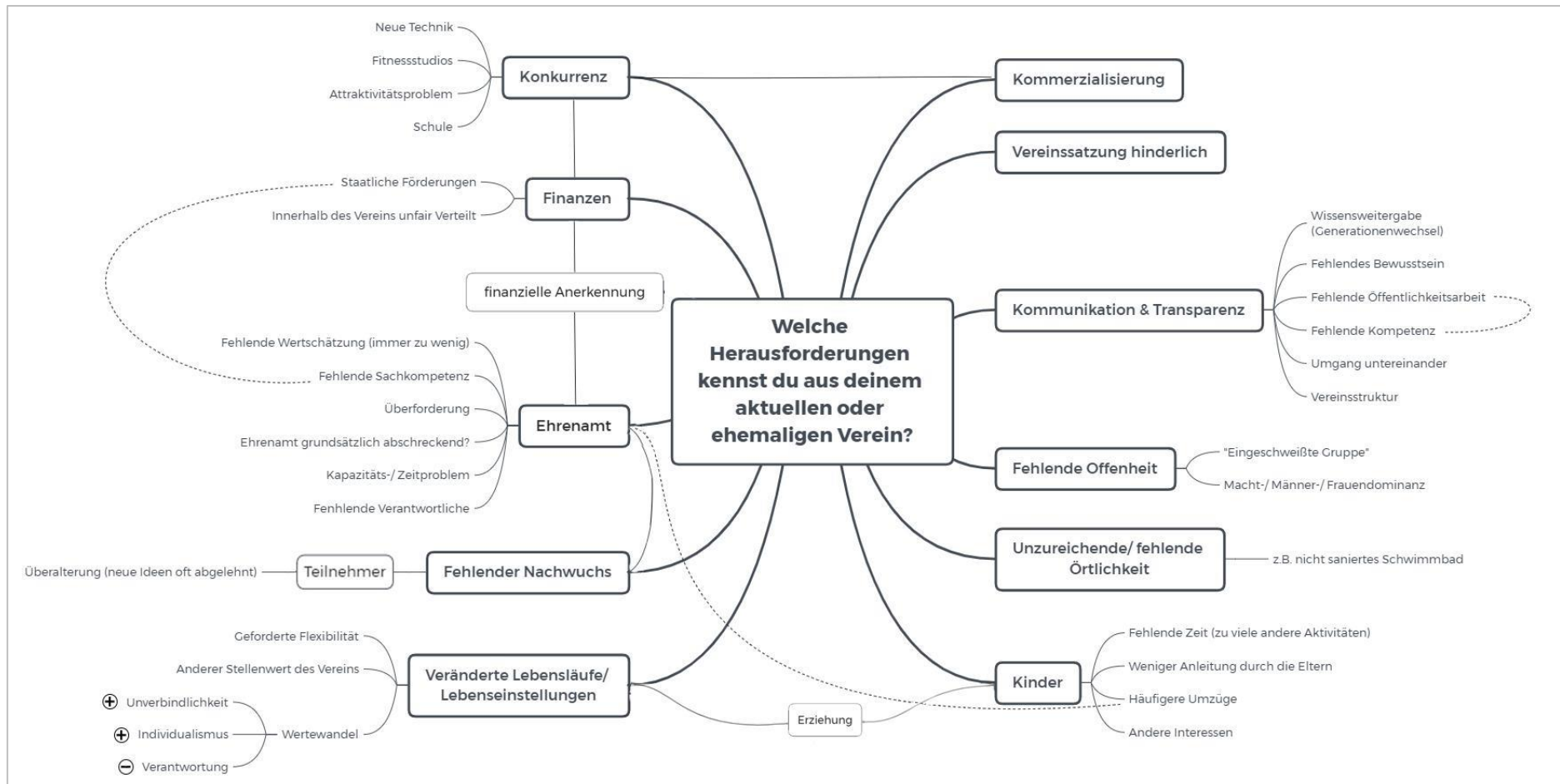


Abb. 38: Mindmap zu Thementisch 4. Welche Herausforderungen kennst du aus deinem aktuellen oder ehemaligen Verein? Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Workshop Vereinsattraktivität 2019

Einige der genannten Herausforderungen werden unter dem Übercode *Interne Vereinsprobleme* gesammelt. Der Untercode *fehlende Sachkompetenz* bezieht sich auf die Schwierigkeit der Wissensweitergabe im Verein auf Grund des Generationenwechsels. Diese wird unter dem Überpunkt Kommunikation und Transparenz genannt. Außerdem fehlt das Bewusstsein für die Relevanz von Kommunikation und Transparenz innerhalb des Vereins. Eine weitere Nennung für diesen Untercode ist die fehlende Sachkompetenz und die Überforderung in Bezug auf Ehrenamt. Der Untercode *unzureichende Lokalitäten* wird aufgegriffen mit den Schlagwörtern unzureichende und fehlende Örtlichkeiten. Der letzte angesprochene Untercode zu dem Übercode *Interne Vereinsprobleme* ist *Spannungen und Konflikte*. Hier geht es einerseits darum, dass unter dem Überpunkt Kommunikation und Transparenz der Umgang untereinander im Verein als Herausforderung dargestellt wird. Andererseits wird angesprochen, dass Finanzen innerhalb des Vereins unfair verteilt werden. Die Finanzen wirken sich auch auf den Übercode *Externe Vereinsprobleme* aus. So wird den Vereinen Konkurrenz um Finanzen mit anderen Vereinen zugeschrieben. Dies fällt unter den Untercode *Konkurrenz*. Auch staatliche Förderung für Vereine kann zur Herausforderung werden. Entweder es gibt keine, oder sie ist schwer zu bekommen. Diese Nennungen fallen unter den Untercode *fehlende finanzielle Unterstützung*. Spezielle Herausforderungen beim Übercode *Probleme im Ehrenamt* beziehen sich auf die Untercodes *mangelnde Wertschätzung* und *Zeitmangel*. Zu ersterem wird die fehlende Wertschätzung für das Ehrenamt allgemein gezählt, welche laut den Teilnehmern immer zu wenig ist. Außerdem fehlt eine finanzielle Anerkennung für den Verein beziehungsweise für seine Aktiven. Zu letzterem wird das Kapazitäts- und Zeitproblem genannt. Aus dem Übercode *Probleme bei der Mitgliedersituation* wird lediglich der Untercode *Generationenproblem* bedient. Hier wird auf fehlenden Nachwuchs und Überalterung im Verein hingewiesen. Letztere wird durch die Aussage ergänzt, dass neue Ideen oft abgelehnt werden. Dass im Verein verantwortliche Personen fehlen, kann mit dem Untercode *zu wenige aktive Mitglieder* verknüpft werden (Übercode *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder*). Zu dem Übercode *Probleme bei der Öffentlichkeitsarbeit* gehört die Nennung, dass es nicht genug Teilnehmer an Vereinsveranstaltungen gibt. Dazu passt der Untercode *keine Teilnehmer bei Veranstaltungen*. Zuletzt werden einige Aussagen zum Code *Gesellschaftlicher Wandel* gebracht. Hierbei geht es um veränderte Lebensläufe und Lebenseinstellungen. Zu diesem Überpunkt gehören folgende Punkte: eine höhere geforderte Flexibilität von jungen Menschen, ein anderer Stellenwert des Vereins heutzutage, der Wertewandel, bei welchem Individualismus und Unverbindlichkeit zunehmen, die sinkende Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen, sowie eine andere Erziehung der Kinder. Dem *Gesellschaftlichen Wandel* wird

auch die erhöhte Konkurrenz verschiedener Pflicht- und Freizeitangebote zugerechnet. Deshalb wird es auch schwieriger, Kinder für einen Verein zu begeistern. Vor allem häufigere Umzüge können das Ehrenamt beeinflussen.

Nennungen, die mit keinem der Codes übereinstimmen, beschäftigen sich mit sehr unterschiedlichen Problematiken, die einen Verein betreffen können. So werden hierarchische Strukturen von Vereinen kritisiert. Insbesondere kann die Vereinssatzung oder eine Machtdominanz innerhalb des Vereins für dessen Weiterentwicklung hinderlich sein. Auch von Männer- beziehungsweise Frauendominanz wird gesprochen. Als weiterer, neuer Aspekt wird die Kommerzialisierung des Vereinswesens eingebracht. Darunter könnte man die Bezahlung ehrenamtlicher Arbeit verstehen, welche sehr ambivalent gesehen wird. Als Herausforderung für neue Mitglieder wird das Bild des Vereins als eingeschweißte Gruppe genannt. Eine fehlende Offenheit der (langjährigen) Mitglieder wird hierbei beklagt. Zuletzt wird die provokante These aufgestellt, ob das Ehrenamt grundsätzlich abschreckend wäre.

An Thementisch 4 werden von den Teilnehmern elf Überpunkte zum Thema Herausforderungen für Vereine festgehalten. Diese werden durch 35 Erläuterungen ergänzt. 29 der Punkte können elf verschiedenen Herausforderungscodes zugeordnet werden. Sechs Nennungen stellen Aspekte dar, welche von den interviewten Vorstandschaften der kulturellen Vereine des Fichtelgebirges bei der Frage nach Herausforderungen nicht benannt wurden.

3.3.1.5 Kartenabfrage zur Überwindung von Herausforderungen

In diesem Kapitel werden mit Hilfe einer *Kartenabfrage* für die im World Café gesammelten Herausforderungen kreative Lösungen gesucht. Dabei darf jeder Workshopteilnehmer alle Ansätze, die ihm spontan in den Sinn kommen, auf Kärtchen notieren. Um die Kreativität anzukurbeln, spielt die Umsetzbarkeit dabei im ersten Moment keine Rolle. Diese werden im nächsten Schritt den zuvor gesammelten Herausforderungen zugeordnet. Die nachfolgenden Kapitel stellen die erarbeiteten Ideen zur Überwindung einiger dieser Schwierigkeiten vor.

Thementisch 1 – Lösungsideen

In der ersten Hälfte der Lösungsfindung an Thementisch 1 wird zu dem Austrittsgrund *Zeit* die Idee eines gesunden Umgangs mit dem Handy, eine „Fastenzeit Internet“ genannt. Zu dem nächsten Grund *Geld* werden drei verschiedene Lösungsansätze entwickelt. Zum einen ist die Idee, Studenten, die sich aktiv in Vereinen engagieren, von den Semestergebühren zu befreien. Zum anderen wird eine finanzielle Förderung von einkommensschwachen Familien und Mitgliedern gefordert. Darüber hinaus wird eine Lösungsstrategie für die finanzielle Unter-

stützung von Vereinen angebracht, in der ein pauschaler, “bedingungsloser Förderbetrag (x/pro Jahr)” für jeden Verein von Bund oder Ländern bereitgestellt wird. Als Idee dafür, wenn sich jemand in der Gruppe *unwohl fühlt*, also die Gruppendynamik schwierig ist, wird ein Mediationsangebot genannt, welches eventuell von Seiten der Kommune angeboten werden soll.

Für die zweite Frage von Thementisch 1, für die Gründe festgehalten werden, wegen welchen man in keinem Verein ist, werden für den Aspekt *räumliche Distanz* zwei Lösungsideen gefunden. Wobei die Idee der Bildung von Fahrgemeinschaften doppelt genannt wird. Der andere Lösungsansatz bezieht sich darauf, Alternativen direkt vor Ort zu schaffen, wie es beispielsweise der Alpenverein mit seinen einzelnen Sektionen macht. Zu dem Grund *fehlendes Angebot* wird einmal die Idee gebracht, das Angebot auszuweiten und außerdem selbst ein eigenes Angebot zu schaffen und sich hierfür mit anderen zusammen zu schließen. Zu dem Punkt, dass *Aktivitäten auch außerhalb* von Vereinen praktiziert werden, wird als Anmerkung zur Lösung angeführt, dass Vereine offenere Strukturen schaffen und die Teilnehmer über die Angebote des Vereins mitentscheiden lassen sollen. Weiterhin wird insgesamt zu Thementisch eins der Lösungsvorschlag gebracht, gemeinsame Freizeitveranstaltungen für den Verein zu organisieren.

Thementisch 2 – Lösungsideen

An Thementisch zwei werden zu den mehreren Unterpunkten der *Koordination von (großen) Gruppen* Lösungsansätze formuliert. Bei *fehlendem Wissen* wird die Idee eingebracht, Bildungsangebote für eine funktionierende Vereinsarbeit, zum Beispiel von kommunaler Seite aus, zu schaffen. Sowie speziell Weiterbildungen für Gruppenleiter anzubieten. Zu den Herausforderungen, dass es *unterschiedliche Charaktere* und eine *Diskussionskultur* in Vereinen gibt, werden als gemeinsame Lösungsstrategie Teambuilding-Veranstaltungen, auch im Bereich der Kommunikation, gesehen. Zudem ist die Idee entstanden, dass das Feiern von Erfolgen fest in der Vereinsarbeit integriert werden sollte, um Gemeinschaft zu schaffen. Unter dem Punkt der *bestehenden Hierarchie* sind die Unterpunkte *starre, verkrustete Strukturen* und der Punkt, dass es in den Vereinen meistens *einzelne Ämter anstatt einer verteilten Verantwortung* gibt, angehängt. Beispielsweise wird dazu als Lösung genannt, dass der Vorstand erweitert werden sollte und dass die Verantwortung und der Druck auf mehrere Personen verteilt werden sollten. Zudem sollten Gremien und Posten innerhalb der Vereine eine zeitliche Begrenzung haben, damit es zu einer Ämterrotation und immer wieder zu einem Wechsel kommt. Zu der Herausforderung des *aktuellen Lebensstils* wird als Idee angebracht, dass das

generelle Konzept von Arbeit überdacht werden sollte. Zu dem daran anschließenden Punkt der Individualisierung, also *Ich > Gemeinschaft*, wird angemerkt, dass es hier zu einem Umdenken kommen sollte und die Gemeinschaft wieder vor die persönlichen Interessen rücken sollte, *Gemeinschaft > Ich*.

Thementisch 3 – Lösungsideen

Die Lösungsphase zu Thementisch 3 ‘Warum hast du dich nie aktiv engagiert oder mit dem Engagement aufgehört?’ hat zu zwei der dazu genannten Gründe Verbesserungsmöglichkeiten ergeben. Die schlechte Vereinbarkeit von Ehrenamt mit Schule und Studium sowie der damit einhergehende Leistungsdruck könnte durch ein verändertes Schul- beziehungsweise Universitätssystem, zum Beispiel ‚slow Uni‘ verbessert werden. Dies ist eine langsame Form des Studierens, bei der die Lebensqualität durch Zeit und Ruhe erhöht werden soll. Eine weitere und ergänzende Möglichkeit zu dieser Herausforderung wäre es, für ehrenamtliches Engagement anrechenbare Leistungspunkte für Bachelor und Master in der Universität einzuführen. So würde das Ehrenamt in den Universitätsalltag integriert und Zeit dafür reserviert. Das zweite bearbeitete Problem dieses Thementisches ist das fehlende Know-how, die fehlende Kompetenz, um aktiv Aufgaben im Verein zu übernehmen, beispielsweise das Amt des Kassiers. Als Idee wird hier genannt, dass Vorbereitungskurse angeboten werden könnten, um die Angst vor Überforderung bei der Übernahme von Verantwortung zu nehmen.

Thementisch 4 – Lösungsideen

An Thementisch 4 ‘Welche Herausforderungen hat/hatte der Verein generell?’ wird eine Vielzahl von Gründen festgehalten, die Herausforderungen für Vereine darstellen können. Genauso unterschiedlich sind die Lösungsideen zu den verschiedenen Problemfeldern. Fehlende Offenheit gegenüber interessierten, neuen Mitgliedern könnte durch Coaching und Workshops von Experten zum Thema Mitgliederbindung oder Mitgliedergewinnung überwunden werden. Zu dem Überpunkt Konkurrenz gibt es die allgemeine Idee, eine Werbekampagne zum Thema “make Vereine/Engagement great again” zu starten. Des Weiteren soll mehr über Vereine informiert werden. Konkret zum Zeit-Konkurrenten Schule könnte es sich zu Nutze gemacht werden, wenn Vereine mehr in den Schulalltag integriert würden. Fehlende Öffentlichkeitsarbeit kann durch kompetente und kreative Öffentlichkeitsarbeit abgelöst werden, wodurch die Sichtbarkeit des Vereins erhöht werden. Als konkreter Vorschlag wird das Schaffen einer oder mehrerer Informationsplattformen genannt. Dies könnte eventuell die Kommune übernehmen. Bei unzureichender oder fehlender Örtlichkeit für Vereinsveranstaltungen oder Treffen etc. könnte die Kommune politische und oder finanzielle Unterstützung

bieten. Wie auch im Verlauf des Workshops deutlich wurde, wirken sich Veränderungen in der Gesellschaft auf Vereine aus. Zu den Herausforderungen veränderte Lebensläufe und Lebenseinstellungen werden recht allgemeine Forderungen aufgestellt. Zur Überwindung dieser tief in der Gesellschaft verankerten Phänomene bräuchte es eine Transformation der Gesellschaft und die Veränderung von Denklagen sowie das Abwenden von der Leistungsorientierung in unserer Gesellschaft. Bei fehlendem Nachwuchs könnten flexiblere Mitgliedschaften mehr Teilnehmer für Vereine bringen. Ein viel diskutiertes Thema sind Herausforderungen rund um das Ehrenamt. Allen voran die fehlende Wertschätzung könnte durch Auszeichnungen gefördert werden. Als Beispiel wird die Auszeichnung ‚München leuchtet‘, eine Medaille der Stadt München für Engagement, genannt. Eine weitere Form der Wertschätzung für ehrenamtliche Tätigkeit könnte eine steuerliche Entlastung der Engagierten sein. Ein weiteres Problem im Ehrenamt ist fehlende Sachkompetenz. Diese könnte aufgebaut und verbessert werden, indem universitäre Lehrveranstaltungen zur Schulung von ehrenamtlichen Tätigkeiten angeboten würden. Zum Überpunkt Finanzen wird die Ausweitung kommunaler und staatlicher Förderungen vorgeschlagen. Zur Überwindung der speziellen Problematik, dass die Finanzen innerhalb eines Vereins unfair verteilt sind, beispielsweise zwischen mehreren Abteilungen, könnten Aufgaben an höhere Kompetenzen ausgelagert werden. Als Beispiel wird der Bayerische Landes-Sportverband e.V. genannt.

3.3.1.6 Ausarbeitung konkreter Lösungsansätze mit Hilfe der Drei-Teile-Torte

Den Abschluss des Moderationsworkshops bildet die Methode der *Drei-Teile-Torte*. Als Vorbereitung hierauf wurden die relevantesten Lösungsstrategien von den Teilnehmern herausgefiltert. Dazu wurden die Lösungsideen aus *Kapitel 3.3.1.5* mit Klebepunkten gewichtet und anschließend zu Themengruppen geclustert. Die vier Lösungsfelder mit dem meisten Zuspruch der Teilnehmer wurden umgesetzt. Außerdem wurde eine weitere Idee (s. Abschnitt Haus der BürgerInnen) auf besonderen Wunsch einiger Teilnehmer bearbeitet. Ziel der Drei-Teile-Torte ist es, die Ideen so zu bearbeiten, dass sie in der Realität umgesetzt werden können. Dabei wird jede Lösungsstrategie in drei Schritten ausgearbeitet. Zuerst muss die Strategie konkret benannt werden, danach werden alle Hürden, die dabei auftreten können erkannt und aufgeschrieben. Zuletzt soll überlegt werden, wie diese Hürden überwunden werden können.

Integration des Vereinslebens in das Bildungssystem

Anhand von vier Lösungskärtchen wurde das Thema dieser Drei-Teile-Torte festgelegt. Dazu zählen die Vorschläge „Ausbildung zum Ehrenamt als Lehrveranstaltung an der Uni“, „Ver-

eine mehr in die Schule integrieren“, „Leistungspunkte für ehrenamtliches Engagement im Bachelor/Master und Studium generell“ und „Kompetente + kreative Öffentlichkeitsarbeit und Sichtbarkeit“. Daraus wurden drei Lösungsvorschläge entwickelt. Ziel der Maßnahmen ist es, dazu beizutragen, dass mehr junge Menschen einem Verein beitreten und sich dort auch aktiv engagieren. Es wird damit vor allem auf das Konkurrenzproblem eingewirkt. Das heißt, das Überangebot an Beschäftigungsmöglichkeiten in der Freizeit aber auch die schlechte Vereinbarkeit mit Schule und Studium auf Grund des Leistungsdrucks soll als Konkurrenten um die Zeit der jüngeren Menschen eliminiert werden. Die Herausforderung soll gezielt genutzt und für Vereine ins Positive gewandelt werden.

1 Lösung konkret benennen

1. Das ehrenamtliche Engagement als Leistungspunkte in Schule/Universität anrechenbar machen
2. Kooperation von Vereinen mit Schulen als ergänzendes Angebot zur Schulbildung – beispielsweise als Wahlfach
3. Kursangebot für Vereinstätigkeiten anbieten – beispielsweise Buchhaltung für Kassier

2 Welche Hürden können auftreten?

Zu 1. Ehrenamt als Leistung

- Wie kann das ehrenamtliche Engagement nachgewiesen werden? Ab welcher Intensität kann es angerechnet werden?
- Problem bei Gewichtung des Engagements
- Problem bei Einheitlichkeit: Es müsste überall gleich angerechnet werden können (→ Bologna)

Zu 2. Kooperation und Kursangebot

- Zeitliche Verfügbarkeit (z.B. von Trainern, Räumlichkeiten) während des Nachmittags
- (Schul-) Gruppenbildung: Bei schulinternen Vereinsangeboten findet keine Durchmischung der Teilnehmenden mit anderen Schularten statt und möglicherweise auch nicht der Klassen bei gesammelter Teilnahme (Schüler bleiben immer unter sich)

3 Wie können diese Hürden überwunden werden?

Zu 1. Hürden bei Ehrenamt als Leistung

- Schaffung klarer Kriterien für Anrechnung
- Etablierung von Leistungsnachweisen und Scheinen

Zu 2. Hürden bei Kooperation und Kursangebot

- Bestimmtes Zeitfenster im Schulalltag in allen Schulen kann für Durchmischung sorgen: Kinder können Gleichaltrige außerhalb ihrer Schule kennenlernen
- Ein freier Vereinsnachmittag, um an Aktivitäten teilzunehmen kann Schüler zeitlich entlasten
- Studierende und Rentner als flexible Trainer/Gruppenleiter
- Flexible Arbeitszeiten (Unter welchen Konditionen?)

Vorstandsaufgaben und Verantwortung auf mehrere Vereinsmitglieder verteilen

Für die zweite Drei-Teile-Torte wurden die beiden Lösungskarten „Vorstand erweitern“, sowie „Verantwortung und Druck auf mehrere Personen verteilen“ geclustert. Dabei wird insgesamt das Problem aufgegriffen, dass in der Vereinsarbeit häufig hierarchische und veraltete Strukturen herrschen. Dies lässt sich auch mit der Herausforderung verknüpfen, dass Vereine häufig keine Nachfolger mehr für Vorstandsposten finden. Denn gerade jüngeren Menschen ist die Verantwortung, die solche Posten mit sich bringen, häufig zu groß oder mit zu viel Zeitaufwand verbunden. Durch eine Verteilung der Aufgaben, sowie der Verantwortung auf mehrere Personen im Verein soll in der folgenden Ausarbeitung die Herausforderung überwunden werden.

1 Lösung konkret benennen

1. Verantwortung auf mehrere Personen verteilen zum Beispiel durch die Besetzung von Posten mit mehreren Personen.
2. Aufgaben auch an Nichtvorstandsmitglieder weitergeben → dies kann auch positiv die Identifikation der Mitglieder mit dem Verein stärken

2 Welche Hürden können auftreten?

- Fehlende aktive und engagierte Mitglieder → wenn es zu wenige helfende Hände gibt, können die Posten und Aufgaben auch nicht aufgeteilt werden.
- Hierarchie-Probleme → Einer steht wieder über den anderen und verteilt Aufgaben
- Arbeit bleibt trotzdem an den Gleichen aktiven die sich engagieren hängen
- Mehr Personen die mitreden bedeutet auch gleichzeitig:
 - schwierigere Kommunikation
 - mehr Abstimmung ist notwendig (Termine, Meinungen et cetera)
 - Pflichtbewusstsein sinkt → Es wird sich darauf verlassen, dass der Andere die Aufgabe schon macht
 - Zwischenmenschliche Probleme

3 Wie können diese Hürden überwunden werden?

- Kompromissbereitschaft
- Eintrittsbarrieren reduzieren und Hemmschwellen senken, damit neue Mitglieder gerne hinzukommen und sich im Verein willkommen fühlen → fördert die Integration aller im Verein
- Teambildende Maßnahmen im Verein organisieren (beispielsweise Workshops)
- klare Absprachen unter den Mitwirkenden treffen
- klare und transparente Aufgabenverteilung, damit jeder weiß was er zu tun hat und sich keiner benachteiligt oder hintergangen fühlt
- eine Hierarchieebene, trotz Vorstandsposten
- Vertrauen innerhalb der Gruppe schaffen
- Kommunikation fördern
- Teamfeste organisieren um Gemeinschaft und damit Zusammenhalt, Vertrauen zu fördern
→ Feste können sich auch positiv auf die Gewinnung von Neumitgliedern auswirken

Weiterbildungen für Vereinsmitglieder fördern

Aus den folgenden vier Lösungskarten wurde eine Drei-Teile-Torte zum Thema Weiterbildung aufgebaut. Eine Karte trägt die Aufschrift „Coaching und Workshops von Experten zum Thema ‘Mitgliederbindung/ -gewinnung’“. Eine weitere bezieht sich auf „Bildungsangebote zum Thema ‘funktionierende Vereinsarbeit’ (bspw. von kommunaler Seite aus organisiert)“. Die anderen beiden Karten fordern „Weiterbildung von Gruppenleitern“ und „How-to Kurse zur Vorbereitung“. Ziel der erarbeiteten Maßnahme ist es, mehr Personen zu motivieren, sich aktiv im Verein zu engagieren. Denn viele trauen es sich nicht zu, genug Wissen für die anfallenden Aufgaben mitzubringen. Mit Hilfe von Bildungsangeboten könnte hier gerade auch den jungen Vereinsmitgliedern Ängste genommen werden, um das Übernehmen von Ämtern und Aufgaben im Verein zu übernehmen.

1 Lösung konkret benennen

1. Fachliche Weiterbildung
 - Kassenberichte, Finanzbeauftragte
 - Verwaltungsaufgaben
 - Marketing, Öffentlichkeitsarbeit
 - Veranstaltungsmanagement
 - Organisation (z.B. von Treffen)
 - Akquirieren von Fördermitteln
2. Zwischenmenschliche Weiterbildung
 - Gewaltfreie Kommunikation
 - Anti-Diskriminierung
 - Mediation von Gruppenprozessen
3. Allgemeine Weiterbildung
 - Projektfindung und Planung

2 Welche Hürden können auftreten?

Insgesamt bezogen auf Weiterbildungen:

- Finanzierung der Fortbildungen
- Organisation der Fortbildungen: Wer? Wann? Wo? Wie oft?
- Kommunikation der Bedeutung und Relevanz solcher Maßnahmen
- Regelmäßige, begleitende und verstetigte Weiterbildung & Hilfe nötig (zum Beispiel durch eine Beratungsstelle)

3 Wie können diese Hürden überwunden werden?

- Zu Finanzierung:
 - Kommunale und politische Fördertöpfe nutzen
 - Soli Topf verschiedener Vereine einführen
 - Kooperationen knüpfen und Sponsoren suchen (bspw. VR-Bank)
 - Nicht-monetärer Erfahrungsaustausch
- Zu regelmäßiger Begleitung und Beratung:
 - Kommunale Beratungsstelle an einem festen Ort (bspw. Haus der BürgerInnen)
 - Vernetzung, Austausch, kollegiale Beratung
- Vernetzung (z.B. als Dachverband):
 - Gemeinsame Plattform
 - Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit
- Öffentlicher Zugang zu Informationen:
 - Handbuch für Vereinsarbeit
 - Onlineplattform
 - Videos und PowerPoint Präsentationen
 - Webinare (Seminare online)
 - Bedürfnisorientierte Angebote

Haus der BürgerInnen

Da einige Workshopteilnehmer besonderes Interesse an der Idee des Bürgerhauses gezeigt haben, wurde spontan eine vierte Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung dieses Themas gebildet. Als Grundlage dienen die zwei Lösungskärtchen „Politische und finanzielle Unterstützung durch Kommune“ und „Haus der BürgerInnen‘ (offenes Vereinshaus)“. Diese sollen den kritischen Zustand der unzureichenden oder fehlenden Örtlichkeit beziehungsweise Lokalität verbessern, welcher laut den Teilnehmern viele Vereine betrifft. Ziel der entwickelten Maßnahme ist es, allen Vereinen genug Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, damit diese ihr Programm durchführen können. Dazu zählen beispielsweise Veranstaltungsräume für Zusammenkünfte, Trainingsräume, Lagerorte, Mehrzweckräume und so weiter. Mit einem sogenannten ‚Haus der BürgerInnen‘ sinken die Hürden für Vereine, Veranstaltungsorte bereitzustellen. Dazu zählen beispielsweise monetäre Ausgaben, die Suche nach Räumlichkeiten und das Abschließen von Nutzungsverträgen sowie schlechte Infrastruktur.

1 Lösung konkret benennen

1. Einen Raum, eine Örtlichkeit schaffen im Sinne eines offenen Veranstaltungsraums
2. Dieser ist Begegnungsort für verschiedene Talente und Gemeinschaften
3. Kulturförderung auf kommunaler Ebene

2 Welche Hürden können auftreten?

- a) Damit eine Umsetzung überhaupt stattfindet, braucht es eine ausreichend starke Lobby für das offene Vereinshaus
- b) Eine Immobilie in zentraler Lage mit guter Anbindung muss gefunden werden
- c) Es müssen ausreichende Finanzierungsmittel für Anschaffung, Betrieb und Instandhaltung aufgewendet werden
- d) Es kann Schwierigkeiten beim Klären der Verantwortlichkeiten geben (Versicherung, Haftung, Reparaturkosten, etc.)
- e) Wenn das Haus existiert, könnte es zu Belegungskonflikten kommen

3 Wie können diese Hürden überwunden werden?

- a) Um eine Lobby zu bilden, können sich interessierte Vereine für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zusammenschließen
- b) Mit dem Haus kann Leerstand in guten Lagen bespielt werden
- c) Für die Finanzierung des Hauses können Fördergelder aus verschiedenen Töpfen genutzt sowie Spenden gesammelt werden
- d) Um Fortbestand und niedrige Kosten zu sichern kann die Verantwortung in kommunale Hand gegeben oder eine Stiftung gegründet werden
- e) Es muss ein Nutzungsvertrag erarbeitet werden, in dem die Belegung geregelt wird. Eine faire Belegung dient dabei als Ideal

3.3.1.7 Zusammenfassung der wichtigsten Workshop-Ergebnisse

Die Teilnehmer des Workshops konnten sich gut mit der Fragestellung identifizieren und jeder Einzelne hatte die Möglichkeit, seine Erfahrungen einzubringen. Auf diese Weise sind viele Informationen über die Vereinerfahrungen der Workshopteilnehmer zusammengekommen. Des Weiteren wurden Gründe dafür, warum Jugendliche und junge Erwachsene sich nicht aktiv im Verein engagieren, thematisiert. Auch konnten viele Herausforderungen, vor denen Vereine stehen, gesammelt und gleichzeitig kreative Lösungen für einige dieser Probleme entworfen werden. Insgesamt muss jedoch für den ganzen Workshop beachtet werden, dass dieser im universitären Kontext und ausschließlich mit Geographiestudenten, stattgefunden hat. Dies prägt die Aussagen und lässt keine Verallgemeinerung zu. Zusätzlich müssten hier noch mehr junge Erwachsene befragt werden, da 21 Personen nicht genug Teilnehmer für repräsentative Aussagen sind. Nachfolgend werden die wichtigsten Aussagen des Workshops Vereinsattraktivität noch einmal aufgegriffen.

Aus dem *Kapitel 3.3.1.1* 'Handheben – Kenntnisstand zur Workshopthematik' lässt sich herauslesen, dass die Teilnehmer zum Zeitpunkt des Workshops überdurchschnittlich häufig in Vereinen sind. Insgesamt war bereits jeder der Anwesenden mindestens einmal in seinem Leben Mitglied. Knapp über die Hälfte von ihnen kennt dabei aus eigener Erfahrung verschiedene Herausforderungen vor denen Vereine stehen.

In dem nächsten *Kapitel 3.3.1.2*, das in vier Abschnitte eingeteilt ist, wird die Mitglieder-matrix ausgewertet. In Abschnitt 'Anzahl der Mitgliedschaften pro Vereinskategorie' werden die Kategorien je nach Häufigkeit ihrer Nennung in vier Spannen eingeteilt. Als Gewinner stellen sich dabei die Sportvereine heraus und fallen damit in die Spanne D, *sehr oft* genannt. Gefolgt von der Kategorie Bürgerverein sowie Umwelt- und Naturschutzverein die in Abschnitt C, *oft*, fallen. Die kirchlichen und politischen Vereine finden sich im Abschnitt B, *wenig* Nennungen. Hier zeigt sich auf einen Blick, welche Vereine die beliebtesten bei den Workshopteilnehmern sind.

Weiter in Abschnitt 'Aktivitätsstatus der Mitglieder pro Vereinskategorie' werden die Kategorien entlang der Vereinsaktivität der Mitglieder ausgewertet. Dabei teilt sich der Aktivitätsstatus in aktiv, teilnehmend und passiv auf. Im aktiven Bereich finden sich wieder die Sportvereine mit Abstand an erster Stelle. Gefolgt auch hier von den Bürgervereinen, die fast gleichauf mit den kirchlichen Vereinen liegen. Sieben Vereinskategorien verzeichnen weniger als vier aktive Teilnehmer und fünf haben gar keine Nennungen bei Aktiven. Im teilnehmenden Bereich sieht es ähnlich aus. Auch hier ist der Sportverein mit noch deutlicherem Abstand

der Gewinner. Ebenfalls gefolgt von den Bürgervereinen, woran sich die Musikvereine anschließen. Weitere acht Vereine haben weniger als vier Nennungen für teilnehmende Mitglieder und vier Vereinskategorien haben keine Teilnehmer. Bei dem passiven Aktivitätsstatus liegen Umwelt- und Naturschutzvereine an erster Stelle. Sportvereine verzeichnen die zweithöchste Anzahl an passiven Mitgliedern. Daran schließen sich Theater- und politische Vereine an. Wobei letztere nur eine Angabe haben. Elf Vereinskategorien verzeichnen keine passiven Mitglieder. Insgesamt waren die meisten Mitgliedschaften der Workshopteilnehmer teilnehmender Art. Darauf folgt die aktive und anschließend die passive Mitgliedschaft.

In dem nächsten Absatz 'Veränderung des Engagements über die Zeit hinweg' wird der Verlauf des Aktivitätsstatus für alle Vereinskategorien in einer Gesamtbetrachtung dargestellt. Dabei fällt auf, dass einige Vereine kaum Mitgliedschaften in bestimmten Lebensphasen haben. Dabei haben Kategorien, wie beispielsweise Kunst- und politische Vereine, keine Mitglieder in den ersten beiden Lebensphasen der Teilnehmer. Hingegen sind junge Erwachsene der Workshopgruppe, dazu zählen die späteren drei Lebensphasen, nicht in Partnerschaftsvereinen. Eher unattraktiv bei dieser Altersgruppe sind auch Musikvereine. Hobby-, Bildungs-, sowie Förder- und Trägervereine sind den Nennungen zufolge über alle Lebensphasen hinweg nicht wirklich interessant. Gleichzeitig findet eine Veränderung der Aktivität über die Jahre hinweg statt. Die aktive Teilnahme beginnt erst deutlich ab der zweiten Lebensphase, also ab der Unter-/ Mittelstufe. Diese nimmt dann noch zu und fällt zum Master hin deutlich ab. Teilnehmende Mitgliedschaften beginnen in den zwei Phasen Grund- und Unter-/ Mittelstufe mit einer sehr hohen Anzahl und nehmen im Laufe der Lebensphasen deutlich ab. Die passiven Mitgliedschaften hingegen steigen mit zunehmendem Alter an. Insgesamt findet ein Wandel über die Zeit hinweg statt. Über die Lebensphasen werden mehr Personen aktiv und weniger werden teilnehmend. Ab dem Studium kommen auch passive Mitgliedschaften hinzu. Das Vereinsleben wird dabei auch vielfältiger, sowohl in Bezug auf die Vereinskategorien als auch in Bezug auf den Aktivitätsstaus.

In dem abschließenden Abschnitt der Auswertung der Mitgliedermatrix, 'Persönliche Vereinslebenswege nach Interessentypen' werden sechs beispielhafte Lebenswege aus der Mitgliedermatrix abstrahiert. Anhand dieser Verläufe lassen sich sechs Vereinsinteressentypen bilden, die verschiedene Formen der Vereinsaktivität und der Wahl der Vereinskategorien verbinden. Die gebildeten Typen haben die Eigenschaften zunehmend, abnehmend, konstant, springend, vielfältig und minimal.

In dem nächsten *Kapitel 3.3.1.3* ‘Blitzlicht zu Gründen für einen Vereinsbeitritt’ wird als Hauptgrund für den Beitritt in einen Verein der Spaß an der Vereinsaktivität und dem Vereinsleben genannt. Am zweithäufigsten werden die Eltern, die den Verein im Kindesalter ausgesucht haben, angeführt. An dritter Stelle folgen die Gründe Vergünstigungen, die durch die Mitgliedschaft gewährt werden und Weiterbildung. Eine persönliche Weiterbildung, wie beispielsweise ein Praktikum im Verein, kann das Interesse wecken, beizutreten. Bildungsangebote innerhalb des Vereins motivieren die Mitglieder dabei zu bleiben. Insgesamt wurden hier sehr viele unterschiedliche Gründe genannt.

In *Kapitel 3.3.1.4* ‘World Café zu Erfahrungen junger Erwachsener mit Herausforderungen im Verein’ geht es darum, verschiedene Probleme, die innerhalb der Vereinsarbeit auftreten können, herauszuarbeiten. Dazu werden zu vier Unterfragen Aussagen in Mindmaps festgehalten. Zum einen geht es um Gründe für einen Vereinsaustritt oder warum man in keinem Verein Mitglied ist. Zum anderen um das Thema aktives Engagement in der Vereinsarbeit, das in zwei Fragen behandelt wird. Des Weiteren werden die eigenen Erfahrungen mit Herausforderungen im Verein thematisiert. Dabei werden einige Aussagen getroffen, die auch von den Interviewpartnern angemerkt werden. Jedoch gibt es insbesondere weitere Anmerkungen zu den Themen festgefahrene und hierarchische Strukturen im Vereinswesen. Außerdem kommt hinzu, dass sich die Mitgliederstruktur im Verein verändert und der Halt durch Freundschaften abnimmt, wenn diese aus dem Verein austreten. Auch fehlendes Interesse an der Vereinsarbeit von den Teilnehmern selbst wird hier angesprochen. Insgesamt erweitern die im Workshop getroffenen Aussagen die Informationen aus den Interviews mit dem Blickwinkel der Teilnehmer.

Im nächsten *Kapitel 3.3.1.5* ‘Lösungsideen zur Überwindung von Herausforderungen’ werden kreative Lösungsansätze zu den Herausforderungen aus dem vorherigen Kapitel entworfen. Zusammengefasst beschäftigen sich die Ideen mit Themen, wie der finanziellen Förderung von Vereinen und der Schaffung finanzieller Vorteile für Aktive. Gemeinschaftliche Aktionen und Mitbestimmung im Verein sowie Fortbildungsmöglichkeiten für Vereinsmitglieder werden ebenfalls genannt. Auch Ansätze zum Thema Aufgaben- und Verantwortungsverteilung werden eingebracht. Zusätzlich gibt es Ideen dazu, mehr und besser über Vereine zu informieren sowie das Thema Vereinsarbeit in Bildungseinrichtungen aufzugreifen. Auch Ideen zu Themen der Vereinslokalität, Ortsnähe und Wertschätzung für Vereine und ihre ehrenamtlichen Mitglieder kommen auf.

Im abschließenden *Kapitel 3.3.1.6* 'Ausarbeitung konkreter Lösungsansätze mit Hilfe der Drei-Teile-Torte' werden einzelne Ideenblöcke, für die sich die Teilnehmer besonders interessieren, aus den Lösungsansätzen herausgenommen und genauer bearbeitet. Die Torten wurden dabei zu den Themen 'Integration des Vereinslebens in das Bildungssystem', 'Vorstandsaufgaben und Verantwortung auf mehrere Vereinsmitglieder verteilen', 'Weiterbildungen für Vereinsmitglieder fördern' und 'Haus der BürgerInnen' gebildet. Die Ausarbeitung zeigt, dass trotz Hürden, die bei jeder Lösungsidee auftreten, am Ende auch zuvor unrealistisch erscheinende Ideen umgesetzt werden könnten.

Durch den Workshop ist eine umfangreiche Sammlung an positiven wie negativen Aspekte entstanden. Diese Faktoren motivieren oder schrecken Kinder, Jugendliche und Erwachsene ab, am Vereinsleben teilzunehmen. Diese vielen, individuellen Erfahrungswerte können vor allem Vereinen, in denen die Jugendabteilung nicht mehr funktioniert, Anhaltspunkte geben, welche Wünsche diese Altersgruppe an Vereine richtet. Der Workshop wird als eine gute Grundlage zur Beantwortung der eingangs gestellten Frage 'Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?' gesehen. Für eine wissenschaftlich basierte Antwort müssten allerdings weitaus mehr Daten erhoben werden.

3.3.2 Vorstellung der interviewten Vereine, Initiativen und Experten

In diesem Kapitel werden alle Vereine, Initiativen und Experten kurz vorgestellt und charakterisiert. Dies soll helfen ein besseres Verständnis über das kulturelle Leben von Vereinen aus verschiedenen Sichtweisen zu geben.

3.3.2.1 Vereinsvorstellung

Hier werden die 19 Vereine vorgestellt, mit deren Vorstandschaft oder aktiv engagierten Vertretern Interviews geführt wurden. Jeder Verein besitzt bestimmte Komponenten, die jedoch jeweils verschieden ausgestaltet werden. Bei der Vorstellung wird besonders auf die Punkte Vorstandschaft und Verantwortung, Mitgliedersituation und Ehrenamt, Zusammenarbeit und Netzwerke sowie spezielle Herausforderungen und Besonderheiten des Vereins. Außerdem wird die Atmosphäre des Interviews festgehalten, was aus sozialwissenschaftlicher Sicht interessant sein kann. Jedes Unterkapitel schließt mit einem Informationskasten, in dem die prägnantesten Eigenschaften des jeweiligen Vereins festgehalten werden.

Vereinsvorstellung V1

Der befragte Verein V1 ist ein *Bürgerverein*, der es sich zur Aufgabe gemacht hat durch kulturelle Veranstaltungen den Ort zu beleben und durch Einmischung in die Politik den Ort mit

zu gestalten. Dabei soll eine öffentliche Auseinandersetzung über Stadtentwicklung, sowie Problem- und Handlungsfelder in Form von Gesprächs- und Diskussionsrunden in der Stadt entstehen. Der Verein organisiert zudem verschiedenste Veranstaltungen, wie ein Mittagessen auf dem Markt als Treffpunkt, Kulturveranstaltungen, wie Konzerte, Lesungen und ähnliches, bei denen leerstehende Gebäude in der Innenstadt bespielt werden. Beispiele dafür sind eine Kneipennacht, Sommer Open Air Kino sowie Ausstellungsprogramme. Diese werden sowohl von der Bevölkerung vor Ort, als auch von Interessierten aus den Nachbargemeinden und teilweise von überregionalem Publikum gut angenommen. Kultur wird dabei als Mittel gesehen in der Stadt etwas zu bewegen und die Altstadt wieder neu zu beleben.

Der Interviewte ist der Vorstand des Vereins und hat in seiner Amtszeit bewirkt den Verein als gemeinnützig anerkennen zu lassen. Zudem wurden sowohl die aktiven Mitglieder gehalten als auch neue hinzugewonnen. Auch die bestehenden Veranstaltungen konnten durch neue erweitert werden. Insgesamt ist es gelungen den Verein aktiv zu halten. Die Organisation des Vereins ist stark Projektbezogen. Inzwischen wird auch versucht die einzelnen Gruppen, die sich für die Realisierung von diversen Veranstaltungen gebildet haben, wieder mehr zusammen zu bringen und das Bewusstsein für den Verein als Grundlage von allen Projekten zu stärken.

Der Verein hat zum Zeitpunkt der Befragung 110 Mitglieder. Dabei sind neben aktiven auch passive Mitglieder immer herzlich willkommen, da sie das finanzielle Fundament des Vereins bilden und die Umsetzung der Veranstaltungen überhaupt erst ermöglichen. Im Bereich Ehrenamt wünscht sich der Interviewte generell eine finanzielle Entlohnung, da sein Zeitaufwand für den Verein von seiner Verdienstzeit wegfällt. Dies würde in seinen Augen einen Anreiz schaffen sich ehrenamtlich zu engagieren und somit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Auch im Bereich der Bürokratie könnte, laut Befragtem, Vereinen einiges erleichtert werden.

Im Bereich der Netzwerkarbeit ist der Verein sehr aktiv. Durch die Teilhabe vieler Mitglieder in mehreren Vereinen entsteht bereits ein grundlegendes Netzwerk, das sich durch das gegenseitige Kennen in einer Ortschaft noch verstärkt. Eine vielfältige Vernetzung für den Verein wird von dem Interviewten als absolut sinnvoll angesehen und weiter vorangetrieben. Dabei kommt es zum Ressourcenaustausch und zur gegenseitigen Beteiligung an Veranstaltungen mit anderen Vereinen, wie beispielsweise bei der Kneipennacht.

Das Interview fand in offener Atmosphäre in einer Geschäftsstelle, die gleichzeitig auch für kleinere Veranstaltungen genutzt wird, statt. Der Interviewte war aufgeschlossen und beantwortete die Fragen sehr ausführlich.



Der Bürgerverein V1 hat ein großes Netzwerk innerhalb dessen er Ressourcen austauscht. Mit kulturellen Veranstaltungen versucht der Verein im Ort den Leerstand in der Innenstadt zu bespielen. Ziel ist es die Gemeinde durch kulturelle Veranstaltungen zu beleben und durch Engagement in der Stadtentwicklung den Ort mit zu gestalten. Eine finanzielle Entlohnung für die Engagierten wäre ein massiver Gewinn für die Aktiven und die Stadt

Vereinsvorstellung V2

Der Verein V2 ist ein *Bürgerverein*, der vor ein paar Jahren aus dem Zusammenschluss eines Fördervereins und einer Initiative entstand. Das erklärte Ziel des Vereins ist die Erhaltung des historischen Erbes seiner Gemeinde und die Förderung der Kultur sowie die Identifikation der Einwohner mit ihrer Stadt zu stärken und die Gemeinde lebenswerter zu machen. Zu den Hauptaktivitäten gehören die Erhaltung der örtlichen, historischen Ruinen, Vorträge, Führungen und Veröffentlichungen zu den Themen Erhalt, Restauration und Geschichte der Ruinen sowie ein großes Fest im zweijährigen Turnus. Außerdem hat der Verein eine große Freilichtbühne gebaut, welche von verschiedenen Gruppen für unterschiedliche Zwecke genutzt werden kann. Zu den vereinsinternen Highlights gehört das Jahresabschlussessen, das vor der Kulisse der Ruinen stattfindet.

Der Verein verzeichnet steigende Mitgliederzahlen, zum Zeitpunkt des Interviews sind es über 120 Mitglieder. Diese engagieren sich ehrenamtlich für die verschiedenen Vereinsaktivitäten oder unterstützen diesen finanziell mit ihren Mitgliedsbeiträgen. Der Befragte zeigt sich zufrieden mit der Zahl der Engagierten, verweist aber auf das zukünftige Problem der Überalterung, da der Verein eine Generationenlücke im Alter der Berufstätigen aufweist. Aus diesem Grund wird seit einiger Zeit die Zusammenarbeit mit anderen Gruppierungen und Vereinen intensiviert. Der Verein verfügt über ein großes lokales und überregionales Netzwerk, welches vor allem die Veranstaltungen unterstützt. Mit Stadtverwaltung sowie -politik steht der Verein in einem sehr guten Verhältnis, da einige Rathausangehörige (Gründungs-) Mitglieder sind. Auch zur Presse herrscht ein enger Kontakt. Von diesen Netzwerken profitiert der Verein sehr. Im Vordergrund steht der Erfahrungsaustausch, aber auch gegenseitige Un-

terstützung. Daneben verfügt der Verein auch über viele Ressourcen, welche jedoch von anderen trotz der Möglichkeit, nicht ausgeliehen und genutzt werden.

Der Verein leistet an vielen Stellen einen wertvollen Beitrag für das kulturelle Leben in der Gemeinde. Jedoch stößt das Ehrenamt auch an seine Grenzen. Beispielsweise muss eine Balance zwischen der Unterstützung der Stadt in kultureller Hinsicht und der Gefahr durch das Übernehmen solcher Aufgaben staatliche oder kommunale Leistungen zu ersetzen gehalten werden. Letzteres soll laut Befragtem auf keinen Fall passieren. Ein weiterer Punkt ist es die zeitlichen Ressourcen der Mitglieder nicht zu überlasten. Darum werden oft Arbeitsgruppen gebildet. Projekt für die Zukunft ist es die veraltete Website neu zu gestalten. Hierfür fehlen im Moment die Zeit und das benötigte Knowhow. Auch Vorschriften und Bürokratie sind Herausforderungen, die viel Zeit in Anspruch nehmen. Wegen knapper zeitlicher Ressourcen müssen beispielsweise Vorträge oder Führungen für Neubürger ausfallen. Das wirkt sich auch auf die Mitgliedergewinnung und die Besetzung von Ämtern aus. Eine besondere Stärkung des Ehrenamtes braucht es laut Aussage des Vorsitzenden jedoch nicht, stattdessen ist die Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeiten durch Gesellschaft und Politik elementar.

Das Interview mit dem Vorsitzenden des Vereins fand in dem Souvenirladen der KüKo e.V. in angenehmer Atmosphäre statt. Der Interviewte war interessiert an unserem Projekt und beantwortete die Fragen sehr reflektiert und ausführlich.



Dem Verein liegt seine Heimatstadt am Herzen und er unterstützt das Image und die Identitätsbildung mit seinen kulturellen Tätigkeiten. Diese sind sehr abwechslungsreich und reichen von körperlicher Arbeit bei der Restauration von Ruinen bis zum Schreiben von informativen Veröffentlichungen. Zukünftig können fehlende Aktive zum Problem werden, wobei bereits versucht wird auf den gesellschaftlichen Wandel zu reagieren. Besonders positiv hervorzuheben ist das Netzwerk, in das der Verein eingebettet ist.

Vereinsvorstellung V3

Der Verein V3 ist ein *Musikverein*, der stark durch Überalterung geprägt ist. Der Befragte sieht den Zweck des Vereins darin, den Leuten, die immer schon gesungen haben, diese Möglichkeit weiterhin zu geben. Der Interviewte glaubt, dass der Verein den “point of no return” bereits überschritten hat und sich dieser in naher Zukunft auflösen wird. Traditionell finden jährlich noch vier bis fünf Auftritte statt.

Der Interviewte ist seit einem Jahr Vorstand des Vereins und hat diesen übernommen, weil sich sonst niemand gefunden hat. Er selbst hat viel Vereinerfahrung, da er in Musikvereinen in ganz Deutschland und auch in zwei anderen Vereinen im Fichtelgebirge aktiv gewesen ist. Zudem weiß er über die Lage von anderen Vereinen desselben Typs Bescheid. Aktuell gibt es 20 aktive Mitglieder und 60 Fördermitglieder.

Die größten Probleme des Vereins sind Schwund sowie Bestand und Akquise von Mitgliedern. Es wurde auch überlegt parallel einen jungen Verein mit zu gründen und einen Leiter zu sponsoren. Öffentlichkeitsarbeit wird nur über lokale Medien getätigt, weil kein Wissen zu neuen Medien vorhanden ist und die Mitglieder auch nicht über das Internet erreichbar sind. Versuche jüngere Mitglieder über Zeitungsartikel zu werben sind leider nicht gelungen. Weiterhin wird die Verpflichtung des wöchentlichen Übens als Grund für das Fernbleiben neuer Mitglieder genannt. Der Verein hatte in den 1960er und 70er Jahren seine Glanzzeit und aufgrund seiner damaligen Qualität viele interessierte Menschen abgelehnt. Der Vorstand vermutet, dass die damalige Zurückweisung unter anderem dazu führt, dass es keine Beitritte mehr gibt.

Vernetzung gibt es vor allem durch den Vorstand selbst, der sich mit einem anderen Vorstand treffen wollte, um die Lage der Vereine und mögliche Vorgehensweisen zu besprechen. Außerdem ist der Verein Mitglied in einem übergeordneten Verbund. Allerdings führt der Interviewte an, dass es schwierig ist mit mehreren Vereinen zusammen zu musizieren, weil diese sehr von ihren Leitern geprägt sind, deren Vorstellungen auseinander gehen können.

Das Interview fand bei dem Befragten zuhause im Wintergarten statt. Der Interviewte war entspannt, die Atmosphäre locker und er beantwortete die Fragen ausführlich ohne Hemmnisse.



Der Verein stirbt, dem Befragten zufolge, aufgrund der starken Probleme bei der Mitgliedersituation. Ursachen dafür werden beispielsweise in der Verpflichtung des Übens gesehen. Trotz der Einschränkungen finden noch Auftritte statt. Das Ziel des Befragten ist es den Verein für die Mitglieder solange wie möglich zu erhalten.

Vereinsvorstellung V4

Der befragte *Bürgerverein* V4 besteht seit zehn Jahren. Er will hochwertige kulturelle Veranstaltungen ins Fichtelgebirge bringen. Dafür werden Künstler aus Deutschland und Übersee

eingeladen, um Musik- sowie Theaterveranstaltungen abzuhalten. Im Jahr finden bis zu fünf Veranstaltungen statt, außerdem gibt es im zweijährigen Turnus ein Kunst- und Kulturwochenende. Dieses findet jeweils über einen Zeitraum von drei Tagen statt und wird von Besuchern aus der gesamten Region frequentiert angenommen.

Das Interview fand mit dem Vorstand des Vereins statt. Die befragte Person hat Zeit und Freude an ihrer Aufgabe, Kulturschaffende zu fördern. Zu den eingeladenen Künstlern besitzt diese einen guten Zugang, da sie sich ihr gesamtes Leben mit Kultur und Theater beschäftigt hat. Im Verein sind bis zu zehn Personen aktiv engagiert, die alle ehrenamtlich agieren. Deshalb wird eine Überbelastung der Aktiven angegeben. Im Verein gab es seit der Gründung keine großen Veränderungen, lediglich im Vorstand fanden Anpassungen statt.

Der wichtigste Aspekt der vereinsinternen Arbeit ist es, neben den kulturellen Veranstaltungen, Jugendliche und junge Erwachsene als Mitglieder hinzu zu gewinnen. Durch Mund-zu-Mund-Propaganda versucht der Verein neue Personen zu akquirieren. Dafür darf jedes Mitglied Lösungsvorschläge einbringen. Beispielsweise werden auf Festen junge Menschen angesprochen, so wurde ein Helfer sowie Interessenten gewonnen. Zu den Vereinssitzungen lädt V4 vereinsfremde, interessierte Personen ein, damit sie über die Ausrichtung und Ziele des Vereins informiert werden. Denn Unkenntnis über die Vereinstätigkeiten ist als Problem hinsichtlich der Mitgliedergewinnung identifiziert worden. Als Mittel zur Öffentlichkeitsarbeit verfasst die Interviewte Presseberichte, lässt Flyer verteilen und schaltet Werbung in der Zeitung, die sie selbst aus verschiedenen Informationsmaterialien gestaltet. Über die Veranstaltungen wird im Vorlauf in Zeitungen und Amtsblättern berichtet. Während der Feste sind Reporter vor Ort. Als zusätzliche Medien unterhält der Kulturverein eine eigene Homepage sowie eine Facebookseite. Die Vorsitzende hatte sich entschieden gegen die Einrichtung eines Facebookzugangs gewehrt und ist in einer Mitgliederabstimmung knapp mit ihrem Einwand gescheitert. Sie steht der Digitalisierung sehr kritisch gegenüber. Der Kartenvorverkauf findet telefonisch statt. Außerdem verschickt der Verein per E-Mailverteiler Veranstaltungshinweise.

Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein 85 Mitglieder, wovon der Großteil passiv ist. Alle Aktiven engagieren sich ehrenamtlich. Für die Förderung des Ehrenamts gibt es seitens der Stadt nur selten Zuwendungen, aber der Verein kann durch gutes Wirtschaften Sponsoren gewinnen. Diese Geldgeber sind Firmen aus dem Ort. Weitere Einnahmen werden durch die Eintrittsgelder der Veranstaltungen sowie die Mitgliedsbeiträge generiert.

Das Interview fand im Esszimmer bei der Vorsitzenden zu Hause in angenehmer Atmosphäre statt. Die Interviewte war offen und beantwortete die Fragen ruhig und mit Beispielen aus der Vereinsarbeit. Außerdem wurden Infomaterialien des Vereins, wie Flyer zu vergangenen und zukünftigen Veranstaltungen, bereitgehalten.



Das Ziel des Bürgervereins ist es, Künstler ins Fichtelgebirge einzuladen, um kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Neben größeren Events besteht die Vereinsarbeit zum Großteil aus Projektarbeit. Eine Herausforderung ist es, junge Menschen als Mitglieder zu generieren. Aus Finanzierungsgründen sucht der Verein beständig nach lokalen Sponsoren. Netzwerktätigkeiten werden kritisch gesehen, da sie selbst keine betreiben.

Vereinsvorstellung V5

Der *Bürgerverein V5* ist ein sehr junger Verein. Er wurde vor kurzem gegründet, um in seiner Heimatgemeinde ein aktives Dorfleben weiterhin aufrecht zu erhalten. Im Mittelpunkt stehen Traditionen, Brauchtum und Gemeinschaft. Ziel ist eine aktive Gestaltung des Veranstaltungsangebots im Dorf und damit die Unterstützung beziehungsweise Weiterführung schon bestehender Feste sowie die Etablierung neuer Veranstaltungen. Diese sind divers und reichen vom Sommerfest über Eislauf bis zum Preisschafkopf.

Seit der Gründung mit neun Personen beträgt die Mitgliederzahl aktuell circa 80 Personen aller Altersstufen. Der Verein und die Ziele werden von den Leuten sehr wertgeschätzt, deshalb treten viele bei, um den Verein passiv mit Mitgliedsbeiträgen zu unterstützen. Für die Umsetzung ist der Verein jedoch auf der Suche nach weiteren aktiven Mitgliedern. Jeder aus der näheren Umgebung ist willkommen und über einer Ideen- und Feedbackfunktion auf der Website, können sich auch nicht Mitglieder einbringen. Neben einer aktuellen Website gibt es auch eine Facebookseite, die regelmäßig die Veranstaltungen ankündigt und Fotos vergangener Feste zeigt. Weitere Öffentlichkeitsarbeit findet nicht statt, da laut Aussage der beiden Vorsitzenden Mund-zu-Mund-Propaganda ausreichend und ohnehin wirkungsvoller ist. Lediglich bei Veranstaltungen werden als aktiver Schritt Mitgliedsanträge ausgelegt.

Eine stärkere Unterstützung des Ehrenamts ist nach den Vorsitzenden nicht notwendig. Für die Förderungen, die es gibt, lohnt sich kaum der bürokratische Aufwand. Da durch die Veranstaltungen genug Geld eingenommen wird, ist es bisher nicht nötig, diese Fördermöglichkeiten auszuschöpfen. Nach und nach schafft sich der Verein materielle Ressourcen für die Feste an, um sich von anderen Vereinen unabhängiger zu machen. Auch wenn ein gutes loka-

les Netzwerk besteht, findet eine Zusammenarbeit mit anderen Gruppen nur rudimentär statt. Im Gespräch wurde deutlich, dass vor allem wenn es dabei um Geld geht, es oft zu Konflikten der zusammenhelfenden Gruppen kommt. Deshalb ist eine Vertiefung dieser Zusammenarbeit nicht erwünscht.

Das Interview wurde mit den beiden Vorständen des Vereins geführt und fand bei einem der beiden zuhause bei Sonnenschein auf der Terrasse in entspannter Atmosphäre statt. Zu Beginn waren die Befragten noch etwas unsicher über den Hintergrund des Interviews. Die Stimmung lockerte sich aber schnell auf und die Fragen wurden zunehmend ausschweifender beantwortet.



Der Bürgerverein V5 ist noch sehr jung, genau wie das Durchschnittsalter seiner Mitglieder. Durch das Wiederbeleben der Dorffeste hat sich dieser aber bereits in der Gemeinde etabliert und ist bei den Bewohnern hoch angesehen. Rund um das Jahr werden traditionelle sowie neue Veranstaltungen angeboten. Für die Zukunft besteht der Wunsch, diese zu vergrößern und mehr Besucher zu bekommen. Dafür sind weitere aktive Mitglieder notwendig.

Vereinsvorstellung V6

Der befragte *Bürgerverein V6* ist ein Ortsverein eines großen regionalen Heimatvereins. Die Hauptaufgabe des Vereins hängt vom aktuellen Vereinsvorstand ab, sodass über die Jahre Veränderungen in der Schwerpunktsetzung stattfinden. Aktuell werden jährlich zwei große Veranstaltungen gemacht, eine Motorradfahrt sowie ein Grillabend im Sommer. Außerdem finden Wanderungen statt. Ein regelmäßiger Stammtisch informiert über die Tätigkeiten der Ortsgruppe. Zu diesem kommen bis zu zwanzig Personen, was dem Kern der Aktiven des Vereins entspricht. Der Befragte betont, dass Stammtische und weitere Veranstaltungen für jeden offen sind, der teilnehmen will.

Das Interview fand mit dem Vorstand des Ortsvereins statt. Dieser ist seit dem Jahr 2010 in dieser Position aktiv und erklärt, dass sich der Verein “biologisch” verändert. Darunter ist zu verstehen, dass der jeweilige Vorsitzende sein Umfeld hat, welches den Ortsverband prägt. Wenn die Vorstandschaft wechselt, dann ändert sich die Vereinsausrichtung ebenfalls. Eine Gruppe aus dem Umfeld des vorherigen Vorstands weiterhin an den Verein zu binden, bezeichnet er als schwierig. Um dies zu schaffen, wurde bereits das Programmangebot verän-

dert, was leider nicht funktioniert hat. Unter der Führung des momentanen Vorsitzenden hat sich seit 2006 eine Motorradfahrt etabliert, die jährlich mit zehn bis 40 Personen stattfindet, sofern die Witterung passt. Durch die zunehmende Bekanntheit kommen stetig Mitglieder zum Verein hinzu. Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein etwa 600 Mitglieder.

Die Öffentlichkeitsarbeit gestaltet der Verein über Anzeigen in der Zeitung, seine eigene Website und über den Postweg. Der Verein V6 versendet außerdem regelmäßig Information via E-Mailverteiler. Den Kontakt zu den Mitgliedern hält der Befragte sowohl direkt im persönlichen Gespräch als auch indirekt über E-Mail und die Homepage sowie die Zeitungsanzeigen. Eine Verbreitung über die Kanäle des Hauptvereins lehnt der Interviewte wegen vorherrschenden Kirchturmdenkens anderer Vereine ab, denn jeder Verein will sich bestmöglich präsentieren und deshalb wird Öffentlichkeitsarbeit alleine gemacht. Es besteht kein Interesse anderer Ortsvereine, an den Veranstaltungen in der Gemeinde teilzunehmen, weil eigene Events vorrangig behandelt werden. Er sucht nicht gezielt nach neuen Mitgliedern, sondern hält den Verein für alle Menschen offen, die sich mit den Zielen identifizieren können und engagieren wollen. Als problematisch benennt er vorhandene "Löcher" in den Generationen, wenn eine Altersgruppe intern nicht nachrückt. Damit ist gemeint, dass beispielsweise junge Erwachsene aus Interessensgründen nicht die Absicht haben, sich nach jugendlicher Vereinsmitgliedschaft weiter aktiv am Vereinsleben zu beteiligen. Im Regelfall strukturiert sich der Ortsverein durch die Teilnahme ganzer Familien, sodass keine altersbedingten Lücken entstehen können.

V6 ist ehrenamtlich organisiert, jedoch gibt es einen hauptamtlichen Geschäftsführer. Durch das Ehrenamt können zeitweise Posten nicht besetzt werden, da geeignete Personen fehlen. Die hauptamtliche Stelle ist im Dachverein besetzt und der Befragte trifft diesen hin und wieder, aber es gibt dafür keine besonderen Treffen. Netzwerke zwischen den Ortsvereinen existieren nicht. Der Ortsvorstand empfindet solche als nutzlos, da eine Kooperation, ähnlich wie bei der Öffentlichkeitsarbeit, am ablehnenden Kirchturmdenken scheitern würde. Innerhalb des Ortsvereins versucht der Vorstand eine Jugendgruppe aufzubauen, was sich durch gesetzliche Vorgaben bisher als kompliziert erweist. Der Gesetzgeber verlangt für Aktionen mit Jugendgruppen stets Beaufsichtigungspersonen und diese stehen nicht immer zur Verfügung.

Das Interview fand in der Küche des Vorstands in lockerer Atmosphäre statt. Der Interviewte war fröhlich, beantwortete die Fragen ausführlich und schweifte immer wieder ab. Nach der offiziellen Befragung wurde das Gespräch in privaterer Atmosphäre noch einige Zeit weitergeführt.



Der inzwischen aufgelöste Bürgerverein wollte durch überregionale und internationale Netzwerke die Fichtelgebirgsregion in der Kulturszene voranbringen und bekannter machen. Die Vorsitzende, auch Ideenträgerin und Gründerin des Vereins, entwickelte Programme mit Künstlern und Musikern auf der ganzen Welt. Der Verein scheiterte an zu wenigen Gästen auf Veranstaltungen und der hohen zeitlichen Belastung durch Organisation, da es kaum aktive Mitglieder gab.

Vereinsvorstellung V7

Der Verein V7 ist ein *Musikverein*, dessen Ziel es war, internationale Musiker zu vernetzen und Menschen in die Region des Fichtelgebirges zu bringen. Der Verein wurde mittlerweile aufgelöst. Die Vorsitzende wollte mit dem Verein Musiker aus aller Welt vernetzen und über Konzerte, Veranstaltungen und Kurse eine Verbindung, ein Netz schaffen, von dem nicht nur die Musiker profitieren, sondern auch die Menschen in der Region und vor allem die Region selbst. Sie sah es als großes Potential, durch Netzwerke die Unbekanntheit des Fichtelgebirges zu überwinden und die Attraktivität zu steigern, um mehr Menschen in diesen Raum zu bringen.

Es ist keine Anzahl an Mitgliedern bekannt, die der Verein hatte, als er noch existierte. Bedeutend für den Verein war vor allem die Vorsitzende und ihr weitreichendes Netzwerk zur internationalen Musikszene. Eine der größten Veranstaltungen sollte eine Kooperation mit Musikern aus einem anderen Land sein. Das konnte jedoch aufgrund der geringen Teilnehmerzahl, vor allem im Raum des Fichtelgebirges, nicht stattfinden. Dies ist wohl das Hauptproblem des Vereins gewesen, der kaum oder keine Teilnehmer für seine Veranstaltungen finden konnte. Da die Organisation solcher Veranstaltungen extrem viel Zeit in Anspruch genommen hat, war es für die Leitende nicht mehr möglich die Vereinsarbeit fortzuführen. Grund dafür war, dass keine Zeit mehr für sich und die eigentliche Arbeit da war und es vor allem auch eine Frage des Geldes ist, wie viel Zeit in die Vereinsarbeit gesteckt werden kann, vor allem wenn diese nicht den erhofften Mehrwert bringt.

Die ehemalige Vorsitzende des Vereins versucht mittlerweile auf eine andere Art und Weise ihr Ziel zu verfolgen. Sie möchte nun über ihren Job ein Netzwerk schaffen, lädt Menschen aus der Gemeinde sowie der Region ein, um ihnen auf Konzerten die Möglichkeit zu geben, sich in einer entspannten Atmosphäre kennenzulernen, zu vernetzen. Darüber sollen zum ei-

nen Teilnehmer gefunden und zum anderen den Menschen vor Ort eine Plattform geboten werden, das Fichtelgebirge als Region gemeinsam voran zu bringen und zu stärken.

Der Verein hat zu den Zeiten, als er noch existierte, seine Öffentlichkeitsarbeit über Flyer und die Post gestaltet. Diese haben oftmals keine hohe Rückmeldung geschaffen. Es wurde damals keine andere Form der Öffentlichkeitsarbeit ausprobiert.

Dieser Musikverein, dessen Ziel es war, ein größtmögliches Netzwerk zu schaffen, ist vor allem am Zeitmangel, dem damit verbundenen Aufwand und der fehlenden Teilnahme von Mitgliedern oder auch generell der Bevölkerung gescheitert.

Das Interview fand am Küchentisch der ehemaligen Vereinsvorsitzenden statt. Die Interviewte war nach wie vor von ihrer damaligen Idee überzeugt und erzählte freudig von ihren Visionen, sowohl von den früheren als auch von ihren aktuellen. Dabei beantwortete sie die Fragen teils sehr ausführlich.



Der inzwischen aufgelöste Bürgerverein wollte durch überregionale und internationale Netzwerk die Fichtelgebirgsregion in der Kulturszene voranbringen und bekannter machen. Die Vorsitzende, auch Ideenträgerin und Gründerin des Vereins, entwickelte Programme mit Künstlern und Musikern aus der ganzen Welt. Der Verein scheiterte an zu wenigen Gästen auf Veranstaltungen und der hohen zeitlichen Belastung durch Organisation, da es kaum aktive Mitglieder gab.

Vereinsvorstellung V9

Der *Bürgerverein* V9 hat sich seit vielen Jahrzehnten der Verschönerung seines Heimatdorfes verschrieben. Die Aufwertung des Lebensraums geschieht durch einzelne große Projekte und steht in enger Verbindung mit dem Naturschutz. Auch Naturschutzprojekte werden durchgeführt und der Verein nimmt seinen Bildungsauftrag in der Kinder- und Jugendarbeit sowie mit diversen Expertenvorträgen wahr. An diesen kann jedermann teilnehmen, außerdem gibt es weitere öffentliche Aktionen, an welchen man auch als Nichtmitglied teilnehmen kann.

Aktuell hat der Verein circa 270 Mitglieder und zählt damit zu den größten seiner Art im Fichtelgebirge. Der Mitgliederbestand bleibt konstant, da vereinzelt Neumitglieder hinzukommen und so den Schwund ausgleichen können. Schwierig wird es nach Aussage des Interviewten bei größeren und aufwändigeren Arbeitseinsätzen, da ältere Mitglieder die körper-

liche Arbeit nicht mehr leisten können. Das gesellige Vereinsleben läuft hingegen sehr gut. Vereinsabende und -fahrten sind immer ausgebucht und Feste mit regionalen Bands immer erfolgreich. Für die Kinder- und Jugendgruppe wird dringend Nachwuchs gesucht, damit diese weiterhin erhalten bleiben kann.

Die Aufwertung und Erneuerung der Dorfbereiche finden komplett ehrenamtlich statt. Für mehrere Projekte wurden bereits Preise und Medaillen gewonnen. Highlights sind der Bau eines Spielplatzes oder die Sanierung des Dorfteiches. Der Gesprächspartner berichtet davon, dass die Gemeinde selbst den Verein leider kaum unterstützt, vor allem eine finanzielle Unterstützung wäre wünschenswert. Ein weiterer Wunsch für die Zukunft ist eine bessere Vernetzung mit dem Dachverband. Vor allem Informationen über bevorstehende Veranstaltungen der verschiedenen Vereine müssen besser kommuniziert werden, damit bei Interesse gegenseitige Besuche funktionieren. In der Öffentlichkeitsarbeit liegt noch weiteres Potential, beispielsweise gibt es seit einigen Jahren niemanden mehr, der die Vereinswebsite aktualisiert, auch die Facebookseite des Vereins könnte effektiver genutzt werden. Es werden hauptsächlich Artikel für die Presse geschrieben, um über Aktionen zu berichten.

Das Interview fand im Wohnzimmer des Interviewten und in geselliger Atmosphäre statt. Der Befragte war freundlich, sehr an den Details der Forschung interessiert und beantwortete die Fragen sehr ausführlich.



Der Bürgerverein V9 ist ein im Fichtelgebirge alteingesessener Verein, der besonders aktiv in der Aufwertung des öffentlichen Raums ist. Neben großen Projekten, die dem gesamten Dorf zugutekommen, gibt es rund ums Jahr Veranstaltungen für Mitglieder und Nichtmitglieder. Im Vordergrund steht dabei die Natur. Um weiterhin diese wichtige ehrenamtliche Arbeit leisten zu können, benötigt der Verein Zuwachs junger engagierter Mitglieder.

Vereinsvorstellung V11

Der befragte Verein V11 ist ein sehr junger *Kunstverein*, der Kunstprojekte im eigenen Ort durchführt. Einmal im Jahr gibt es ein Großprojekt, bei dem der halbe Ort mobilisiert wird, um mit zu wirken. Dafür werden verschiedenste Künstler, von vor Ort und bundesweit, eingeladen werden, um sich und ihre Werke zu präsentieren. Dieses Event wird sowohl von den eigenen Bewohnern als auch von der ganzen Region Oberfranken gut angenommen. Die Veranstaltung soll zu einem Markenzeichen für den Verein werden und zum anderen das Image

des Ortes verbessern. Ziel des Vereins ist es den Menschen Kunst näher zu bringen und den eigenen Wohnort mit Kunst zu verbinden.

Der Kunstverein zählt zum Zeitpunkt der Befragung rund 25 Mitglieder, die sich alle ehrenamtlich engagieren. Die Mitgliedschaft an sich spielt für den Verein aber keine Rolle, jeder der bei Projekten und Veranstaltungen einen künstlerischen Beitrag leisten möchte, ist willkommen. Ansonsten wird die anfallende Arbeit, wie die Bereitstellung von Ausstellungsräumen, Verpflegung und Unterhaltung, mit Hilfe der Bewohner vor Ort und anderen Netzwerken zu Künstlern, Unternehmen und Vereinen organisiert. Dazu muss keiner in den Verein eintreten. Diese Herangehensweise macht das Großprojekt des Vereins laut dem Befragten zu einem “soziale[n] Kunstwerk” (V11: 21).

Der Verein hat Kooperationen zu anderen Vereinen und Gruppen im Ort, zu Handwerksbetrieben und Firmen sowie zu Freunden und Nachbarn. Zudem gibt es einen Austausch mit einem städtischen Kunstverein aus einem anderen Bundesland. Durch Einladungen an dessen Mitglieder sollen Vorurteile gegenüber dem ländlichen Raum korrigiert und der Austausch gefördert werden. Dies gelingt unter anderem durch die private Unterbringung der Gäste bei den eigenen Vereinsmitgliedern und Nachbarn. Das Netzwerk und die große ehrenamtliche Hilfsbereitschaft vieler ist dem Befragten zu folge auf die Besonderheit des Zusammenhalts im ländlichen Raum zurückzuführen. Generell sieht der Befragte einen Unterschied zwischen Stadt und Land als wichtig und richtig an. Das Land sollte nicht versuchen sich der Stadt anzugleichen, sondern sich seiner eigenen Vorzüge bewusstwerden und diese schätzen und fördern. Es muss nicht immer etwas los sein, sondern man kann sich auch auf die eigene Kultur besinnen und mit gemeinschaftlicher Arbeit selbst Veranstaltungen und Projekte organisieren. Das Fichtelgebirge hat, laut dem Befragten, kulturell viel zu bieten und kann noch viel mehr Potential ausschöpfen. Wunsch wäre daher ein Kunstkonzept für den gesamten Raum des Fichtelgebirges zu entwickeln.

Wichtig ist dem Befragten bei dem Thema um Vereine, Ehrenamt und Stadt- Land-Unterschiede der Begriff der Authentizität.

Das Interview wurde mit dem Vorstand des Vereins geführt und fand bei diesem zu Hause in gemütlicher Atmosphäre bei Kaffee und Lebkuchen statt. Der Interviewte wirkte entspannt und beantwortete die Fragen ausführlich unter der Verwendung von kleinen Anekdoten. Dadurch konnten sich die Interviewenden ein gutes Bild von dem Verein und seinem Wirken machen.



V11 ist ein sehr junger Kunstverein mit einer überschaubaren Anzahl an Mitgliedern. Durch ein gutes lokales Netzwerk, das auch ohne Mitgliedschaft den Verein unterstützt, wird jährlich ein großes Fest, das sich über den ganzen Ort erstreckt, organisiert. Ziel des Vereins ist es den Menschen Kunst näher zu bringen und durch ein gutes Image der Veranstaltung die Gemeinde zu einem Kunstort zu etablieren.

Vereinsvorstellung V12

Der befragte Verein V12 ist ein junger *Bürgerverein*. Seine Aufgabe ist es Heimatforschung zu betreiben und die Historie des Ortes aufzubereiten. Dafür werden Bilder, Unterlagen und Gegenstände aus der Geschichte des Ortes gesammelt. Diese werden zumeist von den Bewohnern selbst an den Verein herangetragen. Aus dem Material stellt der Verein Hefte, Bücher und Ausstellungen zusammen. Des Weiteren werden Veranstaltungen und Exkursionen zu verschiedenen historischen Themen organisiert, immer in Zusammenhang mit dem Heimaort.

Das Interview fand mit dem neuen Vorstand des Vereins statt, der seit gravierenden Unstimmigkeiten im Verein, die fast zur Auflösung geführt haben, eine Neuformierung vorantreibt. Dabei wurde das Vorstandsteam erweitert und die Mitglieder seither mehr miteinbezogen. Es werden mehr und offenere Veranstaltungen angeboten, sowie ein neuer Fokus auf die Öffentlichkeitsarbeit und vor allem die Präsenz des Vereins im Ortsleben gelegt. Denn nur ein Verein, der präsent ist, kann auch wahrgenommen werden und etwas bewirken, so der Befragte. Dafür wird aktiv auf die Menschen zugegangen und Werbung in Zeitung, sozialen Medien und einem Schaufenster gemacht. Laut dem Interviewten konnten seit der Neustrukturierung bereits Neumitglieder und viel Zuspruch für die Veranstaltungen gewonnen werden. Als absolut wichtig für jeden Verein wird dabei die richtige Außendarstellung gesehen, denn ein negatives Image beschädigt das Vertrauen in den Verein und gefährdet damit seine Zukunft.

Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein rund 60 Mitglieder, wovon sich aber nur die wenigsten aktiv um die ehrenamtlichen Ämter bemühen. Trotz leicht ansteigender Hilfsbereitschaft könnte laut dem Befragten noch mehr aktive Mithilfe benötigt werden. Gerade jüngere Mitglieder und Frauen in der Vorstandschaft fehlen dabei dem Verein. Die Vereinsstruktur ist sehr offengehalten, so sind die Veranstaltungen immer kostenfrei und für alle offen zugänglich. Es ist keine Mitgliedschaft notwendig, um auch an vereinsinternen Veranstaltungen, die

auf Gemütlichkeit an Stelle von steifer Vereinsarbeit setzen, teilzunehmen. Das Ehrenamt wird insgesamt von dem Interviewten nicht als Kommerz, sondern als freiwillige Arbeit, die man aus Freude macht, gesehen.

Der Verein vernetzt sich hauptsächlich mit anderen historischen Vereinen aus den Nachbargemeinden. Dies ist von der Thematik her sinnvoller als eine Vernetzung zu den Vereinen im eigenen Ort. Dennoch besteht durch die Teilnahme vieler Vereinsmitglieder auch in anderen ortsansässigen Vereinen ein großes innerörtliches Netzwerk. Auch das Sammeln historischer Unterlagen von den Bewohnern stärkt die Vernetzung und den Bekanntheitsgrad des Vereins. Um hier auch auf politischer Ebene noch mehr gesehen zu werden, wird unter dem neuen Vorstand aktiv Kontakt zum Stadtrat aufgebaut und versucht Unterstützung für ein eigenes Vereinsheim zu bekommen.

Das Interview fand bei dem Vorstand zuhause im Wohnzimmer statt. Anfangs war der Befragte abwartend und eher kürzer angebunden. Im Verlaufe des Gesprächs ist er immer erzählfreudiger geworden und hat die Fragen sehr ausführlich beantwortet. Außerdem wurden Publikationen und Merchandise gezeigt.



V12 ist ein junger Bürgerverein, der sich mit Heimatforschung im eigenen Ort beschäftigt. Seine Vereinsstruktur zielt dabei auf eine breite Mitsprache der Mitglieder und auf offene Veranstaltungen für alle ab. Ein lokales Netzwerk zeigt sich in dem Sinn, dass viele Leute dem Verein Material bringen und viele Mitglieder zusätzlich in anderen örtlichen Vereinen tätig sind. Gesucht werden von diesem Verein vor allem junge aktive, gerne auch weibliche, Mitglieder.

Vereinsvorstellung V14

Der Verein V14 ist ein *Kunstverein* mit der Zielsetzung den eigenen Mitgliedern ein Netzwerk sowohl nach innen als auch nach außen zu ermöglichen. Dazu gibt es verschiedene Veranstaltungsformate. Auch wird versucht Leerstand zu nutzen, um ihn beispielsweise durch Veranstaltungen zu beleben. Zudem wird einmal im Monat zusammen gefrühstückt, um neben dem Austausch über das Internet auch analog in Kontakt zu bleiben. Das findet jeweils an verschiedenen Orten des Fichtelgebirges statt, um neue Visionen für diesen peripheren Raum zu entwickeln. Der Verein ist überzeugt davon, dass in diesem eine Menge Potential steckt

und die Kreativität der Mitglieder und die Projekte des Vereins die Kunstbranche in der Region erblühen lassen kann.

Der Interviewte wurde erst 2017 durch eine Bekannte Mitglied des Vereins. Er beschreibt einen inneren und äußeren Kreis an Mitgliedern, wobei er selbst immer mal wieder aktiv und passiv ist. Er betont den Vorteil und die Wichtigkeit des Vereins für die Mitglieder, da der Verein auch berufliche Möglichkeiten wie Zusammenarbeit mit neuen Partnern und Werbung bietet. Von den passiven Mitgliedern wünscht er sich mehr Engagement. Wobei angemerkt wird, dass dies durchaus schwierig sein kann, da man sich zunächst in einen Verein einarbeiten und sich als neues Mitglied etablieren muss.

Es ist auffällig, dass aufgrund der Zielstellung des Vereins die Grenze zwischen beruflichen und Vereinstätigkeiten verschwimmt. Außerdem sieht er den Verein nicht als Hobby, sondern als professionelles Netzwerk. Zudem empfindet der Befragte, dass der Verein sehr positive Auswirkungen auf die Region des Fichtelgebirges hat, aber von der Politik zu wenig wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Hier wünscht er sich Veränderung und Unterstützung beziehungsweise finanzielle Förderung. Hier ist zu sagen, dass der Verein einer der wenigen Befragten ist, der eine hauptamtliche Stelle förderlich findet. Das wird mit der Abnahme der organisatorischen und verwaltungstechnischen Aufgaben begründet.

Da der Verein selbst als Netzwerk konzipiert ist, ist Vernetzung für die Mitglieder selbstverständlich. Einzelne Mitglieder haben dabei starke persönliche Netzwerke, auch im politischen Bereich. Es gibt aber auch Netzwerke auf der Vereinsebene.

Das Interview fand bei der interviewten Person zu Hause im Wohnbereich statt. Die Atmosphäre war angenehm, es wurde Tee getrunken und zum Abschluss eine Tour um das Haus gemacht. Der Befragte war entspannt, beantwortete die Fragen ausführlich und hielt Materialien des Vereins bereit.



Der Verein hat das Ziel seinen Mitgliedern ein Netzwerk nach innen und nach außen zu bieten. Der Befragte sieht durch die Aktivitäten des Vereins sehr positive Auswirkungen auf das Fichtelgebirge. Jedoch besteht der Wunsch nach Förderung. Außerdem wird ein innerer und äußerer Kreis an Mitgliedern beschrieben, wobei der Unterschied in der Aktivität der Mitglieder liegt.

Vereinsvorstellung V15

V15 ist ein *Traditionsverein*, dessen Hauptaugenmerk die Traditions- und Brauchtumpflege ist. Der Verein hat vier Veranstaltungen, die er jedes Jahr durchführt, das sind zwei Vereinsbälle, ein Tanzfeuer und das Maibaumaufstellen im Ort. Das Ziel von V15 ist die alten Traditionen fortzuführen und diese auf moderne Art und Weise wieder aufleben zu lassen. So sollen sie für junge Menschen wieder attraktiver gestaltet werden. Politische Interessen hat der Verein keine. Sie wollen keine neuen Veranstaltungen hinzunehmen, sondern die Bestehenden modernisieren. Aufgrund dessen gibt es in dem Verein über die letzten Jahre hinweg kaum inhaltliche Veränderungen. Die Veranstaltungen sind zudem mit viel Arbeit verbunden, wie Proben, Auf- und Abbau und das Schreiben einer Zeitschrift. Dies sind alles Teile des Ehrenamts, die viel Zeit in Anspruch nehmen.

Bei den Mitgliedern sind in den letzten Jahren ein paar neue Junge dazugekommen, aber auch viele Ältere ausgetreten. Dies liegt an der Struktur des Vereins, denn sobald einer der Mitglieder heiratet, muss er aus dem Verein austreten und tritt dann meist dem Ehemaligenverein bei. Dennoch konnte der Verein sein Mitgliederdurchschnittsalter etwas senken, was laut Befragtem sehr erfreulich ist. Dabei bemerkt V15 jedoch ein schwindendes Interesse beim Nachwuchs, der sich immer weniger für Ehrenamt und Tradition interessiert und vor allem auch wenig Ehrgeiz und Disziplin mit sich bringt. Aber vor allem der Wunsch nach jüngeren Mitgliedern ist bei diesem Verein zu bemerken. Hier ist noch anzumerken, dass V15 es schwierig findet, junge Vereinsmitglieder zu finden, die verlässlich und motiviert sind. Der Traditionsverein legt nebenbei besonders Wert auf die „moderne Tradition“, der er als Vereinsmotivation folgt. Die Vereinsmitglieder wollen die Tradition bewahren und auf moderne Art und Weise aufarbeiten.

V15 ist kein Verein, der ein großes Netzwerk besitzt. Der Verein ist jedoch weder auf andauernde Kooperationen angewiesen noch wird diese gewünscht. Die Mitglieder helfen anderen Vereinen hin und wieder auf Veranstaltungen, sind sonst aber eher auf sich gerichtet und haben kein Interesse an Netzwerkarbeit. Außer mit dem Ehemaligenverein, mit welchem der Zusammenhalt sehr stark ist, gibt es keine Kooperationen. Mit einem weiteren, ihnen ähnlichen Verein in der Gemeinde, hat V15 keinen engeren Austausch, sie stehen eher in Konkurrenz zueinander.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit setzt der Verein auf neue Medien und ist unter anderem auf Facebook und Instagram vertreten. Im Großen und Ganzen funktioniert dies recht gut für den

Verein. Manchmal mangelt es an internem Engagement, aber der Verein ist mit seinen digitalen sozialen Netzwerken zufrieden.

Obwohl der Verein in einer Gemeinde mit schlechter ÖPNV-Verbindung liegt, ist dies keine Herausforderung, da es ein sehr gutes Fahrgemeinschaftsnetzwerk gibt und jüngere Mitglieder immer geholt und mit- sowie heimgebracht werden.

Das Interview fand am Esstisch des Vorsitzenden und in freundschaftlich-leichter Atmosphäre statt. Der Interviewte war nicht sehr emotional und sprach in ruhigem Ton. Die Fragen beantwortete er recht prägnant. Ihm wurde der Leitfaden zuvor geschickt.



Der Verein hat ein eher jüngeres Durchschnittsalter, was an der Regelung liegt, dass verheiratete Mitglieder austreten müssen. Für diese gibt es einen Ehemaligenverein, mit welchem ein enges Netzwerk besteht. Sonst findet kaum Kooperation statt. Hauptaufgabe ist das Ausrichten traditioneller Feste auf moderne Weise. Dafür werden dauerhaft engagierte junge Mitglieder gesucht.

Vereinsvorstellung V17

Verein V17 zählt zur Kategorie *Bürgervereine*. Der Verein wurde vor gut zehn Jahren gegründet und beschäftigt sich mit mittelalterlichen Dingen aller Art. Es werden Maschinen unter heutigen Standards nachgebaut, große Feste veranstaltet und Lesungen gehalten. Der Verein ist bis weit über die Grenzen seiner Gemeinde bekannt und lockt zahlreiche Besucher zu seinen Veranstaltungen in das Fichtelgebirge. Es findet außerdem eine Zusammenarbeit mit der örtlichen Jugendherberge statt, indem Vorführungen für Schulklassen gemacht werden.

Der Verein wird durch drei Vorstände geführt, welche sich die Vorstandsaufgaben aufteilen. Außerdem gibt es weitere, eher unübliche Ämter für den Gastronomie- oder Lagerbereich. Seit der Vereinsgründung ist die Mitgliederzahl von sieben auf circa 45 Personen angewachsen. Laut Befragtem war der Verein nie aktiv auf Mitgliedersuche sowie war und ist er sehr zufrieden mit der Anzahl der Aktiven. Die Vereinsarbeit wird auf ehrenamtlicher Basis durchgeführt, was auch wichtig für das Selbstverständnis des Vereins ist.

Durch die unterschiedlichen Aktionen des Vereins, besitzt dieser ein ausgeprägtes lokales sowie überregionales Netzwerk. Einerseits werden Bands aus ganz Europa engagiert, anderer-

seits helfen die Vereine aus dem Ort zusammen. V17 verleiht Ressourcen, dafür helfen andere Gruppen bei Veranstaltungen. Am wichtigsten ist hierbei der persönliche Kontakt, betont der Befragte, über die Medien funktioniert meist nichts. Die Zusammenarbeit mit der Verwaltung oder Politik funktioniert im Gegensatz dazu schlecht. Der Verein fühlt sich nicht wertgeschätzt und wird auch weder finanziell noch auf andere Weise von der Kommune unterstützt. Die Arbeit wird sogar eher erschwert. Deshalb hat sich auch der Antrieb des Vereins gewandelt. Anstelle konkret etwas für die Stadt zu tun und das Freizeitangebot aufzuwerten, ist das Vereinsleben heute eher auf Gleichgesinnte ausgerichtet. Die vorherigen Ziele sind allerdings trotzdem positive Nebeneffekte, vor allem weil die Veranstaltungen wachsen und auch von Touristen sehr gut angenommen werden. Die Öffentlichkeitsarbeit wird aktuell von drei Leuten gemacht. Neben der vereinseigenen Website sowie einem Facebookzugang werden bei größeren Veranstaltungen alle üblichen Medien zur Werbung und Berichterstattung bedient. Dazu zählen verschiedene lokale und regionale Radiosender und Zeitungen, außerdem auch Fernsehsender oder Kino mit Filmproduktionen.

Das Interview fand als Telefoninterview statt. Die Atmosphäre war entspannt, da der Befragte während des Kochens angerufen wurde. Er war sehr fröhlich, beantwortete die Fragen ausführlich und untermalte seine Ausführungen mit weiteren Anekdoten.



Der Bürgerverein V17 sticht vor allem durch sein ausgeprägtes lokales und überregionales Netzwerk hervor. Durch die auf viele Besucher ausgelegten Veranstaltungen und weil er sein Themenfeld „Mittelalter“ quasi allein bespielt, hat der Verein auch überregional große Aufmerksamkeit erregt. Verbesserungswürdig nennt der Verein die Zusammenarbeit mit Stadt und Kommune.

Vereinsvorstellung V18

V18 ist ein *Kunstverein*, der das Kulturbewusstsein in seiner Gemeinde fördern will. Der Verein organisiert einzigartige Kulturveranstaltungen in Scheunen, zum Beispiel Kunst- und Musiknächte sowie Veranstaltungen, bei denen verschiedenste Künstler aus der Region und auch von weiter her eingeladen werden. Über die Jahre hinweg ist die Struktur des Vereins relativ gleichgeblieben und es gab keine großen Veränderungen.

Von den rund 300 Mitgliedern des Vereins hilft ein Kern von 20 bis 25 Ehrenamtlichen immer aktiv mit. In V18 sind viele Familien mit ihren Kindern Mitglieder. Diese fallen mit der

Volljährigkeit aus dem Verein und müssen selbst zustimmen, wenn sie weiterhin Mitglied bleiben wollen. Deshalb versucht der Verein nun gezielt auf junge Menschen zuzugehen. In letzter Zeit gelingt es dem Verein auch wieder vermehrt Jüngere anzusprechen. Der Kunstverein sieht das Ehrenamt als einen wichtigen Bestandteil für das ländliche Leben und wünscht sich daher mehr helfende Hände.

Die Öffentlichkeitsarbeit läuft in dem Verein über eine Person, die sowohl die Website als auch Facebook up-to-date hält. Nebenbei hat der Verein ein Programmheft, das eine weitere Person erstellt. Diese ist besonders geeignet, da sie ein Netzwerk zu Künstlern in ganz Deutschland aus der Zeit hat, in der sie selbst als Künstler tätig war und somit Veranstaltungen mit ihren Teilnehmern planen kann. Eine Herausforderung bei der Pressearbeit sind für V18 die Landkreisgrenzen, denn die Gemeinde liegt in einem Randgebiet und der Verein hat damit zu kämpfen, dass sich keine Zeitung zuständig fühlt über den Verein, das Programm oder einzelne Veranstaltungen zu berichten.

Ein eigenes Netzwerk hat der Verein nicht, braucht es aber auch nicht, laut Aussage. Die Vereinsaktivitäten von V18 finden in einer Gemeinde, in der man sich kennt und hilft, auch ohne spezifische Kooperationen statt. Mit einigen Vereinen können sie gut zusammenarbeiten und es findet ein persönlicher Austausch unter ihnen statt, andere Vereine haben diesbezüglich aber auch keine Ambitionen mit V18 zu netzwerken. Sie selbst brauchen keine Hilfe von anderen Vereinen, oftmals haben diese mehr Probleme und stehen vor genug eigenen Herausforderungen.

Bei seinen Kunstveranstaltungen hat V18 regen Zuspruch aus der Bevölkerung vor Ort wie auch überregional. Die Einzigartigkeit der Festivitäten wird sehr geschätzt. Dies sieht der Verein als Vorteil für die Region, die darüber Tourismus erfährt. Besonders im ländlichen Raum ist es von Vorteil, dass insgesamt weniger Veranstaltungen stattfinden und die Feste dann besonders sind und gerne von allen besucht werden.

Das Gespräch fand als Telefoninterview statt, bei dem zuvor der Leitfaden zugeschickt wurde. Als Reaktion auf den Leitfaden hat der Interviewte bereits kurz vor dem Interview Informationsblätter über seinen Verein per Mail geschickt und damit die Einstiegsfragen besonders informativ im Vorhinein beantwortet. Der Befragte kam gerade von der Arbeit und beantwortete die Fragen sehr knapp und präzise.



Dieser Kunstverein (V18) ist sehr aktiv bei der Förderung von Kunst und Kultur in der Region. Deutschlandweite Netzwerke zu Künstlern werden von dem Verein genutzt, um abwechslungsreiche Veranstaltungen zu organisieren. Neben einer hohen Mitgliederzahl erfährt dieser Verein Anerkennung aus der Region.

Vereinsvorstellung V19

Der befragte Verein V19 ist ein alteingesessener *Traditionsverein*. Sein Ziel ist es, die Tradition des Tragens von Tracht aufrechtzuerhalten, welchem der Verein seit Jahrzehnten nachkommt. Das größte Fest von V19 ist das Maibaumfest, an welchem ein 28 Meter langer Baum im Ort aufgestellt wird. Er trägt das Vereinszeichen und wird im Herbst wieder abgebaut. Bis in das Jahr 2000 fand das oberfränkische Trachtenfest statt und zum 50. Vereinsjubiläum veranstaltete der Verein eine große Feier. Auf kleine Feste zwischen den Großveranstaltungen verzichtet der Verein wegen zu wenig aktiven Mitglieder. Es gibt außerdem regelmäßige Veranstaltungen, wie Kurse für traditionelle Tänze für Kinder und Erwachsene. Im diesjährigen 70-jährigen Jubiläumsjahr finden Vereinsaktivitäten in der Kirche sowie im Bürgersaal statt.

Das Interview fand mit der Vorstandsvorsitzenden statt, die erst der vierte Vorstand in der 70-jährigen Vereinsgeschichte ist, was auf eine große Beständigkeit schließen lässt. Aktuell sind im Kinder- und Jugendbereich 20 Mitglieder zu verzeichnen, bei den Erwachsenen befinden sich 16 im Vorstand. Die Aufgaben im Verein sind auf mehrere Personen verteilt worden, wobei der Vorstand final alle Bereiche zusammenführt.

Der Verein ist im Ort gut vernetzt. Zusammenarbeit findet zwischen V19 und dem ortsansässigen Fußballverein statt. Mit diesem werden gemeinsame Veranstaltungen ausgerichtet und dessen Vereinsheim genutzt. Zur Feuerwehr gibt es ebenfalls guten Kontakt. Über Verbindungen zur Stadt und die Konsultation eines Denkmalschutzexperten ist der Verein auf die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung für den Umbau einer vom Verein gekauften Scheune aufmerksam geworden. Diese wurde daraufhin denkmalgeschützt saniert. Problematisch ist, dass die Scheune nur als Lager genutzt werden kann und keine empfindlichen Stoffe, wie die der Trachten, dort aufbewahrt werden können. Außerdem fehlt eine Räumlichkeit zum Proben der traditionellen Tänze. Im Allgemeinen hilft die Stadt dem Verein regelmäßig, wenn es möglich ist. V19 ist komplett ehrenamtlich organisiert. Es wurde danach gefragt, ob

ein Hauptamtlicher für den Verein sinnvoll wäre, was der Interviewte bezweifelt, da ein solcher dem Ehrenamtsgedanken entgegenstehen würde.

Die Befragte betont, dass der Verein dringend neue Mitglieder benötigt. Als bedenklich führt sie an, dass insbesondere die Jugendlichen zwar bei Auf- und Abbau der Veranstaltungen behilflich sind, jedoch anderweitig nicht am Vereinsleben teilnehmen. Um Kinder für die Jugendgruppe zu bekommen, haben Vereinsmitglieder in Schulen und Kindergärten vorgesprochen. Die Vorsitzende hat kreative Ideen, um den Bestand des Vereins zu sichern. Angedacht ist ein Volkshochschulkurs, der durch die aufgebrauchte Energie der Aktiven "eine Mordswirkung" für Verein und die Schule haben könnte.

Der Ort des Vereins ist zwar sehr schlecht an den ÖPNV der Region angebunden, dies bringt für V19 aber keine besonderen Probleme mit sich. Die meisten Mitglieder sind mit dem Privatauto mobil. Der Verein bezahlt seinen Aktiven auch PKW-Fahrgeld. Kindern und Jugendlichen aus der Nachbargemeinde wird es zum Beispiel durch deren Eltern ermöglicht, privat zu pendeln und deshalb sind sie nicht auf den ÖPNV angewiesen. Ein Ausbau des öffentlichen Angebots würde für den Verein deshalb keine neuen Mitglieder mit sich bringen.

Das Interview fand im Privathaus der Vorständin bei Kaffee, Tee und Keksen statt und es herrschte eine entspannte Atmosphäre. Die Interviewte war sehr freundlich und beantwortete die gestellten Fragen ausführlich und bisweilen auch emotional, was am Heben der Stimme sowie der erhöhten Lautstärke zu erkennen war. Außerdem war der ehemalige Vorstand als Unterstützung dabei, der ab und an Erzählungen ergänzte. Die Stimmung war herzlich.



Der alteingesessene Traditionsverein hat sich zur Aufgabe gesetzt, die Tradition des Trachtentragens zu erhalten. Das Maibaumfest nennt die Vorsitzende als größte Veranstaltung des Jahres. Besonders am Verein ist, dass der Vorstand zurückgetreten ist, um eine neue Ausrichtung zu ermöglichen. V19 soll modernisiert werden und dafür sind viele Ideen vorhanden.

Vereinsvorstellung V20

Der Bürgerverein V20 hat zum Ziel, seine Heimatstadt für Einheimische und Touristen attraktiver zu machen und Leuten, die herkommen zu zeigen, dass es ein lohnender und lebenswerter Lebensraum ist, wo etwas geboten wird. Dazu hat es sich der Verein zur Aufgabe gemacht

erstens das kulturelle Leben zu bereichern und zu beleben und zweitens alle „Tourismus- und Vereinsmacher zusammenzubringen“ (V20: 8).

Der Verein wird seit 10 Jahren vom selben Vorsitzenden geführt, seit zwei Jahren ist der Posten des zweiten Vorstands vakant. Der Verein besteht aus 18 Mitgliedern von denen circa fünf Personen sehr engagiert sind. Deshalb werden dringend mehr aktive Mitglieder gebraucht, um die Arbeitsbelastung besser aufteilen zu können. Trotz allem schafft es die Gruppe der Engagierten, das historische Erbe der Stadt für Einwohner und Touristen zu erhalten und zugänglich zu machen. Dazu werden unter anderem fünf Keller vom Verein gepachtet, mit Hilfe von staatlichen Behörden renoviert und instandgehalten. Diese können besichtigt werden oder dienen als Veranstaltungsort für beispielsweise Konzerte, Lesungen, Theater, Ausstellungen oder Exkursionen. Die Kulturveranstaltungen werden zentral in der Stadt organisiert und sind abwechslungsreich, günstig und für jedermann. Die größte Veranstaltung ist überregional bekannt und hat sich in letzten zehn Jahren von circa 100 auf 4.000 bis zu einmalig 10.000 Besucher entwickelt. Laut dem Befragten ist das Fest nicht nur für die Stadt ein Highlight, sondern mit den Einnahmen aus dieser Veranstaltung essentiell für den Verein. Denn so können Experimente mit kleineren Veranstaltungen gemacht werden.

Um eine Veranstaltung dieses Umfangs stemmen zu können, arbeitet der Verein mit anderen Vereinen aus der Umgebung zusammen. Auch bei der Werbung für Veranstaltungen unterstützen sich diese gegenseitig, beispielsweise durch das Verteilen von Flyern auf auswärtigen Veranstaltungen. Außerdem bietet der Verein kleineren, befreundeten Gruppen an, Werbung für deren Veranstaltungen auf der eigenen Website zu zeigen oder Flyer, Plakate und Anzeigen für diese zu gestalten. Auch ein Verleihen von Ausrüstung vom Kabel bis zum Grill wäre möglich, wobei dieses Angebot bisher niemand angenommen hat. Allerdings gab es auch schon Probleme in der Zusammenarbeit, hauptsächlich bei Geldfragen und gegenseitiger Wertschätzung.

Für den kleinen Verein sind sein lokales und überregionales Netzwerk besonders wichtig, einerseits um Bekanntheit in der Region zu erlangen andererseits für die Zusammenarbeit oder den fachlichen Austausch. Ein weiterer Punkt von großer Bedeutung ist die Presse und die mediale Aufmerksamkeit. Die intensive Öffentlichkeitsarbeit mit Website, Facebook, Printmedien und mehr macht zurzeit eine Person, welche jedoch gerne Aufgaben abgeben würde.

Der Bürgerverein kämpft neben dem Mitgliedermangel auch noch mit weiteren Problemen. So kritisiert der Befragte die Stadt, diese würde den nicht-Standard-Vereinen weder Wertschätzung für das ehrenamtliche Engagement noch (finanzielle) Unterstützung entgegenbringen, sondern eher die Arbeit behindern. Aus diesem Grund möchte sich der Vorstand nun auch in der Politik für die Vereine der Stadt einsetzen.

Das Interview fand während der Mittagspause in den Büroräumlichkeiten des Befragten statt. Der Interviewte war sehr erzählfreudig und beantwortete die Fragen äußerst ausführlich. Der Interviewte wirkte sehr erfreut von sich und seinem Verein und den Herausforderungen und Chancen erzählen zu können und hat so viel von sich selbst aus berichtet, dass nicht alle Fragen gestellt werden konnten.



Der Bürgerverein V20 veranstaltet diverse kulturelle Veranstaltungen, wovon eine überregional bekannt ist. Das Ziel ist, die Kultur in der Stadt zu fördern und zu zeigen, dass die Stadt und der ländliche Raum Einheimischen wie Touristen etwas zu bieten hat. Die Zusammenarbeit mit der Stadt funktioniert jedoch nicht besonders gut. Der Verein wird von einer einzelnen Person geführt und hat nur sehr wenige Mitglieder, das macht ihn anfällig und bedeutet eine hohe zeitliche Belastung.

Vereinsvorstellung V21

Der befragte *Bürgerverein V21* ist ein Ortsverein eines großen regionalen Heimatvereins und hinsichtlich der Altersstruktur im Vergleich zu anderen relativ jung. Die Mitglieder sind durchschnittlich 40 bis 45 Jahre alt. Seine Aufgabe ist es, öffentliche Veranstaltungen auszurichten. Maibaumaufstellen, die örtliche Kirchweih sowie das Sonnwendfeuer und die Fränkische Weihnacht sind regelmäßige Termine im Jahresverlauf. Des Weiteren bietet der Verein Kaffeekränzchen für Senioren an. Zu den weiteren Aufgaben des Heimatvereins zählen Wanderungen, das Markieren der Wege und die Pflege der Wanderwege rund um den Heimatort.

Das Interview fand mit dem Vorstand des Ortsvereins statt. Er hat sich wegen der eigenen Affinität zur Kirchweihausrichtung und des Maibaumaufstellens dazu entschlossen, Aufgaben im Verein zu übernehmen. Im Verein gibt es noch einen Geschäftsführer, mit dem er sich die Vorstandsaufgaben teilt. Unter seiner Führung wurde in Kooperation mit einer AG eine Kennenlernparty von Vereinen für Vereinsinteressierte organisiert. Bei dieser ist auch eine Vereinsolympiade für Kinder ausgerichtet worden, an welcher sich alle örtlichen Vereine beteiligt

haben. Die Veranstaltung zur Mitgliedergewinnung war zuerst sehr gut frequentiert, in den Folgejahren ist die Anzahl an Besuchern jedoch gesunken. Die engagierten Mitglieder sind ebenfalls spürbar weniger geworden. Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein rund 240 Mitglieder. Damit hat nur der Fußballverein im Ort mehr Mitglieder. Zahlreiche der Aktiven üben zusätzlich Aufgaben bei weiteren Vereinen aus. Als Problem benennt der Vorstand die Anzahl aktiver Mitglieder, die bei rund 20 Personen liegt. Den Grund dafür sieht er in einem verminderten Interesse der Mitglieder an der Organisation, denn an den Festen möchte eine Vielzahl festhalten, aber nur der harte Kern engagiert sich tatsächlich. Der Befragte sieht den stets identischen Ablauf von Veranstaltungen als zunehmend unattraktiv für die Mitglieder, sodass die Unterstützung abnimmt. Anfangs gut verlaufende Feste haben in den Folgejahren stetig Interessenten verloren. Um neue Mitglieder zu gewinnen spricht er davon, wie wichtig der persönliche Kontakt zu den Menschen ist. Deshalb wird Öffentlichkeitsarbeit besonders auf den Festen betrieben wird. Das Aussterben des Ehrenamts führt er auf älter werdende und sterbende Mitglieder sowie auf fehlende Zeit und Lust der jüngeren Generation, im Verein Posten mit Verantwortung zu übernehmen, zurück.

Der Verein vernetzt sich mit den anderen Kultur- und Sportvereinen der Ortschaft. Dort werden Ressourcen ausgetauscht, da es kein Konkurrenzdenken gibt. Im Gemeindeleben ist der Heimatverein sehr gut verankert, weshalb er bei jeder Veranstaltung präsent sein muss, um sich der Öffentlichkeit regelmäßig zu zeigen. Vernetzungen und Kooperationen entstehen durch persönlichen Kontakt, per Telefon oder durch Vermittlung des Hauptvereins.

Das Interview fand während einer Pause am Arbeitsplatz des Befragten statt. Zudem nahm ein Kollege, der ebenfalls in dem Verein aktiv ist, spontan an dem Interview teil. Die Atmosphäre war gelöst und die Befragten beantworteten die Fragen ausführlich und zielgerichtet.



Der Bürgerverein besitzt im Vergleich zu anderen Vereinen gleicher Art eine jüngere Altersstruktur. Die Vorstandsaufgaben werden auf zwei Personen aufgeteilt. Bei Veranstaltungen ist nur ein Kern aus 20 Personen aktiv beteiligt, weshalb die Feste einer neuen, attraktiveren Form bedürfen. Die innerörtliche Vernetzung funktioniert sehr gut, deshalb ist öffentliche Präsenz wichtig um Kontakte zu pflegen.

Vereinsvorstellung V22

Der befragte Verein V22 ist ein *Theaterverein*, welcher im Jahr 2002 gegründet wurde. Er ist der erste Verein der Gemeinde, der zwei Ortschaften verbindet. Pro Jahr veranstaltet V22 eine Theateraufführung sowie zwei bunte Abende, an letzteren werden je drei Kurztheaterstücke gespielt. Die Proben vor den Auftritten beginnen zwei Monate vor der Veranstaltung. Neben den Auftrittsvorbereitungen finden Stammtische, ein Sommerfest, eine Weihnachtsfeier sowie eine Winterwanderung statt, an welchen jeder teilnehmen darf. Die Anzahl der Stammtische nimmt jedoch ab, da die Proben immer mehr geworden sind und das terminlich nicht zu vereinbaren ist. Generell gibt der Interviewte an, dass im Verein keine “personellen Probleme” vorhanden sind.

Das Interview fand mit dem Vorsitzenden des Vereins statt, der ebenfalls ab und an als Theaterdarsteller aktiv ist. Seit er vor knapp fünf Jahren den Posten übernommen hat, bemüht sich der Befragte aktiver als sein Vorgänger um neue Mitglieder. Weitere Aufgaben innerhalb von V22 sind Werbemaßnahmen, die Logistik der Requisiten sowie Vereinsinterna. Diese Aufgaben werden immer von ihm selbst übernommen, da die Einarbeitung neuer Mitglieder zu zeitaufwändig wäre. Um Veröffentlichungen in der Zeitung muss sich der Verein selbst kümmern. Zudem berichten die drei lokalen Radiosender über die Auftritte und diese sind außerdem im örtlichen Veranstaltungskalender vermerkt. Direkt zu den Aufführungen wirbt der Theaterverein nicht übermäßig, außer mit Plakatwerbung. Zusätzlich verschickt er per E-Mail-Einladungen an andere Vereine. Der Verein besitzt jedoch weder eine Website, noch eine aktuelle Facebookseite. Daran soll sich in Zukunft dringend etwas ändern, bisher hatte noch niemand Zeit diese Aufgabe zu übernehmen. Die Öffentlichkeitsarbeit funktioniert gut, dennoch sieht der Vorstand ein Standortproblem, da der Vereinsort im Grenzbereich von Oberfranken und der Oberpfalz liegt und kaum Verkehr über die Bezirksgrenzen für Veranstaltungen stattfindet. Generell ist er zufrieden mit der Besucherzahl bei Aufführungen und der Teilnahme an Vereinsveranstaltungen.

Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein 130 Mitglieder, wovon rund 50 aktiv teilnehmen. Diese setzen sich zum größten Teil aus Gründungsmitgliedern zusammen, da diese laut Aussage motivierter sind als Neumitglieder. Der Verein verzeichnet zuletzt einen Zulauf an neuen Mitgliedern, doch ein großer Zuwachs wird nicht benötigt, um die familiär geprägte Struktur nicht zu gefährden.

Der Verein vernetzt sich hauptsächlich innerhalb des eigenen Ortes mit dem Turn- sowie dem Fußballverein. “Das Dorf ist ein einziges Netzwerk.”, so der Befragte. Hier findet Ressour-

cenaustausch statt. Da der Kontakt auf der persönlichen Ebene besteht, sind Probleme zwischen den Vereinen praktisch nicht vorhanden. Vereinsintern werden Besuche bei anderen Theatervereinen organisiert. Außer dem Materialaustausch gibt es keine Kooperationen mit anderen Vereinen, da ausreichend Personen an den Festen teilnehmen, sodass Zusammenschlüsse nicht nötig sind. Eine Idee, Vernetzung auf der Gemeindeebene umzusetzen, ist das "Andocken an die Homepage der Gemeinde". Dies wäre vor allem deshalb wünschenswert, da der Verein keinen eigenen aktuellen Internetauftritt hat.

Der Interviewleitfaden wurde auf Anfrage vor dem Treffen zugesandt. Das Interview fand im Wohnzimmer des Befragten statt. Der Befragte war erfreut für das Interview "ausgewählt" worden zu sein und beantwortete die Fragen nach bestem Gewissen.



Der Theaterverein verbindet zwei Ortschaften miteinander. Eine Theateraufführung und zwei bunte Abende sind die jährlichen Großveranstaltungen von V22. Wegen der gestiegenen Anzahl an Proben reduziert der Verein die Ausrichtungen seiner Stammtische. An diesen sowie an weiteren jahreszeitlich gebundenen Veranstaltungen kann jeder, der möchte, teilnehmen. Den Kern der Aktiven bilden zahlreiche Gründungsmitglieder. Die Lage an der Grenze zwischen Oberfranken und der Oberpfalz wird als Standortnachteil angesehen. Vernetzungen gibt es insbesondere innerhalb des Dorfes, welches per se als großes Netzwerk angesehen

Vereinsvorstellung V23

Der befragte Verein V23 ist ein *Theaterverein*. Die Haupttätigkeit besteht in mundartlichen Theateraufführungen. Bei der Auswahl seiner Stücke legt der Verein sein Hauptaugenmerk auf die Brauchtumpflege. Pro Jahr spielt der Verein zwei neue Programme. Als Veranstaltungsort dient eine lokale Gaststätte. Um den Spielbetrieb aufrechtzuerhalten, benötigen die Aktiven für Planung, Durchführung und Logistik viel Zeit. Deshalb ist keine höhere Anzahl an Aufführungen per annum möglich.

Das Interview fand mit dem Vorstand des Vereins statt. Er ist seit der Gründung Mitglied und hat seitdem verschiedene Positionen innerhalb des Theatervereins bekleidet. Seither befindet sich der Verein in ständigem Wandel. Aktuell gibt es keine Probleme bei der Besetzung von Rollen der Theaterstücke, da ein ausgewogenes Programm angeboten wird und dadurch keine Monotonie eintritt. Zum Zeitpunkt der Befragung zählt der Verein einhundert Mitglieder, wovon 20 im aktuellen Stück als Darsteller aktiv sind, bei einer Stammbesetzung von etwa 30

Personen. Seit 22 bis 23 Jahren gibt es im Verein eine Jugendgruppe, in der zurzeit circa zehn Aktive engagiert sind. Der Befragte zweifelt daran, ob Hauptamtliche nützlich wären, jedoch empfindet er eine Stärkung des Ehrenamts als sehr geldintensiv. Für ihn ist das Gemeinschaftserlebnis von Vereinsveranstaltungen wichtiger als die generierten Einnahmen, welche der Vereinskasse zugeführt werden.

Da der Interviewte selbst bei der Gemeinde arbeitet, funktioniert die Kooperation mit der Stadt sehr gut. Die Gemeinde hilft mit Ausrüstungen, beim Aufbau von Veranstaltungen sowie mit kleinen finanziellen Beträgen aus. Der Theaterverein erfährt hohe Wertschätzung seitens der Stadt und erhält zur Lagerung seiner Materialien angemietete städtische Immobilien. Der Verein vernetzt sich über die Regionalabteilungen des Bayerischen Amateurtheatervereins mit weiteren Theaterbühnen. Vertreter von V23 nehmen außerdem an Fortbildungen und Tagungen teil und unterstützt andere Vereine, welche dies im Gegenzug ebenfalls ausüben. Dies führt zu positiven Effekten und Kooperationen innerhalb der Region.

Für die Öffentlichkeitsarbeit schaltet der Theaterverein Anzeigen in der Zeitung. Da diese einen Kostenfaktor darstellen, betreibt V23 im reduzierten Umfang eine Homepage sowie eine Facebookseite. Ebenso verteilt der Verein in verminderter Anzahl Flyer und Plakate. Damit versucht der Vorstand, alle Medienarten zu verwenden. Es findet eine Aufgabenteilung innerhalb des Vereins statt, welche gut funktioniert, da die Bereitschaft unter den Mitgliedern vorhanden ist, sich zu engagieren. Vor den Auftritten nehmen die Vorstandsmitglieder Kontakt zu lokalen Reportern auf, die folglich von den Veranstaltungen berichten.

Das Interview fand im Wohnzimmer des Befragten in entspannter Atmosphäre statt. Er war sehr aufgeschlossen und interessiert. Die Fragen wurden relativ ausführlich beantwortet und der Befragte wirkte erfreut von seinem Verein erzählen zu können.



Der Theaterverein veranstaltet zwei große Aufführungen im Jahr. Für seine Tätigkeit erfährt dieser eine hohe Wertschätzung seitens der Stadt und erhält Unterstützung. Ziel des Vereins ist die Erzeugung eines Gemeinschaftserlebnisses, um Mitglieder zu halten und begeistern. Dies scheint für den Verein gut zu funktionieren.

3.3.2.2 *Initiativenvorstellung*

Im Folgenden werden die beiden Initiativen, die im Rahmen der Forschung befragt wurden, vorgestellt. Hier werden wie im Kapitel zuvor die charakteristischen Eigenschaften und Grundaussagen der Initiativen auf Basis der Befragungen zusammengefasst.

Initiativenvorstellung V8

Die Befragung von V8 findet ergänzend zu den Interviews mit Vereinsvertretern statt. Denn bei dieser Gruppierung handelt es sich nicht um einen gemeinnützigen Verein, sondern um eine Initiative. Jedoch leistet diese genau wie die gemappten Vereine einen Beitrag zur kulturellen Teilhabe im Fichtelgebirge und kann der Kategorie *Musik* zugeordnet werden. Die Mitglieder treffen sich unter ehrenamtlicher Leitung regelmäßig zum Musizieren und treten öffentlich auf. Sie besteht erst seit circa zwei Jahren, hat aber bereits große Aufmerksamkeit erlangt.

Die Initiative unterscheidet sich in ihrem Konzept sehr deutlich von Vereinen und Gruppen der gleichen Art. Denn im Mittelpunkt stehen ausschließlich Popular- und Unterhaltungsmusik, was im Fichtelgebirge bisher einzigartig ist. Außerdem kann jeder mitmachen, der die benötigten Grundtechniken beherrscht. Eine weitere Besonderheit ist, dass die regelmäßigen Proben jeweils an verschiedenen Orten im Fichtelgebirge stattfinden. Das heißt, dass überregional Menschen am Übungsprogramm teilnehmen können und das Einzugsgebiet dementsprechend groß ist. Ein weiterer Unterschied ist, dass die Initiative zwar ehrenamtlich geführt, der Gruppenleitung aber ein Honorar bezahlt wird. Dies nur für eine Aufwandsentschädigung zu machen käme nach Aussage nicht in Frage.

Der Gründer der Initiative hat sich bewusst gegen die rechtliche Form eines Vereins entschieden. Im Interview wurde deutlich, dass das Vereinswesen für die Gruppe zu viele Nachteile bringen würde. Erstens stünde bei den Aktiven in Vereinen immer der Verein selbst an erster Stelle und nicht die Tätigkeit, also das Hobby und der Spaß daran. Das sollte verhindert werden. Zweitens würden die Auflagen, die durch das Vereinswesen entstehen, die Arbeit der Initiative erschweren. Teilnehmer müssten zusätzlich zu den fixen Kosten für Ausstattung, Proben und so weiter auch noch mit einem Vereinsbeitrag belastet werden. Außerdem müsste auf Gemeinnützigkeit geachtet werden und man müsste sich an Satzungen halten sowie eine Jahreshauptversammlung abhalten. Aus diesen Gründen ist es ausgeschlossen, dass aus der Gruppe heraus ein Verein gegründet wird.

Das Konzept ist laut der interviewten Person von Beginn an äußerst erfolgreich. Zur Auftaktveranstaltung im Oktober 2018 kamen circa 50 Personen und seitdem schnuppern viele Interessierte in die Initiative hinein. Heute besteht sie aus 14 dauerhaft aktiven Mitgliedern. Das große Interesse kann unter anderem auf die starke Öffentlichkeitsarbeit zurückgeführt werden. Neben Presseartikeln in verschiedenen oberfränkischen wie auch oberpfälzer und deutsch-tschechischen grenzübergreifenden Zeitungen wird auch über digitale Medien geworben. Der Gründer betreibt eine Website und Facebookseite, auf welchen Proben- und Auftrittstermine veröffentlicht werden. Außerdem hält er Kontakt zu diversen Radio- und Fernsehsendern. Als Strategie für Mitgliederwerbung werden bei Auftritten Visitenkarten und Flyer verteilt, was laut Aussage bereits gelungen ist.

Die Gruppe ist zwar auf der Suche nach weiteren Teilnehmern, aber ein Zusammenschluss mit einer anderen Gruppierung oder das Ausbauen von Netzwerken kommt nicht in Frage. Hier wurden bereits im Vorfeld der Gründung negative Erfahrungen gemacht. Auch Ressourcen zu teilen sieht der Interviewte nicht als Vorteil für die Initiative. Langfristiges Ziel ist es die Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern und damit noch mehr Menschen im Fichtelgebirge zu erreichen und für das gemeinsame, wöchentliche Musizieren zu gewinnen.

Das Interview fand im Wohnzimmer des Befragten in angenehmer und offener Atmosphäre statt. Der Interviewte war entspannt und aufgeschlossen und beantwortete die Fragen sehr ausführlich.



Die Initiative aus dem Bereich Musik hat vor zwei Jahren eine steile Entstehungsgeschichte hinter sich. Durch ihr besonderes Konzept Populär- und Unterhaltungsmusik für überregionale Teilnehmer des gesamten Fichtelgebirges und weiter anzubieten, wurde sie bekannt und konnte sich schnell auf größeren Bühnen etablieren. Die Gruppe ist für neue Teilnehmer offen. Diese sind oft schwer zu überzeugen, da die Anwesenheit bei wöchentlichen Proben verpflichtend ist.

Initiativenvorstellung V16

Die Organisation V16 ist kein gemeinnütziger Verein, sondern eine Initiative. Da sie auf der Gemeindewebsite aber als Verein gelistet, und als Gruppe in die Vereinskategorie *Partnerschaft* fällt, wurde die Initiative zunächst in die Auswahl aufgenommen und anschließend als

Vergleich zu den Vereinen der anderen Kategorien per schriftlichem Fragebogen befragt. Ausgefüllt wurde dieser von einem Sprecher der Initiative.

Es ist eine partnerschaftliche Initiative wo sich Menschen aus Tschechien, Bayern und Sachsen regelmäßig zu freundschaftlichen Gesprächen treffen. Zusätzlich werden gemeinsame Ausflüge, Vorträge und Feiern veranstaltet, sowie caritative Unterstützung, Beratung und Vermittlungsarbeit von Kontakten und Benefizkonzerten ehrenamtlich geleistet. Ziel der Initiative ist es aus dem Nebeneinander ein Miteinander zu schaffen und damit Vorurteile und Grenzen gegenüber Nachbarn abzubauen. Gerade in der Zeit, der eigentlich offenen Grenzen in der europäischen Union, wo diese als selbstverständlich hingenommen werden, wird die Nachbarschaftsbemühung laut dem Befragten als gleichgültig empfunden und die Motivation dahinter häufig nicht mehr verstanden. Auch von politischer Seite her bräuchte es für dieses Thema deutlich mehr Interesse laut dem schriftlich Interviewten. Auch der Heimatort der Initiative hält sich zurück bei dem Thema Partnerschaft, aus Sorge dadurch Wählerschaft zu vergraulen.

Zum Zeitpunkt der Befragung nehmen maximal 35 Leute an den regelmäßigen Veranstaltungen teil. Dabei fehlen der Initiative gerade jüngere Leute, die den Austausch in ihrer Generation weiterführen wollen. Zu einem eingetragenen Verein hat sich die Initiative nie umschreiben lassen, da sie ihren Mitgliedern keine Verpflichtungen auferlegen wollte. Der Gedanke dahinter ist ein offenes Bürgerforum, in dem jeder der möchte herzlich willkommen ist und sich niemand für ein Fernbleiben zu entschuldigen braucht. Ein Netzwerk gibt es seitens der Initiative durch persönliche Kontakte zu ähnlichen Partnerschaftsorganisationen. Innerhalb dieser Kooperation besucht man sich gegenseitig und tauscht Erfahrungen aus.

Da das Interview schriftlich geführt wurde, können hier keine weiteren Angaben zu der Atmosphäre des Interviews gegeben werden. Die Fragen wurden gewissenhaft und ausführlich beantwortet.



Die partnerschaftliche Initiative V16 fördert einen deutsch-tschechischen Austausch. Ziel ist es dabei ein Miteinander zu schaffen und gegenseitige Vorurteile abzubauen. Der Initiative fehlen im Austausch vor allem junge Leute, denn diese sind mit offenen Grenzen aufgewachsen und verstehen die Bemühungen um eine Gemeinschaft häufig nicht mehr. Sie sind aktiv kein Verein, um die Mitglieder zu nichts zu verpflichten.

3.3.2.3 Expertenvorstellung

Die dritte Interview Gruppe besteht aus zwei Experten aus den Landkreisen Bayreuth und Wunsiedel. Diese teilten ihr Wissen zum Thema Vereine in ihren Zuständigkeitsbereichen. Die prägnantesten Aussagen und Anliegen der beiden befragten Experten werden in diesem Unterkapitel aufgegriffen und in einer kurzen Vorstellung zusammengeführt.

Expertenvorstellung V10

Das erste Experteninterview fand mit Herrn Popp statt, der gleichzeitig Regionalmanager und zweiter Bürgermeister von Bad Berneck ist. Im Regionalmanagement kommt es zu einer vielschichtigen Zusammenarbeit, wobei administrative Grenzen verwischen. Zunächst musste das Regionalmanagement in die vorhandenen Strukturen eingebracht werden und arbeitet jetzt auf den jeweiligen Projektebenen. Auf der Ebene der Projekte kommt es auch zu einer Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, allerdings liegt der Fokus eher auf institutionellen Partnern. Durch die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und auf Basis persönlicher Erfahrungen kann der Befragte zunehmenden Stress und Regularien als Herausforderungen im Ehrenamt feststellen. Eine weitere Erfahrung ist, dass ehrenamtliche Stellen teilweise nicht besetzt werden können, weil Aktive fehlen. Weiterhin nennt er die fehlenden finanziellen Möglichkeiten der Kommunen, um beispielsweise Ehrenämter und Vereine in ihren Aufgaben zu unterstützen.

Als zweiter Bürgermeister hat er meist dieselben Funktionen wie ein Stadtrat, wird aber anders wahrgenommen und ist teilweise Ansprechpartner für die Bürger.

Den bürokratischen Aufwand, sieht er als allgemeines Problem, denn unter diesem leiden sowohl seine Tätigkeiten als Regionalmanager als auch Kommunen und Vereine:

„Es müsste einfach mehr Flexibilität und weniger Verwaltungsrestriktionen und -auflagen geben. [...]Die Einhaltung und das Erfordernis, die Latten werden immer höher gelegt, und das frisst immer mehr Zeit und erfordert immer mehr Fachwissen und damit kostet es auch immer mehr Geld. Und es ist irgendwann auch mal ein Punkt erreicht, den keiner mehr managen kann, wo er dann sagt: Ja ne, dann mach ich es lieber nicht, bevor ich mir die Arbeit antue oder ich vielleicht irgendwas falsch mache und ich dann dafür bestraft werde.“ (V10: 60)

Das Interview fand in einem Gruppenarbeitsraum in der Universität Bayreuth statt. Die Atmosphäre war sehr locker und die Fragen wurden sehr ausführlich und klar beantwortet.



Herr Popp hat durch seine Einbindung als Regionalmanager und zweiter Bürgermeister vielfältige Einblicke in administrative Strukturen und die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft. Als größtes Problem für administrative und ehrenamtliche Bereiche nennt er die zunehmende Bürokratie. Zudem nimmt er in Bezug auf das freiwillige Engagement ein erhöhtes Stresslevel und unbesetzte ehrenamtliche Stellen wahr.

Expertenvorstellung V13

Das zweite Experteninterview fand mit Elisabeth Golly, der Ehrenamtskoordinatorin und Integrationslotsin für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe des Landkreises Wunsiedel im Fichtelgebirge, statt. Wie die Berufsbezeichnung bereits verrät, ist sie Expertin für ehrenamtliches Engagement, mit Zuständigkeit insbesondere auch für das Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe. Dabei ist sie Ansprechpartnerin für alle aufkommenden Fragen bezüglich ehrenamtlicher Themen und vermittelt nebenbei Vereine und Personen, die ein Ehrenamt suchen (s. <https://www.landkreis-wunsiedel.de/landratsamt/ehrenamt-demokratie-leben-sport-kultur/ehrenamt-und-fluechtlingshilfe/ehrenamtsboerse>)

Die meisten Personen, die sie an Vereine vermittelt, sind Frührentner auf der Suche nach neuen Aufgaben. Bei jüngeren Leuten hat sie die Erfahrung gemacht, dass diese lieber projektbezogen arbeiten und flexibel bleiben wollen. Sie spricht sich für eine Nutzung der neuen Medien aus, um junge Leute zu erreichen. Dabei verweist sie darauf, dass es bereits Ansätze einer App gibt, mit welcher sich Ehrenamtliche vernetzen können. Bei Fragen, die von Vereinen an sie gerichtet werden, geht es häufig um rechtliche Absicherung. Auch merkt sie an, dass es in der Flüchtlingshilfe Spannungen zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gibt und die Monetarisierung des Ehrenamts immer mehr gewünscht wird. Trotzdem funktioniert die Zusammenarbeit gut. Des Weiteren lädt sie alle ehrenamtlich Engagierten aus Vereinen, Institutionen und natürlich auch die Ehrenamtlichen, die sich in der Flüchtlingshilfe einbringen, zu Workshops ein. Diese werden gut angenommen und dienen dem regen Austausch. Für die dazugehörige Öffentlichkeitsarbeit nutzt sie die Presse, Mails, einen Radiosender, Facebook und die Homepage des Landkreises Wunsiedel. Bei der Öffentlichkeitsarbeit sieht sie es als Vorteil an, eine hauptamtliche, zentrale Koordinationsstelle zu sein, bei der alles zusammenläuft.

Ihre Stelle basiert auf einer Förderung aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration, die jedes Jahr neu beantragt wird. Sollte diese irgendwann nicht mehr genehmigt werden, ist es fraglich ob der Landkreis diese selbst trägt, da er sich in der Konsolidierung befindet. Allerdings wird ihre Arbeit wertgeschätzt. Zudem wird ihr intern immer bestmöglich geholfen, beispielsweise wenn es um schwierige Rechtsfragen geht. Unterstützung erhält sie zudem durch ein Netzwerk aus verschiedensten Akteuren, welches sie für die Koordinationsstelle über Jahre hinweg aufgebaut hat. Weiterer Austausch findet mit ihren Kollegen bayernweit statt. Zu Vernetzung organisiert sie gemeinsame Veranstaltungen mit umliegenden Landkreisen und Städten.

Das Interview fand per Telefon in der Mittagspause der Expertin Frau Golly statt. Die Atmosphäre war sehr locker und die Interviewte erzählte frei heraus von ihrer Arbeit mit Ehrenämtern und Vereinen.



Frau Golly ist Ehrenamtskoordinatorin des Landkreises Wunsiedel und Ansprechpartnerin für alle Fragen zu Ehrenamtsbelangen. Sie führt an, dass junge Menschen lieber spontan und projektbezogen arbeiten. Des Weiteren benennt sie die Relevanz der Neuen Medien für die Ansprache dieser Gruppe und sieht die Notwendigkeit, dass Vereine die Möglichkeiten der Digitalisierung zukünftig aufzeigen müssen. Außerdem nimmt sie wahr, dass ein verstärkter Wunsch nach rechtlicher Absicherung besteht, wodurch die Leichtigkeit des Ehrenamts verloren geht.

3.3.3 Auswertung der Codes

In diesem Kapitel werden die Codes, die in den Interviewtranskripten gesetzt wurden um wichtige Aussagen zu filtern, ausgewertet. Wie in *Abb. 23 (s. Kapitel 3.2.3.5)* zu sehen, ist das Codesystem in drei Ebenen aufgegliedert. Die erste Ebene zeigt Herausforderungen, Potentiale sowie erweiternde Codes. Als Übercodes befinden sich in der zweiten Ebene die einzelnen Themenblöcke. Diesen sind bei den Herausforderungen UnterCodes auf der dritten Ebene zugeordnet, die das Thema weiter spezifizieren. Bei den Potentialen hingegen werden auf der zweiten Ebene die einzelnen Themen aufgeführt und nicht weiter unterteilt. Die erweiternden Codes beziehen sich auf die Themen *Meinungen zum Vereinsfinder, Gesellschaftlicher Wandel, Urban-rural differences und Sonstiges* und befinden sich in der ersten Ebene des Codesystems. Diese Codes beinhalten weitere wichtig Aussagen von Vereinen, die nicht explizit als ein Problem oder ein Potential gesehen werden können. Dennoch sind sie für die Auswertung und Interpretation der Forschungsfrage von Relevanz und werden daher als Codes ange-

führt. Sämtliche Codes werden im Folgenden dargestellt und ausgewertet. Aufgestellte aber nicht bestätigte Codes werden zwar erwähnt wurden im weiteren Forschungsprozess aber verworfen.

3.3.3.1 Herausforderungscodes

Zunächst wird auf die Herausforderungen eingegangen, vor welchen die Vereine im Fichtelgebirge stehen. Dabei werden die Übercodes kurz erklärt und die Häufigkeit der Nennungen zu ihren einzelnen Themen angegeben. Anschließend werden die Aussagen der Vereine zu den UnterCodes näher beschrieben.

Verworfenene UnterCodes

Die Über- und UnterCodes der Kategorie *Herausforderungen* wurden bereits im Verlauf der empirischen Forschung entwickelt und während der Interviewauswertungsphase ergänzt. Durch das frühzeitige Aufstellen von Hypothesen in Form der UnterCodes kommt es dazu, dass sich einige dieser im Forschungsprozess als unzutreffend herausstellen. Die verworfenen Codes wurden dennoch aus zwei Gründen kurz dargestellt. Zum einen ist es ein Ergebnis, dass diese als Herausforderung so nicht relevant sind, wie zuvor angenommen. Zum anderen werden im *Actionsheet* (s. Kapitel 8) Lösungsansätze von Vereinen gelistet, die zu diesen Themen Strategien entwickelt haben, sodass für die Befragten eher von einem überwundenen Problem gesprochen werden kann. Diese Erfahrungen können für andere Vereine von Nutzen sein. Zu den verworfenen UnterCodes zählen *keine Verantwortlichen für Netzwerke (Probleme bei Netzwerken)*, *keine Hauptamtlichen (Probleme bei Ehrenamt)*, *Unwirksamkeit der Öffentlichkeitsarbeit (Probleme bei Öffentlichkeitsarbeit)*, *keine Teilnahme bei Veranstaltungen (Probleme bei Öffentlichkeitsarbeit)*, *zu wenige passive Mitglieder (Probleme bei Teilhabe der Mitglieder)* und *zu wenig Mitglieder nehmen an Veranstaltungen teil (Probleme bei Teilhabe der Mitglieder)*.

Interne Vereinsprobleme

Unter den Übercode *Interne Vereinsprobleme* fallen alle Aussagen, die sich auf Herausforderungen und Schwierigkeiten innerhalb der Vereine beziehen. Um diese zu gliedern wurden fünf UnterCodes gebildet. Der erste ist *Bürokratie* (12 Nennungen), also das Problem eines zu großen bürokratischen Aufwandes in der Vereinsarbeit. Der zweite Untercode bezieht sich auf das Problem der Verlässlichkeit und die Schwierigkeit der Aufgabenübertragung innerhalb des Vereins. Zusammengefasst werden diese Herausforderungen unter dem Begriff *fehlende Sachkompetenz* mit (3 Nennungen). Der dritte Untercode bezieht sich auf das Problem, dass für den Verein *unzureichende Lokalitäten* für Treffen, Proben oder Veranstaltungen zur Ver-

fügung stehen (14 Nennungen). Unter den vierten Punkt fallen interne *Spannungen und Konflikte* (5 Nennungen) und der letzte Untercode zeigt das Problem auf, dass *keine Vorstandsnachfolge* im Verein gefunden werden kann (9 Nennungen).

Bürokratie

Es gibt viele rechtliche Grundlagen die Vereine beachten müssen um die Bezeichnung “gemeinnütziger Verein” führen zu dürfen. Das läuft von der Satzung, über Vorgaben bei Mitgliederversammlungen, Aufgaben sowie Rechte und Pflichten für die Vorstandschaft bis hin zu Vorgaben für die rechtlich richtige Auflösung eines Vereins (vgl. BMJV 2016). Dabei fallen viele bürokratische Aufgaben an, die Vereine in ihrer ehrenamtlichen Zeit bearbeiten müssen (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2019). Unter dem Untercode *Bürokratie* bei *Internen Vereinsproblemen* wird daher angegeben, dass der bürokratische Aufwand in den letzten Jahren deutlich größer geworden ist (vgl. V1: 29). Gerade Abrechnungen und die neuen gesetzlichen Regelungen des Datenschutzes stellen hierbei Hürden dar (vgl. V21: 53). Auch Anforderungen von Kommunen an einen Verein, wie beispielsweise ein umfangreiches Sicherheitskonzept für Veranstaltungen, stellen einen zusätzlichen Aufwand da, der den Verein in seiner eigentlichen ehrenamtlichen Tätigkeit nicht weiterbringt (vgl. V17: 32). Das Stellen von Anträgen für Förderprogramme ist laut Aussage ebenfalls deutlich umfangreicher geworden und steht vom Aufwand her in keinem Verhältnis zu dem finanziellen Zuschuss, den der Verein bei einem positiven Bescheid erhält (vgl. V1: 29, V19: 58f). Jedoch wird hier auch von einem Verein thematisiert, dass das nicht Stellen von Anträgen dazu führt, dass Fördergelder komplett abgeschafft werden, weil sie angeblich keiner braucht. Das führt zu einem Zwiespalt, da die finanzielle Unterstützung insgesamt wichtig für das Vereinswesen ist und eine Abschaffung von Fördergeldern hier einiges an der Struktur verändern würde (vgl. V19: 57ff). Auch die Vorgaben für gemeinnützige Vereine an sich werden als Herausforderung gesehen, da die Gemeinnützigkeit die finanziellen Mittel der Vereine beschränkt. Sie dürfen in diesem Sinne keinen Gewinn generieren (s. *Kapitel 3.1.2*). Das führt weiter zu dem Untercode *Lokalität*, denn Vereine, die sich beispielsweise ein Vereinsheim erwerben wollen, brauchen finanzielle Mittel, um das Vorhaben zu realisieren. Das steht im Konflikt mit der Bezeichnung Gemeinnützigkeit (vgl. V12: 34). Ein weiterer Punkt die Bürokratie betreffend sind Vorgaben innerhalb der Vereinsarbeit mit Jahreshauptversammlung, Tagesordnung und Protokoll werden diese als zu bürokratisch und „steif“ angesehen. Damit lassen sich keine Mitglieder mehr gewinnen (vgl. V12: 93). Insgesamt wird der hohe bürokratische Aufwand, der mittlerweile mit der Vereinsarbeit verbunden ist, als kaum leistbar von den Befragten beschrieben (vgl. V1: 29, V12: 107). Die Gesichtspunkte *Zeitmangel* (Übercode *Probleme im Ehrenamt*) und zu

wenige aktive Mitglieder (Übercode *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder*) verstärken das Problem des bürokratischen Aufwandes.

Fehlende Sachkompetenz

Der Begriff der *fehlenden Sachkompetenz* wird oft mit Unfähigkeit gleichgesetzt. Dies ist nicht auf die körperlichen Voraussetzungen der Person bezogen, sondern zielt auf deren Probleme bei der korrekten Umsetzung bestimmter Sach Tätigkeiten ab (vgl. DUDENREDAKTION o.J.b). In diesem Fall bedeutet *fehlende Sachkompetenz* die Schwierigkeit, vereinspezifische beziehungsweise -notwendige Aufgaben zu erledigen.

Das Problem der *fehlenden Sachkompetenz* lässt sich in die beiden Bereiche Verlässlichkeit und Aufgabenübertragung aufteilen. Dabei fällt auf, dass die meisten Vereine entweder den einen oder den anderen Punkt als Problem benennen. Lediglich einer der Vereine nennt beide Bereiche und bezieht diese aufeinander. Hinsichtlich der Verlässlichkeit gibt ein Verein an, dass nur eine Person Vereinsvorstand sein kann, die beständig in die Vereinsprozesse mit eingebunden ist. Jederzeit agieren und eingreifen zu können ist dabei, laut Aussage, Voraussetzung für diesen Posten (vgl. V20: 11). Der Interviewte nimmt ebenfalls Bezug auf den Punkt der Aufgabenübertragung. Dabei führt er an, dass außer ihm selbst niemand verfügbar ist, der die Aufgabe des Vereinsvorstands übernehmen könnte. Auf den Aspekt der Aufgabenübertragung beziehen sich zwei weitere Vereine. Der erste Befragte führt aus, dass die Übertragung wichtiger Aufgaben an den Vereinsnachwuchs mit Schwierigkeiten einhergeht, da dort nicht die nötige Kompetenz vorhanden sind (vgl. V5: 19). Ein weiterer Verein gibt an, dass die gleichen Aufgaben immer wieder von denselben Aktiven ausgeführt werden, denn es ist zu zeitintensiv hierfür neue Leute einzulernen (vgl. V22: 17f.).

Unzureichende Lokalitäten

Im Folgenden werden die inhaltlichen Ergebnisse zum Untercode *unzureichende Lokalitäten* des Übercodes *Interne Vereinsprobleme* zusammengefasst. Unter diesem Punkt werden sämtliche Herausforderungen der Vereine bezüglich Veranstaltungs-, Lager-, und Vereinslokalitäten genannt. Problematisch sind hierbei vor allem die Finanzierung eines Vereinsheims (vgl. V22: 42, V23: 42) sowie die Problematik aktuelle Lokalitäten zu halten oder neue beziehungsweise Ersatz für die alten zu finden (vgl. 23: 42f, V12: 54, V19: 15).

Der Bürgerverein V22 erwähnt zunächst, dass ein Vereinsheim für sie zwar sinnvoll wäre, sie aber aktuell keines besitzen. Denn dieses ist für den Verein nicht stemmbar aufgrund zu großer finanzieller Lasten, die Unsicherheiten für die Zukunft mit sich bringen würde (vgl. V22: 42). Der Theaterverein V23 hat ebenfalls Herausforderungen bei der Lokalität. Denn die ak-

tuelle Spielstätte ist im Winter nicht beheizt und wird für die Zukunft auch nicht mehr ewig nutzbar sein. Die aktuelle Ausweichmöglichkeit ist die Schulhalle, die allerdings kein passender Ersatz ist. Bei diesem Verein steht ebenfalls die Kostenfrage für die Vereinslokalitäten im Vordergrund (vgl. V23: 42, 44).

Der Bürgerverein V12 hat damit zu kämpfen, dass er seinen ursprünglichen Lagerraum im alten Schulhaus nicht mehr nutzen kann. Denn dieser wurde einer bedürftigen Familie als Wohnraum zur Verfügung gestellt. Dafür hat der Verein von der Stadt zwar einen neuen Raum zur Nutzung bekommen, was „besser als gar nichts“ (V12: 54) ist, aber es gibt keinen eigenen Schlüssel dafür. Somit ist V12 von den wenigen Öffnungszeiten abhängig um an die eigenen Ressourcen zu kommen. Um endlich unabhängig zu sein versucht V12 aktuell an ein eigenes Gebäude für ein Vereinsheim ranzukommen (vgl. V12: 54). Das Konzept des Vereinsheims sieht dabei ein Bürgerbüro, eigene Vereinsräumlichkeiten sowie Platz für eine wechselnde Ausstellung vor. Damit soll das Haus zu einem offiziellen Ort und nicht nur zu einem privaten Vereinstreffpunkt werden (vgl. V12: 32f.). Um von der Stadt den Zuspruch für das Gebäude zu bekommen wird proaktiv vorgegangen. Auf die Unterstützung der Stadt ist V12 angewiesen, da sie sich trotz gutem Vereinshaushalt maximal die Nutzungskosten eines Vereinsheims tragen können (vgl. V12: 55). Hintergrund hierfür ist die Gemeinnützigkeit die einen Gewinn untersagt. Denn dadurch kann der Verein kaum finanzielle Mittel ansparen (vgl. V12: 34). Schwierigkeiten birgt dabei auch die Zusammenarbeit mit der Kommune, auf die V12 bei dem Thema Vereinsheim angewiesen ist (vgl. V12: 106).

Der Traditionsverein V19 besitzt eine Historische Scheune zur Lagerung von diversem Vereinseigentum. Allerdings ist diese nicht für Gruppentreffen und empfindliche Gegenstände geeignet. Deshalb wird seit langem nach einer passenden Vereinslokalitäten gesucht (vgl. V19: 18). Hinter dem Verein liegt bereits eine Odyssee an Lokalitätsnutzungen. Die Gaststätten, in denen Treffen und Proben stattfanden wurden teilweise geschlossen oder die Nutzung durch den Verein für den Wirth zu unrentabel. Denn dieser macht mit dem Verein kaum Umsatz und hat gleichzeitig aber Nebenkosten durch die Nutzung. Auch die Räumlichkeiten in der Schule zur Lagerung von empfindlichen Ressourcen können nicht mehr genutzt werden, da diese abgerissen wird (vgl. V19: 15). Aktuell hofft der Verein in dem Wirtshaus vor Ort, das gerade renoviert wird, eine neue Bleibe zu finden (vgl. V19: 16). Auf Rückenwind von der Stadt kann der Verein nicht zu hoffen, denn diese unterstützt den Verein zwar immer so gut wie möglich, ist aber laut V19 diesbezüglich machtlos. Somit ist der Verein abhängig von

den neuen Pächtern (vgl. V19: 89). Als nächste Möglichkeit sieht der Verein noch das lokale Hotel anzufragen (vgl. V19: 21).

Ein Vereinsheim oder eine Lokalität für Treffen und Lagerung von Ressourcen ist für die Vereinsarbeit zentral. Besonders schwierig ist es dann, wenn die Räumlichkeiten nicht oder kaum finanziert werden können. Häufig sind Gaststätten dabei finanziell nicht in der Lage den Vereinen kostenlos Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Zudem fehlt meist die Unterstützung Seitens der Kommune. Das ist eine bedeutende Herausforderung, vor der Vereine teilweise stehen.

Spannungen und Konflikte

Hierunter fallen alle Aussagen, die *Spannungen und Konflikte* im Verein sowie deren Auswirkungen auf den Verein thematisieren.

Genannt wird beispielsweise, dass junge Mitglieder geehrt werden möchten, obwohl sie nicht aktiv im Verein tätig sind, was auf Unverständnis innerhalb der Vorstandschaft stößt (vgl. V19:61). Auch haben bei einem Verein die unterschiedlichen Interessen zu einer geringen Teilnahme an einer Veranstaltung geführt, weshalb der Vorstand diese neu angehen musste (vgl. V6: 26). Interne Spannungen können, laut Erzählung, ebenfalls dazu beitragen, dass ein Mitglied von seiner Aufgabe innerhalb der Vorstandschaft abgezogen werden soll, obwohl niemand sonst Zeit hat diese zu übernehmen (vgl. V2: 43). Der Zeitmangel der anderen Mitglieder verweist dabei auf den Untercode *Zeitmangel* im Übercode *Probleme bei Ehrenamt*. Außerdem wird angeführt, dass Konflikte in der Vorstandschaft dem Image des Vereins schaden können, wenn hierzu Informationen nach außen gelangen (vgl. V12: 104).

Kein Vorstandsnachfolger

Eine Herausforderung, die immer wieder genannt wird bei der Vereinsarbeit, ist die Problematik eine passende Nachfolge für die Vorstandschaft zu finden. Dabei ist es für Vereine schwierig bestehen zu können, wenn der alte Vorstand zurücktreten möchte und sich niemand Neues für diesen Posten finden lässt. Der Vorstand ist der Kern des Vereins und damit essentiell für ihn. Kann der Posten nicht besetzt werden stellt das eine große Problematik für die Vereine dar.

Dabei ist zum Beispiel ein Punkt, dass vor allem die Jungen sich nicht mehr engagieren und deshalb auch keine Vorstandsposten mehr übernehmen wollen (vgl. V21: 37). Auch bei einem weiteren Interviewpartner ist dabei vor allem der Wunsch vorhanden, dass in Zukunft jüngere Mitglieder diese Posten übernehmen sollen (vgl. V18: 121).

Manche Positionen können zwar neu besetzt werden, aber bei V9 ist dies dennoch problematisch, da der zweite Vorsitzende beispielsweise nicht so viel Zeit hat wie erhofft und bei der Vereinsarbeit nicht mitzieht (vgl. V9: 53). Des Weiteren steht dieser Verein seit letztem Jahr vor der Herausforderung, keinen neuen Schriftführer zu finden (vgl. V9: 53). Auch bei anderen Vereinen tritt dieses Problem immer wieder auf. Ein Befragter meint er würde sein Amt schon abgeben, aber es gibt aktuell Keinen der seine Arbeit übernehmen würde. Denn in seinem Verein hat bereits der erste Vorsitzende, ein 70-Jähriger, angekündigt, sich bald aus der Vorstandschaft zurückziehen zu wollen. Dies ist für den Befragten zwar verständlich, stellt den Verein aber vor die Herausforderung schnellstmöglich einen passenden Nachfolger zu finden (vgl. V2: 41). V20 nennt ebenfalls die Problematik, dass sich bei ihnen keine Leute mehr finden, die die Vorstandschaft übernehmen. Die zweite Vorständin hat aus persönlichen Gründen ihren Posten abgegeben und der Interviewte ist im Moment der einzige Vorstand, da sich bisher keine Nachfolge gefunden hat (vgl. V20: 11). Das Problem des unbesetzten zweiten Vorstandsposten zieht sich bei diesem Verein bereits seit über zwei Jahren (vgl. V20: 67). Ein Musikverein hat sich fast aufgelöst, weil sich niemand gefunden hat, der den Vorsitz übernehmen wollte (vgl. V3: 5).

V20 nennt als Gründe für das Problem, dass keine passenden Nachfolger für den Vorstand gefunden werden, das Haftungsrisiko. Zwar haftet der Verein mit dem Vermögen, welches er besitzt, bei Unfällen oder in Streitfällen ist das Vermögen des Vereins jedoch schnell aufgebraucht. Hier haften dann laut dem Befragten der erste und der zweite Vorstand mit ihrem Privatvermögen (vgl. V20: 13). Des Weiteren sieht er die hohe Verantwortung und den Druck der Öffentlichkeit, unter deren Beschuss ein Vorstand stehen kann, als Beweggründe um eine Vorstandschaft abzulehnen. Auch er persönlich stand bereits unter solchem Druck und es wurde versucht ihn mit allen Mitteln dazu zu bewegen den Vorstandsposten aufzugeben. Der Verein hat sich bemüht durch eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft dem entgegenzutreten (vgl. 20: 29).

Bei der Vereinsarbeit muss vor allem die Vorstandschaft dem Druck von außen, wie auch von interner Seite gewachsen sein. Dies ist eine Herausforderung, die unter anderem ein Grund sein kann, weshalb viele Vereine damit zu kämpfen haben keine Nachfolger für ihre Vorstandsposten zu finden.

Externe Vereinsprobleme

Unter diesen Übercode fallen alle Textstellen, die sich auf Schwierigkeiten von außen, also Probleme auf die Vereine keinen (direkten) Einfluss haben, beziehen. Die dazugehörigen Un-

tercodes sind *Konkurrenz* zwischen Vereinen, beispielsweise hinsichtlich Aufmerksamkeit und Möglichkeiten (12 Nennungen), *schlechte Infrastruktur* in Bezug auf die ÖPNV-Verbindung, sodass Vereine von ihren und potenziellen Mitgliedern schwierig zu erreichen sind (8 Nennungen). Zudem fallen hierunter die Codes *keine administrative Unterstützung durch Kommunen* beispielsweise hinsichtlich Räumlichkeiten und Veranstaltungen (27 Nennungen) und *keine finanzielle Unterstützung seitens der Kommunen* (22 Nennungen).

Konkurrenz

Ein Untercode der *externen Vereinsprobleme* ist die Herausforderung von *Konkurrenz* zwischen den Vereinen. Es wird erwähnt, dass gerade das Übernehmen oder „Klauen“ von guten Ideen zu Verärgerungen zwischen den Vereinen führt (vgl. V9: 34). Dabei geht es auch um die Aufmerksamkeit, die jeder Verein sowohl von der Presse als auch von Seiten der Kommune erhält. Hier fühlen sich Vereine schnell vernachlässigt, wenn die Zusprache unterschiedlich verteilt wird. In Folge führt das zu einem Konkurrenzdenken zwischen den Vereinen (vgl. V20: 17). Gerade eine differenzierte Unterstützung und ein unterschiedliches Verhalten der Kommune, gegenüber den Vereinen innerhalb eines Ortes, wird hier als großes Problem angesprochen. Denn einzelne Vereine bekommen laut zwei Befragten innerhalb der Gemeinde alles und die anderen dafür nichts (vgl. V12: 54, V20: 31). Als Grund für die ungleiche Behandlung wird die jahrzehntelange Verankerung bevorzugter Vereine in der Gemeinde sowie die Tatsache, dass aktive Mitglieder dieser Vereine auch hohe Positionen im Rathaus innehaben, genannt. Durch einen Sitz im Rathaus erfahren die Vereine schneller wichtige Informationen und haben einen Vorteil. Hier gibt es Konkurrenz unter den Vereinen, denn jeder muss für sich selbst „schauen wo er bleibt“ (V12: 56). Im weiteren Sinn stellt dieses Problem die Thematik heraus, dass teilweise Vereinen nicht genügend Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Dieser Punkt wird genauer in dem Untercode *mangelnde Wertschätzung* aufgegriffen.

Auch zwei thematisch gleiche Vereine innerhalb einer Gemeinde können zu Konkurrenz führen, da oft nicht für beide genug Teilnehmer zur Verfügung stehen und es somit zu einer Publikumsspaltung kommt (vgl. V22: 10). Aber auch eigentlich bestehende Netzwerke können Konkurrenz und Neid Gedanken beinhalten. Als Exempel hierfür wird ein Fest genannt auf dem verschiedene Vereine Getränke ausschenken unter der Vereinbarung dem Initiatorenverein der Veranstaltung eine Gewinnmarge zukommen zu lassen. Letztendlich wurde mit vielen offenen aber noch vollen Flaschen der Gewinn des Abends auf Null oder ins Minus gesenkt, wodurch kein Anteil abzugeben war. Hier wird aufgrund von Konkurrenz versucht sich an-

hand der Feste anderer Vereine selbst zu bereichern (vgl. V20: 53). Ein weiterer Punkt zu diesem Code ist die Terminkonkurrenz der Vereine innerhalb einer Gemeinde. Denn Veranstaltungen und Feste am gleichen Tag können sich gegenseitig die Teilnehmer wegnehmen. Hier ist es schwierig, wenn einzelne Vereine nicht kooperieren wollen und den Austausch untereinander damit behindern (vgl. V22: 52). Die Folgen von Konkurrenz können laut einem Befragten soweit gehen, dass Mitglieder die Lust daran verlieren sich zu engagieren (vgl. V20: 43).

Schlechte Infrastruktur

Das Fichtelgebirge als Untersuchungsgebiet befindet sich in peripherer Lage und die meisten Gemeinden sind bedeutend vom ländlichen Raum geprägt. Dieser leidet stark unter der *schlechten Infrastruktur*, der Ausdünnung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV). Grund dafür sind unter anderem die zunehmende private Mobilität und der demographische Wandel. Damit verbunden ist ein Rückgang der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und in Folge die sinkende Wirtschaftlichkeit für Verkehrsunternehmen im ländlichen Raum (vgl. BMVI 2016; DVS 2009: 11ff). Die interviewten Vereine sind fast alle von einer schlechten Anbindung betroffen.

"ÖPNV gibt es bei uns nicht, wir sind ja schließlich in Wunsiedel" (V17: 54) – so das Statement eines Befragten. Diese Aussage trifft allerdings nicht nur für Bürger des Landkreises Wunsiedel zu, sondern zieht sich durch viele Interviews mit Vereinen aus allen vier untersuchten Landkreisen. So wird das Fichtelgebirge als „eigentlich idealer Raum“ für Vereinsarbeit beschrieben, „es fehlt aber die Möglichkeit dorthin zu kommen“ (V7: 22) oder als „völlig abgehängt“ (vgl. V19: 82ff). Für die meisten Vereine spielt der ÖPNV keine Rolle (mehr). Der schlechte Ausbau und die unregelmäßigen Linien machen das Angebot kaum nutzbar (vgl. V19: 82ff, V22: 28). Auf die Nachfrage, ob ein verbessertes ÖPNV Angebot dem Verein zugutekommen würde, sind die Reaktionen verhalten bis ablehnend. Die Interviewten gehen davon aus, dass eine solche Maßnahme weder mehr Teilnehmer an Vereinsangeboten noch neue Mitglieder für den Verein generieren würde (vgl. V19: 82ff).

Wer an Veranstaltungen eines Vereins teilhaben möchte, egal ob als Aktiver oder Teilnehmer, ist entweder auf eigene Möglichkeiten, wie beispielsweise einen privaten Personenkraftwagen (Pkw) angewiesen, oder auf Lösungsstrategien des Vereins selbst. Letztere sind sehr vielfältig aber schaffen es nicht alle Zielgruppen zu erreichen. Außerdem sind sie meist sehr aufwändig oder teuer. Umsetzungen sind unter anderem das Shuttel zur eigenen Veranstaltung oder das Bezahlen von Fahrgeld für private Pkw-Anfahrten (vgl. V17: 54, V19: 82ff, V23: 56)

Keine administrative Unterstützung durch Kommunen

Unterstützung administrativer Art wird hier verstanden als Hilfeleistungen übergeordneter Stellen oder Personen. Unter der Administration sind konkret Behörden oder die Politik gemeint. Dieser Untercode *keine administrative Unterstützung durch Kommunen* beschäftigt sich mit der mangelnden Bereitschaft der Gemeinden zur Mithilfe.

Aus den Aussagen der Befragten sind drei Gruppen identifizierbar, die durch mangelnde Unterstützung der Vereine auffallen. Dabei werden die Behörden, also Gemeinde, Stadt und Landratsamt sowie die Politik, genauer Bürgermeister, Stadt- und Landräte oft genannt. Die fehlenden Sponsoren als dritte Gruppe wurden explizit nur von V12 als Problem erkannt.

Die erste Gruppe bilden die Behörden. Hierbei führt ein Verein an, dass es keine organisatorische Unterstützung seitens der Stadt gibt (vgl. V18: 17f.). Diesen Aspekt ergänzen andere Befragte. So dienen Vereine, laut Aussage, nur als Lückenfüller, wenn im Ortsblatt noch freier Platz verfügbar ist (vgl. V18: 70f.), bei einem weiteren hat sich die Stadt wohl nie für den befragten Verein interessiert (vgl. V9: 32). Dass es weder Unterstützung von Stadt noch Landratsamt (vgl. V17: 7) und niemals Feedback von Gemeinde oder Landratsamt (vgl. V17: 11) gibt, bemängelt Verein V17. Zu wenig Hilfe seitens der Stadt bekommt V12 bei den Vereinslokalitäten. Hierbei macht sich Unmut breit, denn der Verein arbeitet laut eigener Aussage für die Gemeinde und die Öffentlichkeit und nicht für sich selbst. Daher würde er sich hier mehr Unterstützung von der Gemeinde erwarten (vgl. V12: 55). Der Befragte des Vereins V20 bringt das behördliche und organisatorische Unterstützungsproblem auf den Punkt, indem er dort anmerkt, die Gemeinde müsse die Zusammenarbeit der Vereine fördern und Verbindlichkeiten schaffen (vgl. V20: 2, 35).

Politische Entscheidungsträger sind die zweite Problemgruppe fehlender Unterstützer, denn viele Stadträte sind im genannten Verein nur als passive Mitglieder, damit eine offizielle Mitgliedschaft vorgewiesen werden kann (vgl. V12: 55). Zusätzlich merkt der Vertreter von V12 an, dass Personen in Spitzenämtern alteingesessener Vereine auch aussichtsreichsten Stellen im Rathaus besetzt halten (vgl. V12: 56f). Insbesondere V20 benennt konkrete Probleme mit dem Bürgermeister seines Orts. Dieser präsentiert sich selbst wenn dann nur auf Festen (vgl. V20: 19) und nennt keine Namen der Initiatoren im Amtsblatt, wenn über lokale Feste berichtet wird (vgl. 20: 11). Des Weiteren unterstützt der Bürgermeister nur Vereine, die ihm ihre Stimme gegeben haben (vgl. 20: 35). Ähnliches sagt V9 aus, denn dort erscheint der Bürgermeister nicht zur Jahreshauptversammlung, außer in den Wahljahren (vgl. V9: 32).

Keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen

In diesem Untercode finden sich alle Aussagen, die Bezug auf *keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen* nehmen. Hierbei unterscheidet sich die Problematisierung des Untercodes durch die Befragten.

Fehlende finanzielle Unterstützung ist ein Problem für viele Vereine (vgl. V1: 29, V9: 32, V12: 67, V14: 24, 56, V20: 23, 35, V22: 42). Dabei wünschen sie sich auch bei bestehender administrativer Unterstützung durch die Kommune zusätzliche finanzielle Hilfe (vgl. V1: 29, V22: 42). Kleine finanzielle Beiträge der Kommunen, die sich beispielsweise in einem Bereich von 50€ bewegen, werden als kaum relevant eingestuft (vgl. V5: 68f, V18: 13f).

Dabei wird auch der Fall genannt, dass seit der eigenen Vereinsgründung Zuschüsse für eine örtliche Veranstaltung nicht mehr von der Kommune übernommen werden. Die Kommune hat damit finanzielle Aufgaben an den Verein ausgelagert, der die Veranstaltung weiterhin organisiert. (vgl. V20: 35).

Als Ursachen für die mangelnde finanzielle Unterstützung werden städtische Überschuldung (vgl. V20: 24f), der Fokus der Gemeinde auf einen bestimmten Verein (vgl. V12: 106) und eine Verlagerung der finanziellen Mittel auf Projektmanager - "Da wird dann ein Projektmanager bei den Landkreisen und Gemeinden eingestellt und die Vereine gehen wieder leer aus" (vgl. V9: 34) - genannt. Als Konsequenz fehlender finanzieller Mittel werden fehlende Ausprobier-Möglichkeiten (vgl. V20: 11) und Lasten für die Zukunft angesprochen, wenn etwas aktuell nicht bezahlt werden kann (vgl. V22: 42).

Hinsichtlich der Sponsoren nennt V12, dass für Restaurierungsarbeiten keine Handwerker gefunden werden, die ihre Arbeit als Spende abliefern. Aus diesem Grund erledigt der Verein derartige Arbeiten selbst. Auch in diesem Zusammenhang wird auf eine lethargische Vorgehensweise der Stadt verwiesen, welche die Eigenarbeit zwar nicht verbietet, jedoch kein Interesse daran zeigt, sie finanziell zu unterstützen (vgl. V12: 67).

Probleme im Ehrenamt

In diesen Übercode fallen alle Aussagen, die sich auf Herausforderungen und Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Tätigkeit beziehen. Dazu gehören vier Untercodes. Bei *Zeitmangel* (24 Nennungen) geht es um die zeitlichen Ressourcen, die für ehrenamtliche Tätigkeiten aufgebracht werden müssen. Wenn beanstandet wird, dass *keine Hauptamtlichen* als Unterstützer im Verein vorhanden sind (5 Nennungen), zählt dies auch zu dem gleichen Übercode, da eine bezahlte Kraft den Verein zeitlich entlasten und voranbringen kann. Ein

wichtiges Thema für alle Gesprächspartner ist die oft *mangelnde Wertschätzung* für ehrenamtliche Arbeit (17 Nennungen) und, dass es *keine finanzielle Entlohnung* (14 Nennungen) für ehrenamtliche Tätigkeiten gibt.

Zeitmangel

Für viele ehrenamtlich Tätige ist es eine Herausforderung, neben Alltag und Arbeit genügend zeitliche Ressourcen für das Ehrenamt aufzubringen. Hierbei ist es egal, ob es sich um Organisatorisches oder die Erfüllung von übertragenen Aufgaben handelt. Zwei Vereine geben an, dass besonders mit der Häufung von festen Verpflichtungen für den Verein eine zeitliche Überlastung für einzelne Aktive entstehen kann. Beispielsweise dann, wenn mehrere Ämter gleichzeitig übernommen (vgl. V23: 68f) oder verschiedene Aufgaben bewältigt werden müssen wie Briefe schreiben, auf Treffen gehen, sich mit Stadträten besprechen, Einladungen wahrnehmen (vgl. V12: 38ff).

Unter dem Zeitproblem leidet vor allem auch die Qualität. Denn „Ehrenamt passiert immer nebenbei und das limitiert die Möglichkeiten des Umsetzbaren“ (V14: 56). Laut Aussage werden so auch Veränderung und Weiterentwicklung des Vereins ausgebremst, da wichtige Ämter aufwändig sind und aufgrund von Zeitmangel nicht neu besetzt werden können. Wenn der aktuell Zuständige sich gegen Neues sperrt, muss deshalb auf Grund fehlender neuer Besetzungsmöglichkeiten alles bleiben wie es ist (vgl. V2: 43). Ein Verein beklagt beim Gespräch, dass die Jahreshauptversammlung des Vorjahres immer noch nicht abgehalten werden konnte, weil die Mitglieder einfach keine Zeit haben (vgl. V20: 67). Vor allem konzentriert sich der zeitliche Aufwand für die Vereinsarbeit auf die Phase vor Veranstaltungen, beispielsweise bei Festen, und ist gerade dann unverhältnismäßig hoch. Das führt zu Problemen bei der Terminplanung und im Umkehrschluss zu einer Reduktion der Angebote des Vereins (vgl. V19: 24, 53). Weil ehrenamtliche Arbeit so viele zeitliche Ressourcen aktiver Mitglieder in Anspruch nimmt, wird versucht durch strenges Zeitmanagement die anfallenden Aufgaben zu bewältigen. Das führt jedoch oft zu Einschränkungen im Privatleben. Beispielsweise steht ein Vorsitzender am Wochenende um fünf Uhr auf, um Vereinsarbeiten zu erledigen, bevor die Familie wach wird (vgl. V12: 52). Viele Aktive nehmen auch gezielt ihren Urlaub, um den Verein zu unterstützen. Ein Vorstand erzählt, er hat dieses Jahr seinen halben Urlaub nur für die Vereinsfeste verbraucht. „Aber so ist das halt, das ist mein Hobby“ (vgl. V5: 15f, 79). Ein anderes aktives Vereinsmitglied beschreibt das Zeitmanagement für ehrenamtliche Aufgaben ebenfalls als Herausforderung. Außerdem sei die Vereinsarbeit ein ständiger Balanceakt, bei welchem man versuchen müsse, gezielt die Grenze zu ziehen und sich aus dem Verein

rauszunehmen, wenn er zu viel Zeit in Anspruch nimmt (vgl. V14: 54). Für einige ehrenamtlich Aktive wird dadurch die Zeitaufteilung zwischen Familie und Verein zum Problem. Denn die „Zeit für Ehrenamt wird Familien und PartnerInnen weggenommen, die sind passiv ein Stück mit eingebunden“ (V2: 19) oder es kommt zu Diskussionen, weil die Familie sich vernachlässigt fühlt (vgl. V5: 15f).

Zwei Vereine sehen das Zeitproblem als Ursache für das Generationenproblem der Vereine. Denn der Zeitmangel sei dafür verantwortlich, dass Rentner im Verein sind, aber keine jungen Menschen. Denn diese haben mehr freie Zeit, die sie einbringen können (vgl. V2: 43, V21: 11). Da die Bewältigung der Vereinsarbeit verbunden mit Zeitproblemen fast jeden der interviewten Vereine in irgendeiner Weise betrifft, sind bei den Gesprächen einige Gründe für Zeitmangel bei ehrenamtlicher Arbeit ersichtlich geworden. Ein Grundproblem ist, dass Leute es nicht schaffen, sich feste Termine freizuhalten (vgl. V21: 42f). Dies verweist auf den Code *gesellschaftlicher Wandel*, in welchem Erscheinungen des postmodernen Lebensstils festgehalten werden, welche sich auf die Vereinsarbeit auswirken. Des Weiteren führt die Familienplanung dazu, dass Leute keine Zeit mehr für das Ehrenamt haben (vgl. V19: 93). Ein weiterer Punkt, der hauptsächlich junge Aktive betrifft, ist der Wegzug vom Vereinsort für Ausbildung und vor allem zum Studium. Die flexiblen Anwesenheitszeiten und Arbeitsbelastungen der Universität verhindern das Leiten von Gruppen mit regelmäßigen Terminen und feste Zusagen allgemein. Zwei Vereine haben deshalb vakante Positionen (vgl. V23: 89f, V22: 58). Auch Anforderungen des Berufslebens zwingen Aktive dazu, kürzer zu treten. Beispielsweise musste ein zweiter Vorsitzender sein Amt niederlegen, da das Ehrenamt zeitlich nicht mehr machbar war, aufgrund der starken beruflichen Belastung (vgl. V4: 39f). Auch bei Mitgliedern ohne Amt kann die ehrenamtliche Arbeit neben Beruf, Weiterbildung oder Ähnlichem zu großer Belastung führen (vgl. V14: 9). Eine Befragte fasst treffend zusammen, dass ein Verein vom Ehrenamt lebt und wenn dieser funktionieren und vorangebracht werden soll, muss viel Zeit investiert werden. Als Selbstständige musste sie den eigenen Verein jedoch erstmal auf Eis legen und sich um die eigene Arbeit kümmern (vgl. V7: 12).

Keine Hauptamtlichen

Unter dem Übercode *Probleme beim Ehrenamt* werden die Vereine aktiv im Interview darauf angesprochen, ob sie bei ihrer Arbeit von einer *hauptamtlichen Stelle* unterstützt werden. Dies war bei keinem der 19 befragten Vereine der Fall. Die Erhebungen zu ZiviZ 2012 bestätigen, dass kulturelle Vereinigungen kaum hauptamtliche Stellen aufweisen (vgl. KRIMMER & PRIEMER 2013: 39). Es wurde daher weiter gefragt, ob sie eine solche Unterstützung bräuch-

ten. Hier ist die generelle Meinung, dass die anfallende Arbeit durchaus auf ehrenamtlicher Basis geleistet werden kann. Zudem sind bei keinem Verein die finanziellen Mittel für eine hauptamtliche Stelle vorhanden (vgl. V14: 47, V22: 38). Dies wurde als „nicht bezahlbar“ und „unrealistisch“ (V22: 36, 38) beschrieben.

Ob eine solche Stelle, abgesehen von der finanziellen Situation, wünschenswert wäre, wurde ambivalent gesehen. Einerseits ist die Meinung, dass eine solche Stelle hilfreich wäre, gerade wenn sie Aufgaben der Verwaltung und Organisation im Verein übernehmen würde. Dann hätten die ehrenamtlichen Mitglieder mehr Zeit sich auf die eigentlichen Ziele des Vereins zu konzentrieren und könnten dahingehend mehr bewegen (vgl. V14: 47ff). Als weitere Idee kam auf, dass es keine hauptamtliche Person für den Verein selbst, sondern eine Hauptverantwortliche als Managementposition für alle Vereine der Gemeinde geben sollte (vgl. V22: 38), eventuell ähnlich einer Koordinationsstelle für Ehrenamt wie in Wunsiedel (vgl. V13). Andererseits wird eine hauptamtliche Stelle als zusätzlicher Mehraufwand gesehen, da die Person auch mit in den Verein eingebunden und ihre Arbeit kontrolliert werden müsste (vgl. V1: 31). Es kann davon ausgegangen werden, dass hauptamtliche Personen kaum bei kulturellen Vereinen vorkommen, sondern eher bei Sportvereinen und anderen Vereinsarten. Des Weiteren steht die teilweise geforderte Bezahlung von Vereinsarbeit dem Gedanken des ehrenamtlichen Engagements entgegen (vgl. V17: 27). Siehe dazu auch den Untercode *keine finanzielle Unterstützung (Probleme beim Ehrenamt)*. Für die befragten Vereine des Fichtelgebirges gibt es also keine Herausforderung in Bezug auf *hauptamtliche Unterstützung* der Vereinsarbeit, womit dieser Untercode aus der Betrachtung ausgeschlossen werden kann.

Mangelnde Wertschätzung

Das Problem der mangelnden Wertschätzung im Ehrenamt kann in *mangelnde Wertschätzung der Gesellschaft* und *mangelnde Wertschätzung der Gemeinde* unterteilt werden. Dabei fällt auf, dass die befragten Vereine meist nur eines von beiden aufgreifen, wobei die mangelnde Wertschätzung der Gemeinde häufiger thematisiert wird. Es zeigt sich auch, dass ein Verein sich überproportional häufig zu der Thematik äußert. Das Spektrum der *mangelnden Wertschätzung der Gemeinde* reicht von zu wenig Anerkennung bis zu keiner Anerkennung, wobei die Grenzen fließend und subjektiv sind.

Als Folgen der mangelnden Wertschätzung werden sowohl Frustration (vgl. V20: 43) und Rücktritt von Vereinspositionen (vgl. V19: 101) als auch gar nicht erst die Aufnahme eines Ehrenamts angeführt ("Und dann sagen die Leute wieder, warum soll ich denn was machen, wenn ich keine Anerkennung bekomme?") (V20: 11).

Häufig wird der Bürgermeister als Einzelperson thematisiert, die nur bestimmte Vereine schätzt, Vereine öffentlich, zum Beispiel im Gemeindeblatt, nicht genügend anerkennt und die Verantwortlichen nicht namentlich nennt sowie Vereine durch fehlenden persönlichen Ortsbezug nicht wertschätzt (vgl. V20: 35, 11, 4). Auch wird die mangelnde Präsenz des Bürgermeisters auf Veranstaltungen thematisiert (vgl. V20: 11).

Unter zu wenig Anerkennung kann gefasst werden, dass die Anerkennung zwar persönlich vermittelt, aber kaum publik gemacht wird (vgl. V11: 65), dass Veröffentlichungen in der örtlichen Presse als unzureichend (vgl. V20: 11) und öffentliche Auszeichnungen als zufällig und zu gering wertschätzend wahrgenommen werden (vgl. V17: 49).

Keine Anerkennung zeigt sich beispielsweise, wenn eine Gemeinde zwar mit den Veranstaltungen des Vereins wirbt, dem Verein selbst aber keine Wertschätzung entgegenbringt (vgl. V20: 39).

Weiterhin wird genannt, dass trotz eines aktiven Zugehens auf die Gemeinde mehrfach dem Verein nicht geholfen wurde, weshalb er mit der Situation abgeschlossen hat. Hier ist allerdings anzumerken, dass die Gemeinde auf die im weiteren Gesprächsverlauf angesprochenen Themen wie Naturschutzbestimmungen keinen Einfluss hat (vgl. V17: 11). Diese Aussage steht auch in Verbindung mit dem Untercode *keine administrative Unterstützung durch Kommunen*. Es zeigt sich ebenfalls, dass häufig die Hilfe an sich nicht im Vordergrund steht, sondern die Wertschätzung der Gemeinde (vgl. V20: 2). Um diese zu erreichen, muss der Verein meist selbst handeln „die erste Form der Förderung wäre schon mal die Wertschätzung. Das passiert leider gar nicht, das ist einfach so. Das passiert immer erst dann, wenn man laut wird oder wenn man den Anschein einer politischen Fraktion oder Gruppe bildet“ (V17: 29).

In Bezug auf *mangelnde Wertschätzung der Gesellschaft* kann genannt werden, dass bei Veranstaltungen häufig angenommen wird, dass die Stadt der Veranstalter ist (vgl. V1: 25). Auch wird genannt, dass die eigene Familie das Ehrenamt nicht genügend anerkennt, weshalb es zu einem Rücktritt aus dem Ehrenamt kommt (vgl. V19: 101). Desweiteren kommt es häufig nur zu einer Wertschätzung, wenn gerade eine Veranstaltung läuft (vgl. V5: 43f). Außerdem besteht der Wunsch, dass auch Vereine unabhängig vom Bürgermeister wertgeschätzt werden (vgl. V20: 35). Ebenfalls ein Beispiel für *mangelnde Wertschätzung* beschreibt das Problem, wenn nach einer Zusammenarbeit zweier Vereine es zu unterschiedlichen Berücksichtigungen in der örtlichen Zeitung kommt (vgl. V20: 61).

Keine finanzielle Entlohnung

Im Folgenden werden die inhaltlichen Ergebnisse zum Untercode *keine finanzielle Entlohnung* des Übercodes *Probleme beim Ehrenamt* zusammengefasst. Bei diesem Untercode geht es darum, dass es eine Herausforderung ist, dass es keine finanzielle Entlohnung für Ehrenamtliche gibt und diese ihre Arbeit kostenlos zur Verfügung stellen müssen. Es gibt zwar Entschädigungen, wie die Ehrenamtskarte, diese wird aber nicht von allen als positiv angesehen oder genutzt.

Um einen Verein voran zu bringen, muss einiges an persönlicher Arbeit und Zeit investiert werden. Als besonders schwierig wird es hierbei gesehen, dass in dieser Zeit keine privaten finanziellen Mittel akquiriert werden können. Dies ist als ausschlaggebender Punkt genannt worden, um einen Verein aufzugeben, da es notwendig war für sich selbst zu sorgen und Geld zu verdienen (vgl. V7: 12). Selbige Person arbeitet momentan auf privater, monetärer Ebene und nicht auf Vereinsebene, weil sie für sich einen Verdienst sehen will (vgl. V7: 19).

Ein Selbstständiger gibt an, dass es für ihn ebenfalls eine große Herausforderung ist, wenn die ehrenamtliche Arbeit zu viel Zeit der Erwerbsarbeit in Anspruch nimmt. Die Entschädigungen für das Ehrenamt sind oftmals sehr gering und könnten innerhalb eines Tages beispielsweise mit einem Auftrag verdient werden (vgl. V20: 21). Es könnte laut dieser Person sogar der doppelte Jahresumsatz erzielt werden, wenn ihm aufgrund der Vereinsarbeit nicht so viel Zeit fehlen würde (vgl. V20: 41). Ein weiterer Befragter ist der Meinung, wenn die Vereinsarbeit bezahlte Arbeitszeit wäre, würde sich das positiv auf das Ehrenamt und vor allem den Verein auswirken, da sich keiner Sorgen über den Lebensunterhalt machen müsste (vgl. V14: 56). Die Engagierten könnten mehr Zeit für das Ehrenamt aufwenden.

Dabei wird die Ehrenamtskarte als eine Art der finanziellen Unterstützung beziehungsweise Entlohnung nicht als große Hilfeleistung gesehen (vgl. V12: 122). Stattdessen wird eine monetäre Aufwandsentschädigung gefordert und als effektiver betrachtet (vgl. V1: 31). Ein Verein merkt an, dass es nur noch selten passiert, dass Menschen ehrenamtlich arbeiten und ihre Kraft kostenlos zur Verfügung stellen (vgl. V5:49). Dies stelle die Vereine vor große Herausforderungen, da der zentrale Kern der ehrenamtlichen Vereinsarbeit die freiwillige Unterstützung der Helfer ist.

Der Beitrag, den die Menschen im Ehrenamt für die Gesellschaft leisten ist aber so groß, dass Anreize geschaffen werden müssen im Sinne einer finanziellen Entschädigung. Dies würde es manchen erleichtern sich ehrenamtlich zu engagieren (vgl. V1: 29). Im Kontrast dazu erwähnt

ein Verein, dass es sehr hinderlich ist, wenn jemand bei der ehrenamtlichen Arbeit der Meinung ist, er müsse davon leben oder dafür bezahlt werden (vgl. V17: 27).

Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder

Der Übercode bezieht sich auf die *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder* in Vereinen. Diese werden in drei Unter-codes aufgeteilt. Zunächst kann es ein Problem darstellen, dass es *zu wenige aktive Mitglieder* im Verein gibt, die sich betätigen, helfen und den Verein voranbringen. Ein weiterer Untercode ist *zu wenige teilnehmende Mitglieder*. Es kann ebenfalls eine Herausforderung für Vereine sein, wenn dessen Aktionen und Veranstaltungen nicht besucht werden. Der letzte Untercode ist *zu wenige passive Mitglieder*. Oftmals sind viele Mitglieder nur zahlende Mitglieder und stellen den Verein somit vor die Herausforderung, dass viele der potentiellen Helfer nicht zur Verfügung stehen. Dabei sind diese Mitglieder definitiv notwendig für einen Verein, auch wenn der Mitgliedsbeitrag gering ist, denn ohne finanzielle Mittel kann ein Verein wenig ausrichten. Aber aktive Mitglieder sind besonders wichtig, damit ein Verein überhaupt arbeiten kann. Bei der Auswertung dieser Codes ist hauptsächlich der Untercode *zu wenige aktive Mitglieder* (26 Nennungen) relevant, da die beiden weiteren Unter-codes zu wenig von Vereinen aufgegriffen wurden (3 Nennungen bei *zu wenige teilnehmende Mitglieder*, 0 bei *zu wenige passive Mitglieder*). Diese beiden Herausforderungen stellen sich für die interviewten Vereine also eher als unproblematisch dar.

Zu wenige aktive Mitglieder

Jeder Verein steht und fällt mit seinen Mitgliedern. Es ist jedoch nicht die Anzahl per se wichtig, sondern insbesondere die Menge an aktiven Mitstreitern.

Manche der interviewten Vereine geben eine niedrige Zahl an aktiven Teilnehmern an (vgl. V1: 19, V18: 21f, V21: 11f, V23: 7f). In Relation zu den angegebenen Gesamtmitgliedern, von V21, die zwischen 220 und 240 Personen liegen sind davon nur rund 20 Mitglieder aktiv. Dies entspricht nur einem Prozentsatz zwischen 8,33 und 9,09 Prozent an Aktiven (vgl. V21: 11f). V23 erwähnt maximal 25 Aktive bei 300 Mitgliedern, was mit 8,33 Prozent ein ähnliches Ergebnis hervorbringt (vgl. V18: 21f). Ein immanentes Problem stellt dabei dar, dass es bei personellen Ausfällen keine Ersatzleute gibt (vgl. V9: 53). Einige der Befragten formulieren die zu geringe Anzahl an Aktiven als definitives Problem (vgl. V5: 46, V21: 69), weitere erklären detailliert dazu, dass ihr harter Kern der Aktiven zahlenmäßig abnimmt (vgl. V19: 21).

Die Befragten erwähnen eine Vielzahl an Gründen, die ein größeres Engagement auf Vereins-ebene verhindern. Hierbei wird Zeitmangel mehrfach direkt wie auch indirekt angesprochen.

Denn das Ausrichten und Organisieren von Veranstaltungen benötigt Geduld sowie Zeit der Mitglieder. Viele haben diese notwendige freie Zeit nicht um Verantwortung zu übernehmen (vgl. V21: 11f, V20: 65). Zusätzlich wird die Schichtarbeit als Herausforderung in der Vereinsarbeit angeführt (vgl. V19: 35). Es ist ebenfalls auffällig, dass die Interviewten darüber verärgert sind, dass Mitglieder keine organisatorischen Angelegenheiten erledigen wollen, da ihnen die Geduld fehlt oder die Menge an Organisatorischem als zu viel erscheint (vgl. V5: 53f, V20: 65, V21: 9). Einmalig wird ausgesagt, dass die heranwachsenden Töchter der aktiven Mitglieder gerne als Hilfen bereitstehen, jedoch keine offiziellen Ämter übernehmen wollen (vgl. V19: 35). Sollte es strukturelle und hierarchische Veränderungen in einem Verein geben, bringt das Mehrarbeit mit sich und die niemand übernehmen möchte (vgl. V12: 38). Unabhängig der Beweggründe für die mangelnde aktive Mitgestaltung, reichen passive Mitglieder nicht aus um ein aktives Vereinsleben zu sichern (vgl. V12: 85).

Einen triftigen Grund für die geringe Bereitschaft aktiv zu werden innerhalb eines Vereins sind oftmals kommunikative oder persönliche Schwierigkeiten unter den Mitgliedern. Dabei kommt es vor, dass Personen gebeten werden, sich aktiver zu beteiligen, doch dies seitens der Mitglieder ignoriert wird (vgl. 14: 54). Ebenso werden Anfragen und Einladungen zu Veranstaltungen nur sporadisch beantwortet (vgl. V20: 39). Ein besonderer Aspekt, der von einem Verein genannt wird, ist, dass junge Vereinsangehörige keinen aktiven Tätigkeiten nachgehen, sich jedoch darüber echauffieren, keine angemessene Würdigung ihrer Mitgliedschaft zu erhalten. Dieses Verhalten ist auf ein Fehlen der Vermittlung grundlegender Werte und die Ablenkungen des digitalen Zeitalters zurückzuführen (vgl. V19: 61).

Zu wenige teilnehmende Mitglieder

Der Untercode *zu wenige teilnehmende Mitglieder* des Übercodes *Probleme bei Teilhabe der Mitglieder* wurde vor der empirischen Phase gebildet. Nach der Codierung fällt allerdings auf, dass sich nur ein Verein negativ zu dieser Thematik äußert. Dabei wird zum einen genannt, dass Mitglieder, die wegziehen dem Verein oft als passive Mitglieder erhalten bleiben (vgl. V19: 94). Das heißt eine hohe Mitgliederzahl ist kein Anhaltspunkt für die Anzahl an Mitgliedern, die tatsächlich an Stammtischen oder Kursen teilnehmen. Zum anderen wird ausgesagt, dass selbst Mitglieder mit besonderen Vereinsfunktionen den Vereinsangeboten fernbleiben (vgl. V19: 43). Da es sich hierbei um einen Einzelfall handelt, wird der Code nicht durch die Empirie gestützt, sodass er verworfen werden muss.

Zu wenige passive Mitglieder

Der Untercode *zu wenige passive Mitglieder* wurde ebenfalls vor der empirischen Phase gebildet. Hier fällt allerdings nach der Codierung auf, dass sich kein Verein zu dieser Thematik äußert. Der Untercode sollte die Problematik thematisieren, dass es zu wenige, zahlende Mitglieder im Verein gibt. Da dies jedoch bei keinem der befragten Vereine zutrifft, wird der Code ebenfalls nicht durch die Empirie gestützt und verworfen.

Probleme bei der Mitgliedersituation

Dieser Übercode bezieht sich auf die *Probleme bei der Mitgliedersituation* in Vereinen. Viele Ehrenamtliche wünschen sich eine andere Zusammensetzung der Altersstruktur und mehr Mitglieder für ihren Verein. Die häufigsten Probleme können in vier Unter-codes zusammengefasst werden. Zunächst kann es allgemein ein Problem darstellen Mitglieder im Verein zu halten beziehungsweise die Mitgliederzahl beständig zu halten. 5 Vereine haben hierzu *Bestand und Akquise* als Schwierigkeit angegeben. Dieses Problem wird oftmals zusätzlich durch den *Schwund* (6 Nennungen) von Mitgliedern verschärft. Dies ist der Fall, wenn mehr Personen Altersbedingt aus dem Verein ausscheiden, als neue Mitglieder nachkommen. Im Zusammenhang damit steht auch das *Generationenproblem* (37 Nennungen). Dieser Untercode beschreibt das Phänomen, dass bestimmte Altersgruppen überproportional im Verein vertreten sind. Um die Mitgliedersituation im Verein zu verbessern, scheint es naheliegend bei geeigneten Mitgliedern für das Ehrenamt zu werben. Viele Vereine haben hierbei jedoch Probleme, gerade junge Menschen, zu erreichen. Der Untercode *schlechte Erreichbarkeit* potentieller Mitglieder (5 Nennungen) zeigt dies genauer auf. Für viele ländliche Vereine ist die Mitgliedersituation aktuell ein Faktor, von welchem das Fortbestehen des Vereins abhängig ist. Deshalb ist es sinnvoll, die damit zusammenhängenden Herausforderungen zu untersuchen.

Bestand und Akquise

Zu dem Untercode *Bestand und Akquise* zählen alle Aussagen, die sich auf Schwierigkeiten oder Probleme des Haltens von Mitgliedern (= Bestand) oder auf die Gewinnung bzw. Werbung neuer Mitglieder (= Akquise) beziehen. Der Rückgang von Engagierten-Zahlen ist vor allem im ländlichen Raum ein Problem, denn dort verzeichnen 22 Prozent der Vereine eine Verringerung, während es in Städten nur zehn Prozent sind (vgl. GILROY et al. 2018: 9). Ein zu starkes Absinken dieser Zahlen würde die Funktionsfähigkeit von Vereinen deutlich beeinträchtigen, was zu weniger Veranstaltungen und auch letztlich zu einem Vereinssterben führen kann.

Es fällt auf, dass das Problem der Akquise bei Jugendlichen und Kindern (vgl. V9: 4, V15: 51) aber auch im Allgemeinen auftritt (vgl. V3: 21f), wodurch eine Verbindung zum Untercode *Generationenproblem* desselben Übercodes ersichtlich wird. Bei anderen Vereinen können zwar Mitglieder hinzugewonnen werden, jedoch führt das bestenfalls zu einem leichten Wachstum der Mitgliederzahl. Meist wird der *Schwund* von älteren Mitgliedern nur ausgeglichen (vgl. V9: 4, V19: 43). Auch Vereine, bei welchen die Akquise aktuell funktioniert, geben jedoch an, dass die Zahlen der hinzu gewonnenen Mitglieder im Vergleich zu früher abnehmend sind (vgl. V9: 4). Beziehungsweise wird vermutet, dass dies zukünftig der Fall sein wird (vgl. V15: 51). Der Interviewte eines Musikvereins nennt einen außergewöhnlichen Grund für das Problem der Akquise: Da der Verein früher eine sehr hohe Qualität hatte, wurden damals viele Neuzugänge abgelehnt, die dem Verein jetzt heute nicht mehr beitreten möchten (vgl. V2: 12).

Schwund

Unter den Untercode *Schwund* des Übercodes *Probleme bei der Mitgliedersituation* fallen alle Aussagen, die sich auf das Wegfallen von Mitgliedern als Grund für Probleme bei der Mitgliedersituation beziehen (vgl. GILROY et al. 2018: 5ff).

Die in den Gesprächen genannte Ursache für den Schwund an Mitgliedern ist das Alter. Dies bezieht sich auf alle Mitgliedstypen von aktiv über teilnehmend bis passiv. Das Alter der Mitglieder kann verschiedene Konsequenzen für den Verein haben. Aufgrund der mit Überalterung einhergehenden geringer werdenden körperlichen Belastbarkeit kommt es zu einer Abnahme von aktiven und teilnehmenden Mitgliedern. Beispielsweise können Veranstaltungen deshalb nicht mehr wahrgenommen werden (vgl. V6: 24, 28). Ein weiterer Grund ist das Ableben von älteren Mitgliedern, wovon vor allem bereits überalterte Vereine stark ge

Diese Punkte können neben einer Abnahme der Mitgliederzahlen (vgl. V9: 4) auch zu einer Reduzierung von Veranstaltungen führen (vgl. V19: 23). Im schlimmsten Fall muss der Verein deshalb aufgelöst werden, wie es eine interviewte Person dramatisch aber nicht übertrieben ausdrückt: der “point of no return” (V3: 16) wurde bereits überschritten, der Altersdurchschnitt liegt bei ca. 80 Jahren (vgl. V3: 5).

Generationenproblem

Häufig schimpfen ältere Menschen über die “Jugend von heute”. Dabei wurde zu ihrer Jugendzeit auch schon über sie selbst geschimpft (vgl. PETERS 2018). Denn jede Generation, also jede Altersstufe, steckt in einer anderen Lebensphase. Das heißt trotz gleicher äußerlicher Umwelt haben die Generationen je nach ihrem Lebensstand andere Interessen, Bedürfnisse

und Ansichten. Die Welt wird je nach Lebensphase anders gesehen und wahrgenommen (vgl. LOTHAR BÖHNISCH 1998: 67). Dadurch spiegeln sich auch in der Vereinsarbeit die unterschiedlichen Interessenslagen der Generationen wider.

Ein Problem, das beim Untercode *Generationenproblem* häufig angegeben wird, ist das gerade die jüngere Generation, also der Nachwuchs, in den Vereinen fehlt (vgl. V4: 10, V18: 115). Dabei gehen aktuell gerade in den Kinder- und Jugendgruppen neue Mitglieder ab. Laut einem Befragten gab es in seinem Verein in diesem Bereich deutlich bessere Zeiten mit einer Gruppe von über 30 Kindern (vgl. V9: 4). Zudem sind laut Aussage junge Leute meist weniger engagiert und wollen verantwortungsvolle Positionen in Vereinen nicht übernehmen (vgl. V21: 37). Diese Problematik wird unter dem Untercode *kein Vorstandsnachfolger (Interne Vereinsprobleme)* genauer beschrieben. Durch den fehlenden Nachwuchs überaltern viele Vereine (vgl. V18: 115). Als Erklärung für das Ausbleiben des Nachwuchses werden die teilweise „verstaubten“ Themen einiger kultureller Vereine, wie Heimatforschung, Theater und Gesang genannt. Es scheint schwierig die Jugend hierfür zu begeistern, denn diese hätten häufig auch ein falsches Bild von der Vereinsarbeit und den Vereinsaktivitäten (vgl. V2: 85, V3:5, 58, V4: 12, V22: 4). Viele wissen laut einem Befragten gar nicht, wie schön, gemütlich und lustig die Gemeinschaft im Vereinsleben ist (vgl. V5: 50). Junge Leute haben „kein Interesse mehr an Vereinsaktivitäten und kein Traditionsbewusstsein mehr“ (V5: 80) auch die Bedeutungszuweisung im Leben vieler hat sich dabei verändert (vgl. V5:87). Gerade die jüngere Generation fühlt sich häufig nicht mehr verpflichtet am Vereinsleben teilzunehmen und hat zudem wenig Lust und Motivation sich zu beteiligen (vgl. V15: 53, V23: 4).

Als weiteres Problem wird hier die „Alterslücke“ genannt. Das heißt es fehlen gerade Mitglieder zwischen 20 und 50 Jahren in den Vereinen. Jüngere Vereinsmitglieder gibt es teilweise im Jugendalter als Kinder der Generation 50+, die im Verein aktiv sind und vor allem die anschließende Rentnergeneration ist meist stark vertreten (vgl. V2: 85, V19: 91). Noch spezifischer gesagt fehlt häufig die Generation zwischen 30 und 40 Jahren (vgl. V2: 47), sowie in anderen Vereinen konkret die Jahrgänge zwischen 40 und 50 Jahren (vgl. V4: 19, V21: 69). Das hängt mit der Familiensituation zusammen (vgl. V2: 47). Da häufig auch die Eltern ihre Kinder mit in die Vereine bringen kommt es dazu, dass eine fehlende Generation eine spätere Alterslücke in der eigentlich ihre Kinder kommen würden wieder nach sich zieht. Diese Lücken wieder zu schließen gestaltet sich nach Aussage von V6 sehr schwierig, weil die Mitglieder häufig auch außerhalb des Vereins in ihrer eigenen Altersgruppe aktiv sind und es damit problematisch ist andere Altersgruppen kennen zu lernen und als Neumitglieder mit in

den Verein zu nehmen (vgl. V6: 57f). Als Grund für diese Alterslücke wird zum einen die hohe Mobilität der Leute gesehen (vgl. V2: 47). Dabei ziehen viele jüngere Leute weg oder beginnen ein eigenes Leben, in dem der Verein nicht an erster Stelle steht, sondern beispielsweise das Familienleben (vgl. V19: 91ff).

Des Weiteren wird auch eine einheitliche Altersstruktur als Problem angesehen (vgl. V3: 5, V6: 28, V21: 6). Denn nur Mitglieder aus der gleichen Altersspanne zu haben macht es noch einmal schwieriger neue Teilnehmer für Veranstaltungen und potenzielle Neumitglieder aus anderen Altersstufen anzusprechen und für den Verein zu motivieren (vgl. V6: 28).

Gerade die Rentnergeneration ist, wie zuvor bereits erwähnt, häufig sehr aktiv in Vereinen vertreten. Denn diese Mitglieder bringen dank ihrer Pensionierung meist mehr Zeit für die Vereinsarbeit mit als die arbeitenden Generationen (vgl. V2: 124). Diese Tatsache ist für das Vereinswesen auch sehr positiv (vgl. V21: 71), dennoch stellt sie mit Blick in die Zukunft ein Problem dar, wenn der Großteil der Aktiven im Verein bereits ein höheres Alter hat. Aus gesundheitlichen Gründen wird die aktive Teilnahme irgendwann zurückgehen und beendet werden müssen (vgl. V2: 5, V21: 69,71).

Generell wird von den Vereinen unter dem Gesichtspunkt des *Generationenproblems* auch erwähnt, dass die unterschiedlichen Altersgruppen auch verschiedene Ansprüche und Vorstellungen an das Vereinsleben haben. Dabei möchten die jüngeren Mitglieder häufig feste Strukturen, wie eine Tagesordnung bei Treffen aufbrechen und neue Medien nutzen. Die älteren Mitglieder wollen währenddessen die Traditionen wahren und erwarten, dass der Vorstand auf alle ganzen- und halbrunden Geburtstage geht und dass sich der Verein zum gemütlichen Stammtisch trifft. Alle Sichtweisen in einem Verein zusammenzubringen bedeutet viel Arbeit (vgl. V12: 94), ist aber notwendig, um im Verein alle Generationen zu halten.

Schlechte Erreichbarkeit potentieller Mitglieder

Das Erreichen von neuen engagierten Personen stellt einen zentralen Punkt für Vereine dar. Denn durch den demographischen Wandel und Vereinsaustritten (vgl. Untercodes *Generationenproblem* und *Schwund*) können häufig nicht mehr ausreichend Personen für die Vereinsarbeit motiviert werden. Alle Befragten, die sich zu diesem Problem äußern, definieren als Zielgruppe für neue Vereinsmitglieder Kinder und Jugendliche. Es wird beklagt, dass das Vereinsleben nur noch halbherzig gepflegt wird, (vgl. V19: 67), da die Arbeit, zum Beispiel im Theaterverein, als "nicht mehr sexy" (V22: 58) angesehen wird. Ab dem Alter von 16 Jahren (vgl. V22: 58) sind kulturelle Vereine für den Nachwuchs nicht mehr attraktiv genug, um diesen beizutreten und sich einzubringen. Weitere Vereine sehen die Mitgliedergewinnung als

schwierig an, da jegliche Versuche des Anwerbens bisher gescheitert sind (vgl. V3: 5), deshalb wird der Hinzugewinn von zwei jungen Personen innerhalb eines Jahres bereits als positiv gewertet (vgl. V20: 42f). Um Mitglieder zu gewinnen, schaltet ein Verein beispielsweise Zeitungsannoncen, die jedoch bisher nicht erfolgreich verlaufen und für Werbung über das Internet, explizit via Facebook, fehlen Personen, die sich darum kümmern (vgl. V3: 41f). Einer der Traditionsvereine hat zur Mitgliedergewinnung den Ablauf seiner Wanderausflüge geändert. Doch diese Veränderung wurde nicht gut angenommen und es haben noch weniger Mitglieder an der Veranstaltung teilgenommen (vgl. V6: 26). Ein anderer Verein versucht aktiv Mitglieder zu gewinnen “bei denen noch keine drei davorsteht” (V18: 26), doch die Personenzahl stagniert aktuell bei etwa 20 Mitgliedern. Durch ein gezieltes Ansprechen von potentiellen Neumitgliedern in diesem Altersspektrum soll die Zahl der Aktiven gesteigert werden (vgl. V18: 28). V4 setzt auf Mund-zu-Mund-Propaganda und lädt Personen direkt zu den Vereinssitzungen ein. Dort können die potentiellen Mitglieder Fragen stellen und sich über die Ausrichtung des Vereins informieren, da insbesondere junge Leute nicht wissen, was im Verein alles angeboten wird (vgl. V4: 12).

Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit

Unter diesen Übercode fallen alle Aussagen, die *Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit* identifizieren. Um diese zu strukturieren, wurden die folgenden Untercode gebildet. Die erste aufgestellte These, fragt danach, ob es für Vereine ein Problem ist, wenn die *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* (2 Nennungen) ist. Dieser Untercode muss im Nachhinein verworfen werden, da dieses Problem nur zweimal aufgetreten ist. Die schlecht funktionierende Öffentlichkeitsarbeit kann auch damit zusammenhängen, dass es *keine Teilnahme bei Veranstaltungen* (3 Nennungen) gibt. Auch dieser Untercode wurde als nicht relevant verworfen. Die weiteren drei Untercode stellen Gründe für ein schlechtes Gelingen der Öffentlichkeitsarbeit dar. Oft wirken bei Zeitungen *Pressegrenzen*. Das durch diese administrativen Grenzen der Informationsfluss behindert wird stellt für manche Vereine ein Problem dar (7 Nennungen). In den Interviews wird oft angesprochen, dass für einige Mitglieder der *Umgang mit neuen Medien* eine Herausforderung ist. Darunter ist zu verstehen, dass keine Fähigkeit und oder Wissen bezüglich neuer Medien vorhanden ist (7 Nennungen). Der Untercode *Zeitmangel*, als Herausforderung bei der Öffentlichkeitsarbeit ist der letzte Code dieser Kategorie und hat 9 Nennungen.

Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam

Zum Übercode *Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit* wurde der Untercode *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* entwickelt. Dieser beinhaltet den Fall, wenn die Öffentlichkeitsarbeit (ÖA) eines Vereins nicht funktioniert. Jedoch ergibt sich aus den Gesprächen mit Vereinsvorsitzenden und Mitgliedern, dass diese zwar in mancher Hinsicht Herausforderungen bei der ÖA haben, diese jedoch nur selten bis nie unwirksam ist. Sollte dies doch der Fall sein, werden neue Strategien ergriffen, wie beispielsweise bei den Vereinen V4 und V9 (vgl. V4: 12, V9: 31) und die Probleme damit gelöst.

Die Interviews zeigen, dass der Untercode *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* als Herausforderung für Vereine nicht relevant ist und damit verworfen werden kann.

Keine Teilnahme bei Veranstaltungen

Auch der Untercode *keine Teilnahme bei Veranstaltungen* zum Übercode *Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit* wurde vor der empirischen Phase entwickelt und stellt sich im Nachhinein als nicht zielführend heraus. Der Untercode bezieht sich darauf, dass Vereinsveranstaltungen nicht oder schlecht angenommen werden und es deshalb keine oder zu wenige Teilnehmer bei Veranstaltungen gibt. Das mangelnde Interesse wird in diesem Untercode ausschließlich auf eine nicht funktionierende Öffentlichkeitsarbeit zurückgeführt, unabhängig von den Inhalten der angebotenen Veranstaltungen.

Die befragten Vereine berichten durchwegs sehr positiv über die Teilnahme von Besuchern an ihren Angeboten. Lediglich ein Verein berichtet davon, Veranstaltungen absagen zu müssen, weil es scheinbar kein Interesse für diese gibt. Dieser Verein hat sich inzwischen aufgelöst (vgl. V7: 14ff). Dass bei Veranstaltungen eines Vereins durchgehend keine Teilnehmer kommen, ist durch die Interviews nicht ersichtlich geworden. Da der Punkt zu wenige Gäste bei Veranstaltungen zu haben damit keine Herausforderung für Vereine ist, kann dieser verworfen werden.

Pressegrenzen

In diesem Untercode finden sich alle Aussagen, die den Bereich der Berichterstattung als Problem für die Öffentlichkeitsarbeit anführen, weil mögliche Teilnehmer oder Mitglieder aufgrund von Pressegrenzen nur schwer über die Zeitung angesprochen werden können.

An den Landkreisen Kulmbach, Bayreuth und Hof orientierte Pressegrenzen stellen ein Hindernis dar (vgl. V18: 68ff). Denn Leute aus Orten, die zwar nur fünf bis zehn Kilometer entfernt sind, aber zu einem anderen Landkreis gehören, erhalten keine Information über die

Vereinsaktivitäten in anderen Gemeinden (vgl. V18: 66). Auch bei einer Lage an der Grenze zwischen Oberfranken und Oberpfalz tritt dieses Problem auf (vgl. V22: 22). Eine Schwierigkeit ist, dass bei einer Berichterstattung in der Bayreuther Zeitung keine Notwendigkeit gesehen wird, im Münchberger Raum ebenfalls einen Artikel zu veröffentlichen (vgl. V18: 66). Zudem wird angemerkt, dass Vereine im Ortsheft nur als Reserve genutzt werden, wenn noch freier Platz bleibt (vgl. V18: 73). Weitere Probleme treten durch die Zusammenlegung von Lokalteilen (vgl. V1: 19) und die Gliederung nach Regionen auf (vgl. V19: 53).

Umgang mit neuen Medien

Die Digitalisierung verändert die Vereinsarbeit in seiner Grundstruktur. Dabei werden neue Medien gerade im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliederwerbung und Kommunikation als Potential für die Vereinsarbeit gesehen (vgl. DLV 2019: 3ff). Aus diesem Anlass wird unter dem Übercode zu *Problemen in der Öffentlichkeitsarbeit* auch der Untercode entwickelt, dass manche Mitglieder keine Affinität, Fähigkeit oder Wissen und somit keinen *Umgang mit neuen Medien* haben. Unter neue Medien fallen dabei „computergestützte Kommunikation und digitale elektronische Medien“ (BROCKHAUS o.J.). Relevant für die Forschung ist hierbei das Internet mit Webseiten und Social Media Plattformen wie Facebook.

Ein Problem, das bei der Öffentlichkeitsarbeit mit neuen Medien angesprochen wird ist, dass es keine Person im Verein gibt, die sich um eine Webseite oder einen Facebook-Account kümmert und sich mit der Erstellung und Gestaltung gut genug auskennt (vgl. V3: 44, V22: 44). Hier bräuchte es nach Aussage einen „Freak“ der für den Verein die Seiten im Internet gestaltet (vgl. V3: 44). Gerade der Aufbau und die Pflege einer Webseite wird dabei als Herausforderung gesehen, denn diese sind schwieriger in der Handhabung als Social Media Plattformen (vgl. V2: 21, V9: 31). Vereine mit eher älteren Mitgliedern fehlt häufig gänzlich der Zugang zu neuen Medien und sie bräuchten hierbei Unterstützung (vgl. V20: 5). Teilweise werden neue Medien von den Vereinen laut Angabe auch nicht genutzt, weil zum einen die Mitglieder aufgrund ihres erhöhten Alters selbst keine Affinität dazu haben. Es würde über diesen Kanal also kaum ein Mitglied erreicht werden (vgl. V3: 44). Zum anderen, weil der persönliche Kontakt als viel wichtiger und effizienter eingestuft wird als das Internet (vgl. V17: 43). Des Weiteren sehen teilweise Mitglieder der Vorstandschaft die neuen Medien als unnötig an (vgl. V4: 20) oder können sich selbst nicht damit identifizieren, was häufig zu einer Ablehnung der Teilhabe an den neuen Medien für den gesamten Verein führt (vgl. V6: 54). Keine Affinität zu neuen Medien lässt sich oft auch daran erkennen, dass Vereine keine oder nur eine veraltete Web- oder Facebookseite haben (vgl. V3: 42, V22: 44). Häufig fehlen,

wie oben bereits erwähnt findige Mitglieder, die sich um die neuen Medien kümmern. Ein Verein gibt dabei an, dass sie ein ehemaliges Mitglied, das umgezogen ist, mittlerweile sogar für die Gestaltung der online Seiten bezahlen (vgl. V4: 14). Das Problem der Affinität zu neuen Medien lässt sich auch zu der sinkenden Qualität der Vereinsarbeit aufgrund von *Zeitmangel* (*Probleme bei Ehrenamt*) weiterleiten. Denn der Code *Zeitmangel* kann auch bei den neuen Medien ein übergeordnetes Problem und eine Erklärung dafür sein, warum sich keiner darum kümmern oder einarbeiten möchte, wie der nächste Code genauer beschreibt.

Zeitmangel

Zeitmangel ist Problem der Ungleichzeitigkeit, der Zerrissenheit sowie des Dauerdrucks (vgl. ALLMENDINGER 2015). Denn es gibt an allen Dingen ein Überangebot, niemand will etwas verpassen und letztendlich hat häufig keiner mehr die Zeit, etwas aus voller Überzeugung zu machen. In diesem konkreten Fall ist dies auch bei der Öffentlichkeitsarbeit von Vereinen festzustellen, denn diese benötigt Humankapital und Zeit, um umgesetzt zu werden. Die Befragten, welche zu diesem Problem relativ ausführlich Stellung bezogen haben, stellen zwei Bereiche heraus. Die eigene Homepage sowie eine Mischung aus anderen Medientypen. Die Vereinswebsite wird als schwierig und veraltet angesehen (vgl. V1: 19, V2: 33), wofür das Ehrenamt nicht die Möglichkeiten bietet, diese stets aktuell zu halten. Ein weiterer Verein, V19, erzählt, dass es niemanden gibt, der sich um eine Homepage kümmern kann (vgl. V19: 41). Der Vertreter von V22 nennt als Folge von zeitbedingter nicht vorhandener Websitepflege die Abschaltung vieler Seiten von ähnlichen Vereinen (vgl. V22: 46). V2 fügt an, dass der Zeitmangel im Allgemeinen damit zu tun hat, dass die Vereinsmitglieder selbst noch berufstätig sind und Beruf, Verein sowie jegliche Form der Öffentlichkeitsarbeit nicht leicht unter einen Hut zu bringen sind (vgl. V2: 37f). Weitere Medientypen werden zwar nicht intensiver genannt, aber dennoch von einigen Vereinen angesprochen. So werden Aktualitätsprobleme in der Google-Cloud auf Grund des Zeitmangels (vgl. V1: 21) und das Betreiben einer eigenen Facebookseite (vgl. V1: 19, V22: 44) durch Zeitmangel beschränkt sowie ein generelles Zeit-Lust-Problem (vgl. V22: 46) genannt. Ein Befragter führt an, dass das Schreiben eines Presseartikels zwei bis drei Stunden in Anspruch nimmt und er daher froh ist, dass das von einem neuen Mitglied übernommen wurde (vgl. V11: 45).

Probleme bei Netzwerken

Der Vernetzung von Vereinen wird bei der kulturellen Teilhabe und dem Vereinsleben ein besonderes Potential beigemessen. Durch lokale Netzwerke werden nachweislich viele Mitglieder gewonnen. Materielle Ressourcen, Knowhow sowie aktive Unterstützer können durch

das Netzwerk geteilt werden (vgl. ROTHFUß et al. o.J.: 1ff; REISER 2012). Der Übercode *Probleme bei Netzwerken* schließt einen Untercode zu grundsätzlich *kein Interesse* an Netzwerken mit anderen Vereinen (7 Nennungen) sowie Unterodes, die Probleme bei konkreter Netzwerkarbeit thematisieren mit ein. Dazu zählt die Herausforderung, *keine Verantwortlichen* für die Aufgabe des Netzwerks zu finden. Netzwerke entstehen erst über einen längeren Zeitraum und benötigen verstärktes (zeitliches) Engagement. Dieser Untercode hat 0 Nennungen und wird damit verworfen. Einige Vereine haben den Wunsch ihr Netzwerk aufzubauen oder zu erweitern, stehen jedoch vor dem Problem *keine Partner* zu akquirieren (5 Nennungen). Erschwert wird das Finden von Netzwerkpartnern durch *keine Kompromissbereitschaft* von Vereinen in der Phase der Zusammenarbeit (7 Nennungen) oder bei einem Ressourcenungleichgewicht, wodurch ein Gefühl der Benachteiligung oder des Ausgenutztwerdens entstehen kann (3 Nennungen). Allgemein ist zu nennen, dass die gleichmäßige Berücksichtigung und Einbindung hier eine große Rolle spielt (vgl. V1: 37).

Kein Interesse

Beim Untercode *kein Interesse* an Netzwerken wurde von verschiedenen Vereinen aufgeführt, dass einerseits von ihnen kein Interesse an einer Zusammenarbeit besteht und andererseits aber auch teilweise keines seitens potentieller Kooperationspartner und Vereine besteht.

V18 ist der Meinung, dass sie keine Hilfe von anderen Vereinen brauchen, da diese alle eigene Probleme haben, die teilweise noch größere sind (vgl. V18: 50). Ansonsten hat der Verein auch keine überregionalen Netzwerke, die in die gleiche Richtung arbeiten und auch keine Ambitionen solche zu schaffen (vgl. V18: 53f).

Teilweise ist auch schlichtweg kein Interesse vorhanden, V15 beispielsweise arbeitet weitestgehend allein und hat keine direkten Kooperationen mit anderen Vereinen (vgl. V15: 33). Sie wollen Netzwerke nicht ausbauen und keine Ressourcen beziehungsweise Erfahrungen austauschen zudem gibt es laut dem Verein in der Gegend keinen, der ihnen ähnelt und daher für eine Zusammenarbeit geeignet wäre. Diese Vereine befinden sich eher im Süden Bayerns und an überregionalen Netzwerken hat der Verein kein Interesse (vgl. V15: 34f). Generell ist der Bürgerverein nach eigenen Angaben nicht an Netzwerkarbeit interessiert (vgl. V15: 72f). V20 hingegen ist grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber Netzwerken sowie einer Zusammenarbeit und stellt seine Ressourcen gerne zur Verfügung „zum Beispiel Kabel oder selbstgebaute Verkaufsbuden“ (V20: 65), sie wurden jedoch noch nie von anderen Vereinen angefragt obwohl alle wissen, dass der Verein seine Materialien und Hilfe zur Verfügung stellt (vgl. V20: 65). Dabei merkt der Interviewte als generelles Problem in seiner Gemeinde an, dass manche

Vereine überhaupt nicht zusammenarbeiten wollen obwohl er immer wieder auf sie zugeht um Netzwerke zu schließen. Interessant findet es der Befragte, dass aber andere Vereine von außerhalb dafür Interesse an einem Austausch zeigen (vgl. V20: 69). Ein Grund für das fehlende Interesse an einer vereinsübergreifenden Zusammenarbeit wird von ihm in der Bequemlichkeit gesehen, anders kann er es sich nicht vorstellen warum es zu keinem Netzwerk kommt (vgl. V20: 50f).

Keine Verantwortlichen

Der Untercode *keine Verantwortlichen* entstand aus der Überlegung, dass es Vereine geben könnte, welche an Netzwerken interessiert sind, jedoch eine zuständige Person fehlt, welche sich dauerhaft um den Erhalt des Netzwerks und der Kommunikation mit den Partnern kümmert.

Die Interviews mit Vereinsvorständen zeigen jedoch, dass diese Problematik auf keinen der Vereine zutrifft. Einige Vereine wünschen sich eine bessere Vernetzung, für welche sie aber nicht die Verantwortung übernehmen wollen. Beispielsweise äußert ein Verein den Wunsch nach einer gemeinsamen Website zum Austausch von Veranstaltungsterminen mit den Vereinen des eigenen Dachverbandes (vgl. V9: 26). Ein anderer bedauert die geringe Teilnahme an den Vereinskartellsitzungen der Gemeinde, an welcher Vereinsvorstände die Möglichkeit haben sich auszutauschen und Termine abzustimmen (vgl. V22: 52).

Da diese Vereine trotzdem Personen haben, die sich um das Vereinsnetzwerk kümmern, können sie diesem Untercode nur bedingt zugeordnet werden. Kritik wird, wenn überhaupt, daran geübt, dass größere Netzwerke unzureichend von anderen Akteuren, wie der Gemeinde oder Dachverbänden, gepflegt werden.

Dieser Untercode entfällt deshalb aus der Kategorie Herausforderungen.

Keine Partner

Der Untercode *keine Partner* beim Übercode *Probleme bei Netzwerken* wird von drei Vereinen angesprochen. Während es für die Vereine, die sich dazu äußerten, eine sehr große Hürde darzustellen scheint, ist das Problem für die meisten andern Vereine zweitrangig. Hier geht es vor allem darum, dass teilweise Netzwerke erwünscht sind, es sich jedoch als Herausforderung gestaltet, passende Partner zu finden. Häufig können deshalb keine Kooperationen zustande kommen.

Ein Bürgerverein versucht seit zehn Jahren eine Kooperation mit einem Gesangsverein zu schließen und ein Fest in ihrer Ortschaft aufleben zu lassen. Dies ist aufgrund von nicht gege-

benen Kooperationsmöglichkeiten jedoch schwierig umzusetzen, denn in dem Ort hat sich ein Musikverein vor einigen Jahren aufgelöst und mit dem Frauenchor ist bisher noch keine Kooperation zustande gekommen (vgl. V9: 13f). Bei einem weiteren Musikverein ist es aufgrund unterschiedlicher Führungsweisen des Vereins schwierig eine einheitliche Linie zu finden, wie der Verein oder die Kooperation zwischen den Vereinen gestaltet werden könnte (vgl. V3: 30). Anders als bei ihnen ähnlich strukturierten Vereinen, von denen wenig bis kaum Rückmeldung oder Einladungen kommen, versucht V22 selbst zu Netzwerken, indem beispielsweise schriftliche Einladungen verschicken werden (vgl. V22: 48). Für sie läuft es am besten im Dorf, das ihr Netzwerk ist, in dem es auch keine Probleme gibt (vgl. V22: 48). Hier zeigt sich also eine Verbindung zu dem Potential des *local networks*. V22 findet Netzwerke und einen Austausch immer positiv, dies gestaltet sich aber schwierig, weil viele der anderen Vereine eher unkooperativ sind und gemeinsame Sitzungen oder Treffen kaum nachgefragt werden. Die Zusammenarbeit und vor allem auch die Verbindlichkeit könnte nach ihnen deutlich verbessert werden. V22 sieht dies sogar als Aufgabe der Gemeinde (vgl. V22: 52).

Keine Kompromissbereitschaft

Dem Untercode *keine Kompromissbereitschaft* des Übercodes *Probleme bei Netzwerken* werden alle Aussagen zugeschrieben, die das Beharren auf die eigenen Wünsche bzw. das Festhalten an den eigenen Vorstellungen, als Grund für Vernetzungsprobleme anführen.

Da einige Vereine zum Kirchturmdenken, also der Konzentration auf die eigenen Anliegen oder die eigene Zielgruppe, neigen, haben diese kein Interesse an anderen und deren Tätigkeiten (vgl. V6: 82ff). Zudem werden Konkurrenz um Termine und gleichzeitig stattfindende Veranstaltungen genannt (vgl. V22: 52). In Kombination mit dem Egoismus von Vereinen kann es dadurch zu Problemen und Ärger kommen (vgl. V20: 15). Auch ist der Wunsch nach terminlicher Flexibilität einiger Vereine eine Herausforderung für Absprachen (vgl. V22: 52). Des Weiteren wird genannt, dass Gespräche zwischen Vereinen die Tendenz haben sich hochzuschaukeln, sodass Einzelgespräche notwendig sind, um Konzeptideen weiter voranbringen (vgl. V20: 31, 62f).

In Bezug auf Kooperationen werden Ungleichgewichte bei der Aufgabenverteilung und ein dementsprechend geforderter finanzieller Anteil bei Festen als wichtige Probleme benannt (vgl. V5: 58ff). Zudem wird angeführt, dass mit steigender Beteiligung an der Organisation die eigenen Vereinsinteressen stärker im Vordergrund stehen. Für Vereine, die sich viel Mühe bei der Organisation gemeinsamer Veranstaltungen geben, ist die Berücksichtigung der eige-

nen Interessen also wichtiger, als für jene, die nur am Rande mithelfen. Auch können die Zielvorstellungen der einzelnen Vereine einander widersprechen (vgl. V11: 95).

Ressourcenungleichgewicht

Ressourcen sind im Allgemeinen Rohstoffe, die dem Menschen dienlich sind, sei es hinsichtlich seiner Ernährung, bei der Energiegewinnung oder ähnlichem (vgl. DUDENREDAKTION o.J.a). In diesem konkreten Fall sind die finanziellen wie materiellen Ressourcen gemeint. Diese können von Verein zu Verein stark variieren und es gibt laut Aussagen deutliche Unterschiede auf der Habenseite. Zu diesem Problem äußern sich zwei Vereine, V5 sowie V12, näher. Der erste nennt die Bestrebungen nach mehr Unabhängigkeit seines Vereins im Netzwerk, dafür müssen zu Beginn dieses Vorhabens neue Materialien erworben werden und für die Anschaffung sind finanzielle Hilfen notwendig (vgl. V5: 68f). Dabei entsteht ein Ressourcenproblem, da für vier vernetzte Vereine nur eine Kasse zur Verfügung steht. Die Federführung über die Finanzverwaltung wird nicht näher ausgeführt. Daraus entwickeln sich Unstimmigkeiten darüber, welcher Verein die meiste Arbeit in die Vernetzung investiert und das mündet in Streitigkeiten. Solche werden im Code *Konkurrenz* in den *externen Vereinsproblemen* explizit angesprochen. Der Vertreter des Vereins V12 betrachtet die Ungleichverteilung vom Standpunkt der politischen Einflussmöglichkeiten her. Er erörtert, dass im Ort lange verankerte Vereine ihre Vertreter im Rathaus der Gemeinde haben und somit deren Vereine über ein Plus an finanziellen Zuwendungen sowie Informationen verfügen, sodass diese früher und schneller aktiv werden können (vgl. V12: 56f). Deshalb ist es für ihn wichtig, frühzeitig Konzepte zu entwickeln, da die Konkurrenzsituation zu den begünstigten Vereinen schwierig ist.

3.3.3.2 Potentialcodes

Im Folgenden werden nun die Potentialcodes dargestellt und damit erklärt, welche Chancen die Vereine im Fichtelgebirge für ein kulturelles Vereinswesen sehen. Die Potentiale stehen dabei jeweils für sich und haben keine weiteren Unter-codes.

Creating Social Commitment

Beim Code *creating social commitment* geht es um die Möglichkeit im Verein ein gutes Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen. Dabei ist ein zentraler Punkt, um das Gefühl der sozialen Verantwortung für einen Verein zu schaffen, dass ein familiäres Empfinden erzeugt wird und auch Freunde und Bekannte daran teilhaben, sodass sich die Mitglieder im Verein wohlfühlen (vgl. V11: 25, V22: 24). Um dieses Verantwortungsgefühl zu erzeugen, müssen die Mitglieder mit einbezogen werden und der Verein diesen auch etwas bieten. Dabei kann zum Beispiel eine Regelmäßigkeit bei den Treffen helfen (vgl. V12: 22). Der wohl wichtigste Punkt

ist, dass sich die ehrenamtlich engagierten Menschen wohlfühlen. Für viele Vereine sind Feste und Veranstaltungen die Elemente, mit denen sie ein Gemeinschaftsgefühl erzeugen können und gleichzeitig die Freude und Verantwortung für das Ehrenamt steigern. Vereine funktionieren nur mit aktiven Engagierten, eine Annahme hierzu ist, dass Vereine durch social commitment die Mitglieder an sich binden und ehrenamtliches Engagement durch ein Zusammengehörigkeitsgefühl stärken.

Besonders wichtig ist für V11, dass die Leute sich gerne engagieren aus eigenem Antrieb heraus. Dabei ist es von Bedeutung, dass nicht nur Vereinsmitglieder willkommen sind, sondern auch Freunde und Bekannte teilnehmen und helfen können. Dies erzeugt ein positives Gefühl und ist ein Aspekt, der nicht zu unterschätzen ist (vgl. V11: 25, V11: 29). V19 sieht den Verein als eine Art Friedensstifter, mit dem Erfahrungen gesammelt werden können, der Selbstbewusstsein und Wurzeln gibt (vgl. V19: 63). Dabei ist es wichtig, dass der Verein „sehr familiär geprägt“ (V22: 24) ist. Dieses Gemeinschaftsgefühl ist einer der Grundsteine für ein funktionierendes Miteinander und ein soziales Verantwortungsgefühl. Individualität, Engstirnigkeit und Bevormundung funktionieren im Vereinsleben nicht, denn Vereinsstrukturen sind Konstruktionen wie in einer Familie (vgl. V19: 31).

Ein weiterer Punkt ist es, die ehrenamtlich Tätigen mit einzubeziehen. Wichtig ist es dabei auch die verschiedensten Menschen mit einzubeziehen und diese vor allen Dingen eigenständig arbeiten zu lassen (vgl. V1: 60). Wenn die Mitglieder sich zusammen für etwas einsetzen, entstehen Gruppen von „Machern“ (V11: 10), die sich mit dem Projekt und dem Verein identifizieren. V11, setzt dabei auf die visuelle Sichtbarkeit dieser Gemeinschaft. Die Menschen zeigen die Kunstwerke des Vereins: „fast jeder Dritte, Vierte hat es hier in seinem Garten stehen und das würden die Leute nicht machen, wenn sie es nicht gut finden“ (V11:10). Bei V12 gibt es auf den Jahreshauptversammlungen am Ende einen Bildervortrag, bei dem es vor allem darum geht, die Mitglieder mit einzubeziehen, sie mitdiskutieren und ihre Erfahrungen auszutauschen zu lassen. Viele gehen sehr gerne darauf ein, sind zudem zufrieden mit eingebunden zu sein und kommen dann viel lieber zu den Treffen. Dies spiegelt sich erfolgreich auch auf den Monatstreffen wieder, bei denen mittlerweile Leute kommen, die lange Zeit nur passive Mitglieder waren (vgl. V12: 93). V2 findet es wichtig, auch etwas für seine Mitglieder zu tun, zum Beispiel ein Jahresabschlussessen. "Man muss auch was für die Menschen tun, [...] man darf sie nicht überfordern" (V2: 13). Bei den Vereinstreffen ist es generell wichtig auf die Regelmäßigkeit zu achten, um somit ein soziales Gefühl der Verantwortung zu erzeugen (vgl. V12: 22).

Ein Punkt, der für V12 besonders wichtig ist, ist die Gemütlichkeit, das Wohlfühlen im Verein. Besonders bei ihren Treffen wollen sie eine lockere Atmosphäre schaffen. Zwar wird immer ein Protokoll geschrieben aber das gemütliche Zusammensein steht im Vordergrund und die Themen entwickeln sich in der Sitzung je nach Interesse (vgl. V12: 93). Für den Verein ist es auch wichtig, dass es keinen Streit gibt, dass es im Verein harmonisch abläuft und alles Hand in Hand geht (vgl. V12: 106). Bei ihnen ziehen alle Engagierten an einem Strang und für persönliche Eitelkeiten ist kein Platz (vgl. V12: 134). Dies ist relevant für eine funktionierende Vereinsarbeit und Gemeinschaft von Mitgliedern, die sich wohl fühlen und sich deshalb auch gerne engagieren für den Verein.

Am häufigsten angesprochen von den Vereinen wird das Potential der Veranstaltungen und Feste, über die ein Gemeinschaftsgefühl für den ganzen Verein erzeugt werden kann. V21 ist so gut im Gemeindeleben verankert, dass kein Fest ausgelassen werden darf, die Menschen zählen darauf und freuen sich (vgl. V21: 26f). V9 hat in seiner Gemeinde einen eigenen Tag organisiert, an dem an verschiedenen Stellen im Ort Ausstellungen und kleine Feste von Organisationen und Vereinen veranstaltet werden. Dadurch ist mit Hilfe des Vereins ein Kulturtag für die gesamte Gemeinde entstanden. Diese Feste sind Potentiale zur Stärkung der sozialen Verantwortung bei den ehrenamtlichen Helfern der Vereine (vgl. V9: 11). Des Weiteren hat V9 einen Adventsabend, bei dem eine Liveband aus der Region spielt. Diese Veranstaltung sieht der Verein als sehr besonders um das Gemeinschaftsgefühl und ein soziales Verantwortungsgefühl im Verein zu schaffen (vgl. V9: 12). Auch V2 empfindet das Gemeinschaftserlebnis von Festen als das wahrscheinlich „Beste, was man machen kann, um die Individualisierung nicht zu stark werden zu lassen“ (V2: 41). Denn das Potential von Vereinen und auch die Gründe, um in einem Verein zu bleiben sind, laut der befragten Person, der Spaß und die Gemeinschaft (vgl. V19: 95). V23 sieht ebenfalls gemeinsame Erlebnisse als wichtig an. Bei ihnen kommen beispielsweise Einnahmen für die Vereinskasse, der Gemeinschaft zugute, denn davon haben alle mehr als von privaten Zuwendungen (vgl. V23: 24f). Gemeinsam beisammensitzen, zusammen etwas trinken, ein Team sein, das sind die Momente, in denen sich eine soziale Bindung zwischen den Ehrenämtern und mit dem Verein bildet, dieses *social commitment* bringt den Verein zusammen und voran (vgl. V23: 82f). Über die Gemeinschaft können Vereine ihre Attraktivität steigern und für sich einen positiven Nutzen herausziehen.

Sponsor

Unter dem Potential *sponsor* finden sich alle Aussagen zur finanziellen Unterstützung von Vereinen. Dabei spielen Gemeinden, Unternehmen und Banken eine Rolle. Zwei Gemeinden bezuschussen befragte Vereine bei größeren Ausgaben mit zehn Prozent (vgl. V2: 11, V21: 21). Eine dieser unterstützt zusätzlich den Verein durch die Übernahme der Kosten für Strom, Wasser und Standgebühr bei der Kirchweih (vgl. V21: 21). Weiterhin wird finanzielle Unterstützung durch einen Investor, der dabei hilft den Umbau eines Gebäudes zu finanzieren (vgl. V14: 21), mehrere Sponsoren aus dem Ort (vgl. V4: 30) und das Einsammeln von Spenden durch den Vereinsvorsitzenden bei Handwerksbetrieben genannt (vgl. V11: 61). Bei Sponsoren innerhalb der Gemeinde lässt sich ein Bezug zum Potential *local network* herstellen. Unter diese fallen auch Sparkassen sowie Volks- und Raiffeisenbanken, die Geld an Vereine spenden (vgl. V11: 61). Da persönliche Bekanntschaften bei dem Sponsoring meist eine große Rolle spielen zeigt sich hier auch ein Bezug zu dem Potential *networker*. Weiterhin gibt es laut einem Befragten eine Sparkassenstiftung, die Geld an Vereine ausschüttet (vgl. V17: 29). Zudem hatte ein Befragter die Möglichkeit gesehen einen jungen Unterverein zu gründen. Die Idee war „ein bisschen Geld in die Hand nehmen um einen jungen Menschen, der in der Lage ist einen jungen Chor aufzubauen, zu sponsoren“ (V3: 7). und diesen „unter der Obhut des bisherigen Vereins“ (V3: 7) zu betreiben. Der Grund dafür liegt in den gravierenden Problemen von V3 bei *Bestand und Akquise* und dem *Schwund* der Mitglieder. Allerdings wurde diese Idee nie umgesetzt. Im Gegensatz zu den positiven Meinungen wird Sponsoring von einem Verein auch als Einschränkung der eigenen Möglichkeiten begriffen, weil sich dieser an auch an den Interessen des Sponsors orientieren muss (vgl. V18: 80).

Charismatic

Der Code *charismatic* beschreibt eine charismatische Einzelperson, die es schafft durch ihr Handeln und Wirken andere Personen zu motivieren. Dabei zeigen sich verschiedene Ausprägungen der charismatischen Person wie Offenheit, die Schaffung kreativer Ideen, ein hoher Bekanntheitsgrad, Einflussnahme, das Zusammenhalten eines Vereins und die Motivation anderer. Eine solche Person zu haben wurde von einigen Vereinen als sehr wichtig angesehen (vgl. V2: 24, V20: 43).

Eine charismatische Person kann sich zum Beispiel durch eine große Offenheit, die sie mit in den Verein bringt, auszeichnen. Denn diese kann dazu beitragen, dass das Netzwerk des Vereins wächst (vgl. V1: 35). Aber auch eine Person, die den Vereinsmitgliedern „in den Hintern tritt“ um neue Pläne und Ideen für das nächste Jahr zu sammeln und etwas voranzubringen im

Verein, kann Mitglieder aktiv halten und damit als charismatisch bezeichnet werden (vgl. V9: 47f).

Kreative Ideen von Vereinsmitgliedern, können ebenfalls positiv wirken. Eine solche Person fällt damit ebenfalls unter den Code *charismatic*. Beispielsweise hat ein Kunstverein es geschafft mit einem witzigen Vortrag den Fußballverein davon zu überzeugen bei ihrem Projekt mit zu machen (vgl. V11: 89). Oder einem Bürgerverein ist es mit Hilfe der Idee eines neuen Mitgliedes, Hefte über historische Themen zu schreiben, gelungen mehr Aufmerksamkeit für die Historie und den Verein generell zu erhalten (vgl. V12: 150). Kreative Ideen können also sowohl Netzwerke schaffen oder stärken als auch Aufmerksamkeit in der Bevölkerung und damit potenzielle Neumitglieder hervorbringen. Neue Ideen und frischer Wind werden auch von einem Verein als Chance für die Jugendarbeit angesehen (vgl. V21: 59).

Ebenfalls zu dem Code zählen Eigenschaften von Personen wie ein hoher Bekanntheitsgrad. Denn dieser hilft laut Aussage von V17, dass es im Verein läuft. Bekanntheit schafft ein großes Netzwerk für die Person, in dem sie immer auf Leute zurückgreifen kann und viele auch von selbst auf sie zukommen. Der persönliche Kontakt dabei führt zu Vertrauen und schafft mehr Verlässlichkeit (vgl. V17: 37). Zusätzlich kann es als charismatisch gelten, wenn Einzelpersonen sich aktiv engagieren und versuchen Einfluss auf politische Ebenen zu nehmen, um Unterstützung von dieser Seite zu bekommen (vgl. V2: 11). Als weitere Stärke wird angeführt, sich auf dem Gebiet der Pädagogik gut auszukennen (vgl. V21: 45).

Ebenfalls zu dem Potential *charismatic* zählen Einzelpersonen, die den Verein zusammenhalten und damit den „Kernpunkt“ (V14: 9) oder das „Herzstück“ (V20: 65) des Vereins bilden. Dabei ist ein Verein laut Aussage meistens in einen inneren Kreis, in dem sich die aktiven Mitglieder, die immer dabei sind, befinden und einen äußeren Kreis gegliedert, indem die Mitglieder sind, die sich eher peripher beteiligen (vgl. V14: 9). Beispielsweise ist dieser Mittelpunkt des Vereins laut einem Befragten so begeistert von der Sache oder einer Veranstaltung, dass „die Augen leuchten“ und die Person sich deshalb sehr dafür engagiert (vgl. V20: 65). Diese Motivation einer Einzelperson ist wichtig, weil sie auch andere anstecken und begeistern kann. Durch Begeisterung können auch neue und junge Mitglieder angesprochen (vgl. V3: 28), sowie Mitglieder zum aktiven Teilnehmen motiviert werden (vgl. V22: 30).

Networker

Mit dem Potential *networker* sind Personen gemeint, die Netzwerke bilden und diese aufrechterhalten, wodurch es zu unterschiedlichen positiven Effekten für Vereine kommen kann wie beispielsweise vereinfachte Organisation, besserer Austausch und leichtere Finanzierung.

Zum einen können Beziehungen rein persönlicher Natur sein beispielsweise bei Kontakten zu Musikern (vgl. V4: 6) und zu anderen Vereinen (vgl. V11: 106, V12: 14). Zum anderen können diese persönlichen Netzwerke auch mit Institutionen in Verbindung stehen, wenn es politische Kontakte gibt (vgl. V11: 106, V14: 20, 49). Diese können auch durch eine Vereinsmitgliedschaft von politisch Verantwortlichen bedingt sein (vgl. V12: 14). Auch können Bekanntschaften zu Mitarbeitern einer Bank die Finanzierung vereinfachen, da persönliche Gespräche einfach und schnell möglich sind (vgl. V11: 61). Aber auch der eigene Arbeitsplatz beispielsweise als Beamter (vgl. V23: 29) oder bei einer Zeitung können förderlich sein (vgl. V2: 11). Weiterhin wird bei Handwerksbetrieben durch einen Befragten aktiv Geld für den Verein gesammelt (vgl. V11: 61). Es finden sich also Verbindungen zu den Potentialen *local network* und *extended network* sowie *sponsor*.

Obwohl überwiegend Einzelpersonen für Netzwerke verantwortlich sind (vgl. V2: 7, V4: 6, V14: 26, V20: 10) werden auch alle Mitglieder durch ihre persönlichen Netzwerke als Multiplikatoren angesehen. Dadurch kommt es zu einer verstärkten Wahrnehmung des Vereins (vgl. V1: 27). Weiterhin sind viele Personen in mehreren Vereinen aktiv, wodurch ein Grundnetzwerk entsteht (vgl. V1: 33).

Zudem wird die Relevanz des ländlichen Raums für persönliche Bekanntschaften angesprochen (vgl. V11: 61), wodurch sich eine Verbindung zum Code *urban rural differences* zeigt. Weiterhin wird erwähnt, dass beim Netzwerken keine Probleme auftreten, weil es auf persönlicher Ebene stattfindet (vgl. V22: 48). Erwähnenswert ist auch, dass gezielte Netzwerkarbeit wie das Besuchen der Sommerlounge, einem Fest, das einmal im Jahr jeweils an verschiedenen Orten im Fichtelgebirge stattfindet und für alle offen ist (vgl. FÖRDERVEREIN FICHELGE- BIRGE E.V.) sowie der Versuch der Kontaktaufnahme zu Stadt und Landkreis Bayreuth noch nicht erfolgreich war und teilweise als mühselig empfunden wird (vgl. V7: 33).

Flexibility

Eine positive Eigenschaft von Vereinen, die herausgearbeitet werden konnte ist *flexibility*. Darunter wird eine offene und moderne Vereinsstruktur verstanden, innerhalb derer auch nicht Mitglieder an Veranstaltungen teilnehmen und am Vereinsleben teilhaben können. Jeder kann hier also den Verein unterstützen und meist kostenlose Veranstaltungen besuchen.

Viele der befragten Vereine erwähnen im Gespräch, dass Veranstaltungen für die breite Bevölkerung und nicht nur für Mitglieder vom Verein organisiert werden (vgl. V6: 18ff). Dabei ist der Eintritt häufig frei und läuft auf Spendenbasis, sodass wirklich jeder Interessierte teilnehmen kann. Dieses Konzept funktioniert laut Aussagen auch sehr gut (vgl. V12: 10, V20: 25). Durch Musik und Gastronomie wird gewährleistet, dass für jeden auf der Veranstaltung etwas dabei ist (vgl. V4: 4). Auch zu internen Vereinsveranstaltungen, wie Stammtischtreffen, Weihnachtsfeiern und ähnlichem sind bei mehreren befragten Vereinen die Türen für jeden offen (vgl. V12: 24, 109f, V22: 8). Denn eine feste Mitgliedschaft schrecken neue Teilnehmer häufig ab, daher ist eine offene Struktur laut einem Befragten sehr wichtig (vgl. V12: 121f). Dies wird auch von V14 positiv gesehen, da Nichtmitglieder die Möglichkeit haben den Verein und seine Aktivitäten, sowie seine Mitglieder kennenzulernen bevor sie beitreten (vgl. V14: 37).

Häufig werden dabei auch Bekannte von Mitgliedern motiviert zu Veranstaltungen mitzukommen (vgl. V6: 33). Als zusätzliche Idee, um auch fremde Leute zu erreichen, trifft sich V12 zu jedem Stammtisch im Gasthaus einer anderen Ortschaft. Diese Treffen werden über Dorfaushänge im jeweiligen Ort bekannt gemacht (vgl. V12: 22). Teilweise werden Teilnehmer der regelmäßigen Veranstaltungen auch gar nicht aktiv dazu gebracht Mitglied zu werden, sondern können auch als nicht Mitglied dauerhaft an der internen Vereinsarbeit teilnehmen (vgl. V6: 47). Ein anderer Verein sieht das ähnlich, nennt aber zudem die Möglichkeit Mitgliedern Vergünstigungen einzuräumen, wie zum Beispiel beim Erwerb von vereinseigenen Heften (vgl. V12: 109f).

Bessere Chancen Nichtmitglieder für den Verein zu begeistern, haben laut Aussage diejenigen für deren Teilnahme keine besonderen Talente erforderlich sind, wie beispielsweise Singen. Sondern jeder, der Interesse an der Tätigkeit des Vereins hat einfach mitmachen kann (vgl. V12: 20).

Als weiterer Punkt zu dem Potential *flexibility* wird von Befragten genannt, dass der Verein seine Mitglieder nicht mit Aufgaben überfordern darf. Die Arbeit muss also bestmöglich auf viele Aktive aufgeteilt werden, damit nicht jedes Mitglied regelmäßig Samstags für den Verein bereitstehen muss, sondern auch Zeit für andere Freizeitaktivitäten und Familie hat (vgl. V2: 25, V19: 91). Gerade die verbindliche Zusage stellt dabei häufig ein Problem dar. Besser funktioniert hier laut V20 Flexibilität (vgl. V20: 69). Dabei müssen sich die Vereine zunehmend öffnen und weniger Wert auf die Individualität dafür mehr auf die Gemeinschaft legen (vgl. V23: 77ff). Siehe hierzu auch den Code *creating social commitment*.

Flexibility beschreibt insgesamt, dass Vereine durch offene, kostenlose Veranstaltungen für Alle und keinem Zwang zur Vereinszugehörigkeit positiv auf Neumitglieder wirken. Zusätzlich beschreibt es moderne Vereinsstrukturen, die mit einem breiten Vereinsthema und einer Arbeitsteilung den Verein erfolgreich beeinflussen können.

Project based work

In einer globalisierten Welt kommt es häufig zu schnellen Veränderungen und neuen Arbeitsprozessen. Dies weitet sich dabei nicht nur auf die Arbeitswelt aus, sondern auch auf die Art und Weise die Freizeit und zum Beispiel das Vereinsleben zu gestalten. Immer häufiger weichen starre Arbeitsweisen neuen flexibleren Strukturen und viele Aufträge in Firmen laufen mittlerweile projektbezogen (vgl. ZUKUNFTSINSTITUT 2018). Auch im Vereinsleben wird immer öfter projektbezogen gearbeitet und viele Vereine sehen dies als Potential (vgl. V2: 29, V7: 3). Unter dem Potential *project based work* werden nun all die Aussagen seitens der Vereine zu diesem Thema aufgenommen. Insgesamt arbeiten 16 Vereine projektbezogen, während nur drei Vereine ihre Arbeit verbindlicher angehen.

Zu dem Punkt *project based work* gibt V9 an, dass sie oftmals kleine Konzerte oder Märchenvorlesungen planen (vgl. V9: 50), V7 führt an ein internationales Projekt gestartet zu haben, bei dem versucht wurde mit verschiedensten Institutionen und Menschen zusammenzuarbeiten (vgl. V7: 15). Ein weiterer Verein hat bei seiner Projektarbeit zwei Schulprojekte mit einbezogen und mit einer Volks- und Mittelschule und dem Denkmalamt zusammengearbeitet (vgl. V20: 13). Daneben hat der Verein eine sehr große Veranstaltung, die er jährlich aufzieht und mit vielen Teilnehmern zusammenarbeitet. Zusätzlich wird ein Mittelalterfest mit verschiedensten Lagergruppen organisiert (vgl. V20: 61). Auch V12 arbeitet gleichzeitig an verschiedensten Projekten, bei denen jeweils rund fünf Personen mithelfen (vgl. V12: 86).

Für Vereine kann eine projektbezogene Arbeit eine große Chance sein, denn durch eine gesteigerte Identifikation mit einem spezifischen Projekt kann es gleichzeitig zu einer generellen Motivation für den Verein kommen - „ganze Gruppen werden zu Machern“ (V11: 10). Weiterhin stellt die Aufgabenverteilung auch ein Potential dar, denn dadurch müssen nicht immer alle Personen des „Vereinsstamms“ mitarbeiten sondern können sich abwechseln und die Aufgaben entspannter verteilen (vgl. V23: 12).

Eine Herangehensweise ist dabei die gezielte Suche nach Personen, die an einem Projekt mitmachen wollen. Wenn klar ist, dass etwas Neues stattfinden soll, wird an die Mitglieder intern und bei V14 auch an Externe kommuniziert, dass Helfer gesucht werden. Hier wird

aktiv nachgefragt, ob sie sich eine Mitarbeit an dem Projekt vorstellen können (vgl. V14: 40). Besonders bei jüngeren Generationen ist die Art mehr projektbezogen zu arbeiten beliebt, so besteht die Möglichkeit sich nach dem Abschluss mit einem anderen, neuen Projekt zu beschäftigen. Dies ist zwar einerseits ein Potential für viele Vereine, die auf der Suche nach jüngeren Mitgliedern sind, andererseits stellt es diese auch vor die Herausforderung, jedes Mal wieder neue ehrenamtliche Helfer finden zu müssen (vgl. V2: 29).

V7 gibt an, dass ein Problem für viele Vereine die Verbindlichkeit ist. Besonders das Vereinswesen als ein altes, kulturelles Wesen ist muss auch mit der Zeit gehen und braucht eine neue Form, um interessanter zu sein. Für den Verein ist es daher zentral, zu versuchen den Mitgliedern die Möglichkeit zu geben an Projekten mitzuarbeiten (vgl. V7: 1f).

Project based work wird hier als zentrales Mittel gesehen, um die Vereinsarbeit zu modernisieren, neue und vor allem junge Mitglieder zu generieren und für das Ehrenamt zu begeistern.

Shared management committees

Ein weiteres Potential für die Vereinsarbeit ist es die Vorstandschaft auf verschiedene Personen aufzuteilen. Denn die Aufgaben der Vorstandschaft sind besonders arbeitsintensiv und oftmals fehlt auch spezifisches Wissen in den einzelnen Bereichen. Zudem hilft es die Entscheidungsmacht aufzuteilen, um den Verein demokratischer zu gestalten. Deshalb ist es für Vereinen sinnvoll ihre Vorsitzenden-Posten aufzuteilen und unterschiedliche Aufgaben zu trennen, um eine Arbeitserleichterung zu bezwecken. Diese Punkte werden nun im Folgenden durch Aussagen der Vereine zu *shared management committees* bekräftigt.

Bei V19 sind die verschiedenen Aufgaben getrennt und jeweils ein anderer Ehrenämter leitet einen Bereich, diese werden final wieder über den Vorstand zusammengeführt. Für den Verein funktioniert diese Art der Arbeitsteilung am besten (vgl. V19: 35). Bei einem weiteren Verein wurde die Vorstandsarbeit ebenfalls aufgeteilt, da jeder spezielle Fähigkeiten hat. Dem einen liegt mehr die Büroarbeit und dem anderen vor vielen Menschen zu reden. So haben sie sich die Arbeit erleichtert und jeder kann die Tätigkeit verfolgen, die er besser kann und die ihm mehr Spaß macht (vgl. V21: 53). Bei V23 wird die Hauptarbeit ebenfalls unter dem Vorstand aufgeteilt und die Mitglieder sind eine unterstützende Hilfe (vgl. V23: 36). Bei V17 ist die Vorstandschaft dreigeteilt, es gibt neben den beiden Vorständen noch zusätzlich einen Geschäftsführer. Aber auch weitere Aufgabengebiete bei Veranstaltungen sind aufgeteilt, dies erleichtert den Umgang mit den vielen Einzelnen speziellen Tätigkeiten (vgl. V17: 5). Beson-

ders V12 sieht die Aufteilung der Vorstandschaft als sehr positiven Faktor. Nach Komplikationen im Verein mit einem älteren, patriarchalischen Vorstand, der alle Aufgaben und Entscheidungen allein übernommen hat, wurde die Vorstandschaft auf vier Leute verteilt und die Mitglieder werden mehr miteinbezogen (vgl. V12: 42). Zusätzlich gibt es einen dreiköpfigen Beirat, um das Gremium zu vergrößern und somit die Entscheidungen auf mehr Personen zu verteilen (vgl. V12: 100). Dem Verein war es besonders wichtig bei Beschlüssen viele Mitglieder miteinzubeziehen, „damit es keine One-Man Show mehr gibt, sondern gemeinschaftliche offene Entscheidungen“ (V12: 107). Dies weitet der Verein auch auf Aufgaben und Projekte aus, die die normale Ehrenamtsarbeit betreffen. Alle dürfen mitdiskutieren und entscheiden im Gremium über Themen, Termine und Vorträge. Diese Art der Vereinsstruktur funktioniert für den Verein sehr gut (vgl. V12: 44). Dabei ist es in allen Bereichen der Vereinsarbeit wichtig transparent zu arbeiten und den restlichen Vorstand bei Aufgaben und Entscheidungen miteinzubeziehen (vgl. V1: 48).

Extended network

Der Code *extended network* beschreibt die Netzwerkarbeit sowie Kontakte und Beziehungen über den eigenen Ort hinaus. Dazu zählen auch gute Verbindungen zur überregionalen Presse und deren Redakteuren. Daraus entwickeln sich neue Veranstaltungen und Kooperationen mit anderen Vereinen (vgl. V1: 9) sowie grenzüberschreitende Projekte (vgl. V1: 15). Die Vereine haben über Jahre hinweg gute Beziehungen zu Redaktionen aufgebaut, weshalb heute eine zufriedenstellende Öffentlichkeitsarbeit stattfinden kann. Der Interviewte eines Bürgervereins nennt das Vorhandensein eines festen Ansprechpartners als wichtigen Aspekt, um die Bekanntheit des Vereins bei der Presse zu erhöhen (vgl. V1: 19). Eine Regionalzeitung berichtet sechs Wochen vor einer Großveranstaltung und in weiteren Kurzartikeln über bevorstehende Feste (vgl. V11: 41). Die Veranstaltungen der Vereine steigern deren Medienpräsenz und generieren eine gewisse Sichtbarkeit der Vereinstätigkeiten (vgl. V17: 17).

Um neue Kooperationspartner in der gesamten Fichtelgebirgsregion zu akquirieren, ist eine Rotation der Veranstaltungsorte vorteilhaft, da an jedem Ort andere Akteure aktiv sind und mit eingebunden werden können (vgl. V1: 48f). Die Veranstaltungsteilnehmer kommen zu meist aus dem jeweiligen Landkreis sowie zehn bis 20 Prozent aus dem restlichen Oberfranken (vgl. V11: 35). Ein weiteres Drittel stammt aus der gesamten Bundesrepublik, wenn große Kunstveranstaltungen stattfinden (vgl. V11: 24). Der befragte V11 kooperiert seit zwei Jahren mit einem Kunstverein aus Frankfurt und lädt regelmäßig dessen Vertreter in das Fich-

telgebirge ein (vgl. V11: 96f). Weitere Kontakte bestehen überregional nach Österreich und in die Türkei sowie zu einer türkischen Gemeinde aus Oberfranken (vgl. V2: 15, V19: 53).

Bei Großveranstaltungen eines Vereins, kommen Mitglieder der verschiedenen Ortsvereine miteinander ins Gespräch. Dadurch werden unter anderem weiterführende Kooperationen initiiert und gefördert (vgl. V21: 64f). Bei manchen Vereinen hilft die Vermittlung durch einen Dachverband, sodass Kontakte zu anderen Vereinen aufgebaut werden können (vgl. V21: 80f). Ein Kunstverein bietet seine Unterstützung an, um an den Kunstveranstaltungen in einer Gemeinde teilnehmen zu können und die Vereinstätigkeiten zu präsentieren (vgl. V9: 11). Hinsichtlich der Vernetzung Kreativschaffender ist ein Kunstverein besonders führend und fördert damit die Sichtbarkeit von regionalen Künstlern (vgl. V14: 14). Über die Plattform Vereinsfinder können sich Vereine beispielsweise digital sichtbar machen, sich mit anderen vernetzen und Kontakte pflegen (vgl. V14: 58f). Die bayerische Landesregierung weist auf Ansprechpartner für Kreativberatungen in der Region hin, wodurch ebenfalls überregionale Kontakte entstehen (vgl. V14: 20). Beziehungen zu Ämtern bringt den Vereinen die benötigte Sichtbarkeit im politischen Spektrum, diese bedeuten jedoch auch Verpflichtungen der Pflege dieser Netzwerke (vgl. V2: 27).

Durch Stammgäste, die regelmäßig an den Vereinsveranstaltungen teilnehmen, bilden sich großflächige Netzwerke. Beispielsweise werden häufige Besuche von Schülergruppen erwähnt, wodurch eine Vielzahl an Personen von den Tätigkeiten des Vereins erfährt, wie deren Eltern und Freunde. Dadurch werden Menschen auf den Verein aufmerksam und informieren sich eventuell weiterführend (vgl. V17: 33). Wie im Code *local network*, sind Mitgliedschaften der Aktiven in verschiedenen Vereinen für das Netzwerken förderlich (vgl. V20: 45, 69f). Interessierte oder Referenten aus den Nachbargemeinden tauschen sich mit den örtlichen Vereinen aus. Somit entsteht über die Kommunikation überörtlicher Netzwerke von Personen aus den gleichen Vereinskategorien eine kulturelle Arbeit (vgl. V12: 63). Durch solch eine Zusammenarbeit baut ein befragter Traditionsverein zum Beispiel eine kleine, inoffizielle Bibliothek auf, welche weitere Interessierte akquiriert und die Sichtbarkeit nach außen vergrößert (vgl. V12: 78). Ähnlich agiert der Bürgerverein V20, welcher Kooperationen mit der Fachhochschule Coburg und dem Amt für Fränkische Landesgeschichte unterhält (vgl. V20: 75).

Local network

Der Code *local network* beschreibt die Nutzung lokaler Hilfe, die direkt aus dem Ort kommt. Diese Unterstützung basiert auf der gegenseitigen Bekanntheit der Personen innerhalb der Ortschaft und dem persönlichen Austausch sowie der Zusammenarbeit der verschiedenen

Vereine. Hier herrscht, laut einem Verein, ein kollegiales Verhalten vor (vgl. V18: 46f). Auch auf Vorstandsebene helfen sich die Vereine gegenseitig, wenn Unterstützung notwendig ist (vgl. V18: 109). Die Mitgliedschaft in mehreren Vereinen mit einhergehenden personellen Überschneidungen fördert das lokale Netzwerk (vgl. V1: 33) und führt teilweise zu kurzen Entscheidungswegen (vgl. V1: 48). Somit finden unter den Vereinen, laut einem Befragten, Beratungen und Ressourcenaustausch statt und es entsteht keine Konkurrenzsituation (vgl. V21: 24f). Der Interviewte eines Traditionsvereins stellt das hervorragende Netzwerk der Ortsvereine heraus, „vom Fußballverein, der Tanzsportgarde, vom Fechtverein, vom Hasenzüchterverein“ (V17: 39) sind alle miteinander verbunden. Zusätzlich beginnen andere Vereine einen organisatorischen Austausch darüber, ob Feste terminlich zusammengelegt werden können, um Ressourcen, wie Bewirtung und Helfertätigkeiten, zu bündeln (vgl. V11: 77f). Ein einzelner Verein weist auf die Notwendigkeit weiterführender intensiverer Absprachen zwischen Vereinen, Gemeinde und speziell auch der Feuerwehr hin (vgl. V11: 73). Der Problematik des fehlenden Vereinsheims wird durch Kooperationen, unter anderem mit Fußballvereinen und Feuerwehren (vgl. V19: 18), begegnet. Der Ort selbst ist das Netzwerk, in welchem Kommunikation auf persönlicher Ebene stattfindet, da sich alle Akteure gut kennen (vgl. V22: 48).

Das *local network* zeigt sich auch in den folgenden Erzählungen von Vereinen. Für die Durchführung gemeinsamer Feste wird der „halbe Ort mobilisiert“ (V11: 8). In der näheren Umgebung können schnell Unterstützer gefunden werden (vgl. V14: 45). Da sich die Menschen des Ortes persönlich kennen, kommen stetig neue Veranstaltungsteilnehmer hinzu (vgl. V6: 33). Die wichtigsten Aktionen führen die Feuerwehren durch, sowohl anhand eigener Feste als auch auf Grund der logistischen Unterstützung anderer Vereine (vgl. V11: 67). Kleinere aktive Vereine sammeln und reparieren Fahrzeuge aus der DDR und stellen ihre restaurierten Stücke für Kunstaussstellungen zur Verfügung (vgl. V11: 81f). Eine Mischung aus Kunstinteresse und Neugier der Menschen bringt den Veranstaltern eine relativ hohe Besucherzahl bei ihren Kunstaussstellungen (vgl. V11: 25). Innerhalb der lokalen Netzwerke gibt es zudem Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit und bei Werbemaßnahmen, um die Sichtbarkeit der einzelnen Vereine zu erhöhen (vgl. V20: 19). Des Weiteren beteiligen sich auch Geschäfte an der Vereinsunterstützung, indem diese Hefte und Merchandisingprodukte für den Verein verkaufen (vgl. V12: 30). Der Vertreter desselben Traditionsvereins betont die Bereitschaft des örtlichen Turnvereins, dessen Räumlichkeiten kostenlos für Veranstaltungen zur Verfügung zu stellen (vgl. V12: 127).

Ein Verein benennt die Unterstützung der jeweiligen Gemeinde auf Verwaltungsebene (vgl. V1: 29), ein weiterer erwähnt, dass die Gemeinde zwar an der ein oder anderen Stelle, aber nicht als primärer Ansprechpartner für Vereinstätigkeiten zur Verfügung steht (vgl. V11: 65). Zudem hebt ein Befragter ein von sehr guten und engen Verbindungen zur Stadt geprägtes Verhältnis hervor, da die Mitglieder persönlich miteinander bekannt sind und der Ortsbürgermeister Mitglied im Verein ist (vgl. V2: 10f). In einer weiteren Gemeinde ist eine Vielzahl der Stadtratsmitglieder auch im Verein engagiert (vgl. V12: 14). Außerdem ist, laut Aussage eines Vereins, eine geringfügige Förderung nach Einreichung eines Formulars bei der Gemeinde möglich (vgl. V5: 67f). Ein Traditionsverein stellt die zufriedenstellende Zusammenarbeit mit dem Ordnungsamt heraus (vgl. V15: 43). In kleinen Gemeinden wird der große Organisationsaufwand eines Festes durch gegenseitige Hilfe von Stadt und Vereinen hinsichtlich Hallen und Toiletten bewältigt (vgl. V19: 29). Manche Gemeinden mieten Lagerstätten für die Vereine und bemühen sich um beständige Unterstützung (vgl. V23: 32). Trotz reserviert wirkender Bürgermeister bezeichnet einer der Vereine die Wertschätzung seitens der Gemeinde als sehr gut (vgl. V22: 42). Ein Verein nennt explizit den guten Kontakt zur einheimischen Presse im Heimatort, seitdem dort ein fester Ansprechpartner vorhanden ist (vgl. V19: 50f), wobei dieser Aspekt mit dem Code *extended network* verknüpfbar ist.

Der Potentialcode *local network* zeigt, dass kollegiales Zusammenarbeiten zwischen Vereinsmitgliedern unterschiedlicher Vereinstypen sowie derer Vorstandsmitglieder für den innerörtlichen Zusammenhalt förderlich ist. Dabei ist es ebenfalls hilfreich, dass sich viele Personen gleichzeitig in unterschiedlichen Vereinen der Gemeinde engagieren und somit Probleme aus verschiedenen Perspektiven sehen und beheben können. Zudem ist es vorteilhaft, dass örtliche Gemeinderatsmitglieder in den Vereinen Mitglieder sind sowie sich Vereinsmitglieder in politische Gremien wählen lassen, sodass ein Austausch von kulturellen Vereinen und Lokalpolitik auf direktem Wege möglich ist. Dass auch die Presse vor Ort in das *local network* eingebunden ist, bedeutet enge Verbindungen aller Menschen der Gemeinde und damit eine starke Potentialeigenschaft.

Dynamic

Ein weiteres Potential, das mit Hilfe der Interviews herausgearbeitet wurde, ist die Modernisierung des Vereinswesens. Dabei ist es nicht relevant, ob der gesamte Verein erneuert wird oder nur ein Teilbereich. Es spielt außerdem keine Rolle, von wem die Veränderung ausgeht. Unter dem Code *dynamic* werden alle Chancen eines Vereins zusammengefasst, die durch eine Erneuerung und Weiterentwicklung entstehen. Vier Hauptpunkte wurden von den Verei-

nen als besonders positiv betont. Erstens einen Personenwechsel im Vorstand beziehungsweise in den Ämtern des Vereins. Zweitens die Modernisierung traditioneller Vorgehensweisen und Veranstaltungen. Drittens eine umfassende Erneuerung von Strukturen. Und viertens das mit der Zeit gehen bei technischen beziehungsweise medialen Neuerungen. Diese werden im Folgenden mit Beispielen vorgestellt.

Aus der Codierung der Interviews geht deutlich hervor, dass ein Wechsel in der Besetzung der Vereinsführung ein Potential für den Verein darstellen kann. V12 betont, wie wichtig es ist, dass nach einer gewissen Zeit ein Wechsel im Vereinsvorstand stattfindet. Junge Leute sollten den Verein führen, damit sich keine Mechanismen einschleichen und das diese neue, ‘verrückte’ Aktionen starten können. Auf diese Weise können neue Mitglieder angesprochen werden, da der Verein mit der Zeit geht (vgl. V12: 16ff, 120). V1 hat ähnliche, positive Erfahrungen mit der Neuaufstellung des Vorstands gemacht. Dadurch wurden auch hier neue Mitglieder hinzugewonnen, gleichzeitig blieben die vorherigen aber weiterhin engagiert. Das hat dazu geführt, dass der Verein weiterhin aktiv bleiben kann (vgl. V1: 9). Nach einem Wechsel einer Gruppenleitung konnte beispielsweise mit einem anderen Musikverein fusioniert werden, da die Gruppenleitung aufgeschlossener war, und so das Angebot einer Gesangsgruppe erhalten bleiben (vgl. V4: 73). Um den Verein attraktiver und moderner zu machen, hat V12 bewusst nach einer Frau für den Vorstand oder Beirat gesucht, was auch gelungen ist (vgl. V12: 106). Die Interviewte von V6 erweitert den Personenkreis, der wichtige Schwerpunkte in der Vereinsarbeit setzt, neben dem Vorstand um den besonders aktiven Kern der Mitglieder. Wenn dieser ausgetauscht wird, kann sich das Interessensgebiet und die Angebote des Vereins stark verändern. Die befragte Person verdeutlicht damit, dass die Weiterentwicklung eines Vereins nicht direkt etwas mit dem Alter der Personen zu tun haben muss, sondern auch (neue) aktive Mitglieder, egal welchen Alters, Einfluss ausüben können (vgl. V6: 29).

Als weiterer Punkt innerhalb des Potentials *dynamic* verweisen die interviewten Vereine auf die Modernisierung traditioneller Vereinsarbeit und Veranstaltungen. Die traditionellen, festen Verfahren sowie klassische Veranstaltungen, beispielsweise die Jahreshauptversammlung, der Vereinsarbeit sorgen immer wieder für Kritik. Sowohl von Nichtmitgliedern, von welchen sie als abschreckend bezeichnet werden (s. Kapitel 3.3.1.4), als auch bei Aktiven, welchen sie oft als Hindernis erscheinen. Eine Möglichkeit ist es von der steifen Vereinsarbeit mit schriftlichen Einladungen, Protokoll und Tagesordnung abzurücken. Vor allem die jungen Mitglieder interessieren sich für diese Formalitäten nicht (vgl. V12: 93f). V12 macht nur noch die vorgeschriebene Jahreshauptversammlung nach diesem Schema. Die restlichen Treffen laufen

locker als ein gemütliches Beisammensein ab, bei dem jeder Themen einbringen kann und Ergebnisse mitnotiert werden. Das gleiche gilt auch für Veranstaltungen und Angebote, die ein Verein traditionell ausrichtet. V15 berichtet vom Tanzfeuer, das immer sehr ruhig war. Seit einiger Zeit wird das Fest in Kombination mit dem Burschenball und einer Bar mit Ausschank ausgerichtet und ist heute eine moderne, gut besuchte Veranstaltung (vgl. V15: 67). Eine Veränderung in der Konzeption von Angeboten ist auch laut V12 notwendig. Ein Museum zur Ausstellung der Vereinsarbeit ist laut der Meinung des Befragten viel zu langweilig. Er wünscht sich in seinem zukünftigen Vereinsheim alle paar Monate wechselnde Ausstellungen, damit Besucher immer wieder Neues geboten bekommen und öfters vorbeikommen. Durch dieses Aushängeschild der Vereinsarbeit könnten auch neue Mitglieder gewonnen werden (vgl. V12: 85). Der Befragte von V11 plädiert dafür, dass traditionelle Sachen beibehalten werden können, aber sie nach und nach modernisiert werden müssten, beispielsweise sollte ein Wanderverein neben der Entwicklung von Wanderkarten auch Routen mit GPS anbieten oder Ähnliches (vgl. V11: 126).

Der Code *dynamic* beinhaltet als besonderes Potential auch die Einführung von Neuem in die Vereinsarbeit sowie abwechslungsreiche Veranstaltungen. Besonders strikt sieht das der Vertreter von V20. Dieser betitelt traditionelle Vereinsfeste als Problem, weil „es immer das gleiche ist. Ich muss auch überlegen, was kann ich meinen Gästen bieten? Ich kann nicht nur einfordern, dass die Leute kommen und Kuchen und Kaffee trinken. [...] Das Hirn braucht auch mal eine kulturelle Attraktion“ (V20: 47). Deshalb muss laut dem Befragten nach spätestens zwei ähnlichen Veranstaltungen eine neue Alternative oder Weiterentwicklung kommen (vgl. V20: 47). Besonders wichtig ist die Fortentwicklung der Vereinsarbeit auch für V12. Im Zuge einer Modernisierung wurden viele Teilbereiche des Vereins komplett neu strukturiert. Neben einer seither geteilten Vorstandschaft mit vier Personen, wird beispielsweise die Transparenz der gesamten Arbeit im Verein erhöht und eine aktive Öffentlichkeitsarbeit betrieben (vgl. V12: 108). Außerdem werden die Mitglieder in Entscheidungen mehr mit einbezogen, was bei diesen sehr gut ankommt (vgl. V12: 42).

Als letzter Punkt fällt unter das Potential *dynamic*, das mit der Zeit gehen bei den modernen Medien. Woran bei Modernisierung mit als erstes gedacht wird, ist eine Digitalisierung der Vereine. Dies wird hier jedoch nicht berücksichtigt, es geht eher um das richtige Maß für den Einsatz neuer Medien. Da viele Vereine überalterte Strukturen aufweisen (vgl. KRIMMER & ZIVIZ GGBH IM STIFTERVERBAND 2019: 67ff), ist es für diese oft nicht ersichtlich, was dem Verein einen Nutzen bringen kann oder was nur Ressourcen verbraucht. Messenger Apps wie

WhatsApp werden beispielsweise angepriesen, um schnell Entscheidungen treffen zu können, ohne sich persönlich treffen zu müssen, so auch ein Befragter (vgl. V12: 46). Die neuen Medien können jedoch auch zu Konflikten innerhalb des Vereins führen. Jüngere Mitglieder wollen sich darüber vernetzen, Ältere nutzen diese überhaupt nicht oder stehen ihnen sehr kritisch gegenüber (vgl. V12: 94, V4: 16, V3: 42ff). Wichtig ist hierbei, die ältere Generation trotzdem (offline) mitzunehmen, indem beispielsweise Flyer mit Terminen verteilt werden, diese noch per Post schriftlich eingeladen werden oder ähnliches. Eine Website oder Facebookseite hat den Vorteil, dass Termine unkompliziert zu jeder Zeit im Blick behalten und viele Menschen damit erreicht werden können (vgl. V11: 48). Jedoch birgt das auch die Gefahr, dass wenn dieses „Aushängeschild“ eines Vereins nicht gepflegt wird und die Einträge veraltet sind, dies eine abschreckende Wirkung auf Besucher und potenzielle Neumitglieder hat (vgl. V2: 33). Internetauftritte bieten aber auch die Möglichkeit, dass sich der Verein nach außen hin selbst darstellen kann.

Proactive

Der Code *proactive*, auf Deutsch *initiativ, aktiv, vorausschauend* beschreibt das Potential, wenn Vereine offensiv handeln (vgl. DICT.CC GMBH o.J.). Aus den geführten Gesprächen ergeben sich zwei Gründe, aus denen Vereine verstärkt die Initiative ergreifen. Einerseits um neue Mitglieder zu gewinnen, dabei werden hauptsächlich zwei Strategien genutzt. Erstens werden Leute direkt angesprochen, ob sie den Verein (aktiv) unterstützen möchten und zweitens zeigen Vereine verstärkt Präsenz auf den eigenen Veranstaltungen. Zur aktiven Mitgliederwerbung zählt es auch, wenn beispielsweise Strukturen im Verein verändert werden, um attraktiver für bestimmte (Alters-)Gruppen zu sein. Andererseits ist, neben dem Erreichen von Neumitgliedern, das anderweitige Voranbringen des Vereins für proaktives Handeln. Auch hierfür zeigen die Gespräche einige Vorgehensweisen der interviewten Vereine auf.

Vereine haben unterschiedliche Methoden entwickelt, um aktiv auf Leute zuzugehen, Menschen direkt anzusprechen und neue Mitglieder zu gewinnen. Oft genannt wird hierbei das persönliche Gespräch. Denn andere Wege wie E-Mails, Briefe oder Zeitungsannoncen werden von den Adressierten häufig ignoriert und funktionieren deshalb nicht gut (vgl. V12: 136f, V23: 16ff). Deswegen werden die Leute direkt sowie „persönlich, richtig unter vier Augen“ (V21: 51) angesprochen. Vor allem, wenn jemand ein paar Mal Veranstaltungen des Vereins besucht hat, wird oft danach gefragt, ob die Person Mitglied werden möchte (vgl. V6: 49). Eine weitere Möglichkeit ist es mit Gästen öffentlich auf Vereinsveranstaltungen, zum Beispiel am Weihnachts- oder Bauernmarkt, ins Gespräch zu kommen und für die Mitgliedschaft

zu werben (vgl. V12: 18ff). V11 sucht auch im Freundes- und Bekanntenkreis der Mitglieder nach Mitwirkenden für Projekte, was gut funktioniert (vgl. V11: 16). Eine aufwändigere Methode ist das ‚Klinkenputzen‘. Dabei wird die Zielgruppe oder Zielperson besucht und ihr der Verein vorgestellt und um Unterstützung zu gebeten. V19 besucht Schulen und Kindergärten, um für ihre Kindergruppe zu werben (vgl. V19: 67). V12 nutzt das Netzwerk alteingesessener Vereinsmitglieder, um interessante neue Leute für den Verein zu finden und anzusprechen (vgl. V12: 136ff).

Um Mitglieder für den eigenen Verein zu gewinnen, ist es wichtig den Verein den Leuten zunächst näher zu bringen, indem gezeigt wird, was der Verein überhaupt macht. Denn oft haben diese eine falsche Vorstellung von Vereinsarbeit und -leben (vgl. V5: 50). Darum ist es entscheidend als Verein präsent zu sein und auf den eigenen Veranstaltungen deutlich die Organisation durch den Verein zu zeigen. Eine einfache Weise die Außendarstellung zu verbessern ist es, wenn Mitglieder eine einheitliche Kleidung mit Vereinslogo und Namen tragen. Das erhöht nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl untereinander, sondern macht Außenstehende auf den Verein aufmerksam. Egal ob Jacke oder T-Shirt mit Logo in der Öffentlichkeit oder Vereinstracht bei Veranstaltungen zu tragen, Hauptsache der Verein wird präsentiert (vgl. V12: 30, V19: 37, V21: 51). Einen Schritt weiter geht V12 damit und verkauft an alle Interessenten Merchandiseprodukte wie Wein, Kalender oder Kappen. Beim Verkauf lässt er sich von lokalen Geschäften unterstützen. Außerdem stellt der Verein in einem Schaufenster aktuelle Werke aus der Vereinsarbeit aus (vgl. V12: 27ff, 85).

Eine wichtige und unerlässliche Gelegenheit sich zu präsentieren sind eigene Veranstaltungen. Es wurde bereits die Erfahrung gemacht, dass Besucher von öffentlichen Ereignissen annehmen, dass die Stadt diese ausrichten würde. Deshalb sollte in Eröffnungsreden sowie sonstigen Gesprächen oder durch Plakate darauf aufmerksam gemacht werden, wer hinter Organisation, Durchführung und Aufwand steckt (vgl. V1: 25).

Eine andere Möglichkeit sich als Verein vorzustellen und bekanntzumachen ist es, Ausflüge des Vereins als offizielle Exkursion auszuschreiben, sodass auch Nichtmitglieder die schönen Seiten des Vereinslebens kennenlernen können. V12 hat dazu eine Aktion durchgeführt und ist mit Musik durch sein Heimatdorf gezogen. Es wurde an verschiedenen Stationen Halt gemacht und über die Standorte erzählt. Dadurch sind immer wieder Passanten und Anwohner dazugestoßen, wodurch sie eine Menge Aufmerksamkeit erlangt haben (vgl. V12: 152). Weitere Beispiele dieser Art werden im Code *flexibility* vorgestellt. Ein anderes Mittel hat V21 herangezogen. Der Verein hat zusammen mit anderen Vereinen der Gemeinde ein Fest veran-

staltet, bei dem jeder eine eigene Erlebnis- und Spielstation für Kinder und Jugendliche organisiert hat, um das Interesse dieser für einen Beitritt zu wecken. Es wurde sehr positiv von V21 über die extra zur Nachwuchsmitgliedergewinnung organisierten Werbeveranstaltung berichtet (vgl. V21: 41).

Durch die Gespräche wurde außerdem das partielle Umstrukturieren von Vereinsarbeit für potentielle Mitglieder als weitere proaktive Methode deutlich. Ein Verein, der an Zeitzeugen interessiert ist, hat beispielsweise wieder schriftliche Einladungen und einen gedruckten, halbjährigen Terminplan eingeführt, welche an ältere Mitglieder und Nichtmitglieder verteilt werden. Diese Maßnahme ist wirkungsvoll und hat dazu geführt, dass Monatstreffen besser besucht sind und kommt bei der älteren Generation gut an (vgl. V12: 93). Ein anderer Verein lädt gezielt neue Leute zu Vereinssitzungen ein, damit diese erleben können, was der Verein genau macht. Deshalb fangen sie eine Stunde früher an, so ist genug Zeit für Fragen (vgl. V4: 12).

Nachfolgend werden noch weitere Gründe dargestellt, für welche es sich für Vereine lohnen kann, sich offensiv zu verhalten. Denn nicht nur zur Mitgliedergewinnung ist ein proaktives Auftreten nötig, sondern auch um den Verein in anderen Bereichen voran zu bringen und weiterzuentwickeln. Ein Verein verfolgt die Philosophie, dass die Unterstützung von Leuten aus dem Dorf mit einem geschenkten Vereinsheft, als Dankeschön, anerkannt wird. Der Befragte äußert sich dazu wie folgt: „Aber man kann nicht nur nehmen, man muss auch geben. Das ist auch gut für die Außendarstellung. Außendarstellung ist das A und O“ (V12: 104). Durch dieses Handeln entsteht viel Positives, wie Sicherung der weiteren Unterstützung, Werbung für den Verein, Wertschätzung der Vereinsarbeit und so weiter. Auch an lokale Politiker kann sich ein Verein verstärkt wenden, um seine Interessen durchzusetzen. V12 nutzt den aktuellen Wahlkampf gezielt und verteilt an jeden Bürgermeisterkandidaten persönlich ihr Konzept für ein eigenes Vereinsheim. Da für dieses die Unterstützung des Stadtrates gebraucht wird, werden sich durch den persönlichen Kontakt größere Chancen erhofft als durch eine bloße Abgabe im Rathaus (vgl. V12: 136). Die drastischste und wohl zeitaufwändigste Strategie kommt von einem Mitglied von V20. Dieses lässt sich bei der Kommunalwahl als Gemeinderat aufstellen, um den Vereinen der Gemeinde eine Stimme zu geben (vgl. V20: 75). „Das ist ja der Punkt, man wird gezwungen politisch aktiv zu werden, obwohl man es gar nicht will. Weil es sonst einfach keine andere Unterstützung gibt“ (V20: 33). Proaktiv kann man mindestens versuchen, sich selbst zu helfen.

3.3.3.3 Erweiternde Codes

Im Folgenden werden die Codes *Meinungen zum Vereinsfinder*, *Gesellschaftlicher Wandel*, *Urban-rural differences* und *Sonstiges* dargestellt. Diese sind jeweils einzelne, für sich stehende Codes unabhängig von Herausforderungen und Potentialen und dienen dazu, weitere relevante Aussagen von Vereinen einzufangen. Auf diese Weise entsteht ein umfassendes Bild von den Strukturen, in die die Vereine eingebettet sind.

Meinungen zum Vereinsfinder



Abb. 39: Logo Vereinsfinder Fichtelgebirge. Gollner 2020.

Der Vereinsfinder Fichtelgebirge ist eine 2020 neu entwickelte Internetplattform des Dachprojektes Reallabor Vereinskulturnetz 2.0 Fichtelgebirge. Auf dieser können sich kulturelle Vereine aus dem gesamten Untersuchungsgebiet registrieren und mit Hilfe von Eingabemaschinen ganz einfach ein Vereinsprofil anlegen. Durch dieses können sich Vereine vorstellen, sich untereinander vernetzen und auch von Interessierten Personen gefunden werden. Da diese Homepage als vermittelnde Plattform regional orientiert ist, dient sie zum Austausch, Auffinden und zur Kontaktpflege. Da bis zum Datum der Kick-off-Veranstaltung für die Inbetriebnahme der Website bereits Interviews der studentischen Begleitforschung geführt worden sind, war es nur zehn der 19 befragten kulturellen Vereine möglich, sich zur neuen Homepage zu äußern.

Die Website sehen die befragten Vereinsvertreter ambivalent. Auf der einen Seite gibt es Zweifel an dem Nutzen der Plattform. Dabei sieht der Interviewte eines Bürgervereins keine Notwendigkeit für eine Homepage als Vereinsplattform, da in seinem Ort Broschüren die hinzuziehenden Neubürger über das Vereinsleben informieren und in der Gemeinde selbst Onlinengruppen vorhanden sind, in welchen sich die lokalen Vereine austauschen (vgl. V21: 72f, 78f). Der Vertreter von V17 hält den persönlichen Austausch für hilfreicher bezüglich Kooperationen (vgl. V17: 40f). Von der Suche nach Netzwerkpartnern auf Websites hält er nichts, da der Informationsgehalt zu oberflächlich ist und der Wahrheitsgehalt viel niedriger als bei einem persönlichen Kontakt (vgl. V17: 45). Ein weiteres Bedenken an der Vereinsplattform ist die zeit- und geldintensive Pflege einer Homepage (vgl. V23: 66f). Der Befragte eines

Bürgervereins erwartet dabei nicht viel von der Website, da er nicht weiß, ob das Vorhaben funktioniert und dauerhaft aktuell gehalten wird (vgl. V12: 76f).

Im Gegensatz dazu hält ein weiterer Vertreter eines Bürgervereins eine „übergeordnete Geschichte“ (V18: 104f) für sinnvoll, da auf einer Internetseite Veranstaltungen zentral öffentlich gemacht werden können. Das kann als Werbung gesehen werden und Menschen werden auf das Vereinsangebot aufmerksam. Zusätzlich können sich die kulturellen Vereine leichter vernetzen (vgl. V18: 104f). V14 sieht die Website als Plattform positiv, um den kulturellen Vereinen einen Anstoß zur Anpassung an das digitale Zeitalter zu bieten (vgl. V14: 60). Der Interviewte eines Traditionsvereins sieht in der Etablierung der gemeinsamen Plattform einen guten Weg, um Jugendliche für die Vereinstätigkeit zu gewinnen (vgl. V15: 36f, 61). Ein weiterer Traditionsverein, sowie ein Theaterverein finden das Konzept des Suchens und Findens potentieller Netzwerkpartner auf der Plattform interessant (vgl. V19: 77, V22: 53f). Jedoch wird angemerkt, dass die Plattform aktuell gehalten werden und „in der Darstellung was hermachen“ (V19: 79) muss.

Die Befragten sehen am Vereinsfinder positiv, dass diese Plattform die Möglichkeit zum Suchen und Finden ähnlicher Vereine bietet. Außerdem wird die Homepage als förderlich angesehen, junge Menschen für das Vereinsleben zu gewinnen, da die digitale Welt zu deren Lebensinhalt gehört. Es überwiegen jedoch die negativen Meinungen. Ein Problem stellt die aktuelle Erreichbarkeit der Internetseite sowie deren Auffindbarkeit in Suchmaschinen dar. Zusätzlich wird die Instandhaltung als zu zeitintensiv vermutet. Zusätzlich benennen Vereinsvertreter, dass in deren Verein keine Probleme vorliegen, die durch eine übergeordnete Plattform gelöst werden müssten. Zudem haben Orte analoge Angebote, welche die lokalen Vereine bewerben, sodass eine Website als nicht notwendig erachtet wird.

Gesellschaftlicher Wandel

Der bereits in *Kapitel 2.1* thematisierte *gesellschaftliche Wandel* wird von vielen Vereinen in den Interviews angesprochen. Häufig unter verschiedenen Erscheinungsformen. Dabei werden die Veränderungen des Kinderbetreuungssystems sowie die generelle Abnahme der Bevölkerung im ländlichen Raum thematisiert. Auch Individualisierung und persönliche Interessen, die eng mit dem ebenfalls genannten Mobilitätswandel verbunden sind sowie veränderte Ansprüche an den Verein selbst werden unter diesem Code aufgegriffen.

Ein Aspekt des gesellschaftlichen Wandels, der öfters genannt wird, ist die Veränderung des Betreuungssystems. Heute sind die Kindergärten schon fast alle ganztägig und auch die Schu-

len werden immer mehr zu Ganztagschulen umgewidmet. Dadurch wird laut Befragten die Teilhabe in Vereinen für die Kinder immer schwieriger, da sie erst spät nach Hause kommen und sich dann für den nächsten Schultag vorbereiten müssen (vgl. V12: 122, V18: 119). Zusätzlich müssen die Kinder im ländlich geprägten Fichtelgebirge häufig weite Strecken mit dem Bus zur Schule zurücklegen, wodurch die Freizeit der Schüler noch weniger wird (vgl. V18: 117). „Das Vereinsleben wird [damit] schon künstlich auch kaputt gemacht“ (V12: 122). Auch die weiteren Bildungswege sind betroffen. V18 berichtet, dass viele jüngere Menschen heute zum Studium wegziehen und danach nicht mehr in die Gemeinde zurückkommen, da die Arbeitslage eher schwierig ist (vgl. V18: 28, 119).

Durch diese Wegzüge in Kombination mit dem demographischen Wandel schrumpft nicht nur der Anteil der Jüngeren, sondern auch die Bevölkerungszahlen in vielen Kommunen (s. *Kapitel 2.1*). Dies stellt auch für das Vereinsleben eine Herausforderung dar, da hier zunehmend die Leute als Mitglieder sowie als Teilnehmer für Veranstaltungen fehlen. „Wenn nicht mehr so viele Leute da sind warum sollten wir am Alten festhalten, wenn man dann eine Veranstaltung nicht mehr macht dann braucht man sich auch nicht schämen, wenn die Leute nicht mehr da sind sie nicht mehr da“ (V21: 87).

Zudem durchläuft die Gesellschaft laut zweier Vereine einer Individualisierung. Dabei nehmen die Menschen immer weniger Rücksicht auf andere und deren Freiheit und sind mehr auf sich selbst fokussiert (vgl. V2: 42). Es hat früher zur Lebensart gehört, dass „man Dinge gemeinsam gemacht hat“ (V3: 8). Denn Gemeinschaft war damals die Möglichkeit sich kennen zu lernen und sich zu treffen (vgl. V3: 8). Die Individualisierung geht dabei laut Aussage heute soweit, dass sich viele nicht mehr an wöchentliche Treffen binden wollen. Diese Einstellung sich zu nichts mehr verpflichten zu wollen, bringt gerade für Vereine, die auf regelmäßige Treffen angewiesen sind, wie beispielsweise ein Musikverein mit Proben, Probleme in Bezug auf die Teilhabe (vgl. V3: 10). Aber auch für die Vorstandspositionen bringt die Individualisierung Herausforderungen mit sich, wie unter dem Untercode *Vorstandschafft findet keinen Nachfolger* bereits näher beschrieben wurde. Daran anknüpfend wird von V2 darauf Bezug genommen, dass der jüngeren Generation zugeschrieben wird, sich lieber Projektbezogen engagieren zu wollen und sich damit nicht mehr dauerhaft zu binden. Nach jedem Projekt wollen sie die Wahlmöglichkeit haben etwas Neues zu machen und damit ihre zuvor bereits erwähnte Freiheit behalten (vgl. V2: 29, 42).

Auch die persönlichen Interessen wandeln sich laut Erfahrungsberichten. Denn die Jugend kennt das traditionelle Vereinsleben an sich kaum mehr und geht lieber Feiern als an einem

Vereinsfest oder ähnlichem teilzunehmen. Zudem liegen die Prioritäten mehr auf den modernen Medien, Partys, Urlauben und Nachmittagsschlaf anstatt darauf die Schönheit und die Möglichkeiten der eigenen Heimat zu sehen (vgl. V5: 81ff). Laut einer anderen Aussage erwarten viele trotz einem abnehmenden persönlichen Interesse an der lokalen Gemeinde dennoch, dass im Ort etwas los ist und es Veranstaltungen gibt. Allerdings ohne, dass sie selbst etwas dafür tun wollen. Es wird als selbstverständlich gesehen, dass Erlebnisse von anderen organisiert werden (vgl. V21: 85).

Der Wandel der persönlichen Interessen hängt auch eng mit dem Mobilitätswandel zusammen. Gerade in den ländlichen Regionen besitzen heute viele ein eigenes Auto und sind damit deutlich mobiler als die Generationen vor ihnen. Folge daraus ist ein Rückgang der Mitgliederzahlen (vgl. V2: 47), weil sich heutzutage jeder durch die bessere Erreichbarkeit frei eine Freizeitaktivität aussuchen kann und damit nicht mehr auf das Angebot vor Ort angewiesen ist. "Die Sachen haben keine Grenzen mehr. Man kommt überall hin" (V19: 61). In diesem Zusammenhang ist auch anzuführen, dass die Veränderung der Interessen auch mit dem Angebotswandel zusammenhängt. Denn früher waren „die Freizeitmöglichkeiten [...] völlig andere, man hatte nicht die Freizeitangebote, die man heute hat“ (V3: 10). Es gibt mittlerweile ein Überangebot an verschiedensten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung (vgl. V3: 10ff). Wohingegen es früher weniger Angebote gab und der Verein deswegen etwas Besonderes war (vgl. V19: 61).

Aber nicht nur die individuelle Freizeitseite hat sich laut Erfahrungen der Befragten verändert, sondern auch die Ansprüche an einen Verein haben sich geändert. Beispielsweise muss immer mehr Spektakel stattfinden und die Vereine müssen ihren Mitgliedern etwas Besonderes bieten. Dadurch muss vieles verändert und an die aktuellen Interessen angepasst werden (vgl. V19: 33). Manche Vereinsarten, wie Musikvereine, die früher viel Zulauf hatten, wecken heute hingegen mit ihrem Angebot kaum mehr Interesse beim Nachwuchs (vgl. V3: 24).

Weiterhin wird zum Thema gesellschaftlicher Wandel angeführt, dass auffällig ist, dass gerade viele junge Vereinsmitglieder „nicht so die Disziplin und den Ehrgeiz mitbringen, wie es die Älteren machen“ (V15: 25). Zudem wird laut einem Befragten heute nicht mehr in demselben Umfang wie früher auf die Vermittlung gesellschaftlicher Werte geachtet (vgl. V19: 61).

Wie die Auswertung illustriert, hat die Befragung der Vereine gezeigt, dass für viele Vereine Aspekte des gesellschaftlichen Wandels ein bedeutendes Thema in der Vereinsarbeit sind.

Relevante Aspekte sind dabei der Wandel des Kinderbetreuungssystems, die Wegzüge junger Bevölkerung sowie die Individualisierung. Zudem spielen der Wandel der persönlichen Interessen und das Fehlen von Disziplin und Ehrgeiz der Jugend eine Rolle für die Befragten.

Urban-rural differences

Der Code *urban-rural differences* bezieht sich auf die Situation der Vereine im ländlich geprägten Fichtelgebirge. Viele Vereine haben Aussagen darüber getroffen, wie die Region ihnen hilft oder inwiefern die Vereinsarbeit sich positiv für die Region auswirkt und wie diese insgesamt das ländliche Leben beeinflussen kann. Dabei ist oftmals der Vergleich von Stadt und Land zum Thema geworden, ebenso wie Herausforderungen und auch Potentiale von Vereinen in ruralen Gebieten.

Ein Punkt, auf den die Vereine eingegangen sind, ist das Land als Urlaubsregion und Ruheort in Vergleich zu den städtischen Gebieten. Ein Verein erzählt, dass für ihre Feste und Veranstaltungen bis zu 500 Kilometer weit gefahren wird. Dies bringt einen besonderen Nutzen für die Region des Fichtelgebirges, da die Gäste Gastronomie und Übernachtungen in Anspruch nehmen. Viele der Besucher kommen mittlerweile jährlich und würden die Gemeinde ohne die Veranstaltung überhaupt nicht kennen (vgl. V18: 85ff). Auch Kooperationen mit Städten sind bei einem anderen Verein ein Ziel, dabei wollen sie die bestehende Kooperation mit einem Verein in Frankfurt fortführen und ausbauen. Damit versuchen sie den Städtern die Möglichkeit zu geben ihre Bilder über den ländlichen Raum zu verändern - „die waren schon sehr beeindruckt“ (V11: 59). Die Menschen schätzen besonders das viele Grün, die Ruhe und die Möglichkeiten für Wanderungen. V11 spricht vom „Sphärischem“, „Ruhigem“ und „Gleitendem“ (vgl. V11: 119), das eigentlich nicht spektakulär ist, aber es doch auf eine bestimmte Weise ist. V7 spricht der Region einen hohen Landschafts- und Freizeitwert zu. Dabei sieht der Verein es als wichtig und auch als ihre Aufgabe an, durch Aktivitäten Menschen in die Region zu bringen und die Attraktivität zu steigern (vgl. V7: 10f). Der Verein erwähnt die Toskana als ländlichen Raum, in dem eine sehr lebendige Workshops- und Vereinsszene existiert, als Beispiel. Dieses hat sich der Verein selbst zum Vorbild genommen (vgl. V7: 21f). Dabei will V7 durch viele kleine Ideen und Kooperationen die Vielfältigkeit des Fichtelgebirges bündeln, nach außen tragen und somit einen Beitrag für den ländlichen Raum und auch für den Tourismus vor Ort leisten (vgl. V7: 26).

Einige Vereine sehen auch in dem Spannungsfeld zwischen ländlichem und städtischem Raum Herausforderungen.

Ein Punkt dabei ist, dass viele oftmals das Gefühl haben, dass das der ländliche Raum versucht wie die Stadt zu sein. V11 erzählt, das „Land wiederum giert nach städtischen Attitüden und wenn es ihnen gelingt städtisch zu sein, meinen sie das wäre die Lösung, aber die Lösung liegt mindesten in der Mitte, dass das Land so bleibt wie es ist“ (V 11: 51). Dabei spricht der Befragte von einer „Eventgeilheit“, die man versucht auf dem Land nachzubilden, weil der Eindruck entsteht, dass die Städte den modernen Ton angeben und der ländliche Raum nachziehen muss (vgl. V11: 53). Der Befragte kann zwar nachvollziehen, dass die Versuchung groß ist so zu werden und den städtischen Charakter zu imitieren, jedoch sieht er es als Problem und warnt davor sich der Stadt anzugleichen (vgl. V11: 121).

Des Weiteren wird angeführt, dass der Diskurs bezüglich des ruralen Raums teilweise defizitär ist. Dabei wird, laut Aussage, oftmals angesprochen, dass sich das Land gegenüber der Stadt benachteiligt fühlt und die Großstädte auf eine arrogante Art und Weise über den ländlichen Raum sprechen (vgl. V11: 50).

Ein weiterer Punkt, der von V2 angeführt wird, bezieht sich auf die Größe der Gemeinden. Der Befragte selbst ist in seiner Gemeinde in drei Vereinen, wobei er in einem auch den Vorstandsposten besetzt. Für ihn fällt besonders in kleinen Kommunen auf, dass aufgrund der geringeren Einwohnerzahl als zum Beispiel in den Städten, das Angebot an potentiellen Mitgliedern deutlich geringer ist. Dies kann Vereine vor große Herausforderungen stellen (vgl. V2:35).

Dem widersprechend wurde von weiteren Vereinen (V3, V5) die Problematik angesprochen, dass die eigenen, ländlichen Gemeinden schon eher zu groß sind, worunter die Gemeinschaft und das Verbindlichkeitsgefühl und als Konsequenz auch die Vereinsarbeit leidet. Der Musikverein V3 merkt an, dass die Gemeinde eine unzweckmäßige Größe hat (vgl. V3: 8). Je kleiner die Gemeinden beziehungsweise die Dörfer sind, desto größer ist dort der Zusammenhalt. Die Menschen sind in vielen Vereinen, weshalb die Dorfgemeinschaft funktioniert. Bei einer Kleinstadt besteht bereits das Zugehörigkeitsgefühl zu einzelnen Vierteln oder Straßenzügen und nicht mehr zur gesamten Gemeinde. Oftmals gibt es von einem Vereinstyp auch mehrere Vereine in kleineren Städten (vgl. V3: 12). Einem Befragten zufolge sind die Menschen in 100- bis 200-Seelen-Dörfern noch eingefleischter, haben engere Bindungen und kein Problem genügend Helfer zu finden (vgl. V5: 93).

Eine weitere Herausforderung auf dem Land ist der Wegzug der Menschen. Es gibt immer weniger Bevölkerung, die in ruralen Gebieten wohnen will (*s. Kapitel 2.1*) und dementsprechend auch ein immer kleiner werdendes Angebot an Events oder Veranstaltungen. V5 sagt

aus, dass viele wegziehen, bei ihnen nichts los ist und ihnen besonders der Nachwuchs fehlt. Es sind eher seltene Fälle, in welchen die Jungen in der Region bleiben und es wird kritisiert, dass Vereine und Veranstaltungen nicht mehr ausreichen, um die Menschen vor Ort zu halten (vgl. V5: 19f). Zusätzliche Kriterien, die Bevölkerung aus ländlichen in städtische Regionen abwandern lassen sind fehlende Supermärkte, ein geringeres Angebot an Schulen und Kindergärten sowie an Unternehmen, die einen Arbeitsplatz bieten (vgl. V5: 34). Des Weiteren merkt V5 an, dass aus dem Freundeskreis viele zum Studieren wegziehen und dazu zwangsläufig in die Städte gehen müssen. Ihnen zufolge sind die einzigen Gründe für eine Rückkehr in die Heimat die günstigen Immobilienpreise und die Familienplanung (vgl. V5: 39f). „Wer was drauf hat geht studieren und weg, wer nicht so viel drauf hat, denen ist es wurst und die bleiben da“ (V5: 42). Mit dieser Aussage wird auf das Phänomen verwiesen, dass viele junge, gut qualifizierte Menschen in die Stadt ziehen, weil sie im ländlichen Raum keine oder wenige Perspektiven sehen. Dem stellt ein anderer Verein gegenüber, dass mittlerweile in der Region genug gut bezahlte und höherwertige Arbeit vorhanden ist und dadurch auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Jungen nach dem Studium wieder zurückkehren (vgl. V6: 61). Als Beispiel wurde genannt, dass auch durch Pendeln von Pottenstein nach Bayreuth weiterhin in der Umgebung gewohnt werden kann, weshalb keine Anstellung in weiter entfernten Städten gesucht werden muss (vgl. V6: 65). Demzufolge muss niemand wegziehen oder es besteht zumindest die Möglichkeit wieder zu kommen, und diejenigen, die wieder kommen sind nach V6 „fast heimatverbundener als die anderen“ (V6: 61f).

Als eine letzte Problematik wurde der ÖPNV angesprochen, der im ländlichen Raum eher rudimentär vorhanden ist und eine Herausforderung darstellt. Hier sind dauerhafte Lösungen für die Landkreise notwendig (vgl. V23: 65). Dies wurde jedoch relativ selten von Vereinen als relevante Problematik für die Vereinsarbeit thematisiert, da man sich anderweitig selbst hilft (*s. schlechte Infrastruktur*). Dem wird entgegengesetzt, dass durch die Dorfgemeinschaft und das „jeder kennt jeden“ (V6: 31), Fahrgemeinschaften entstehen.

Als einer der wichtigsten Punkte wird dabei die Hilfe innerhalb der Dorfgemeinschaft genannt. Wenn sich Menschen kennen, helfen sie sich viel eher untereinander und auch innerhalb der Vereine gibt es mehr Gemeinschaft. Das wird als genereller Vorteil für den ländlichen Raum gesehen (vgl. V18: 110ff). Vor allem die Zusammenarbeit mit anderen Vereinen funktioniert im kleinräumigen besser, da jeder jeden kennt (vgl. V2: 13). Der Austausch ist allein deshalb schon größer, da sich jeder häufig über den Weg läuft (vgl. V18: 46). Des Öfteren ist im Zusammenhang mit dem Punkt des Sich-Kennens auch das Stichwort der sozialen

Kontrolle gefallen. Diese ist am Land durch ein häufiges aufeinander treffen höher als in städtischen Gebieten. Dadurch funktioniert, laut Aussage, die Vereinsstrukturen im ländlichen Raum besser. Diese traditionellen Bindungen und Beziehungen sind in der Stadt schwieriger zu erreichen (vgl. V2: 29). Das Gemeinschaftsleben und die damit verbundene soziale Kontrolle wird hier als großer Vorteil gesehen, besonders da keine Anonymität wie in Städten vorherrscht (vgl. V2: 45). Im Dorf weiß jeder Bescheid, alle bekommen alles mit und allein deshalb entstehen hier schon soziale Netzwerke (vgl. V5: 24, V5: 52).

Ebenfalls als positives Merkmal im ländlichen Raum stellen sich günstigere Preise heraus. Zum Thema der *urban-rural differences* wurde bereits thematisiert, dass viele junge Menschen zum Studieren wegziehen und später teilweise für die Familienplanung wieder zurückkehren, da Immobilien im ländlichen Raum leichter zu finanzieren sind. Auch bei Kleinigkeiten, wie dem Mitgliedsbeitrag sieht V11 eine Chance im ländlichen Raum. Während bei ihnen 20 Euro im Jahr fällig werden, zahlen Mitglieder in ähnlichen Vereinen in der Großstadt 50 Euro im Quartal, also 200 im ganzen Jahr. Denn das Angebot an Veranstaltungen und individueller Vielfalt ist im ländlichen Raum im Vergleich zum städtischen deutlich günstiger (vgl. V11: 63).

Besonders Eigenleistung und individuelle Vielfalt wird auf dem Land als ein Potential gesehen, denn Vereine folgen hier einer anderen Dynamik und Logik (vgl. V11: 63).

Unterschiede zu Vereinen in Städten ab 50.000 Einwohner sind laut V23 auf jeden Fall erkennbar. Es wird kritisiert, dass sich die Vereine mehr öffnen und mehr auf die Gemeinschaft setzen müssen sowie weniger die städtische Individualität in den Vordergrund stellen sollten. In diesem Zusammenhang kann auch erwähnt werden, dass viele der Dinge, die individuell passieren, auch in einem Verein und gemeinschaftlich umgesetzt werden können (vgl. V23: 76f). V19 merkt dabei an, dass auch in den Städten viele Vereine mit fehlendem Mitgliederzuwachs kämpfen müssen, es keine Jugendabteilungen mehr gibt und generell immer weniger Menschen dazu kommen (vgl. V19: 65).

Sehr drastisch formuliert V17 die These, dass ohne das Vereinsleben im ländlichen Raum nichts mehr los wäre und es nichts mehr gäbe. Es funktioniert, weil viele Ehrenamtliche sehr viel private Zeit, privates Vermögen und Geduld in die Vereinsarbeit stecken und diese kostenlos der Gemeinschaft zur Verfügung stellen. „Wenn das irgendwann wegfällt, weil keine Ahnung, das Geld irgendwo anders gebraucht wird, bin ich überzeugt davon, dann war es das“ (V17: 47). Im ländlichen Raum wird ein Zusammenhalt geschaffen, der so in den Städten nicht möglich ist (vgl. V15: 75). Auch für V23 lebt der ländliche Raum von der Vereins-

arbeit (vgl. V23:75) „In den ländlichen Gegenden ist das schon wichtig, dass man Vereine hat“ (V15: 75). Denn der ländliche Raum bietet auch viele Vorteile für Vereine und zeigt, warum diese wichtig für die ruralen Gebiete sind und die wiederum eine Chance für die Vereine bieten.

Sonstiges

In der Kategorie Sonstiges werden alle relevanten, aber nicht direkt zuordbaren Aussagen gesammelt. Es werden unter anderem weitere Vorgehensweisen von Vereinen abgebildet, die teilweise als Lösungsansätze verstanden werden können, aber oftmals nur als allgemeine Aussagen aufgefasst werden können. Bei diesem Code ist anzumerken, dass auch einzelne Aussagen aufgezählt werden, zwischen denen in dieser Beschreibung kein Bezug hergestellt wird.

Beispielsweise wird das eigene Alleinstellungsmerkmal in der Vereinslandschaft von einem Befragten als Vorteil genannt. Außerdem können durch die vielfältige Aufstellung des Vereins unterschiedliche Themen für Veranstaltungen herausgesucht werden, je nachdem, welche Personengruppe damit erreicht werden soll (vgl. V12: 61, 101). Außerdem wird eine abwechslungsreiche Programmgestaltung positiv bewertet (vgl. V12: 157).

Des Weiteren werden Eintrittspreise kritisch gesehen, weswegen stattdessen Sachen verkauft werden: „Wir wollen die Informationen weitergeben und wenn man Eintritt verlangt kommt das nicht gut rüber. Daher haben wir auch die Merchandise Produkte.“ (V12: 126). Eine weitere Möglichkeit ist das Anlegen des Vereinsgeldes in Sachwerten, beispielsweise in den Erhalt historischer Gebäude, von denen auch die Öffentlichkeit profitiert. Das wirkt sich positiv auf die Spendenbereitschaft aus, weil positive Effekte für die Allgemeinheit entstehen (vgl. V2: 11). Weiterhin wird genannt, dass sowohl für Mitglieder als auch für Externe, die dem Verein Geld spenden, die Sichtbarkeit der (Arbeits-)Ergebnisse wichtig ist (vgl. V2: 29).

Auch führt ein Verein an, dass sich eine Person bei ihnen im Verein um die Öffentlichkeitsarbeit kümmert, der das auch beruflich macht und sich das positiv auswirkt (vgl. V11: 42ff). Weiterhin können durch familiäre Einbindung Mitglieder für Vereine gewonnen werden, allerdings nur, wenn ein eigenes Grundinteresse vorhanden ist (vgl. V6: 57, 58, 92). Auch kann ein Mitglied den eigenen Freundeskreis zum Verein mitbringen (vgl. V6: 58). Zudem wird der Spaßfaktor bei Treffen und Veranstaltungen als Grund für erneutes Kommen angeführt (vgl. V20: 65). Des Weiteren wird angeführt, dass den Helfern auf Festen auch etwas geboten werden muss (vgl. V12: 126).

Außerdem wird genannt, dass sich Jugendgruppen in verschiedenen Vereinen zeitversetzt entwickeln. Während sich eine Jugendgruppe eines Vereins auflöst, formt sich in einem anderen einen neue. Auch stoßen frühere Jugendlichen teilweise wieder zum Verein hinzu, wofür die Erfahrungen, die in einem Verein gemacht werden, wichtig sind (vgl. V4: 57). Zusätzlich wird genannt, dass es aufgrund der Gesetze immer eine Begleitperson braucht, wenn der Verein mit der Kindergruppe unterwegs ist, was sich Ressourcentechnisch häufig schwierig gestaltet (vgl. V6: 166f).

Von einem Musikverein genannt, dass es die “allgemeine Volksbewegung” (V3: 24) der Vereine nicht mehr gibt. Gerade die Verpflichtung zu regelmäßigen Terminen scheint ein Hindernis ist (vgl. V3: 11). Eine Möglichkeit sieht der Befragte darin, zukünftig in einer Nische vertreten zu sein. Das würde bedeuten, dass es in wenigen Gemeinden Vereine dieser Art gibt, die Zulauf aus anderen Orten bekommen. (vgl. V3: 24)

Zudem finden sich Aussagen über gesellschaftliche Auswirkungen von Vereinen dem Code zugeordnet. Sie werden als „Förderer von Zusammensein und Spaß“ (V19: 101) sowie als „Friedensstifter“ (V19: 63) gesehen. Zudem wird angemerkt, dass Vereine helfen Wurzeln zu bilden und das Selbstbewusstsein zu stärken (vgl. V19: 63).

Es werden auch einige Besonderheiten von Vereinen deutlich. Beispielsweise möchte ein Verein keine Mitglieder aus umliegenden Gemeinden. Leute aus anderen Gemeinden dürfen aber an Veranstaltungen teilnehmen (vgl. V9: 51). Dies liegt vermutlich darin begründet, dass Personen aus anderen Gemeinden kaum aktiv im Verein mitarbeiten können. Zudem kommt es bei einem Kunstverein vor, dass die Grenze zwischen Verein und Beruf verschwimmt, weil die meisten Mitglieder Künstler sind (vgl. V14: 33, 45, 66).

Weiterhin werden positive Auswirkungen der Vereine auf die Region des Fichtelgebirges beispielsweise durch Veranstaltungen (vgl. V14: 24) und auf die Gemeinde durch das Schaffen einer Identifikationsmöglichkeit mit dem Ort gesehen (vgl. V2: 3). Als weiterer positiver Aspekt wird die Verbesserung der Außendarstellung der Gemeinde durch den Verein genannt (vgl. V12: 106). Zudem besteht die Möglichkeit, dass das Fichtelgebirge durch eine Bündelung der Vielfalt der Ideen profitiert (vgl. V7: 26).

Im Kapitel Auswertung der Codes wurden sämtliche Codes aus den Interviews einzeln ausgewertet und dargestellt, wie die befragten Vereine bestimmte Herausforderungen, Potentiale oder weitere Thematiken, wie den gesellschaftlichen Wandel oder Unterschiede zwischen

ländlichem und städtischem Raum, sehen. Nachdem nun Aussagen der Interviewten allgemein und nach Themen spezifisch vorgestellt wurden, werden im Folgenden die Matrizen der Maximalkontrastierung ausgewertet.

3.3.4 Matrizen Maximalkontrastierung

Die beiden Maximalkontrastierungen (*s. Anhang*) zeigen die den interviewten Vereinen zugeordneten Herausforderungen beziehungsweise Potentiale. Die Matrix der Herausforderungskontrastierung wird einerseits auf Basis des Interviewleitfadens und bisheriger Kenntnisse des Teams als auch über die angefertigten Interviewsteckbriefe gebildet. Jede Zuordnung wird durch ein Kreuz in der jeweiligen Matrix kenntlich gemacht. In horizontaler Richtung der Matrizen stehen die Herausforderungen respektive die Potentiale, während vertikal die Vereine numerisch und mit deren Kategorie genannt werden.

3.3.4.1 Herausforderungskontrastierung

In der Herausforderungskontrastierung (*s. Anhang*) werden die kulturellen Vereine des Fichtelgebirges den durch aus auf dem Interviewleitfaden sowie bisher gewonnenen Erkenntnissen der Studenten basierenden ermittelten Problemen zugeordnet, vor welchen Vereine stehen können. Insgesamt gibt es sieben Übercodes, welchen 28 Unterodes zugewiesen werden. Die Beschreibung der Herausforderungscodes findet sich in (*s. Kapitel 3.3.3.1*).

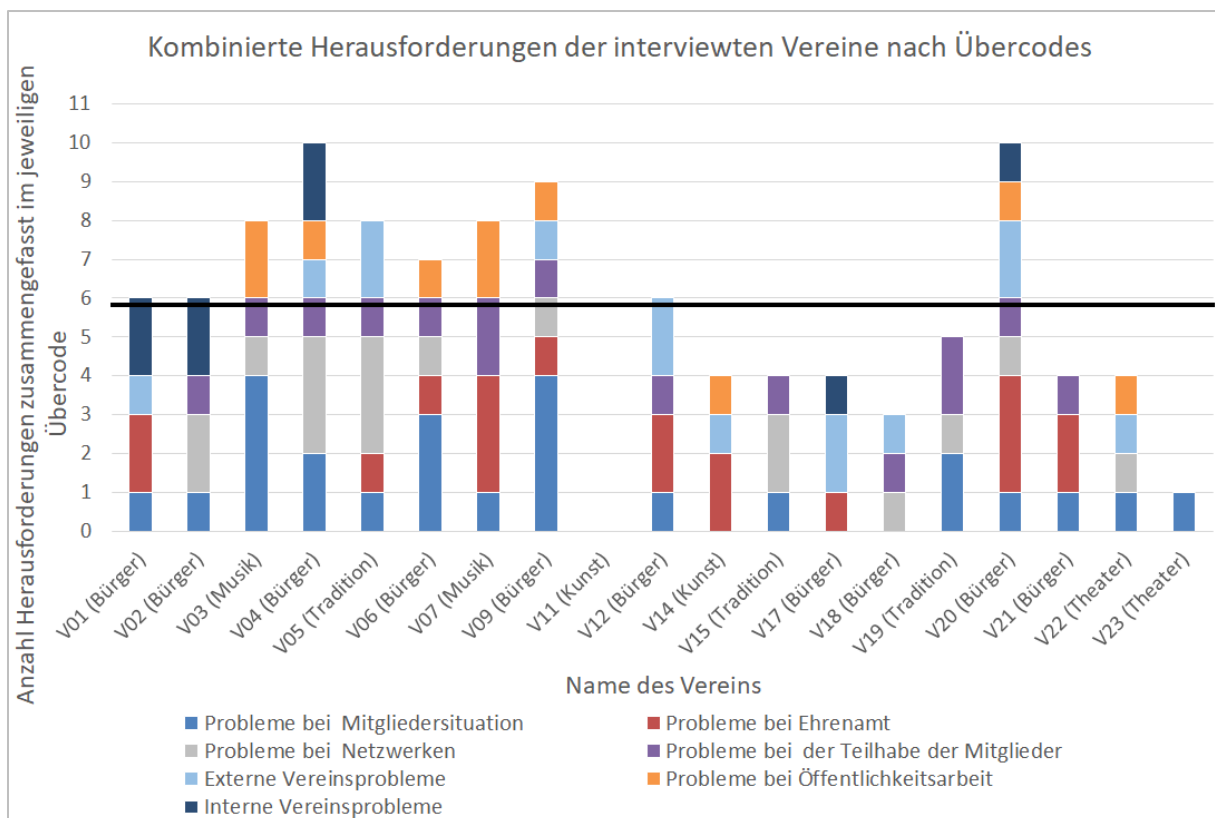


Abb. 40 zeigt die Verteilung der Herausforderungen auf die einzelnen befragten Vereine. Jedem der sieben Übercodes ist eine Farbe zugeordnet. Dadurch kann mithilfe der Skala auf der y-Achse sowohl die Anzahl an Gesamtherausforderungen als auch die einzelnen Probleme je Übercode abgelesen werden.

Nun wird der Durchschnitt dargestellt und genannt wie viele Kategorien betroffen sind. Die Partnerschaftsvereine befinden sich nicht in der Auswertung, dass kein Verein dieser Art interviewt wurde. Anhand der Gesamtzahl an Herausforderungen (107), welche durch die Anzahl der 19 befragten Vereine dividiert wird, entsteht ein Durchschnittswert aller Herausforderungen. Die durchschnittliche Anzahl an Herausforderungen pro Verein beträgt 5,6. Neun Vereine liegen unter diesem Wert, zehn darüber. Von den insgesamt 107 Herausforderungen entfallen 25 auf den Übercode *Probleme bei Mitgliedersituation*. Da dieser Übercode Vereinen aus vier Vereinskategorien – Musik-, Bürger-, Tradition- sowie Theaterverein – zugeordnet werden kann, entfallen 6,25 Probleme auf jede Kategorie. *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder* – 14 Herausforderungen bei drei Vereinskategorien (Musik-, Bürger-, Traditionsvereine; Schnitt: 4,6), *Probleme bei Ehrenamt* mit 18 Problemen in vier Kategorien – Bürger-, Tradition-, Musik- sowie Kunstverein – und einem Durchschnittswert von 4,5 sowie *Externe Vereinsprobleme* mit 12 Herausforderungen in den drei Vereinskategorien Bürger-, Tradition- sowie Kunstverein bei durchschnittlich vier Problemen folgen. Die wenigstens Probleme im Schnitt besitzen die Übercodes *Probleme bei Netzwerken* (2,83 in Bürger-, Tradition-, Musik-

und Theatervereinen), *Interne Vereinsprobleme* (2,67 exklusiv in Bürgervereinen) und *Probleme bei Öffentlichkeitsarbeit* mit einem Wert von 2,4 Problemen in Bürger-, Musik-, Kunst- sowie Theatervereinen.

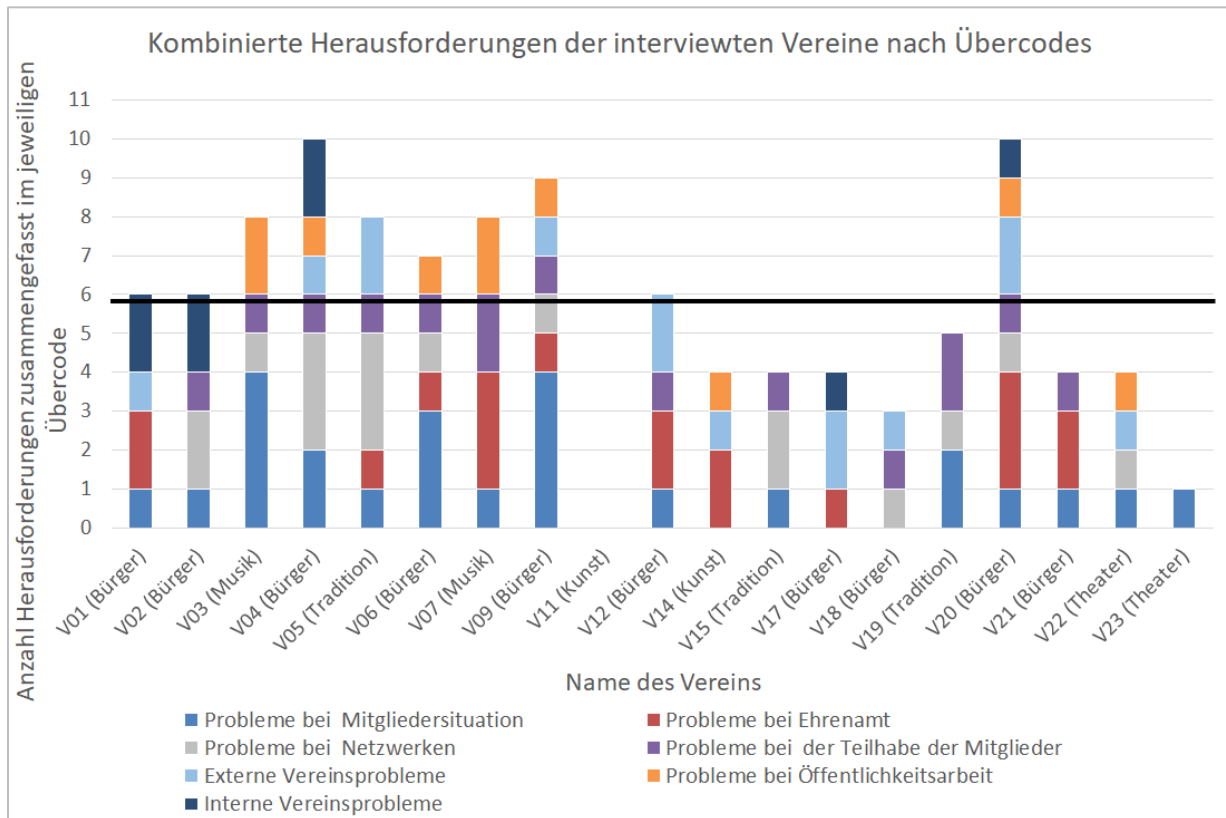


Abb. 40: Herausforderungen der interviewten Vereine zusammengefasst in den Übercodes. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.

Hinsichtlich der Gesamtanzahl an Codierungen wird der Übercode *Probleme bei Mitgliedersituation* 15 Mal angekreuzt. Dahinter folgen mit 13 Nennungen *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder* sowie elfmal *Probleme mit Netzwerken*. Am wenigsten wird die Herausforderung *Externe Vereinsprobleme* mit fünf Codierungen genannt. Werden nur die Unter-codes betrachtet, wird *zu wenige aktive Mitglieder* mit zwölf Kreuzen am häufigsten codiert. *Generationsproblem* mit elf sowie *Bestand und Analyse* mit neun Nennungen folgen. Jeweils nur eine Nennung weisen die Probleme *keine Teilnahme bei Veranstaltungen*, *keine Verantwortlichen* und *Ressourcenungleichgewicht* auf. Gar keine Markierung befindet sich bei *zu wenige passive Mitglieder* sowie *schlechte Erreichbarkeit*.

Den nächsten Aspekt stellt die Anzahl kombinierte Herausforderungen dar. Das heißt, es wird untersucht, wie viele Vereine einem Problem zugeordnet werden. Dabei werden alle Vereine mit mindestens drei Problemen berücksichtigt. Es ist zu sehen, dass es mehrere Vereine gibt, die gleichzeitig Codierungen bei denselben Problemen aufweisen. Es gibt fünf Vereine aus den Kategorien Bürger-, Musik- und Traditionsverein, die sich Kreuze bei drei Herausforde-

rungen teilen – zu *wenige aktive Mitglieder*, *Generationenproblem* sowie *Bestand und Akquise*, was der häufigsten Anzahl an gleichzeitigen Codierungen entspricht. Achtmal haben Vereine Nennungen bei *zu wenige Mitglieder* sowie *Bestand und Akquise*. Danach folgen jeweils sechsmal Nennungen bei *zu wenige Mitglieder* und *Generationenproblem* sowie *zu wenige aktive Mitglieder* und *Zeitmangel*. Seltene Kombinationen sind bei jeweils einem Verein: *Zeitmangel* (Ehrenamt) und *Zeitmangel* (Öffentlichkeitsarbeit) bei V20, *keine finanzielle Entlohnung* und *Spannungen und Konflikte* bei V1 sowie *zu wenige teilnehmende Mitglieder* und *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* bei V7. *Schlechte Erreichbarkeit und Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* bei V3 sowie *keine Teilnahme an Veranstaltungen* und *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* bei V7 sind weitere einmalige Problemkombinationen.

Die durchschnittliche Anzahl der Herausforderungen nach Vereinskategorie, führen die Musikvereine mit 16 Problemen an. Das entspricht bei nur zwei Vereinen, die in diese Kategorie fallen, einem Durchschnitt von acht Herausforderungen. Danach folgen die zehn Bürgervereine mit 65 Problemen an insgesamt und 6,5 im Schnitt. Die Traditionsvereine (17 Probleme bei drei Vereinen) haben einen Problemdurchschnitt im Wert von 5,5, die beiden Theatervereine (fünf Probleme) von 2,5. Genau zwei Herausforderungen im Durchschnitt besitzen die Kunstvereine, bei vier Problemen insgesamt.

Nach der durchschnittlichen Problemanzahl sind die meistcodierten Übercodes je Vereinskategorie zu untersuchen. Die meisten Problemkreuze der Bürgervereine liegen bei *Probleme bei Mitgliedersituation* mit 14 Nennungen. Ebenfalls in diesem Übercode haben die Musik- (fünf Codierungen), sowie Theatervereine mit zwei ihr Herausforderungsmaximum. Die Traditionsvereine werden unter *Probleme bei Netzwerken* mit sechsmal am häufigsten codiert. Bei den Kunstvereinen belegt *Probleme bei Ehrenamt* mit zwei Kreuzen den vorderen Rang. Daraus lässt sich erkennen, dass die Vereine unterschiedliche Hauptherausforderungen hinsichtlich ihrer Nennungen aufweisen und die Bürgervereine diverse Probleme haben, wohingegen die Kunstvereine fast keine Herausforderungskreuze besitzen.

Wird die Anzahl der Probleme nach Vereinen betrachtet, dann haben V4, V9 und V20 haben die höchste Zahl an Herausforderungen – zehn, neun, zehn – die divers verteilt sind. Im Gegensatz dazu, besitzen V11 mit keiner und V23 mit einer Herausforderung kaum Probleme. Die unterschiedlichsten Herausforderungen hat V20 mit Nennungen bei sieben Übercodes, während V23 eine Codierung aufweist, somit nur in einem Übercode ein Problem besitzt.

3.3.4.2 Potentialkontrastierung

In der Potentialkontrastierung (s. *Anhang*) werden die kulturellen Vereine den induktiv, also im Nachgang aus vorliegenden Ergebnissen ermittelten Potentialen zugeordnet. Wenn Verei-

ne eine Chance in diesem Potential sehen oder dieses Bereits besitzen, wurden sie mit x markiert. Insgesamt gibt es elf verschiedene Potentialeigenschaften, welche durch die Interviews ersichtlich wurden. Die Beschreibung der Potentialcodes findet sich in *Kapitel 3.3.3.2*.

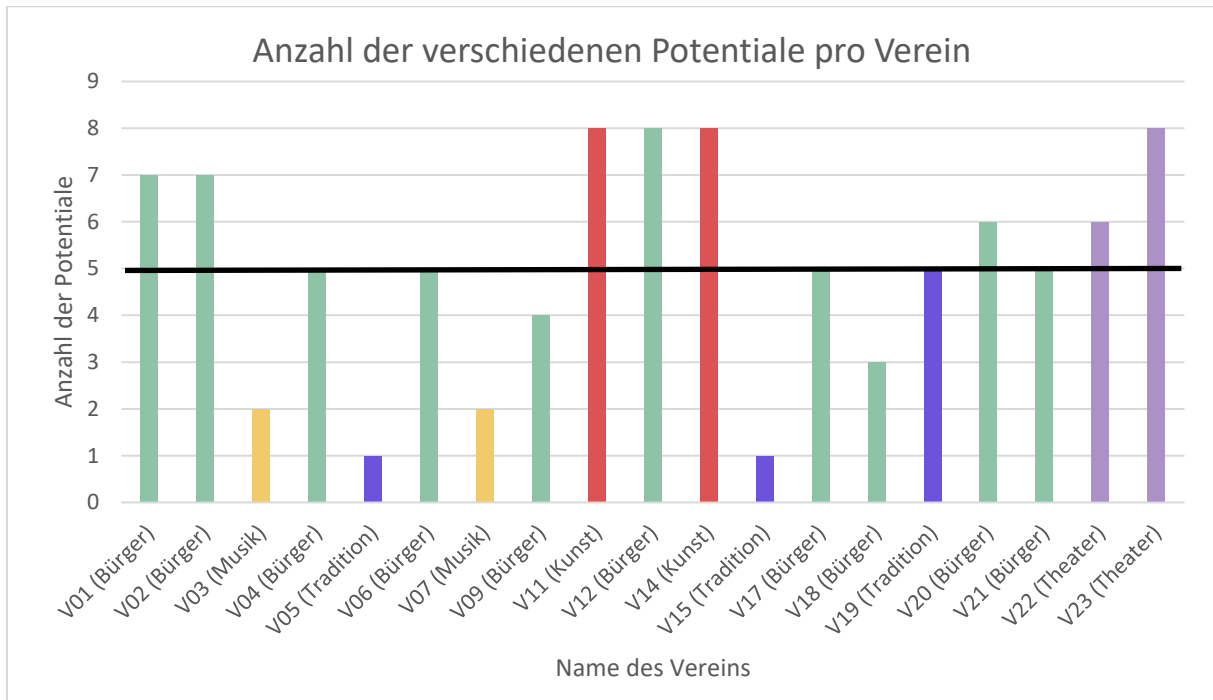


Abb. 41: Potentialeigenschaften der interviewten Vereine. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.

Abb. 41 zeigt die Verteilung der Potentiale auf die einzelnen befragten Vereine. Jeder der sechs Vereinskategorien ist eine Farbe zugeordnet, wobei die Partnerschaftsvereine herausfallen, da kein Interview mit einem Verein dieser Kategorie durchgeführt wurde. Dadurch kann mithilfe der Skala auf der y-Achse sowohl die Anzahl an Gesamtpotentialeigenschaften als auch die je nach Kategorie abgelesen und addiert werden.

In den elf Potentialen sind Häufungen bei den Codierungen nach Vereinen zu erkennen. 15 Vereine haben eine Codierung unter *extended network*, 13 Vereine stehen unter *local network*. Dabei werden elf Vereine bei beiden Potentialeigenschaften angekreuzt. Dem Potential *proactive* sind elf kulturelle Vereine zugeordnet worden. Jeweils sechs Vereine werden in den Chancen *project based work* sowie *shared management committees* markiert. Die geringste Vereinsanzahl – fünf – unter einem Potential stehen unter *dynamic*. Auf die Vereine bezogen haben V5 mit *flexibility* sowie V15 mit *dynamic* jeweils nur ein Potential. Drei Vereine, V11 (Kunstverein), V12 (Bürgerverein) und V23 (Theaterverein), besitzen jeweils acht Chancen und haben davon fünf gemeinsame Potentialeigenschaften – *creating social commitment*, *project based work*, *extended network*, *local network* sowie *proactive* (s. Anhang).

Im Durchschnitt besitzen die 19 kulturellen Vereine fünf Potentialeigenschaften bei insgesamt 96 Potentialcodierungen, wobei die Verteilung schwankend ist. Dabei haben fünf Vereine genau fünf Chancen, acht Vereine über fünf und sechs Vereine weniger als fünf Potentiale. Nach Kategorien geordnet, besitzen die Kunstvereine im Durchschnitt acht Potentialeigenschaften, denn beide befragten Vereine weisen jeweils acht Chancen auf. Dahinter folgen die beiden Theatervereine mit einem Schnitt von sieben Chancen (V22 hat sechs, V23 acht Potentialnennungen) und die Bürgervereine mit einem Wert von 5,5, da sie 55 Potentiale auf zehn Vereine verteilt besitzen. Traditionsvereine mit durchschnittlich 2,3 Potentialnennungen bei sieben codierten Potentialen und Musikvereine mit zwei Codierungen (vier Chancen insgesamt) folgen.

Die am häufigsten codierten Chancen liegen jeweils bei den Bürgervereinen. Dabei entfallen neun Nennungen auf *extended network*, acht auf *local network* sowie sechs auf *proactive*. Da die Anzahl der Bürgervereine (zehn) sowie deren Gesamtzahl an Potentialnennungen mit 55 diejenige der anderen Vereinskategorien zahlenmäßig übersteigt, ist dieses Ergebnis logisch. Die beiden Musikvereine werden insgesamt bei nur vier Potentialeigenschaften codiert. Es ist auffällig, dass die beiden befragten Kunstvereine nur zweimal kein Potentialkreuz haben – bei *shared management committees* sowie *dynamic*, bei einer Gesamtzahl von elf Potentialen insgesamt.

3.3.4.3 Kombinierte Betrachtung Herausforderungen und Potentiale

Ein größerer Zusammenhang der Vereinsausrichtungen lässt sich jedoch aus den gemeinsamen Potentialen *creating social commitment*, *project based work* sowie *proactive* herausstellen. Diese drei Chancen spiegeln eine moderne Denkweise wider, denn die Erzeugung von Gemeinschaftsgefühl, projektbasierte Arbeit sowie das offene Zugehen auf und Werben um mögliche neue Mitglieder offenbart zukunftsorientiertes Vereinsleben der Vereine V11 (Kunstverein), V12 (Bürgerverein) sowie V23 (Theaterverein). Ob derartige Strategien vermehrt von Vereinen angewendet werden, kann bei der relativ geringen Fallanzahl hier nicht bezeugt werden, dennoch ist es auffällig, dass sie ähnlich agieren. Im Gegensatz dazu sind die beiden Traditionsvereine V5 (*flexibility*) und V15 (*dynamic*) mit jeweils nur einem markierten Potential zu nennen.

Werden Vereine aus demselben Ort verglichen, ist ersichtlich, dass diese ein Kreuz bei dem Potential *local network* haben. Dabei liegen *strong ties* vor. Diese sind ein Hinweis darauf, dass freundschaftliche Verbindungen zwischen den Einwohnern existieren können (vgl. STEGBAUER 2010: 105f). Jene Vereine mit den häufigsten Potentialen, jeweils acht, sind V11, V12 und V23, gleichzeitig zeigt sich, dass sie die wenigsten Markierungen hinsichtlich der

Herausforderungen aufweisen (vgl. Herausforderungskontrastierung und Potentialkontrastierung). Es kann gefolgert werden, dass Vereine mit einer hohen Anzahl an Potentialen relativ wenige Probleme haben.

Ein weiterer Zusammenhang besteht zwischen den Herausforderungen und der Projektbezogenheit von Vereinen. Bei 17 von 19 Interviewpartnern wird die Projektbezogenheit als Potential genannt, nur V3, V4, V19 und V22 agieren nach Verbindlichkeitslogik, obwohl der Traditionsverein V19 sowie der Theaterverein V22 beiden Organisationslogiken zugeordnet werden. Deshalb grenzen sich nur V3 und V4 von der Chance der Projektbezogenheit ab. Zusätzlich weisen diese – neben V20 mit zehn Herausforderungen – die höchste Problemanzahl, von acht beziehungsweise zehn Nennungen, auf. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass nicht projektbezogene Vereine im Verhältnis zu anderen mehr Probleme haben.

Diese Auswertung der Interviews durch die Herausforderungsmatrix zeigt auf, mit welchen Problemen kulturelle Vereine im Fichtelgebirge konfrontiert werden. Dabei sind einige Vereine unter vielen Herausforderungen markiert worden. Dennoch bedeutet die Erwähnung eines Problems nicht, dass sich der jeweilige betroffene Verein in einer Notlage befindet. Es besteht die Möglichkeit, dass die Benennung von Herausforderungen auf eine realistische Selbsteinschätzung rückführbar ist und genau diese kulturellen Vereine durch gezielte Gegenmaßnahmen ihre Probleme vermindern können. Dieses Kapitel soll zudem die Potentiale von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge aufzeigen. Es ist zu bemerken, dass die codierten Potentiale manchmal Wünsche der Vereine sind und dass sie Vereine oftmals örtliche sowie überörtliche Netzwerke aufgebaut haben und diese pflegen, was auf eine breite Aufstellung der Akteure hindeutet. Zusätzlich fällt auf, dass drei der interviewten Vereine eine offensichtlich moderne Ausrichtung verfolgen.

3.3.5 Typisierung der Vereine

In diesem Unterkapitel erfolgt die Auswertung der Typisierung. Bei der Typisierung werden Vereine mit denselben Merkmalskombinationen einem Typ zugeordnet, um Zusammenhänge besser verstehen zu können. Im Folgenden die für die Typisierung verwendeten Merkmale beschrieben. Danach erfolgt eine Charakterisierung der einzelnen Typen. Dabei ist zu sagen, dass nur dreien der 24 gebildeten Typen genug Vereine zugeordnet werden konnten, um spezifische Aussagen zu treffen. Allerdings können einige Typen, denen nur ein Verein zugewiesen werden kann, beschrieben werden. Dies ist möglich, wenn ein kausaler Zusammenhang zwischen den Logiken des Typs und den Herausforderungen sowie Potentialen des jeweiligen

Vereins wahrscheinlich ist. Abschließend wird auf den Zusammenhang zwischen den zwei Dimensionen Kategorie und Typ eingegangen. Dadurch soll dabei eine möglichst gute Charakterisierung von Vereinen ermöglicht werden.

Vorgehensweise der Typisierung

Für die Charakterisierung wurden drei Merkmale mit unterschiedlichen Ausprägungen genutzt, durch deren Kombination die jeweiligen Typen entstehen. Dies wird in *Abb. 42* ersichtlich. Dabei ist zu betonen, dass die Merkmale gleichwertig sind, also keine Hierarchie darstellen, und die Abbildung nur der Übersichtlichkeit dient. Diese könnte auch mit der Netzwerkslogik oder der Veranstaltungslogik beginnen. Allerdings wird im Laufe der Beschreibung deutlich, dass die Netzwerkslogik sich teilweise stärker auf Herausforderungen und Potentiale auswirken kann.

Im Folgenden werden die drei Eigenschaften vorgestellt. Eine *strukturorientierte Organisationslogik* zeichnet sich durch einen Fokus auf die eigene Gemeinde beziehungsweise das Gemeindeleben aus. Hingegen weist eine *offene Organisationslogik* einen Regionalbezug und eine Orientierung nach außen auf, woraus sich ein urbaner Charakter ergeben kann. Bei einer *projektorientierten Veranstaltungslogik* sind Veranstaltungen von Vereinen als einzelne zeitlich begrenzte Projekte zu verstehen, wobei Mitglieder entweder mitarbeiten. Weist der Verein eine *verbindliche Veranstaltungslogik* auf, ist eine regelmäßige Teilnahme, zum Beispiel bei wöchentlichen Gesangsstunden eines Chors, für das Funktionieren des Vereins notwendig. Ein *Mischtyp* kombiniert die beiden Merkmale Flexibilität und Verbindlichkeit miteinander, indem beispielsweise regelmäßige Proben und nicht verpflichtende Feste stattfinden.

Hinsichtlich der Netzwerkslogik können die Ausprägungen *extended und local network, extended network, local network* und *no network* vorkommen, die stark an die Codierung angelehnt sind. *Local network* bezeichnet dabei nur Netzwerke innerhalb der eigenen Gemeinde, gehen diese über die Gemeindegrenze hinaus werden sie als *extended network* bezeichnet.

Durch das Vernachlässigen von Merkmalen können zudem Übertypen gebildet werden. Hier ist noch einmal zu betonen, dass die Merkmale gleichwertig sind und die sogenannten Übertypen nur als erhöhte Abstraktion zu verstehen sind. Im Kontext des Projektes wurden Übertypen ohne das Merkmal der Netzwerkslogik gebildet, da auffällig ist, dass dadurch nochmals spezifischere Aussagen über die Verteilung der Vereine möglich sind.

Charakterisierung der Typen

Nachdem die einzelnen Merkmalsausprägungen kurz beschrieben wurden sind, soll nun auf

die einzelnen Typen eingegangen werden. Dazu werden zunächst die jeweiligen Merkmalsausprägungen genannt. Danach werden Herausforderungen und Potentialen, die von dem jeweiligen Typ besonders oft genannt werden, angeführt. Dabei handelt es sich sowohl um Potentiale, welche die jeweiligen Vereine selbst haben als auch solche, die sie nur sehen angeführt werden. Der Grund hierfür ist, dass auch eventuelle zukünftige Chancen, je nach Merkmalskombination anders bewertet wird. Abschließend werden die Herausforderungen und Potentiale des jeweiligen Typs miteinander in Beziehung gesetzt.

Typ 1: Strukturorientierte Organisationslogik - projektorientiert - *extended* und *local network*

Typ 1 umfasst Vereine, die das Element der strukturorientierten Organisationslogik aufweisen, projektorientiert arbeiten und *extended* und *local network* zugewiesen werden können. Die fünf Vereine, die diesem Typen zugeordnet werden können, sind die vier Bürgervereine V1, V2, V11, V20, V21 und ein Kunstverein V11.

Hier wird deutlich, dass die Probleme, vor denen diese fünf Vereine stehen größtenteils dem Übercode *Probleme beim Ehrenamt* zuordenbar sind, wobei diese sich auf *Zeitmangel*, *keine Hauptamtlichen*, *mangelnde Wertschätzung* und *keine finanzielle Entlohnung* relativ gleich verteilen. Die meisten Herausforderungen dieses Typs sind ein *Generationenproblem* wie auch ein Problem mit der *Bürokratie* der internen Vereinsstrukturen.

Dem gegenüber werden bei diesem Typen auffällig oft Potentiale angesprochen, die es für Vereine gibt oder die diese selbst haben. Typ 1 ist der einzige Vereinstyp, bei dem alle Potentiale durch mindestens einen der Vereine genannt werden. Allerdings ist einschränkend zu sagen, dass diesem Typ auch die meisten Vereine zugeordnet wurden. Besonders wichtig ist dabei das *local network* und das *extended network*. Dies ist aufgrund der Zuordnung zu diesem Typ einerseits aufgrund seiner Netzwerklogik (*extended + local network*) einleuchtend, andererseits ist zu erwähnen, dass diese beiden Codes bei allen Vereinen, egal welchen Typs, als bedeutende Potentiale angesehen werden. Viele der Vereine besitzen bereits ein Netzwerk und sehen dieses als vorteilhaft für sich. Das Netzwerk geht dabei über lokale, bekannte Kontakte hinaus bis hin zu überregionalen und internationalen Netzwerkpartnern und schließt vor allem die Beziehungen zur Presse, die als bedeutend wahrgenommen werden, mit ein. Zudem sieht mehr als die Hälfte aller Vereine des Typs 1 *proactive* als Potential. Auch sind *creating social commitment*, *sponsor* und *charismatic* wichtig.

Besonders dem *Generationenproblem* wird bei diesem Typen versucht auf verschiedensten Ebenen entgegenzuwirken. Dabei werden vor allem drei der für den Vereinstyp wichtigsten

Potentiale als Chancen gesehen. Dieser sehr vernetzte Typ sieht auch eine Bereicherung darin, durch eine einzelne stark netzwerkende Persönlichkeit den *networker* eigene Verbindungen und Beziehungen und damit auch den Verein zu stärken.

Typ 3: Strukturorientierte Organisationslogik - projektbezogen - local network

Unter Typ 3 fallen Vereine, die das Element der strukturorientierten Organisationslogik aufweisen, projektorientiert arbeiten und nur ein *local network* aufweisen. Drei Vereine können diesem Typen zugeordnet werden. Die zwei Bürgervereine V12 und V17 sowie ein Theaterverein V23.

Bei einer Betrachtung der Gesamtzahl der diesem Typ zugeordneten Herausforderungen, steht dieser vor auffällig wenigen. Die Herausforderungen sind jedoch vergleichsweise divers auf die einzelnen Probleme verteilt. Vereine des Typs 3 weisen teils ein *Generationenproblem* und die *mangelnde Wertschätzung* in der Ehrenamtsarbeit auf. Im Vergleich zu den anderen Vereinstypen ist dieser besonders mit *externen Vereinsproblemen* betroffen. Die Vereine kämpfen außerdem damit *keine finanzielle* sowie *keine administrative Unterstützung durch Kommunen* zu bekommen.

Bei den Potentialen wird bei diesem Typ ebenfalls das *extended* und *local network* genannt. Dieser Typ ist im Gegensatz zu den anderen aber der einzige, bei dem jeder Verein diese beiden als Potentiale sieht. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Vereine auch andere Netzwerkslogiken als ihre eigenen Chancen wahrnehmen. Zum anderen können Netzwerklogiken den Vereinen so inhärent sein, dass sie diese nicht mehr als Potential wahrnehmen. Daneben nehmen die Vereine von Typ 3 alle *shared management committees* als eine Chance für das Vereinswesen wahr. *Proactive* und *flexibility* sind zwei weitere Stärken, die bei diesem Typ als wichtige Voraussetzungen für eine funktionierende Ehrenamtsarbeit gesehen werden.

Dem Vereinstyp 3, der auf der lokalen Ebene netzwerkt, ist eine gute Verbindung und Unterstützung seitens der Kommune sehr wichtig. Denn diese wurde von den zutreffenden Vereinen oft als Herausforderung gesehen ebenso wie die mangelnde Wertschätzung der Vereinsarbeit. Da dieser Typ sehr ortsverbunden ist, ist eine gute Zusammenarbeit und Unterstützung der Gemeinde von hoher Bedeutung. Dabei könnte auch die projektorientierte Veranstaltungslogik eine Rolle spielen, da bei einer verbindlichen meist alles einem geregelten Ablauf folgt und Unterstützungen oder Rücksprachen mit der Gemeinde kaum getroffen werden müssen. Vor allem ist auch das *Generationenproblem* hier ein Thema. Durch offenere Strukturen und Ideen wird versucht dem entgegenzuwirken, dabei sind vor allem die Potentiale *flexibility* und

proactive diejenigen, bei welchen die Vereine eine Chance sehen, der Problematik etwas entgegenzusetzen.

Typ 4: strukturorientierte Organisationslogik - projektorientiert - no network

Unter Typ 4 finden sich Vereine, die eine strukturorientierte Organisationslogik aufweisen, projektorientiert arbeiten und kein Netzwerk haben. Diesem Typ sind die fünf Vereine, zwei Traditionsvereine (V5, V15) und drei Bürgervereine (V6, V9, V18), zuzuordnen.

Es fällt auf, dass alle fünf Vereine vor der Herausforderung stehen, *zu wenige aktive Mitglieder* zu haben. Auch zeigt dieser Vereinstyp die meisten Probleme bei der *schlechten Erreichbarkeit* von potenziellen, neuen Mitgliedern. Weiterhin stellt sich heraus, dass dieser Typ die meisten Probleme bei Netzwerken hat. Die Hälfte aller Vereine, die *keine Kompromissbereitschaft* als Herausforderung nennen, entfällt auf diesen Typ. Gleichzeitig besteht bei mehr als der Hälfte der Vereine dieses Typs allerdings auch kein Interesse an einer Vernetzung. *genetzwerkt*.

Vereine dieses Typs führen verhältnismäßig oft das Potential *flexibility* an. Auch werden, obwohl dieser Typ nicht *netzwerkt*, dennoch Aussagen zu *local* und *extended network* als Potentiale von Vereinen getroffen. Es muss hierbei aber auch erwähnt werden, dass diese beiden Potentiale bei allen Typen die häufigsten Nennungen haben. Es sich, dass *creating social commitment*, *charismatic*, *networker project based work* und *proactive* im Vergleich zu anderen Typen relativ selten genannt werden. Außerdem gibt es keine Nennungen bei *sponsor* und *shared management committees*, die bei anderen Typen hingegen vergleichsweise häufig genannt werden. Insgesamt fällt auf, dass Vereine dieses Typs im Vergleich zu anderen nur wenig Potentiale anführen.

Es fällt zudem auf, dass dieser Typ die meisten Probleme bei der *schlechten Erreichbarkeit* von neuen Mitgliedern hat und alle Vereine dieses Typs das Problem *zu wenige aktive Mitglieder* nennen. Gleichzeitig ist es ein Typ, der nicht *netzwerkt*. Es sind spezifische Aussagen über diesen Typ möglich, weil ihm fünf Vereine zugeordnet werden können. In diesem Zusammenhang ist die Frage zu stellen, ob Netzwerke unter anderem das Problem *zu wenig aktiver Mitglieder* mildern und das Erreichen von neuen Mitgliedern fördern können. Auch dass diese Vereine keinen *sponsor* nennen, könnte mit den fehlenden Netzwerken in Verbindung stehen, da diese zunächst auf die Vereine aufmerksam werden müssen.

Weitere Typen

Es lässt sich erkennen, dass sich die meisten Vereine über die Merkmale strukturorientiert und projektorientiert (s. Abb. 42) definieren lassen. Dabei gibt es viele Typen, denen entweder keiner oder lediglich einer der interviewten Vereine zugeordnet werden kann. Das ist auf den doch eher geringen Umfang des Samples von 19 Vereinen zu erklären. Ein Überblick über alle Typen ist in (s. Abb. 42) zu finden. Zur Vollständigkeit werden nun dennoch die Typen kurz beschrieben, denen nur ein Verein zugewiesen werden konnte.

Bei den Typen 8, 9, 11, 13 und 14 konnten keine allgemeinen, typenspezifischen Auffälligkeiten beobachtet werden, da diesen jeweils nur ein Verein zugeordnet werden konnte. Es wird nun versucht mithilfe der Logiken der einzelnen Vereine die Typen dennoch näher zu beschreiben, auch wenn es nur Einzelfallbeschreibungen sind. Wird eine Verbindung zwischen den jeweiligen Logiken des Vereinstyps, zu den jeweiligen Herausforderungen und Potentialen des Vereins gesehen, wird versucht, den Typ darauffolgend besser zu charakterisieren. Ist dies nicht der Fall, wird hier davon ausgegangen, dass es vereins- und keine typenspezifischen Merkmale sind. Diese Charakterisierungen würden durch eine erhöhte Befragung von mehr Vereinen besser gestützt. Das war im Rahmen dieser Projektstudie aus Kapazitätsgründen leider nicht möglich. Die Beschreibungen der einzelnen Vereine, ohne den jeweiligen Typus charakterisieren zu können, dient dazu mögliche Anknüpfungspunkte für zukünftige Studien zu setzen.

Typ 8 wird der *strukturorientierten Organisationslogik*, einer *verbindlichen Veranstaltungslogik* zugeordnet, dabei weisen sie kein Netzwerk auf. Bei dem hier zugeordneten Verein ist hinzuzufügen, dass er um sein Fortbestehen kämpfen muss. Dabei hat der zugeordnete Verein bei dem Übercode *Probleme bei der Mitgliedersituation* jedes Problem genannt. In Kombination mit *zu wenige aktive Mitglieder* und Problemen im *Umgang mit neuen Medien*, sorgt das bei V3 für erhebliche Schwierigkeiten. Dabei sieht der Verein ein *extended network* als Chance an und nennt des Weiteren *charismatic* als mögliches Potential. Es braucht eine Person die, die Menschen mitreißt. Es kann also vermutet werden, dass dieser Typus aufgrund seiner Logiken *Probleme bei der Mitgliedersituation* und *zu wenige aktive Mitglieder* hat. Denn möglicherweise können durch die strukturorientierte Organisationslogik nicht genügend potentielle Mitglieder angesprochen werden. Auch könnte die Verbindlichkeit abschreckend wirken. Dazu kommt, dass der Verein nicht netzwerkt, wodurch ein Ausgleichen der Probleme eventuell möglich wäre. Es scheint bei diesem konkreten Verein der Wunsch zu bestehen, die eigene Netzwerkslogik anzupassen, wodurch er einem anderen Typus zufallen würde. Interessanterweise besteht dieser Wunsch bei der Veranstaltungslogik nicht. Eine andere Veranstal-

tungslogik könnte zum Beispiel durch das einmalige gemeinsame Üben mit anderen Musikvereinen und Ausflüge erreicht werden.

Typ 9 weist die Merkmale strukturorientierte Organisationslogik, Mischtyp bei der Veranstaltungslogik sowie *extended* und *local network* auf. Zu diesem Typen zählt V19 - ein Verein bei dem nur vereinzelt Probleme genannt werden. Neben *zu wenigen aktiven Mitgliedern* hat der Verein auch zu wenige Personen, die an seinen Veranstaltungen teilhaben. Zudem kämpft der Verein mit einem *Generationenproblem*. Das Thema Netzwerken wird hier von dem befragten Verein als schwierig empfunden, da ein *Ressourcenungleichgewicht* zwischen Vereinen vorhanden ist. Es ist allerdings schwierig diese Aspekte auf den Typus des Vereins zu beziehen, da keine weiteren Zusammenhänge zwischen den einzelnen Herausforderungen und den Netzwerkschwierigkeiten erkennbar sind. Deswegen ist davon auszugehen, dass dies eine persönliche Einschätzung des Befragten ist. Potentiale werden vor allem in der Netzwerkarbeit gesehen sowie bei *creating social commitment*, *sponsor* und *shared management committees*. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass diese als vereinspezifische Merkmale zu interpretieren sind und den Typen sehr eingeschränkt charakterisieren. Allerdings kann vermutet werden, dass die typenspezifische Merkmale Netzwerkslogik I (*extended + local network*) und Veranstaltungslogik III (Mischtyp zwischen Projektorientierung und Verbindlichkeit) durchaus in Verbindung mit der positiven Sicht auf Netzwerke stehen.

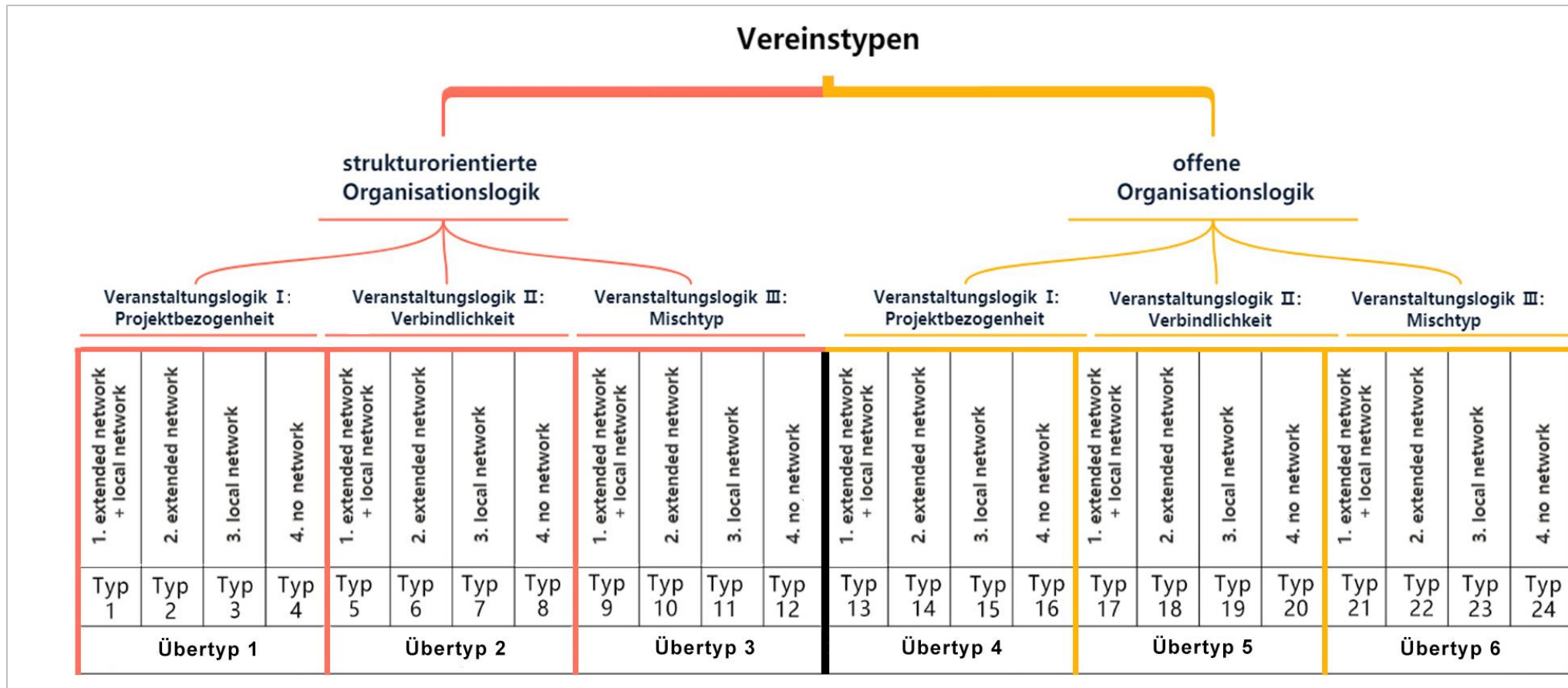


Abb. 42: Übersicht der Vereinstypen. Eigene Darstellung 2020. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.

Vereinstypen und Vereinskategorien

Im Folgenden werden Typen und Kategorien der Vereine miteinander in Verbindung gesetzt. Dies hat den Zweck Vereine besser zu charakterisieren und Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Dimensionen von Vereinen erkennen zu können. Dabei spielen Übertypen eine Rolle. Diese werden, wie auch oben beschreiben und in *Abb. 43* zu sehen, gebildet, indem nur die Merkmale Organisationslogik und Veranstaltungslogik berücksichtigt werden. Es ist dabei zu sagen, dass die Merkmale gleichrangig sind und die gebildeten Übertypen nur einen höheren Verallgemeinerungsgrad darstellen. Der Grund für diese Vorgehensweise ist, dass durch sie ein möglichst deutlicher Bezug zwischen Kategorien und Typen hergestellt werden kann. Die Bildung der Übertypen bedeutet allerdings nicht, dass das Merkmal der Netzwerkslogik nicht miteinbezogen wird. Es zeigt sich sogar, dass die Netzwerklogik ein bedeutender Unterschied oder eine wichtige Gemeinsamkeit sein kann.

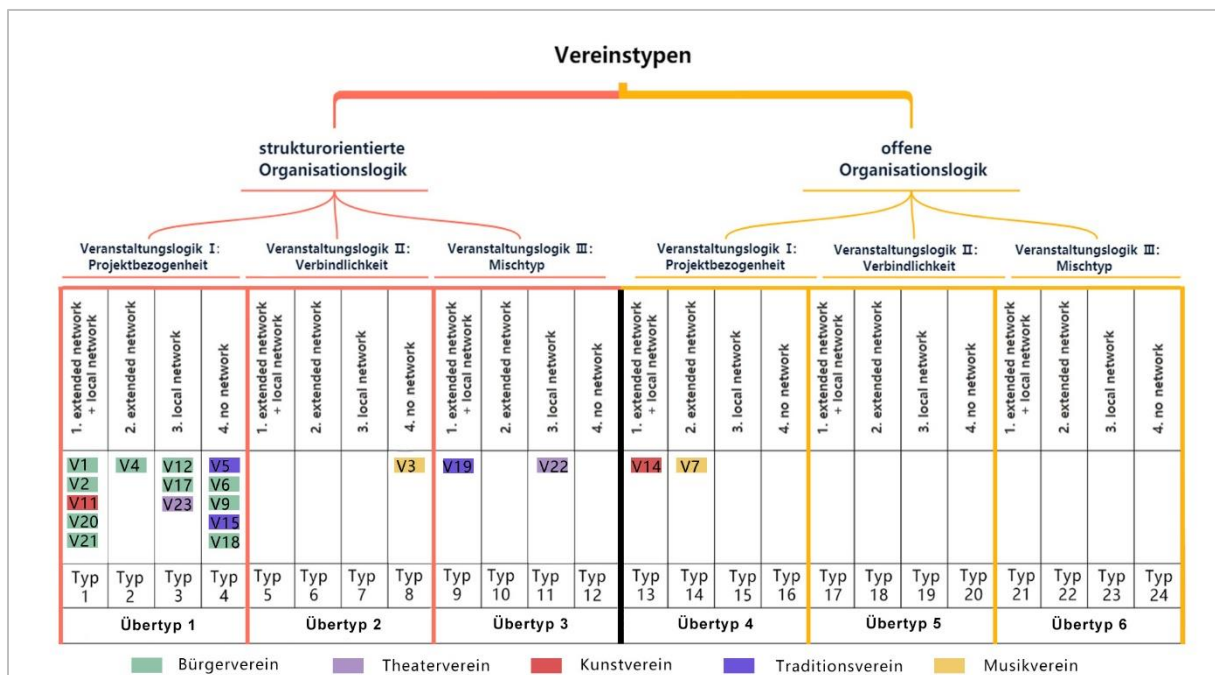


Abb. 43: Befragte Vereine nach Typen und farblicher Kennzeichnung ihrer Kategorie. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020.

Die befragten Bürgervereine, die unterschiedliche inhaltliche Ausrichtungen haben, sind strukturorientiert und projektbezogen, weshalb sie dem Übertyp 1 zugeordnet werden können (s. Kapitel 3.1.2). Netzwerkslogik zeigt sich, dass diese durchaus unterschiedlich ist. Gründe dafür, können zum einen die jeweiligen Zielstellungen des Vereins oder auch Hindernisse bei Vernetzung sein. Bei zwei der drei interviewten Traditionsvereine, die ebenfalls dem Übertyp 1 zugeordnet werden können, ist auffällig, dass sie nicht netzwerken und somit Typ 4 zugeordnet werden können. Die befragten Theatervereine, die hier unter die zwei unterschiedlichen Übertypen Übertyp 1 und Übertyp 3 zu finden sind, verfügen dennoch beide nur über ein

lokales Netzwerk. Bei Kunstvereinen, die auch in unterschiedlichen Übertypen (Übertyp 1 und Übertyp 4) zu finden sind, ist auffällig, dass beide über *local* und *extended network* verfügen, also jeweils Netzwerkslogik I zuzuordnen sind. Bei den beiden Musikvereinen hat sich auf Grundlage des empirischen Materials keine Tendenz erkennen lassen.

Es ist zu betonen, dass es sich hier, aufgrund der geringen Fallzahlen und der unterschiedlichen Verteilung der Vereine auf die Kategorien, nur um eine Tendenz handelt, die weiter zu überprüfen und zu untersuchen ist.

In diesem Kapitel wurden typenspezifische Potentiale und Herausforderungen sowie die jeweiligen Zusammenhänge dieser herausgearbeitet. Weiterhin wurden die Typen in Verbindung zu den Vereinskategorien gesetzt, sodass Zusammenhänge unterschiedlicher Dimensionen von Vereinen erkennbar sind. Aufbauend auf diesen Aspekten soll *im Kapitel 4.6* die Frage ‚*Welche Herausforderungen und Chancen haben unterschiedliche Vereinstypen?*‘ beantwortet werden.

4 Interpretation der Ergebnisse

Dieses Kapitel greift nochmals die wichtigsten Ergebnisse der Auswertung auf. Sie werden in sechs Unterfragen gegliedert und interpretiert. Zunächst geht es um die Frage ‚Wie ist der Bestand von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge?‘ wie sie im Titel dieses Berichts steckt. Die zweite Frage lautet ‚Wirkt sich der gesellschaftliche Wandel auf die Vereine im Fichtelgebirge aus?‘. Hier geht es verstärkt um die Interviews. Mit Hilfe der Erkenntnisse des Workshopsvereinsattraktivität wird die dritte Frage untersucht ‚Braucht es eine attraktivere Gestaltung des Vereinswesens, um junge Erwachsene anzusprechen?‘. In Frage vier ‚Was sind die Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge?‘ werden die Herausforderungscodes zusammengefasst und interpretiert. Die Potentialcodes werden in Frage fünf ‚Welche Chancen haben Vereine im kulturellen Leben im Fichtelgebirge?‘ angewendet. Die letzte Frage ‚Welche Herausforderungen und Chancen haben unterschiedliche Vereinstypen?‘ reflektiert die Analyse der Vereinstypen.

4.1 Heterogener Bestand kultureller Vereine im Fichtelgebirge

Das Ziel dieses Studienprojektes ist es unter anderem eine Bestandsanalyse des Vereinswesens im Fichtelgebirge durchzuführen. Da nur kulturelle Vereine (*s. Kapitel 3.1.1*) im Fokus der Untersuchung stehen, werden diese für das Gebiet des Fichtelgebirges erhoben. Als Basis dient das Vereinsmapping (*s. Kapitel 3.2.2*), in welchem alle kulturellen Vereine des Fichtelgebirges, die online über das Vereinsregister oder die Gemeindeforumseite auffindbar waren, dokumentiert sind. Erhoben wurden neben den Informationen zu Landkreis und Gemeinde außerdem die Kategorie des jeweiligen Vereins und angegebene Ansprechpartner. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Erhebung dargestellt und die Besonderheiten der Gemeinden und des Fichtelgebirges herausgearbeitet. ‚Wie ist der Bestand kultureller Vereine im Fichtelgebirge?‘ dient dabei als Leitfrage für dieses Kapitel.

Dafür wird zunächst die Vereinsdichte im Raum Fichtelgebirge pro tausend Einwohner betrachtet. Hier wird deutlich, wo die Vereinskultur besonders lebhaft ist. Danach wird auf die Verteilung der Vereinskategorien im Fichtelgebirge und den vier Landkreisen eingegangen. Hier zeigt sich, welche der Kategorien besonders häufig oder eher selten auftritt. Zuletzt wird die Verteilung der verschiedenen kulturellen Vereine auf Gemeindeebene untersucht. Dementsprechend wird auf Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Vereinskategorien der Gemeinden verknüpft mit einer Betrachtung der räumlichen Verteilung eingegangen. Des Weiteren wird versucht auf die aufgedeckten Phänomene der Vereinskultur des Fichtelgebirges Erklärungsmöglichkeiten anzubieten.

Vereinsdichte im Raum Fichtelgebirge

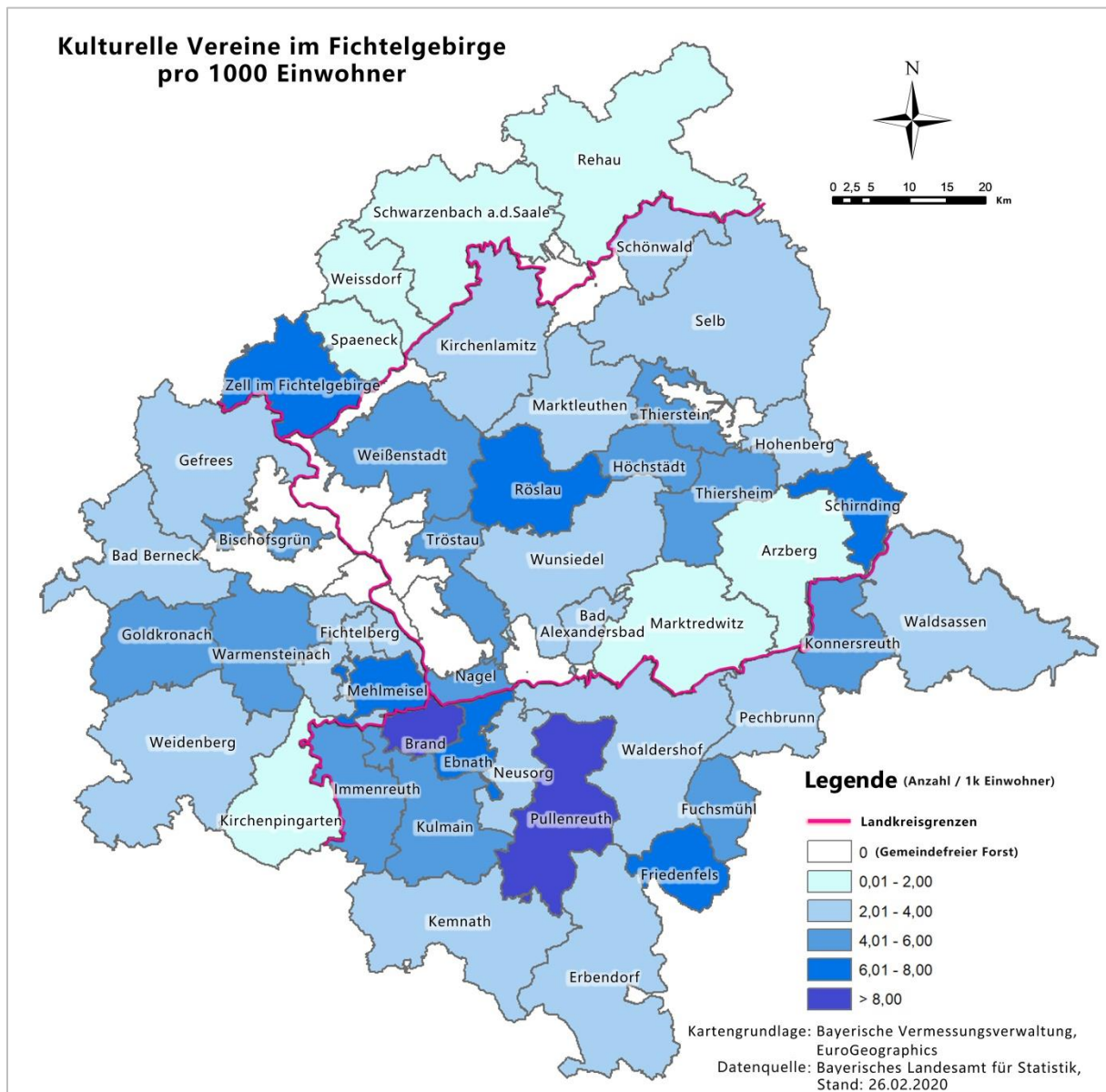


Abb. 44: Kulturelle Vereine pro 1.000 Einwohner. Einwohnerzahlen Stand 31.12.2018. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.

Mit Hilfe des Vereinsmappings wurden insgesamt 495 kulturelle Vereine für das Untersuchungsgebiet Fichtelgebirge erhoben. Schon während dem Sammeln der Daten wurde ersichtlich, dass es große Unterschiede in der Zahl der kulturellen Vereine pro Gemeinde gibt. Dies ist auch nicht verwunderlich, da die Flächengröße sowie Einwohnerzahlen der Gemeinden des Fichtelgebirges stark variieren. So könnte fälschlich davon ausgegangen werden, dass in einer kleineren Gemeinde mit niedrigen Einwohnerzahlen auch eine geringe Zahl kultureller Vereine existiert. Die Betrachtung absoluter Zahlen könnte diese Annahme stützen. Die Berechnung der Anzahl kultureller Vereine pro 1.000 Einwohner für alle Gemeinden zeigt jedoch ein gänzlich anderes Bild. Die Karte in Abb. 44 zeigt die Anzahl kultureller Vereine pro 1.000

Einwohner für die einzelnen Gemeinden. Je dunkler die Blaufärbung ist, desto mehr Vereine gibt es je Einwohner. Die Dichte im Gesamtdurchschnitt für das Untersuchungsgebiet beträgt 3,12 Vereine pro 1.000 Menschen. Bei einem Vergleich der Einwohnerzahlen mit den Zahlen der kulturellen Vereine pro 1.000 Einwohner, wird ersichtlich, dass je mehr Einwohner eine Gemeinde hat, desto weniger kulturelle Vereine gibt es. Dieses Ergebnis bestätigen auch die Interviewpartner. In kleineren Dörfern seien die Vereine größer und hätten keinen Mangel an Aktiven (vgl. V5: 89, V3: 8ff). Oder auch, dass der soziale Zusammenhalt besser ist in kleinen Dörfern (vgl. V15: 75, V23: 92). Eine Untersuchung der Gemeinden, welche weniger als 3.000 Einwohner haben ergibt, dass deren durchschnittliche Dichte kultureller Vereine viel höher ist. Die 27 ‚kleineren‘ Gemeinden weisen durchschnittlich 4,9 Vereine pro 1.000 Einwohner auf. Damit bestätigt das Vereinsmapping allgemeine Aussagen im Sinne von, auf den Dörfern läuft das alles noch besser (vgl. V5: 98). Jedoch haben die vier Gemeinden Kirchengarten, Sparneck, Weißdorf und Nagel, mit Einwohnern je zwischen 1100 und 1800, unter 1,9 Vereine pro 1.000 Einwohner. Ausnahmen in die andere Richtung gibt es nicht. Keine Gemeinde mit mehr als 3.000 Einwohnern hat eine höhere Dichte an kulturellen Vereinen pro 1.000 Einwohnern als 4,59, was nicht einmal den Durchschnittswert der kleineren Gemeinden erreicht.

Die Verteilung kultureller Vereine im Fichtelgebirge ist, wie oben gezeigt, sehr ungleich. Im Folgenden wird die Vielfalt der erhobenen Vereinskategorien und ihre Verteilung im Untersuchungsraum genauer betrachtet.

Verteilung der Vereinskategorien im Fichtelgebirge und auf Landkreisebene

Neben den Daten zur Anzahl von Vereinen pro Gemeinde wurde auch die jeweilige Vereinskategorie für jeden ins Mapping aufgenommenen Verein festgelegt. *Abb. 45* zeigt die Verteilung der Vereinskategorien im Fichtelgebirge. Dabei gibt es 193 Bürgervereine, welche mit ca. 39 Prozent die größte Kategorie der Vereine darstellen. Darauf folgt der Traditionsverein mit 147 Treffern, was ca. 30 Prozent entspricht. Den dritten Platz bei der Häufigkeit der Vereinszahlen belegt mit 107 (ca. 22 Prozent) die Kategorie Musikverein. Des Weiteren gibt es in den 45 Gemeinden des Fichtelgebirges 24 Theatervereine, was lediglich ca. 5 Prozent ausmacht. Darauf folgt die Kategorie Kunstverein, die mit 15 Vereinen (ca. 3 Prozent) im Fichtelgebirge vertreten ist. Das Schlusslicht bilden 9 Partnerschaftsvereine, welche einen Anteil von unter 2 Prozent an den gemappten Vereinen ausmacht. Die Erhebung zeigt deutlich, dass es eine große Menge an Bürger-, Traditions- und Musikvereinen im Untersuchungsgebiet

gibt. Auf die drei anderen Kategorien der kulturellen Vereine, Theater-, Kunst- und Partnerschaftsverein, entfallen weniger als 10 Prozent der Vereine im Fichtelgebirge.

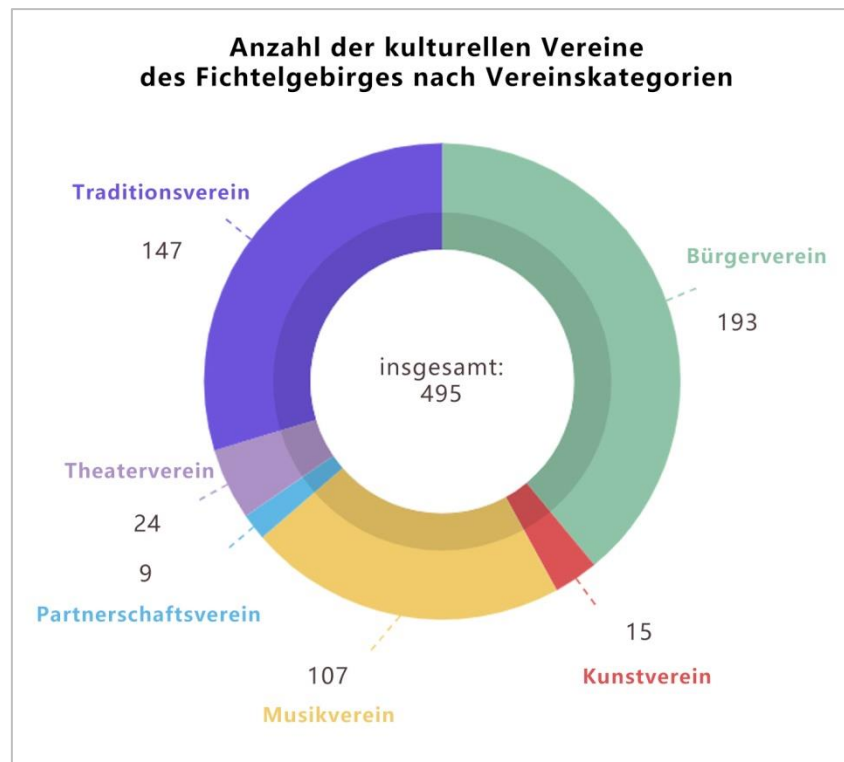


Abb. 45: Kulturelle Vereine des Fichtelgebirges nach Vereinskategorien. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.

Verteilung der Kategorien auf Landkreisebene

Wird die Verteilung der erhobenen Vereine nach Vereinskategorie auf Landkreisebene dargestellt, muss zunächst beachtet werden, dass die Abbildungen nur anhand einer prozentualen Verteilung miteinander verglichen werden können. Eine Betrachtung der absoluten Zahlen ist nicht möglich, da sich die Landkreise in der Anzahl ihrer Gemeinden und Einwohner unterscheiden (s. Abb. 46). Allein der LK Wunsiedel liegt komplett mit seiner Gesamtanzahl von 17 Gemeinden im Untersuchungsgebiet, wohingegen der Landkreis Hof beispielsweise mit nur fünf seiner Gemeinden zugehörig ist.

Für alle vier LK ergibt sich für die drei am stärksten vertretenen Kategorien ein ähnliches Bild wie in der Gesamtauswertung des Fichtelgebirges. Deutlich die meisten erhobenen Vereine weisen die Kategorien Bürger-, Traditions- oder Musikverein auf. Die anderen drei Kategorien kommen auch hier jeweils auf einen Anteil von nur ca. zehn Prozent. Jedoch variiert die Reihenfolge innerhalb der Landkreise, welche der drei häufigeren und der drei selteneren Kategorien wie viele Vereine vorweist. Die LK werden im Folgenden kurz vorgestellt.

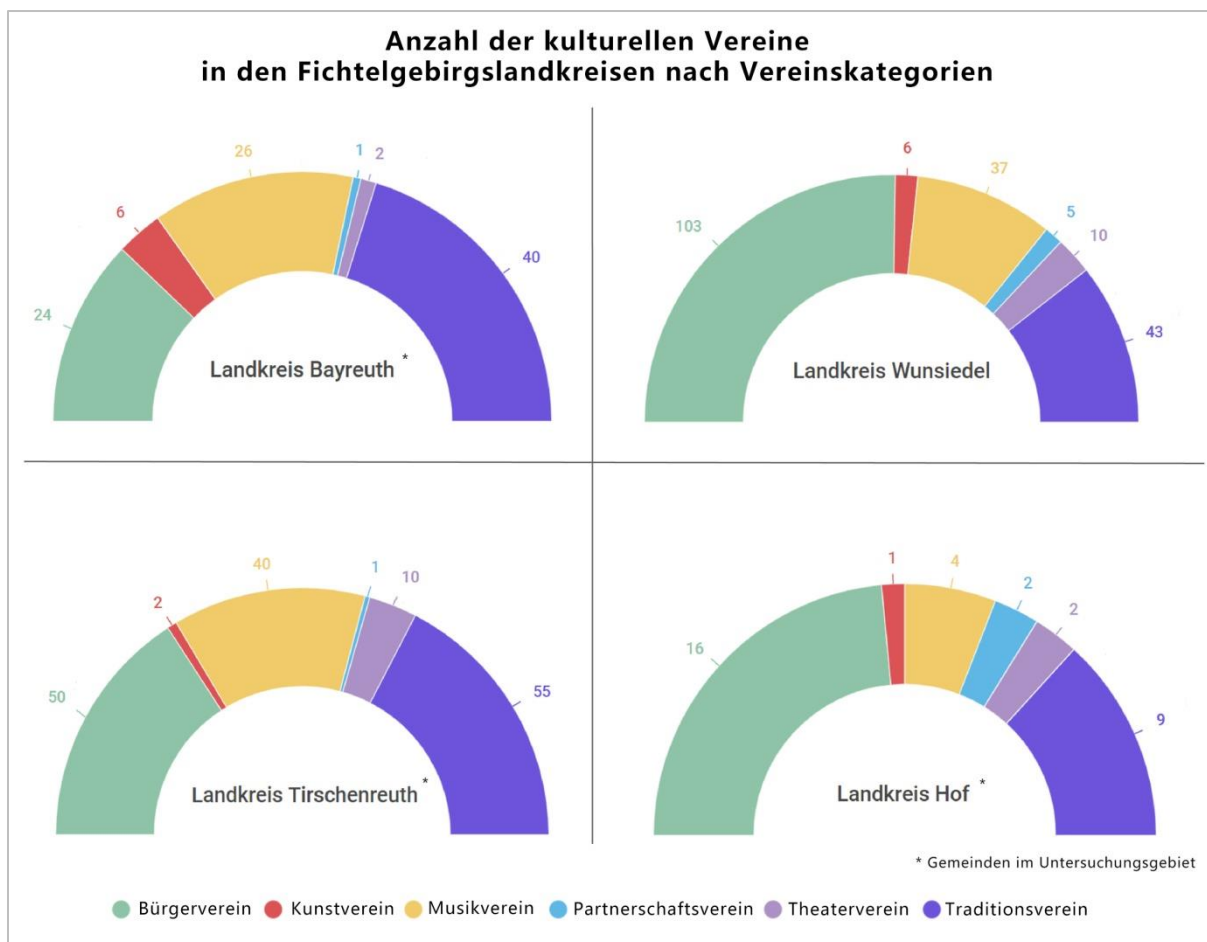


Abb. 46: Kulturelle Vereine nach Vereinskategorie aufgeteilt in die vier Landkreise des Untersuchungsgebiets. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.

Neun Gemeinden des LK Bayreuth gehören laut Definition (s. Kapitel 3.1.3) zum Fichtelgebirge. In diesem Gebiet wurden 99 kulturelle Vereine erkannt. Die meisten Vereine verzeichnet dort die Kategorie Traditionsverein mit 40 Vereinen. Darauf folgen die Musikvereine mit 26 und knapp darunter Bürgervereine mit 24 Vereinen. Es existieren 6 Kunst-, 2 Theater- und ein Partnerschaftsverein.

LK Wunsiedel hat mit 17 Gemeinden neben dem größten Anteil an Gemeinden und Fläche auch die meisten kulturellen Vereine im Untersuchungsgebiet. Von den 204 Vereinen entfallen allein 103 auf Bürger-, 43 auf Traditions- und 37 auf Musikvereine. Es gibt 10 Theatervereine im LK, 6 Kunstvereine und 5 Partnerschaftsvereine.

Vom LK Tirschenreuth liegen 14 Gemeinden im Untersuchungsgebiet. Damit sind fast ein Drittel aller Gemeinden dem Regierungsbezirk Oberpfalz zugehörig. In diesem Gebiet wurden 158 kulturelle Vereine gemappt. Das Verhältnis der größten Vereinskategorien ist recht ausgewogen. Die meisten Vereine weist die Kategorie Traditionsvereine mit 55 Nennungen auf. Darauf folgen Bürgervereine mit 50 und Musikvereine mit 40 Vereinen. Wie in Wunsiedel folgt hier der Theaterverein auf Platz vier mit zehn Vereinen. Weniger vertreten sind je-

doch Kunstvereine mit nur zwei Vereinen und die Kategorie Partnerschaftsverein mit nur einem einzigen Verein.

Der LK Hof ist mit nur fünf Gemeinden am schwächsten im Untersuchungsgebiet vertreten. Dementsprechend geringer ist auch die Anzahl der gefundenen Vereine. 34 kulturelle Vereine sind dem Fichtelgebirge zugehörig, davon entfallen 16 auf die Kategorie Bürgerverein. Am zweitstärksten vertreten sind Traditionsvereine mit 9 Vereinen. Darauf folgen Theater- und Partnerschaftsvereine mit jeweils zwei Vereinen und ein einzelner Kunstverein.

Die genaue Auswertung der Kategorien pro LK lässt erkennen, dass es deutliche Unterschiede in der Vereinskultur in den verschiedenen Verwaltungseinheiten gibt. Es muss beachtet werden, dass pro LK kein vollständiges Bild erfasst wurde, da abgesehen von Wunsiedel nur jeweils Ausschnitte dem Fichtelgebirge zugehörig sind. Trotzdem sind die Abweichungen ein Zeichen dafür, dass die Vereinskultur innerhalb des Fichtelgebirges nicht homogen ist. Im nächsten Schritt wird untersucht, in wie weit es räumliche Unterschiede im Fichtelgebirge auf der Ebene der Gemeinden gibt. Die Landkreisgrenzen verlieren hierbei ihre Bedeutung und die räumliche Anordnung der Verteilung steht im Vordergrund.

Verteilung der verschiedenen kulturellen Vereine auf Gemeindeebene

In den 45 Gemeinden, welche Teil des Untersuchungsgebietes sind, sind in jeder Gemeinde durchschnittlich Vereine aus 3,5 verschiedenen Kategorien angesiedelt. Dies kann eine diverse Vereinslandschaft bedeuten, es gibt jedoch auch Gemeinden, in welchen mehrere Vereine der gleichen Art ansässig sind. In *Abb. 47* ist anhand von Tortendiagrammen dargestellt, wie viel Prozent die unterschiedlichen vorhandenen Vereinskategorien in der jeweiligen Gemeinde einnehmen.

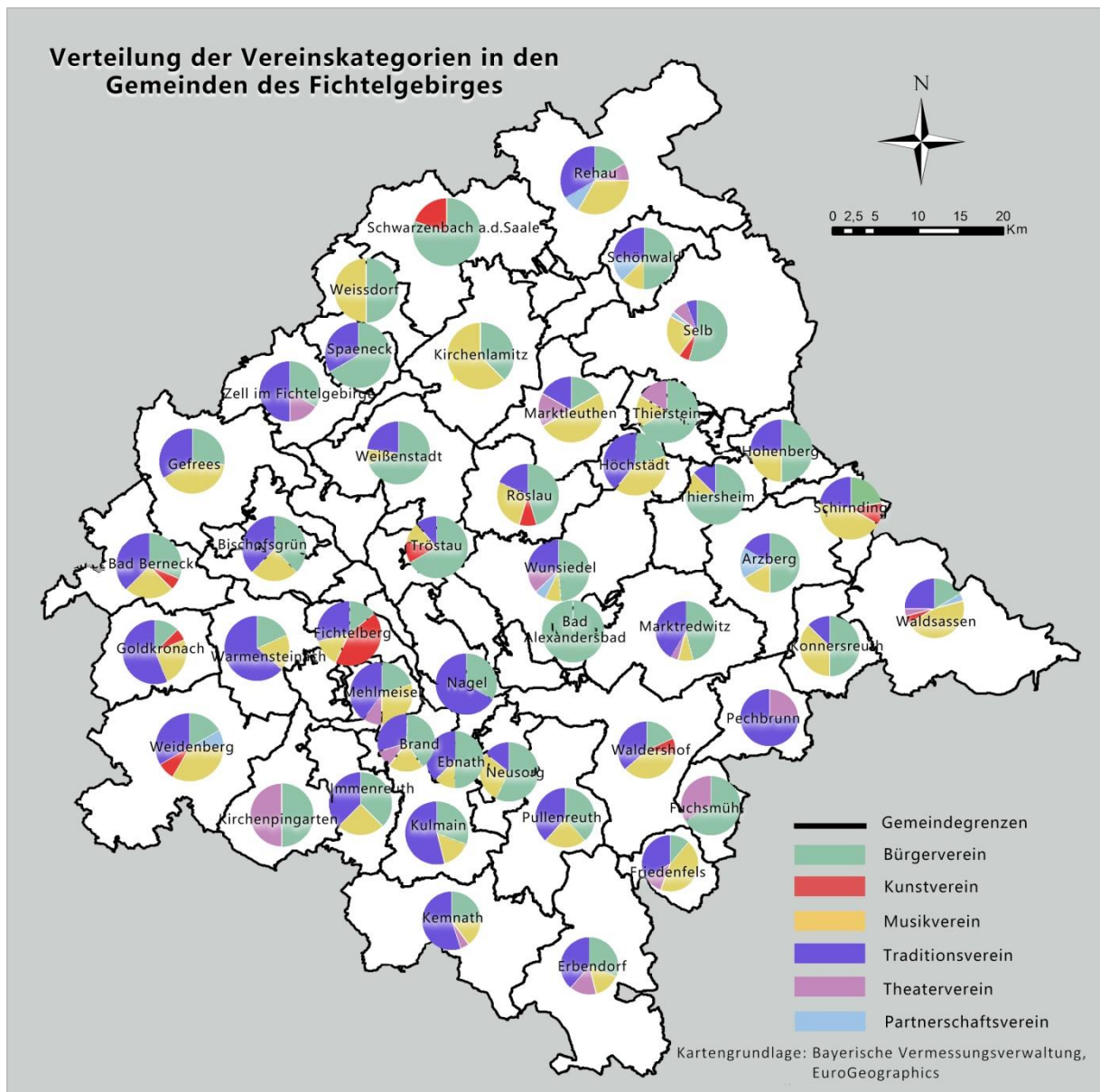


Abb. 47: Verteilung der sechs Vereinskategorien kultureller Vereine in den Gemeinden des Fichtelgebirges. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Vereinsmapping 2019.

Gesamteindruck

Die Auswertung der Daten zeigt, dass die meisten Gemeinden entweder vier (16 Gemeinden) oder drei (15 Gemeinden) verschiedene Vereinskategorien aufweisen. Acht Gemeinden haben nur zwei Kategorien. Bad Alexanderbad sticht besonders hervor, in der Kommune gibt es ausschließlich Bürgervereine. Nur die drei Gemeinden Wunsiedel, Weidenberg und Rehau haben jeweils fünf Kategorien. Selb und Waldsassen sind die einzigen beiden Gemeinden, in denen die komplette Bandbreite an kulturellen Vereinen vorhanden ist.

Große Vielfalt

Wie bereits genannt weisen einige Gemeinden eine besonders hohe Vereinsvielfalt auf. Selb ist historisch bedingt eine Stadt, deren berühmte Porzellanindustrie kulturelles Erbe mit sich

bringt. Daraus kann geschlossen werden, dass dieser Kontext vermutlich bis heute das kulturelle Vereinswesen der Gemeinde prägt und viele Arten der Vereine hervorbringt (s. Kapitel 2.3). Auch Waldsassen hat kulturelle Vereine jeder Kategorie. Die Gemeinde liegt im Norden Tirschenreuths und liegt damit an der Grenze zu Tschechien sowie zu Oberfranken. Hier werden Porzellan-, Glas-, tschechische und oberpfälzer Kultur verbunden und auch die Vereine zeugen von dieser Vielfalt.

Weidenberg hat zwar eine eher niedrige Vereinsdichte, dafür aber fünf verschiedene Vereinskategorien. Hierbei spielt möglicherweise die Nähe zur Festspielstadt Bayreuth eine Rolle. Als zentraler Knotenpunkt des Fichtelgebirges ist es nicht verwunderlich, dass Wunsiedel eine Gemeinde ist, die neben Partnerschaftsvereinen auch noch vier weitere kulturelle Vereinskategorien hat. Rehau zählt zusammen mit Wunsiedel und Selb in der Region des Fichtelgebirges zu den einwohnerstärksten Gemeinden. Sie bieten allein deshalb schon die Möglichkeit einer vielschichtigen Bevölkerung mit unterschiedlichen Interessen, welche sich in der Vielfalt der Vereinskategorien, die in den Gemeinden vorhanden sind, widerspiegelt.

Dass eine hohe Einwohnerzahl nicht gleich Vereinsvielfalt bedeutet, sieht man anhand der Gemeinden Schwarzenbach an der Saale, welche nur zwei und Marktredwitz, die größte Stadt des Fichtelgebirges, welche nur vier verschiedene Kategorien und die niedrigste Vereinsdichte aufweist.

Große Einheitlichkeit

Neben den Gemeinden mit einem breiten Spektrum kultureller Vereine ist die Vereinskultur im Fichtelgebirge bei mehr als der Hälfte der Gemeinden äußerst ähnlich aufgebaut. Der Klassiker ist eine Zusammensetzung aus den drei Vereinskategorien Bürger-, Traditions- und Musikverein. 13 von 15 Gemeinden mit nur drei verschiedenen Vereinskategorien entsprechen diesem Bild. 14 weitere Gemeinden weisen die Dreier-Kombination auf, allerdings ergänzt durch eine vierte Vereinskategorie. Bei sieben Gemeinden durch Kunstvereine, bei den anderen sieben durch Theatervereine. Auch alle Gemeinden mit mehr als vier Vereinen haben immer diese drei Kategorien mit inbegriffen. Das bedeutet, dass 32 Gemeinden diese Struktur aufweisen. Von den 12 Gemeinden, die diese nicht haben, haben neun Gemeinden weniger als drei Vereinskategorien. Es lässt sich also festhalten, dass Bürger-, Traditions- und Musikvereine eine besondere Relevanz im Raum Fichtelgebirge haben.

Partnerschaftsvereine

In den Gemeinden der Grenzregion zu Tschechien befinden sich die meisten der wenigen Partnerschaftsvereine, die es im Fichtelgebirge gibt. Waldsassen, Rehau und Selb sind drei Grenzgemeinden, auch Arzberg und Schönwald liegen nahe dieser, und weisen Vereine der Kategorie Partnerschaft auf. Zwei weitere Gemeinden, Wunsiedel und Weidenberg, haben auch Partnerschaftsvereine. Allerdings ist zu beachten, dass nur zwei der neun Partnerschaftsvereine sich auf eine Verbindung mit Tschechien beziehen. Die anderen vernetzen sich mit verschiedenen europäischen Ländern, allen voran Frankreich. Trotzdem kann die Grenzerfahrung, welche die Region des Fichtelgebirges in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts durchlebt hat, ein Grund für die überproportional vertretenen Partnerschaften in diesem Teil der Region sein.

Bürger-, Musik- und Traditionsvereine

Generell dominiert das Bild der Bürgervereine den Untersuchungsraum, diese sind in jeder Gemeinde mindestens mit einem Verein vertreten. Eine Ausnahme bildet Pechbrunn. Besonders auf der Hochfläche des Fichtelgebirges, also dem Zentrum, das vom Gebirge umschlossen wird und im Norden des Gebiets dominieren diese die anderen Kategorien besonders häufig. Dies könnte daran liegen, dass in dem peripheren Raum Bürgervereine diejenigen sind, die Vielfalt und Freizeitangebote in die Gemeinden und Leben für die Gemeinschaft bringen. Auch Musikvereine kommen häufig vermehrt vor und dominieren in einigen Gemeinden sogar die Vereinslandschaft. In diesem Bereich, im Norden und Osten des Fichtelgebirges, kommt es außerdem zu einem niedrigen Anteil an Traditionsvereinen. Drei Ausnahmen sind Höchstädt, Rehau und Marktredwitz. In der anderen Hälfte des Fichtelgebirges, dem Süden und Westen sind Traditionsvereine häufig mit mindestens einem Drittel Anteil oder mehr zu verzeichnen. Im gesamten LK Bayreuth, ausgeschlossen Kirchenpingarten und Fichtelberg, dominieren Traditionsvereine. Auch in den anliegenden Nachbargemeinden sind sie stark vertreten. Eine Spekulation wäre, dass dies mit der Nähe zur Stadt Bayreuth und ihrer kulturellen Vergangenheit mit berühmten Persönlichkeiten zusammenhängt. Weitere Forschung wäre durchaus spannend, um zu analysieren inwiefern einzelne Landkreise oder Städte mit ihren Besonderheiten Vereine in und um sich herum beeinflussen.

Kunst- und Theatervereine

Im Vereinsmapping wurden 15 Kunstvereine festgehalten. Diese sind auf elf Gemeinden verteilt, wobei sich jeweils zwei in Selb und Röslau befinden und drei in Fichtelberg. Möglicherweise werden die Vereine in manchen Gemeinden gefördert. Die Verteilung der Kunstver-

eine im Raum gibt keinen Aufschluss auf Regelmäßigkeiten. Es kann jedoch vermutet werden, dass die Porzellanstraße einen Einfluss darauf hat, dass fünf der Vereine im Grenzgebiet zu Tschechien liegen. Diese verläuft über Waldsassen über Schirnding und Selb bis nach Schönwald (vgl. PORZELLANSTRASSE E.V. o.J.). All diese Gemeinden haben mindestens einen Kunstverein.

Im Fichtelgebirge wurden 24 Theatervereine erhoben. Die meisten davon sind einzeln in verschiedenen Gemeinden im gesamten Untersuchungsraum verstreut. In Zell und Erbdorf gibt es je zwei Theatervereine, in Fuchsmühl und Selb drei sowie in Wunsiedel sogar vier. Auch hier kann mittels der vorliegenden Daten nur spekuliert werden, warum diese mancherorts geballt auftreten und in den restlichen zwei Dritteln der Gemeinde gar nicht vorkommen. Es ist jedoch gut möglich, dass es weitere, nicht erfasste vom Ehrenamt getragene Theatergruppen im Fichtelgebirge gibt. Wie in Interviews bestätigt wurde, haben durchaus auch Vereine anderer Kategorien, beispielsweise Bürger- oder Traditionsvereine, eine interne Theatergruppe, welche Stücke in ihrer Gemeinde aufführen (vgl. V19, V22).

Eine weitere Beobachtung ist, dass wenn eine Gemeinde einen Theaterverein hat, in dieser nicht gleichzeitig Kunstvereine vorkommen. Die einzige Ausnahme sind hierbei Selb und Waldsassen, bei welchen alle sechs Vereinskategorien vertreten sind. Hier ist jedoch fraglich, ob dabei ein Zusammenhang besteht und es an der jeweils anderen Kategorie liegt, dass nur eine von beiden vertreten ist. Allerdings überschneiden sich Theater- und Kunstvereine generell eher weniger in ihren Aufgabenbereichen. Wahrscheinlicher ist es, dass die geringe Anzahl der Vereine zu diesem Ergebnis führt.

Bestand kultureller Vereine im Fichtelgebirge

Durch die Datenerhebung mittels des Vereinsmappings wurden 495 kulturelle Vereine im Fichtelgebirge aufgefunden. Die Verteilung dieser Vereine auf die Gemeinden des Untersuchungsgebiets ist jedoch nicht gleichmäßig. Vor allem kleinere Gemeinden haben eine hohe Vereinsdichte. Die Vereinskategorie, die im Fichtelgebirge am häufigsten vorkommt, ist der Bürgerverein. Darauf folgen Traditionsvereine und Musikvereine. Die drei Kategorien Theater-, Kunst- und Partnerschaftsverein haben auf Gesamttraum wie auch auf Landkreisebene nur einen Anteil von zehn Prozent. Die vier Landkreise unterscheiden sich vor allem in unterschiedlich stark ausgeprägten Anteilen der Vereinskategorien. So überwiegen in den dem Untersuchungsgebiet angehörigen Gemeinden des Landkreises Hof und Wunsiedel deutlich Bürgervereine. In den Landkreisen Bayreuth und Tirschenreuth bilden Traditionsvereine den

größten Anteil an Vereinen. Dass die räumliche Verteilung der einzelnen Vereinskategorien nicht gleichmäßig ist, zeigt sich noch deutlicher in der Betrachtung dieser auf Gemeindeebene. Der Norden und Westen sowie der geologische Kessel des Fichtelgebirges werden von Bürgervereinen und teilweise Musikvereinen dominiert. Im Süden und Osten stellt den größten Anteil an Vereinen der Traditionsverein. Eine Kombination dieser drei Vereinskategorien tritt in 32 der Gemeinden auf. Eine große Vielfalt bieten nur fünf Gemeinden, welche fünf oder mehr Kategorien aufweisen. Partnerschaftsvereine kommen vermehrt in der Grenzregion zur Tschechischen Republik vor, bei der Ansiedlung von Kunst- und Theatervereinen ist kein Muster erkennbar.

In Bezug zur Forschungsfrage steht die Überlegung, ob Vereine einer Kategorie teilweise Aufgaben in einer Gemeinde übernehmen, die nicht ihrem theoretischen Bild entsprechen. Oftmals sind die Vereine sehr offen, divers und versuchen dynamisch zu bleiben. So kann es vorkommen, dass Dorffeste unter Zusammenarbeit mit einem Musikvereinen organisiert werden (vgl. V9). Oder dass Partnerschaftsaufgaben als Traditionsverein wahrgenommen werden (vgl. V19). Die Vereine im ländlichen Raum füllen die Lücken des kulturellen Lebens und übernehmen die Verantwortung für ein vielfältiges kulturelles Angebot. Dabei wird das Bild der Vereinskategorien verwischt. Der ländliche Raum des Fichtelgebirges selbst wirkt hier als Potential für die Etablierung kultureller Vereine.

4.2 Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf kulturelle Vereine

In dem Auswertungskapitel des Untercodes *Gesellschaftlicher Wandel* (s. Kapitel 3.3.3.3) wurden Aussagen der Befragten zum Einfluss des gesellschaftlichen Wandels zusammengefasst und in Beziehung zueinander gesetzt. Die genannten Aspekte werden im Folgenden nochmals aufgegriffen und in Verbindung mit dem Code *urban rural differences* betrachtet. Das liegt darin begründet, dass der gesellschaftliche Wandel nicht nur soziale, sondern auch räumliche Auswirkungen hat wie etwa Stadt-Land-Bewegungen (s. Kapitel 2.1). Das Kapitel hat das Ziel die Unterfrage ‚Wirkt sich der gesellschaftliche Wandel auf die Vereine im Fichtelgebirge aus?‘ zu beantworten.

Ein Aspekt des gesellschaftlichen Wandels sind ganztägige Betreuungsangebot für Kinder beziehungsweise Jugendliche verschiedener Altersgruppen. Diese zeitliche Bindung hat zur Folge, dass einer Vereinsaktivität nur schwer nachgegangen werden kann. Im ländlichen

Raum kommt verstärkend hinzu, dass die Wege häufig lang sind, wodurch der Zeitmangel nochmals verstärkt wird.

Weiterhin spielt der Wegzug von Teilen der Bevölkerung des Fichtelgebirges eine wichtige Rolle, wodurch den Vereinen nicht mehr genügend Personen zur Verfügung stehen. Insbesondere ziehen junge, gut qualifizierte Personen in die Städte, was zu einem *Generationenproblem* bei der Mitgliedersituation der Vereine führt. Allerdings wird auch angeführt, dass es mittlerweile gut bezahlte Arbeitsplätze in der Region gibt und somit die Hürden für eine Rückkehr in das Fichtelgebirge gesunken sind (s. *Kapitel 3.3.3.3*).

Interessant ist, dass die Individualisierung nur von zwei Vereinen angeführt wird. Unter Individualisierung ist die zunehmende Selbstbestimmung jedes Einzelnen durch die Verringerung gesellschaftlicher Zwänge zu verstehen, die auch mit einer steigenden Selbstzentrierung einhergehen kann. Die Individualisierung kann zu einer sinkenden Bedeutung von Gruppen führen, worunter folglich auch Vereine leiden. Allerdings kann eine erhöhte allgemeine Wahlfreiheit mit steigender Unsicherheit einhergehen. Eine mögliche Folge dessen ist ein erhöhter Wunsch nach Übereinstimmung und Harmonie mit anderen, weshalb eine Konformitätsbereitschaft ohne Zwang und Sanktionen bestehen kann (vgl. SCHULZE 1997: 62). Davon könnten Vereine, insbesondere solche die vorwiegend projektorientiert arbeiten, profitieren. Weiterhin können Besonderheiten des ländlichen Raums die letztgenannte Tendenz verstärken. Denn auf dem Land kennt jeder jeden, wodurch sich Netzwerke schneller bilden können und eine Art soziale Kontrolle entsteht. Dabei scheint allerdings die Gemeindegröße eine wichtige Rolle zu spielen. Wie in *Kapitel 4.1* erörtert, funktioniert das Vereinsleben und die damit in Verbindung stehende Dorfgemeinschaft in kleineren Gemeinden besser, auch weil es eine persönliche Identifikation mit der Gemeinde selbst gibt. In kleineren Gemeinden scheinen also eher *strong ties* vorhanden zu sein, die durch räumliche Nähe entstehen können. Die Beziehungen sind stark miteinander verknüpft und integriert, wodurch das gegenseitige Vertrauen gestärkt wird (vgl. KRACKHARDT 2003: 332) Weiterhin könnte die persönliche Identifikation mit der Gemeinschaft, beziehungsweise dem Ort, mit diesen Verbindungen zusammenhängen. Das Potential des *local networks* scheint damit besonders in solchen Gemeinden von hoher Bedeutung zu sein. In diesem Zusammenhang wird allerdings auch von einem Befragten angeführt, dass aktive Personen in kleineren Gemeinden mehr Zeit einbringen müssen, weil es durch die geringe Bevölkerungszahl nicht genügend Mitglieder gibt.

Eine weitere Folge des gesellschaftlichen Wandels ist die Projektorientierung, also die Konzentration auf zeitlich begrenzte Vorhaben statt dem Eingehen längerer Bindungen und Verpflichtungen. Dieser Aspekt wird sowohl von den interviewten Vereinen als auch von Frau

Golly (V13), der Ehrenamtskoordinatorin des Landkreises Wunsiedel, angeführt. Aus der Projektorientierung, die der Regelmäßigkeit mancher Vereine widerspricht, entstehen Probleme bei wöchentlichen Terminen sowie bei der Nachfolge der Vorstandschaft, da es sich bei einem solchen Vereinsposten um eine langfristige Aufgabe handelt. Dies kann vor allem für Vereine mit einer verbindlichen Veranstaltungslogik ein Problem darstellen.

Hinzu kommt ein Wandel der Interessen weg vom Ort. Das könnte eine Chance für Vereine mit einer offeneren Organisationslogik sein. Für solche, die beispielsweise nur einen Regionalbezug aufweisen. Trotzdem wird gleichzeitig erwartet, dass im Ort etwas geboten wird. Es ist für viele Einwohner also selbstverständlich, dass andere Personen beispielsweise Veranstaltungen organisieren. Weil Vereine viele Aufgaben im Bereich der kulturellen Teilhabe im ländlichen Raum übernehmen, sind sie für das Gemeinschaftsleben von hoher Bedeutung. In diesem Zusammenhang erscheint es wichtig, dem Ehrenamt deutlich mehr Wertschätzung entgegen zu bringen. Das wünschen sich auch die Befragten selbst (*s. Kapitel 3.3.3.1*).

Das abnehmende Interesse die Freizeit in der eigenen Gemeinde zu verbringen kann auch in Verbindung mit der heutigen Mobilität gebracht werden. Da in ländlichen Räumen fast jeder ein Auto besitzt, ist es möglich Angebote in einem größeren Umkreis wahrzunehmen. In diesem Kontext ist auch zu nennen, dass das Angebot an Freizeitmöglichkeiten, und damit die Konkurrenz zwischen Vereinen, zugenommen hat.

Von den befragten Experten wurde zusätzlich genannt, dass sich Ehrenamtliche verstärkt rechtlich absichern möchten, weshalb die Leichtigkeit des Ehrenamts verloren geht und dass es im Vergleich zu früher hohe bürokratische Hürden gibt (*s. Kapitel 3.3.2.3*). Das klingt auch in Interviews und im Workshop Vereinsattraktivität durch.

Im Folgenden soll nun nochmal zusammenfassend auf die Auswirkung des gesellschaftlichen Wandels auf kulturelle Vereine eingegangen werden. Im Vorfeld ist zu sagen, dass sich der gesellschaftliche Wandel in ähnlicher Weise auf alle Vereine auswirkt, kulturelle Vereine im ländlichen Raum aber verstärkt betroffen sind.

Vereine des Fichtelgebirges leiden besonders unter folgenden Aspekten des gesellschaftlichen Wandels: Zeitmangel, Wegzug potentieller Mitglieder, Konkurrenz, Individualisierung, zunehmender Projektorientierung und Bürokratie sowie rechtlichen Absicherungswünschen. Allerdings bietet der ländliche Raum auch spezifische Chancen. Netzwerke können im ländlichen Raum deutlich schneller gebildet werden und sind stärker als in Städten. Diese Gemeinschaft, auf die Vereine den Interviewten zufolge zunehmend setzen sollen, kann durch Vereinsaktivitäten wiederum gestärkt werden.

4.3 Herausforderungen und Potentiale für das Vereinswesen aus der Sicht junger Erwachsener

Der Frage ‚Braucht es eine neue, attraktivere Gestaltung des Vereinswesens für junge Erwachsene?‘ soll auf Basis des Workshops Vereinsattraktivität im folgenden Kapitel nachgegangen werden. Dabei werden die Rahmenbedingungen der einzelnen Lebensabschnitte, die Herausforderungen aus dem Blickwinkel der jungen Erwachsenen und die Potentiale die diese bei den Vereinen sehen oder sich wünschen interpretiert. Um sich der Antwort auf diese Frage zu nähern, wird sie zunächst in Unterfragen aufgeteilt.

Welche Rahmenbedingungen gibt es in den jeweiligen Lebensabschnitten für die Mitgliedschaft in einem Verein?

Um das Interesse und die Entscheidung für einen Verein von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen besser zu verstehen, werden im Folgenden die Rahmenbedingungen, die diese mit beeinflussen und aus dem Workshop hervorgegangen sind erläutert.

Einflussfaktoren, die dabei eine Rolle spielen sind das persönliche Interesse das die Wahl des Vereins bestimmt. Freunde die einen motivieren dem gleichen Verein beizutreten sowie die Eltern die bei der Vereinswahl mitsprechen. Auch die Mobilität bestimmt als Einflussfaktor den Vereinsbeitritt. Denn je mobiler eine Person ist, desto größer ist die Auswahl an Vereinen denen sie beitreten kann. Ebenso spielt die Verantwortung die eine Person übernehmen kann und möchte eine Rolle (s. Tab. 4). Diese Elemente wurden auf Grundlage des Workshops als die wichtigsten Auswirkungen auf die individuelle Beitrittsentscheidung identifiziert.

Abhängig von Gruppen	Wichtigkeit eigenes Interesse	Wichtigkeit Freunde & Verwandte	Einfluss der Eltern	Abhängigkeit von Mobilität	Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen
Kinder	+	++	+++	+++	/
Jugendliche	++	+++	+	+	+++
Junge Erwachsene	+++	/	/	/	+

Tab. 4: Abhängigkeit der Gruppen von Einflussfaktoren. Eigene Darstellung. Datengrundlage: Eigene Erhebung Interviews 2019/2020, Workshop Vereinsattraktivität 2019.

Die beiden Lebensabschnitte Grundschule und Unter-/ Mittelstufe werden zu einer Gruppe, im Folgenden Kinder genannt, zusammengefasst. Das geschieht deshalb, weil sich in diesen beiden Zeiträumen eine ähnliche Ausprägung der oben benannten Einflussfaktoren zeigt. Kinder verändern häufig die Auswahl ihrer Vereinsmitgliedschaft. In diesem Alter wird viel ausprobiert, denn sie sind sich ihrer eigenen Interessen noch nicht bewusst und damit auf der Suche nach passenden Vereinen für sich. Aus diesem Grund werden häufig mehrere Vereine gleichzeitig besucht, wie die Mitgliedermatrix bestätigt. Abhängig ist die Vereinswahl dabei zwar auch von den eigenen Interessen, aber gerade Freunde spielen hier eine große Rolle. Kinder möchten oft dem gleichen Verein beitreten, in welchem auch ihre besten Freunde oder nahen Verwandten sind. Einfluss können hier auch Trends nehmen, wie beispielsweise das Einradfahren, das in diesem Alter bei den Workshopteilnehmern sehr beliebt war. Jedoch haben letztendlich die Eltern die Entscheidungsmacht und damit den größten Einfluss auf Vereinsmitgliedschaften. Dies lässt sich aus dem Blitzlicht zu den Gründen für einen Vereinseintritt deutlich entnehmen. Denn Kinder können nicht alleine einem Verein beitreten, es braucht hierzu immer das Einverständnis der Eltern. Auch in Bezug auf die Mobilität hängt vieles von der Entscheidung der Eltern ab. Kinder sind nur eingeschränkt mobil und damit abhängig von Erwachsenen. Beispielsweise können sie nicht selbst in den Verein des Nachbarortes gehen, sondern sind entweder auf Ortsnähe oder auf Fahrdienste angewiesen. Zur Abhängigkeit von den Eltern zählen auch finanzielle Aspekte. Mitgliedsbeiträge und Ausrüstungen können nicht von den Kindern selbst bezahlt werden. Ein weiteres Merkmal dieser Altersgruppe ist, dass Kinder aufgrund ihres Alters kaum Verantwortung übernehmen und sich damit schwierig in einem Verein aktiv engagieren können. Es kann auch vorkommen, dass Vereine für Kinder gar nicht geeignet sind, weil sie beispielsweise keine Kindergruppe oder insgesamt kein Angebot für jüngere Mitglieder haben. Als Beispiel hierfür kann die Kategorie der politischen Vereine genannt werden. Andere Vereine hingegen sind explizit auf Kinder ausgelegt, wie teilweise Sport- und Bürgervereine. Diese Aussage lässt sich mit den Nennungen der Workshopteilnehmer im Blasendiagramm (s. Abb. 30) Bubble Diagramm Workshop) belegen. Insgesamt lässt sich für dieses Alter festhalten, dass Kinder immer in hoher Abhängigkeit ihrer Eltern stehen.

Spätestens im Alter der Oberstufe, im Folgenden Jugendliche genannt, verändern sich die Rahmenbedingungen und die Einflussfaktoren wirken sich anders auf die Vereinsmitgliedschaft aus. Es kommt zu einer Konzentration des Vereinslebens auf einige wenige Mitgliedschaften, die dafür häufig von einem aktiven Engagement begleitet werden. Diese Eingrenzung des Vereinslebens ergibt sich einerseits durch den Anstieg der Relevanz von Schule. Es

geht auf den Abschluss zu, das heißt die Noten werden wichtiger, die tägliche Schulzeit länger und für ein vielfältiges Vereinsleben bleibt weniger Zeit. Andererseits festigen sich in diesem Alter auch die Interessen. Die Phase des Ausprobierens in der Kindheit ist vorbei und es wird aktiv entschieden, in welchem Verein die Mitgliedschaft bestehen bleiben oder sogar aktiv ausgeweitet werden soll. Bei der Entscheidung für eine Mitgliedschaft spielen sowohl die eigenen Interessen als auch die Freunde eine entscheidende Rolle. Freunde sind dabei sowohl für den Eintritt als auch für das dabei bleiben in diesem Alter entscheidend. Eltern hingegen verlieren ab der Pubertät immer mehr an Einfluss. Auch die Ortsbindung ist in diesem Alter nicht mehr so stark. Die Jugendlichen sind deutlich mobiler als die Kinder. Sie können eigenständig öffentliche Verkehrsmittel sowie das Fahrrad nutzen und organisieren sich und ihre Fortbewegung häufig selbst. Zudem kann und wird in dieser Altersstufe damit begonnen Verantwortung nicht nur für sich, sondern auch für andere zu übernehmen. Daher sprechen Vereine Jugendliche gerne für ein aktives Engagement im Verein an. Gleichzeitig tritt in dieser Lebensphase das Fitnessstudio als Konkurrenz zu Sportvereinen in Erscheinung. Diese Herausforderung wird auch in den Interviews sowie von den Workshopteilnehmern thematisiert und ist gerade in den Städten auch ein ernst zu nehmender Wettbewerber. Zusammengefasst lässt sich für die Jugendlichen festhalten, dass sie selbstständig werden und Eigenverantwortung übernehmen.

Die beiden weiteren im Workshop thematisierten Lebensphasen 'Bachelor und Sonstiges' und 'Master und Sonstiges' werden zusammen unter der Begrifflichkeit des Studiums festgehalten. Da im Workshop die Teilnehmer Studenten waren, wird im Folgenden der Lebensabschnitt unter dem Begriff Studium zusammengefasst. Dennoch ist damit die gesamte Altersgruppe unabhängig von ihrem Bildungsabschluss gemeint. Hier kommt es aufgrund Veränderungen des Lebensumfelds, oft durch Umzüge, noch einmal zum Wandel der Rahmenbedingungen und Veränderung der Einflussfaktoren auf Vereinsbeitritte. Viele junge Erwachsene ziehen bereits zum Bachelor- oder spätestens zum Masterstudium weg aus der Heimat. Dadurch verändern sich auch die Vereinsmitgliedschaften. In der Heimatgemeinde werden die Vereine entweder aufgegeben oder häufig nur noch sporadisch oder passiv am Vereinsleben teilgenommen. Gleichzeitig wollen sich die meisten am neuen Studienort nicht mehr so fest an einen Verein binden wie in den Lebensphasen zuvor. Gerade im Masterstudium ist die Zeit, meist zwei bis drei Jahre, die an diesem Ort verbracht wird absehbar. Deshalb wird der Aufwand häufig als zu groß angesehen, sich für diesen Zeitraum in einen neuen Verein einzubinden. In jedem neuen Verein müssen erst die neuen Strukturen und Leute kennen gelernt sowie der eigne Platz gefunden werden. Wenn nach dem Studium erneut ein Umzug ansteht

wird der Aufwand häufig als nicht rentabel angesehen. In der Phase der jungen Erwachsenen verläuft die Auswahl der Vereine zielgerichtet. Es bestimmen jetzt die eigenen Interessen die Vereinswahl. Eltern und auch Freunde werden hier als Einflussfaktoren unwichtig. Das Angebot, das dem Interesse entspricht wird angenommen unabhängig davon, ob auch Freunde im Verein sind. Die Bedenken, alleine teilzunehmen oder etwas Neues auszuprobieren bestehen nicht mehr so wie in den Lebensabschnitten zuvor. Auch die hohe Mobilität der jungen Erwachsenen trägt dazu bei, dass sie frei nach ihren eigenen Interessen den Verein auswählen können. Verantwortung im aktiven Engagement kann übernommen werden, jedoch wird wegen der zeitlichen Begrenzung des Studiums und der hohen Flexibilität in diesem Alter häufig kein Ehrenamt übernommen. In dieser Lebensphase sind weiterhin die Fitnessstudios eine große Konkurrenz zu den Vereinen, aber auch die vielen universitären Angebote können als Wettbewerber zu den Vereinen stehen. Denn hier werden beispielsweise Sport-, Musik- und Kulturangebote bereitgestellt. Häufig ist aufgrund der gleichen Altersgruppe, der Offenheit und Flexibilität das Angebot der Universität sehr attraktiv für die jungen Erwachsenen. Vereine hingegen, die von festen Strukturen leben, werden in dieser dynamischen Lebensphase häufiger als nicht passend angesehen. Insgesamt ist für diesen Lebensabschnitt relevant, dass die Wahl eines Vereins auf dem eigenen Interesse beruht und die Phase eine hohe Dynamik aufweist.

Zusammengefasst wird deutlich, dass jede Lebensphase von unterschiedlichen Rahmenbedingungen geprägt wird. Ähnliche Einflussfaktoren belegen auch Umfragen des BMFSFJ zum Thema Vereinsaktivitäten (vgl. HOLLSTEIN 2017; SIMONSON et al. 2016: 15ff). Das Wissen über die Rahmenbedingungen und die Einflussfaktoren kann den Vereinen bei der gezielten Ansprache dieser Altersgruppen helfen. Abstrahiert von den oberen Abschnitten wird deutlich, dass in der Altersgruppe der Kinder vor allem die Eltern mit angesprochen werden müssen. Denn diese entscheiden letztendlich über die Vereinswahl. Bei den Jugendlichen hingegen sind diese selbst wichtiger Ansprechpartner. Des Weiteren sind Freundschaften von hoher Relevanz, weswegen das Gemeinschaftsgefühl im Verein zu fördern ist. Dabei ist es außerdem sinnvoll die jugendlichen Mitglieder auf ein aktives Engagement anzusprechen und ihnen Verantwortung zu übertragen. Denn diese wird bei Jugendlichen häufig zum ersten Mal außerhalb der Familie übernommen und kann motivierend, wertschätzend und damit an den Verein bindend wirken. In der Lebensphase der jungen Erwachsenen geht es darum sie selbst anzusprechen und offene Strukturen zu schaffen in denen sie sich willkommen fühlen. Auch ein offenes Konzept und Flexibilität sprechen jungen Erwachsenen hierbei sehr an. Jedoch muss darauf hingewiesen werden, dass diese Lebensphase natürlich nicht nur von Studieren-

den durchlebt wird. Jungen Erwachsenen, die in diesem Lebensabschnitt bereits arbeiten, haben vermutlich die gleichen Zeitprobleme, wie ältere Teile der arbeitenden Bevölkerung. Diese Problematik wurde unter anderem sehr häufig in den Interviews angesprochen. Zudem sind die eigene Unabhängigkeit vom Elternhaus und das damit verbundene Freiheitsempfinden wichtige Einflussfaktoren, die die jungen Erwachsenen häufig nicht durch Vereinsarbeit einschränken wollen.

Was spricht junge Leute an, was schreckt sie von Vereinen ab?

Nachdem die Rahmenbedingungen, die eine Vereinsauswahl bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen beeinflussen geklärt wurden, wird im Folgenden deutlicher auf die Gruppe der jungen Erwachsenen eingegangen. Diese Personengruppen fehlen vielen der Interviewpartner in ihrem kulturellen Verein. Deshalb werden Eigenschaften, die Vereine für diese Altersstufe attraktiv erscheinen lassen, aufgezeigt.

Dabei liegt der Fokus nicht darauf, wie Vereine generell attraktiver gemacht werden können, sondern speziell darauf, wie Vereine mehr jüngere Mitglieder gewinnen können. Dafür sind zwei Aspekte wichtig, die auf Grundlage des Workshops Vereinsattraktivität untersucht werden. Zum einen ist der Blickwinkel entscheidend, von dem aus die Herausforderungen betrachtet werden. Hier wird auf Differenzen zwischen den Workshopteilnehmern und den interviewten Vereinsvorständen eingegangen. Zum anderen sind die Potentiale, die aus den im Workshop erarbeiteten Lösungsideen und der Umkehrung der Herausforderungen hervorgehen, relevant. Mit deren Hilfe wird ersichtlich, auf was junge, potentielle Mitglieder bei Vereinen besonderen Wert legen.

Wie unterscheidet sich die Herausforderungswahrnehmung von jungen Erwachsenen von der Vorstandschaft?

Im ersten Teil wird der Fokus auf die unterschiedlichen Blickwinkel der jungen Erwachsenen und der Vorstandschaft, mit denen sie auf die in diesem Forschungsprojekt erkannten Herausforderungen von Vereinen schauen, gelegt. Es kann von einem unterschiedlichen Blickwinkel der beiden Gruppen ausgegangen werden, da die Vorstandschaft den inneren Kern der Vereine mit der Aufgabe der Hauptverantwortung belegt. Die Workshopteilnehmer hingegen sind passive, teilnehmende und teilweise aktive Mitglieder, die den äußeren Gesamtkreis sehen und eher die Angebote des Vereins bewerten.

Bei der Durchsicht der Daten des Workshops hat sich gezeigt, dass 61 der dort genannten Herausforderungen einem der Auswertungscodes der Interviews zugeordnet werden können. Die 27 weiteren angegebenen Herausforderungen hingegen entsprechen keinem der Codes. Da-

mit werden viele der Aussagen von beiden Seiten als Herausforderungen gesehen. Dennoch wird rund ein Viertel der Angaben nur von den jungen Erwachsenen als problematisch gesehen. Diese sollen im weiteren Verlauf unter Themenclustern genauer analysiert werden. Aussagen die nicht mit anderen zu einem Problemfeld zusammengefasst werden können, zählen als Einzelnennung und werden folgend nicht berücksichtigt.

Hauptsächlich drei Aspekte werden häufig von den Studierenden genannt. Die meisten Nennungen fallen dabei in das Themenfeld ‘festgefahrene und hierarchische Strukturen im Vereinswesen’. Damit ist gemeint, dass es starre, verkrustete Strukturen mit Hierarchieebenen gibt, an denen sich junge, vor allem aktive Leute stören. Dazu gehört auch, dass Vereinssatzungen veraltet sind und Machtdominanzen im Verein für jüngere Mitglieder abschreckend wirken. Ebenfalls wird zu diesem Thema angemerkt, dass das System von einzelnen Ämtern anstelle von verteilter Verantwortung nicht den modernen Erwartungen der jungen Teilnehmer entspricht. Denn Verantwortung zu übernehmen bedeutet auch viel Aufwand zu haben und das ist aufgrund der oben genannten Rahmenbedingungen für viele nicht leistbar. Bei dem zweiten Themenfeld handelt es sich um die ‘Vereinsmentalität’. Darunter fällt laut Aussagen der Workshopteilnehmer auch die Diskussionskultur im Verein, die für Neumitglieder ungewohnt ist sowie dass sich die Ziele des Vereins von den Vorstellungen der jungen Mitglieder entfernt haben. Ebenfalls störend wirkt eine einseitige Dominanz auf Frauen- oder Männerseite. Der dritte Aspekt, der Vereine für junge Menschen unattraktiv macht, umfasst eine ‘unpassende Mitgliederstruktur’. Dazu zählt nicht nur der oft hohe Altersdurchschnitt der Mitglieder. Sondern auch, dass die Offenheit zur Aufnahme von Neumitgliedern im Verein fehlt. Das bedeutet, dass eine “eingeschweißte Gruppe” besteht, in die Neulinge nur schwer Eingang finden. Vor allem wenn die Dauer der Mitgliedschaft von vornherein auf wenige Jahre begrenzt ist, wirkt dies abschreckend. Des Weiteren ist der Vereinsaustritt von Freunden ein wichtiger Punkt. Denn dadurch verändert sich das Umfeld innerhalb des Vereins. All diese genannten Punkte führen dazu, dass sich junge Erwachsene nicht oder nicht mehr wohlfühlen im Verein und im schlimmsten Fall aus dem Verein aus- oder gar nicht erst beitreten. Starre, hierarchische Strukturen, festgefahrene Vereinsmentalitäten und unpassende Mitgliederstrukturen wirken insgesamt abschreckend auf junge Erwachsene.

Die interviewte Vorstandschaft nannte keines dieser drei Probleme als eine aktuelle Herausforderung des Vereins. Da die Interviewer zur Gruppe der jungen Erwachsenen sowie potentieller Vereinsmitglieder gehören, kann jedoch aus der persönlichen Einschätzung der Interviewerfahrung gesagt werden, dass diese Herausforderungen vielleicht bei einigen Vereinen

übersehen werden. Eine selbstkritische Analyse des Ist-Zustandes ist in jedem Fall anzuraten. Zu genau diesen Punkten, die junge Leute davon abhalten in Vereinen beizutreten oder dabei zu bleiben wurden in den Interviews bereits Potentiale erkannt die sich hiermit im nächsten Teil verknüpfen lassen.

Welche Potentiale werden sowohl von den jungen Erwachsenen als auch von der Vorstandschaft gesehen?

Im Folgenden werden die bereits beschriebenen Potentialcodes aus den Interviews zur Lösungsfindung herangezogen. Auch negative Aussagen werden jetzt in umgedrehter Form den Potentialen zugeordnet. Dazu werden zum einen die Lösungsideen und zum anderen genannte Herausforderungen der Workshopteilnehmer den Potentialcodes zugeordnet. Hier wird offensichtlich, dass einige der in den Interviews angesprochenen Potentiale auch von den Workshopteilnehmern genannt werden. Junge Erwachsene finden also teilweise die gleichen Vereinseigenschaften attraktiv, wie die Vereinsvorstände selbst. Die Potentiale werden hier aus dem gleichen Blickwinkel gesehen. Dabei werden nicht alle Potentiale, sondern nur die ersichtlich relevanten angeführt.

Unter den Potentialcode *project based work* fallen zwei Herausforderungen, die sich ins Positive umwandeln lassen. Zum einen der Punkt des Wertewandels. Damit meinen die jungen Erwachsenen, dass Unverbindlichkeit und Individualisierung in ihrem Leben als positiv gesehen werden und Verantwortung hingegen negativ konnotiert ist. Daraus folgt, dass sie sich nur für einzelne spezielle Projekte interessieren und danach etwas Neues machen wollen, anstatt sich fest an einen Verein zu binden. Zum anderen die Herausforderung, dass der Zeitaufwand zu groß ist. Einzelne Aufgaben die mit keiner langfristigen Verpflichtung verbunden sind werden von den jungen Erwachsenen als ansprechend empfunden. Beide Aussagen zielen damit auf eine Attraktivität von Vereinen durch projektbezogene Arbeit ab. Passend zu dem Potentialcode *flexibility* wurde bei den Herausforderungen mehr Flexibilität von den Workshopteilnehmern gefordert. Dieser Ansatz wurde auch in den Lösungsstrategien direkt wieder aufgegriffen, indem flexiblere Mitgliedschaften als Idee zur Attraktivitätssteigerung von Vereinen angedacht werden. Offene Vereinsstrukturen in denen jeder auch ohne Vereinsmitgliedschaft teilnehmen kann werden hier von jungen Erwachsenen als positiv interpretiert. Ebenfalls wurden bei den Lösungskarten Ideen gesammelt, die helfen die Gemeinschaft im Verein zu stärken. Diese passen zu dem Potential *creating social commitment*. Dazu kreieren die Workshopteilnehmer Strategien, wie dass Erfolge immer gemeinschaftlich im Verein gefeiert werden und dass gemeinsame Freizeitveranstaltungen unternommen werden. Gemeinschaft schafft dabei eine Wohlfühlatmosphäre, die von den jungen Erwachsenen als äü-

berst relevant eingestuft wird. Auch bei den Herausforderungen wurde dieser Punkt bereits breit thematisiert. Junge Erwachsene befinden sich, ihren Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren entsprechend, in einer Phase, in der das individuelle Interesse über die Vereinswahl bestimmt. Jedoch bedeutet das auch, dass es noch wichtiger ist eine offene und gemeinschaftliche Atmosphäre zu schaffen. In dieser sollten sich die jungen Erwachsenen, die alleine und meist ohne jemanden zu kennen, in den Verein kommen, gut aufgenommen fühlen. Ein weiteres Potential, das gerne von den Teilnehmern auf Lösungskarten festgehalten wird ist *shared management committees*. Darunter verstehen sie Strategien, wie den Vorstand zu erweitern und die Verantwortung und den Druck auf mehrere Personen zu verteilen. Das ist für junge Erwachsene ein wichtiger Punkt, da bereits häufig das Problem des Zeitmangels angesprochen wurde sowie die Sorge den Vereinsaufgaben nicht zu genügen. Der zweite Punkt wird mit den vielen Lösungskarten zum Thema Weiterbildungen deutlich gemacht. Des Weiteren wird das Potential *dynamic* von den Teilnehmern thematisiert. Sie fordern offenere Strukturen mit mehr Mitbestimmung und umfangreichem Angebot. Darunter wird eine Modernisierung des Vereins verstanden. Die Teilnehmer wollen weniger hierarchische Strukturen, wie oben bereits angesprochen. Dafür ein modernes Vereinswesen, das gemeinschaftlich agiert und seine Mitglieder mitbestimmen lässt. Auch ein abwechslungsreiches Angebot spricht die jungen Leute an. Abschließend wird häufig auf das Potential *proactive* mit den Lösungskarten hingewiesen. Es wird betont, dass Vereine eine kompetente und kreative Öffentlichkeitsarbeit brauchen, um sichtbar für potentielle Neumitglieder zu sein. Vereine die nicht präsent sind werden ihrer Meinung nach nicht aktiv wahrgenommen und erreichen somit weniger potentielle Mitglieder. Gerade für junge Leute ist dabei die mediale Sichtbarkeit relevant. Insgesamt sollte mehr informiert werden und Vereine aktiv auf mögliche Neumitglieder zugehen. Schulen werden hierbei als Potential gesehen proaktiv vorzugehen.

Der Vergleich der Sichtweisen von jungen Erwachsenen und Vorstandschaft zeigt, dass einige der Potentiale, die zwar nicht direkt von den Vereinen genannt, aber aus ihren Aussagen herausgefiltert werden konnten, auch von den Workshopteilnehmern als Potentiale gesehen werden. Die Erarbeitung dieser Eigenschaften als positive Aspekte für Verein bestätigt sich damit durch den Workshop. Dass andere Codes hier nicht angesprochen wurden bedeutet nicht, dass diese nicht stimmen, sondern lediglich, dass sie für junge Leute in Bezug auf einen Verein weniger ausschlaggebend sind. Dennoch sind sie für andere Herausforderungen, welche nicht die Gewinnung junger Mitglieder betrifft, äußerst relevant für Vereine damit sie diese überwinden können.

Kritische Selbstreflexion an Stelle von Modernisierungswahn

Der Workshop hat gezeigt, dass Vereine viele Vorteile für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bieten. Positive Aspekte wie Spaß, Gemeinschaftsgefühl, Aktivität und Interessenförderung bereichern den Alltag der jüngeren Generationen. Insgesamt ist der Vereinsgedanke also ansprechend, was auch die Zahlen der Mitglieder und Engagierten belegen (vgl. HOLLSTEIN 2017). Trotzdem beklagen viele Vereine Nachwuchsprobleme. Deswegen müssen die Herausforderungen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Diese hat gezeigt, dass junge Erwachsene einerseits von gewissen Rahmenbedingungen eingeschränkt und andererseits Vereine als attraktiver ansehen, wenn bestimmte Potentiale erfüllt werden. Damit stellt sich heraus, dass nicht beantwortet werden muss, ob es eine neue, attraktivere Form des Vereinswesens für junge Erwachsene braucht. Eine komplette Umgestaltung wäre unnötig. Vielmehr sollten Vereine ihren Ist-Zustand genau analysieren und daraufhin entscheiden, ob die in diesem Bericht vorgestellten Potentiale bereits ausgeschöpft werden oder die Ergreifung neuer Maßnahmen nötig ist.

4.4 Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge

Das Ziel dieses Kapitels besteht darin, die Herausforderungen der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge zu benennen, zu interpretieren sowie mögliche Lösungsansätze aufzuzeigen. Dafür wird jedes Problem (*s. Anhang*) kurz analysiert. Im Folgenden wird immer, wenn nicht anders angegeben, auf das *Kapitel 3.3.3* verwiesen und auf die Frage ‚Was sind die Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge?‘ eingegangen.

Bürokratie ist ein fester Bestandteil der Vereinsarbeit, welcher von außen an den Verein herangetragen wird (vgl. V17: 31), jedoch von diesem nicht verändert oder abgeschwächt werden kann. Das bedeutet, der Verein muss Ressourcen aufbringen, um die bürokratischen Aufgaben bewältigen zu können. Bei einem Theaterverein teilen sich die Vorstandsmitglieder diese Aufgaben (vgl. V21: 53f). Lösungen dafür können nicht von den Vereinen kommen, sondern müssen von übergeordneten Stellen implementiert werden, zum Beispiel durch die Beratung durch einen zentralen Ansprechpartner bei den Kommunen (vgl. MIOGA & NORCK 2018: 9). Ein weiterer Lösungsvorschlag könnte sein, eine externe Firma für die Büroarbeit zu beauftragen. Dafür würden Satzungsänderungen benötigt (vgl. V12: 107). Zudem benennt der befragte Experte organisatorische Herausforderungen, die klären, auf welche Weise langfristig

erfolgreiche Regionalentwicklung betrieben werden kann. Zusätzlich kommt er auf den Verwaltungs- und Bürokratieaufwand zu sprechen, den weitere Interviewpartner bereits angesprochen haben (vgl. V10: 17).

Bei Verein V20, der die Zuverlässigkeit thematisiert, sind vereinsinterne *Spannungen und Konflikte* des Befragten gegenüber neuen Vorstandskandidaten zu erkennen (vgl. V20: 11). Um diese zu klären, müssen Mediationsmöglichkeiten geschaffen werden (s. Kapitel 3.3.1.5). Denn nur der Interviewte sieht sich in der Position, vollumfänglich im Verein engagiert zu sein, unabhängig von der Tageszeit und der Situation. Unter den Punkt *Spannungen und Konflikte* fallen Gründe wie Ignoranz bei erbetenem Engagement und Überhöhung der Wertigkeit der eigenen Person für den Verein und das speziell bei der jungen Generation (vgl. V19: 61). Das wird im Interview als Erziehungsproblem bezeichnet. Doch das greift noch nicht weit genug. Nicht nur die Erziehung allein, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen scheint dafür mitverantwortlich: Die unterschiedlichen Geschwindigkeiten der Mitgliederentwicklung im Vergleich der Überfünfzigjährigen mit jungen Menschen. Dabei steigt die Anzahl der älteren Mitglieder stärker an als bei der jüngeren Generation (vgl. GILROY et al. 2018: 9). An diesem Punkt schließt die Aussage an, dass eine Aufgabenübertragung an den Nachwuchs wegen dessen *fehlende Sachkompetenz* unmöglich ist (vgl. V5: 19). Diese stark generalisierende Aussage resultiert aus der Annahme, dass nur der bisherige und erfahrene Vorstand die notwendigen Aufgaben vollends erledigen kann und Jüngere die notwendigen Fähigkeiten prinzipiell nicht haben. Unter dem Aspekt der Aufgabenverteilung wird genannt, dass es besser sei, wenn immer dieselben Aktiven einen Aufgabenbereich bearbeiten (vgl. V22: 17f). Oft geht das mit der Schwierigkeit der Aufgabenstellung einher und wird mit dem Zeitaufwand begründet. Da mit dem Ehrenamt kein Geld verdient werden kann, gleich dies einem Verdienstaufschlag (vgl. V2: 43, V14: 56, V21: 42f). Der *Zeitmangel* betrifft besonders Selbständige, die, selbst bei vorhandenem Willen zu mehr Engagement, diesem aus finanziellen Gründen nicht nachkommen können. Dabei sind die mit den Ämtern verknüpften Verpflichtungen das Problem, denn diese können nicht delegiert werden (vgl. 19: 35). Zwischen den Zeilen ist jedoch ein gewisser Konservatismus herauszulesen, denn wenn eine Person bzw. mehrere Personen einen Aufgabenbereich erfolgreich bearbeitet haben, dann besteht nach ihnen kein Grund, an dieser Aufgabenverteilung Änderungen vorzunehmen. Das kann zu einer Herausforderung werden, weil junge Menschen davon eingeschüchtert sind und sich nicht mehr an Aufgaben beteiligen wollen. Allgemein ist beim Problem der *fehlenden Sachkompetenz* festzustellen, dass jeder Befragte, der sich zu diesem äußert, die Fähigkeiten anderer Personen geringschätzt und es nicht für möglich hält, dass Aufgaben innerhalb des eigenen

Vereins von neuen Leuten übernommen werden können. Die grundsätzliche Annahme von *fehlender Sachkompetenz* bei allen anderen, außer bei sich selbst, kann dazu führen, dass mittelfristig keine Neumitglieder mehr akquiriert werden können.

Das Problem für die Vereinsführung besteht darin, dass niemand mehr Verantwortung übernehmen will und somit *kein Vorstandsnachfolger* auffindbar ist (vgl. V21: 37). Dies könnte auf gesellschaftliche Veränderungen zurückzuführen sein. Das Überangebot an Freizeitgestaltungsmöglichkeiten in der heutigen Zeit, bringt es mit sich, dass jeder überall beschäftigt ist und keine Zeit und Lust hat, sich ausgiebig im Verein zu engagieren. Grund dafür ist, dass bei Einzelengagements die Gefahr für manche zu groß ist, etwas Besonderes zu verpassen, wenn andere Veranstaltungen hinter den Vereinsverpflichtungen zurückstehen müssen (*s. Gesellschaftlicher Wandel*). Des Weiteren kann es für eine prominente Position in einem Verein bedeuten, öffentlich in der Schusslinie der Kritik zu stehen (vgl. V20: 29). Daraus folgt, dass die notwendigen Posten oftmals ungern besetzt werden oder nicht besetzt werden können und somit eine langfristige Planung nicht gewährleistet werden kann.

Die *schlechte Infrastruktur* aus dem Übercode *Externe Vereinsprobleme* ist im gesamten Untersuchungsgebiet ein Problem (vgl. V23: 61). Trotzdem würden sich Verbesserungen kaum auf die aktuelle Vereinsarbeit auswirken, wie viele Interviewte anmerken, da die Einwohner selbst mit dem Auto fahren (vgl. V19: 82f). Dieser Zustand wird zwar bemängelt und die Unzufriedenheit mit der Gemeinde bezogen auf den ÖPNV bekundet, welcher jedoch für die kulturelle Teilhabe irrelevant ist, was auf dem Kick-off-Treffen zum Start der Internetplattform Vereinsfinder ebenfalls genannt wurde (*s. Kapitel 3.2.4*). Zusätzlich wird angemerkt, dass sich an der schlechten ÖPNV-Situation sowieso aus eigener Kraft nichts ändern lässt (vgl. V17: 54). Das heißt, die Möglichkeit über öffentlichen Nahverkehr Positives für den Verein zu bewirken wird von vornherein ausgeschlossen und als unrealistisch angesehen. Es muss also davon ausgegangen werden, dass andere Probleme als der ÖPNV triftiger für die kulturellen Vereine sind, denn in der Gemeinde helfen sich die Menschen untereinander, fahren bei Bekannten mit und die Erwachsenen besitzen alle einen Führerschein (vgl. V19: 82f, V23: 63). Dieser Lösungsweg bringt das Potential eines *local networks* hervor.

Ein Punkt, der Behörden wie Politikern gleichermaßen vorgeworfen wird, ist das teilweise Desinteresse an den Vereinen sowie deren Vertretern (vgl. V7: 23, V9: 32, V12: 55, V17: 7, V18: 17, V20: 3), sodass *keine administrative Unterstützung durch Kommunen* stattfindet. Vereine werden von diesen Instanzen nur dann intensiver berücksichtigt, wenn noch ein Lückenfüller oder gute Werbung für den Wahlkampf benötigt wird (vgl. V9: 32). Daraus ist eine Hierarchie in der städtischen Ordnung abzulesen, in welcher manche Vereine einen niedrigen

Stellenwert aufweisen, was durch die konsequente Nichtbeachtung ihrer Tätigkeiten bewiesen wird (vgl. V12: 56f). Dieser Sachverhalt führt zu direkten Profiten für beispielsweise einen, speziellen Verein und zur systematischen Ausgrenzung anderer Vereine. Die passive Mitgliedschaft von Politikern in einem Verein zeigt, dass es keinerlei Motivation seitens der Behörden und der Politik gibt, den meist jahrzehntelang existierenden Vereinen die Möglichkeit an der gleichwertigen Teilhabe am Leben des Orts zuzugestehen.

Ist *Konkurrenz* vorhanden, verlieren Mitglieder die Lust, Vereinstätigkeiten zu übernehmen (vgl. V20: 43). Ein Miteinander kann allen Kooperationspartnern Chancen zur Verbesserung bieten. *Konkurrenz* gibt es bei ehrenamtlicher Arbeit offiziell nicht, aber sie sind im kapitalistischen Wirtschaftssystem verankert, sodass dieses Problem als gegeben angesehen werden kann. Der Befragte der Initiative V16 stellt die überregionale Ausrichtung als positiven Faktor heraus und dass es zu ähnlichen Vereinen keine *Konkurrenz* gibt (vgl. V16: 78).

Damit dieses Problem gelöst werden kann, muss die Kommune die Aufgabe übernehmen (vgl. MIOGA & NORCK 2018: 9), Terminabsprachen, Zusammenarbeit und Verbindlichkeiten der Vereine innerhalb der Gemeinde zu klären (vgl. V22: 52). Zudem sind gute Kontakte zum Rathaus sowie aktive Mitglieder, die in der Stadtverwaltung vertreten sind, ein positiver Faktor für die Vereine (vgl. V12: 56).

Viele Vereine beklagen, dass es *keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen* gibt (vgl. V1: 29, V20: 24f). Es werden symbolische Zuwendungen gegeben, um Vereine im Ort zu halten, damit diese motiviert sind, ihrer Tätigkeit weiter nachzugehen (vgl. V18: 13f).

Im folgenden Übercode *Probleme bei Netzwerken* liegt die Herausforderung *keine Partner* vor, was bedeutet, dass potentielle Netzwerkpartner nicht kooperieren wollen, da sie den anderen Verein als unpassend für die eigenen Interessen empfinden, zum Beispiel aus terminlichen Gründen (vgl. V22: 52). Das Problem *kein Interesse* tritt auf, wenn unter anderem keine Netzwerke mit anderen Vereinen geschlossen werden, da deren Wirtschaftlichkeit schlechter ist als die eigene (vgl. V18: 49f). Jeder Akteur will den größten Nutzen für sich generieren, was ein Abbild der kapitalistischen Gesellschaft ist. Der Vertreter der Partnerschaftsinitiative V16 benennt den überregionalen Austausch mit Vertretern aus Bayern, Sachsen und dem nahen Ausland als Pluspunkt seines Tätigkeitsfeldes. Dafür werden grenzübergreifende Veranstaltungen durchgeführt, wodurch ein Gemeinschaftsgefühl entsteht und Vorurteile abgebaut werden (*s. extended network*). Einen weiteren Lösungsansatz könnte ein entstehendes ‚window of opportunity‘ (SULL & WANG 2005) darstellen. Dabei ändern sich Rahmenbedingungen, wodurch Möglichkeiten anders wahrgenommen werden, sodass es verstärkt zu Vernetzungstätigkeiten kommen kann. Beispielsweise, wenn junge Leute wegen des Studiums

wegziehen und nicht mehr im Ort leben, weshalb der Verein verstärkt auf Netzwerke angewiesen ist.

V5 bestätigt das alte Sprichwort, dass bei *Ressourcenungleichgewicht*, insbesondere dem Geld, die Freundschaft aufhört, denn es ist als sicher anzunehmen, dass „man nur eine Kasse [hat] aber vier Vereine“ (V5: 58f) und folglich Zwistigkeiten nicht ausbleiben. Sollten sich die verschiedenen Vereine nicht auf einen Kompromiss einigen können, dann droht der Zerfall des Netzwerks. Da keine Lösungsansätze genannt werden, ist es rein spekulativ, wie ein Erhalt der Kooperation zustande kommen könnte. Eine Möglichkeit ist, die Geldverteilung strikt nach Vereinsgröße zu deckeln. Eine weitere ist die Berücksichtigung von generierten Einnahmen durch die Federführung eines Vereins bei einem Fest. Da jedoch von Solidarität nicht auszugehen ist, wenn bereits von Streit berichtet wird, dass sich ein Konsens einstellen kann, ist eine Zersplitterung die wahrscheinlichste Option.

Als Lösung könnte eine gemeinsame Plattform dienen, die den Ressourcenaustausch zum Inhalt hat (*s. Meinungen zum Vereinsfinder*). Außerdem sollten Gemeinden die Vereine gleich behandeln.

Der Untercode *keine Kompromissbereitschaft* geht oftmals mit dem Problemfeld *Konkurrenz* einher, da Unstimmigkeiten über Termine und Veranstaltungen entstehen (vgl. V22: 52). Es zeigt sich, dass Vereine Einzelkämpfer sein wollen oder sogar müssen, um überleben zu können. Dabei ist die Rücksicht auf andere Wettbewerber sekundär. Dieser Individualismus prägt die kulturellen Vereine. Lösungen für diese Herausforderung wären Vernetzungen (vgl. V13: 9), wie von Expertin V13 genannt sowie das Aufzeigen von Good-Practice-Beispielen, zum Beispiel bei Veranstaltungen oder übergreifenden Webseiten wie dem Vereinsfinder.

Besonders für Selbständige ist *keine finanzielle Entlohnung* von ehrenamtlicher Arbeit problematisch. Das Ehrenamt macht aus, dass dieses der Forderung nach Geld für geleistete Arbeit widerspricht. Die befragte Expertin V13 thematisiert die sich ändernden Anforderungen von Ehrenamtlichen im Rahmen der Flüchtlingskrise (vgl. V13: 14). Der Staat kann es sich nicht leisten, jeden Ehrenamtlichen zu bezahlen, obwohl sich 28 Prozent der Aktiven eine finanzielle Unterstützung wünschen (vgl. BLANCKENBURG et al. 2018a: 40). Der Charakter des Ehrenamts würde verloren gehen, wenn sich Personen aus finanziellen Motiven beteiligen. Die Meinungen sind hierzu sehr unterschiedlich. Es gibt Befragte, die gerne Geld hätten, aber auch die Meinung, dass eine Monetarisierung fatal für die Vereinsarbeit ist. Frust über *keine finanzielle Entlohnung* entsteht durch die mangelnde Wertschätzung seitens der Kommune, denn durch höhere Anerkennung könnten Anreize für mehr ehrenamtliche Arbeit geschaffen werden (vgl. V1: 29). Als Anerkennung für ehrenamtliche Arbeit bringt ein weiterer Bürger-

verein die Ehrenamtskarte ins Spiel (vgl. V12: 122). Regionsspezifisch gibt der befragte Experte die finanzielle Leistungsfähigkeit von Projektpartnern und Gemeinden als problematisch an. Unterstützung für diese kann jedoch nur indirekt durch Projektarbeit passieren (vgl. V10: 19). Als weitere Lösung könnte eine veränderte Wertschätzung der Ehrenamtsarbeit durch Politik und Gesellschaft dienen, anstatt auf Geldzuwendungen zu hoffen, da die finanzielle Situation der Städte als prekär beschrieben wird (vgl. V10: 33).

Vereine können einen Antrag für einen Hauptamtlichen stellen bzw. den Wunsch an Behörden und Gemeinden äußern. Jedoch sind oftmals *keine Hauptamtlichen* von den Vereinen gewünscht, denn es kann zu Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kommen, Kontrollen werden nötig und der Ehrenamtsgedanke wird untergraben. Ein Koordinator je Gemeinde, welcher Vereinen hilft und durch die Kommunen unterstützt wird, könnte nützlich sein, um dem Vereinssterben im ländlichen Raum entgegenzuwirken (vgl. V22: 35f).

Der häufig kleiner werdende Kreis von Aktiven eines Vereins muss immer mehr Aufgaben bewältigen. Beachtet man dazu die Aussage, dass bei Ausfällen niemand als Aushilfe zur Verfügung steht (vgl. V9: 53), stellt dies Vereine vor eine schwierige Herausforderung. Dafür ist die Entwicklung von Lösungsstrategien nötig. Als Grund für diese Zuspitzung hin zu weniger Aktiven mit mehr Aufgaben nennen einige der Befragten den gesellschaftlichen Wandel. Zur Lösung des Problems gibt ein Interviewter die Notwendigkeit von Terminabsprachen zwischen den Vereinen an, um effizient arbeiten zu können. Des Weiteren sollen sich die Vereinaktivitäten auf die eigene Gemeinde beschränken, da die Häufung an Anfragen zur Kooperation und Unterstützung von Interessenten aus demselben kulturellen Bereich von außerhalb nicht mehr schaffbar ist (vgl. V19: 53).

Um der *mangelnden Wertschätzung* entgegenzuwirken, könnte die Organisation von Vereinsmitgliedern als politische Gruppe Chancen bieten. Ob dies zielführend ist, muss jedoch bezweifelt werden, da eine stimmkräftige Fraktion aus Vereinsvertretern im Gemeinderat sehr unwahrscheinlich ist (*s. mangelnde Wertschätzung*). Einige der befragten Vereinsvertreter stellen dennoch die Rolle der Lokalpolitik in den Fokus. Diese sehen die Interviewten ambivalent, denn einerseits sind Bürgermeister sowie Gemeinderäte in den Vereinen engagiert, fördern diese finanziell oder unterstützen bei der Suche von Miete und Immobilien. Andererseits gibt es Gemeinden, die kulturellen Vereinen nur bei explizit persönlichen Kontakten Hilfen zukommen lassen und innerhalb des Ortes keine Neutralität walten lassen. Ein weiterer Aspekt ist die eigene politische Rolle von Vereinen bzw. deren Vertretern, welche manchmal selbst als Beamte oder Amtsträger bei der Gemeinde beschäftigt sind, denn ein Kandidat im Stadtrat hat eine gewisse Stimmgewalt im Ort. Hinsichtlich der Wertschätzung ihrer Arbeit,

machen die ehrenamtlichen Vereinsvertreter eindeutige Angaben, denn zumeist wird ihre Leistung für selbstverständlich angesehen und der zeitliche wie logistische Aufwand dahinter nicht hinterfragt (*s. mangelnde Wertschätzung*). Es gibt Personen, die an Vereinsveranstaltungen teilnehmen, jedoch davon überzeugt sind, dass die jeweilige Stadtverwaltung der offizielle Ausrichter dieser ist und nicht wissen, dass die Veranstaltungen von Vereinen organisiert sind. Eine Ausnahme ist die Nennung eines Vereinsvorstands, welcher eine sehr gute Wertschätzung, insbesondere seitens der Gemeindeverwaltung für die Vereinsarbeit erkennt. Das Fehlen eines übergeordneten Ansprechpartners sowie eine eher geringe Wertschätzung (*s. mangelnde Wertschätzung*) seitens politischer Entscheidungsträger außerhalb des Wahlkampfes bemängelt der Vertreter der Partnerschaftsinitiative (vgl. V16: 62).

Ein weiterer Aspekt ist, dass unterschiedlichen Hobbys auf verschiedene Art und Weisen nachgegangen werden. Zum Beispiel gehen Vorstandsmitglieder eines Traditionsvereins nicht aktiv in die eigene Tanzgruppe, sondern nehmen Angebote von außerhalb wahr (vgl. V19: 43). Dadurch stellt sich die Frage, ob Kooperationen und gemeinsame Veranstaltungen möglich sind. Generell wird der Aspekt der *zu wenigen Teilnehmer* nicht oft genannt.

Die häufig genannte fehlende zeitliche Verfügbarkeit stellt heute ein großes Problem dar, was bereits im Untercode *Zeitmangel* unter dem Übercode *Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit* ausformuliert worden ist. Somit könnte diese Problematik mit auf bestimmte Lebenssituationen abgestimmter Vereinspolitik angegangen sowie einige Aktive mehr akquiriert werden.

Austritte und Abnahme der Mitgliederzahl hängen vermutlich mit umfassenden Veränderungen in der Gesellschaft zusammen, auf die der Verein gar keinen Einfluss hat (*s. Gesellschaftlicher Wandel*). Der Hauptgrund für Stagnation oder leichten Mitgliederrückgang kultureller Vereine ist deren Image als hierarchisch streng strukturierte, verstaubte und unflexible (*s. Kapitel 3.3.1*) Konstrukte. Die Befragten bringen aber auch Lösungsvorschläge für den *Bestand*. V21 schränkt jedoch ein, dass zahlende Mitglieder förderlich sind, ein Mindestmaß an Aktiven aber immer benötigt wird (vgl. V21: 69).

Die halbherzige Pflege des Vereinslebens ist unter anderem mit dem heutigen Überangebot an Freizeitaktivitäten für Jugendliche zu erklären (vgl. V19: 61). Denn nicht nur der von Vereinsvertretern genannte Fußballverein lockt diese Zielgruppe an und bringt *schlechte Erreichbarkeit* möglicher Mitglieder für die kulturellen Vereine. Andere Angebote oder der Beruf sind für diese interessanter als ein Vereinsengagement (vgl. V19: 67). Der Aspekt, dass Jugendliche mit spätestens 16 Jahren keine Lust mehr haben, Zeit für ein Vereinsleben aufzubringen, liegt darin begründet, dass diese sich bereits in Richtung ihrer beruflichen Laufbahn und des Privatlebens orientieren. Dass lediglich das Mithelfen bei Auf- und Abbau in das Be-

tätigungsfeld der Jugendlichen fällt, spiegelt das symptomatische Verhalten der Generation Z wider (vgl. TWENGE 2017). Diese Generation an Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeichnet sich durch eine verzögerte Entwicklung erwachsener Handlungsweisen aus, worunter auch das Übernehmen von Verantwortung oder Erledigungen unter Eigeninitiative fallen. Auf diese Weise ließen sich junge Menschen durch eine Kombination aus Altem und Neuem an den lokalen Verein binden.

Der Vertreter eines interviewten Theatervereins stellt die Notwendigkeit einer Website als Plattform für kulturelle Vereine infrage, da die Gemeinde eine Mappe an Neubürger verteilt, in welcher es Informationen über lokale Vereine gibt. Zudem werden Absprachen hinsichtlich der Kooperation, zum Beispiel das Teilen von Ressourcen, auf persönlicher Ebene verabredet (vgl. V21: 72f). Des Weiteren gibt es örtliche Onlinegruppen, in welchen bereits viele Vereine der Gemeinde aktiv sind (vgl. V21: 78f). Dadurch ist eine weitere, externe Homepage nicht sinnvoll für die kulturellen Vereine der Kommune und wird dort sehr wahrscheinlich keine Teilnehmer finden. Der Informationsgehalt von fremden Homepages wird als nicht stimmig oder zu oberflächlich betrachtet. Außerdem „führt [das] die Leute ganz schön in die Irre“, denn die Vereinspräsentationen werden übertrieben dargestellt. Die Wahrheit im persönlichen Gespräch erscheint viel eher möglich als online (vgl. V17: 45). Zusätzlich ist anzumerken, dass das Vorhandensein einer Website nicht gleich der Begeisterung für dieses Medium bedeutet. Das Thema Digitalisierung wird in den Interviews nicht explizit aufgegriffen, da es Konzepte dafür gibt, die zuerst an unterschiedlichen Alters-/Zielgruppen getestet werden müssten. Diese Ansätze könnten im weiteren Verlauf des zweijährigen Studienprojekts aufgegriffen werden, nachdem die aktuelle Forschung zunächst die Grundlagenforschung zu kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge darstellt. Die Digitalisierung ist ein schwer greifbares Thema und für dieses Problem ist kein Untercode gestaltet worden. Anmerkungen dazu finden sich immer wieder unter anderen Herausforderungspunkten. Die Website Vereinsfinder als Plattform ist Bestandteil des großen Themas der Digitalisierung und entstanden durch den Gedankengang über die Ausbreitung digitaler Angebote.

Es wird häufig ausgesagt, dass ein *Generationenproblem* hinsichtlich der Altersstufe zwischen 30 und 50 Jahren vorliegt (vgl. V6: 57, V12: 85, V19: 91). Ebenso sind Jugendliche ab einem Alter von 16 Jahren nicht mehr für die Vereinsarbeit zu motivieren, weil andere Interessen vorliegen (vgl. V22: 58). Die Frage ist, ob das auf Grund der Familienplanung und dem daraus resultierenden *Zeitmangel* zustande kommt oder ob die eigene Karriere wichtiger ist als das lokale Vereinsengagement. Eine Kombination der Gründe ist wahrscheinlich. Außerdem führen die Befragten den Leistungsdruck durch Schule und Gesellschaft an, auf

Grund dessen jeder Karriere machen muss und Ehrenamtsarbeit sekundär ist. Ein Lösungsansatz wäre, dass gesamte Familien in einen Verein eintreten, was es schon häufig gibt. Ein Theaterverein sieht das zwar nicht als Allheilmittel, aber hält auf diese Weise seine Mitgliederzahl konstant (vgl. V21: 69). Ein weiterer Verein bemüht sich darum, alle Sichtweisen intern zusammenzuführen, indem vielfältige Programme für ein breites Personenspektrum angeboten werden und dort scheint es „nach langem Kampf ganz gut“ (V12: 94) zu funktionieren. Angebote für jede Altersgruppe sind sinnvoll, da es bei einseitiger Ausrichtung ansonsten Austritte geben würde. Somit müssen Kompromisse erarbeitet werden.

Der Problemcode *keine Teilnahme an Veranstaltungen* stellt sich als irrelevant heraus, da die Veranstaltungen bei allen befragten Vereinen gut funktionieren. Sollten Events nicht mehr wirtschaftlich sein, werden sie nicht mehr angeboten oder verändert. Da die Vereine mehrere unterschiedliche Veranstaltungen über das Jahr ausrichten, kann eine schlechte vernachlässigt werden. *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* zeigt keine Relevanz für die Untersuchung, denn selbst Vereine ohne Internetpräsenz können gute Öffentlichkeitsarbeit leisten (vgl. V3: 42f). Ein Bürgerverein lädt Interessenten zu seinen Sitzungen ein. Dort können die Personen Fragen stellen und sich über das Vereinsleben informieren. Gerade Jugendliche haben keine Kenntnis des Vereins und sollen durch die Maßnahme besonders angesprochen werden (vgl. V4: 12). Der Interviewte der Initiative V16 bemängelt die geringe mediale Aufmerksamkeit für seine Tätigkeit und die dadurch verminderte Gelegenheit der Mitgliederwerbung (vgl. V16: 46f).

Die Aussage, dass sich niemand um die Website, Facebook und weitere Medientypen kümmert, kommt im Untercode *Zeitmangel Öffentlichkeitsarbeit* vor (vgl. V1: 19, V2: 37f, V22: 46). Werden die teilweise genannten Altersstrukturen der Vereine betrachtet, ist herauszulesen, dass ein relativ hohes Durchschnittsalter unter den Aktiven vorherrscht und diese kaum Erfahrungen mit den neuen Medien haben. Diese Personen sehen wahrscheinlich auch keinen großen Sinn darin, den Verein zu Digitalisierung und verkennen dabei ein Potential für die- sen. Daraus kann das von V22 erwähnte Zeit-Lust-Problem abgeleitet werden (vgl. V22: 46). Denn wer von den Älteren nicht die Affinität für die neuen Medien besitzt, der wird sich seine Zeit für andere Tätigkeiten einteilen und somit fast automatisch einen Mangel an verfügbarer Zeit hinsichtlich digitaler Medien aufweisen. Soziale Medien werden nur kurz angerissen, aber auch diese stellen ein vernachlässigtes Potential für die Vereine der Region dar. Mit ein paar Klicks könnten die Vereine bebildert und nahezu kommentarlos eine Präsentation ihrer Vorzüge zur Schau stellen. Aber auch hier ist das Generationenproblem erneut zu nennen, da sich jemand mit der Digitalisierung beschäftigen müsste, wozu laut den Befragten nur wenige

bereit sind. Ältere Menschen benötigen den *Umgang mit neuen Medien* aus ihrer Sichtweise heraus nicht in ihrem alltäglichen Leben und wollen sich nicht mehr nur wegen des Vereins damit auseinandersetzen (vgl. V4: 20). Das kann auch als Angst vor der schnelllebigen Welt interpretiert werden. Es ist fraglich, ob sich die ältere Generation gar nicht mit heutiger Welt und Lebensweise auseinandersetzen will und die Angst vor Neuem nur vorgeschoben ist. Somit erreichen die „analogen“ Vereine natürlich auch keine jungen Menschen mehr, wenn sie Anzeigen in Zeitung schreiben. Es gibt bereits Gemeinden oder Institutionen wie Volkshochschulen, die spezifische Kurse für Vereine anbieten. Außerdem können junge Verwandte sowie Mitglieder hilfreich sein und somit gleich intensiver in die Vereinsarbeit eingebunden werden (vgl. V3: 42f). Eine weitere Lösung ist auch, Externe anzustellen oder Personen im Verein zu haben, welche die digitalen Aufgaben innerhalb der kulturellen Vereine übernehmen, wie es einer der Befragten eines Kunstvereins macht (vgl. V14: 49). Als Herausforderung benennt die Expertin V13 ebenfalls die Digitalisierung und die damit verbundenen Schwierigkeiten für relativ alte Aktive, die sich mit den neuen Medien nicht auseinandersetzen wollen bzw. dies bisher nicht für nötig gehalten haben. Die Befragte geht davon aus, dass sich dieser Umstand zum Positiven wandeln wird, da aktuell eine Tagung zum Thema abgehalten worden ist und sich Ehrenamt sowie Strukturen im Umbruch befinden. Um das umzusetzen sucht sie nach jungen Leuten, die der älteren Generation beim Einstieg in die sozialen Medien behilflich sein können (vgl. V13: 21).

Zeitungen werden, auch wenn Jüngere tendenziell schlechter durch sie zu erreichen sind, noch immer als sehr wichtig angesehen. Es findet keine gezielte Suche in Onlinemedien statt, denn im Printmedium ist während des Durchblätterns ein interessanter Fund möglich (vgl. V18: 66). Als Informationsplattform über den eigenen Ort hinaus kann ein landkreisübergreifender Veranstaltungskalender auf der Vereinsfinderhomepage dienen (vgl. V19: 79).

Auf die Frage ‚Was sind die Herausforderungen kultureller Vereine im Fichtelgebirge?‘ äußern sich die Experten Frau Golly und Herr Popp (V13, V10) zu weiteren Herausforderungen kultureller Vereine im Fichtelgebirge. Als besondere Herausforderungen sieht V10 die gesamtgesellschaftlichen Probleme des demographischen Wandels, Fachkräftemangels sowie den Disparitäten zwischen ländlichem Raum und Agglomerationsräumen sowie der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse (s. *Gesellschaftlicher Wandel*, vgl. V10: 19).

Als größte Herausforderungen der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge nennen die Vereinsvertreter ebenso wie die Experten *zu wenige aktive Mitglieder* und den *Zeitmangel*, *Generationsprobleme* sowie eine *mangelnde Wertschätzung* von Politik und Gesellschaft für die ehrenamtliche Vereinsarbeit. Es steht fest, dass die befragten Vereine vielschichtige Probleme

aufweisen und trotz einer als oftmals ganz gut beschriebenen momentanen Situation zukunfts-trächtige Lösungen notwendig sind.

4.5 Chancen kultureller Vereine im Fichtelgebirge

Die Zielsetzung dieses Kapitel ist es, die Frage ‚Welche Chancen haben Vereine im kulturellen Leben im Fichtelgebirge?‘ zu beantworten. Um dies zu erreichen, werden die Potentialeigenschaften der befragten Vereine untersucht und die häufigsten codierten Chancen ermittelt. Wenn nicht anders angegeben, wird auf das *Kapitel Auswertung der Codes* verwiesen.

Das Potential *charismatic* bezieht sich auf die Eigenschaft eines Vereinsmitglieds, in der Regel des Vorstands, der durch seine Ausstrahlung sowie Handlungen Netzwerkpartner generiert sowie wichtige, den kulturellen Verein betreffende, Entscheidungen in Eigenregie trifft und umsetzt. Sowohl der Vorstand als auch der Beauftragte für neue Medien erzeugt eine erhöhte Sichtbarkeit für die Vereine, was der öffentlichen Darstellung zuträglich ist. Das ist oft ein Problem bei kulturellen Vereinen (*s. Probleme in der Öffentlichkeitsarbeit*). Ein Traditionsverein betont, dass der Charismatiker im Verein organisatorische Aufgaben wahrnimmt, indem er alle Bereiche zusammenführt (vgl. V19: 35). Menschen dieses Typs sind eher selten, wodurch Streitigkeiten zwischen Vereinen gleicher Ausrichtung aus demselben Ort auftreten könnten, da alle den jeweiligen Vertreter für sich gewinnen wollen. Gerade in kleinen Gemeinden mit einem hohen gegenseitigen Bekanntheitsgrad wäre das problematisch. Das charismatische Vereinsmitglied soll als führungsstarker Charakter positive Effekte wie neue Netzwerke wie Mitglieder für den Verein erzielen. Acht der 19 Vereine wurden unter diesem Potential markiert. Daraus leitet sich ab, dass die befragten Vereine dieses noch nicht ausreichend ausschöpfen.

Unter *creating social commitment* ist die Möglichkeit ein gutes Gemeinschaftsgefühl erzeugen zu können zu verstehen. Dazu veranstalten kulturelle Vereine Feste, die sich sowohl an die Mitglieder als auch an Nichtmitglieder richten (*s. flexibility*). Dadurch können großräumige Netzwerke entstehen (*s. extended network*). Außerdem wirken die kulturellen Vereine einer drohenden Individualisierung entgegen (vgl. V2: 41). Aufgrund der kulturellen Teilhabe werden Menschengruppen zu Machern im Verein, da nicht nur die Mitglieder, sondern auch deren Bekanntenkreis mit in die Tätigkeiten einbezogen wird (vgl. V11: 10, 25). Der Kernpunkt dieses Potentials ist die Harmonie unter den aktiven wie teilnehmenden Personen. Wenn diese vorhanden ist, lassen sich auf einfache Weise neue Mitglieder gewinnen und pas-

sive erneut aktivieren (vgl. V12: 93). Somit sind Spaß an der Tätigkeit sowie die Entstehung von Freundschaften und das Bewusstsein, soziale Verantwortung zu übernehmen, wichtige Punkte eines funktionierenden Vereinslebens (s. Kapitel 3.3.1). Während eines Workshops zur Vereinsarbeit werden junge Erwachsene nach den Gründen für ihre Vereinsmitgliedschaft bzw. die Aufrechterhaltung dieser gefragt (s. Abb. 34). Dabei wird die Antwort *Spaß* am häufigsten angeführt. Dieser Aspekt kann sowohl mit den Ausführungen zu *flexibility* als auch *creating social commitment* in Verbindung gesetzt werden. In diesen Kapiteln werden die Anreize erwähnt, mit welchen die junge Generation an den Verein gebunden werden können, zum Beispiel das Vorhandensein flacher Hierarchien und die Neuausrichtung von Veranstaltungen. Acht der 19 Interviewten sind in der Potentialkontrastierung (s. Anhang) angekreuzt worden, sodass diese Chance sichtbar ist, jedoch noch nicht genutzt wird.

Die Fähigkeit von kulturellen Vereinen, sich aktuellen Trends anpassen zu können und damit Mitglieder sowohl zu binden als auch Nachwuchs zu generieren, stellt ein weiteres wichtiges Potential dar - *dynamic*. Auf welche Weise Neuerungen stattfinden, das ist nicht entscheidend. Entscheidend ist die Tatsache, dass ständige vereinsinterne Veränderungen ablaufen, sodass keine festgefahrenen Strukturen entstehen können. Dabei dienen Wechsel an der Vereinsspitze als guter Ansatzpunkt (vgl. V1: 9). Auch ist die Neustrukturierung von Veranstaltungen wichtig. Diese können hinsichtlich ihres Grundgedankens weiterhin traditionell vorbereitet werden, doch eine Modernisierung bei der Durchführung bringt neue Elemente in den gewohnten Ablauf hinein und kann folglich eine Attraktion für die Teilnehmer sowie Mitglieder darstellen. Eine derartige Vorgehensweise verspricht mehr Besucher und somit Interessenten (vgl. V15: 67). Jedoch werden nur fünf von 19 befragten Vereinen unter *dynamic* einsortiert. Daraus kann konstatiert werden, dass die untersuchten kulturellen Vereine die Chance zwar erkennen, aber bisher kaum wahrnehmen. Das dynamische Potential zeigt sich auch durch die Sichtbarkeit von kulturellen Vereinen in der digitalen Welt, was durch den relativ hohen Altersschnitt der Mitglieder jedoch problematisch sein kann (s. *Umgang mit neuen Medien und Generationenproblem*). Um dieser Herausforderung entgegenzuwirken, müssen es die Vereine bewältigen, die bisherigen, älteren Mitglieder an die Thematik neuer Medien heranzuführen, sie für die Notwendigkeit dieser zu sensibilisieren und ihnen die Anwendung erklären. Der Weg der Digitalisierung bringt den Vereinen Vernetzungen (s. *Meinungen zum Vereinsfinder*). Außerdem schafft sie Anreize für junge Erwachsene, sich zu engagieren, da diese mit den neuen Medien aufgewachsen sind und der Umgang für sie problemlos ist. In der Folge müssen die Vereine die Generationen zusammenbringen, damit diese sich gegenseitig unterstützen und die zukünftige Ausrichtung gestalten können, wofür das Potential *proactive* von

hoher Bedeutung ist. Elf der 19 befragten Vereine können dieser Chance zugeordnet werden. Das zeigt ein selbstbewusstes Auftreten bei der Kontaktierung neuer möglicher Mitglieder, sodass dem *Schwund* aktiv entgegengewirkt werden kann.

Ähnlich wie *local networks* können auch *extended networks* für die Bekanntheit sowie die Strategien der Vereinstätigkeiten nützlich sein. Gute Vernetzungen und deren Pflege innerhalb einer Kommune (*s. local network*) als auch über den Ort hinaus (*s. extended network*), sind für kulturelle Vereine wichtige Pfeiler ihrer Tätigkeit. Gute Beziehungen zu Ämtern und Lokalpolitikern (*s. local network*) rückt Vereine weiter in den Fokus der Aufmerksamkeit (vgl. V2: 27). Dies wird durch Veröffentlichung in lokalen Publikationen sowie die Nennung des kulturellen Vereins auf Gemeindefwebseiten erreicht. Außerdem gibt es Stammgäste von Veranstaltungen, die aus der weiteren Region anreisen und Vereinsinformationen weiter erzählen (vgl. V17: 33). Beim Vergleich von Auffälligkeiten in Orten mit mehreren befragten Vereinen fällt die Gemeinsamkeit hinsichtlich des Potentials *extended network* auf. Dass die Vereine insbesondere *extended networks* eingehen, fördert deren erfolgreiche Zusammenarbeit auf Grund der dadurch existierenden *weak ties*. Diese schwachen Verbindungen zeigen Informationsflüsse in sozialen Netzwerken auf. Die beiden Vereine aus Ortschaften mit mehreren befragten kulturellen Vereinen teilen das Potential *local network*. Dabei sind *strong ties* wahrscheinlich, da die Gemeinden relativ klein sind, sich die Menschen dort meist persönlich kennen und somit freundschaftliche Verbindungen vorherrschen (vgl. STEGBAUER 2010: 105ff). Auch ein Vertreter der interviewten Initiativen bezeichnet grenzübergreifende Kooperation als bedeutsam für ihr Wirken (vgl. V16: 19). Durch persönliche Kontakte zur regionalen Presse und den Rundfunkanstalten kann die Sichtbarkeit der Vereine deutlich erhöht werden, wenn dort regelmäßig über Veranstaltungen berichtet wird (vgl. V1: 19, V17: 17). Zudem können in der näheren Umgebung relativ schnell neue Unterstützer generiert werden, zum Beispiel von anderen Vereinen (vgl. V11: 67). Die beiden Netzwerkkarten sind mit 15 (*s. extended network*) sowie 13 (*s. local network*) die am häufigsten zugewiesenen Potentiale. Daraus kann abgelesen werden, dass die Vereine durch Netzwerkarbeit zahlreiche Kooperationen eingehen und dadurch bekannt sowie nachgefragt werden.

Das Potential der *flexibility* bezieht sich auf das Vorhandensein moderner Vereinsstrukturen. Darunter fällt, dass sich Personen dem kulturellen Verein für Tätigkeiten anschließen, ohne Mitglied werden zu müssen (vgl. V21: 8). Auch die Dauer der Teilnahme sowie die Zeiten der Aktivität können frei festgelegt werden, je nach Motivation des Individuums (vgl. V20: 69). Dies ist auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen zurückzuführen (*s. Gesellschaftlicher Wandel*), heute sind langfristige Bindungen mit einem ausgeprägten Zusammengehörigkeits-

gefühl nicht mehr gefragt. Um flexibel zu funktionieren, müssen sich Vereine öffnen und nicht stur an alten Strukturen festhalten. Der Interviewte eines Theatervereins merkt an, dass individuelle Tätigkeiten auch auf Vereinsebene umsetzbar sind (vgl. V23: 77f). Um junge Menschen für die Vereinstätigkeit zu gewinnen, muss die ehrenamtliche Arbeit also flexibel gestaltet werden und ein spaßiges Erlebnis darstellen. Dafür sind flache Hierarchien, Arbeiten in der Gruppe sowie liberale Vorgaben wichtig (vgl. LSVS 2015). Im Potential *flexibility* werden acht Vereine angekreuzt. Somit besitzen bereits knapp die Hälfte der Befragten moderne Vereinsstrukturen, was bei Erfolg weitere Akteure zur Neuausrichtung motivieren könnte, da die Gefahr, durch veraltete Strukturen Nachwuchsprobleme zu bekommen, verhindert werden können.

Die innerörtliche Vernetzung mit anderen Vereinen sowie den Behörden gehört zu den wichtigsten Aufgaben der kulturellen Vereinsarbeit. Begegnungen zwischen den Vertretern finden auf kollegialer Basis statt und gegenseitige Unterstützung ist der Normalfall (vgl. V18: 46f, 109). Dass Aktive in mehreren Vereinen gleichzeitig engagiert sind, fördert die Netzwerktätigkeiten und verkürzt die Entscheidungswege (vgl. V1: 33, 48). Um Feste durchzuführen, wird „der halbe Ort“ (V11: 8) mobilisiert. Durch den persönlichen Kontakt innerhalb der Gemeinde kommen stetig neue Veranstaltungsteilnehmer hinzu (vgl. V6: 33). Einzelne Vereine benennen die gemeindliche Unterstützung auf Verwaltungsebene (vgl. V1: 29), die Verwaltung als Ansprechpartner (vgl. V11: 65) sowie eine zufriedenstellende Kooperation mit dem Ordnungsamt (vgl. V15: 43). Folglich können *local networks* sehr gut funktionieren. Es muss jedoch geklärt werden, dass alle Vereine an genügend Informationen gelangen, sodass auch diese ohne aktuelles Netzwerkinteresse dieses Potential für sich ausschöpfen können und werden. Die Netzwerkarbeit ist ein entscheidender Faktor für Vereine, der großes Potential birgt. Für die befragten kulturellen Vereine kann die Lage im ländlichen Raum als Chance für neue Netzwerke begriffen werden. Durch einen Anstoß, wie zum Beispiel Vernetzungstreffen (vgl. V13: 13), ist es möglich, Kooperationen zu erreichen. Dabei kommt es jedoch auf die führende Person (*s. charismatic*) sowie die Ausrichtung des Vereins an. Der Vertreter eines Kunstvereins benennt explizit die Führungspersonen eines weiteren Kunstvereins aus der Region des Fichtelgebirges (vgl. V11: 93). Bereits bestehende Kontakte auf persönlicher sowie politischer Ebene zu netzwerkenden Personen oder Vereinigungen sind von Vorteil (vgl. V12: 14, V22: 48), ebenso wie gemeinsame Veranstaltungen der Vereine innerhalb des Ortes (*s. local network*).

Damit neue Mitglieder gewonnen werden können, bestehen mehrere Möglichkeiten. Beispielsweise können Personen direkt angesprochen werden, ob diese den Verein aktiv unter-

stützen wollen. Auch das verstärkte Zeigen von Präsenz und die deutliche Deklaration der eigenen Veranstaltungen als dem Verein zugehörig, fallen unter dieses Potential. Des Weiteren gibt es Möglichkeiten, den Verein anderweitig voranzubringen: Durch Unterstützung der lokalen Bevölkerung, der Politik und eine eigene politische Aktivität, indem Vereinsvertreter im Gemeinderat vertreten sind. Außerdem sind weitere Lösungen anzuführen, die nicht nur *proactive* sind, aber in diesen Chancenbereich fallen. Mund-zu-Mund-Propaganda ist die wirkungsvollste Werbung (vgl. V1: 25). Beispielsweise ist es zielführend, den Verein in Gespräche einfließen zu lassen, um diesen bekannt zu machen (vgl. V14: 58). Somit wirken Mitglieder auch als Multiplikator. Jeder, der beitreten will, weiß um die Tätigkeiten des Vereins. Das hilft auch dabei, als Verein sichtbar und wahrgenommen zu werden (vgl. V1: 27). Dabei sollten die Vereinstätigkeiten nach außen kommuniziert werden, was der Selbstdarstellung sowie der Informationsvermittlung zuträglich ist (vgl. V4: 12). Auf Grund einer verstärkten Fokussierung auf das Akquirieren neuer Mitglieder ist ebenfalls mit positiven Effekten zu rechnen, da die angesprochenen Personen weiteren vom Verein erzählen werden (vgl. V22: 59f).

Project based work ist das Modell der Zukunft für Vereine, um die Probleme mit der Generierung des Nachwuchses zu lösen, da diese Form der Vereinstätigkeit einen überschaubaren Zeitraum umfasst, aktuelle Themen aufgreift und somit für junge Menschen interessanter wirkt als alteingesessene, traditionelle Arbeiten. Es fällt auf, dass es Vereine gibt, die trotz ihrer Projektbezogenheit Probleme aufweisen. 17 der 19 befragten Vereine agieren in Projekt- oder einer hybriden Form aus Projektbezogenheit und Verbindlichkeitslogik, wobei das nur V3 und V4 nicht machen. Zudem besitzen diese beiden Vereine die meisten Markierungen hinsichtlich der Herausforderungen (s. Kapitel 3.3.4.1). Daraus ergibt sich, dass innerhalb der untersuchten Vereine, die nicht projektbezogenen agieren, in Relation zu den weiteren mehr Probleme aufweisen.

Die *shared management committees* Prozesse sind für Veränderungen der Führungskultur in einer Organisationsform, die durch Gemeinschaft geprägt ist, von hoher Relevanz, da sich nicht an wirtschaftlichen Umstrukturierungen orientiert werden kann (vgl. CLAUSEN 2003: 23f). In einer Umfrage des Deutschen Zentrums für Altersfragen nach Verbesserungswünschen an Staat und Institutionen, merken 24 Prozent der ehrenamtlich Aktiven auf dem Land, Beispielregion ist Brandenburg, bessere Vergütung für geleistete Arbeit an. Des Weiteren nennen 37 Prozent die Anerkennung der Tätigkeiten durch Hauptamtliche sowie 40 Prozent fachliche Unterstützung bei ihrer Tätigkeit (vgl. BLANCKENBURG et al. 2018a: 58f). Diese Befragung verbindet die Herausforderungen *mangelnde Wertschätzung* sowie *keine finanzielle Entlohnung*. Daraus folgend sind die Potentiale *sponsor* sowie *networker* zu benennen,

da Geldquellen und eine Verbindungsperson zwischen Ehrenamt und Hauptamt notwendig wären.

Im Zeitvergleich zwischen 1999 und 2014 ist in vielen Ländern der Anteil an Engagierten, die bis zu zwei Stunden pro Woche ihrer Tätigkeit nachgehen, gestiegen und der Anteil derjenigen, die sechs und mehr Stunden in der Woche für ihre Aufgabe aufbringen, gesunken. Obwohl heute also ein größerer Anteil von Menschen in Deutschland freiwillig engagiert ist, sinkt die Zeit, die Aktive für ihre freiwilligen Tätigkeiten aufwenden. Das Engagement scheint sich im Jahr 2014 also auf mehr Schultern zu verteilen (vgl. KAUSMANN et al. 2017: 72f). Kulturelle Vereine gehen dazu über, Vorstandstätigkeiten unter den Mitgliedern aufzuteilen, sodass der Vorsitzende die Aktivitäten in einem gesonderten Schritt nur noch zusammenführen muss (vgl. V19: 35). Diese Vorgehensweise scheint sehr gut zu funktionieren. Die Vereinsmitglieder müssen weniger eigene Zeit investieren, wodurch dem Problem *Zeitmangel* entgegengewirkt werden kann. Der Vergleich beider Kontrastierungen zeigt, dass sich V12 sowie V21 Nennungen sowohl unter dem Potential *shared management committees* als auch das Problem *Zeitmangel* teilen. Daraus resultiert, dass auch aufgeteilte Aufgaben den zu hohen Zeitaufwand nicht konsequent lösen können. Gründe dafür könnten eine schlechte Vereinsorganisation oder noch zu wenige Tätige für eine zu hohe Zahl an Aufgaben sein. Dieses Potential nutzen bereits sechs der 19 befragten Vereine. Die Anzahl klingt zwar relativ niedrig, doch für diese Chance werden viele aktive Mitglieder benötigt und diese sind nicht in jedem Ort vorhanden. Deshalb ist abzuleiten, dass die kulturellen Vereine dieses Potential erkennen, aber bisher nicht ausschöpfen können.

Zudem kann sie auch Schwierigkeiten lösen, wenn die *Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam* ist, da Kräfte in diesem Bereich konzentriert werden können. Ebenso kann der fehlende *Umgang mit neuen Medien* durch den gezielten Einsatz von technikversierten Personen auf die medialen Aufgaben behoben werden. Die Aufgabenteilung erleichtert die Vereinstätigkeiten deutlich und wirkt auf Nichtmitglieder positiv. Im Gegensatz zu alten Strukturen, unter welchen ein Aktiver den Großteil der Arbeit erledigt (vgl. V12: 42). Folglich können demokratische Entscheidungen vereinsintern besser gerechtfertigt werden, was Streitigkeiten verhindert. Eine Herausforderung dieses Vorhabens könnte jedoch das Gewinnen geeigneter Personen sein, denn aktuell gibt es bereits Probleme, da Vereine *keine Vorstandsnachfolger* finden und wenn zahlreiche kulturelle Vereine diesen Weg gehen wollen, schrumpft die Anzahl der verfügbaren Personen sukzessive. Außerdem bedeutet ein solcher Findungs- und Initiierungsprozess zusätzlichen Aufwand. Hierbei sind zudem ein transparentes Vorgehen sowie eine Gleichberechtigung aller Mitglieder zu beachten.

Damit kulturelle Vereine Sponsoren gewinnen können, müssen sie oft selbst aktiv werden. Eine Möglichkeit ist es, bei der Gemeinde ein Formular für die Kostenabdeckung zur örtlichen Kirchweih einzureichen, was in einem der Intervieworte angeboten wird (vgl. V21: 21). Sammlungen von Spenden im Ort nach der Kirchweih, von Unternehmen und weiteren lokalen Geldgebern sind üblich (vgl. V11: 9, 61, V4: 30f). Als Hauptgeldgeber dienen jedoch Kreditinstitute (vgl. V11: 61) sowie eine Stiftung (vgl. V17: 29). Das bedeutet, dass die kulturellen Vereine zur finanziellen Absicherung den traditionellen Weg über die Banken wählen. Finanzielle Unterstützungen in Form einer Kooperation zwischen Vereinen, wäre eine weitere Form der lokalen Finanzhilfe, wofür jedoch einen *networker* benötigt würde. Acht der 19 interviewten Vereine sagen aus, eine Person mit guten Kontakten zu haben, über welchen Kooperationen zu wichtigen Partnern aus anderen Vereinen, Politik und Wirtschaft hergestellt werden kann. Der *networker* fungiert als Vermittler für lokale Sponsoren, welche sieben befragte Vereine benannt haben. Örtliche Geldgeber verschaffen Vereinen eine gewisse Planungssicherheit und helfen indirekt dabei, moderne Vereins- und Veranstaltungsformen zu entwickeln und umzusetzen (*s. flexibility*).

Über die Präsentation des Vereins auf der Website eines Netzwerks für Kreativschaffende (*s. Meinungen zum Vereinsfinder*) kann ein Kunstverein seine Sichtbarkeit erhöhen (vgl. V14: 58). Dessen Präsenz bringt eine Greifbarkeit für potentielle Netzwerkpartner sowie eine Verbreitung von Informationen zu den eigenen Tätigkeiten mit sich, woran sich Interessenten orientieren können. Eine Website könnte Jugendliche zur Vereinstätigkeit animieren (vgl. V15: 36f). Da diese Altersgruppe, im Gegensatz zu den meist älteren Vereinsmitgliedern, mit den neuen Medien aufgewachsen und mit dem Umgang vertraut ist, gestaltet sich eine Kontaktaufnahme mit Jungen per digitaler Welt recht einfach. Die Website als „Koordinator oder übergeordnete Stelle“ (V18: 104) für die Vernetzung kultureller Vereine wird sehr positiv bewertet. Diese Seite schafft Verbindungen zu möglichen Partnern, durch welche zum Beispiel große Events gemeinsam gestemmt werden können.

Zur Beantwortung der Frage ‚Welche Chancen haben Vereine im kulturellen Leben im Fichtelgebirge?‘ werden die verschiedenen Arten von Netzwerken, *local* sowie *extended network*, genannt. Eine starke Vernetzung innerhalb eines Ortes weist auf harmonische Kooperationen zwischen Vereinen, Behörden und politischen Entscheidungsträgern hin. Ebenso bedeutsam ist die Zusammenarbeit kultureller Vereine mit regionalen und überregionalen Partnern. Da über Veranstaltungen und Informationsverbreitung eine höhere Bekanntheit entsteht, können *extended networks* geschaffen werden. Auf Grund dieser steigenden Verankerung in der Gesellschaft, haben die Vereine eine größere Chance, zukunftsfähige Konzepte zu entwickeln,

indem aktuell bestehenden Probleme (*s. Anhang*) in der Gemeinschaft durch Zusammenarbeit gelöst werden. Die Vereine mit den häufigsten Potentialen sind V11, V12 sowie V23. Der Vertreter der interviewten Partnerschaftsinitiative, V16, sieht den Regionalbezug seiner Interessenvereinigung als Chance (vgl. V16: 19). Dieses Potential lässt sich ebenso auf Vereine übertragen. Eine Verbesserungsmöglichkeit, die in allen Bundesländern am häufigsten genannt wird, ist der Wunsch von Vereinen, mehr fachliche Unterstützung bei ehrenamtlichem Engagement zu erhalten. Informationen und Beratungen über Gelegenheiten, um freiwillige Vereinsarbeit zu verbessern, existieren bereits (vgl. KAUSMANN et al. 2017: 171), *s. Meinungen zum Vereinsfinder*).

4.6 Herausforderungen und Chancen unterschiedlicher Vereinstypen

In diesem Kapitel wird die Frage geklärt, welche Chancen und Herausforderungen unterschiedliche Vereinstypen haben. Angelehnt an *Kapitel 3.3.5*, das als Grundlage dient, wird nun herausgearbeitet, welche Probleme und Chancen die einzelnen Typen haben und welche Verknüpfungen zwischen den jeweiligen Potentialen und Herausforderungen bestehen. Zunächst wird dabei nochmals auf die einzelnen Typen eingegangen, bevor diese miteinander verglichen und auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht werden. Zusammenfassend wird im Anschluss die Frage beantwortet ‚Welche Herausforderungen und Chancen haben unterschiedliche Vereinstypen?‘.

Der Mehrwert der Typisierung wird in zwei Aspekten gesehen: Zum einen können Vereine spezifische Herausforderungen und Potentiale durch eine Einordnung besser erkennen und damit zielgerichtet und effizient handeln. Zum anderen bietet sie einen Anstoß für weitere Studien des Vereinswesens. In *Kapitel 3.3.5* zeigt *Abb. 42* alle Vereinstypen und ihre Merkmale, nach denen sie eingeordnet werden können.

Typ 1 (strukturorientiert, projektbezogen, extended+local network) weist beispielsweise vorwiegend *Probleme beim Ehrenamt* und das *Generationenproblem* auf. Gleichzeitig werden bei diesem Typ als einziger alle Potentiale mindestens einmal genannt. Als wichtigste Potentiale werden *local* und *extended network* gesehen, was in Zusammenhang mit der zugeordneten Netzwerkslogik I steht. Dieser Typ versucht vor allem gegen das *Generationenproblem* anzugehen. Kennzeichnend für diesen Typus ist dabei, dass sie dem Generationenproblem mit gezielten Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung jungen Gesellschaft entgegentreten

möchten. In diesem Kontext scheint *proactive* ein wichtiges Potential zu sein. Bei diesem Typen werden Veranstaltungen beispielsweise explizit eingesetzt, um ein jüngeres Publikum zu erreichen (vgl. V11: 124, V21: 41, V1: 50). Der Zusammenhalt im Ort und das daraus entstehende Netzwerk ist für diesen Typ von großer Bedeutung. Die Menschen kennen und helfen sich untereinander. Durch das lokale Netzwerk kommt es zudem zu keiner Konkurrenz (vgl. V11: 31, V2: 13, V20: 47, V20: 65). Hier sind möglicherweise ländliche Strukturen von Vorteil, da in kleineren Gemeinden jeder jeden kennt (*s. Kapitel 3.3.3.3*) Dadurch ist ein Verein in der Lage den halben Ort zu mobilisieren, während in der Stadt wohl eher Konkurrenzdenken aufkommt (vgl. V11: 8). Aber auch überregionale Netzwerke spielen, insbesondere Kontakte zur Presse, eine wichtige Rolle. Dieser Vereinstyp scheint sehr gängig zu sein und fasst von allen befragten Vereinen die meisten.

Vereine des Typs 3 (strukturorientiert, projektbezogen, local network) weisen auffällig wenig, dafür diverse, Probleme auf. Die häufigsten Herausforderungen sind das *Generationenproblem* sowie die *mangelnde Wertschätzung* des Ehrenamts. Dieser Vereinstyp sieht beide Netzwerkarten als Potentiale. Durch die lokale Netzwerklogik wird auch deutlich, wie wichtig die Beziehung der Vereine zur Kommune sein kann. Eine Wertschätzung der Kommune kann für diesen Vereinstyp somit ein wichtiges Potential darstellen, wobei es allerdings keiner administrativen oder finanziellen Förderung bedarf, sondern eine ideelle Anerkennung durchaus ausreichend sein kann. Für Vereine ist diese Wertschätzung ihres Ehrenamts zum Teil eine Entlohnung auf sozialer Ebene, weshalb sie zu einer Steigerung beziehungsweise Aufrechterhaltung der Motivation beitragen. Dabei ist es wichtig, dass die Vereine in einer Gemeinde gleichbehandelt werden, sodass kein Gefühl der Vernachlässigung und Unmut entsteht.

Typ 4 (strukturorientiert, projektbezogen, no network) weist folgende Herausforderungen auf, *zu wenige aktive Mitglieder, schlechte Erreichbarkeit von potentiellen, neuen Mitgliedern* und *Probleme beim Netzwerken*. Interessant ist, dass Netzwerke trotzdem als Potentiale angesehen werden. Des Weiteren nennt kein einziger Verein dieses Typs *sponsor* als Potential, während dieses Potential in anderen Vereinstypen häufig gesehen wird. Möglicherweise können Netzwerke das Problem der aktiven Mitgestalter mildern, beispielsweise indem spontan bei Veranstaltungen ausgeholfen werden kann. Auch könnten Netzwerke dazu beitragen mehr Mitglieder zu erreichen. Dass *sponsor* gar nicht genannt wird, könnte auch auf den mangelnden Bekanntheitsgrad durch ein fehlendes Netzwerk zurückzuführen sein.

Bei Typ 8 (strukturorientiert, verbindlich, no network) kann durch die Merkmalskombination des zweiten Übertyps - strukturorientierte Organisationslogik und verbindliche Veranstal-

tungslogik in Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Wandel davon ausgegangen werden, dass dieser Typus insbesondere ein *Generationenproblem* und zu *wenig aktive Mitgestalter* hat. Durch die Kombination dieser Herausforderungen sind auch Probleme im *Umgang mit neuen Medien* wahrscheinlich. Gleichzeitig werden *extended network* und *charismatic* als Potentiale gesehen.

Auch bei Typ 9 scheint es eine Verbindung zwischen eigenen Logiken und Potentialen zu geben, da Netzwerke als wichtige Potentiale wahrgenommen werden. Zu allen anderen Typen können leider keine Aussagen getroffen werden, da kein möglicher kausaler Zusammenhang zwischen den Logiken des Vereinstyps und den Herausforderungen und Problemen des Vereins ersichtlich ist. Für weitere Charakterisierungen sind zusätzliche Studien notwendig.

Hinsichtlich der Verbindung von Vereinskategorien und Vereinstypen (s. *Abb. 43*) zeigt sich, dass alle befragten Bürgervereine im selben Übertyp zu finden sind. Dabei sind alle Netzwerkslogiken vertreten. Das könnte mit den vielfältigen Ausrichtungen der Bürgervereine in Verbindung stehen. Interviewten Theatervereine sind auf unterschiedliche Übertypen verteilt, allerdings sind sie nur lokal vernetzt - weisen also die gleiche Netzwerkslogik auf. Die interviewten Traditions- und Musikvereine sind verschiedenen Übertypen zuzuordnen und weisen unterschiedliche Netzwerkllogiken auf.

Diese Zusammenhänge lassen vermuten, dass die jeweilige Netzwerkllogik stark an dem jeweiligen Verein orientiert ist und unabhängig der Kategorien als Chance angesehen werden kann. In Verbindung damit, dass Netzwerke auch von allen Typen als Potential gesehen werden, lässt sich schlussfolgern, dass Vernetzung für alle Vereine ein wichtiges Potential darstellt und nicht explizit einer der Dimensionen Vereinskategorie oder Vereinstyp zugeordnet werden kann.

Welche Herausforderungen und Chancen haben unterschiedliche Vereinstypen?

In *Kapitel 3.3.5* und diesem wurde herausgearbeitet, dass einzelne Typen von Vereinen vor unterschiedlich stark von Herausforderungen betroffen sind beziehungsweise vor verschiedenen Problemen stehen. Auch können Potentiale typenspezifisch verteilt sein.

Generell ist zu sagen, dass die Hauptprobleme, die bei allen Vereinen typenübergreifend vorhanden sind, oftmals mit zu wenigen aktiven Mitgliedern und einem Generationenproblem zu tun haben. Da sie aber bei manchen Vereinstypen konzentriert auftreten, werden diese auch als typspezifisch angesehen. Bei allen Vereinen unabhängig von Typ und Netzwerkllogik werden die Netzwerke, sowohl *extended* als auch *local*, als ‚die‘ Chance gesehen. Die Aufglieder-

rung der Probleme und Chancen in Typen kann dem einzelnen Vereinen helfen sich einzuordnen. So sehen die Vereine eines Typus, wie sie im Vergleich zu anderen Vereinen aufgestellt sind und was auch anders gehandhabt werden kann. Weiterhin können sich Vereine desselben Typus über ihre Charakteristika unterhalten. Wenn sie vor ähnlichen Herausforderungen stehen, können sie möglicherweise in einen Austausch treten und sich gegenseitig unterstützen und gemeinsam Hilfe für ihre spezifischen Probleme suchen. Bei den einzelnen Typen unterscheiden sich die Herausforderungen und Chancen nochmals in Nuancen.

Bei den *Interpretationskapiteln 4.4 und 4.5* wird generell auf die Herausforderungen und Chancen von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge eingegangen. Zusätzlich werden in *Kapitel 8* in Form eines ‚Action Sheets‘ übergreifende Ideen für alle Vereine angegeben. Im Abschluss werden nun nochmals charakterisierbare Typen mit ihren Herausforderungen und Chancen knapp und auf das Wesentlichste reduziert dargestellt. Dabei ist zu betonen, dass dies nur erste Tendenzen sind.

Typ 1: strukturorientiert – projektorientiert – local + extended network - (Übertyp I)

- Generelle Probleme beim Ehrenamt
- Generationenproblem

- + local und extended network
- + proactive, insbesondere: Durch spezifisch ausgerichtete Veranstaltungen auf junge Leute zugehen

Typ 3: strukturorientiert – projektorientiert – local network - (Übertyp I)

- Auffällig wenig Herausforderungen

- Generationenproblem
- Mangelnde Wertschätzung des Ehrenamts

- + local und extended network
- + vor allem Bezug zu local network, insbesondere: Eine gute Beziehung zu Stadt, da dieser Vereinstyp nur auf lokaler Ebene netzwerkt

Typ 4: strukturorientiert – projektorientiert – no network - (Übertyp I)

- zu wenige aktive Mitgestalter
- Erreichbarkeit von potentiellen, neuen Mitgliedern
- Probleme beim Netzwerken

- + local und extended network
- + vor allem Bezug zu local network, insbesondere: Eine gute Beziehung zu Stadt, da dieser Vereinstyp nur auf lokaler Ebene networkt

Typ 8: strukturorientiert – verbindlich – no network - (Übertyp II)

- Probleme bei Mitgliedersituation, vor allem: Generationenproblem
- keine Affinität zu neuen Medien
- zu wenige aktive Mitgestalter. In Verbindung mit dem zuvor genannten Punkt verstärkt sich das Problem, da es Schwierigkeiten bei der Öffentlichkeitsarbeit gibt

- + extended network
- + charisamtic

Typ 9: strukturorientiert –gemischt – extended + local network - (Übertyp III)

- Keine Aussagen über typenspezifische Probleme möglich

- + Extended und local network. Da beide Netzwerksformen Charakteristika des Vereinstyps sind, ist es wahrscheinlich, dass sie diese auch positiv bewerten.

5 Reflexion des Forschungsprozesses

Dieses Kapitel dient dazu einen kritischen Blick auf das Studienprojekt zu werfen. Das Hinterfragen der jeweiligen Schritte und Prozesse trägt zu einer besseren Einschätzung der Ergebnisse und kann Hinweise und Anknüpfungspunkte für den weiteren Verlauf des Projekts liefern. Dabei ist die Reflexion in Rahmenbedingungen, das eigene Vorgehen und Ansatzpunkte für weitere Forschungen unterteilt. Die Reflexion der angewandten Methoden ist in den jeweiligen Unterkapiteln zu finden und wird hier nicht mehr separat aufgegriffen.

Rahmenbedingungen

Die angedachte Rolle der Begleitforschung konnte nicht ausgefüllt werden, da das Projekt selbst noch zu sehr am Anfang stand. Deshalb ist diese Arbeit als Grundlagenforschung zu verstehen. Das folgende Studienprojekt kann unter anderem auf Basis der vorliegenden Ergebnisse, die Arbeit als Begleitforschung aufnehmen. Die Zusammenarbeit mit und der Austausch zwischen den Projektpartnern verlief nach einem gelungenen Einstieg etwas holprig, was vorwiegend durch die Anfangsphase des Projekts, unterschiedliche Vorstellungen und vielfältige Einbindungen aller Akteure auftrat. Dies besserte sich aber im Laufe der Zeit wieder, da verstärkt auf Austausch geachtet wurde. Durch erhöhte Kommunikation und die Etablierung der Beziehungen sollten aber keine zukünftigen Herausforderungen auftreten.

Eigenes Vorgehen

Bei einem Rückblick auf das Vereinsmapping fällt auf, dass es sinnvoll gewesen wäre sich stärker theoretisch auf das Feld vorzubereiten, um überflüssige Arbeitsschritte zu vermeiden. Auch kann nicht ausgeschlossen werden, dass Gemeinden keine aktuell komplette Liste ihrer Vereine auf ihrer Website zur Verfügung stellen können. Aufgrund der gegebenen Datengrundlagen war das Vorgehen des Vereinsmappings allerdings das einzige, das eine hohe Informationsdichte mit einer Einheitlichkeit im Vorgehen gewährleisten konnte.

Bezüglich des Workshops sind einige Kritikpunkte zu nennen. Beispielsweise hätte die Methode Blitzlicht besser strukturiert werden können, wodurch mehr und genauere Ergebnisse möglich gewesen wären. Bezüglich der Mitgliedermatrix ist zu nennen, dass eine bessere Erfassung individueller Vereinslebenswege, der Auswertung zuträglich gewesen wäre. Beim World Café gab es zudem Themenüberschneidungen. Durch eine Vermeidung dessen hätten mehr Themen gleichzeitig bearbeitet werden können. Allerdings ist zu sagen, dass dadurch mehrere Kleingruppen an denselben Themenspektren arbeiten konnten, wodurch die Möglichkeit bestand verschiedene Blickwinkel auf diese aufzunehmen. Des Weiteren ist zu nen-

nen, dass im Vorfeld keine Vorbereitung auf das Clustern der Lösungen stattfand, weshalb es in dieser Phase kurzzeitig zu Unruhe kam. Auch hätte durch ein Bepunkten der Herausforderungen eine Gewichtung dieser vorgenommen werden können. Allgemein ist der Workshop positiv zu bewerten, da er gut funktioniert hat, eine Wohlfühlatmosphäre vorhanden war, die Teilnehmer gut mitgemacht haben und die Fragen offen beantwortet haben. Dennoch wäre mehr Zeit für die Vertiefung einzelner Punkte wie beispielsweise den Input nötig gewesen. Bei der Auswertung wäre es interessant gewesen, die Mitgliederbindung der Vereine je Kategorie auf Grundlage der Mitgliedermatrix und der erstellten Lebenswege zu analysieren.

Hinsichtlich der Beziehungen zwischen Workshop und Interviews ist zu nennen, dass eine Auswertung des Workshops eine breite Basis für die Interviewleitfäden hätte schaffen können. Auch wäre dadurch eine Schwerpunktsetzung möglich gewesen. Eine Konzentration auf die Auswertung des Moderationsworkshops wäre allerdings, aufgrund verschiedener paralleler Veranstaltungen, schwierig gewesen und hätte deshalb nicht effizient umgesetzt werden können.

Bei der Durchführung der Interviews wurde aufgrund der Diversität und Heterogenität des Teams und der Interviewpartner auf verschiedene Aspekte oder Themen unterschiedlich stark eingegangen. Das hatte aufgrund der Interviewdynamik und der zeitlichen Begrenzung unter anderem zur Folge, dass manche Fragen in der Interviewsituation als unpassend erachtet wurden. Neben diesen Aspekten können aber auch Interviewfehler wie etwa das Übersehen einer Frage ein Grund dafür sein. Dadurch kann es vorkommen, dass Inhalt verloren gegangen ist. Dies könnte insbesondere bei den quantitativen Matrizen zu Verzerrungen führen. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Interviewten für sie relevante Aspekte auch ohne direkte Nachfrage nennen, insbesondere da es sich für sie um eine alltagsrelevante Thematik handelt. Auch ist hier anzuführen, dass Telefoninterviews durch das Fehlen der Atmosphäre und des direkten Bezugs auf das Gegenüber, nicht dieselbe Qualität wie vor Ort durchgeführte Interviews ermöglichen können. Selbiges gilt in weitaus stärkerem Maß für die schriftliche Beantwortung des Leitfadens, wie von einer Initiative vorgenommen. Allerdings ist zu sagen, dass es nur zwei Telefoninterviews gab, weil sich immer darum bemüht wurde ein persönliches Gespräch führen zu können. Da der Fokus auf den Inhalten lag und bei den abweichenden Erhebungen die Möglichkeit bestand nachzufragen, ist durch diese Ausnahmen nicht von einer Verringerung der Qualität auszugehen. Bezüglich des Samplings, das in *Kapitel 3.2.3* genauer beschrieben wird, ist nochmal darauf hinzuweisen, dass eine bessere Verteilung innerhalb des Untersuchungsgebiet und auf die definierten Vereinskategorien möglich gewesen

wäre. Allerdings konnten dadurch Vereine ähnlicher und verschiedener Ausrichtungen in den Blick genommen werden, wodurch eine Balance zwischen Maximierung und Minimierung der Unterschiede möglich war. Die ungleichmäßige Verteilung der Befragten im Untersuchungsgebiet, sollte, durch den Regionalbezug des Projekts, keine Auswirkungen auf die Ergebnisqualität haben. Des Weiteren ist zu nennen, dass im Team des Studienprojekts die implizite Annahme bestand, dass Vereine vorwiegend verbindlichkeitslogisch arbeiten. Tatsächlich arbeiten viele Vereine projektorientiert. Hier hätten gezieltere Fragen in die Interviews eingebaut werden können. Da sich dies erst im Verlauf der Forschung zeigte, wurde im Auswertungsschritt der Typisierung versucht Rückbezüge zu Besonderheiten projektorientierter Vereine zu ziehen.

Die Auswertung betrachtend ist zu sagen, dass die Herausforderungskontrastierung die Basis für die Codes darstellt. Trotz Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung der Codes, wurden diese in der Herausforderungskontrastierung im Nachhinein nicht eingefügt oder überarbeitet. Dies war allerdings auch nicht nötig, da die Herausforderungskontrastierung mit der Auswertung der Codes in Verbindung gesetzt wurde und selbst nur erste Tendenzen erkennen lassen sollte.

Ansatzpunkte für weitere Forschung

Bezüglich der Ansatzpunkte für weitere Projekte wären die Umsetzbarkeit verschiedener Digitalisierungsideen beziehungsweise -ansätze zu nennen. In dieser Arbeit wurden Herausforderungen und Potentiale der Digitalisierung nur am Rande thematisiert, da hierfür erst spezifische Konzepte erarbeitet werden müssen und der Fokus dieser Arbeit auf den aktuellen Perspektiven der Vereine und Sichtweisen junger Erwachsener auf Vereine lag. Des Weiteren ist aufgefallen, dass es sinnvoll wäre, den gesellschaftlich bedeutenden Sportvereinen eine eigene Forschung zu widmen, insbesondere da Sport als eigene Kultur verstanden werden kann (*s. Kapitel 2.1*). Das war im Rahmen dieser Arbeit leider nicht möglich. Auch könnte mit der Typisierung weitergearbeitet werden.

6 Vernetzung als Hauptpotential für kulturelle Vereine im ländlichen Raum

Ein Jahr lang beschäftigte sich das sechsköpfige Team des 'Studienprojekts Fichtel-LAB' mit dem Vereinsleben im Fichtelgebirge und konnte in dieser Zeit verschiedene Perspektiven auf dieses einnehmen. Die Thematik wurde durch sehr umfangreiche sowie diverse Methoden beleuchtet und wird nun im Folgenden abschließend zusammengefasst. Dieses Kapitel dient dazu einen Gesamtüberblick über das Projekt und den Forschungsprozess zu geben und die Forschungsfrage des Projekts ‚Welche Stärken haben kulturelle Vereine im Fichtelgebirge und vor welchen Herausforderungen stehen sie? Eine Betrachtung vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen, demographischen und ökonomischen Wandels‘ zu beantworten.

Deshalb wird das Projekt zunächst beschrieben und die wichtigsten Aspekte und Kontexte nochmals knapp aufgegriffen. Das Studienprojekt Fichtel-LAB erforscht die aktuelle Entwicklung von Vereinen. Dabei lässt sich festhalten, dass es in Deutschland zu keinem konkretem Vereinssterben kommt aber dennoch teilweise große Herausforderungen für Vereine vorhanden sind. Diese betreffen vor allem den ländlichen Raum. Besonders der demographische Wandel hat einen Einfluss auf rural geprägte Gebiete, in denen ein Abwandern (der jungen) Bevölkerung und eine immer älter werdende Altersstruktur zu verzeichnen ist. Dadurch werden auch Vereinsstrukturen beeinflusst. Generell lässt sich vor allem in Bayern ein Nord-Süd-Gefälle von rückläufigen Vereinszahlen erkennen. Besonders im Norden ist dabei eine deutlich negative Tendenz der Vereinsschließungen zu erkennen. Dennoch ist auch hier kein Rückgang in absoluten Zahlen zu verzeichnen. Bezogen auf das im nördlichen Bayern gelegene Fichtelgebirge kann daher auf Grund bisheriger Daten von Herausforderungen für das Vereinswesen ausgegangen, aber kein absolutes Vereinssterben festgestellt werden. Ein weiterer Faktor, der ebenfalls Wirkung auf diese Region hat, ist die ökonomische Entwicklung. Das Fichtelgebirge ist gekennzeichnet durch seine Vergangenheit als Grenzregion zur Deutschen Demokratischen Republik sowie Tschechoslowakei und auch heute hat die Nähe zur Republik Tschechien noch eine Bedeutung für die Region. Im Fichtelgebirge gab es einen Strukturwandel von einer Industrie- und Ferienregion für ostdeutsche Urlauber hin zu vereinzelten Hidden Champions und einer Outdoor- und Kurregion. Neben der Einbettung der Region in diverse Wandel (sozial wie ökonomisch) beschäftigte sich das Projekt eingehend mit der bisherigen Forschung zum Themenfeld kultureller Vereine.

Generell lässt sich über den Stand der Forschung zum Vereinswesen sagen, dass es eine quantitativ ausgerichtete Forschung ist. Deshalb liegt der Mehrwert dieses Forschungsprojekts auf einer qualitativen Herangehensweise, deren Fokus auch auf der Betrachtung der Vereinswünsche und nicht nur der Ehrenamtlichen liegt. Das heißt, diese Studie bezieht sich mehr auf die Organisations- statt auf die individuelle Ebene. Die Vereinsbestandsanalyse, die im Zuge dessen gemacht wurde, ist umfangreicher, als die in bisherigen Forschungsprojekten. Sie sucht Vereine nicht nur über das Amtsregister, sondern berücksichtigt auch diejenigen, die keine eingetragenen Vereine sind. Das Studienprojekt Fichtel-LAB ist eine der wenigen regionalen Vereinsstudien und hat vor allem praxisrelevantes Wissen als Ziel. Für diese Forschung wurde eigens der Raum des Fichtelgebirges nach der Geologie der Region sowie auch nach den einzelnen Gemeinden definiert. Neben dem Untersuchungsgebiet wurden die Begriffe Verein und kultureller Verein analysiert. Da dieses Projekt nur die kulturellen Vereine betrachtet, war es zunächst wichtig diese zu definieren und von anderen Kategorien abzugrenzen. Neben grundlegenden rechtlichen Rahmenbedingungen zu Vereinen ist anzumerken, dass es die verschiedensten Kategorien an Vereinen gibt, in denen Ehrenämter tätig werden können. Dabei zählen sechs Vereinskategorien zum Überbegriff des kulturellen Vereins. Das sind Bürgervereine, Kunstvereine, Musikvereine, Partnerschaftsvereine, Theatervereine und Traditionsvereine. Diese waren die Basis für die Untersuchungen im vorliegenden Forschungsprojekt.

Folgend wird auf die Ergebnisse des Forschungsprozesses eingegangen. Dabei war ein erster Schritt ein Workshop zur Vereinsattraktivität mit Studenten. Diese engagieren sich in der deutschen Vereinslandschaft überdurchschnittlich stark, was der Workshop bestätigt (*s. Kapitel 3.3.1*). In diesem Workshop wurden verschiedene Methoden angewandt, um herauszufinden, was Vereine attraktiv macht für junge Menschen. Die wichtigsten Ergebnisse werden nun kurz genannt. Aus der Mitgliedermatrix wird ersichtlich, dass die Anzahl und Art (aktiv, teilnehmend, passiv) der Vereinsmitgliedschaften vom Alter abhängen. In der Blitzlichtrunde wurde deutlich, dass die wichtigsten Aspekte für die Vereinsarbeit die Eltern, der Spaßfaktor und die Weiterbildung sind. Im World Café ging es um Erfahrungen junger Erwachsener in Vereinen und dabei besonders um die Herausforderungen vor denen diese stehen, des Weiteren um die Gründe für das Beenden des aktiven Engagements, den Spaß an der aktiven Vereinsarbeit und Gründe für den Austritt aus einem Verein. Die vielfältigen Ergebnisse sind in *Kapitel 3.3.1* zu finden. In einem nächsten Schritt gab es eine Kartenabfrage, zu Lösungen. Die relevantesten wurden herausgegriffen und in einer Drei-Teile-Torte ausgearbeitet. Darunter fallen die Aufteilung der Vorstandsaufgaben und die Verteilung der Verantwortung auf mehrere Vereinsmitglieder, die Integration des Vereinslebens in das Bildungssystem, dass die

Weiterbildungen für Vereinsmitglieder gefördert werden und das Haus der BürgerInnen als letzte Lösungsmöglichkeit.

Ein weiteres Ergebnis des Forschungsprozesses sind Codes, die induktiv, aus den Interviews heraus entstanden sind und manchmal deduktiv ergänzt wurden. Dabei gibt es folgende Übercodes an Herausforderungen mit jeweils mehreren Unterodes. *Interne Vereinsprobleme* (5 Unterodes), *Externe Vereinsprobleme* (4 Unterodes), *Probleme im Ehrenamt* (4 Unterodes), *Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder* (3 Unterodes), *Probleme bei der Mitgliedersituation* (4 Unterodes), *Probleme bei der Öffentlichkeitsarbeit* (5 Unterodes) und *Probleme bei Netzwerken* (5 Unterodes). Des Weiteren gibt es elf Potentialcodes, um Stärken der Vereine herauszufiltern und zu vergleichen. Erkannt wurden die Potentiale *creating social commitment*, *sponsor*, *charismatic*, *networker*, *flexibility*, *project based work*, *shared management committees*, *extended network*, *local network*, *dynamic* und *proactive*. Zusätzlich gibt es noch folgende erweiternde Codes, durch welche der Kontext der Vereinskultur besser verstanden wird. *Meinungen zum Vereinsfinder*, *Gesellschaftlicher Wandel*, *urban-rural differences* und *Sonstiges*. Über diese Codes wurden die Interviews ausgewertet und Ergebnisse für den Forschungsprozess erzielt.

Im weiteren Verlauf des Forschungsprozesses wurden dann die Interviews mit Vereinen, Initiativen und Experten ausgewertet. Insgesamt wurden 23 Interviews geführt. Davon entfallen zehn auf die Kategorie Bürgerverein, zwei auf Musikverein, zwei auf Kunstverein, weitere zwei auf Theaterverein und drei auf Traditionsverein. Zwei weitere Gespräche wurden mit Initiativen und zwei mit Experten (Regionalmanagement Bayreuth und Ehrenamtskoordination Landkreis Wunsiedel) geführt. Die Interviews wurden mit Hilfe von Codes analysiert und die Ergebnisse dann in zwei Matrizen eingetragen, in denen sämtliche Herausforderungen und Potentiale gelistet sind. Bei den Herausforderungen fällt auf, dass drei Vereine sehr viele und diverse Probleme im Vergleich zu allen anderen haben und zwei Vereine kaum vor Herausforderungen stehen. Generell lässt sich sagen, dass die häufigsten Herausforderungen für die Vereine im Fichtelgebirge *zu wenige aktive Mitglieder*, *ein Generationenproblem*, *Bestand und Akquise von Mitgliedern*, *keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen*, *eine mangelnde Wertschätzung* und *der Zeitmangel im Ehrenamt* sind. Die Diversität der Probleme vieler Vereine hat dabei aber keine Aussage über die Schwere der Herausforderungen. In einem weiteren Schritt wurden in der Potentialkontrastierung sämtliche Potentiale gelistet, die Vereine sehen oder haben. Die am häufigsten genannten sind dabei *extended network*, *local network*, *proactive*, *charismatic*, *networker*, *creating social commitment* und *flexibility*, wobei

Netzwerke mit Abstand am häufigsten als Potential gesehen wird. Drei Vereine, die je acht Potentiale haben, überschneiden sich bei fünf dieser und zwei Vereine haben nur jeweils eines – *V5 flexibility*, *V15 dynamic* – als für sie relevant angegeben. Insgesamt zeigt das Bild zudem, dass vor je mehr Herausforderungen Vereine stehen, desto weniger Potentiale diese angeben und umgekehrt.

Über eine abschließende Typisierung der Vereine konnte eine nähere Charakterisierung dieser stattfinden. Dabei wurden die Vereine nach drei Merkmalen sortiert. Der Organisationslogik ‘strukturorientiert’ oder ‘offen’, der Veranstaltungslogik ‘projektorientiert’ oder ‘verbindlichkeitsorientiert’ und der Netzwerkslogik ‘extended + local network’, ‘extended network’, ‘local network’ und ‘no network’. Aufgrund dieser drei Ebenen konnten die Vereine in 24 Typen unterschieden werden, welche in einem nicht hierarchischen Merkmalsbaum festgehalten wurden. Es sind vorwiegend die drei Typen Typ 1, Typ 3 und Typ 4 bei kulturellen Vereinen aufgetreten. Diese sind allesamt unter dem Übertyp 1 ‘strukturorientiert und projektorientiert’ einzuordnen.

Nachdem der Kontext des Projekts und die wichtigsten Auswertungsergebnisse vorgestellt wurden, widmet sich der Rest des Kapitels der Beantwortung der Forschungsfrage. Sie lautet ‘Welche Stärken haben kulturelle Vereine im Fichtelgebirge und vor welchen Herausforderungen stehen sie? Eine Betrachtung vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen, demographischen und ökonomischen Wandels’. Um diese umfassend zu beantworten wurden sechs Unterfragen gebildet. Die Forschungsfrage ist in drei Bestandteile gegliedert und wird nun auf diesen aufbauend beantwortet. Der Fragestellung geht eine Bestands- und Potentialanalyse des Vereinswesens im Fichtelgebirge voran, die Aspekte des kulturellen Lebens in einem peripheren-ländlichen Raum beschreibt. Die Bestands- und Potentialanalyse, der erste Teil der Forschungsfrage, wird in Unterfrage 1 thematisiert. Der zweite Teil der Forschungsfrage, ist eine Betrachtung des Forschungskontexts vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen, demographischen und ökonomischen Wandels und wurde bereits in der Projektbeschreibung und dem aktuellen Forschungsstand umrissen. Zudem wird dieser Teil in Unterfrage 2 aufgegriffen, wobei der Fokus auf dem gesellschaftlichen Wandel liegt. Die zentralen Punkte waren hier der demographische und gesellschaftliche Wandel als Herausforderungen für das Vereinswesen im ländlichen Raum. Der Nachwuchs in einer Region, wie dem Fichtelgebirge, wird künftig fehlen, da die Menschen immer älter werden und die Jungen wegziehen. Zudem hat auch der gesellschaftliche Wandel einen Einfluss, die Menschen haben immer weniger Zeit und legen ihren Fokus mehr auf individuelle Ebene und nicht auf die Vereinsarbeit. Öko-

nomisch durchlief die Grenzregion einen Strukturwandel, der bis heute einen Einfluss auf das kulturelle Vereinswesen hat. Der letzte und dritte Teil der Forschungsfrage beschreibt die Stärken und Herausforderungen der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge. Diese konkrete Frage nach den Problemen und Chancen ist der Kern des Berichts und vereinigt die Unterfragen 3, 4, 5 und 6 und wird im Folgenden behandelt.

Zunächst wird die Unterfrage eins ‚Wie ist der Bestand von kulturellen Vereinen im Fichtelgebirge?‘ zusammenfassend beschrieben. Zum Bestand der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge lässt sich sagen, dass sich deutliche Tendenzen bezüglich der Verteilung kultureller Vereinskategorien herauslesen lassen, obwohl die allgemeine Vereinsstruktur dieser Region nicht homogen ist. Im Durchschnitt wurde erhoben, dass es 3,12 Vereine pro 1000 Einwohner gibt, dieser Wert wird umso größer je kleiner die Gemeinden werden. Damit ist die Vereinsdichte vor allem in kleinen Ortschaften sehr hoch. Dies zeugt von einem sehr guten Zusammenhalt in kleinen Dörfern, was oftmals auch in Interviews bestätigt wurde. Diese Wechselwirkung von Zusammenhalt und Vereinen, ein gegenseitiges Stützen ist zentral für das Ehrenamt, es lässt sich sagen, dass Gemeinschaft Vereine erzeugt und Vereine erzeugen Gemeinschaft. Dennoch lässt sich ein Dreiklang von Bürger-, Traditions- und Musikvereinen erkennen, die in überwiegender Mehrheit vorkommen. Generell ist das Vereinsbild vor allem durch Bürger- und Traditionsvereine geprägt, die beide oftmals thematisch nahe beieinander liegen. Bei vielen ist es teilweise nicht einfach eine klare Unterscheidung zu treffen. Neben diesen beiden Vereinen erscheinen die Musikvereine aufgrund ihres häufigen Auftretens als sehr relevant. Auf die restlichen Vereinskategorien fallen nur mehr weniger als zehn Prozent aller erhobenen Vereine. In den einzelnen Gemeinden sind meistens drei bis vier unterschiedliche Kategorien an Vereinen zu finden. Hier wird deutlich, dass bei größeren Städten und Gemeinden oder Städten mit kulturellem Hintergrund sowie zentralen Kontaktpunktgemeinden mehr Vereinskategorien vorkommen als in anderen kleineren Kommunen. Besonders deutlich zeichnet sich das Bild der Partnerschaftsvereine in der Grenzregion zu Tschechien ab. Allgemein stellt sich die Frage, ob viele der Vereine breiter aufgestellt sind als nur ihre Kategorie, der sie zugeordnet sind und somit ein weiteres Spektrum abdecken. Zudem lässt sich abschließend sagen, dass eine Nord-Süd Verteilung an Vereinsrückgängen in Bayern zu verzeichnen ist, wobei im Norden Bayerns, unter anderem in der Region des Fichtelgebirges, der Schwund an Vereinen sehr viel höher ist, als im Süden.

Nun wird näher auf den zweiten Teil der Forschungsfrage eingegangen. Der gesellschaftliche Wandel hat einen großen Einfluss auf das Vereinswesen. Dieser wird in Unterfrage zwei

„Wirkt sich der gesellschaftliche Wandel auf die Vereine im Fichtelgebirge aus?“ thematisiert. Durch moderne Strukturen, den demographischen Wandel und einer Landflucht, bilden sich neue veränderte Verhaltens- und Lebensweisen. Zudem ist die veränderte Altersstruktur zu nennen, da der demographische und der gesellschaftliche Wandel miteinander verknüpft sind. An diese veränderten Gegebenheiten und Prozesse müssen sich Vereine anpassen. Sie stehen vor neuen Aufgaben, die ihnen zugleich aber auch Chancen bieten. Besonders der Faktor Zeit ist in der heutigen Gesellschaft wichtig. Es gibt immer vielfältigere Angebote, während aufgrund der vielfältigen Einbindungen, weniger Zeit zur freien Verfügung steht oder dies zumindest so wahrgenommen wird. Auch wird die verfügbare Freizeit eher individuellen Zwecken gewidmet. Weitere Faktoren sind eine neue Projektorientierung bei den Ehrenämtern, die von einigen Vereinen auch als Chance gesehen wird. Sie stellt diese aber auch vor die Herausforderung, der neuen Art und Weise des Arbeitens und Schaffens anzupassen. Vereine des ländlichen Raums weisen aber auch Potentiale auf, mit welchen sie den Folgen des gesellschaftlichen Wandels begegnen können. Stärkere und bessere lokale Netzwerke, das Erzeugen eines Gemeinschaftsgefühls und moderneren, flexibleren Strukturen sind Potentiale mit denen Vereine dem gesellschaftlichen Wandel entgegenreten können.

Folgende Perspektiven dienen dazu den dritten Teil der Forschungsfrage zu beantworten. Des Weiteren wurde in einem Workshop mit jungen Erwachsenen das Thema Vereinsattraktivität aufgegriffen. Dies erfolgt unabhängig von Vereinskategorien und räumlichen Bezügen. Die zentrale Frage war hierbei „Braucht es eine attraktivere Gestaltung des Vereinswesens, um junge Erwachsene mehr anzusprechen?“. Ein Ergebnis des Workshops waren Rahmenbedingungen innerhalb der jeweiligen Lebensabschnitte für eine Vereinsmitgliedschaft. Einflussfaktoren auf das Verhalten hinsichtlich der Vereinsbeitritte von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind das persönliche Interesse, Freunde, Eltern, die eingeschränkte Mobilität und die Verantwortung. Bei Kindern haben vor allem die Eltern sowie die Abhängigkeit bei der Mobilität eine Wirkung auf das Verhalten zu Vereinsbeitritten. Letzteres ist besonders relevant, wenn der ÖPNV nicht ausreichend vorhanden ist. Auf Vereinsbeitritte im Jugendalter nehmen die steigende Bedeutung von Freundschaften sowie die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme Einfluss. Für das Verhalten von jungen Erwachsenen hat besonders das eigene Interesse eine große Bedeutung.

Weitere Ergebnisse aus dem Workshop sind, dass auf junge Erwachsene festgefahrene und hierarchische Strukturen, unpassende Mitgliederstrukturen und eine als veraltet wahrgenommene, konservative Vereinsmentalität abschreckend wirken. Diese Problematiken werden von

Vorständen der Vereine nicht explizit als bewusste Herausforderungen wahrgenommen. Junge Menschen werden durch die Potentiale *project based work, flexibility, creating social commitment, shared management committees, dynamic* und *proactive* von Vereinen angesprochen. Diese werden ebenfalls von der Vorstandschaft als Potentiale gesehen. Insgesamt ist der Vereinsgedanke für junge Erwachsene sehr ansprechend. Aufgrund dieser Herausforderungen sollten Vereine analysieren, welche der genannten Probleme auf sie zutreffen und mit welchen Potentialen sie diese überwinden können.

Die vierte Unterfrage, die geklärt wurde, lautet ‚Was sind die Herausforderungen für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge?‘. Für viele Vereine ist es normal ihre Strukturen so zu handhaben wie es seit langem praktiziert wird. Starre, hierarchische Strukturen beziehungsweise festgefahrene Vereinsmentalitäten können Vereine aber vor Herausforderungen stellen. Auch hier wird wieder angeführt, dass der gesellschaftliche Wandel ein Faktor ist, der einen großen Einfluss auf viele Vereine hat. Die Menschen haben immer weniger Zeit, weil sie diese mehr für ihre Individualität oder die Karriere verwenden. Neben diesen Aspekten ist vor allem auch der erhöhte Leistungsdruck in allen Lebensbereichen ein Faktor, der dem Ehrenamt im Weg steht. Die mangelnde Wertschätzung ist sowohl auf Teile der Zivilgesellschaft als auch auf die kommunale Seite zu beziehen. Besonders beim Generationenproblem sind unpassende Mitgliedstrukturen eine große Herausforderung, die Vereine immer wieder vor die Aufgabe stellen, neue Mitglieder zu finden. Dadurch soll die Altersstruktur durchmischte, junge Menschen für die Vereinsarbeit gewonnen und so die Existenz des Vereins aufrechterhalten werden.

Des Weiteren stellt sich die Frage nach den Chancen, die Vereine haben, um den Herausforderungen zu begegnen, sich zu profilieren sowie Stärken aufzuzeigen. In Unterfrage fünf ‚Welche Chancen haben Vereine im kulturellen Leben im Fichtelgebirge?‘ wird darauf näher eingegangen. Vereine müssen modern und flexibel sein, neue Veranstaltungen und Spaß bieten sowie ein gutes Gemeinschaftsgefühl erzeugen. Besonders auffällig ist, dass viele Vereine schon projektorientiert arbeiten, und nicht wie ursprünglich angenommen, einer Verbindlichkeitslogik folgen. Allerdings braucht es eine Kombination mehrerer Potentiale, um den bestehenden Herausforderungen begegnen zu können.

Besonders das *extended* und *local network* wird zusammen als Potential für die kulturellen Vereine gesehen. Beides hat den Vorteil Beziehungen zu verknüpfen und zu stärken. Während lokale Netzwerke vorwiegend auf Intensität, Vertrauen und Zuverlässigkeit bauen können (*strong ties*), bieten überregionale auch die Möglichkeit neuer Anstöße und Ideen (*weak*

ties). Eine starke Vernetzung innerhalb eines Ortes (*local network*) weist auf harmonische Kooperationen zwischen Vereinen, Behörden und politischen Entscheidungsträgern hin, von denen die gesamte Gemeinde profitieren kann. Es kann also als Chance gesehen werden den Vereinen bei der Netzwerkarbeit zu helfen, um die eigene kommunale Entwicklung zu fördern. Neben der Netzwerkarbeit scheint auch *proactive* eine Herangehensweise zu sein, die von vielen Vereinen als Potential gesehen wird. Dabei geht es darum aktiv auf potentielle Mitglieder zuzugehen, um diese für die Vereinsarbeit zu gewinnen. Zudem haben auch Initiativen weitere Blickwinkel, sie sehen ihren Regionalbezug als Chance, was auch ein Potential für Vereine darstellen kann. Vorteile eines Regionalbezugs sind das Erreichen einer höheren Anzahl an potentiellen Mitgliedern sowie der geringere Ortsbezug junger Erwachsener.

Weiterhin konnten in der Unterfrage sechs ‚Welche Herausforderungen und Chancen haben unterschiedliche Vereinstypen‘ typenspezifische Herausforderungen und Chancen festgestellt werden. Dabei ist auch deutlich geworden, dass für alle Vereine, völlig unabhängig ihrer Kategorie das Netzwerk als „die“ Chance gesehen werden kann. Auch hier wurden die Probleme keine aktiven Mitglieder zu finden oder das Generationenproblem sehr übergreifend genannt. Generell lässt sich sagen, dass die einzelnen Typen trotzdem eigene, vorwiegend auf sie selbst zutreffende Herausforderungen und Chancen haben. Diese Typisierung kann Vereinen helfen, sich einzuordnen, typenspezifische Merkmale festzustellen und eventuell mit anderen Vereinen gemeinsam an den Problemen wie auch Stärken zu arbeiten. Gegenseitige Unterstützung kann eine große Chance für die kulturellen Vereine im Fichtelgebirge bieten. Die Vereinstypen können für die für sie spezifischen Probleme Möglichkeiten des Umgangs in *Kapitel 3.3.5* finden.

Mit der Untersuchung des kulturellen Vereinswesens im Fichtelgebirge und dem Herausarbeiten der Herausforderungen und Potentiale der Vereine, konnte die Forschungsfrage abschließend beantwortet werden.

Viele kulturelle Vereine stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen, allen voran sind aber Zeitmangel, ein Generationenproblem und die mangelnde Wertschätzung des Vereinswesens zu nennen. Dennoch haben Vereine viele Potentiale und Stärken, mit denen sie den Problemen, die aus dem gesellschaftlichen, demographischen und wirtschaftlichen Wandel im ländlichen Raum entstehen, begegnen können. Die wichtigste Stärke der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge sind dabei vor allem das Netzwerken. Egal ob auf lokaler oder überregionaler Ebene, diese Stärke stützt alle Vereine und bietet ihnen Chancen ihren Herausforderungen entgegen treten zu können. Auch ist zu sagen, dass sich spezifische Herausforderungen und

Potentiale auf bestimmte Vereinstypen konzentrieren können. Für viele der Herausforderungen, die sich für kulturelle Vereine im Fichtelgebirge ergeben, findet sich in *Kapitel 8*, welches Lösungsideen bietet und Vereine dazu einlädt diese spezifisch auf ihr Vereinsleben anzuwenden, um ihren Problemen begegnen und ihre Stärken weiter herausarbeiten zu können.

7 Ergebnisse als Basis zur Weiterentwicklung von Vereinen und Studien

Das Studienprojekt Fichtel-LAB, das dem Dachprojekt Fichtel-LAB 2.0 Vereinskultur zugeordnet ist, konnte durch die angewandten Methoden und die Hilfe der Projektpartner das Vereinswesen im Fichtelgebirge gut beleuchtet werden. Ein wichtiges Ergebnis des Forschungsprozesses war die Erfassung des Bestandes der kulturellen Vereine im Fichtelgebirge. Dieser liegt durchschnittlich bei ungefähr 3 kulturellen Vereinen pro 1000 Einwohner. Zudem hat es wahrscheinlich, dass Größe und Geschichte der Gemeinden einen Einfluss auf die Entwicklung der Vereinsstruktur haben. Auch wurde die Relevanz von kulturellen Vereinen für die kommunale Entwicklung und Gemeinschaft, insbesondere in kleineren Gemeinden deutlich. Ein weiteres Ergebnis ist, dass Vereine vor vielen Herausforderungen stehen, wobei Zeitmangel, Generationenprobleme und mangelnde Wertschätzung die häufigsten sind. Viele dieser Probleme stehen mit dem gesellschaftlichen und demographischen Wandel sowie der ökonomischen Entwicklung des Fichtelgebirges in Verbindung. Allerdings haben Vereine auch viele Potentiale, mit welchen sie diesen Herausforderungen begegnen können. Allen voran ist hier die Vernetzung auf verschiedenen räumlichen (lokal, überregional) und institutionellen (Kommunen, Presse, Vereine) Ebenen zu nennen. Es ist außerdem wichtig junge Menschen als Potential zu erkennen. Diese stehen dem Vereinsgedanken generell positiv gegenüber. Deshalb können Vereine durch den Einsatz ihrer Potentiale, wie beispielsweise einem proaktiven Vorgehen, diese Zielgruppe für sich gewinnen. Dadurch können viele Probleme gemildert werden. Dabei sind das *Generationenproblem* und zu *wenig aktive Mitgestalter* zu nennen. Auch hat sich in dem abgehaltenen Workshop herausgestellt, dass Vorstände und (potentielle) Mitglieder durchaus verschiedene Sichtweisen auf das Vereinswesen haben können. Beispielsweise wirken hierarchische Strukturen und festgefahrene Vereinsmentalitäten auf junge Erwachsene abschreckend, was von Vorständen kaum thematisiert wird. Auf Grundlage der aus den Interviews gewonnenen Kenntnisse, konnten Vereinstypen gebildet werden, welche durchaus typenspezifische Herausforderungen und Potentiale aufweisen. Diese Kenntnis bietet Vereinen und unterstützenden Einrichtungen die Möglichkeit einen Fokus auf bestimmte Aspekte zu setzen und den jeweiligen Problemen gezielter zu begegnen.

Zur Einordnung der vorliegenden Ergebnisse ist zu sagen, dass diese die bisher existierenden eher quantitativ ausgelegten Studien um qualitative Erkenntnisse erweitert haben, wodurch neue Einblicke gewonnen und praxisrelevantes Wissen erzeugt werden konnte. Zudem wurde eine neue Herangehensweise für die Ermittlung von Vereinen aufgezeigt. Um ein vollständi-

geres Bild der Vereinslandschaft zu erhalten, ist es wichtig, auch nicht eingetragene Vereine zu erfassen. In dem Kapitel zur Reflexion des Forschungsprozesses wird explizit auf die methodische Herangehensweise und die Aussagekraft der Ergebnisse eingegangen.

Trotz der Ergebnisvielfalt sind einige Fragen offengeblieben, die im weiteren Verlauf des Projekts oder in anderen Arbeiten behandelt werden können. Beispielsweise wären die Erarbeitung und Umsetzbarkeit verschiedener Digitalisierungsstrategien beziehungsweise -ansätze vor allem in Hinblick auf den Vernetzungsgedanken zu nennen. Dies wird allerdings sehr ambivalent eingeschätzt. In dieser Arbeit wurden Herausforderungen und Potentiale der Digitalisierung nur am Rande thematisiert, da hierfür erst spezifische Konzepte erarbeitet werden müssen und der Fokus dieser Arbeit auf den aktuellen Perspektiven der Vereine und der Sichtweisen junger Erwachsener auf Vereine lag. Des Weiteren ist aufgefallen, dass es sinnvoll wäre, den gesellschaftlich bedeutenden Sportvereinen eine eigene Forschung zu widmen, insbesondere da Sport als eigene Kultur verstanden werden kann. Eine solche Untersuchung war im Rahmen dieser Arbeit leider nicht möglich. Auch könnte die Typisierung eventuell durch quantitativ erhobene Daten weiter ausgearbeitet und verbessert werden. Auch ein Fokus auf die Mitgliederbindung der verschiedenen Vereinskategorien oder -typen wäre eine interessante Herangehensweise.

Abschließend lässt sich sagen, dass das Fichtelgebirge ein durchweg heterogener, spannender Untersuchungsraum ist, der viele Einsichten in das kulturelle Vereinswesen in einem ländlichen Raum bietet. Auf der Basis dieses Berichts können, wie angerissen, weitere Forschungen aufbauen, aber auch einige Ergebnisse in der Praxis getestet und ausdifferenziert werden.

8 Action Sheet

Im Verlauf des Forschungsprojekts wurden immer wieder Lösungsmöglichkeiten für bestehende Vereinsprobleme genannt, die hier noch einmal angeführt werden. An dieser Stelle nochmals vielen Dank für die Ideen und Inspirationen. Über weitere Lösungsvorschläge zu den unten genannten oder weiteren Problemen, vor denen Ihr Verein steht, würde sich das Team des Forschungsprojektes sehr freuen. Diese können gerne per Mail an die E-Mail begleitforschung.fichtellab@gmail.com geschickt werden.

Wir hoffen, dass wir mit unserem Studienprojekt einige Anstöße geben können und wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung!

(vereinserprobt) = Diese Maßnahme wurde bereits von einem oder mehreren Vereinen durchgeführt und hat sich als positiv erwiesen.

	Probleme	Lösungsvorschläge
Intern	Bürokratie	<ul style="list-style-type: none"> • Engagieren einer externen Firma, die Satzungsänderungen bearbeiten und die Vorgaben der Datenschutzverordnung berücksichtigen (vereinserprobt) • An die Gemeinde bzw. den Landkreis wenden und Hilfestellung für diverse bürokratische Hürden fordern
	fehlende Sachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebot für Ämter, Jugendleiter, Erste Hilfe etc. aufsuchen oder organisieren <ul style="list-style-type: none"> ○ Experten einladen ○ Entweder für eigenen Verein bzw. mit anderen Vereinen zusammen oder über Kommune planen lassen ○ Persönliches Kennenlernen weiterer Vereine (Netzwerke ausweiten) • Angst vor Überforderung durch direkten Ansprechpartner/ Aufgabenteilung im Verein mildern • Übergangsphasen mit langsamer Verantwortungsübernahme, ohne abruptem Wechsel mit zugehörigem Anlernen für neue Aufgaben im Verein (z.B. bei der Vorstandsübergabe) (vereinserprobt)
	unzureichende Lokalitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Vereine können mit den Kommunen in Kontakt treten und um Hilfe bitten (vereinserprobt) • Gemeinde stellt Räumlichkeiten für Vereine zur Verfügung (vereinserprobt) • Gemeinsame Nutzung eines Bürgerhauses (Ausarbeitung dieser Idee in <i>Kapitel 3.3.1.6</i>) • Stammtische in Gaststätten im Ort und in Nachbargemeinden → Unterstützung lokaler Gastronomie, Förderung lokaler und überörtlicher Netzwerke (vereinserprobt)
	Spannungen und Konflikte	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinstag mit Brainstorming zusammen mit (interessierten) Mitgliedern zu Chancen und Probleme des Vereins und Möglichkeiten der Weiterentwicklung • Mediationsmöglichkeiten zur Streitschlichtung organisieren • regelmäßige Möglichkeiten für offenen und konstruktiven Meinungsaustausch anbieten (z.B. Workshops, Stammtische) (vereinserprobt) • Hintenanstellen persönlicher Befindlichkeiten – gemeinschaftlich Ziele ausarbeiten (vereinserprobt) • Budget für interne Vereinsuntergruppen mit jeweiligen Vertretern zusammen festlegen und auf diese Weise Gefühle der (dauerhaften) Benachteiligung verhindern (vereinserprobt)
	keine Vorstandsnachfolge	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung der Aufgaben, um den Einzelnen zu entlasten <ul style="list-style-type: none"> ○ Erweiterung des Vorstands und Verkleinerung der Aufgabenbereiche (vereinserprobt) ○ Jede Person kann den Posten besetzen, für den sie die besten Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringt • Fehlende Sachkompetenzen ausgleichen (s.o.)

Extern		<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung im Verein für diese Posten schaffen • Gemeinsames Abendessen in gemütlicher Atmosphäre als Krisentreffen zur Rettung des Vereins; Besetzung vakanter Posten; Zukunftsstrategie (vereinsprobt)
	Konkurrenz	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichen von Termin- und Programmabsprachen zwischen Vereinen durch die Kommune (und alle Vereine zu Verbindlichkeit anhalten; Vereinskartellsitzung) (vereinsprobt) <ul style="list-style-type: none"> ○ Anbieten einer Veranstaltung, an welcher sich alle Vereine vorstellen und vernetzen können (durch Kommune oder Landkreis) (vereinsprobt)
	schlechte Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstorganisation eines Shuttleservices zu Veranstaltungen (vereinsprobt) • Ausleihen eines Busses für Vereinsfahrten o.ä. (z.B. des Kreisjugendrings) (vereinsprobt) • Organisation eines Busses für Veranstaltungsbesucher (z.B. von Seniorenheim) • Zahlung von PKW-Fahrtgeld (vereinsprobt) • Bildung von Fahrgemeinschaften (vereinsprobt)
	keine administrative Unterstützung durch Kommunen	<ul style="list-style-type: none"> • Anfragen, ob Räumlichkeiten kostenlos oder vergünstigt zur Verfügung gestellt werden können (z.B. Lagerung, Proben, Treffen) (vereinsprobt) • Ausleihen von Ausrüstung (z.B. Zelte, Toilettenwagen, Grill etc.) (vereinsprobt) • Hilfe für Aufbau einfordern z.B. durch Bauhof (z.B. Straßenabsperren, Wasseranschlüsse, Zelte, Beleuchtung etc.) (vereinsprobt) • Erkundigen, ob öffentlicher Plätze für Veranstaltungen zur Verfügung gestellt werden können (vereinsprobt) • Einfordern von Beratung (z.B. im Rathaus über rechtliche Gegebenheiten informieren, Fördermöglichkeiten, Antragsformulare erklären lassen) (vereinsprobt) • Informationen weitergeben lassen (z.B. Flyer für Mappen für Neuzugezogene in der Gemeinde abgeben, Auslegen lassen von Flyern und Plakaten, Führungen für Neubürger) (vereinsprobt)
	keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen	<ul style="list-style-type: none"> • Stand(platz) auf Stadtfesten kostenlos zur Verfügung stellen (vereinsprobt) • Symbolobjekte von Gemeinde sponsoren lassen (z.B. Maibaum) (vereinsprobt) • Kommunen dazu anregen Förderprogramme in Anspruch zu nehmen, mit welchen sie Vereine unterstützen können (z.B. Städtebauförderung, ILE, LEADER) (vereinsprobt) • Selbst Fördermittel akquirieren (Infos z.B. unter URL: https://deutsches-ehrenamt.de/vereinswissen/foerdertipps/ (zuletzt geprüft am 25.03.2020)) • Für größere finanzielle Investitionen 10% Zuschüsse von Kommune einfordern (vereinsprobt)

		<ul style="list-style-type: none"> • Lobby gründen für „bedingungslosen Förderbetrag von Bund und Ländern“ für Vereine • Ausgaben verringern, indem unter Vereinen Ressourcen geteilt werden (vereinsprobt)
Ehrenamt	Zeitmangel	<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Zeitplanung durch Absprache der Termine innerhalb und zwischen Vereinen • Verteilung von (Vorstands-)Aufgaben auf mehrere Personen, (z.B. werden die bürokratischen Aufgaben von einer Person erledigt, eine andere ist für die öffentliche Präsenz verantwortlich) (vereinsprobt) • Beschränkung der Vereinsaktivitäten auf die Gemeinde bei zu vielen Anfragen (z.B. Auftritte, Aushelfen) (vereinsprobt) • Streichen von traditionellen Vorstandsverpflichtungen (z.B. persönliche Gratulation an Geburtstagen, Ehrungen) (vereinsprobt)
	mangelnde Wertschätzung	<ul style="list-style-type: none"> • Bürgermeister und Stadtrat auf aktiv auf Vereinsveranstaltungen einladen, um Präsenz zu zeigen und Wertschätzung einzufordern (vereinsprobt) • Zusammenschluss verschiedener Vereinsvertreter innerhalb einer Gemeinde → Gemeinsames Herantragen der Probleme an die Stadt • Steuerliche Entlastung für ehrenamtlich Tätige als spürbare Form der Wertschätzung • Inanspruchnahme von Ehrenamtsförderungen (z.B. Beantragen der Ehrenamtskarte für Mitglieder, Juleica, Vergünstigungen nutzen)
	keine finanzielle Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderverein gründen und daraus Geld beziehen <ul style="list-style-type: none"> ○ Entlohnung über Ehrenamts-/Mitarbeiterdank (z.B. Veranstaltungsbesuch, gemeinsames und kostenloses Essengehen) (vereinsprobt) ○ Bereitstellung eines Vereinssetats seitens der Gemeinde ○ Rückbesinnung auf das Ehrenamt als freiwillige Tätigkeit für die Gesellschaft
Teilhabe der Mitglieder	zu wenig (aktive) Mitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Unterstützung durch Netzwerke mit Nachbarschaft, Dorfgemeinschaft, anderen Gruppierungen erhalten (spontane Hilfe bei Veranstaltungen möglich) (vereinsprobt) • Offenes Ansprechen von Personen zur Mitgliedergewinnung (vereinsprobt) • Ausrichtung von Kennenlertagen und Schnupperstunden (vereinsprobt) • (vereinsinterne) Veranstaltungen für Nichtmitglieder öffnen und diese Offenheit nach außen kommunizieren (z.B. Stammtisch, Vereinsfest) (vereinsprobt) • Über neue Kursangebote oder Veranstaltungen Leute akquirieren (z.B. offener traditioneller Tanzkurs oder Klettern, Workshop/-abend zu bestimmter Maltechnik, Pflanzenpflege etc. (gegen geringen Beitrag vor Ort (Tagesmitgliedschaft)). Auf diese Weise Präsenz zeigen und für dauerhafte Mitgliedschaft begeistern (vereinsprobt) • flexible Möglichkeiten von Mitgliedschaft kann die Mitgliederbindung erhöhen (vereinsprobt)

Mitgliedersituation	Bestand und Akquise	<ul style="list-style-type: none"> • Sich informieren, ob es eine Ehrenamtsbörse für die Gemeinde oder den Landkreis gibt – dort evtl. ein Angebot einstellen oder Gesuche anschauen (z.B. Ehrenamtsbörse LK Wunsiedel URL: https://www.landkreis-wunsiedel.de/landratsamt/ehrenamt-demokratie-leben-sport-kultur/ehrenamt-und-fluechtlingshilfe/ehrenamtsboerse (zuletzt geprüft am 25.03.2020)) • Vollversammlung nutzen, um Zukunftsvisionen der Mitglieder für den Verein abzufragen und so den Verein attraktiv halten • Gemeinschaftsgefühl stärken (z.B. Vereinsshirt, Ausflüge) (vereinsprobt) • Auch passive Mitgliedschaften fördern, da darüber dennoch ein geringer Betrag eingenommen werden kann und Mitglieder ihre Zugehörigkeit ausdrücken wollen. Außerdem kann die Vereinsaktivität jederzeit wieder aufgenommen werden
	Generationenproblem	<ul style="list-style-type: none"> • Programm für alle Altersgruppen ermöglichen (z.B. spezielle, generationengerechte Angebote/Ausflüge anbieten, aber allen Gruppen eine Rolle bei Vereinsfesten geben und Austausch ermöglichen) (vereinsprobt) • Zusammenbringen der Sichtweisen aller Altersgruppen im Verein, sodass sich jede ernstgenommen und eingebunden fühlt <ul style="list-style-type: none"> ○ Z.B. Vereinscharta (Gemeinsames einigen auf Ziele und Werte des Vereins), ○ Vorstand kann Einzelgespräche mit allen Untergruppen des Vereins führen und so Bedürfnisse aller Mitglieder sammeln) ○ Wenn möglich, Vorstand durchmischen (z.B. einen Platz für Angehörigen einer Jugendgruppe reservieren oder Jugendausschuss bilden, welcher in engem Kontakt mit Vorstand steht) • Vereinstätigkeit mit Leistungspunkten in Schule und Studium verbinden (Motivation für junge Menschen erhöhen) (z.B. als Ersatzleistung für ein Wahlfach in der Schule, bzw. Vereine das Schulprogramm mitgestalten lassen oder Uni-Kurse durch Engagement ersetzen) (vereinsprobt) • Eigene jugendliche/erwachsene Kinder für die (aktive) Vereinsarbeit motivieren und auf diese Weise weitere junge Menschen für den Verein gewinnen (Schneeballsystem) • Familienmitgliedschaften anbieten und Familienaktivitäten anbieten (z.B. Familienwanderung, Vater-Kind-Frühstück, Mutter-Kind-Radtour) (vereinsprobt)
	schlechte Erreichbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Neuen Medien mehr Beachtung schenken und diese nutzen neue Mitglieder zu werben (z.B. Verein online präsentieren und Aktivitäten publik machen, zeigen welche interessanten und vielfältigen Angebote der Verein hat) • Traditionelle Vereinsveranstaltungen moderner gestalten/ umgestalten, um etwas Neues zu bieten und so mehr Menschen zu erreichen (vereinsprobt) • Präsenz zeigen auf vereinsexternen lokalen Veranstaltungen (vereinsprobt) • Mitglieder im Verwandten- und Bekanntenkreis für Verein und Mitgliedschaft werben lassen • Vereinskennenlerntag o.ä. organisieren (s.o.)

Öffentlichkeitsarbeit	ÖA unwirksam	<ul style="list-style-type: none"> • ÖA verstärken • mehr Präsenz zeigen (z.B. Merchandise, Vereinsshirt o.ä., auf Stadtfesten auftreten) (vereinserprobt) • Die ÖA um eine der folgenden Kanäle erweitern: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zeitungen und Gemeindeblättern (die den Vorteil bieten, dass diese einfach durchgeblättert werden können ohne etwas Spezifisches zu suchen) ○ lokale Radiosender ○ Aushänge ○ Flyer, Flugblätter, Plakate ○ Facebook, die eigene Website oder die der Gemeinde sowie eine landkreisübergreifende Homepage, Instagram (im besten Fall immer einen kurzen Text in Kombination mit einem Bild posten) • Auch Printmedien nutzen, nicht nur auf neue Medien setzen (vereinserprobt) • Bei der digitalen Öffentlichkeitsarbeit sollte aber darauf geachtet werden, dass sie einfach zu pflegen ist und aktuell gehalten wird, da sie sonst sehr schnell veraltet wirkt, was unbedingt zu vermeiden ist (wirkt unattraktiv und es entsteht Unsicherheit bezüglich der Aktualität der Inhalte) (vereinserprobt) • Medienwahl muss zielgruppengerechte Ansprache ermöglichen (z.B. Programmheft für ältere & neue Medien für Jüngere) • Wichtig ist bei der Zielgruppe Kinder die Eltern anzusprechen, da diese letztendlich entscheiden, ob ihr Kind den Verein besucht (z.B. in Schulen die Kindergruppe des Vereins vorstellen und für die Eltern einen Infolyer mit genauen Angaben mitgeben) (vereinserprobt)
	Umgang mit neuen Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Person kann sich informieren, wie neue Medien eingesetzt werden können <input type="checkbox"/> Verschiedene Vorschläge können dann im Verein besprochen und umgesetzt werden • Einen Kurs besuchen zum Umgang mit neuen Medien (z.B. speziell für Vereine, evtl. Organisiert durch Gemeinde) • Eine externe Person beauftragen, die die Website für den Verein aufbaut. Diese wird danach (im besten Falle) vom Verein gepflegt und aktualisiert • Unter gesamten Mitgliedern nachfragen, ob jemand die Aufgabe der Websitegestaltung oder Accountpflege (Facebook, Instagram etc.) übernehmen kann (z.B. als Projekt für die Jugendgruppe, im Vereinsheft ausschreiben) • Junge Menschen (aus Verein oder Bekanntenkreis) können helfen, die Funktionsweise sowie die Vorteile neuer Medien zu verstehen und anzuwenden (z.B. könnte ein 'Tag der Medien' veranstaltet werden, an dem Konzepte kennengelernt und diskutiert werden) • Zugangspasswörter sollten nicht nur einer Person anvertraut werden, sondern Zugriffsmöglichkeiten sollten immer bestehen

	Zeitmangel	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Zuständigkeitsposten nach Kenntnissen der Vereinsmitglieder schaffen (z.B. mehrere Stellen für die ÖA schaffen: Eine für die Presse, eine für Flyer und Plakatgestaltung, eine für die ÖA über neue Medien, eine Kontaktperson für Veranstaltungsinteressierte etc.) (vereinsprobt) • Bei dauerhaftem Zeitmangel auf wenig-zeitintensive Maßnahmen zurückgreifen (z.B. Facebook-Post anstelle von Plakat designen, Fokus nur auf Kerninformationen auf der Vereinswebseite oder Flyerdesign flexibel gestalten, dass nur immer wieder das Datum abgeändert werden muss; Achtung, je nach Zielgruppe anpassen!) (vereinsprobt)
	Pressegrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltung dazu anregen landkreisweit und gemeindeübergreifende sowie für die gesamte Gemeinde Veranstaltungskalender online zu stellen (z.B. nach Vorbild LK Wunsiedel URL: https://www.landkreis-wunsiedel.de/landkreis/veranstaltungskalender#; Gemeinde Rehau URL: https://www.stadt-rehau.de/sv_rehau/Kultur/Veranstaltungen/ (zuletzt geprüft am 25.03.2020)) und Vereinsveranstaltungen eintragen lassen • Als Grenzgemeinde in allen relevanten Veranstaltungskalendern werben • Mit Nachdruck auf Medienvertreter zugehen (vereinsprobt)
Netzwerk	Keine Partner	<ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zugehen auf andere Vereine oder Einzelpersonen, Kontakte nutzen (vereinsprobt) • Über Gemeindegrenzen hinaus vernetzen (vereinsprobt) • Landkreisweiten Vernetzungsworkshop für (ähnliche) Vereine organisieren (evtl. Auch über LK oder Kommune) • Unterstützendes Eingreifen der Kommune/ des Regionalmanagements in Form von Vernetzungstreffen (z.B. Vereinskartellsitzung, Workshop) (vereinsprobt) • Auf der Vernetzungswebsite ‘Kultur Vereinsfinder Fichtelgebirge’ nach Vernetzungspartnern suchen (s. URL: https://vereinsfinder-fichtelgebirge.de/ (zuletzt geprüft am 25.03.2020)) (z.B. zum Erfahrungsaustausch mit ähnlichen Vereinen)

9. Literaturverzeichnis

- ALLMENDINGER, J., 2015: Mittel gegen Zeitmangel. Mehr Unordnung, bitte!, Frankfurt/Main. Aufgerufen am 26.02.2020, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/andere-lebenseinteilung-hilft-gegen-zeitmangel-13621326.html>.
- AMB GENERALI HOLDING AG & PROGNOSE AG: Engagementatlas 2009. Daten. Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen, Aachen, Berlin.
- BACKE, J., 2019: Glas-Knopf-Museum Weidenberg. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://jochenbake.de/glas-knopf-museum-in-weidenberg>.
- BAUMANN, T., 2019: Vereinsrecht. Rund um den eingetragenen Verein (e.V.), C.H.Beck Verlag, München.
- BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2020: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2038. Demographisches Profil für den Landkreis Kronach, Fürth.
- BAYERN-ONLINE, o.J.: Porzellan im Fichtelgebirge. Aufgerufen am 22.03.2020, <https://fichtelgebirge.bayern-online.de/die-region/porzellan/>.
- BLANCKENBURG, C. von, METZNER, I. & SOBOTTKA, S., 2018a: Gutachten Bürgerliches Engagement in ländlichen Regionen Brandenburgs. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Aufgerufen am 30.03.2020, https://www.landtag.brandenburg.de/media_fast/5701/Gutachten%20b%C3%BCrgerschaftliches%20Engagement%20in%20Brandenburg-2019-01-09.pdf.
- BLANCKENBURG, C. von, METZNER, I. & SOBOTTKA, S., 2018b: Gutachten Bürgerschaftliches Engagement in ländlichen Regionen Brandenburgs. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen.
- BLE, 2018: Projektförderung. Förderung und Anträge. Aufgerufen am 28.03.2020, <https://www.ble.de/DE/Projektfoerderung/Foerderungen-Auftraege/Kompetenzzentrum-Laendliche-Entwicklung/LandKULTUR.html>.
- BMEL, 2019: Ländliche Regionen verstehen. Fakten und Hintergründe zum Leben und Arbeiten in ländlichen Regionen. Aufgerufen am 20.03.2020, https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Broschueren/LR-verstehen.pdf?__blob=publicationFile.
- BMJV, 2016: Leitfaden zum Vereinsrecht.
- BMVI, 2016: Mobilitäts- und Angebotsstrategien in ländlichen Räumen. Planungsleitfaden für Handlungsmöglichkeiten von ÖPNV-Aufgabenträgern und Verkehrsunternehmen un-

- ter besonderer Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte flexibler Bedienungsformen, Berlin.
- BOHNSACK, R., 2018: Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 4. Aufl., 1 Online-Ressource (324S.), Stuttgart: UTB GmbH.
- BREM, K., 2001: Der Strukturwandel der Industrie im Fichtelgebirge, Universität. Zulassungsarbeit.
- BRETTSCHEIDER, W.-D., 2004: Viel Lärm um nichts? Zur Rezeption der Studie ‚Jugendarbeit in Sportvereinen: Anspruch und Wirklichkeit. *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* (1): 88–92.
- BROCKHAUS, o.J.: Neue Medien. Aufgerufen am 25.05.2020, <https://brockhaus.de/ecs/enzy/article/neue-medien>.
- BUCKREUS, L., 10.03.2020: Konzept entsteht auf einem Bierdeckel. Vier Kommunen rufen dazu auf, unter dem Motto "Gesundes Fichtelgebirge" Geld abzurufen. Gefördert werden die Vorhaben mit insgesamt 100 000 Euro. *frankenpost*, <https://www.frankenpost.de/region/fichtelgebirge/fichtelgebirge/art654373,7170188>. Aufgerufen am 11.03.2020.
- CHARAOUI, P. & ROBNER, A., o.J.: Die letzte Schicht... Die mechanischen Webereien Rogler, Gefrees und Spiegel & Ruckdäschel, Weißenstadt.
- CHRISTALLER, W., 1972: Das System der zentralen Orte (1933). In: Scholler, P. (Hrsg.): Zentralitätsforschung. 3–22, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft (Wege der Forschung).
- CLAUSEN, G., 2003: Vereinsmanagement in Zeiten der Veränderung. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* 34: 7–26.
- DESTATIS, 2019: Bevölkerung im Wandel. Annahmen und Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- DEUTSCHER BUNDESTAG, 2008: Bedeutung der Vereine, Vereinskooperation (Netzwerke) für die demokratische Grundordnung. Aufgerufen am 19.03.2020, <https://www.bundestag.de/resource/blob/411746/6a24f717e2bad584bc800d28f638a002/wd-1-052-08-pdf-data.pdf>.
- DEUTSCHER BUNDESTAG, 2019: Experten berichten von Bürokratie und Hemmnissen in der Vereinsarbeit. Aufgerufen am 14.03.2020, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw39-pa-buergerschaftliches-engagement-658110>.

- DICT.CC GMBH, o.J.: proactive, Wien. Aufgerufen am 13.03.2020, <https://www.dict.cc/?s=proactive>.
- DLV, 2019: Ehrenamt 4.0. Digitalisierung verändert Engagement, Berlin. Aufgerufen am 25.02.2020, https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer_und_Broschuren/2019_dlv_Themenheft_Ehrenamt_4.0.pdf.
- DÖRING, N. & BORTZ, J., 2016: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Aufl., 1064 S., Berlin: Springer.
- DUDENREDAKTION, o.J.a: "Ressource" auf Duden online. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ressource>.
- DUDENREDAKTION, o.J.b: "Sachkompetenz" auf Duden online. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Sachkompetenz>.
- DVS, 2009: Mobilität im ländlichen Raum, o.O.
- ERDMANN, T., 2013: Am Ende der Welt - Entwicklung des westdeutschen Zonenrandgebietes seit der Wiedervereinigung. Aufgerufen am 21.03.2020, <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/170619/am-ende-der-welt-entwicklung-des-westdeutschen-zonenrandgebietes-seit-der-wiedervereinigung>.
- ERLEBNISREGION FICHELGEIRGE, o.J.a: Geologie der ErlebnisRegion Fichtelgebirge. Aufgerufen am 11.03.2020, <https://www.fichtelgebirge.net/fichtelgebirge/geologie>.
- ERLEBNISREGION FICHELGEIRGE, o.J.b: Städte und Gemeinden in der ErlebnisRegion Fichtelgebirge. Aufgerufen am 11.03.2020, <https://www.fichtelgebirge.net/fichtelgebirge/staedte-und-gemeinden>.
- ERMERT, K., 2009: Was ist kulturelle Bildung? Aufgerufen am 19.03.2020, <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59910/was-ist-kulturelle-bildung?p=all>.
- FÖRDERVEREIN FICHELGEIRGE E.V.: Sommerlounge 2018. Aufgerufen am 14.03.2020, https://foerderverein-fichtelgebirge.de/projekte/sommerlounge_2018/.
- FREIBERGER, B., 1994: Porzellan und Tourismus in Oberfranken und der nördlichen Oberpfalz. Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzung regionaler Potenziale in einer industrietouristischen Gesamtkonzeption. *Arbeitsmaterialien zur Raumordnung und Raumplanung* (132).
- FREIRAUM FÜR MACHER, o.J.: Freiraum zum Leben – und das mit hoher Qualität. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://freiraumfuermacher.de/freizeit/>.

- GEMEINDE LEONBERG, o.J.: Gemeinde Leonberg. Grüß Gott, Leonberg. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://www.gemeinde-leonberg.de/>.
- GENERALI, 2015: Generali Engagementatlas 2015. Rolle und Perspektiven Engagement unterstützender Einrichtungen in Deutschland.
- GILROY, P., KRIMMER, H., PRIEMER, J., KONONYKHINA, O., PEREIRA ROBLEDO, M. & STRATENWERTH-NEUNZIG, F., 2018: Vereinssterben in ländlichen Regionen. Digitalisierung als Chance, Berlin. Aufgerufen am 25.02.2020, <https://www.ziviz.de/landdigital>.
- HEITGER, B., RAFELSBERGER, P. & SERFASS, A.-N., 2014: Die Moderation großer Gruppen. In: Freimuth, J. & Barth, T. (Hrsg.): Handbuch Moderation. Konzepte, Anwendungen und Entwicklungen. 195–215, Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG (Innovatives Management).
- HELFFERICH, C., 2011: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl., 214 S., Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- HERRMANN, D., o.J.: Das Fichtelgebirge. Ein Kurzportrait, Wunsiedel. Aufgerufen am 15.03.2020, <http://bayern-fichtelgebirge.de/fichtelgebirge/fichtelgebirge.htm>.
- HERRMANN, W. & THOMA, M., o.J.: Gefrees – wie es einmal war. Bilder, Geschichten und Dokumente von 1838-1914. Die Industrialisierung. In: Gefreiser Geschichte(n). 55–64 (8).
- HIRLING, H., o.J.: Jugend und Politik. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.praxisjugendarbeit.de/jugendarbeits-blog/T53-Jugend-und-Politik.html>.
- HITZLER, R., 1991: Ist Sport Kultur? *Zeitschrift für Soziologie* 20 (6): 479–487.
- HOLLSTEIN, B., 2017: Das Ehrenamt. Empirie und Theorie des bürgerschaftlichen Engagements. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.bpb.de/apuz/245597/das-ehrenamt-empirie-und-theorie-des-buergerschaftlichen-engagements>.
- HOPF, C., 2019: Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, U., Kardorff, E. v. & Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 349–359, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag (Rororo).
- HOPFENMÜLLER, A., 2019: Erfolg, der aus dem Boden kam - Industriegeschichten aus dem Fichtelgebirge: Bayerischer Rundfunk.
- HÖRNING, K. H., 2001: Experten des Alltags. Die Wiederentdeckung des praktischen Wissens, 267 S., Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- KAISER, R., 2014: Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung, 157 S., Wiesbaden: Springer VS.

- KAUSMANN, C., SIMONSON, J., ZIEGELMANN, J. P., VOGEL, C. & TESCH-RÖMER, C., 2017: Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2014, 193 S., Wiesbaden: Springer VS.
- KRACKHARDT, D., 2003: The strength of strong ties: The Importance of Philos in Organizations. In: Cross, R. L., Parker, A. & Sasson, L. (Hrsg.): Networks in the knowledge economy. 82–107, New York: Oxford University Press.
- KRIMMER, H. & PRIEMER, J., 2013: ZiviZ-Survey 2012. Zivilgesellschaft verstehen, Berlin: Druckverlag Kettler.
- KRIMMER, H. & ZIVI Z GMBH IM STIFTERVERBAND (Hrsg.), 2019: Datenreport Zivilgesellschaft. Bürgergesellschaft und Demokratie, Wiesbaden: Springer VS.
- KROHN, M., MAEDLER, J. & PRIEMER, J., 2019: Kulturvereine. Selbstverständnis, Strukturen, freiwilliges Engagement, Berlin: Heider Druck GmbH 4–61.
- KUCKARTZ, U., 2014: Mixed Methods: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- KUCKARTZ, U., 2016: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. Aufl., 192 S., Weinheim, Bergstr: Beltz Juventa.
- LFU BAYERN, 2007a: Fichtelgebirgs-Erzgebirgs-Paläozoikum. Hydrogeologischer Teilraum, Augsburg. Aufgerufen am 15.03.2020, https://www.lfu.bayern.de/geologie/hydrogeologie_karten_daten/hydrogeologische_raumgliederung/teilraum/doc/teilraum_fichtelgebirgs_erbgebirgs_palaeozoikum.pdf.
- LFU BAYERN, 2007b: Fichtelgebirgs-Tertiär. Hydrogeologischer Teilraum, Augsburg. Aufgerufen am 15.03.2020, https://www.lfu.bayern.de/geologie/hydrogeologie_karten_daten/hydrogeologische_raumgliederung/teilraum/doc/teilraum_fichtelgebirgs_tertiaer.pdf.
- LIPP, U. & WILL, H., 2008: Das große Workshop-Buch. Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren. 8. Aufl., 336 S., Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- LOTHAR BÖHNISCH, 1998: Das Generationenproblem im Lichte der Biografisierung und der Relativierung der Lebensalter. In: Ecarius, J. (Hrsg.): Was will die jüngere mit der älteren Generation? Generationsbeziehungen und Generationenverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. 67–79, Wiesbaden, s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- LSVS, 2015: Generationenunterschiede im Verein erkennen. Aufgerufen am 28.03.2020, https://www.lsvs.de/fileadmin/user_upload/LSVS/Vereinsservice/PDFs/Seiteninhalte/Ehrenamt_im_Sportverein/generationenunterschiede_im_verein_erkennen.pdf.
- MAIER, J., WEBER, J. & WEIZENEGGER, S., 2013: Analyse und Evaluierung ausgewählter tourismuspolitischer Leitziele in Bayern 2011/2012 anhand von Fallstudien im Allgäu, Baye-

- rischen Wald und Fichtelgebirge. In: Job, H. & Mayer, M. (Hrsg.): *Tourismus und Regionalentwicklung in Bayern*. 42–68, Hannover (Arbeitsberichte der ARL).
- MAYRING, P., 2016: *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. 6. Aufl., 170 S., Weinheim: Beltz, J.
- MICROSOFT, o.J.: *Präsentieren von Daten in einem Blasendiagramm*, o.O. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://support.office.com/de-de/article/Pr%C3%A4sentieren-von-Daten-in-einem-Blasendiagramm-424D7BDA-93E8-4983-9B51-C766F3E330D9>.
- MILBERT, A., 2019: *Laufende Raumbewachung - Raumbegrenzungen*. Aufgerufen am 26.03.2020, https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbewachung/Raumbegrenzungen/deutschland/kreise/Kreistypen4/kreistypen_node.html.
- MILBRADT, F., 2015: *Vereine ohne Grenzen*. Aufgerufen am 20.03.2020, <https://www.zeit.de/zeit-magazin/2015/30/deutschlandkarte-verein-ohne-grenzen-wohltaetig>.
- MIOGA, M. & NORCK, S., 2018: *Kulturentwicklungsplan für die Stadt Bayreuth*. Ergebnisdokumentation, Bayreuth.
- MISOCH, S., 2019: *Qualitative Interviews*, Berlin, Boston: DE GRUYTER OLDENBOURG.
- MÜLLER, D., HAMEISTER, N. & LUX, K., 2016: *Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement*. In: Simonson, J., Vogel, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. 413–436, Berlin: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- MÜLLER-JENTSCH, W., 2008: *Der Verein – ein blinder Fleck der Organisationssoziologie*. *BJfS* 18 (3): 476–502.
- NAUMANN, A., 2006a: *Ehrenamt? Nein danke!*, o.O. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/freiwilligendienst-ehrenamt-nein-danke-a-448960.html>.
- NAUMANN, A., 2006b: *Ehrenamt? Och nööö...*, o.O. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/unsoziale-schueler-ehrenamt-och-noeoeoe-a-452923.html>.
- NÜNNIG, A., 2009: *Vielfalt der Kulturbegriffe*. Aufgerufen am 19.03.2020, <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/kulturelle-bildung/59917/kulturbegriffe?p=all>.
- ORT, C.-M., 2008: *Kulturbegriffe und Kulturtheorien*. In: Nünning, A. & Nünning, V. (Hrsg.): *Einführung in die Kulturwissenschaften*. Theoretische Grundlagen - Ansätze - Perspektiven. 19–38, Stuttgart, Weimar: Verlag J.B. Metzler.

- PAWLIK, V., 2020: Umfrage in Deutschland zu ehrenamtlicher Tätigkeit bis 2019. Aufgerufen am 26.03.2020, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/173632/umfrage/verbreitung-ehrenamtlicher-arbeit/>.
- PETERS, C., 03.07.2018: Warum die „Jugend von heute“ immer die schlechteste ist. *WeLT*, <https://www.welt.de/wissenschaft/article178647276/Soziologie-Warum-die-Jugend-von-heute-immer-die-schlechteste-ist.html>.
- PORZELLANSTRASSE E.V., o.J.: Porzellanstraße - Cesta Porcelánu. Verlauf. Aufgerufen am 18.03.2020, <http://www.porzellanstrasse.de/de/porzellanstrasse/verlauf.html>.
- PRIEMER, J., KRIMMER, H. & LABIGNE, A., 2017: ZiviZ-Survey 2017. Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken, 64 S., Berlin.
- PRZYBORSKI, A. & WOHLRAB-SAHR, M., 2014: Qualitative Sozialforschung - Ein Arbeitsbuch. 4. Aufl., Berlin: De Gruyter.
- PURUCKER, E., o.J.: Das Fichtelgebirge. Aufgerufen am 11.03.2020, <https://www.fichtelgebirge-oberfranken.de/>.
- REICH, K., 2007: Blitzlicht. Methodenpool, Köln. Aufgerufen am 22.03.2020, http://methodenpool.uni-koeln.de/blitzlicht/frameset_blitzlicht.html.
- REISER, B., 2012: Vereine brauchen mehr Demokratie und Netzwerke. Aufgerufen am 25.02.2020, <http://blog.nonprofits-vernetzt.de/vereine-brauchen-mehr-demokratie-und-netzwerke/>.
- REMMERT, G. W., o.J.: Die Kunst der Moderation. Fortbildung im Seminarhaus SCHMIEDE D-54298 Welschbillig (Nähe Trier/Luxemburg), o.O.
- RÖMER, T., 2011: Vierländerregion. Bayern, Thüringen, Sachsen, Böhmen, o.O.
- ROSE, M., WANNER, M. & HILGER, A., 2018: Das Reallabor als Forschungsprozess und -infrastruktur für nachhaltige Entwicklung. Konzepte, Herausforderungen und Empfehlungen.
- ROTHFUß, E., DÖRFLER, T. & GOLLNER, S., o.J.: Vorhabenbeschreibung "Reallabor Vereinskulturnetz 2.0 Fichtelgebirge", Bayreuth.
- SCHÄFERS, B., 2018: Strukturwandel im Fichtelgebirge. Mit Gesundheit und Öko-Energie aus der Krise.
- SCHNEIDEWIND, U., 2014: Urbane Reallabore – ein Blick in die aktuelle Forschungswerkstatt.
- SCHULZE, G., 1997: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart. 7. Aufl., 765 s., Frankfurt am Main: Campus Verlag.

- SIMONSON, J., VOGEL, C. & TESCH-RÖMER, C. (Hrsg.), 2016: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014, 1 online resource, Berlin: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- STAATL. FACHSCHULE FÜR STEINTECHNIK UND GESTALTUNG, o.J.: Form, Farbe, Werkstoff, <https://www.fachschule-wunsiedel.de/>.
- STEGBAUER, C., 2010: Weak und Strong Ties. Freundschaft aus netzwerktheoretischer Perspektive. In: Stegbauer, C. (Hrsg.): Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie. 105–119, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (68).
- STEPHAN ZURFLUH, 2015: Auf Entdeckungstour mit Porzellanreisen in Selb.
- STICHT, T., 2004: Die oberfränkische Wirtschaft im Zuge der EU-Osterweiterung - Historischer Rückblick, Chancen und Risiken, Bayreuth.
- STIFTUNG ZUKUNFTSFRAGEN, 2014: Immer mehr Vereine – immer weniger Mitglieder. Das Vereinswesen in Deutschland verändert sich. *Forschung aktuell* 35 (254): 1–3.
- SULL, D. N. & WANG, Y., 2005: The Three Windows of Opportunity. Aufgerufen am 25.03.2020, <https://hbswk.hbs.edu/archive/the-three-windows-of-opportunity>.
- THURM, F., 2018: Deutschlands Vereine sind auf Landflucht. *ZEIT Online*, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-09/vereinssterben-vereine-landlaendlicher-raum-statistik/komplettansicht>. Aufgerufen am 28.03.2020.
- TOURISMUSZENTRALE FICHELGEbirge E. V., o.J.: Fichtelgebirge. Natürliche Faszination in Franken. Aufgerufen am 11.03.2020, <https://www.tz-fichtelgebirge.de/de/wissenswert/>.
- TOURISMUSZENTRALE FICHELGEbirge E. V., 2019: Grenzen und Grenzbeziehungen. 30 Jahre Mauerfall.
- TWENGE, J. M., 2017: iGEN. Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy-and completely unprepared for adulthood* *(and what this means for the rest of us), 342 S., New York, London, Toronto: Atria Books.
- UNIVERSITÄT BIELEFELD, 2015: Verlaufsprotokoll. Aufgerufen am 31.03.2020, <https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Paedagogik/fobika/aqua/verlaufsprotokoll.pdf>.
- VERWALTUNGSGEMEINSCHAFT WIESAU, o.J.: Wiesau. Eingangstor zum Naturpark Steinwald, Wiesau. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://www.wiesau.de/tourismus-freizeit-kultur/>.
- VILAIN, M., 2017: Zwischen gestern und morgen Zukunftsperspektiven von Vereinen, Dietzenbach.

- VOGEL, C., HAGEN, C., SIMONSON, J. & TESCH-RÖMERCLEMENS, 2016: Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In: Simonson, J., Vogel, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. 91–152, Berlin: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- VOGL, S., 2017: Quantifizierung. *Köln Z Soziol* 69 (S2): 287–312.
- WEIMAR, J., 2010: Moderation und Großgruppenbegleitung. Bildungsmaterial, Berlin.
- WINDOLPH, A., o.J.: Die Vier-Felder-Matrix. 7 praktische Methoden für Projektmanager. Aufgerufen am 30.03.2020, <https://projekte-leicht-gemacht.de/blog/pm-methoden-erklaert/die-vier-felder-matrix-7-praktische-methoden-fuer-projektmanager/>.
- WURZBACHER, M., 2002: Münchberg - Stadt der Textilindustrie. Entwicklung und Bedeutung der Textilindustrie im 19. und 20. Jahrhundert, Weissenstadt: Druck & Medien Heinz Späthling.
- YIN, R. K., 2011: Qualitative research from start to finish, 348 S., New York: Guilford Press.
- ZUKUNFTSINSTITUT, 2018: Die Neuerfindung der Arbeitswelt. Aufgerufen am 12.03.2020, <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-neuerfindung-der-arbeitswelt/>.

10 Abbildungsquellenverzeichnis

- BACKE, J., 2019: Glas-Knopf-Museum Weidenberg. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://jochenbake.de/glas-knopf-museum-in-weidenberg>.
- BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2020: Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2038. Demographisches Profil für den Landkreis Kronach, Fürth.
- BPB, 2019: Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur. Aufgerufen am 26.03.2020, <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/altersstruktur>.
- ERDMANN, T., 2013: Am Ende der Welt - Entwicklung des westdeutschen Zonenrandgebietes seit der Wiedervereinigung. Aufgerufen am 21.03.2020, <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/170619/am-ende-der-welt-entwicklung-des-westdeutschen-zonenrandgebietes-seit-der-wiedervereinigung>.
- ERLEBNISREGION FICHELGEIRGE, o.J.a: Geologie der ErlebnisRegion Fichtelgebirge. Aufgerufen am 11.03.2020, <https://www.fichtelgebirge.net/fichtelgebirge/geologie>.
- GILROY, P., KRIMMER, H., PRIEMER, J., KONONYKHINA, O., PEREIRA ROBLEDO, M. & STRATENWERTH-NEUNZIG, F., 2018: Vereinssterben in ländlichen Regionen. Digitalisierung als Chance, Berlin. Aufgerufen am 25.02.2020, <https://www.ziviz.de/landdigital>.
- GOLLNER, S., 2020: Vereinsfinder Fichtelgebirge. Aufgerufen am 26.03.2020, <https://vereinsfinder-fichtelgebirge.de/vereine/.html>.
- HAASE, A., 1942: Ansichtskarte / Postkarte Selb in Bayern, Porzellanstadt, Gaswerk, Porzellanfabrik Hutschenreuther und Rosenthal. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://www.akpool.de/ansichtskarten/25149612-ansichtskarte-postkarte-selb-in-bayern-porzellanstadt-gaswerk-porzellanfabrik-hutschenreuther-und-rosenthal>.
- MILBERT, A., 2019: Laufende Raumbbeobachtung - Raumabgrenzungen. Aufgerufen am 26.03.2020, https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/Kreistypen4/kreistypen_node.html.
- PURUCKER, E., o.J.: Kurpark Weißenstadt. Aufgerufen am 15.03.2020, <https://www.fichtelgebirge-oberfranken.de/weissenstadt/kurpark-weissenstadt.html>.
- RÖMER, T., 2011: Vierländerregion. Bayern, Thüringen, Sachsen, Böhmen, o.O.

Anhang

1 Moderationsplan: Wie machen wir Vereine attraktiver für junge Erwachsene?

2 Übersicht der Interviewpartner

3 Leitfäden

3.1 Leitfaden: Experten des Alltags

3.2 Leitfaden: Experten

4 Matrizen der Maximalkontrastierung

4.1 Herausforderungskontrastierung

4.2 Potentialkontrastierung

1 Moderationsplan: Wie machen wir Vereine attraktiver für junge Erwachsene?

Moderationsplan: Wie machen wir Vereine attraktiv für junge Erwachsene?					
Teil	Zeit	Ziele	Methodik	Hilfsmittel	Moderator
Einstieg	15	Eröffnung & Überblick; Vorstellung Team; Einstieg aktuelle Fakten Vereine und Problematiken	Handheben: Wer ist im Verein, Wer kennt das Problem aus der Vereinsarbeit? Begriffsdefinitionen: Aktive Mitarbeit, Teilnehmen, passive Mitgliedschaft PPP - Bilder/ Statistik Liste Vereinskategorien und Beispielen (als eigenes Plakat)	Stuhlkreis Laptop, Beamer, PPP, Plakat Vereinskategorien	1x Präsentator (Fr. Eichinger Folie 1-9) 1x Abfrager (Fr. Renner Folie 10-15) 1x Schriftführer (Fr. Stoll, Fr. Quest) 1x Fotograf (Hr. Machts)
Sammeln	40	1. Abfrage zu Vereinsaktivität der Gruppe 2. Persönliche Erfahrungen aufnehmen	1. Mitgliedermatrix (10 min): In welchem Lebensabschnitt warst du in einem Verein? Klebe Punkte Zeitstrahl (nach Vereinskategorien und Lebensabschnitten) aktiv, teilnehmend, passiv (wir kleben unsere vorab als Beispiel schon mal, Legende in PPP) (Grundschule, Unter-/ Mittelstufe 5- 9. Klasse, Oberstufe 10-12. Klasse, Bachelor/Sonstiges, Master/ Sonstiges); Beschriftung der Klebe Punkte mit Initialen. Ergebnis: Visualisierung der Vereinsaktivität 2. Blitzlicht (30 min): In welchem Verein warst du, bist du und warum? Ergebnis: Warum sind Vereine attraktiv für junge Menschen/ Was bringt junge Leute dazu in Vereine zu gehen/sich zu engagieren Antworten sammeln → Ergebnisse werden auf einer Pinnwand von Schreiber festgehalten (Bsp.: Musikverein - Spaß)	1. Klebe Punkte, Zeitstrahl auf Flipchart mit Kategorien der Vereine und den Lebensabschnitten, Pinnadeln, Pinnwände vorbereitet, Filzstifte *erklärendes Plakat: Definition Vereinskategorien mit Beispielen 2. Klebe Punkte in drei Farben (jeder schreibt vor dem Kleben seine Initialen auf die Punkte), Farbenbedeutung: aktiv = orange, teilnehmend = lila, passiv = blau	1x Moderator (Fr. Renner) 1x Vorkleber (Fr. Quest) 2x Schreiber (Vereinsname – Grund) (abwechselnd: Fr. Stoll, Fr. Quest) 1x Kaffeekocher (Hr. Chen)
Auswählen	5	Vorstellung der Thementische	Zusammenfassung durch Moderator (schon Gründe warum Vereine attraktiv sind, trotzdem Vereine haben Probleme - nun damit befassen und mit Lösung)	Vier vorbereitete Plakate für Thementische	1x Moderator (Fr. Renner)
Pause	15		Kaffee & Tee	Kannen mit Kaffee + Teewasser, Milch, Zucker, Tassen, Löffel, Teebeutel	
Bearbeiten	40 20	Problemanalyse zu Attraktivität im Verein und Lösungsansätze	1. World Café: Vier Thementische mit Plakaten & je einem Moderator am Tisch, der moderiert und schreibt a. Warum bist du aus dem Verein ausgetreten? Warum bist du in keinem Verein? b. Für aktive Engagierte und ehemalige: Welche Herausforderungen gab es? Was hat dir dabei Spaß gemacht? c. Warum nie/kein aktives Engagement? d. Welche Herausforderungen hatte/hat der Verein generell? → Vorstellung der Plakate 2. Kartenabfrage: Lösungsphase mit Umherwandern zu Pinnwänden mit den Plakaten aus der ersten Phase: Was würde Vereine attraktiver machen? Was bräuchte es, dass man sich (wieder) engagiert? Lösungen auf grüne Moderationskärtchen schreiben; kreative Lösungen, freies Denken, Utopie	Anordnung der Thementische 4 Plakate, Flipchart, Stifte, grüne Kärtchen für Lösungen, Pinnadeln, 4 Pinnwände	1x Moderator Einleitung Teil 1+2 (Hr. Chen) 4x Gruppentischbetreuer a. Hr. Machts b. Fr. Stoll c. Fr. Quest d. Fr. Eichinger 1x Kaffee kochen (Fr. Renner)
Pause	15		Kaffee, Tee & Kuchen	s. oben + Kuchen, Teller, evtl. Servietten	
Planen	45	Steigerung der Attraktivität - Lösungen	1. Punktfrage für die 3 vielversprechendsten Lösungen (X Klebe Punkte pro Person) 2. 3-Teile-Torte: a) Lösung benennen, was bedeutet die Lösung konkret; b) Hürden sammeln; c) Ideen zur Überwindung der Hürden. Jede Torte = ein Thementisch (in Kleingruppen 20-25 Minuten an Lösungen arbeiten und diskutieren (pro Tisch ein Moderator)) 3. Vorstellen der Ergebnisse im Plenum in je 3 Minuten und 5 Minuten reflektieren der Lösungen im Plenum	Kärtchen, Punkte, Stifte, Pinnadeln, Pinnwände	1x Moderator (Fr. Stoll) 3x Gruppentischbetreuer (Fr. Quest, Fr. Renner, Hr. Machts) 1x Schreiber für Zusammenfassung von Torte (Fr. Eichinger)
Abschluss	15	Würdigung und Reflexion - Dank und Feedback	Blitzlicht für Feedback	Stuhlkreis	1x Moderator (Fr. Quest) 2x Schriftführer (Fr. Renner, Fr. Stoll)

2 Übersicht der Interviewpartner

Die vom Bericht abweichenden Kategorien und Einordnungen dienen der Anonymisierung.
Vielen Dank noch einmal an alle Interviewpartner!

Interviewpartner	Landkreis
Bürgervereine	
Bürgerforum Wunsiedel e.V.	Wunsiedel
Historische Stätten e.V.	Bayreuth
Fichtelgebirgsverein Arzberg	Wunsiedel
Obst- und Gartenbauverein Schönbrunn	Wunsiedel
OMNIBUS Kultur- und Konzertverein Gefrees e.V.	Bayreuth
Weidenberger Kellernacht	Bayreuth
Fichtelgebirgsverein Sparneck	Hof
Die Hundlinge e.V.	Wunsiedel
Historisches Forum Gefrees	Bayreuth
Kulturforum Weißenstadt	Wunsiedel
Kunstvereine	
Kultur und Kunstverein Tröstau e.V.	Wunsiedel
KüKo e.V.	Bayreuth
Musikvereine	
Gesangsverein 1835 Bad Berneck	Bayreuth
Collegium Musicum Pro Europa e.V.	Bayreuth
Wunschchor Schirnding	Wunsiedel
Theatervereine	
Laiengruppe Zell	Hof
Pechlattenfixner Dorf- Theater e.V.	Tirschenreuth
Traditions- und Partnerschaftsvereine	
Burschenverein Concordia Weidenberg von 1862 e.V.	Bayreuth
Traditionsverein Röslau	Wunsiedel
Almrausch Weißenstadt	Wunsiedel
Deutsch-Tschechischer Stammtisch	Tirschenreuth
Experten	
Regionalmanager Bayreuth	Bayreuth
Landratsamt Wunsiedel	Wunsiedel

3 Leitfäden

3.1 Leitfaden: Experten des Alltags

Name Befragter:

Name Verein:

Allgemeines:

- Veränderung der Leitfragen, Anpassen für Interviewpartner
- Datenschutzerklärung unterschreiben + Fragen ob Gespräch aufgezeichnet werden darf
- Möglichst offen gehaltene Fragen
- Feldnotizen machen, danach auch noch überlegen wie das Gespräch war wie der Interviewpartner sich verhalten hat.

Eigene Vorstellung:

- Was wollen wir -> *Vorsichtig formulieren um nicht zu beeinflussen (Teil von Projekt mit Kulturschaffenden, Vereine sollen Profitieren(klarmachen), Austausch, Sichtbarkeit, Vernetzung-> mitschicken bei Mail oder ausgedruckt mitnehmen)*
- Wir sind Masterstudierende des Studiengangs Stadt- und Regionalforschung an der Universität Bayreuth. Wir machen das Projekt Fichtel-LAB und haben festgestellt, dass Vereine und das Vereinsleben im ländlichen Raum eine große Rolle spielen und deshalb wollen wir herausfinden wie Vereine im Fichtelgebirge ticken und vor welchen Herausforderungen sie stehen → Ziel des Projekts ist die Stärkung von Vereinen. Darunter stellen wir uns (bis jetzt) einen besseren Austausch, Vernetzung und Sichtbarkeit vor.

Vorstellung Interviewpartner:

- Was macht der Verein (Wie viele Mitglieder hat ihr Verein derzeit? (→ Stimmen die Zahlen?)
- Rolle der Person im Verein

Vorstellung Verein:

- Welche kulturellen Veranstaltungen werden im Jahr angeboten und für wen? (Wie viel, Turnus, etc.)
 - Wie werden die Veranstaltungen angenommen? (→ *Sollen erzählen können*)
- Wie hat sich der Verein gewandelt? Was gab es für Veränderungen im Verein seit sie dabei sind?
- Wie ist der Verein in der Gemeinde/ Gemeindeleben verankert?
- Was bringt der Verein für die Region und was bringt die Region dem Verein?

Öffentlichkeitsarbeit:

- Wer macht die Öffentlichkeitsarbeit im Verein? (*Wie viele Personen sind zuständig?, Haupt- oder Ehrenamt?, haben die Zuständigen Vorkenntnisse?*)
- Wie funktioniert die Öffentlichkeitsarbeit im Verein? (*Welche Medien werden genutzt, Häufigkeit, Was wird bekannt gegeben, Wer und wie viele Menschen sollen damit angesprochen werden?*)
- Was ist der Hauptgrund für Öffentlichkeitsarbeit? (*Mitglieder generieren, Aufmerksamkeit, Information?*)
- Gibt es Hindernisse bei der Öffentlichkeitsarbeit?
- Gibt es noch andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit und wie werden diese bewertet?
- Keine/ kaum Öffentlichkeitsarbeit: Warum nicht?, Was hält sie davon ab?, Gibt es Intentionen hier etwas zu verändern/ aufzubauen?
- Gibt es Herausforderungen bei der Pressearbeit? Pressegrenzen zwischen den Gemeinden? Ist das ein Problem?

Ehrenamt:

- Gibt es Hauptamtliche im Verein und wenn ja wie viele? Wie viel läuft über das Ehrenamt?
- Wenn es eine Mischung gibt: Wie ist die Verteilung der Aufgabenbereiche? Und warum wird so aufgeteilt?
- Wenn Hauptamtliche: Wie ist Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt?
- Wenn Ehrenamt: Wie beeinflusst das Hauptamt die ehrenamtliche Arbeit?
 - (→ *Gibt es hier Spannungen?*) (*ist ja auch sehr aufwendig das Ehrenamt würden sie sich hier etwas anderes wünschen, Unterstützung von halber Stelle ect.*)

- Sollte das Ehrenamt ihrer Meinung nach weiter gestärkt werden? (*Probleme im Ehrenamt?*)
- Wie könnte das aussehen?
- Was bräuchten Sie um das Ehrenamt zu fördern?
- Wären mehr Hauptamtliche Stellen nötig? Woran scheitert es? (*Finanzierung*)
- Schätzt die Gemeinde die Arbeit des Vereins wert? Wenn ja in Welcher Form?, Wenn nein warum nicht? (Problem?)

Netzwerke:

- Gibt es Unterstützung, Netzwerk, Partnerschaften mit anderen Vereinen/ Hauptverein?
- Wie sind diese entstanden?
- Wie helfen diese Netzwerke? Was sind positive Effekte daraus?
- Gibt es auch Herausforderungen bei der Netzwerkarbeit?
- Gibt es Optimierungsvorschläge? (*Wie kann Verein unterstützt werden?*)
- Oder: Warum ist der Verein in keinem Netzwerk? (*kümmert sich darum keiner, gibt es keine passenden Partner?*)
- Kennen Sie Netzwerke von anderen Vereinen? Was finden sie daran interessant?
- Wie können Vereine bei einer Netzwerkarbeit unterstützt werden?
- Inwiefern können Vereinsnnetzwerke das Leben im ländlichen Raum beeinflussen / stärken? (→ nicht direkt Fragen sondern aus Interview ableiten)
- Ist online eine Option? Fehlt Sichtbarkeit für die jüngere Generation? → oder ist es kein Thema "jeder kennt jeden im Ort"
- Netzwerk eher abstrakter Begriff → hier vielleicht andere Begriffe finden, praktische Relevanz → angenehme Atmosphäre
- Gibt es Konkurrenz mit anderen Vereinen? (Ressourcen, Termine, Veranstaltungen)

Vereinsfinder:

- Haben Sie schon von dem Vereinsfinder gehört?
- Waren Sie bei der Auftaktveranstaltung in Weißenstadt dabei? Wenn ja was haben sie mitgenommen?
- Was hätten Sie sich (anderes) von dem Abend erwartet? Was hat gefehlt?
- Sehen Sie Herausforderungen/ Probleme, die durch den Vereinsfinder entstehen können?

- Welche positiven Auswirkungen sehen/erhoffen Sie sich von dem Vereinsfinder?
(Antwort, dass es keine gibt ist hier möglich)

Vereine die selbst Netzwerken:

-

Einflechten: Inwiefern können Vereine das Leben im ländlichen Raum beeinflussen / stärken?

Forschungsanliegen:

Genauer noch mal auf unser Forschungsinteresse eingehen

Schlussfragen:

- Gibt es Herausforderungen beim ÖPNV und wirken diese sich aus auf die Vereinsarbeit? (Erreichbarkeit)
- Wohin soll sich der Verein in der Zukunft entwickeln?
- Was würden sie sich für den Verein wünschen?
- Möchten Sie uns noch irgendwelche Ideen mitgeben/ Was finden Sie noch wichtig?

3.2 Leitfaden: Experten

Einstieg:

- Was machen Sie genau in ihrer Stelle als ...
 - (V13: Integrationslotsin für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe + Beratung für ehrenamtliches Engagement; V10: Regionalmanager + Mitglied bei den Freien- + 2. Bürgermeister)

Weitere Aspekte:

- Welche Personen wenden sich vor allem an Sie?
- Hat sich die Relevanz vom Ehrenamt verändert?
- Wie hat sich ihre Arbeit verändert?
- Arbeiten Sie noch mit anderen Akteuren zusammen?
- Welche besonderen Herausforderungen stellen sich?

Wenn Arbeit mit Vernetzung zu tun hat:

- Welche Art von Vernetzung (in Bezug auf Vereine) machen Sie?
- An welcher Stelle hat Ihre Vernetzungsarbeit gut funktioniert und an welcher eher weniger?

Abschluss:

- Möchten Sie uns noch irgendwelche Ideen mitgeben/ Was finden Sie noch wichtig?

4 Matrizen der Maximalkontrastierung

4.1 Herausforderungskontrastierung

Herausforderungen	Interne Vereinsprobleme			Externe Vereinsprobleme		
	Bürokratie	Spannungen	keine Vorstandsnachfolge	schlechte Infrastruktur	keine administrative Unterstützung durch Kommunen	keine finanzielle Unterstützung durch Kommunen
V1 (Bürgerverein)	x	x				x
V2 (Bürgerverein)	x		x			
V3 (Musikverein)						
V4 (Bürgerverein)		x	x			x
V5 (Traditionsverein)					x	x
V6 (Bürgerverein)						
V7 (Musikverein)						
V9 (Bürgerverein)						x
V11 (Kunstverein)						
V12 (Bürgerverein)					x	x
V14 (Kunstverein)						x
V15 (Traditionsverein)						
V17 (Bürgerverein)	x				x	x
V18 (Bürgerverein)						
V19 (Traditionsverein)						
V20 (Bürgerverein)	x				x	x
V21 (Bürgerverein)						
V22 (Theaterverein)						
V23 (Theaterverein)						
Insgesamt "x"	4	2	2	0	4	8

Herausforderungen	Probleme bei Ehrenamt				Probleme bei der Teilhabe der Mitglieder		
Unterkategorien	Zeitmangel	keine Hauptamtlichen	mangelnde Wertschätzung	keine finanzielle Entlohnung	zu wenige aktive Mitglieder	zu wenige teilnehmende Mitglieder	zu wenige passive Mitglieder
V1 (Bürgerverein)			X	X			
V2 (Bürgerverein)							
V3 (Musikverein)					X		
V4 (Bürgerverein)					X		
V5 (Traditionsverein)	X				X		
V6 (Bürgerverein)				X	X		
V7 (Musikverein)	X		X	X	X	X	
V9 (Bürgerverein)			X		X		
V11 (Kunstverein)							
V12 (Bürgerverein)	X		X		X		
V14 (Kunstverein)		X		X			
V15 (Traditionsverein)	X				X		
V17 (Bürgerverein)			X				
V18 (Bürgerverein)					X		
V19 (Traditionsverein)					X	X	
V20 (Bürgerverein)	X		X	X	X		
V21 (Bürgerverein)	X	X			X		
V22 (Theaterverein)							
V23 (Theaterverein)							
Insgesamt "x"	6	2	6	5	12	2	3

Herausforderungen	Probleme bei Mitgliedersituation				Probleme bei Öffentlichkeitsarbeit				
Unterkategorien	Bestand und Akquise	Schwund	Generationenproblem	Erreichbarkeit	Öffentlichkeitsarbeit nicht wirksam	keine Teilnahme bei Veranstaltungen	Umgang mit "neuen" Medien	Zeitmangel	Pressegrenzen
V1 (Bürgerverein)			X						
V2 (Bürgerverein)			X						
V3 (Musikverein)	X	X	X	X	X		X		
V4 (Bürgerverein)	X		X				X		
V5 (Traditionsverein)	X								
V6 (Bürgerverein)	X		X	X			X		
V7 (Musikverein)	X				X	X			
V9 (Bürgerverein)	X	X	X	X			X		
V11 (Kunstverein)									
V12 (Bürgerverein)			X						
V14 (Kunstverein)								X	
V15 (Traditionsverein)	X								
V17 (Bürgerverein)									
V18 (Bürgerverein)									X
V19 (Traditionsverein)	X		X						
V20 (Bürgerverein)	X							X	
V21 (Bürgerverein)			X						
V22 (Theaterverein)			X				X		X
V23 (Theaterverein)			X						
Insgesamt "x"	9	2	11	3	2	1	5	2	2

Herausforderungen	Probleme bei Netzwerken					
Unterkategorien	kein Interesse	keine Verantwortlichen	keine Partner	keine Kompromissbereitschaft	Ressourcungleichgewicht	Netzwerke mit Kreativität
V1 (Bürgerverein)						
V2 (Bürgerverein)		x	x			
V3 (Musikverein)				x		
V4 (Bürgerverein)	x		x	x		
V5 (Traditionsverein)	x			x		x
V6 (Bürgerverein)				x		
V7 (Musikverein)						
V9 (Bürgerverein)						x
V11 (Kunstverein)						
V12 (Bürgerverein)						
V14 (Kunstverein)						
V15 (Traditionsverein)	x		x			
V17 (Bürgerverein)						
V18 (Bürgerverein)	x					
V19 (Traditionsverein)					x	
V20 (Bürgerverein)				x		
V21 (Bürgerverein)						
V22 (Theaterverein)			x			
V23 (Theaterverein)						
Insgesamt "x"	4	1	4	5	1	2

Herausforderungen	Organisationslogik		Habitus und Doxa des Schaffens		
Unterkategorien	Verbindlichkeits-logik	Projektbezogen/ Spontanität	Disitinktion (Bourdieu) Dis- tanz	Pragma (prag- matisch) Nähe	Hybrid
V1 (Bürgerverein)		x		x	
V2 (Bürgerverein)		x		x	
V3 (Musikverein)	x		x		
V4 (Bürgerverein)					x
V5 (Traditionsverein)		x		x	
V6 (Bürgerverein)		x		x	
V7 (Musikverein)		x	x		
V9 (Bürgerverein)		x		x	
V11 (Kunstverein)		x		x	
V12 (Bürgerverein)		x		x	
V14 (Kunstverein)		x	x		
V15 (Traditionsver- ein)		x	x		
V17 (Bürgerverein)		x			
V18 (Bürgerverein)		x		x	
V19 (Traditionsver- ein)	x	x		x	
V20 (Bürgerverein)		x			
V21 (Bürgerverein)		x		x	
V22 (Theaterverein)	x	x		x	
V23 (Theaterverein)		x		x	
Insgesamt "x"	3	18	4	12	1

Herausforderungen	Anmerkungen	Insgesamt "x" (ohne Organisationslogik und ohne Habitus/ Doxa)
Unterkategorien		
V1 (Bürgerverein)	Netzwerksarbeit läuft hier sehr gut, wird als wichtig empfunden	3
V2 (Bürgerverein)	Wünscht sich dringend mehr Mitglieder	3
V3 (Musikverein)	stirbt aus	8
V4 (Bürgerverein)	Ansprüche bzgl. Vorstandsnachwuchs als Problem	7
V5 (Traditionsverein)	ÖA wird nicht gebraucht, da die Menschen aus dem Dorf den Verein und die Veranstaltungen kennen	6
V6 (Bürgerverein)	Probleme bei aktiven Mitglieder -> würde diese als Lösung gerne entlohnen	7
V7 (Musikverein)	wenige Probleme, da Verein nicht mehr existiert → Vorsicht Trugschluss	8
V9 (Bürgerverein)	Netzwerken mit Kreativen problematisch, da diese Bezahlung wollen	8
V11 (Kunstverein)	Verein ist sehr zufrieden, Netzwerk läuft gut, suchen sich Sponsoren für Finanzierung und nehmen Geld ein , Wertschätzung des ländlichen Raums --> soll sich nicht wie die Stadt entwickeln	0
V12 (Bürgerverein)	Verein läuft nach Umstrukturierung (Gerichtliches Verfahren) vor einem Jahr richtig gut, stand kurz vor Auflösung, sehen Sinn in Vernetzung mit Kreativschaffenden nicht; Keine Unterstützung für Vereinsheim von Kommune	4
V14 (Kunstverein)	Verein ist Netzwerk an sich; sehen Verein nicht nur als Ehrenamt und Hobby sondern als finanziell relevant für Beruf; gemeinnütziger Verein? Vereinslogik anders als bei meisten anderen Vereinen	3

V15 (Traditionsverein)	Top Fahrgemeinschaftsnetzwerk, trotz miesem ÖPNV; junge Vereinsmitglieder sind nicht verlässlich, unmotiviert; Konkurrenz zu zweitem Burschenverein im Ort	5
V17 (Bürgerverein)	ÖPNV quasi nicht vorhanden, deshalb kein Thema	1
V18 (Bürgerverein)		3
V19 (Traditionsverein)	Schlechte Erfahrung bei Teilen von Ressourcen, nur noch für Mitglieder; persönlicher Kontakt/Vertrauen extrem wichtig	5
V20 (Bürgerverein)	Gab mal innere und externe Spannungen wegen ihm, ging vor Gericht; Wird in Politik gezwungen, weil keiner Vereine unterstützt; Neid und Konkurrenz	7
V21 (Bürgerverein)	Musikverein/ Gesangsverein mit integriert	4
V22 (Theaterverein)	wünscht sich hauptamtlichen Vereinskordinator, wünscht sich Kulturhaus für Vereine für kulturelle Veranstaltungen, Vereinsfinder als sehr positiv gesehen, Stammtisch ist während den Proben eingeschlafen, zu viel	4
V23 (Theaterverein)	ÖPNV schlecht aber jeder hat Auto, im Verein darf jeder gerne dabei sein, guter Kontakt zur Stadt da er da arbeitet	1
Insgesamt "x"		87

4.2 Potentialkontrastierung

Potentiale	creating social commitment	sponsor	charismatic	networker	flexibility	project based work
Vereine						
V1 (Bürgerverein)	x		x			
V2 (Bürgerverein)	x	x		x	x	
V3 (Musikverein)			x			
V4 (Kulturverein)		x		x	x	
V5 (Traditionsverein)					x	
V6 (Bürgerverein)					x	
V7 (Musikverein)						
V9 (Bürgerverein)	x		x			x
V11 (Kunstverein)	x	x	x	x		x
V12 (Bürgerverein)	x		x		x	x
V14 (Kunstverein)		x	x	x	x	x
V15 (Traditionsverein)						
V17 (Bürgerverein)		x		x		
V18 (Bürgerverein)				x		
V19 (Traditionsverein)	x	x				
V20 (Bürgerverein)			x	x		x
V21 (Bürgerverein)		x				
V22 (Theaterverein)	x		x		x	
V23 (Theaterverein)	x			x	x	x
Insgesamt "x"	8	7	8	6	7	6

Potentiale	shared management committees	extended net-work	local net-work	dynamic	proactive	Insgesamt "x"
Vereine						
V1 (Bürgerverein)	x	x	x	x	x	7
V2 (Bürgerverein)		x	x	x		7
V3 (Musikverein)		x				2
V4 (Kulturverein)		x			x	5
V5 (Traditionsverein)						1
V6 (Bürgerverein)		x	x	x	x	5
V7 (Musikverein)		x			x	2
V9 (Bürgerverein)		x				4
V11 (Kunstverein)		x	x		x	8
V12 (Bürgerverein)	x	x	x		x	8
V14 (Kunstverein)		x	x		x	8
V15 (Traditionsverein)				x		1
V17 (Bürgerverein)	x	x	x			5
V18 (Bürgerverein)		x	x			3
V19 (Traditionsverein)	x	x	x			5
V20 (Bürgerverein)			x	x	x	5
V21 (Bürgerverein)	x	x	x		x	5
V22 (Theaterverein)		x	x		x	6
V23 (Theaterverein)	x	x	x		x	8
Insgesamt "x"		14	9	5	9	79

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern, dass wir die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen wurde. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

[Name, Vorname, Unterschrift]

[Ort, Datum]