

2.5.3.4 Differenzierung der Beiträge nach Sparten

Weiterhin wurde danach gefragt, inwiefern für einzelne Abteilungen bzw. Sparten unterschiedliche Beiträge und Aufnahmegebühren erhoben werden. Wie die folgende Tabelle zeigt, wird eine derartige Differenzierung von knapp einem Viertel der befragten Sportvereine angewendet, jedoch zeigen sich zwischen den einzelnen Vereinstypen auch Unterschiede, was sich vor allem dadurch erklärt, dass Einspartenvereine logischerweise eine solche Differenzierung nicht anbieten können.

Tab. 6: Differenzierung von Beiträgen und Aufnahmegebühren nach Sparten/Abteilungen (in %)

	Differenzierung nach Sparten/Abteilungen	
	nein	ja
(kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	93	7
(kleine) Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	89	11
Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	91	9
mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	61	39
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	44	56
Gesamt	77	23

2.5.4 Einnahme- und Ausgabestrukturen

Haben sich in der Finanzierungstheorie für erwerbswirtschaftliche Organisationen die Hauptziele Rentabilität und Liquidität herauskristallisiert (vgl. Littich, 2002, S. 363), liegt bei Sportvereinen als Nonprofit-Organisationen der Schwerpunkt im Sinne des bedarfswirtschaftlichen Prinzips anders. So tritt in Sportvereinen wegen des Gewinnausschüttungsverbots bei eingetragenen gemeinnützigen Vereinen das Rentabilitätsziel in den Hintergrund und anstelle dessen hat das Wirtschaftlichkeitsprinzip eine dominierende Bedeutung. Dies bedeutet, dass der Ressourceneinsatz so zu managen ist, dass die Relation der eingesetzten Mittel zu den verfolgten Zielen bzw. den Ergebnisgrößen optimiert wird. Dabei ist allerdings als Restriktion die kontinuierliche Zahlungsfähigkeit zu erhalten, so dass Liquiditätsziele in gleicher Weise wie in erwerbswirtschaftlichen Organisation zu berücksichtigen sind.

Weiterhin unterliegen gemeinnützige Vereine nicht den strengen Buchführungsregeln des HGB. Somit sind die in Sportvereinen in der Regel verfügbaren Daten über die finanzielle Situation weniger aussagekräftig als Daten aus erwerbswirtschaftlichen Betrieben, für die umfassendere Jahresabschlüsse, Geschäftsberichte etc. vorliegen.

Anders formuliert, ist die Forderung nach „ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögen-, Finanz- und Ertragslage“ wie es der § 264 Abs. 2 HGB für Kaufleute fordert als Grundsatz der Rechnungslegung bei Sportvereinen nicht erfüllt. Vielmehr wird in Sportvereinen die interne Rechenschaftslegung gemäß den §§ 259, 260 BGB in der Regel durch eine geordnete Zusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben sowie einem Bestandsverzeichnis der Vermögens- und Schuldbestände nachgekommen (vgl. Sigloch, 2005, S. 195 ff.). Deshalb erfolgt im Folgenden lediglich eine Darstellung und Analyse der Einnahmen und Ausgaben der an der Untersuchung beteiligten deutschen Sportvereine.

2.5.4.1 Die Einnahmen der Sportvereine

In modernen Theorien zur Erklärung von Non-Profit-Organisationen werden nicht nach Gewinn strebende Institutionen, wie es die Sportvereine in Deutschland sind, als „Multi-produktunternehmen“ bezeichnet (Weisbrod, 2000, Badelt, 2002). Diese Charakterisierung spiegelt sich in der Finanzstruktur von Sportvereinen wider. So ist es für Sportvereine typisch, dass sie sich einerseits autonom durch die eigenen Mitglieder finanzieren, dann aber auch in Dependenz zum Staat geraten, indem sie durch diesen mit Zuschüssen versorgt werden. Ebenso spielen kommerzielle, marktliche Aktivitäten zur Finanzierung von Sportvereinen eine je nach Vereinstyp erhebliche Rolle.

Schon bei der Betrachtung der Mittelwerte der Einnahmen pro Verein aus den unterschiedlichen abgefragten Kategorien zeigt sich, dass sich Sportvereine in Deutschland zwar dominant aus Mitgliedschaftsbeiträgen finanzieren, dass aber weiterhin auch eine Vielzahl an weiteren Quellen die Grundlage für die Ressourcenbereitstellung darstellen (vgl. Tab. 7).⁴

⁴ Zur Berechnung der in der folgenden Tabelle aufgeführten Mittelwerte der Einnahmen, wurden die Einnahmen der jeweiligen Kategorie aufaddiert und durch die Anzahl aller Vereine, die Informationen über ihre Einnahmen zur Verfügung gestellt haben, geteilt.

Tab. 7: Mittelwert und prozentualer Anteil der Einnahmen je Kategorie der deutschen Sportvereine.

	Einnahmebetrag Mittelwert in €	Anteil an Gesamteinnahmen in %
Mitgliedschaftsbeiträge	33.130,83	30,7
Aufnahmegebühren	314,63	0,3
Spenden	6.972,96	6,5
Zuschüsse von Sportorganisationen	3.312,22	3,1
Zuschüsse aus der Sportförderung des Landes	16.374,24	15,2
Zuschüsse aus der Sportförderung der Gemeinde/Kreis/Stadt	2.458,67	2,3
Zuschüsse aus sonstigen Förderprogrammen	625,19	0,6
Vermögensverwaltung	1.868,27	1,7
Selbstbetriebene Gaststätte	3.931,26	3,6
Sportveranstaltungen	10.553,60	9,8
Leistungen für Mitglieder	1.239,06	1,1
Gesellige Veranstaltungen	4.696,20	4,4
Werbeverträge – Trikot, Ausrüstung	5.545,52	5,1
Werbeverträge – Bande	690,07	0,6
Werbeverträge – Übertragungsrechte	5.244,38	4,9
Werbeverträge -Anzeigen	511,29	0,5
Eigene Wirtschaftsgesellschaft	459,55	0,4
Kursgebühren	1.233,76	1,1
Leistungen für Nicht-Mitglieder	652,70	0,6
Kreditaufnahme	2.465,66	2,3
Sonstige Einnahmen	5.504,58	5,1
Gesamt	107.784,62	100,0

Betrachtet man die Anteile der jeweiligen Einnahmekategorie differenziert nach den verschiedenen Vereinstypen, so zeigt sich, dass die Vereinstypen jeweils unterschiedliche Einnahmestrukturen aufweisen. So sind die Einnahmeanteile aus Mitgliedschaftsbeiträgen bei Großvereinen mit mittlerem Mitgliedschaftsbeitrag niedriger als in den anderen Vereinstypen und gleichzeitig sind die Einnahmeanteile aus den Zuschüssen des Landes für diesen Vereinstyp von herausragender Bedeutung. Spenden sind für kleine Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedschaftsbeitrag eine wesentlich bedeutendere relative Einnahmekategorie als für die anderen Sportvereinstypen. Einnahmen aus Übertragungsrechten sind nur für Großvereinen mit mittlerem Mitgliedschaftsbeitrag von Relevanz. Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag haben im Unterschied zu den anderen Vereinstypen recht hohe durchschnittliche Einnahmen aus Krediten. Sportveranstaltungen scheinen nur für Großvereine mit mittlerem Mitgliedschaftsbeitrag eine wichtige Einnahmequelle.

Die folgende Tabelle zeigt die detaillierten Einnahmestrukturen der fünf Sportvereinstypen. Dabei sind neben dem Mittelwert in € auch der prozentuale Anteil an den Gesamteinnahmen aufgeführt.

Tab. 8: Mittelwert und prozentualer Anteil der Einnahmen aus unterschiedlichen Einnahmekategorien der deutschen Sportvereine nach Vereinstyp.

	(kleine) Wenigsparten- vereine mit geringem Mit- gliedsbeitrag	(kleine) Wenigsparten- vereine mit mittlerem Mit- gliedsbeitrag	Wenigsparten- vereine mit hohem Mit- gliedsbeitrag	mittelgroße Mehrsparten- vereine (mit geringem Mit- gliedsbeitrag)	Großvereine (mit mittlerem Mitglieds- beitrag)
Mitgliedschafts- beiträge	7.058,22 31,4	17.121,31 40,4	86.397,77 64,5	31.348,07 53,7	109.756,12 23,5
Aufnahme- gebühren	68,50 0,3	247,11 0,6	1.955,77 1,5	275,89 0,5	724,18 0,2
Spenden	6.719,93 29,9	3.298,23 7,8	8.253,44 6,2	6.741,73 11,6	12.239,67 2,6
Zuschüsse von Sport- organisationen	877,42 3,9	1.492,50 3,5	2.211,91 1,7	3.271,04 5,6	11.778,27 2,5
Zuschüsse aus der Sportförde- rung des Landes	169,47 0,8	915,15 2,2	177,83 0,1	467,10 0,8	102.142,71 21,8
Zuschüsse aus der Sportförde- rung von Gemeinde/Kreis/ Stadt	479,10 2,1	694,55 1,6	1.204,56 0,9	2.252,89 3,9	10.197,02 2,2
Zuschüsse aus sonstigen Förderprogram- men	241,33 1,1	274,70 0,6	15,59 0,0	529,76 0,9	2.241,82 0,5
Vermögens- verwaltung	505,01 2,2	4.233,16 10,0	2.315,16 1,7	1.054,48 1,8	3.676,99 0,8
Selbstbetriebe Gaststätte	1.026,67 4,6	1.145,92 2,7	1.558,72 1,2	1.449,97 2,5	18.762,92 4,0
Sport- veranstaltungen	528,30 2,4	2.880,87 6,8	1.169,17 0,9	1.152,72 2,0	60.613,42 13,0

Fortsetzung Tab. 8:

	(kleine) Wenigsparten- vereine mit geringem Mit- gliedsbeitrag	(kleine) Wenigsparten- vereine mit mittlerem Mit- gliedsbeitrag	Wenigsparten- vereine mit hohem Mit- gliedsbeitrag	mittelgroße Mehrsparten- vereine (mit geringem Mit- gliedsbeitrag	Großvereine (mit mittlerem Mitglieds- beitrag)
Leistungen für Mitglieder	400,89 1,8	1.869,75 4,4	2.144,12 1,6	301,25 0,5	3.767,23 0,8
Gesellige Ver- anstaltungen	1.032,86 4,6	1.112,15 2,6	965,98 0,7	2.757,72 4,7	21.844,48 4,7
Werbeverträge – Trikot, Ausrüs- tung	202,29 0,9	311,82 0,7	174,30 0,1	341,72 0,6	33.940,91 7,3
Werbeverträge – Bande	115,39 0,5	232,51 0,5	521,44 0,4	662,85 1,1	2.812,37 0,6
Werbeverträge – Übertragungs- rechte	0,00 0,0	11,59 0,0	0,04 0,0	13,74 0,0	33.396,27 7,1
Werbeverträge – Anzeigen	491,48 2,2	156,91 0,4	321,83 0,2	242,48 0,4	1.415,85 0,3
Eigenen Wirt- schaftsgesell- schaft	95,82 0,4	122,67 0,3	451,52 0,3	106,58 0,2	2.284,52 0,5
Kursgebühren	321,67 1,4	352,13 0,8	229,62 0,2	620,42 1,1	5.658,02 1,2
Leistungen für Nicht-Mitglieder	137,96 0,6	363,85 0,9	2.845,35 2,1	193,88 0,3	2.467,11 0,5
Kreditaufnahme	122,91 0,5	1.795,67 4,2	16.836,30 12,6	1.839,62 3,2	7.119,87 1,5
Sonstige Ein- nahmen	1.858,25 8,3	3.778,16 8,9	4.235,65 3,2	2.705,46 4,6	20.878,68 4,5
Summe	22.453,47 100	42.410,72 100	133.986,08 100	58.329,38 100	467.718,40 100

Bei der Berechnung der durchschnittlichen Einnahmestruktur besteht das Problem, dass nicht alle Vereine in allen Kategorien Einnahmen größer Null zu verzeichnen haben. Deshalb ist es sinnvoll, der durchschnittlichen Einnahmestruktur eine typische Einnahmestruktur⁵ gegenüberzustellen. Damit erfolgt auch eine Überprüfung der Wichtigkeit von bestimmten Einnahmekategorien, denn schließlich kann Wichtigkeit darin gesehen werden, dass aus einer Kategorien große anteilige Summen eingenommen werden oder aber auch darin, dass eine Kategorie für eine große Anzahl bzw. einen großen Anteil der Sportvereine eine Einnahmenquellen darstellt, die der Finanzierung des Vereins dient.

So zeigt die folgende Tabelle die Mittelwerte der Einnahmekategorie von den Vereinen, die in der jeweiligen Kategorie eine Einnahme größer Null angegeben haben sowie den Anteil der Vereine, die in der jeweiligen Kategorie Einnahmen angegeben haben. An die-

⁵ Bei der Berechnung der typischen Einnahmestruktur wurden die Mittelwerte der Einnahmen nicht auf alle Sportvereine bezogen, sondern nur auf die Vereine, die in der jeweiligen Kategorie Einnahmen angegeben haben.

ser Darstellung wird deutlich, dass die Mitgliedschaftsbeiträge, Spendeneinnahmen und Zuschüssen diejenigen Finanzierungsquellen sind, aus denen fast jeder Sportverein mit Einnahmen rechnen kann. Allerdings zeigt sich auch, dass Einnahmequellen, die nur wenigen Sportvereinen als Finanzierungsquellen dienen, wie beispielsweise aus Krediten oder auch dem Verkauf von Werberechten wie insbesondere Fernsehrechten, den betroffenen Sportvereinen erhebliche Einnahmen ermöglichen.

Tab. 9: *Typische Einnahmen je Kategorie und Anteil der Vereine, die Einnahmen in dieser Kategorie haben.*

	Einnahmebetrag Mittelwert in €	Anteil der Vereine in %, die Einnahmen dieser Kategorie haben
Mitgliedschaftsbeiträge	33.321,95	99
Aufnahmegebühren	1.556,88	20
Spenden	8.836,20	79
Zuschüsse von Sportorganisationen	5.341,35	62
Zuschüsse aus der Sportförderung des Landes	10.6432,58	15
Zuschüsse aus der Sportförderung der Gemeinde/Kreis/Stadt	6.512,50	38
Zuschüsse aus sonstigen Förderprogrammen	11.654,40	5
Vermögensverwaltung	3.808,50	49
Selbstbetriebe Gaststätte	3.2367,39	12
Sportveranstaltungen	38.334,40	28
Leistungen für Mitglieder	9.614,05	13
Gesellige Veranstaltungen	1.3619,89	35
Werbeverträge – Trikot, Ausrüstung	5.6875,12	10
Werbeverträge – Bande	5.588,42	12
Werbeverträge – Übertragungsrechte	77.7216,40	1
Werbeverträge – Anzeigen	5.018,08	10
Eigenen Wirtschaftsgesellschaft	23.484,78	2
Kursgebühren	8.425,94	15
Leistungen für Nicht-Mitglieder	6.836,02	10
Kreditaufnahme	7.3820,47	3
Sonstige Einnahmen	19.633,65	28

Um den Stellenwert einzelner Einnahmeposition für den jeweiligen Verein bewerten zu können, ist es weiterhin hilfreich die durchschnittlichen Anteile der jeweiligen Einnahmekategorie an den Gesamteinnahmen des jeweiligen Sportvereins zu berechnen.⁶ Dieser Wert darf nicht mit der Berechnung der Anteile an den durchschnittlichen Einnahmepositionen verwechselt werden (siehe oben Tab. 7 und zur Erläuterung siehe Heinemann & Schubert, 1992, S. 284 Fn 207).

Hierbei zeigt sich der große Stellenwert der Einnahmen aus Mitgliedschaftsbeiträgen. Aber auch die Spenden und Zuschüsse stellen wichtige – im Sinne von anteilsmäßig bedeutende – Einnahmepositionen dar.

⁶ Zur Berechnung dieser Werte wurden die Mittelwerte aus den Anteilen der jeweiligen Einnahmekategorie an den Gesamteinnahmen des jeweiligen Vereins berechnet.

Tab. 10: *Durchschnittliche Anteile der jeweiligen Einnahmekategorie an den Gesamteinnahmen eines Sportvereins.*

	Durchschnittlicher Einnahmeanteil, Mittelwert in %
Mitgliedschaftsbeiträge	57,5
Aufnahmegebühren	0,6
Spenden	10,8
Zuschüsse von Sportorganisationen	5,8
Zuschüsse aus der Sportförderung des Landes	1,1
Zuschüsse aus der Sportförderung der gemeinde/Kreis/Stadt	2,9
Zuschüsse aus sonstigen Förderprogrammen	0,6
Vermögensverwaltung	1,4
Selbstbetriebene Gaststätte	2,5
Sportveranstaltungen	2,2
Leistungen für Mitglieder	1,3
Gesellige Veranstaltungen	4,4
Werbeverträge – Trikot, Ausrüstung	0,7
Werbeverträge – Bande	0,6
Werbeverträge – Übertragungsrechte	0,0
Werbeverträge – Anzeigen	0,5
Eigenen Wirtschaftsgesellschaft	0,3
Kursgebühren	1,1
Leistungen für Nicht-Mitglieder	0,6
Kreditaufnahme	0,8
Sonstige Einnahmen	4,4

Für Non-Profit-Organisationen in den USA gilt als belegt, dass kommerzielle Einnahmen im Vergleich zu Spendeneinnahmen an Bedeutung gewonnen haben, also von einer wachsenden Integration kommerzieller Aktivitäten gesprochen werden kann (Segal & Weisbrod, 1998, S. 105ff.). Zieht man die Daten der Erhebung aus der Finanz- und Strukturanalyse von Heinemann und Schubert aus dem Jahre 1991 als Vergleichspunkt hinzu (Heinemann & Schubert, 1994, S. 283 ff.), so kann die in den USA für Non-Profit-Organisationen geltende Beobachtung nicht bestätigt werden. Vielmehr sind die Anteile der Kategorien Mitgliedschaftsbeiträge, Spenden, Zuschüsse, Wirtschaftseinnahmen, Fremdmittel und sonstige Einnahmen in der Erhebung vor 14 Jahren den ermittelten Anteilen im Jahre 2005 sehr ähnlich und Wirtschaftseinnahmen sind eher im Anteil gesunken, wie die folgende Tab. 11 zeigt. Auch ist erkennbar, dass Zuschüsse immer noch einen höheren Anteil der Einnahmen bei den Ostsportvereinen einnehmen.

Tab. 11: *Einnahmeanteile pro Verein im Vergleich 1991 zu 2005*

	Einnahmeanteile nach Heinemann/Schubert 1991 (gerundet, West- vereine/Ostvereine)	Einnahmeanteile 2005 (gerundet, West- vereine/Ostvereine, jeweils ohne Berlin)
Mitgliedsbeiträge und Aufnahmegebühren	55/49	58/42
Spenden	7/5	10/11
Zuschüsse	11/27	9/18
Wirtschaftseinnahmen	25/18	18/21
Fremdmittel	1/1	1/1
Sonstige Einnahmen	2/0	4/8

2.5.4.2 *Die Ausgaben der Sportvereine*

Eine Besonderheit der Sportvereine als gemeinnützige Organisationen liegt darin, dass ein Teil der anfallenden Arbeit durch nicht oder nur per Aufwandsentschädigung bezahlte Kräfte erledigt werden kann. Dies findet seinen Niederschlag in der Struktur der Kosten bzw. Ausgaben. Zieht man zum Vergleich die Anteile der Personalkosten, wie sie für kommerzielle Sportanbieter im Fitnesssektor ausgewiesen werden, so liegen in dieser Branche die Personalkostenanteile im Jahr 2003 bei 34,7 % (DSSV, 2004). Trotz der Möglichkeit der Nutzung von Freiwilligenarbeit liegen die Sportvereine im Durchschnitt mit 46,1 % an Personalkosten über dem Wert der kommerziellen Sportanbieter. Die folgende Tabelle zeigt im Detail, wie sich die Kosten auf die unterschiedlichen Kategorien verteilen:

Tab. 12: Mittelwert und prozentualer Anteil der Ausgaben aus unterschiedlichen Ausgabekategorien der deutschen Sportvereine.

	Ausgabenbetrag Mittelwert in €	Anteil an Gesamtausgaben in %
Verwaltungspersonal	15.767,15	17,2
Trainer, Übungsleiter, Sportlehrer	12.815,84	14,0
Zahlungen an Sportler	11.563,84	12,6
Wartungspersonal, Platzwart etc.	2.144,44	2,3
Kosten für Sportgeräte und Sportkleidung	6.318,90	6,9
Kosten für die Unterhaltung und den Betrieb eigener Anlagen	12.496,25	13,6
Mieten und Kostenerstattung für die Benutzung von nicht vereinseigenen Sportanlagen bzw. -einrichtungen	2.919,30	3,2
Reisekosten für Übungs- und Wettkampfbetrieb	2.444,55	2,7
Kosten für die Durchführung eigener sportlicher Veranstaltungen	3.542,81	3,9
Abgaben an Sportorganisationen (LSB, KSB, Fachverbände)	2.726,70	3,0
Steuern aller Art	2.237,44	2,4
Gema-Gebühren	113,01	0,1
allgemeine Verwaltungskosten	2.699,12	2,9
Versicherungen	1.395,26	1,5
Kosten für außersportliche Veranstaltungen (z. B. Feste)	1.698,24	1,8
Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	2.787,85	3,0
Rückstellungen	1.712,32	1,9
Sonstige Ausgaben	6.422,85	7,0
Gesamtausgaben	91.805,89	100,0

Die detaillierte Betrachtung der Ausgaben nach Vereinstyp in den absoluten Summen und vor allem die Betrachtung der Anteile der jeweiligen Kategorien an den Gesamtausgaben zeigt, dass die einzelnen Sportvereinstypen unterschiedliche Ausgabestrukturen erkennen lassen. So nehmen die Ausgabenanteile für Verwaltungspersonal in den beiden Vereinstypen Wenigspartenverein mit hohem Mitgliedschaftsbeitrag und Großvereine mit mittlerem Beitrag einem wesentlich größeren Stellenwert ein, als bei den anderen Sportvereinstypen. Hier scheint also die verwaltungstechnische Professionalisierung einen erhöhten Stellenwert zu haben. Kosten der Unterhaltung und des Betriebs von eigenen Anlagen belasten relativ vor allem die kleinen Wenigspartenvereine, während die Mietzahlung für die Benutzung von nicht eigenen Sportanlagen den größten relativen Anteil bei den Wenigspartenvereinen mit hohem Mitgliedsbeitrag einnimmt. Mittelmäßige Mehrspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag sind relativ stärker mit den Kosten für Sportgeräte und Sportbekleidung belastet.

Schließlich sind Wenigspartenvereinen mit hohem Mitgliedsbeitrag, da sie relativ am stärksten von der Einnahmekategorie Kredit Gebrauch machen, relativ auch am stärksten

auf der Ausgabenseite mit Kapitaldienstzahlungen belastet. Die einzelnen Werte der Ausgabestrukturen der Vereinstypen zeigt die folgende Tabelle.

Tab. 13: Mittelwert und prozentualer Anteil der Ausgaben aus unterschiedlichen Ausgabekategorien der deutschen Sportvereine nach Vereinstyp

	(kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	(kleine) Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)
Verwaltungspersonal	591,97 1,8	846,55 2,5	15.588,47 14,5	1.754,85 3,1	8.5429,24 25,5
Trainer, Übungsleiter, Sportlehrer	2.175,78 6,6	4.471,43 13,0	5.705,59 5,3	11.361,20 20,2	5.0331,18 15,0
Zahlungen an Sportler	340,43 1,0	920,56 2,7	458,50 0,4	354,55 0,6	6.6523,17 19,9
Wartungspersonal, Platzwart etc.	365,24 1,1	975,16 2,8	6.855,39 6,4	1133,11 2,0	7.959,51 2,4
Kosten für Sportgeräte und Sportkleidung	1.743,21 5,3	5.874,97 17,1	4.214,47 3,9	1.1187,41 19,9	11.790,06 3,5
Kosten für die Unterhaltung und den Betrieb eigener Anlagen	15.342,50 46,8	4.708,69 13,7	13.361,50 12,4	7.336,67 13,3	20.931,82 6,3
Mieten und Kosten- erstattung für die Benutzung von nicht vereinseigenen Sport- anlagen bzw. -einrichtungen	890,77 2,7	1.823,40 5,3	17.706,36 16,4	2.218,16 3,9	6.720,29 2,0
Reisekosten für Übungs- und Wett- kampfbetrieb	1.537,79 4,7	1.123,09 3,3	1.644,77 1,5	1.877,45 3,3	6.638,54 2,0

Fortsetzung Tab. 13

	(kleine) Wenigsparten vereine mit geringem Mitglieds- beitrag	(kleine) Wenigsparten vereine mit mittlerem Mitglieds- beitrag	Wenigsparten vereine mit hohem Mit- gliedsbeitrag	mittelgroße Mehrsparten- vereine (mit geringem Mitglieds- beitrag	Großvereine (mit middle- rem Mit- gliedsbeitrag)
Kosten für die Durchfüh- rung eigener Sportver- anstaltungen	3.561,20 10,9	1.538,24 4,5	2.759,93 2,6	2.119,29 3,8	7.705,28 2,3
Abgaben an Sportorgani- sationen (LSB, KSB, Fachverbände)	904,47 2,8	1.547,48 4,5	3.323,01 3,1	2.702,89 4,8	8.031,93 2,4
Steuern aller Art	315,78 1,0	335,84 1,0	2.449,64 2,3	946,66 1,7	10.411,39 3,1
Gema-Gebühren	47,86 0,1	73,59 0,2	57,28 0,1	141,42 0,3	283,78 0,1
allgemeine Verwal- tungskosten	629,08 1,9	1.629,03 4,7	7.032,82 6,5	1.636,68 2,9	9.158,26 2,7
Versicherungen	413,16 1,3	1.214,39 3,5	1.994,70 1,9	992,14 1,8	4.277,42 1,3
Kosten für außersportli- che Veranstaltungen (Feste)	797,62 2,4	986,56 2,9	1.545,93 1,4	2.071,30 3,7	4.101,54 1,2
Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	692,50 2,1	2.013,13 5,9	9.812,03 9,1	1.101,91 2,0	9.366,02 2,8
Rückstellungen	408,84 1,2	1.133,81 3,3	1.482,35 1,4	2.545,66 4,5	3.975,99 1,2
Sonstige Ausgaben	2.047,96 6,2	3.105,23 9,0	11.813,26 11,0	4.750,71 8,4	20.989,84 6,3
Summe	32.806,14 100,0	34.321,15 100,0	107.806,03 100,0	56.232,05 100,0	334.625,25 100,0

In einem weiteren Schritt wurden wie bei den Einnahmen auch in Ergänzung zu den durchschnittlichen Ausgaben die typischen Ausgaben errechnet. Diese Berechnung bringt zum Vorschein, welche Ausgabenarten viele und welche Ausgabearten wenige Sportvereine haben und welches quantitative Ausmaß die Ausgaben dieser Kategorie haben, wenn Sie denn für den jeweiligen Sportverein relevant sind.

Tab. 14: *Typische Ausgaben je Kategorie und Anteil der Vereine, die Ausgaben in dieser Kategorie haben*

	Ausgabenbetrag Mittelwert in €	Anteil der Vereine in % , die Ausgaben dieser Kategorie haben
Verwaltungspersonal	78.043,80	20
Trainer, Übungsleiter, Sportlehrer	20.310,49	63
Zahlungen an Sportler	143.259,51	8
Wartungspersonal, Platzwart etc.	9.546,48	23
Kosten für Sportgeräte und Sportkleidung	9.970,43	63
Kosten für die Unterhaltung und den Betrieb eigener Anlagen	29.804,04	42
Mieten und Kostenerstattung für die Benutzung von nicht vereinseigenen Sportanlagen bzw. -einrichtungen	6.955,00	42
Reisekosten für Übungs- und Wettkampfbetrieb	5.644,07	43
Kosten für die Durchführung eigener sportlicher Veranstaltungen	7.066,06	50
Abgaben an Sportorganisationen (LSB, KSB, Fachverbände)	3.529,25	77
Steuern aller Art	8.570,27	26
Gema-Gebühren	443,06	26
allgemeine Verwaltungskosten	4.373,47	62
Versicherungen	2.404,55	58
Kosten für außersportliche Veranstaltungen (z. B. Feste)	3.249,59	52
Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	12.284,69	23
Rückstellungen	8.456,27	20
Sonstige Ausgaben	14.908,71	43

Errechnet man zusätzlich den Durchschnitt der Anteile, den die jeweiligen Ausgabekategorien bei den Sportvereinen haben, so erkennt man, dass die Ausgaben für Verwaltungspersonal einen relativ geringen Stellenwert für viele Sportvereine haben. Der zuvor berechnete Mittelwert der Ausgaben für Verwaltungspersonal kann dadurch erklärt werden, dass bei den rund 20 % der Sportvereine, die überhaupt nur Ausgaben dieser Kategorie angegeben haben, die Ausgaben dann aber sehr hoch sind. Dies wird auch dadurch ersichtlich, dass sich die durchschnittlichen Ausgaben für Verwaltungspersonal bei den (kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag mit 591,97 € erheblich von den Ausgaben der Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag) mit 85.429,24 € unterscheiden.

Tab. 15: *Durchschnittliche Anteile der jeweiligen Ausgabekategorie an den Gesamtausgaben des Sportvereins*

	Ausgabenanteil Mittelwert in %
Verwaltungspersonal	2,8
Trainer, Übungsleiter, Sportlehrer	17,6
Zahlungen an Sportler	1,1
Wartungspersonal, Platzwart etc.	2,0
Kosten für Sportgeräte und Sportkleidung	9,3
Kosten für die Unterhaltung und den Betrieb eigener Anlagen	7,7
Mieten und Kostenerstattung für die Benutzung von nicht vereinseigenen Sportanlagen bzw. -einrichtungen	7,3
Reisekosten für Übungs- und Wettkampfbetrieb	5,0
Kosten für die Durchführung eigener sportlicher Veranstaltungen	6,2
Abgaben an Sportorganisationen (LSB, KSB, Fachverbände)	10,7
Steuern aller Art	1,4
Gema-Gebühren	1,0
allgemeine Verwaltungskosten	4,2
Versicherungen	3,4
Kosten für außersportliche Veranstaltungen (z. B. Feste)	5,9
Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	2,7
Rückstellungen	3,2
Sonstige Ausgaben	8,6

Betrachtet man die Entwicklung der Ausgabekategorien bezogen auf ihre Anteile an den Gesamtausgaben und nimmt als Vergleichswerte die Ergebnisse der Erhebung aus der Finanz- und Strukturanalyse von Heinemann und Schubert aus dem Jahre 1991 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 283 ff.), so zeigen sich auch hier – analog zu den Anteilen der Einnahmekategorien – keine extremen Veränderungen der Anteile der Kategorien Verwaltung, Abgaben/Versicherungen, Spielbetrieb, Kapitaldienst/Rückstellungen und sonstige Ausgaben zwischen den Anteilen für die Jahre 1991 und 2005, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tab. 16: *Ausgabeanteile pro Verein im Vergleich 1991 zu 2005 (gerundet)*

	Ausgabeanteile nach Heinemann/Schubert 1991 Westvereine/Ostvereine	Ausgabeanteile 2005 Westvereine/Ostvereine
Verwaltung	7/6	7/7
Abgaben, Versicherungen	18/18	17/17
Spielbetrieb	58/64	56/59
Kapitaldienst, Rückstellungen	7/2	6/3
Sonstiges	2/2	9/7

2.5.5 Einnahmen-Ausgaben-Salden

Ein zentraler Unterschied der Finanzierung zwischen For-Profit- und Non-Profit-Organisationen liegt in der Typik der Finanzmittelflüsse (vgl. Wacht, 1984, S 101 ff.). Auf

Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen sind durch so genannte zirkuläre Flüsse gekennzeichnet, was der Logik von Investition und Desinvestition entspricht. Investitionen müssen finanziert werden und in der Desinvestition erfolgt der Finanzmittelrückfluss plus einem Gewinnanteil ((vgl. hierzu detaillierter Stüdemann, 1993, S. 141ff)). Demgegenüber sind Finanzmittelflüsse in Non-Profit-Organisationen eher linear. Dies bedeutet, dass ein Sportverein die Subventionen bzw. Mitgliedschaftsbeitragseinnahmen oder auch Zuschüsse direkt dazu verwendet, die sportbezogenen Ziele zu verfolgen und nicht – wie in Profit-Organisationen – damit Erwartungen an eine gesteigerter Einnahmeerzielung verbunden wären. Die finanzierungsrelevante Konsequenz liegt darin, dass das Ausgabenmanagement direkter und strikter mit dem Einnahmemanagement zu synchronisieren ist. Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass Cash-Flow-Prognosen eine primäre Bedeutung bei der Kreditwürdigkeitsprüfung von Non-Profit-Organisationen zugeschrieben wird (Littich, 1998, S. 372). Der Grund liegt darin, dass Non-Profit-Organisationen, die über „regelmäßige, nachhaltige Einnahmen verfügen“ (ebda.), in der Kreditwürdigkeit besser eingestuft werden als diejenigen, deren Einnahmen stark fluktuieren. Deshalb wurde als ein Gütekriterium der Finanzsituation der deutschen Sportvereine geprüft, wie viele Vereine durch ihre Einnahmen die Ausgaben decken. Dabei zeigte sich folgendes Bild: In die Untersuchung konnten nur die Sportvereine einbezogen werden, die sowohl Angaben bei den Einnahmen und zugleich bei den Ausgaben gemacht haben. Somit ergab sich eine Grundgesamtheit von 2.138 Vereinen. Wie die folgende Tabelle zeigt, wurde bei dem Großteil der deutschen Sportvereine ein Überschuss der Einnahmen ermittelt:

Tab. 17: *Einnahmen-Ausgaben-Salden*

	Anzahl	Anteil in %
Einnahmen > Ausgabe	1.437	67
Einnahmen = Ausgaben	152	7
Einnahmen < Ausgaben	549	26
Gesamt	2.138	100

2.5.6 Ausgaben pro Mitglied

Wie hoch die Ausgaben in einem Sportverein pro Mitglied sind, kann im weiteren Sinne als „Kosten des Sporttreibens im Verein“ bezeichnet werden. Dabei muss allerdings beachtet werden, dass damit sicherlich ein anderer als der in der Betriebswirtschaftslehre übliche Kostenbegriff zu Grunde liegt, da der betriebswirtschaftliche Kostenbegriff als „bewerteter, sachzielbezogener Güterverzehr innerhalb einer Periode“ (Kloock, Sieben & Schildbach, 1993, S. 28) definiert ist.

So werden den Sportvereinen im Sinne der materiellen Subventionierung beispielsweise häufig von Kommunen Sportstätten unentgeltlich oder gegen nur geringes Entgelt zur

Verfügung gestellt⁷, wodurch die Ausgaben des Sportvereins nur einen Teil des tatsächlichen Güterverzehr (Kosten) widerspiegeln.

Die folgende Tabelle zeigt die Kosten des Sporttreibens in den einzelnen Sportvereinstypen.

Tab. 18: Kosten des Sporttreibens pro Jahr in den einzelnen Vereinstypen

	Durchschnittliche Ausgaben in €	durchschnittliche Anzahl an Mit- gliedern	Durchschnittliche Kosten pro Jahr pro Mitglied in €
(kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	32.806,14	119	275,38
(kleine) Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	34.321,15	145	236,73
Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	107.806,03	297	362,88
mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	56.232,05	500	112,45
mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	33.4625,25	1.578	212,07
Gesamt	91.805,89	449	204,36

Es ist zu erkennen, dass die Kosten typenspezifisch zwischen 112,45 € pro Mitglied in mittelgroßen Mehrspartenvereinen als den kostengünstigsten Anbietern und 362,88 € in Wenigspartenvereinen mit hohen Mitgliedsbeiträgen schwanken.

⁷ Siehe hierzu ausführlich das Kapitel „Sportstätten-situation deutscher Sportvereine“.

2.6 Bezahlte Mitarbeit im Sportverein

Heinz-Dieter Horch, Gregor Hovemann & Manfred Schubert

2.6.1 Zusammenfassung

70 % der deutschen Sportvereine führen Personalkosten an. Dagegen geben nur 38 % an, dass sie bezahlte Mitarbeiter haben. Das kann als Hinweis daraufhin verstanden werden, dass es weitgehend üblich ist, Aufwandsentschädigungen an Ehrenamtliche zu zahlen. 28 % der Vereine beschäftigen Honorarkräfte, 20 % haben Teil- und/oder Vollzeitstellen und knapp 5 % einen bezahlten Geschäftsführer. 31 % der Vereine bezahlen Mitarbeiter im Übungsbetrieb, 18 % im Bereich Wartung und 14 % im Bereich Verwaltung. Hinzu kommen die bezahlten Sportler. 8 % der Vereine geben Ausgaben hierfür an. 60 % der Arbeitskräfte sind männlich.

In der Vergangenheit wichen Hochrechnungen über den zahlenmäßigen Umfang bezahlter Mitarbeit in deutschen Sportvereinen beträchtlich voneinander ab. Auf der Grundlage unserer aktuellen Daten und bei einer vorsichtigen Kalkulation ergeben sich folgende Werte: Insgesamt gibt es in den deutschen Sportvereinen – zusammen mit den Honorarkräften – 240.000 bezahlte Stellen. Arbeitsmarktpolitisch bedeutsam sind davon die 36.000 vollzeitäquivalenten Stellen. Diese Zahlen liegen erheblich höher als die meisten Berechnungen aus der Vergangenheit. Dies verdeutlicht die Bedeutung einer regelmäßigen Ermittlung solcher Daten. Damit liegt der arbeitsmarktpolitische Stellenwert der Sportvereine genau so hoch wie der der kommerziellen Fitnessstudios.

Die Anzahl der bezahlten Stellen hängt mit dem Vereinstyp und hier vor allem mit der Anzahl der Mitglieder und der Höhe des Budgets zusammen. Betrachtet man die Bundesländer, so zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern, z. B. haben 43 % der Vereine in den alten Bundesländern bezahlte Stellen, in den neuen Bundesländern nur 19 %.

14 % der Vereine, die bezahlte Mitarbeiter haben, haben verschiedenste Probleme damit. Diese können aber in über 50 % der Fälle gelöst werden. Als erfolgreich haben sich dabei folgende Maßnahmen erwiesen: Sponsorensuche, Beratung durch Steuerberater bzw. Erleichterungen in der Bürokratie, Erhöhung der Bezahlung, Anhebung der Beiträge bzw. Einführung von Pflichtstunden und Entlassung.

Viele Dienstleistungen der Landessportbünde werden von Vereinen mit bezahlten Stellen bzw. mit Geschäftsführer als wichtiger angesehen als von Vereinen ohne solche Arbeitsstellen. Mit einigen Leistungen sind diese Vereine darüber hinaus auch zufriedener, mit keiner unzufriedener.

2.6.2 Einleitung

Zu den zentralen Besonderheiten von Sportvereinen im Vergleich zu erwerbswirtschaftlichen Sportanbietern gehört, dass sich zur Unterstützung der gemeinsamen Sache, Menschen bereit erklären, mit zu arbeiten, ohne dass sie dazu verpflichtet wären oder dafür bezahlt würden. Dennoch wird in diesen Organisationen daneben häufig auch Arbeit bezahlt. Fließende Übergänge, wie Aufwandsentschädigungen, Honorare und 400-Euro-Kräfte machen schon die begriffliche Abgrenzung und damit erst recht die empirische Ermittlung schwierig.¹ Die Bedeutung und Entwicklung sowie die Ursachen und Wirkungen bezahlter Mitarbeit in Sportvereinen waren bereits häufig Thema wissenschaftlicher Untersuchungen.² Dabei wurden detaillierte und weitgehend übereinstimmende Ergebnisse über die Qualität, d. h. die Art dieser Stellen gewonnen. Hinsichtlich der Quantifizierung der Bedeutung dieser Form der Mitarbeit weichen jedoch die Ergebnisse beträchtlich voneinander ab: So kommt Weber (1996) bereits für 1991 auf 320.000 Beschäftigte aller Art und 80.000 Teil- und Vollzeitstellen, Heinemann und Schubert (1994) für den gleichen Zeitraum nur auf 42.000 bzw. 8.000³. Hier besteht also ein erheblicher Klärungsbedarf. Was sagen die aktuellen Daten? Welche Entwicklungen zeichnen sich seit den letzten Erhebungen 1991 und 1996 ab? Für die Praxis der Sportvereine und -verbände soll im Folgenden eine differenzierte Beschreibung vorgelegt werden. Die Untersuchung von Ursache- und Wirkungszusammenhänge verlangt nach einer komplexeren, d. h. multivariaten Analyse, die in späteren Beiträgen geleistet werden soll.

In den folgenden Kapiteln geht es daher um die Fragen:

1. Wie groß ist das Ausmaß der bezahlten Mitarbeit?
2. Wie verteilen sich die Tätigkeiten auf verschiedene Funktionen, wie Verwaltung, Training, Wartung und Sport, und verschiedene arbeitsrechtliche Stellungen, wie Aufwandsentschädigung, Honorar-, Teilzeit- und Vollzeittätigkeit?
3. Hat das Ausmaß der Bezahlung zugenommen? Wie viele Arbeitsplätze und welche Einkommensmöglichkeiten sind hier entstanden?
4. Welche Unterschiede gibt es zwischen verschiedenen Vereinstypen und Bundesländern?
5. Welche besonderen Probleme sind für die Vereine mit der Bezahlung von Arbeitsstellen verbunden und wie werden sie am Besten gelöst?
6. Welche Unterstützung bieten dabei die Leistungen der Landessportverbände?

¹ vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 79-85 zu den verschiedenen Bedeutungen von Erwerbsarbeit und Professionalisierung.

² z. B. von Heinemann & Schubert, 1992; Cachay, Thiel & Meier, 2001; sowie speziell für Managementtätigkeiten von Horch & Schütte, 2002

³ allerdings ohne Bayern und die neuen Bundesländer; Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001) verzichten in der letzten Finanz- und Strukturanalyse der Sportvereine gar auf eine Quantifizierung, sie halten die Beschäftigungseffekte von Sportvereinen für unbedeutend.

2.6.3 Ausmaß der bezahlten Mitarbeit in den Vereinen

Das Ausmaß der bezahlten Mitarbeit in den Vereinen kann 1. grob anhand des Anteils der Vereine gemessen werden, die bezahlte Mitarbeiter verschiedenen Typs beschäftigen, 2. genauer – aber auch schwieriger zu schätzen – mit Hilfe der durchschnittlichen Anzahl solcher Mitarbeiter pro Verein. 3. kann ihre Bedeutung in Relation zu anderen Vereinsmerkmalen, wie der Zahl der Mitglieder und der Ehrenamtlichen ausgedrückt werden. Die Informationen dazu stammen aus zwei Quellen unseres Fragebogen, die sich teilweise überschneiden, teilweise ergänzen: a) den Fragen nach den bezahlten Mitarbeitern und b) den Fragen zu den Personalausgaben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 und 2 zusammengefasst: 70 % der Vereine, die Angaben zu ihren Ausgaben gemacht haben, führen Personalkosten an⁴. Dagegen geben nur 38 % der Vereine an, dass sie bezahlte Stellen haben. Überwiegend haben Sportvereine demnach keine bezahlten Stellen.

Tab. 1: Absolute Bedeutung bezahlter Mitarbeit

Absolute Bedeutung	Bezahlte Stellen	Teil- und/oder Vollzeitstellen	Geschäftsführer	Personalkosten
Vorhandensein in Prozent der Vereine	38 %	20 %	5 %	70 %
Mittelwert der Anzahl der Stellen (bzw. €) pro Verein	6,2 Stellen	0,58 vollzeit- äquivalente Stellen ⁵	0,04 Stellen	42.300 €

Die übrigen Personalkosten betreffen zum Teil bezahlte Sportler (vgl. Tab. 4). Sie können aber auch als deutlicher Hinweis dafür interpretiert werden, dass es weitgehend üblich ist, Aufwandsentschädigungen an Ehrenamtliche zu bezahlen (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 243; Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 264)⁶.

Überwiegend handelt es sich bei der Bezahlung jedoch um bloße Honorartätigkeiten. Nur 20 % der Vereine haben Teil- und/oder Vollzeitstellen und 5 % einen bezahlten Geschäftsführer.

Im Durchschnitt gibt es pro Sportverein ca. 6 Stellen für Bezahlte und ca. 0,6 vollzeitäquivalente Stellen, wenn man zu den Vollzeitstellen die Teilzeitstellen – vorsichtig kalkuliert – als Drittelstellen dazu rechnet. Es handelte sich hier – wohlgemerkt – immer um Beschäftigungsverhältnisse, nicht um Personen, weil eine Person mehrere solcher – vor

⁴ Allerdings haben nur 58 % der Vereine Angaben zu ihren Ausgaben gemacht.

⁵ „vollzeitäquivalent“ = Vollzeitstellen plus Teilzeitstellen, bewertet als eine Drittel Vollzeitstelle

⁶ 58 % von den Vereinen, die keine bezahlten Mitarbeiter beschäftigen, geben Personalausgaben an. Umgekehrt geben 10 % der Vereine, die bezahlte Mitarbeiter haben, keine Personalausgaben an.

allem der weniger zeitaufwendigen – Stellen innehaben kann. Die Personalkosten liegen im Durchschnitt bei ca. 40.000 €⁷.

Tab. 2: *Relative Bedeutung bezahlter Mitarbeit*

Relative Bedeutung:	Bezahlte pro Mitglied	Anteil Bezahlter am Gesamtpersonal (einschl. Ehrenamtliche)	Anteil der Personalkosten an den Ausgaben	Personalkosten pro Jahr und Mitglied
	0,014 Stellen	7,5 %	22 %	49,39 €

Dies sind im Mittel relativ, d.h. in Relation zu anderen Merkmalen gesehen pro Sportverein 0,014 Bezahlte pro Mitglied (14 pro 1.000 Mitglieder, vgl. Tab. 2). 7,5 % des Gesamtpersonals, d. h. einschließlich der Ehrenamtlichen, sind Bezahlte⁸. Die Personalausgaben machen im Durchschnitt 22 % der Gesamtausgaben aus.

2.6.4 Typen von Stellen

Die bezahlten Mitarbeiter verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Funktionen und arbeitsrechtlichen Stellungen (vgl. Tab. 3)⁹. Die meisten Bezahlten arbeiten im Sport-, Übungs- und Trainingsbetrieb. 31 % aller Vereine – 83 % der Vereine, die bezahlte Stellen angeben – haben solche Mitarbeiter, im Durchschnitt sind es 5,4. Deutlich weniger bezahlte Stellen gibt es in den beiden anderen abgefragten Bereichen: 18 % der Vereine haben solche im Bereich Technik, Pflege und Wartung und 14 % im Bereich Führung und Verwaltung. Im Durchschnitt handelt es sich dabei um 0,5 bzw. 0,3 Stellen.

Ähnliche Relationen zeigt ein Blick auf die Personalausgaben (vgl. Tab. 4): 63 % der Vereine haben Ausgaben im Bereich Training, die im Durchschnitt 74 % der Personalausgaben ausmachen, 23 % im Bereich Wartung (11 % der Personalausgaben) und 20 % im Bereich Verwaltung (10 % der Personalausgaben). Hinzukommen an vierter Stelle die bezahlten Sportler, über die wir nur Informationen über die Personalausgaben haben. 8 % der Vereine haben solche Ausgaben, die im Durchschnitt 5 % der Personalausgaben ausmachen.

⁷ Wenn man Extremfälle bei der Berechnung der Mittelwerte ausschließt, reduzieren sich diese. Das gilt vor allem für die Personalkosten, und zwar hier auf 22.000 € (vgl. Tab. 14).

⁸ Dies ist die Relation der Personen. Da uns Angaben über die Arbeitszeiten fehlen, können wir nur versuchen die Bedeutung der bezahlten Arbeit genauer zu bemessen, indem wir den Anteil der Personalausgaben am Gesamtwert der Arbeit (Personalausgaben plus Wert der Arbeitsstunden der Ehrenamtlichen bewertet mit 15 € pro Stunde) ermitteln. Dabei ergibt sich ein durchschnittlicher Wert von 38 %. Allerdings werden bei dieser Berechnungsweise auch die Aufwandsentschädigungen der Ehrenamtlichen mitgerechnet, weil sie Bestandteil der Personalausgaben sind.

⁹ Diese detaillierte Frage wurde im Gegensatz zu der Frage nach den Ausgaben des Vereins von fast allen, nämlich von 90 % derer beantwortet, die Bezahlte haben.

Bezogen auf die arbeitsrechtliche Stellung lässt sich sagen (vgl. Tab. 3), dass Honorarkräfte am meisten, nämlich in 28 % der Vereine verbreitet sind und die überwiegende Mehrzahl der bezahlten Stellen, das sind im Durchschnitt 4,9 Stellen, ausmachen. 17 % der Vereine beschäftigen Teilzeitstellen (1,1 Stellen) und 7 % Vollzeitstellen (0,2 Stellen). Dabei zeigt sich, dass es in den Bereichen Wartung sowie Verwaltung relativ mehr Teilzeit- und Vollzeitstellen gibt (ca. 70 bzw. 40 %) als im Trainingsbereich (ca. 10 % aller Stellen). Bedacht werden muss, dass unter die Kategorie „Teilzeit“ auch die 400- €-Kräfte fallen. Im Trainingsbereich überwiegen jedoch zweifelsfrei die Honorarkräfte.

Tab 3: *Typen von bezahlten Mitarbeitern (Arbeitsrechtliche Stellung und Funktionsbereiche; Vorhandensein in Prozent der Vereine und durchschnittliche Anzahl der Stellen pro Verein)*

	Führung und Verwaltung		Sport-, Übungs-, Trainingsbetrieb, Betreuung		Technik, Pflege, Wartung		Alle Aufgabenbereiche	
	%	Stellen	%	Stellen	%	Stellen	%	Stellen
Honorarkräfte	4	0,1	26	4,6	7	0,1	28	4,9
Teilzeitstellen	10	0,2	7	0,5	10	0,4	17	1,1
Vollzeitstellen	4	0,1	4	0,1	3	0,1	7	0,2
Alle arbeitsrechtlichen Stellungen	14	0,3	31	5,4	18	0,5	38	6,2

Tab. 4: *Personalausgaben*

	Verwaltung	Sport-, Übungs-, Trainingsbetrieb, Betreuung	Sportler	Technik, Pflege, Wartung
Vorhandensein in Prozent der Vereine	20	63	8	23
Mittelwert des Anteil an den Personalkosten pro Verein (%)	10	74	5	11

60 % der bezahlten Kräfte sind männlich. Frauen überwiegen nur in einem Bereich, nämlich bei Teilzeitstellen im Verwaltungsbereich, vermutlich handelt es sich um Sekretärinnen- und ähnliche Verwaltungsstellen.

Tab. 5: *Spezielle Arbeitsverhältnisse*

	Zusatzjobs (Hartz IV, 1- €)	Ausbildung	Zivildienst	Freiwilliges soziales Jahr
Prozent der Vereine, in denen solche Stellen vorhanden sind	2,6	0,9	0,8	1,6
Prozent der Vereine, in denen solche Stellen geplant sind	5,7	0,6	0,6	2,1

Ca. 3 % der Sportvereine geben an, dass sie gering bezahlte soziale Arbeitsverhältnisse anbieten (vgl. Tab. 5).¹⁰ Vor allem sind dies Ein-Euro-Jobs nach Hartz IV (2,6 %), aber auch Stellen zur Absolvierung eines freiwilligen Jahres (1,6 %) und für Zivildienstleistende (0,8 %). 0,9 % der Vereine bieten Ausbildungsplätze an. Viele Vereine planen in Zukunft vor allem auch Ein-Euro-Jobs einzurichten (6 % der Vereine).

Bezogen auf das bloße Vorhandensein von bezahlten Stellen und auch ihre Zusammensetzung nach Aufgabenart und arbeitsrechtlicher Stellung stimmen unsere Ergebnisse weitgehend mit den in früheren Untersuchungen gefundenen Werten überein (vgl. Tab. 6). An der Struktur der bezahlten Arbeit hat sich also nichts geändert.

2.6.5 Entwicklung und arbeitsmarktpolitische Bedeutung

Wie haben sich die Verdienst- und Berufsmöglichkeiten in den Sportvereinen seit 1991 und 1996 entwickelt? Welche gesamtwirtschaftliche Bedeutung haben die Vereine für den Arbeitsmarkt? Da die bisher ermittelten Daten so widerspruchsvoll sind, bedarf es hier einer sorgfältigen und vorsichtigen Abwägung aller relevanten Informationen.

2.6.5.1 Vergleichsdaten

Um die Entwicklung zu beurteilen, können wir als Vergleichspunkt vor allem die 1991iger Daten von Heinemann und Schubert (1994) heranziehen. Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001) haben diesem Thema nur wenige Seiten ihres Abschlussberichtes gewidmet und zudem die Terminologie verändert, was Vergleiche erschwert.¹¹

Neben diesen beiden Finanz- und Strukturanalysen der Sportvereine von 1991 und 1996, können wir zu Vergleichszwecken auf Hochrechnungen von Weber (1996), Priller, Zim-

¹⁰ Dies entspricht den Ergebnissen von Emrich, Pitsch & Papathanassiou (2001, S. 279). Die entsprechende Frage ging in unserer Studie nur an die Vereine, die bezahlte Mitarbeiter angegeben haben. Solche Stellen sind aber bei anderen Vereinen jedoch auch kaum zu vermuten.

¹¹ Sie fragen nicht nach „bezahlten“, sondern nach „hauptamtlichen“ Mitarbeitern und kommen so zu bedeutend weniger Sportvereinen, die die entsprechende Art von Mitarbeitern aufweisen als Heinemann und Schubert, nämlich nur 11,5 % (Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 276) statt 41 % für die West- und 29 % für die Ostvereine bei Heinemann und Schubert (1994, S. 243). Bei dem sowieso schon sprachlich schwierigen und sich auch ständig wandelnden Verständnis verschiedener Begrifflichkeiten, erschien uns der Terminus „Bezahlung“ eindeutiger als der der „Hauptamtlichkeit“, deshalb sind wir zu diesem zurückgekehrt.

mer und Anheier (1999) und Daten der Berufsgenossenschaft, aus dem Jahr, aus dem unsere Daten stammen, nämlich aus 2004, zurückgreifen.

2.6.5.2 *Zusammensetzung der Stellen*

Bezogen auf das bloße Vorhandensein und auch die Zusammensetzung der Stellentypen nach Aufgabenart und arbeitsrechtlicher Stellung stimmen unsere Ergebnisse weitgehend mit den in früheren Untersuchungen gefundenen Werten überein (vgl. Tab. 6). An der Struktur der bezahlten Arbeit hat sich also nichts geändert.

2.6.5.3 *Anzahl der Stellen*

Deutlich höhere Werte als in den meisten früheren Untersuchungen ergeben sich jedoch, was die Anzahl der bezahlten und der Teilzeit- und Vollzeitstellen sowie die Höhe der Personalausgaben angeht (vgl. Tab. 7). Heinemann und Schubert (1994, S. 244) kommen auf ca. 42.000 Bezahlte, darunter ca. 8.000 Teil- und Vollzeitstellen. Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001, S. 277) berichten überwiegend nur darüber, wie viel Prozent der Vereine welche Typen von hauptamtlichen Mitarbeitern haben. Als undifferenzierten Mittelwert aller Teilzeit- und Vollzeitstellen geben sie 2,2 Stellen für die 11,5 % der Vereine an, die Hauptamtliche beschäftigt haben. Wenn man ausgehend davon hochrechnet, kommt man auf ca. 20.000 Stellen. Zu abweichend hohen Werten kommt lediglich Weber (1996). Er errechnet bereits für 1991 ca. 320.000 bezahlte Stellen in Deutschland, darunter ca. 37.000 Teil- und Vollzeitstellen nur in den Westvereinen.

Hochrechnungen sind immer problematisch, zum einen wegen der Repräsentativität der Daten von Stichproben und zum anderen, weil der Mittelwert durch extreme, untypische Werte verzerrt sein kann. Deshalb scheuen wohl viele Wissenschaftler davor zurück, solche Zahlen überhaupt anzugeben.

Dem entgegen steht das berechtigte Informationsbedürfnis der Praxis. Deshalb haben wir – wenn auch vorsichtig und begründet – solche Berechnungen für einige zentrale Daten vorgenommen. Für unsere Hochrechnung haben wir erstens Extremwerte nicht berücksichtigen. Zweitens gehen wir nicht vom Mittelwert, sondern vom unteren Wert des 95 % Konfidenzintervalls aus. Bei einer Befragung bei der – wie bei unserer – nicht alle Vereine erhoben wurden, sondern nur eine Zufallsauswahl, geben die unteren und oberen Konfidenzintervalle an, in welchem Bereich die Mittelwerte der Gesamtheit der Vereine mit 95 %iger Sicherheit liegen.

Demnach kommen wir zu folgenden vorsichtigen, d. h. die Bedeutung der Sportvereine im Zweifel eher unterschätzenden Hochrechnungen (vgl. Tab. 7):

- In den deutschen Sportvereinen werden – zusammen mit den vielen Honorarkräften (Übungsleitern) – 240.000 Stellen Mitarbeiter bezahlt.¹²
- 76.000 davon sind Teil- und Vollzeitstellen. Bei 3.500 dieser Stellen handelt es sich um Geschäftsführerpositionen.
- 13.500 davon sind Vollzeitstellen.
- Wenn man die Teilzeitstellen – vorsichtig kalkuliert – mit einem Drittel in Vollzeitstellen umrechnet, ergeben sich damit 36.000 vollzeitäquivalente Stellen.
- In den Sportvereinen gibt es Verdienstmöglichkeiten – einschließlich der Bezahlung von Sportlern und den Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche – in Höhe von 1,6 Mrd. €.

2.6.5.4 *Interpretation*

Wie lassen sich die Unterschiede zu früheren Hochrechnungen erklären? Waren die früheren Angaben zu niedrig oder sind unsere zu hoch oder haben in der Zwischenzeit die Stellen entsprechend zugenommen? Welche Informationen stützen unsere Berechnungen?

Bei den Werten von Heinemann und Schubert (1994) muss bedacht werden, dass Bayern und die neuen Bundesländer nicht berücksichtigt wurden. Das betrifft also ca. 25 % der Vereine, so dass man ihre Daten vereinfacht auf 50.000 Bezahlte (einschl. Übungsleiter), darunter 10.000 Teil- und Vollzeitstellen für Gesamtdeutschland hochrechnen könnte. Selbst auf der Grundlage der sehr zurückhaltenden Angaben von Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001, 276) kommt man für 1996 bereits zu deutlich höheren Werten, nämlich auf 20.000 Teil- und Vollzeitstellen (vgl. Tab. 6). Demgegenüber spricht Einiges dafür, dass die Werte von Weber zu hoch angesetzt sind, weil auch Ehrenamtliche mit ihren Aufwandsentschädigungen berücksichtigt wurden. Ein Indiz dafür ist, dass 19.000 „Organisationsleiter“ einbezogen wurden.

Die Repräsentativität unserer Daten hängt generell und speziell bezogen auf das vorliegende Thema „bezahlte Mitarbeit“ von der Größe der an der Untersuchung beteiligten Vereine ab. Wenn man dazu die durchschnittliche Mitgliederzahl unserer Studie von ca. 450 Mitgliedern mit der aus der DOSB-Statistik errechneten von 260 oder mit denen aus den Studien von Heinemann und Schubert (1994, S. 48) und Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001, S. 118) von ca. 300 vergleicht, zeigt sich, dass große Vereine – möglicherweise bedingt durch die Methode der Online-Befragung – relativ stärker vertreten sind. Deshalb haben wir uns dafür entschieden bei unseren Hochrechnungen nicht vom Mittelwert, sondern vom unteren Konfidenzintervall auszugehen.

¹² Es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse, nicht um Personen, weil eine Person mehrere solcher Stellen innehaben kann. Diese Zahl der Beschäftigungsverhältnisse (bezahlte Stellen) ist schwer zu schätzen, weil die Angaben hierzu stark schwanken (vgl. Methodenteil). Sie ist arbeitsmarktpolitisch aber auch nicht so bedeutend, wie die Teil- und Vollzeitarbeitsplätze.

Gestützt werden unsere Daten durch Berechnungen von Priller, Zimmer und Anheier (1999, S. 17) über die Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen des Sports sowie vor allem durch aktuelle Angaben der Berufsgenossenschaft. Demnach sind hier 77.000 bzw. 94.000 Teil- und Vollzeitstellen beschäftigt. Das entspricht unseren Berechnungen auf der Grundlage des unteren Konfidenzintervalls von 76.000 und des Mittelwerts von 91.000 (vgl. Tab. 7).

Eine entscheidende Frage für die Kalkulation ist, welcher Kategorie man die 400-Euro-Kräfte zuordnet. Heinemann und Schubert haben diese „Aushilfsstellen“, wie sie sie benannten, offensichtlich nicht den Teilzeitstellen, sondern mit den Honorarkräfte der Kategorie „ohne feste Anstellung“ zugeordnet. Damals ging es noch um 410 DM. Heute – nach der Ausweitung der Grenze auf 400 € – scheint es uns jedoch angemessener, sie zu den Teilzeitstellen zu zählen. Allerdings haben wir dann die Teilzeitstellen insgesamt bei der Berechnung der vollzeitäquivalenten Stellen deshalb nicht als halbe, sondern nur als Drittel Stellen berücksichtigt. Dass die deutlich höhere Zahl von Teil- und Vollzeitstellen nicht alleine auf die 400-Euro-Kräfte zurückzuführen ist, belegen unsere Berechnungen für die reinen Vollzeitstellen, die mit im Minimum 13.500 ebenfalls die 3.450 von Heinemann und Schubert (1994, S. 244) angegebene Zahl deutlich überschreiten (vgl. Tab. 7).

Es ist also zu vermuten, dass in den letzten Jahren die Zahl der bezahlten und der Teil- und Vollzeitstellen (einschl. 400- €) erheblich zugenommen hat. Dafür spricht folgendes: Erstens ist sowohl die Zahl der Vereine als auch die der Mitglieder – wenn auch langsamer als früher – weiter angestiegen. Zweitens ergab die Untersuchung von Cachay, Thiel und Meier (2001, S. 216), dass für einen nur 1,5-jährigen Zeitraum zwischen 1998 bis 1999 fast ein 10 %iges Wachstum der Stellen bei den untersuchten Großsportvereinen geplant war. Drittens ist zu vermuten, dass sich seit 1991 auch die Vereine in den neuen Bundesländern in dieser Beziehung weiter entwickelt haben. Beim Vergleich der Personalkosten muss jedoch die Inflationsrate berücksichtigt werden.

Tab. 6: *Vorhandensein und Zusammensetzung verschiedener Typen bezahlter Mitarbeit im Vergleich mit früheren und anderen Daten*

	2005	Vergleichsdaten	
VORHANDENSEIN von bezahlten Stellen in Prozent der Vereine	38 %	41 %/ 20 %	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 243; Westvereine/Ostvereine)
Vorhandensein von Honorarkräften in Prozent der Vereine	28 %	31 %/ 8 %	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 243, West/Ost)
Vorhandensein von Teil- und/oder Voll- zeitstellen in Prozent der Vereine	20 %	10 %/ 12 %	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 243; West/Ost, ohne Aushilfskräfte, d. h. 410- DM-Stellen)
		25 %	(Berufsgenossenschaft für das Jahr 2004)
Vorhandensein von Geschäftsführern in Prozent der Vereine	4,7 %	5,2 %/ 4,9 %	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 246 West/Ost)
MITTELWERT Teilzeit- und Vollzeit- stellen pro Verein	1,3	0,19	(„Hauptamtliche“ errechnet aus Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 276; 2,2 Stellen in den 11,5 % der Vereine, die Hauptamtliche hatten)
PROZENT weiblicher Kräfte	40 %		
PERSONALAUSGABEN Mittelwert des Anteils an den Gesamtausgaben pro Verein	22 %	28 %	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 314; nur Westvereine)
Vorhandensein von			
Verwaltungspersonal	20 %	10 %	
Trainer, Übungsleiter	63 %	59 %	
Sportler	8 %	7 %	
Wartungspersonal	23 %	20 %	(Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 302)
in Prozent der Vereine			
Mittelwert des Anteils an			
Personalausgaben in			
Prozent pro Verein			
Verwaltungspersonal	10 %	11 %	
Trainer, Übungsleiter	74 %	61 %	
Sportler	5 %	11 %	
Wartungspersonal	11 %	18 %	(errechnet aus Heinemann & Schubert, 1994, S. 314)

Tab. 7: *Hochrechnungen (Mittelwert und in Klammern darunter unteres und oberes 95 % Konfidenzintervall pro Verein, unter Ausschluss von Extremfällen; Hochrechnungen in Stellen bzw. € für alle deutschen Sportvereine)*

	2005	Vergleichsdaten
Bezahlte Stellen (einschl. der Honorarkräfte)	5,7 (2,7 bis 8,7)	
Hochrechnung ¹³	510.000 (240.000 bis 780.000)	42.000 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 244; ohne Bayern/Ostdeutschland) 320.000 (Weber, 1996)
Vollzeitstellen	0,19 (0,15 bis 0,23)	
Hochrechnung	17.000 (13.500 bis 20.500)	3.450 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 244, ohne Bayern/Ostdeutschland)
Teil- /Vollzeitstellen (inkl. geringfügig Bezahlte)	1,01 (0,85 bis 1,18)	
Hochrechnung	91.000 (76.000 bis 105.000)	8.000 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 244, ohne Bayern/Ostdeutschland, ohne Aushilfskräfte) 37.000 (Weber, 1996, nur Westvereine) 20.000 (errechnet aus Emrich, Pitsch und Papathanassiou, 2001, S. 276) 77.000 (Priller, Zimmer & Anheier, 1999, S. 17: im Jahr 1995 in Vereinen und Verbänden) 94.000 (Berufsgenossenschaft für 2004)
Vollzeitäquivalente Stellen	0,46 (0,39 bis 0,53)	
Hochrechnung	42.000 (36.000 bis 45.000)	
Geschäftsführer ¹⁴	0,047 (0,039 bis 0,054)	
Hochrechnung	4.200 (3.500 – 4.900)	1.150 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 244, ohne Bayern/Ostdeutsch- land)
Personalausgaben Mittel- wert, 95 %-Konfidenz- intervall pro Verein	22.000 € (18.000 bis 26.000 €)	13.000 DM (Heinemann & Schubert, 1994, S. 314; nur Westvereine)
Hochrechnung	2,0 Mrd. € (1,6 bis 2,3 Mrd. €)	

¹³ Diese Zahl ist schwer zu schätzen, weil die Angaben hierzu stark schwanken. Sie ist arbeitsmarktpolitisch aber auch nicht so bedeutend, wie die Teil- und Vollzeitarbeitsplätze.

¹⁴ Hier wird von nur je einer Stelle für die Vereine ausgegangen, die Geschäftsführer haben.

2.6.5.5 *Fazit*

Zusammenfassend kann man daher erstens festhalten, dass die Zahlen – selbst bei einer vorsichtigen Schätzung – erheblich höher liegen als bisher überwiegend in der sportwissenschaftlichen Literatur angenommen. Ein Grund dafür ist zweitens sicher, dass das Ausmaß der Bezahlung seit 1991 und 1996, den Zeitpunkten der letzten Studien, zugenommen hat. Das unterstreicht die Bedeutung einer regelmäßigen Erhebung solcher Daten. Drittens zeigt sich, dass damit der Beitrag der Sportvereine für den Arbeitsmarkt durchaus beachtlich ist. Er ist vergleichbar mit dem der kommerziellen Fitnessstudios (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: *Vergleich der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung von Sportvereinen und Fitnessstudios*

Stellen	Sportvereine	Fitnessstudios (Deloitte, 2006)
Bezahlte Stellen	240.000	98.000
Vollzeitstellen	13.500	16.000
Teil- und Vollzeitstellen (einschl. geringfügig Beschäftigte)	76.000	70.000
vollzeitäquivalente Stellen	36.000	34.000

2.6.6 Unterschiede zwischen Vereinstypen und Bundesländern

Es ist zu vermuten, dass die Anzahl der bezahlten Stellen mit dem Vereinstyp und hier vor allem mit der Anzahl der Mitglieder und mit der Höhe des Budgets zusammenhängt. Dies wird bestätigt.¹⁵ Da die verschiedenen Indikatoren der Bezahlung untereinander stark zusammenhängen, d. h. hohe interne Korrelationen aufweisen, können wir alle folgenden Untersuchungen auf die einfachen dichotomen Merkmale a) bezahlte Stellen vorhanden oder nicht vorhanden sowie b) Geschäftsführer vorhanden oder nicht vorhanden reduzieren. Beide kennzeichnen wichtige Stadien der Entwicklung von Sportvereinen.

¹⁵ Es gibt statistisch hohe und signifikante Korrelationen mit der Mitgliederzahl und der Höhe der Einnahmen, wobei das Kriterium, ob bezahlte Stellen vorhanden sind oder nicht, deutlich höhere Zusammenhänge aufweist (z. B. Korrelationskoeffizient nach Spearman 0.47 bzw. 0.50) als das Kriterium, ob ein Geschäftsführer vorhanden ist oder nicht (0.28 bzw. 0.27). Andere Zusammenhänge mit z. B. Alter des Vereins, Anzahl der Anlagen, Anzahl der Abteilungen erweisen sich als Scheinkorrelationen sobald die Mitgliederanzahl als dritter Einflussfaktor berücksichtigt wird.

Korrelationswerte sind Maße für die Stärke eines Zusammenhangs. Sie haben den Höchstwert 1.00. Das Signifikanzniveau gibt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit die gefundenen Unterschiede dadurch rein zufällig zu Stande gekommen sein können, dass nicht alle Vereine, sondern nur eine – möglicherweise untypische – Auswahl befragt wurde. Das Signifikanzniveau * 100 ergibt den Prozentwert dieser Wahrscheinlichkeit. Ein Signifikanzniveau von 0.001 bedeutet also, dass der gefundene Unterschied nur zu 0,1 % zufällig sein kann, umgekehrt gesagt: zu 99,9 % den Zusammenhängen in der Gesamtheit entspricht. In diesem Bericht wird immer dieses oder mindestens ein Signifikanzniveau von 0.01 (= 1 %) gewählt.

Vergleicht man die fünf Vereinstypen (vgl. Tab. 9), so zeigt sich, dass sich nicht überraschend vor allem die Großvereine – mit einer Ausnahme, die bezahlten Stellen betreffend¹⁶ – signifikant von allen anderen Vereinstypen unterscheiden. Sie haben zu 73 % – im Vergleich zum Durchschnitt aller Vereine von 38 % – bezahlte Stellen, sie haben in 20 %, statt in 5 % der Fälle einen Geschäftsführer und haben 2,1 vollzeitäquivalente Stellen im Vergleich 0,6.

Tab. 9: *Vergleich verschiedener Vereinstypen (in Klammern signifikante Unterschiede auf 0.001-Niveau zu Vereinstyp Nr. x)*

Vereinstypen	Vorhandensein bezahlter Stellen in Prozent der Vereine	Vorhandensein von Geschäftsführern in Prozent der Vereine	Mittelwert der Anzahl bezahlter Stellen pro Verein	Mittelwert der Anzahl vollzeit-äquivalenter Stellen pro Verein
1. kleine Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	21 % (2-5)	1 % (5)	2,0 (-)	0,3 (5)
2. kleine Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	33 % (1,4,5)	1 % (5)	1,6 (-)	0,1 (5)
3. Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	36 % (1,5)	3 % (5)	1,8 (-)	0,8 (-)
4. mittelgroße Mehrspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	46 % (1,2,5)	4 % (5)	4,0 (-)	0,4 (5)
5. Großvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	73 % (1-4)	20 % (1-4)	26,2 (-)	2,1 (1,2,4)
gesamt	38 %	5 %	6	0,6

Es zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Bundesländern. Dabei muss bedacht werden, dass Vereine mit Bezahlten bzw. Geschäftsführern in der Regel auch größer sind, d. h. mehr Mitglieder haben. Uns interessieren in allem, was nun folgt, nur Zusammenhänge, die nicht alleine darauf zurückzuführen sind, sondern unabhängig davon bestehen.¹⁷ Schaut man sich das Vorhandensein von bezahlten Mitarbeitern an (vgl. Abb. 1), so unterscheiden sich signifikant vor allem die Hamburger Vereine, bei denen 55 % bezahlte Mitarbeiter haben, von denen in vielen neuen Bundesländern (Thüringen, Sachsen, Brandenburg), bei denen es nur 16 bzw. 19 % sind. Einen signifikant hohen Anteil von Vereinen, die einen Geschäftsführer haben, gibt es vor allem in den Stadtstaaten mit 23 % der

¹⁶ Dass hier der Unterschied nicht signifikant ist, liegt daran, dass es zu große Schwankungen innerhalb der Gruppen gibt. Das macht ja auch die Hochrechnung dieser Größe so schwierig (vgl. Tab. 7).

¹⁷ Dies kann man mit Hilfe von Kovarianzanalysen statistisch überprüfen. Wir wählen hierbei aber ein großzügigeres Signifikanzniveau, nämlich 0.05.

Vereine in Bremen und 16 % in Hamburg (vgl. Abb. 2). Signifikant am niedrigsten liegt der Anteil in Brandenburg mit 0 %.

Zusammenfassend zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern (vgl. Tab. 10).¹⁸ Während 43 % der Vereine in den alten Bundesländern bezahlte Stellen haben, sind es in den neuen Bundesländern nur 19 % und ihre Gesamtzahl beträgt 8,1 im Vergleich zu 0,9. Geringer aber doch signifikant sind die Unterschiede bezüglich der Geschäftsführer und der Anzahl der vollzeitäquivalenten Stellen. 5 % der Westvereine haben einen Geschäftsführer, im Osten sind es 2,5 %; die Zahl der vollzeitäquivalenten Stellen beträgt 0,7 im Vergleich zu 0,3.

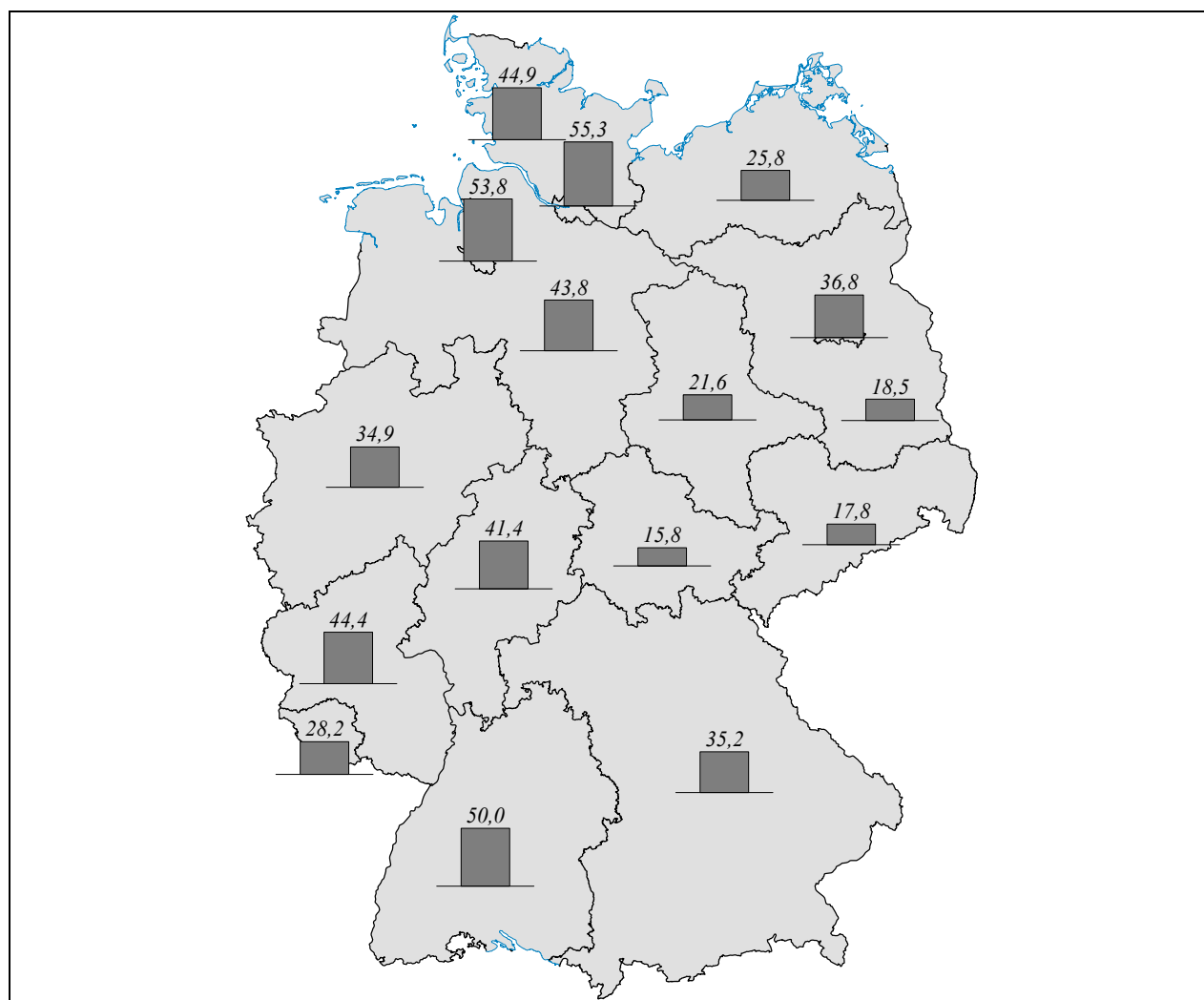


Abb. 1: Vorhandensein bezahlter Stellen in verschiedenen Ländern (Prozent der Vereine, die bezahlte Stellen haben)

¹⁸ Da die Berliner Vereine nicht eindeutig zu zuordnen sind, wurden sie bei dieser Betrachtung nicht berücksichtigt.

Tab. 10: Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern (ohne Berlin)

Länder	Vorhandensein bezahlter Stellen in Prozent der Vereine	Vorhandensein bezahlter Geschäftsführer in Prozent der Vereine	Mittelwert der Gesamtzahl bezahlter Stellen pro Verein	Mittelwert der Gesamtzahl voll- zeitäquivalenter Stellen pro Verein
Alte Bundes- länder	43 %	5 %	8,1	0,7
Neue Bundes- länder	19 %	2,5 %	0,9	0,3
Signifikanzniveau des Unterschieds	0.001	0.001	0.001	0.002

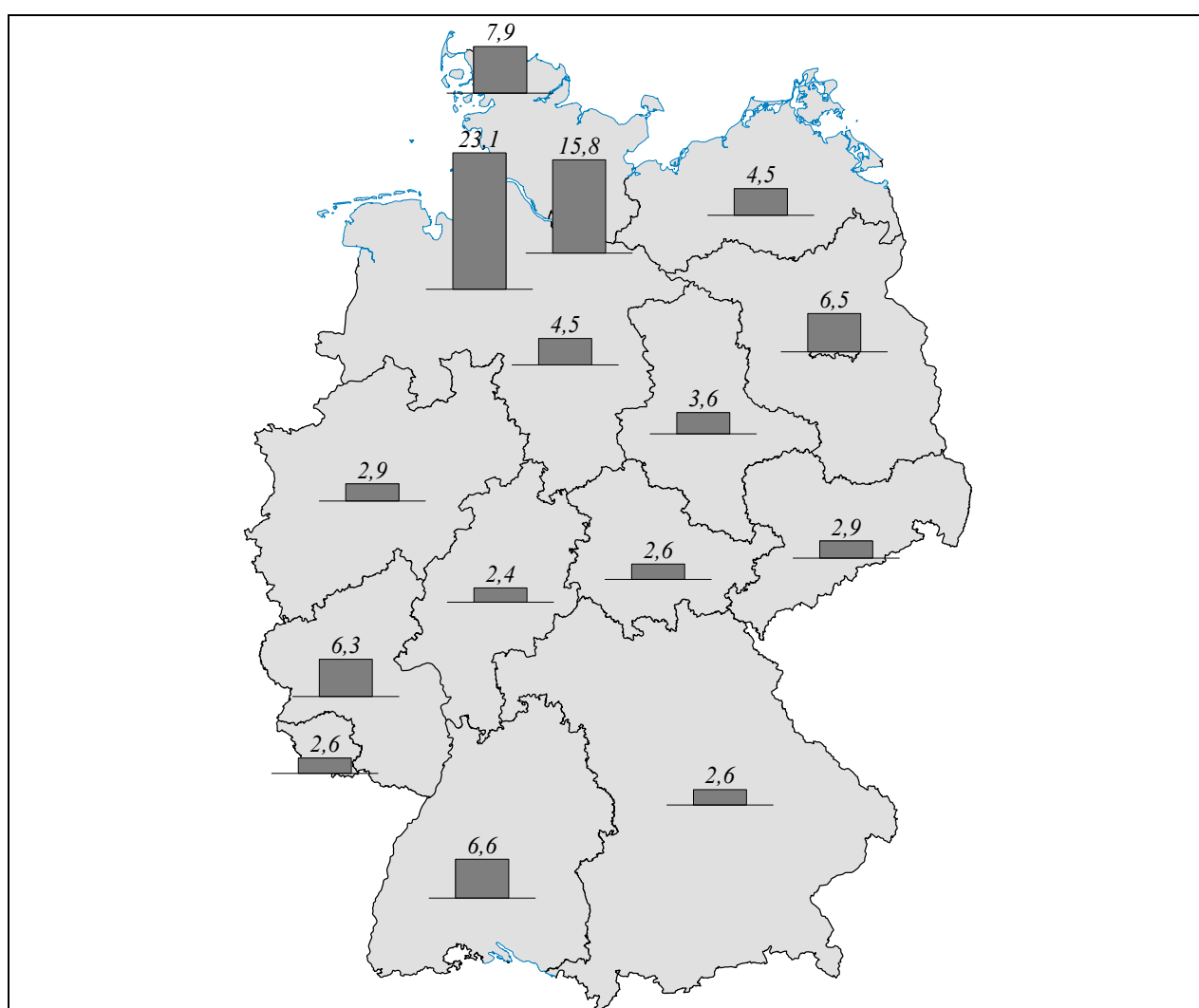


Abb. 2: Vorhandensein von Geschäftsführern in verschiedenen Ländern (Prozent der Vereine, die Geschäftsführer haben)

2.6.7 Probleme und erfolgreiche Maßnahmen zu deren Bewältigung

14 % der Vereine, die bezahlte Mitarbeiter haben¹⁹, geben an, dass sie Probleme im Bereich bezahlte Mitarbeit haben oder in den letzten zwei Jahren hatten. Am häufigsten, d. h. in 46 % der Fälle waren das finanzielle Probleme mit der Bezahlung und in 33 % mit der Qualität und Quantität des Personalangebots. Hinzu kommen arbeits-, steuer- und versicherungsrechtliche Probleme (11 %), Probleme durch die Kürzung öffentlicher Mittel (8 %) und in 4 % der Fälle Konflikte zwischen ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeitern (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Art der Probleme mit bezahlten Stellen (in Prozent der Vereine)

Art der Probleme	von den Vereinen mit bezahlten Beschäftigten	von den Vereinen, die Probleme mit Bezahlten haben
Bezahlung, finanzielle Schwierigkeiten	6,1	46,1
Personalmangel, unqualifiziert	4,8	33,3
Arbeitsrecht, Steuerrecht, Versicherungs- probleme	1,6	11,2
Konflikte bezahlter vs. ehrenamtlicher Mit- arbeiter	0,6	4,1
Öffentliche Mittel wurden gekürzt/eingestellt	0,8	7,7
Sonstiges	1,0	7,7

Sehr häufig, nämlich in 84 % der Fälle wurden Maßnahmen ergriffen, um die Probleme zu lösen. Diese Maßnahmen waren auch relativ, d. h. zu über 50 % erfolgreich.²⁰ Als erfolgreich haben sich folgende Maßnahmen erwiesen (vgl. Tab. 12):

- Entlassung
- Anhebung der Beiträge bzw. Einführung von Pflichtstunden
- Beratung durch Steuerberater bzw. Erleichterungen in der Bürokratie
- Erhöhung der Bezahlung
- Sponsorsuche

Deutlich weniger erfolgreich waren hingegen:

- Versuche Personal vom Arbeitsamt bzw. Zuschüsse zu bekommen
- Gespräche, Erklärung der Finanzsituation

¹⁹ und nur an solche ging die Frage

²⁰ zum Vergleich der Maßnahmen und deren Erfolg in anderen Problemfeldern des Vereins vgl. den Themenbericht „Beratung und Unterstützung der Sportvereine“.

Tab. 12: Erfolgreiche Maßnahmen (in Prozent der jeweiligen Maßnahme)

	Erfolg der Maßnahme		
	erfolgreich	nicht erfolgreich	weiß nicht
Gespräche/ Erklärung Finanzsituation	38	25	38
Beratung durch Steuerberater/ Erleichterung Bürokratie	71	14	14
Versuch Personal von Arbeitsamt zu bekommen bzw. Zuschüsse	33	43	23
Sponsorensuche	60	33	7
Erhöhung der Gehälter/ Übernahme von Kosten	69	13	19
Anhebung der Beiträge/ Pflichtstunden	71	14	14
Entlassung	77	8	15

Haben Vereine mit bezahlten Stellen bzw. mit Geschäftsführer weniger oder mehr Organisationsprobleme aller Art?

Bei Vereinen mit bezahlten Stellen im Vergleich mit solchen ohne gibt es signifikant mehr Probleme in folgenden Bereichen. Dabei zählen wir nur die aus der Abb. 3a (im Anhang) auf, die nicht allein auf die Vereinsgröße (Mitgliederzahl) zurückgeführt werden können. Das sind: Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter; finanzielle Situation des Vereins; Kosten des Wettkampfbetriebs; zeitliche Verfügbarkeit der Sportstätten sowie örtliche Konkurrenz durch kommerzielle Anbieter. Signifikant weniger Problem, die nicht nur auf die Vereinsgröße zurückgeführt werden können, gibt es hingegen im Bereich: Bindung/ Gewinnung von Mitgliedern.

Ähnliche Unterschiede – unabhängig von der Vereinsgröße – zeigen sich im Vergleich von Vereinen mit Geschäftsführern mit denen ohne. Vereine mit Geschäftsführer haben mehr Probleme als die ohne mit der finanziellen Situation des Vereins; der zeitlichen Verfügung sowie mit dem Zustand und mit der Eignung der Sportstätten (vgl. Abb. 3b im Anhang). Das kann man vielleicht so interpretieren, dass durch bezahlte Mitarbeiter einerseits mehr Angebote realisiert werden können, die mehr Mitglieder anziehen, andererseits aber dafür Ressourcen gebraucht werden, wie Sportstätten und Finanzen und auch Ehrenamtliche.

Konzentriert man sich nur auf die Probleme existenzieller Art (vgl. Abb. 4a und 4b im Anhang) zeigen sich deutliche weniger signifikante Unterschiede, aber alle diese gelten auch unabhängig von der Mitgliederzahl. Vereine mit bezahlten Kräften haben weniger, nicht mehr existenzielle Probleme, und zwar in den Bereichen: Zustand sowie Eignung der Sportstätten; Anzahl an Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften sowie Unklarheit der Gesamtperspektive des Vereins. Zwischen Vereinen mit und ohne Geschäftsführer ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

2.6.8 Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen

Fühlen sich die Vereine mit bezahlten Stellen bzw. mit Geschäftsführer besser oder schlechter durch die Leistungen der Landessportverbände unterstützt als die ohne? Wie beurteilen sie im Vergleich die Wichtigkeit dieser Angebote und wie zufrieden sind sie mit ihnen?

2.6.8.1 Wichtigkeit

Für Vereine, die bezahlte Stellen haben, ist fast die gesamte Angebotspalette (20 von 24) der Landessportverbände signifikant wichtiger als für Vereine ohne Bezahlte (vgl. Abb. 5a und 5b im Anhang). Diese Zusammenhänge können zudem überwiegend (in 16 von 20 Fällen) nicht bloß auf die unterschiedliche Vereinsgröße zurückgeführt werden. Mit der Bezahlung von Mitarbeitern werden offensichtlich viele Angebote der Landessportbünde wichtiger für die Vereine.

Ähnliche Ergebnisse ergibt der Vergleich zwischen Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (vgl. Abb. 6a und 6b im Anhang). Vieles ist für Vereine mit Geschäftsführern signifikant wichtiger als für Vereine ohne. Insgesamt zeigen sich hier jedoch etwas weniger Unterschiede (15 von 24) als zwischen den Vereinen mit und ohne Bezahlte. Zudem sind viele (10 von 15) dieser Zusammenhänge nur auf die unterschiedliche Vereinsgröße zurückzuführen.

2.6.8.2 Zufriedenheit

Dadurch dass Leistungen wichtiger geworden sind, könnten aber die Ansprüche an die Verbände steigen. Damit könnte auch die Zufriedenheit sinken. Das ist aber nicht der Fall. Vereine mit bezahlten Stellen sind sogar in einem Fall – unabhängig von der Vereinsgröße – signifikant zufriedener (vgl. Abb. 7a und 7b im Anhang), nämlich mit den Hilfen im Bereich Jugendarbeit und Sport. Sie sind mit keiner Leistung signifikant unzufriedener.

Auch die Vereine mit Geschäftsführer sind in zwei Fällen – unabhängig von der Vereinsgröße – signifikant zufriedener als die ohne Geschäftsführer, nämlich mit der politischen Lobbyarbeit sowie mit der finanziellen Unterstützung der Vereinsarbeit bei Organisationsleiter/Vereinsmanagerzuschüssen (vgl. Abb. 8a und 8b im Anhang). Auch sie sind mit keiner Leistung signifikant unzufriedener.

Anhang

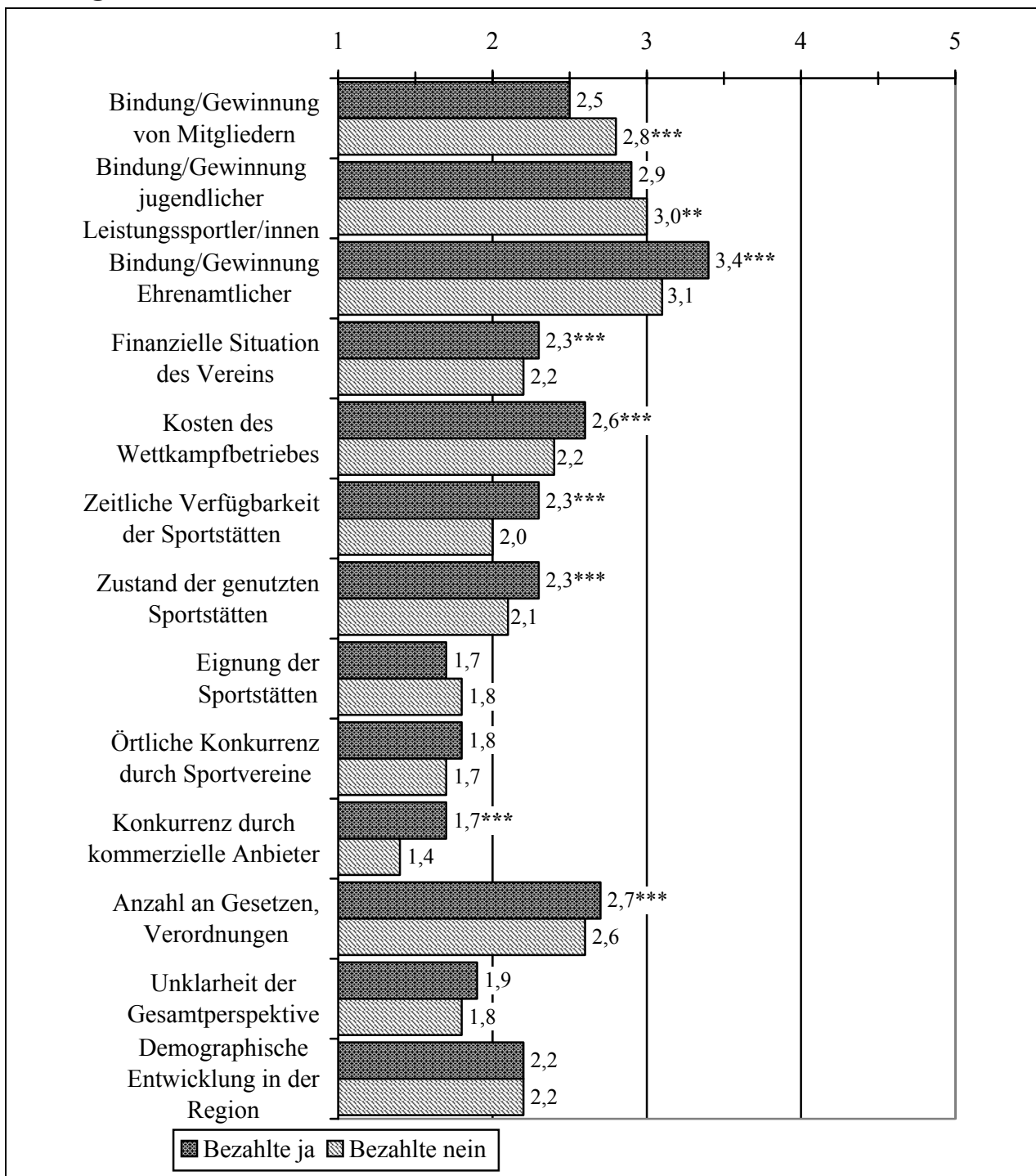


Abb. 3a: Allgemeine Probleme im Vergleich (Mittelwerte von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte auf einer Skala von 1 = kein Problem bis 5 = ein sehr großes Problem; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

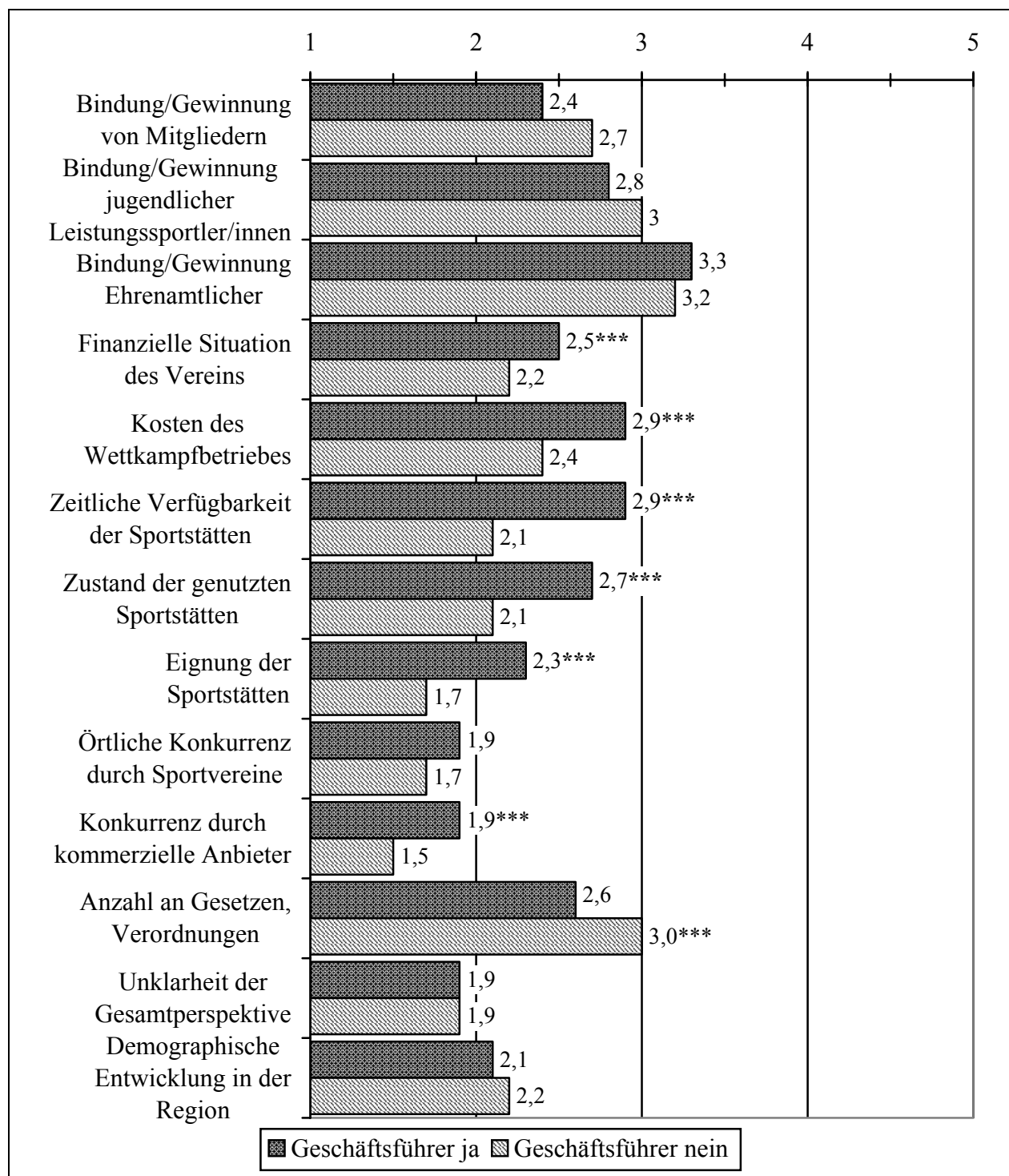


Abb. 3b: Allgemeine Probleme im Vergleich (Mittelwerte von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte auf einer Skala von 1 = kein Problem bis 5 = ein sehr großes Problem; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

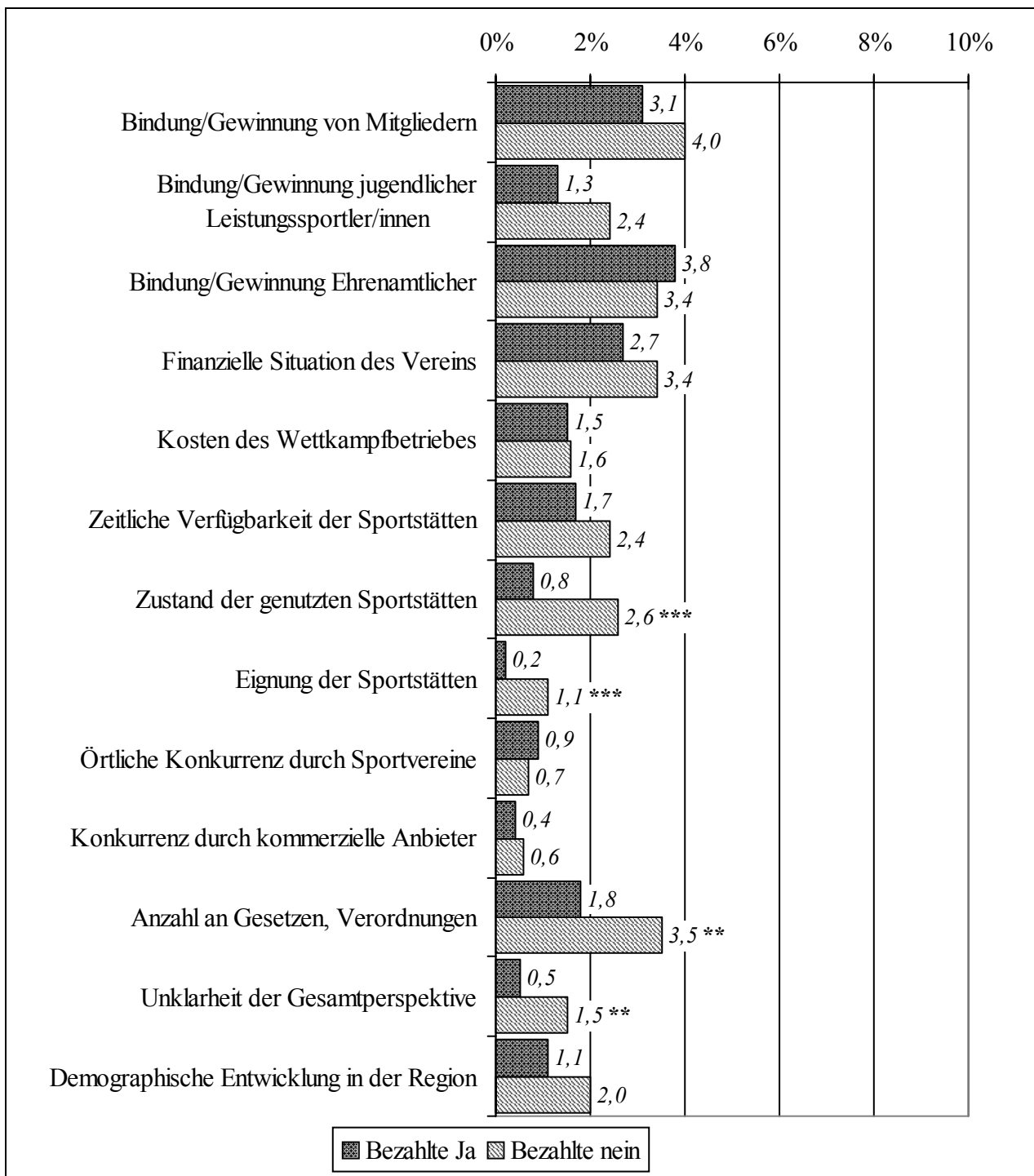


Abb. 4a: Existentielle Probleme im Vergleich (Prozent Vereine, die existenzielle Probleme haben; Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

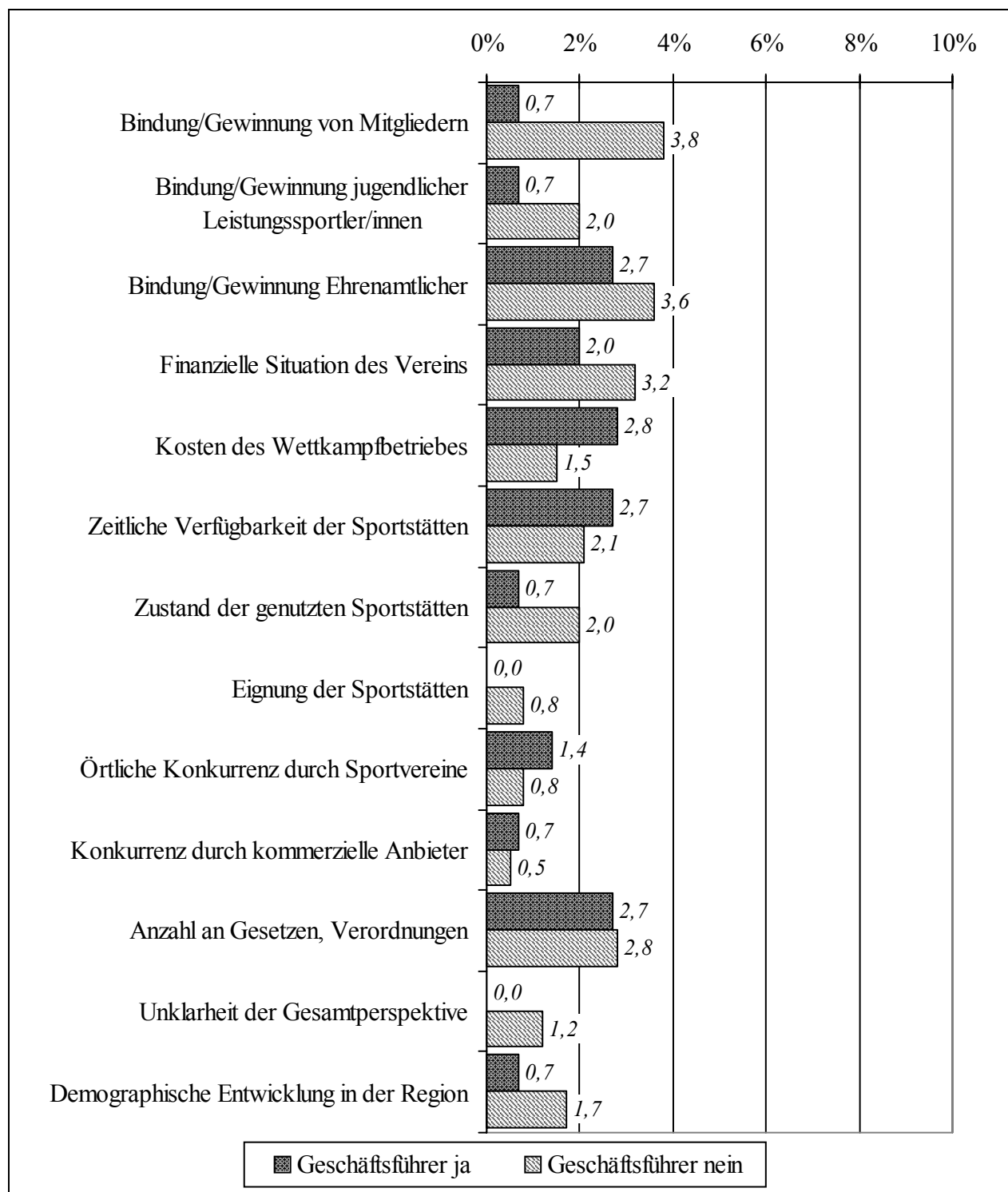


Abb. 4b: Existenzielle Probleme im Vergleich (Prozent Vereine, die existenzielle Probleme haben; Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

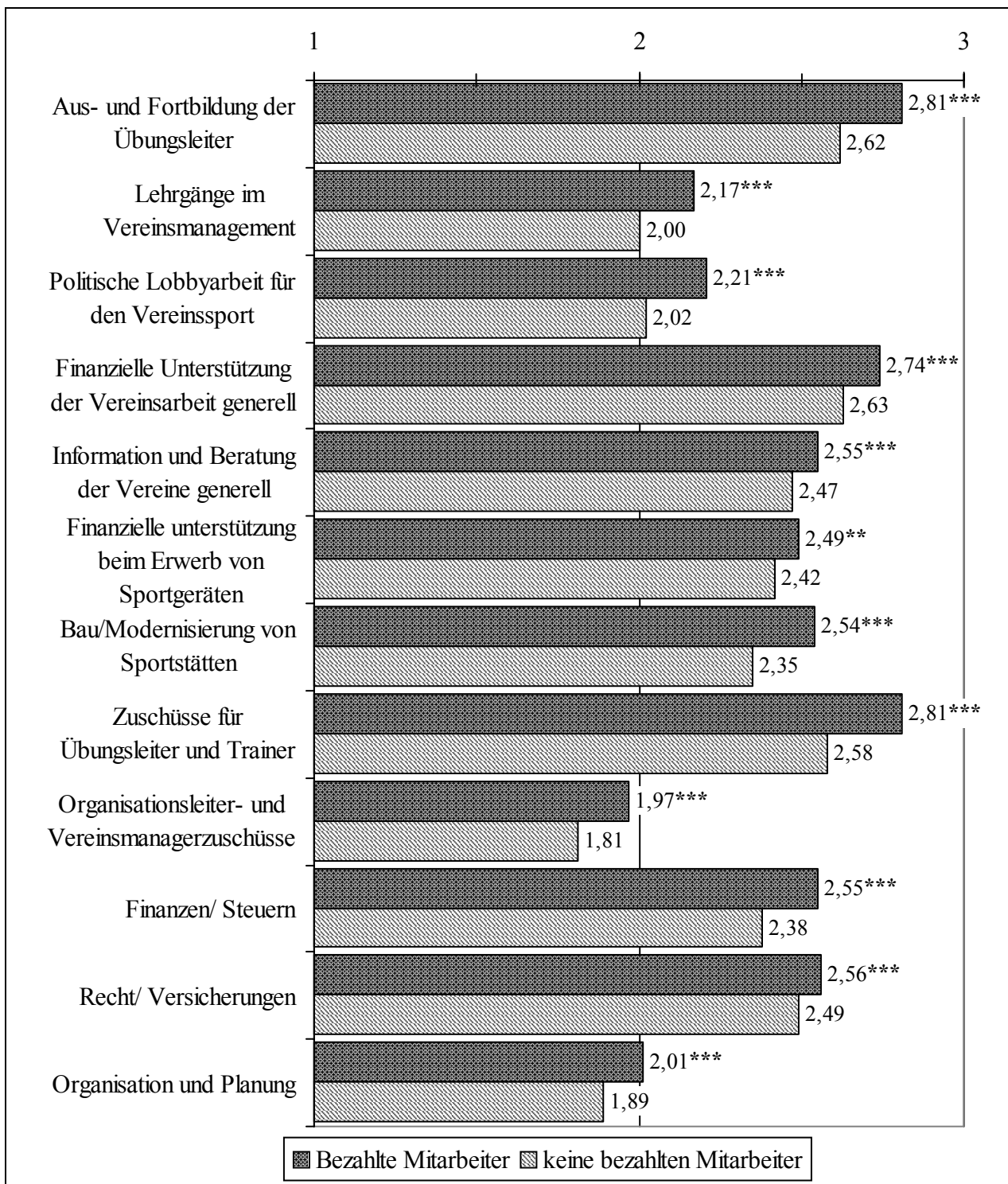


Abb. 5a: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

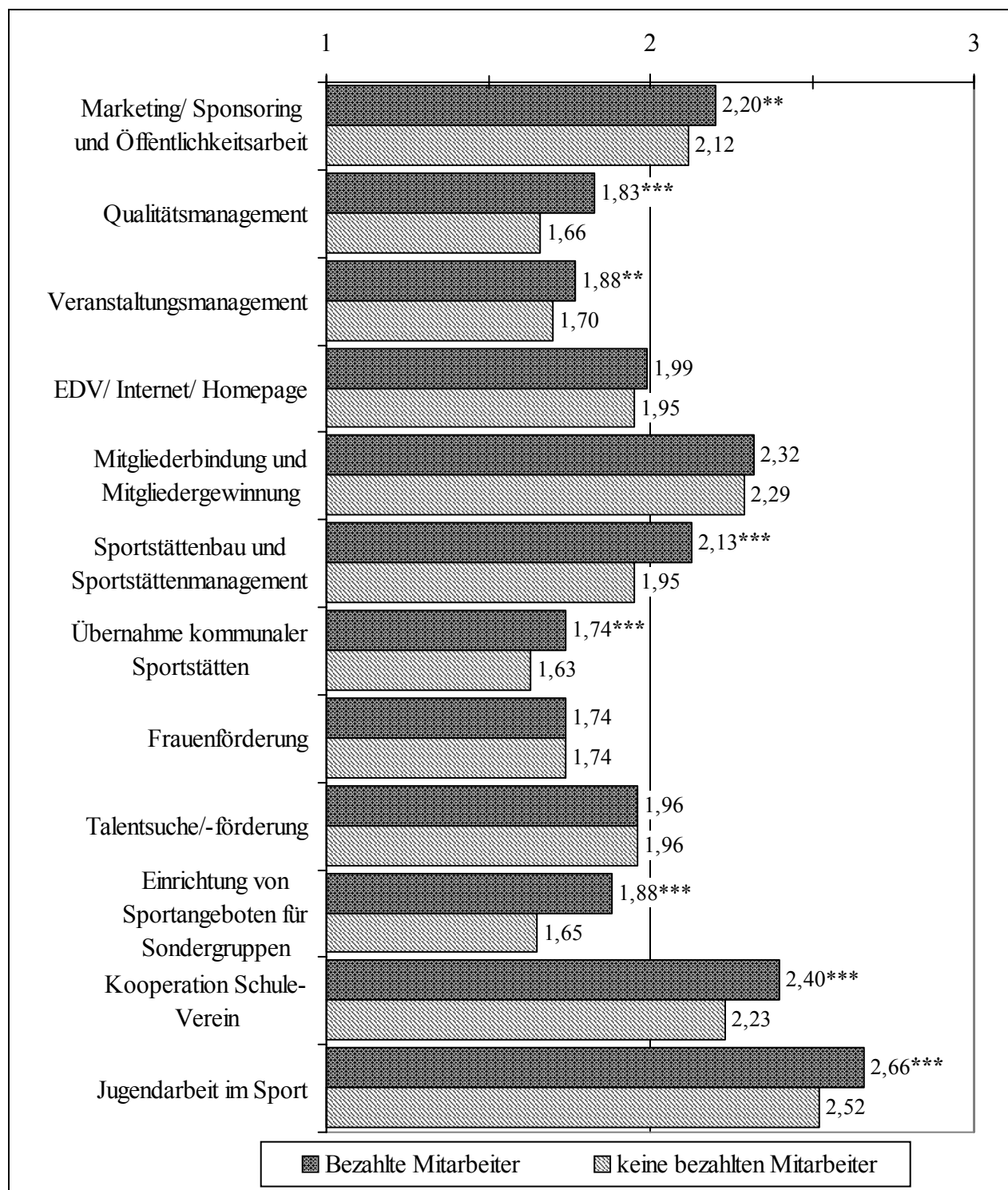


Abb. 5b: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

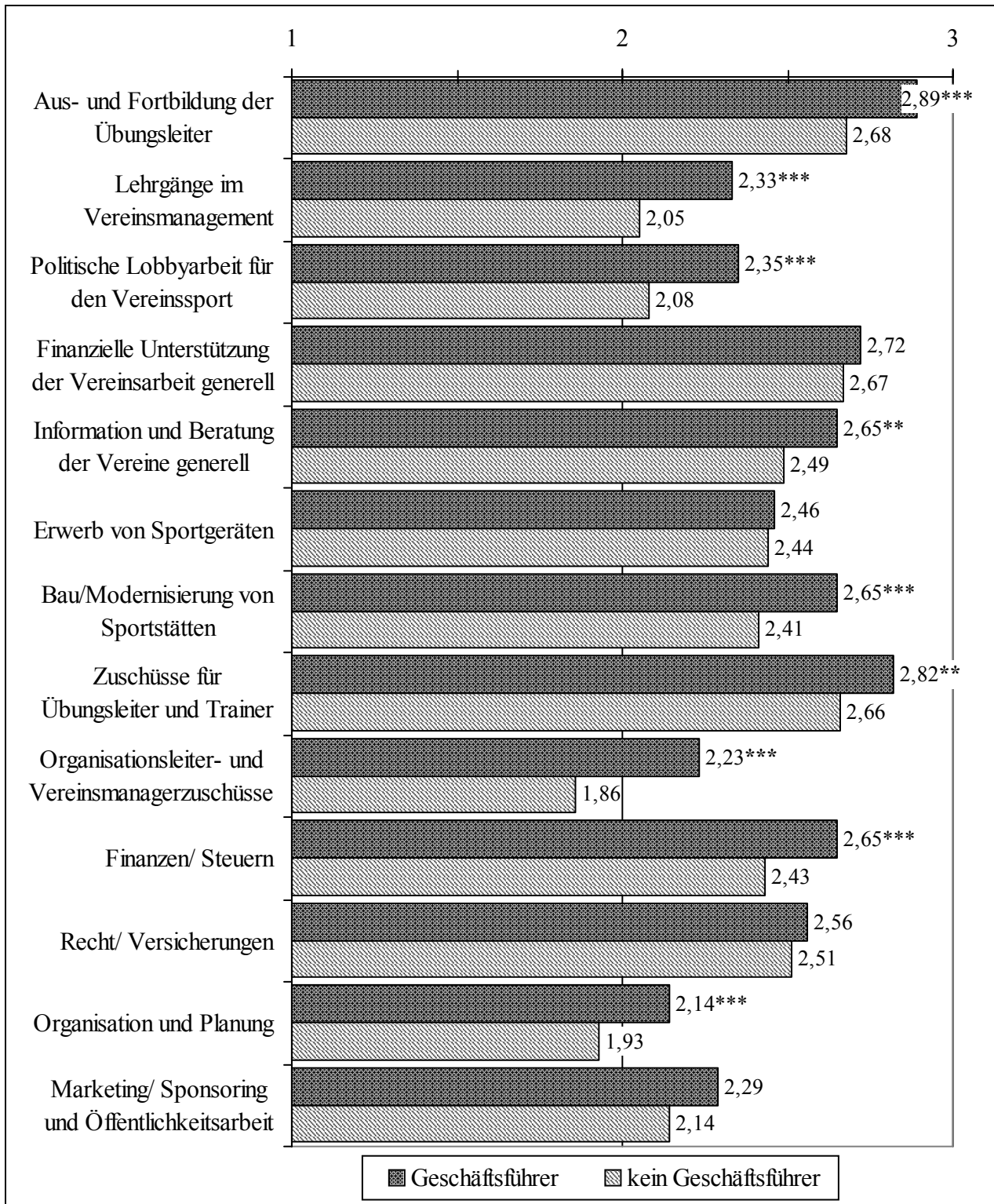


Abb. 6a: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

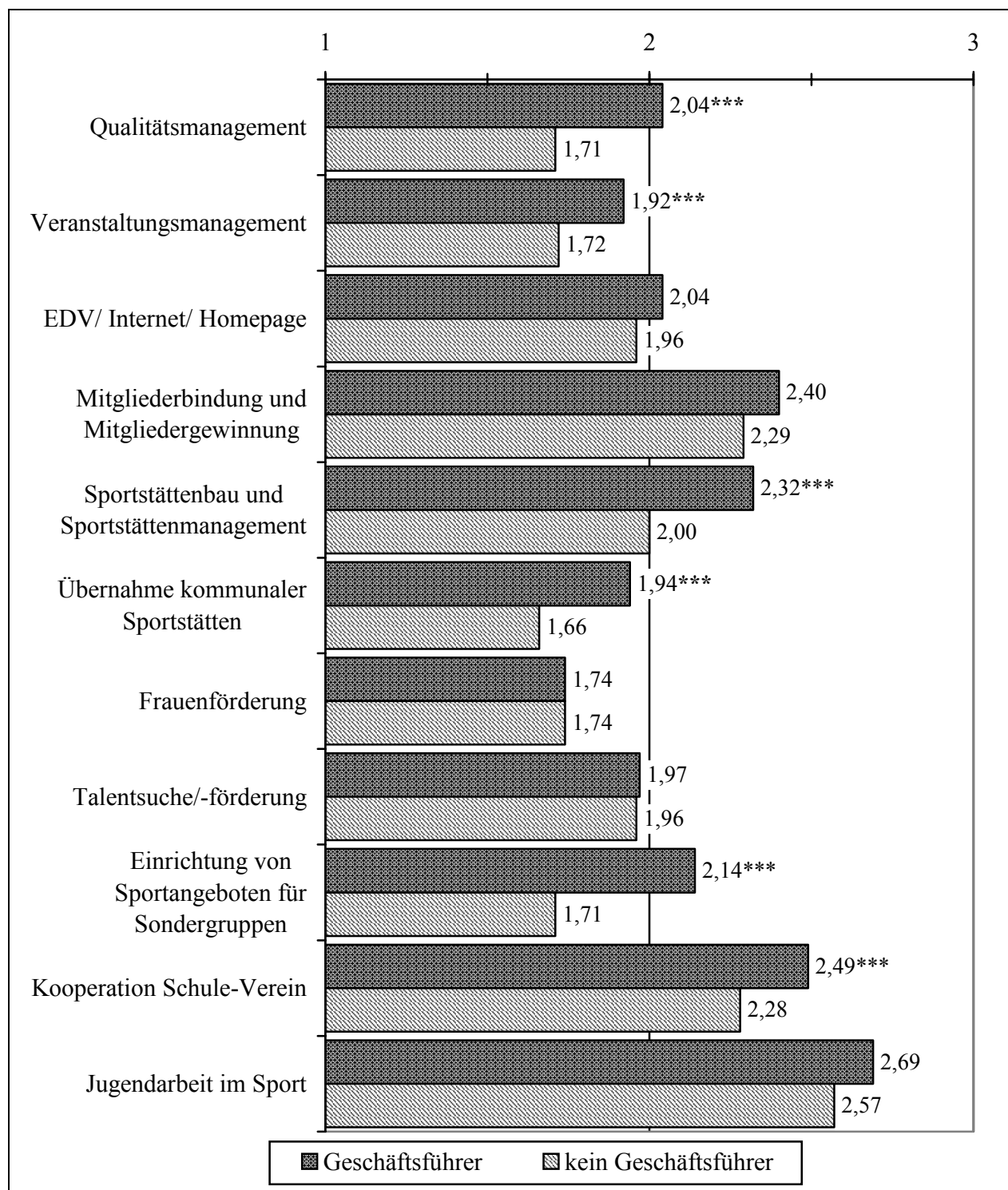


Abb. 6b: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

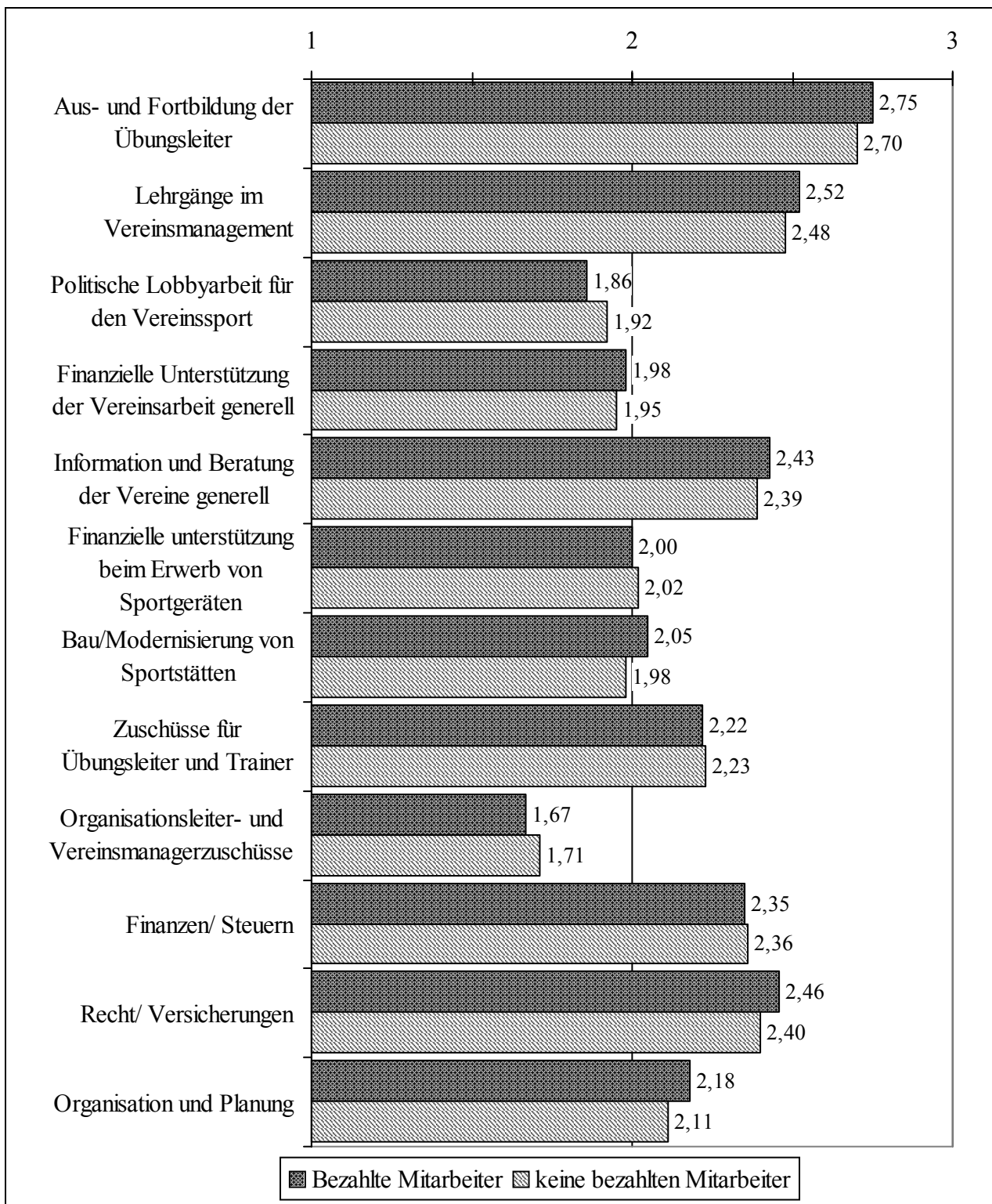


Abb. 7a: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

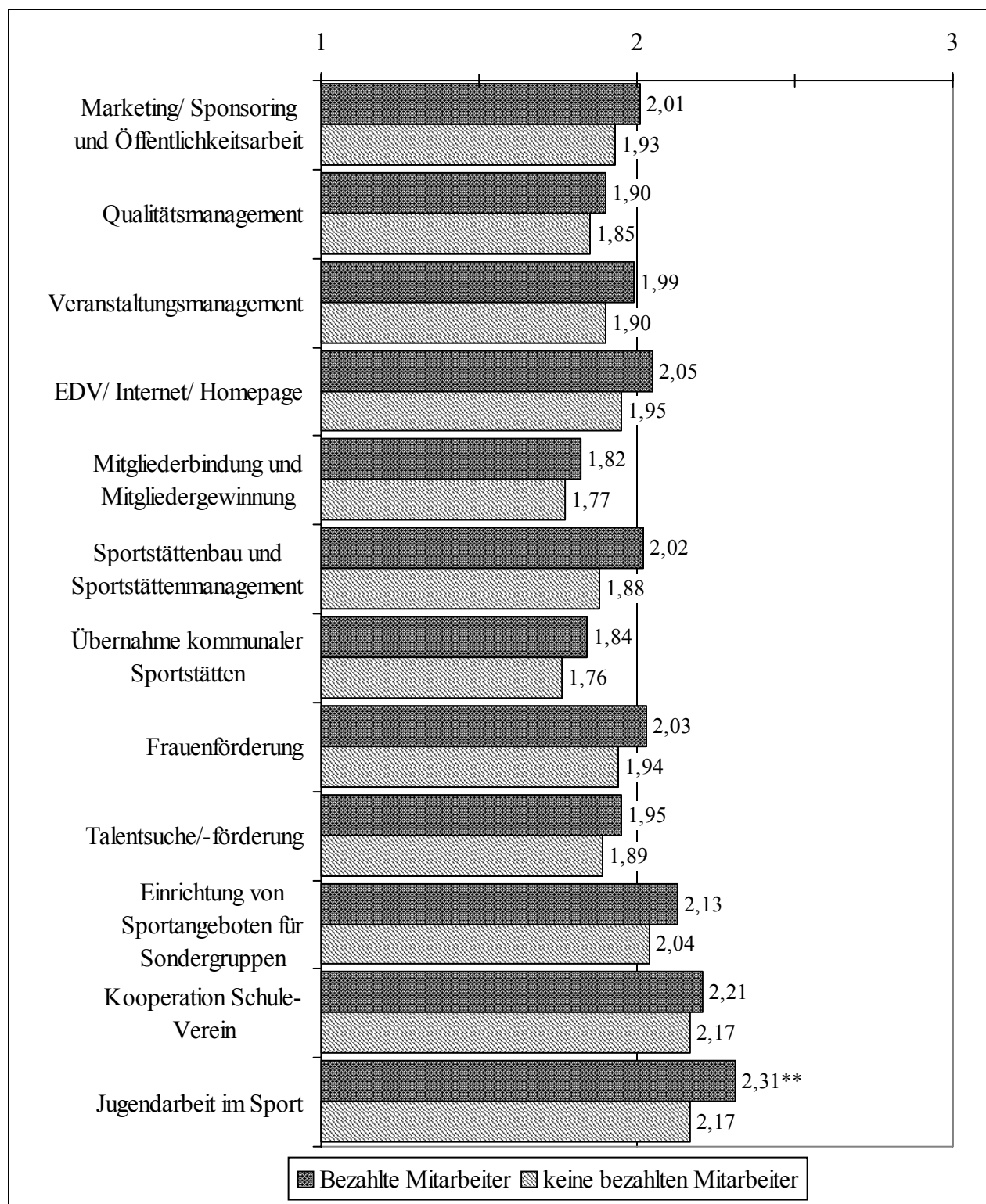


Abb. 7b: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

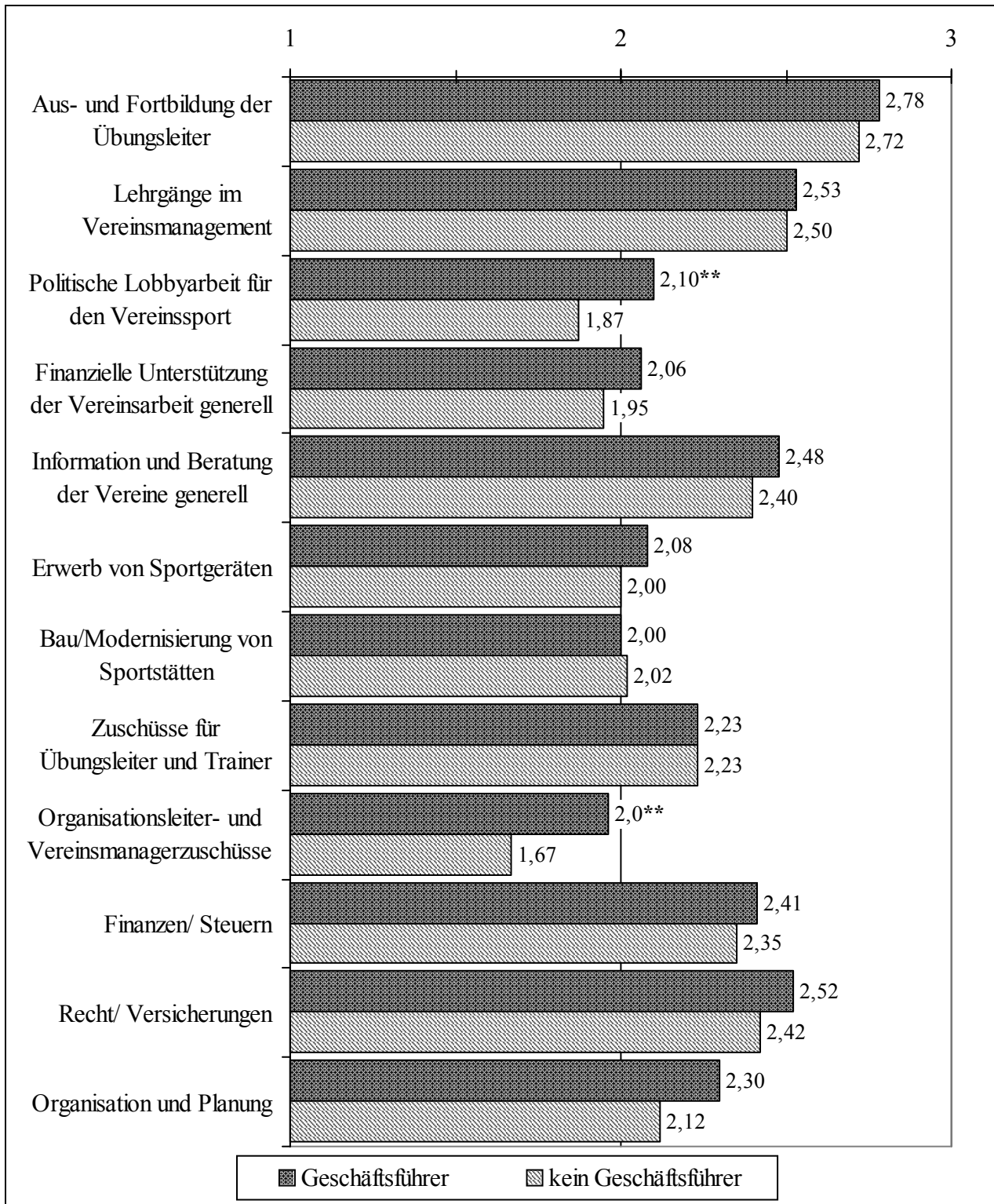


Abb. 8a: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

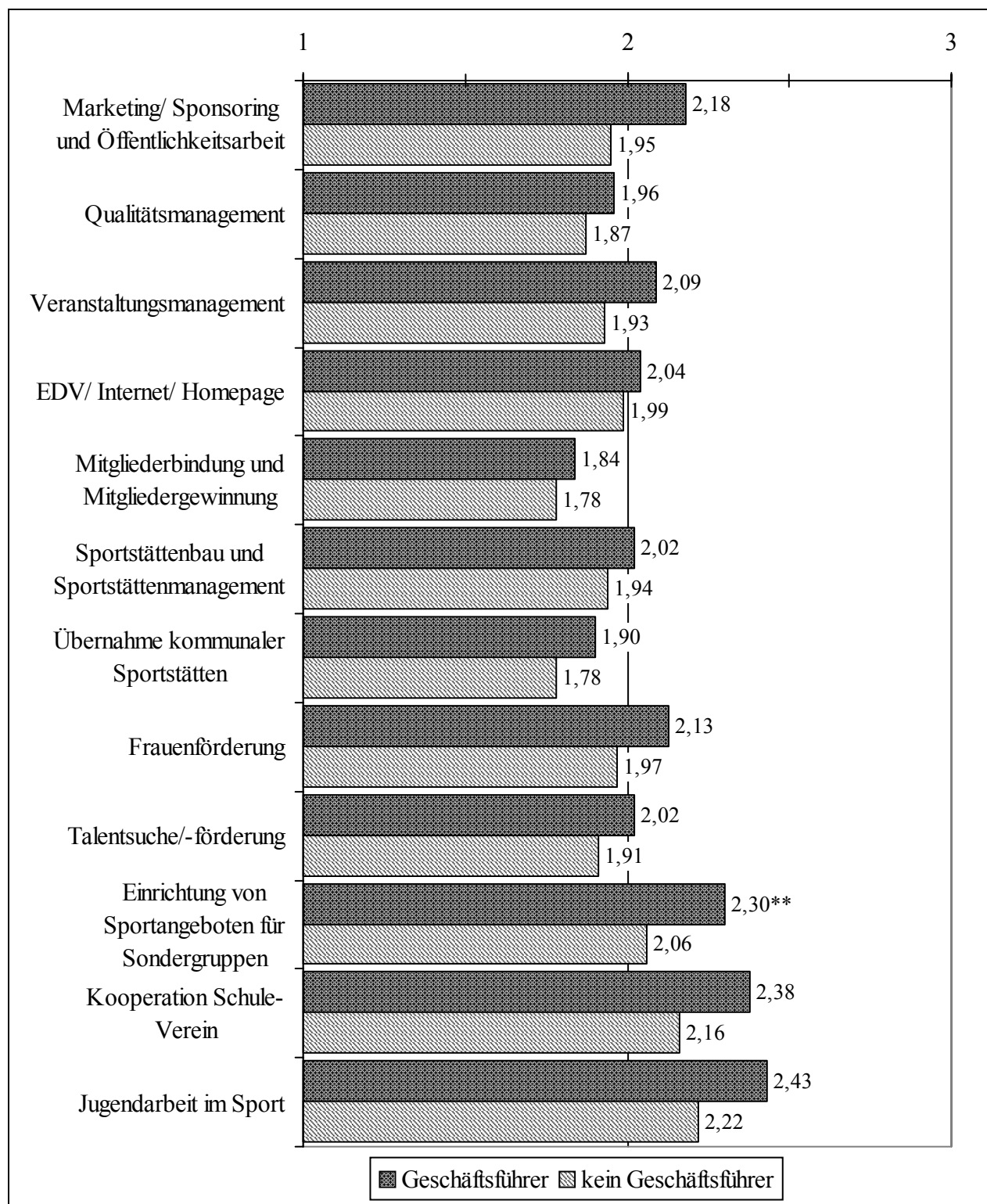


Abb. 8b: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fett gedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

2.7 Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen

Manfred Schubert, Heinz-Dieter Horch & Gregor Hovemann

2.7.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Befragung belegen eine ungebrochen hohe Bedeutung der Freiwilligenarbeit und des ehrenamtlichen Engagements in den Sportvereinen Deutschlands. Ca. 2,1 Mio. ehrenamtliche Mitarbeiter – darunter fast eine Mio. ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter – leisten ungefähr 557 Mio. Arbeitsstunden unentgeltliche Arbeit pro Jahr, was einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitsbelastung von 16,2 Stunden pro Mitarbeiter entspricht. Sie leisten damit einen beachtlichen Beitrag zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung, der mit rd. 8,5 Milliarden Euro pro Jahr beziffert werden kann. Hinzu kommen weitere rd. 4,7 Mio. Mitglieder, die ohne Amt in Form einer regelmäßigen oder gelegentlichen Mithilfe (z. B. bei Veranstaltungen) aktiv sind. Dies bedeutet, dass insgesamt rd. 29 % der Mitglieder über die Zahlung des Mitgliedschaftsbeitrags hinaus einen aktiven Beitrag zur Aufgabenbewältigung in Sportvereinen leisten.

Von der durchschnittlichen Zahl von 30,3 ehrenamtlich besetzten Positionen pro Verein entfallen 12,7 auf Positionen der Führungs- und Verwaltungsebene und 18,8 auf Positionen der Ausführungsebene. 32,6 % aller Ehrenämter werden inzwischen von Frauen wahrgenommen. Allerdings ist der Frauenanteil in Führungspositionen nach wie vor gering. Nur 9 % der Vereinsvorsitzenden sind weiblich. Der Frauenanteil in Positionen der Führungs- und Verwaltungsebene beträgt 27 %, auf der Ausführungsebene 36 %.

Ungeachtet des hohen Engagementgrads der Mitglieder und der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen werden allerdings auch einige Probleme deutlich. In jedem dritten Verein war zum Befragungszeitpunkt mindestens eine ehrenamtliche Position nicht besetzt. Rund 40 % der Vereine berichten von Problemen in diesem Bereich, wobei am häufigsten auf eine allgemein zu geringe bzw. nachlassende Mitarbeitsbereitschaft oder konkrete Fehlschläge bei der Suche nach geeigneten Personen für nicht besetzte Ämter verwiesen wird. Zwar werden von fast allen Vereinen Anstrengungen bei der Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeitern unternommen. Diese konzentrieren sich aber sehr stark auf die „klassische“ Strategie der „Bearbeitens“ und Überredens von einzelnen Mitgliedern.

Bei einer Differenzierung nach Vereinstypen und insbesondere nach Vereinsgrößen ergeben sich z. T. beträchtliche Unterschiede. So nimmt etwa mit zunehmender Größe des Vereins der Anteil ehrenamtlich aktiver Mitglieder ab und die monatliche Arbeitsbelastung pro ehrenamtlichem Mitarbeiter deutlich zu.

2.7.2 Einleitung

Sportvereine sind im Vergleich zu anderen Non-Profit-Organisationen in hohem Maße von den Ressourcen ihrer Mitglieder abhängig. Neben den monetären Ressourcen in Form von Beiträgen, Aufnahmegebühren und Spenden leistet dabei ein mehr oder weniger großer Teil der Mitglieder einen „Beitrag“ in Form von freiwillig und unentgeltlich geleisteter Mitarbeit. Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement zählen zu den konstitutiven, strukturprägenden Merkmalen von Sportvereinen. Die kostenlose Bereitstellung von Arbeitskraft bildet zum einen eine zentrale Voraussetzung für die Erstellung eines preiswerten „Sports für Alle“ und die Verwirklichung der Vereinsziele; zum anderen sorgt das Freiwilligenengagement – neben der demokratischen Entscheidungsstruktur – dafür, dass die Mitgliederinteressen und die Ziele der Organisation einen hohen Deckungsgrad aufweisen (vgl. Heinemann & Horch, 1988, S. 110f.; Horch, 1992; Meier, 2003, S. 31ff.; Heinemann, 2004, S. 85)

Ältere empirische Studien zur Freiwilligenarbeit in Sportvereinen zeigen, dass das Mitgliederengagement in Sportvereinen 1. im Vergleich zu anderen Non-Profit-Organisationen eine besonders hohe Bedeutung besitzt (vgl. Heinemann & Horch, 1991; Behr, Liebig & Rauschenbach, 2000) und es sich dabei 2. im Rückblick der vergangenen Jahrzehnte um ein erstaunlich robustes und überaus vitales Phänomen handelt. Im Kontrast zu der in der Gesellschaft und auch unter Funktionsträgern des Sports weit verbreiteten Ansicht einer abnehmenden Bereitschaft der Mitglieder zum ehrenamtlichen Engagement konnten in den vergangenen FISAS-Studien keine Belege für eine „Krise des Ehrenamts“ gefunden werden. (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 217ff.; Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 245ff.)

Dennoch war und ist die Bereitstellung von unentgeltlicher Arbeitszeit durch die Mitglieder in Sportvereinen immer auch prekär. Empirische Untersuchungen zeigen auch, dass zum einen der Grad des ehrenamtlichen Engagements von Mitgliedern in Sportvereinen durchaus große Unterschiede aufweist. Zum anderen wurden in den letzten Jahren mit den gestiegenen qualitativen Ansprüchen der Mitglieder an ihren Sport als „Dienstleistungsangebot“ und der zunehmenden Bedeutung von Fachkenntnissen für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung auch die Grenzen der Bewältigung der Vereinsarbeit auf der Basis eines rein ehrenamtlichen Engagements von Mitgliedern mehr und mehr deutlich. Offenkundige Probleme vieler Vereine in der Besetzung von Ämtern auf der Führungsebene von Vorständen und eine Aufweichung der Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit insbesondere auf der Ausführungsebene (Training, Betreuung, Wettkämpfe etc.) werfen die Frage auf, ob der selbstorganisierte Sport nicht doch von einer „schleichenden Erosion“ des Grundprinzips der Freiwilligenarbeit bedroht oder gar betroffen ist.

Eine exakte empirische Ermittlung der Bedeutung der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen steht vor erheblichen Problemen, da Art und Umfang des unentgeltlichen Arbeitseinsatzes von Mitgliedern eine extreme Heterogenität und Variabilität aufweisen. Bereits bei der

amts- bzw. positionsgebundenen Freiwilligenarbeit geben Amtsbezeichnungen nur höchst unvollständig Auskunft über das tatsächliche Aufgabenprofil und das Engagement eines ehrenamtlichen Mitarbeiters. Eine Erfassung vieler qualitativer Aspekte der Ressource „Freiwilligenarbeit“¹ über den ungefähren zeitlichen Umfang des Engagements hinaus ist ebenso wenig möglich, wie eine Ermittlung der vielfältigen Formen der nichtamtsgebundenen, regelmäßigen oder sporadischen Mithilfe von Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern (z. B. von Eltern) insbesondere bei Sport- und anderen Veranstaltungen. Weitere Probleme einer exakten Ermittlung stellen die fließenden Übergänge bzw. die Durchmischung von ehrenamtlicher und bezahlter Mitarbeit und die Mehrfachbesetzung von Ämtern und Aufgaben durch eine Person dar.

Eine quantitativ-statistische Erhebung zur Freiwilligenarbeit in Sportvereinen muss sich deshalb notgedrungen auf die Erfassung von wenigen Kennziffern beschränken. Mit dem aus der Datenerhebung zum Sportentwicklungsbericht 2005/06 erhobenen Material können Auskünfte zu folgenden Fragen bzw. Themen gegeben werden:

1. Welche Möglichkeiten der kontinuierlichen Mitarbeit stellen Sportvereine im Rahmen ihrer Organisationsstruktur zur Verfügung und in welchem Umfang werden diese wahrgenommen, d. h. welche und wie viele Ämter und Positionen sind zu besetzen bzw. sind besetzt? Wie viele Mitglieder engagieren sich darüber hinaus in Form einer gelegentlichen Mithilfe bei Vereinsarbeiten aller Art?
2. Wie verteilen sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter innerhalb verschiedener Ämterkategorien nach ihrem Geschlecht?
3. In welchem zeitlichen Umfang wird in Sportvereinen ehrenamtliche Arbeit geleistet und wie ist diese in ökonomischer Perspektive zu bewerten, d. h. welchen Beitrag leistet die Freiwilligenarbeit in Sportvereinen zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung?
4. Welche Unterschiede bestehen im Mitgliederengagement verschiedener Vereinstypen?
5. Vor welchen Problemen stehen Sportvereine in Bezug auf das ehrenamtliche und freiwillige Engagement ihrer Mitglieder?
6. Was unternehmen sie, um diese zu bewältigen und wie erfolgreich sind sie dabei?

Die Auswertung der Daten beschränkt sich auf einfache Häufigkeitsauszählungen, auf deren Basis Hochrechnungen für alle Vereine Deutschlands, z. T. auch der einzelnen Bundesländer, vorgenommen wurden, und eine differenzierende Betrachtung nach Vereinstypen² und Vereinsgrößenklassen.

¹ Hierzu zählen etwa die von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Helfern eingebrachten Ressourcen aus dem privaten und beruflichen Umfeld (Auto, Telefon, Büro, Sekretärin, etc.) und personengebundene Merkmale wie z. B. berufliche Qualifikationen, Netzwerke und Beziehungen.

² Zur Bildung und Beschreibung der Vereinstypen vgl. Kap. Methode.

Wenngleich ein systematischer Vergleich der aktuellen Daten mit den Ergebnissen älterer FISAS-Studien aufgrund der unterschiedlichen Untersuchungsdesigns, der forschungsleitenden Fragestellungen und Auswertungsverfahren kaum möglich ist, soll – sofern vertretbar – auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufmerksam gemacht werden. Eine Antwort auf die Frage, in wieweit sich in statistisch ausweisbaren Unterschieden nachhaltige Trends und Entwicklungen widerspiegeln, muss allerdings den Folgeuntersuchungen im Rahmen der Fortschreibung des Sportentwicklungsberichts vorbehalten bleiben.

2.7.3 Formen der Freiwilligenarbeit und Zahl der freiwillig engagierten Mitglieder in Sportvereinen

Grundsätzlich kann in Non-Profit-Organisationen zwischen zwei Formen der Freiwilligenarbeit unterschieden werden:

- a) die formale, d. h. amts- bzw. positionsgebundene Mitarbeit, die zumeist eine kontinuierliche Bewältigung von Aufgaben über einen längeren Zeitraum hinweg beinhaltet, und
- b) die informelle, nicht-amtsgebundene Mitarbeit in Form einer regelmäßigen oder gelegentlichen Mithilfe bei (in der Regel) diskontinuierlich anfallenden Aufgaben.

2.7.3.1 Art und Zahl der besetzten Ämter und Positionen

Vereine besitzen in Abhängigkeit von ihrer Größe, ihren Zielen und Aufgaben, dem Grad der Differenzierung nach Abteilungen, Sportarten und sonstigen Leistungen und der prinzipiellen Mitarbeitsbereitschaft ihrer Mitglieder einen großen Handlungsspielraum in der Festlegung der Art und der Zahl zu besetzender Ämter und Positionen. Grundsätzlich zu unterscheiden sind dabei Ämter auf der Ebene der Führung und Verwaltung des Gesamtvereins und evtl. der Abteilungen einerseits und der ausführenden Ebene des Sportbetriebs andererseits. Die folgende Tabelle (Tab. 1) gibt für die jeweils aufgeführten Ämterkategorien auf der Basis einer Hochrechnung Auskunft darüber, a) in wie vielen Vereinen mindestens eine Position der jeweiligen Kategorie existiert und b) wie viele Personen in den jeweiligen Positionen bzw. Funktionen tätig sind.

Die Daten zeigen, dass auf der Ebene der Vereinsführung neben den obligatorischen Positionen des Vorsitzenden, des stellvertretenden Vorsitzenden und des Kassierers bzw. Schatzmeisters, die auch in 95 % bis 99 % aller Vereine besetzt sind, die Mehrheit der Vereine über die Position eines Jugendleiters (74 %), eines Sportwarts (59 %) und eines Pressewarts (53 %) verfügt, die in der Regel mit einer Person besetzt sind.³ Daneben

³ In wenigen Fällen wurde für Vorstandspositionen, die in der Regel nur mit einer Person besetzt sind, mehr als eine Person angegeben. Dieses zumeist durch den Amtswechsel innerhalb eines Jahres, der doppelten Besetzung eines Amtes in der Phase der Einarbeitung oder einer (wohl eher seltenen) dauerhaften Arbeitsteilung erklärbares Phänomen führt dazu, dass bei der Hochrechnung die Zahl der Vorsitzenden, stellvertretenden Vorsitzenden und Kassierer die Zahl der Vereine übersteigt. Zu diesem „Überschussphänomen“ vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S 247 ff.

geben über 2/3 der Vereine an, über (durchschnittlich drei) weitere Vorstandsmitglieder zu verfügen (z. B. Schriftführer, Frauenwart, Seniorenwart). Die eigenständige Position eines Geschäftsführers ist dagegen nur in 29 % der Vereine anzutreffen. 36 % der Vereine verfügen aufgrund ihrer Binnendifferenzierung in zwei oder mehr Abteilungen über eine zweite Ebene der Führungs- und Verwaltungsaufgaben.

Tab. 1: Typ und Zahl der ehrenamtlichen Funktionen und Positionen in Sportvereinen auf der Basis einer Hochrechnung

Ämterkategorien	Zahl der Vereine mit der jeweiligen Ämterkategorie		Zahl besetzter Positionen in den jeweiligen Ämterkategorien	
	abs.	%	abs.	%
Vorsitzende(r)	89.200	99	93.500	3,3
stellv. Vorsitzende(r)	85.900	94	99.500	3,6
Geschäftsführer(in)	26.300	29	28.500	1,0
Kassierer(in)/Schatzmeister(in)	66.500	96	100.000	3,6
Jugendleiter(in)	66.500	74	85.500	3,1
Sportwart(in)	53.500	59	73.500	2,6
Pressewart(in)	47.900	53	53.000	1,9
weitere Vorstandsmitglieder	61.000	68	202.500	7,3
Mitglieder in Abteilungsvorständen	32.000	36	380.000	13,6
Schieds-/Kampfrichter(innen)	44.600	50	357.000	12,8
Trainer-/Übungsleiter(innen)	74.700	82	1.062.000	38,1
sonstige ehrenamtliche Positionen/Funktionen	35.700	40	252.500	9,1
Gesamt			2.787.500	100,0

Bezogen auf die Zahl der entsprechenden Mehr-Sparten-Vereine sind in diesen Abteilungsvorständen im Durchschnitt weitere 12 Personen ehrenamtlich aktiv. Auf der Ausführungsebene findet sich an vorderster Stelle natürlich die Positionen des Trainers bzw. Übungsleiters (in rd. 82 % aller Vereine) gefolgt vom Schieds-/Kampfrichter (50 %). Darüber hinaus gaben rd. 40 % der Vereine an, über weitere ehrenamtliche Positionen und Funktionen zu verfügen, in denen durchschnittlich weitere sieben Personen aktiv sind.

Bezogen auf die Verteilung der Zahl der ehrenamtlich aktiven Personen auf die verschiedenen Funktionsbereiche ergibt sich folgendes Bild: Auf Positionen der Führungs- und Verwaltungsebene im Vorstand von Sportvereinen entfällt rd. ein Viertel der ehrenamtlich Aktiven.

Hinzu kommen weitere 14 % in Abteilungsvorständen. Diesen rd. 40 % der Aktiven auf der Führungs- und Verwaltungsebene stehen 60 % besetzter Positionen auf der operativen Ebene der Organisation und Vermittlung von Sport und anderen Leistungen gegenüber,

wobei die mit großem Abstand bedeutsamste Kategorie die Funktionsgruppe der Trainer, Übungsleiter und Betreuer von sportaktiven Mitgliedern darstellt, auf die rd. 38 % aller ehrenamtlich besetzten Positionen entfallen. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Vereine entspricht dies knapp über eine Million ehrenamtlich tätiger Trainer und Übungsleiter in den Sportvereinen Deutschlands.

Bezogen auf alle Funktionen ergibt sich eine Summe von rd. 2,8 Mio. ehrenamtlich besetzter Positionen. Diese Zahl darf allerdings nicht mit der Zahl ehrenamtlich tätiger Personen gleichgesetzt werden, da viele Ehrenamtliche in Sportvereinen bekanntermaßen oft mehr als eine Position bekleiden. Da das vorliegende Datenmaterial keine Informationen zu dem Ausmaß dieses Phänomens der Ämterhäufung bzw. Positions Bündelung enthält, können zur Frage der Gesamtzahl ehrenamtlich engagierter Mitglieder nur Plausibilitätsüberlegungen angestellt werden. Da den Ergebnissen der älteren FISAS-Studien zufolge davon auszugehen ist, dass in jedem dritten Verein Positions Bündelungen anzutreffen sind (vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 259 f.) und ca. jeder vierte Ehrenamtliche mindestens zwei Ämter bzw. Positionen in seinem Verein bekleidet (vgl. Heinemann & Schubert, 1994) ist von ca. 2,1 Mio. ehrenamtlich aktiven Personen in Sportvereinen auszugehen. Bezogen auf die Gesamtzahl an Mitgliedern in Sportvereinen würde dies bedeuten, dass auf durchschnittlich zehn Mitglieder ungefähr eine ehrenamtlich besetzte Position und auf 13 „einfache“ Mitglieder ohne Amt ein ehrenamtlich aktives Mitglied entfällt.

Wie die folgende Tabelle zeigt, steht die durchschnittliche Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter (oder genauer: die durchschnittliche Zahl ehrenamtlich besetzter Positionen) und ihre Verteilung auf die beiden Bereiche „Führungs- und Verwaltungsaufgaben“ und „Aufgaben der Sportpraxis“ in einem engen Zusammenhang mit der Vereinsgröße und der Differenzierung nach Sportarten bzw. Abteilungen.

Tab. 2: Durchschnittliche Zahl ehrenamtlicher Positionen auf der Führungs- und Verwaltungsebene und auf der Ausführungsebene differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße

Vereinstyp:	durchschnittliche Zahl ehrenamtlich besetzter Positionen auf der	
	... Führungs- und Verwaltungsebene	... Ausführungsebene
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	7,8	6,8
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	8,1	8,0
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	8,7	8,7
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	15,7	24,4
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	27,2	55,6
Vereinsgröße:		
bis 100 Mitglieder	6,2	4,1
101 – 300 Mitglieder	10,2	10,3
301 – 1 000 Mitglieder	15,6	26,1
Über 1 000 Mitglieder	32,0	68,4
Gesamt	12,7	18,6

In Wenig-Sparten-Vereinen sind (unabhängig von der Höhe des Mitgliedsbeitrags) mit jeweils rd. Sieben bis neun Ehrenamtliche im Durchschnitt in den beiden Tätigkeitsbereichen ungefähr gleich viele Personen aktiv. Mit zunehmender Größe und Binnendifferenzierung der Vereine steigt die Zahl der Positionen auf der Führungs- und Verwaltungsebene (insbesondere durch die Abteilungsvorstände), allerdings nicht so stark wie auf der Ausführungsebene. Während in Vereinen bis zu einer Größe von 300 Mitgliedern das Verhältnis von ehrenamtlich Mitarbeitern auf den beiden Ebenen bei 1:1 liegt, entfallen in mittelgroßen Vereinen auf einen Ehrenamtlichen der Führungs- und Verwaltungsebene rd. 1,7 Ehrenamtliche auf der Ausführungsebene; bei Großvereinen beträgt dieses Verhältnis dann ungefähr 1:2.

2.7.3.2 Anteil bzw. Zahl der freiwilligen Mitarbeiter in Sportvereinen

Die Frage nach dem Umfang und der Bedeutung von Freiwilligenarbeit in Sportvereinen darf nicht auf die Gruppe der gewählten oder bestellten Amtsinhaber und Funktionsträger beschränkt werden. Ein erheblicher Teil der unentgeltlich geleisteten Arbeit in Vereinen wird bekanntermaßen durch Mitglieder (z. T. auch Nicht-Mitglieder) erbracht, die sich für einzelne Aufgaben, Projekte, Sondereinsätze etc. mobilisieren lassen. Um das Potential der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen zumindest vom Anteil prinzipiell aktivierbarer Mitglieder in Sportvereinen her abschätzen zu können wurde die folgende Frage gestellt:

„Wie viel Prozent Ihrer Mitglieder haben sich 2004 als freiwillige Helfer bei gesonderten Einsätzen im Verein beteiligt (z. B. im Rahmen der Organisation eines Festes oder einer Sportveranstaltung)?“

Im Durchschnitt aller Vereine sind 27 % der Mitglieder für die Übernahme von gelegentlichen Aufgaben und gesonderte Arbeitseinsätze grundsätzlich mobilisierbar. In der Differenzierung nach Vereinstyp und Vereinsgröße bestätigt sich der ebenfalls aus früheren Untersuchungen bekannte Zusammenhang eines abnehmenden Anteils der aktivierbaren Mitglieder mit zunehmender Größe des Vereins. Während in den Vereinen mit wenig Sparten und bis zu 300 Mitglieder der Anteil der freiwillig Tätigen zwischen 28 % und 37 % liegt, sinkt er in mittelgroßen Vereinen auf rd. 20 % und in Großvereinen auf rd. 15 %.

Tab. 3: Anteil der für die Übernahme von gelegentlichen Aufgaben aktivierbaren Mitglieder (Mittelwert der Prozentangaben der Vereine) differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße

Vereinstyp:	„Wie viel Prozent der Mitglieder Ihres Vereins haben sich 2004 als freiwillige Helfer bei gesonderten Arbeitseinsätzen beteiligt (z. B. Organisation eines Festes oder einer Sportveranstaltung)?“
(kleine) Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	32
(kleine) Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	33
(kleine) Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	28
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	23
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	15
Vereinsgröße:	
bis 100 Mitglieder	37
101 – 300 Mitglieder	28
301 – 1 000 Mitglieder	20
Über 1 000 Mitglieder	15
Gesamt	27

Um Aussagen zur (ungefähren) Anzahl der freiwillig Tätigen insgesamt in Sportvereinen zu gewinnen, wurde für jeden Verein aus den Angaben des Anteils freiwilliger Helfer unter Bezugnahme auf die jeweilige Mitgliederzahl insgesamt eine „Freiwilligenzahl“ errechnet und auf dieser Basis eine Hochrechnung vorgenommen. Die folgende Tabelle enthält Angaben zu der Gesamtzahl an freiwilligen Helfern und deren Anteil an der Gesamtzahl an Mitgliedern in den einzelnen Bundesländern.

Demnach sind rd. 6,8 Mio. Mitglieder in den Sportvereinen Deutschlands, also fast 30 %, für gelegentliche oder regelmäßige Mitarbeit mobilisierbar. Da in dieser Summe die Amtsträger enthalten sind, kann man also davon ausgehen, dass neben den rd. 2,1 Mio. Mitgliedern mit Amt weitere 4,7 Mio. Mitglieder ohne Amt freiwillig aktiv bzw. für begrenzte Arbeitseinsätze aktivierbar sind. Dies bedeutet, dass für rd. 30 % der freiwillig Tätigen in Sportvereinen ihr Engagement mit einem Amt verbunden ist.

Tab. 4: Gesamtzahl freiwilliger Mitarbeiter und Helfer (auf der Basis einer Hochrechnung) und Anteil an der Gesamtzahl der Mitglieder differenziert nach Bundesländern

Bundesland	Gesamtzahl freiwilliger Mitarbeiter und Helfer in allen Vereinen	Anteil freiwilliger Mitarbeiter und Helfer an der gesamten Mitgliederzahl (in %)
Baden-Württemberg	1.509.000	40
Bayern	862.000	21
Berlin	116.000	21
Brandenburg	110.000	39
Bremen	48.000	30
Hamburg	83.000	17
Hessen	627.000	30
Mecklenburg-Vorpommern	82.000	39
Niedersachsen	793.000	28
Nordrhein-Westfalen	1.154.000	23
Rheinland-Pfalz	471.000	32
Sachsen	210.000	40
Sachsen-Anhalt	212.000	56
Saarland	99.000	22
Schleswig-Holstein	320.000	37
Thüringen	160.000	45
Gesamt	6.856.000	29

Anhaltspunkte für die Validität dieser Kennziffern liefert ein Vergleich mit Ergebnissen des Freiwilligensurveys 2004, bei dem auf der Basis eines gänzlich anderen Erhebungsverfahrens, nämlich einer repräsentativen Befragung der Bevölkerung, Daten zum Freiwilligenengagement in Deutschland erhoben wurden. Danach sind 11 % der Bevölkerung (über 14 Jahre) in irgendeiner Form im Bereich „Sport und Bewegung“ freiwillig tätig (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 58). Bezogen auf die Bevölkerungszahl (im Jahr 2004) von 70,4 Mio. Personen (über 14 Jahre) ergäbe dies 7,7 Mio. im Sport freiwillig aktive Personen. Die Differenz zu den Ergebnissen unserer Untersuchung (6,86 Mio.) dürfte im Wesentlichen eine Folge davon sein, dass im Freiwilligensurvey nicht gezielt nach Engagements in Sportvereinen, sondern allgemein nach dem Tätigkeitsbereich „Sport und Bewegung“ gefragt wurde, wodurch auch die Freiwilligenarbeit z. B. in Sportverbänden und anderen Freiwilligenorganisationen und

Gruppen mit erfasst wurde. Auch das Ergebnis zum Anteil der Amtsträger (30 %) korrespondiert in etwa mit den Ergebnissen des Freiwilligensurveys 2004.

Der sportbezogenen Sonderauswertung des Freiwilligensurveys nach ist “ ... bei den freiwillig Tätigen im Sport die Tätigkeit bei etwa 35 % mit einem Amt verbunden.“ (Rittner & Keiner, 2005, S. 26)

Bezogen auf die einzelnen Bundesländer ergeben sich z. T. große Unterschiede: Während in den neuen Bundesländern der Anteil der freiwillig tätigen Mitglieder durchweg bei 40 % und mehr liegt, erreichen in den alten Bundesländern nur Baden-Württemberg (40 %) und Schleswig-Holstein (37 %) Werte, die in diesem Bereich liegen. In den anderen Flächenstaaten der alten Bundesrepublik schwanken die Aktivenanteile zwischen 20 % und 32 %.

2.7.4 Ehrenamtliche Tätigkeit von Männern und Frauen

Ein durchgängiges Ergebnis aller bisherigen Studien zum ehrenamtlichen Engagement in Sportvereinen ist die Unterrepräsentanz von Frauen in ehrenamtlichen Funktionen, insbesondere in Führungspositionen (vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 265; Baur & Braun, 2003, S. 289; Heinemann & Schubert, 1994, S. 221 ff.). Im Rückblick auf die letzten 2½ Jahrzehnte ist empirischen Studien zufolge zwar eine zunehmende Repräsentanz von Frauen in ehrenamtlichen Positionen des Vereinssports festzustellen, allerdings – bezogen auf Führungspositionen – mit einer deutlichen Tendenz der Stagnation seit Mitte der 90er Jahre (vgl. Combrink, 2004, S. 40).

Unseren Ergebnissen nach stehen den rd. 1,9 Mio. von Männern besetzten ehrenamtlichen Positionen rd. 900.000 von Frauen besetzte gegenüber, d. h. inzwischen werden fast ein Drittel der ehrenamtlichen Funktionen (33 %) in Sportvereinen von Frauen wahrgenommen (vgl. hierzu Tab. 5). Im Vergleich zu den Ergebnissen der beiden letzten FISAS-Studien zeichnet sich damit eine deutliche Zunahme des Frauenanteils in ehrenamtlichen Positionen ab⁴. Der Anteil von Frauen in ehrenamtlichen Funktionen hat damit nicht nur absolut sondern auch relativ zu ihrem Anteil an der Mitgliederzahl von Sportvereinen zugenommen. Während unter Bezugnahme auf die vergangenen FISAS-Studien der Anteil von Personen weiblichen Geschlechts bei den Mitgliedern von 1991 bis 2005 von rd. 38 % auf rd. 42 % nur noch leicht stieg, ist bei den weiblichen Mitarbeitern mit einem Anstieg von rd. 22 % auf 33 % einer überproportional starker Zuwachs zu verzeichnen. (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 95; Schubert, 1996, S. 64)

⁴ In den 1991 von Heinemann und Schubert erhobenen Daten betrug der Frauenanteil unter den Ehrenamtlichen in den West-Vereinen 22 % (Vgl. Schubert, 1996, S 64), in den 1997/98 von Emrich, Pitsch und Papathanassiou erhobenen Daten rd. 26 % (vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S 261).

Tab. 5: *Ehrenamtlich besetzte Positionen in Sportvereinen insgesamt und differenziert nach Geschlecht auf der Basis einer Hochrechnung in verschiedenen Ämterkategorien und Funktionsbereichen*

Ämterkategorien	von Männern besetzt		von Frauen besetzt		GESAMT
	abs.	%	abs.	%	
Vorsitzender	85.500	91	8.000	9	93.500
stellv. Vorsitzender	82.000	82	17.500	18	99.500
Geschäftsführer	19.000	67	9.500	33	28.500
Kassierer / Schatzmeister	66.500	67	33.500	34	100.000
Jugendleiter	60.000	70	25.500	30	85.500
Sportwart	59.000	80	14.500	20	73.500
Pressewart	37.000	70	16.000	30	53.000
weitere Vorstandsmitglieder	138.500	68	64.000	32	202.500
Mitgl. in Abteilungsvorständen	263.000	69	117.000	31	380.000
Schieds-/Kampfrichter	264.000	74	93.000	26	357.000
Trainer-/Übungsleiter	639.500	60	422.500	40	1.062.000
sonstige ehrenamtliche Positionen/Funktionen	165.500	66	87.000	35	252.500
Funktionsebenen					
Führungs- und Verwaltungsebene	810.500	73	305.500	27	1.116.000
Ausführungsebene	1.069.000	64	602.500	36	1.671.500
Gesamt	1.879.500	67	908.000	33	2.787.500

Ungeachtet davon zeigen die Daten allerdings auch nach wie vor deutliche Konturen einer vertikalen Segregation. Es bestätigt sich das bekannte Bild eines deutlich geringeren Frauenanteils in Positionen mit größerem Einfluss- und Gestaltungspotential. Fasst man alle Positionen in Vorständen zur „Führungs- und Verwaltungsebene“ und die anderen Positionen zur „Ausführungsebene“ zusammen, ergibt sich folgendes Bild: Während auf der Führungs- und Verwaltungsebene nur 27 % der Amtsträger weiblich sind, liegt deren Anteil auf der Ausführungsebene bei 36 %.⁵ Besonders markant sind die Diskrepanzen nach wie vor auf der obersten Führungsebene von Vereinen:

⁵ Dieses Ergebnis scheint im Widerspruch zu den FISAS-Daten 1997/98 zu stehen, wonach der Frauenanteil auf den beiden Ebenen mit 25,7 % bzw. 26,5 % kaum Unterschiede aufwies, woraus die Autoren den Schluss zogen, dass sich „... keine Hinweis auf unterschiedliche Zugangschancen für weibliche Sportvereinsmitglieder in Abhängigkeit von der jeweiligen Arbeitsebene (ergibt).“ (Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 261). Allerdings ist dieses Ergebnis darauf zurück zu führen, dass die Autoren die Mitglieder von Abteilungsvorständen der Ausführungsebene zugerechnet haben. Aufgrund des dispositiven Charakters der Arbeit in den mehr oder weniger selbständig agierenden Abteilungsvorständen plädieren wir im Gegensatz dazu dafür, Abteilungsvorstandsmitglieder der Führungsebene zuzurechnen.

Nur rd. 8.000 Sportvereine werden von einer Frau geführt; nur 9 % der 1. Vorsitzenden und 18 % der 2. Vorsitzenden sind weiblichen Geschlechts, ein Ergebnis, das den Werten vergangener FISAS-Studien entspricht.⁶

Für alle anderen Ämterkategorien gilt: Wenngleich es nach wie vor einige Funktionsbereiche in Sportvereinen gibt, in denen eine Dominanz der Männer stärker ausgeprägt ist (z. B. Sportwart, Schiedsrichter), so ist im Vergleich zu älteren Untersuchungen dennoch eine Tendenz der zunehmenden Gleichverteilung von Frauen auf alle Ämterkategorien festzustellen.

In der Differenzierung nach Bundesländern (vgl. Tab. 6) weisen Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit einem Frauenanteil in Ehrenämtern von 25 % bzw. 26 % die auf den Durchschnittswert bezogene größte Abweichung „nach unten“ und die Bundesländer Rheinland-Pfalz, Thüringen, Saarland und Schleswig-Holstein mit einem Frauenanteil zwischen 35 % und 37 % die größte Abweichung „nach oben“ auf.

⁶ So lag in der letzten FISAS-Studie (mit Daten aus dem Jahr 1997/98) der Anteil weiblicher Positionsinhaber bei den 1. Vorsitzenden bei 8,9 % und bei den 2. Vorsitzenden bei 16,8 %. (vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 265).

Tab. 6: *Ehrenamtlich besetzte Positionen in den Sportvereinen der 16 Bundesländer differenziert nach Geschlecht auf der Basis einer Hochrechnung*

Bundesland	von Männern besetzte ehrenamtliche Positionen		von Frauen besetzte ehrenamtliche Positionen		Ehrenamtlich besetzte Positionen gesamt
	abs.	%	abs.	%	
Baden-Württemberg	341.000	67	166.000	33	507.000
Bayern	272.500	70	115.000	30	388.500
Berlin	35.000	71	14.000	29	49.000
Brandenburg	42.500	75	14.000	25	56.500
Bremen	14.000	65	7.500	35	21.500
Hamburg	18.500	70	8.000	30	26.500
Hessen	158.000	66	80.000	34	238.000
Mecklenburg-Vorpommern	25.500	74	9.000	26	34.500
Niedersachsen	211.000	69	110.000	31	321.000
Nordrhein-Westfalen	351.500	67	171.000	33	522.500
Rheinland-Pfalz	116.500	65	63.500	35	180.000
Sachsen	69.500	69	32.000	32	101.500
Sachsen-Anhalt	53.000	66	27.500	34	80.500
Saarland	28.000	64	15.500	36	43.500
Schleswig-Holstein	68.500	63	39.500	37	108.000
Thüringen	63.000	63	27.000	37	100.000
Gesamt	1.880.000	67	908.000	33	2.788.000

Für die Beurteilung der Frage nach der mehr oder weniger starken Repräsentanz von Frauen in Ehrenämtern sind zwei Faktoren von zentraler Bedeutung: a) der Anteil weiblicher Mitglieder an der Gesamtzahl von Vereinsmitgliedern und b) der Vereinstyp bzw. die Vereinsgröße. Über beide Faktoren und ihren Einfluss auf den Anteil von weiblichen Amtsträgern gibt die folgende Tabelle Auskunft. Hierbei zeigt sich zum einen, dass zwischen dem Mitglieder- und dem Mitarbeiteranteil von Frauen ein enger Zusammenhang besteht: Je höher der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern, desto höher auch ihr Anteil unter dem ehrenamtlichen Mitarbeitern. Während in Kleinstvereinen (mit weniger als 100 Mitgliedern) der Frauenanteil bei den Mitgliedern 28 % und bei den Mitarbeitern 24 % beträgt, liegen diese Werte bei den Großvereinen bei 46 % bzw. 40 %.

Tab. 7: *Der Anteil weiblicher Mitglieder und von Frauen besetzten ehrenamtlichen Positionen differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße (Angaben in Prozent)*

Vereinstyp:	Anteil weiblicher Mitglieder	Anteil von Frauen in ehrenamtlichen Positionen
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	30	24
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	37	27
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	31	24
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	44	35
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	45	37
Vereinsgröße:		
bis 100 Mitglieder	28	24
101 – 300 Mitglieder	35	27
301 – 1 000 Mitglieder	41	33
Über 1 000 Mitglieder	46	40
Gesamt	42	33

Zum anderen sind beide Größen wiederum sehr stark vom Vereinstyp und der Vereinsgröße abhängig. Je größer der Verein und je stärker seine Binnendifferenzierung in verschiedene Abteilungen, desto höher ist sowohl der Anteil an weiblichen Mitgliedern als auch an weiblichen Mitarbeitern. Eine Ausnahme stellt der Vereinstyp der „Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag“, der im Vergleich zu den anderen beiden Typen von „Wenig-Sparten-Vereinen“ (und kleineren Vereinen) einen „untypisch“ hohen Anteil weiblicher Mitglieder und Mitarbeiter aufweist. Insgesamt bestätigt sich allerdings der Befund aus älteren Studien, wonach sowohl die Wahrscheinlichkeit einer Mitgliedschaft von Frauen in Sportvereinen als auch deren Partizipationschancen auf Mitarbeiterebene mit der Größe des Vereins und der Differenzierung seines Angebots bzw. Spartenprogramms steigen. Dies gilt aber wiederum nicht für die Führungsposition des Vorsitzenden, denn: Entgegen der hohen Partizipationsrate von Frauen in den meisten anderen Ämtern ist der Anteil von Vereinen mit einer Frau als 1. Vorsitzenden in der Gruppe der Großvereine mit nur knapp 7 % am geringsten.

2.7.5 Arbeitsbelastung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und Engagementgrad der Mitglieder

Für die Frage nach der Bedeutung aber auch möglicher Probleme der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen ist es nicht nur wichtig zu wissen, wie viele Personen sich dort engagieren, sondern auch in welchem Umfang sie dies tun. „Umfang“ bedeutet dabei zum einen der zeitliche Umfang ehrenamtlich geleisteter Arbeit, zum anderen der Grad der Beteiligung

von Mitgliedern an der ehrenamtlich geleisteten Arbeit. Im Folgenden sollen Auskünfte zu folgenden Fragen erteilt werden:

- a) In welchem zeitlichen Umfang wird in Sportvereinen ehrenamtliche Arbeit geleistet?
- b) Mit wie viel Arbeit sind die einzelnen Ämter verbunden, d. h. wie hoch ist die zeitliche Arbeitsbelastung in verschiedenen Positionen und Funktionen?
- c) Wie ist der Grad des Mitgliederengagements zu beurteilen?

2.7.5.1 *Der zeitliche Umfang ehrenamtlicher Tätigkeiten*

Der zeitliche Umfang ehrenamtlich geleisteter Arbeit kann in einer organisationsbezogenen und einer personenbezogenen Kennziffer veranschaulicht werden. Organisationsbezogen ist die Frage bedeutsam, wie viel ehrenamtliche Arbeit insgesamt in einem Verein geleistet wird; personenbezogen stellt sich die Frage nach der individuellen Arbeitsbelastung eines ehrenamtlich aktiven Mitglieds. Insgesamt betrachtet wird im „statistischen Durchschnittsverein“ 525 Stunden unentgeltliche Arbeit pro Monat geleistet. Für den „statistischen Durchschnittsmitarbeiter“ ergibt sich daraus eine mittlere Arbeitsbelastung von 16,2 Stunden pro Monat.⁷

Der organisationsbezogene Arbeitsumfang variiert natürlich sehr stark in Abhängigkeit von der Vereinsgröße und dem Vereinstyp (vgl. Tab. 8). Während in Kleinstvereinen (bis 100 Mitglieder) im Durchschnitt 138 Stunden pro Monat und in Kleinvereinen (101 - 300 Mitglieder) 396 Stunden pro Monat ehrenamtliche Arbeit verrichtet wird, steigt dieser Wert auf 815 Stunden bei mittelgroßen Vereinen (301 - 1.000 Mitglieder) und auf 1.463 Stunden bei Großvereinen mit mehr als 1.000 Mitgliedern.

⁷ Der organisationsbezogene Wert (525 Stunden) liegt damit deutlich über dem Ergebnis der FISAS-Studie 1991 mit 323 Stunden (Vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 225). Diesen Unterschied als Beleg für eine nachhaltige Zunahme der Mitarbeitsbereitschaft bzw. Arbeitsbelastung zu interpretieren wäre allerdings falsch. Die Ursache hierfür dürfte vielmehr darin liegen, dass der Anteil größerer Vereine (und damit auch die Zahl der Vereine mit mehr ehrenamtlichen Mitarbeitern) in der Stichprobe der aktuellen Untersuchung deutlich größer ist. So liegt die durchschnittliche Mitgliederzahl eines Vereins in unserem Sample bei 450 Mitgliedern, in der Stichprobe der FISAS-Studie von 1991 bei 299 (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 48) und der FISAS-Studie von 1996 bei 314 Mitglieder (vgl. Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 192). (Legt man die DSB-Mitgliederstatistik von 2005 zugrunde, verfügt der statistische Durchschnittsverein über 263 Mitglieder). Der personenbezogene Wert, d. h. die durchschnittliche Arbeitsbelastung eines Ehrenamtlichen entspricht dagegen mit 16,2 Stunden fast exakt dem Wert der FISAS 1991 (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 226). Dies berechtigt zumindest zu der Aussage, dass die durchschnittliche Arbeitsbelastung eines Ehrenamtlichen in den letzten 15 Jahren ungefähr konstant geblieben ist.

Tab. 8: *Zeitlicher Umfang ehrenamtlicher Arbeit in Vereinen und Arbeitsbelastung eines ehrenamtlichen Mitarbeiters (in Stunden pro Monat) differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße (Mittelwerte)*

Vereinstyp:	Gesamtzahl an ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Monat	Arbeitsbelastung eines Ehrenamtlichen (in Stunden pro Monat)
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	240	13,8
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	302	16,9
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	422	21,0
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	772	18,6
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	1.229	17,6
Vereinsgröße:		
bis 100 Mitglieder	138	11,7
101 – 300 Mitglieder	396	18,2
301 – 1.000 Mitglieder	815	19,8
Über 1.000 Mitglieder	1.463	17,0
Gesamt	525	16,2

Der gleiche Effekt zeigt sich in der Differenzierung nach Vereinstypen. Auffällig und erklärungsbedürftig ist dabei allerdings der Befund, dass die Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden in den drei Typen der Wenig-Sparten-Vereine mit der Höhe der Mitgliedsbeiträge zu steigen scheint. Dies gilt nicht nur für die Gesamtzahl an Arbeitsstunden pro Monat (die sehr stark von der Vereinsgröße abhängt), sondern auch für die durchschnittliche Arbeitsbelastung pro Mitarbeiter! Während in Wenig-Sparten-Vereinen mit geringem Mitgliedsbeitrag die durchschnittliche Arbeitsbelastung fast 14 Stunden pro Monat beträgt, liegt sie bei jenen mit hohem Mitgliedsbeitrag bei 21 Stunden. Offenkundig unterscheiden sich (kleine) Wenig-Sparten-Vereine also in Hinblick darauf, beide Mitgliederressourcen – Zeit und Geld – gleichermaßen in unterschiedlichem Umfang mobilisieren zu müssen bzw. zu können.⁸

Bezogen auf die Vereinsgröße ergeben sich für die durchschnittliche Arbeitsbelastung pro Mitarbeiter die gleichen Ergebnisse wie bei der FISAS 1991: Während die zeitliche Belastung in Kleinstvereinen (bis 100 Mitglieder) mit 12 Stunden (1991: 13 Stunden) weit unter dem Durchschnitt liegt, steigt sie bei den Vereinen mit 101–300 Mitglieder auf 18 Stunden (1991: 18 Stunden) und bei den Vereinen mit 301–1.000 Mitgliedern auf 20 Stunden (1991: 20 Stunden).

⁸ Überdurchschnittlich viel Geld und Mitarbeitsbereitschaft müssen vor allem jene Vereine mobilisieren, die anlagen- und gerätetechnisch aufwändige Sportarten betreiben und die Sport-Infrastruktur selbst erstellen und unterhalten.

In Großvereinen sinkt sie (aufgrund des verstärkten Einsatzes bezahlter Mitarbeiter) dann wieder geringfügig auf 17 Stunden (1991: 18 Stunden) (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 226 und S. 410, Tab. A. 6.10).

Dies bedeutet, dass sich die aus steigenden Mitgliederzahlen in wachsenden Vereinen ergebende Mehrarbeit nicht auf eine proportional dazu steigende Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter verteilt, sondern die durchschnittliche zeitliche Arbeitsbelastung pro Mitarbeiter mit dem Größenwachstum eines Vereins deutlich ansteigt.

2.7.5.2 Arbeitsbelastung in verschiedenen Ämtern und Positionen

Unterschiede in der Art und dem Umfang der Aufgaben in verschiedenen Ämtern und ihrer Stellung in der Positionshierarchie lassen vermuten, dass die zeitliche Belastung entsprechend unterschiedlich ausfällt. Die mit Abstand größte zeitliche Belastung ist mit dem Amt des 1. Vorsitzenden (mit durchschnittlich fast 24 Stunden Arbeit pro Monat) und der Tätigkeit des Trainers/Übungsleiters (mit rd. 21 Stunden Arbeit pro Monat) verbunden. Die Arbeitsbelastung im Rahmen der sonstigen Vorstandspositionen liegt zwischen 8 und 12,5 Stunden pro Monat mit Ausnahme der Rolle des Kassierers/ Schatzmeisters, der für seine Arbeit im Durchschnitt rd. 16 Stunden benötigt. Ein deutlich geringerer Einsatz ist mit der Arbeit in Abteilungsvorständen, der Rolle des Pressewarts, des Schiedsrichters und den „sonstigen ehrenamtlichen Positionen“ verbunden, die zwischen 4,5 und 6 Stunden Arbeit pro Monat erfordern (vgl. Tab. 9, letzte Spalte).

Tab. 9: Durchschnittliche Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Monat nach Ämterkategorien und Vereinsgröße

Ämterkategorie	Vereinsgröße				gesamt
	bis 100 Mitglieder	101–300 Mitglieder	301–1.000 Mitglieder	über 1.000 Mitglieder	
Vorsitzender	16,2	24,4	28,3	33,8	23,7
stellv. Vorsitzender	7,4	14,0	15,3	17,5	12,5
Geschäftsführer	3,6	5,7	10,4	28,5	8,8
Kassierer/ Schatzmeister	9,3	16,7	21,0	24,0	16,1
Jugendleiter	5,7	12,4	15,2	11,5	10,7
Sportwart	5,4	10,9	10,8	11,2	9,0
Pressewart	2,2	5,3	6,2	7,4	4,7
Weitere Vorstandsmitglieder	4,2	9,1	10,3	10,4	7,8
Mitglieder in Abteilungsvorständen	0,7	3,5	10,4	14,3	5,6
Schieds-/Kampfrichter	2,4	5,1	9,0	10,1	5,7
Trainer-/Übungsleiter	13,8	24,3	27,8	19,6	20,9
Sonstige ehrenamtliche Positionen	2,6	5,4	5,8	7,5	4,8

In der Differenzierung nach Größenklassen (vgl. Tab. 9) wird die überdurchschnittlich hohe zeitliche Belastung fast aller Amtsträger in den mittelgroßen Vereinen (301–1.000 Mitglieder) nochmals deutlich sichtbar. Aufgrund ihrer im Unterschied zu den Großvereinen nicht oder nur eingeschränkt vorhandenen Möglichkeiten des Einsatzes von bezahlten Kräften und hauptamtlichem Personal liegt etwa die Arbeitsbelastung bei den 1. Vorsitzenden, der Kassierer, der Jugendleiter, den Abteilungsvorständen und der Trainer um fünf bis sieben Stunden pro Monat über dem Durchschnitt. Die Grenzen der zeitlichen Belastbarkeit von Ehrenamtlichen im Bereich der administrativen Aufgaben werden vor allem bei Großvereinen sichtbar. Die Funktionen des 1. Vorsitzenden und des Geschäftsführers sind die mit durchschnittlich 33,8 Stunden bzw. 28,5 Stunden pro Monat die arbeitsintensivsten aller Vereins- und Ämterkategorien. Die ganz offenkundig steigende Arbeitsbelastung des ehrenamtlichen Führungspersonals in größeren Vereinen könnte mit ein Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Funktionen sein.

Die Differenzierung nach Vereinstypen (vgl. Tab. 10) bestätigt den obigen Befund, dass in Wenig-Sparten-Vereinen mit höheren Mitgliedsbeiträgen in den meisten Ämtern auch mehr bzw. länger gearbeitet wird als in jenen mit niedrigen Beiträgen, insbesondere in den Funktionsbereichen der Jugendarbeit und des Trainings.

Tab. 10: Durchschnittliche Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Monat nach Ämterkategorien und Vereinstypen

Ämterkategorie	Vereinstyp					gesamt
	Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	Mehrspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	Großsportvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	
Vorsitzender	18,8	21,8	26,3	26,6	32,6	23,7
stellv. Vorsitzender	9,3	13,1	15,8	13,7	17,2	12,5
Geschäftsführer	4,6	5,8	7,6	8,3	23,6	8,8
Kassierer/Schatzmeister	11,8	15,9	18,4	18,0	23,4	16,1
Jugendleiter	9,2	10,6	15,0	11,3	13,1	10,7
Sportwart	7,4	11,1	13,2	8,4	10,8	9,8
Pressewart	3,6	5,2	5,8	4,8	6,3	4,7
Weitere Vorstandsmitglieder	6,3	7,6	11,4	8,0	10,8	7,8
Mitglieder in Abteilungsvorständen	1,8	1,3	1,4	10,4	13,6	5,5
Schieds-/Kampfrichter	3,9	3,1	2,8	7,8	11,2	5,7
Trainer-/Übungsleiter	17,4	20,9	26,7	26,6	21,8	20,9
sonstige ehrenamtliche Positionen	3,9	4,4	5,5	5,4	6,6	4,8

2.7.5.3 *Engagementgrad der Mitglieder*

Mit der Zahl der freiwillig tätigen Mitglieder und dem zeitlichen Umfang unentgeltlich erbrachter Arbeitsleistungen wurden bereits wichtige Hinweise zum Ausmaß und der Bedeutung des Mitgliederengagements in Sportvereinen gegeben. Um allerdings die Frage noch genauer beantworten zu können, in welchem Maße Sportvereine auf das Mitarbeitspotential ihrer Mitglieder angewiesen sind bzw. es ihnen gelingt, dieses auszuschöpfen, wurden zwei weitere Indikatoren gebildet, um den Engagementgrad abzubilden:

- die „Betreuungsquote“ (gemessen als „Zahl der Mitglieder pro ehrenamtlichem Mitarbeiter“), die Auskunft über den Grad der Beteiligung der Mitglieder an ehrenamtlichen Aufgaben gibt, und
- der „Engagementkoeffizient“ (gemessen als „Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Mitglied“), der Auskunft darüber gibt, in welchem relativen Umfang ehrenamtliche Arbeit geleistet wird bzw. in welchem Ausmaß Mitglieder vom unentgeltlichen Arbeitseinsatz der Ehrenamtlichen profitieren.

Im Durchschnitt aller Vereine ist fast jedes 14. Mitglied ehrenamtlich aktiv. Dabei kommen jedem einzelnen Mitglied die „Erträge“ von durchschnittlich 2,2 Stunden kostenloser Arbeit pro Monat eines Ehrenamtlichen zugute. Diese Kennziffern variieren allerdings sehr stark in Abhängigkeit vom Vereinstyp und der Vereinsgröße (vgl. Tab. 11). Zunächst fällt der auch aus älteren Untersuchungen bekannte Größeneffekt auf: je größer die Zahl der Mitglieder eines Vereins, desto geringer der Anteil der ehrenamtlich Aktiven. Hat in einem Verein mit weniger als 100 Mitgliedern noch fast jedes 6. Mitglied eine feste Aufgabe übernommen, ist es in einem Großverein (über 1 000 Mitglieder) nur noch jedes 35. Mitglied. Das gleiche Bild ergibt sich bei der Betrachtung der arbeitszeitbezogenen Kennziffern: Während in kleinen Vereinen (bis zu 300 Mitglieder) und Vereinen mit wenig Sparten zwischen 2,5 und 3 Stunden im Monat ehrenamtliche Arbeit pro Mitglied geleistet werden, sinkt dieser Wert in den Großvereinen auf rd. eine Stunde.

Drei Ursachen können hierfür verantwortlich gemacht werden:

- Die in der Ökonomie als „Skaleneffekt“ bekannte Möglichkeit größerer Organisationen, viele Aufgaben (insbesondere im administrativen Bereich) durch den Einsatz entsprechender Technologien effizienter zu erledigen mit der Konsequenz, dass der Personalbedarf nicht proportional zur Zahl der Mitglieder steigt.
- Die mit der Vereinsgröße wachsenden Möglichkeiten und/oder Notwendigkeiten, Aufgaben an bezahlte Kräfte zu delegieren, mit der ehrenamtlich geleistete Arbeit ergänzt oder ersetzt wird.
- Ausgeprägtere Probleme in der Rekrutierung ehrenamtlicher Mitarbeiter in größeren Sportvereinen aufgrund einer geringeren Bindungs- und Mitarbeitsbereitschaft der Mitglieder, die eine stärker ausgeprägte „Dienstleistungsmentalität“ aufweisen.

Tab. 11: Zahl der Mitglieder pro ehrenamtlichem Mitarbeiter und Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Mitglied und Monat differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße (Mittelwerte)

Vereinstyp	Zahl der Mitglieder pro ehrenamtlichem Mitarbeiter	Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Mitglied und Monat
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	8,6	2,5
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	10,1	2,7
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	19,6	2,3
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	15,2	2,1
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	28,0	1,1
Vereinsgröße		
bis 100 Mitglieder	5,7	3,1
101 – 300 Mitglieder	11,9	2,2
301 – 1 000 Mitglieder	17,8	1,6
Über 1 000 Mitglieder	35,0	0,9
Gesamt	13,8	2,2

2.7.6 Zur wirtschaftlichen Bedeutung ehrenamtlicher Mitarbeit

Eine Ermittlung des monetären Gegenwerts der in Vereinen freiwillig und unbezahlt geleisteten Arbeit ist in zweierlei Hinsicht bedeutsam. Auf der Ebene des einzelnen Vereins bzw. einzelner Vereinstypen ist die Frage von Interesse, in welchem Umfang sie durch die unbezahlte Arbeit ihrer Mitglieder „Kosten“ sparen in dem Sinne, als insbesondere Lohnkosten anfallen würden, wenn – rein hypothetisch betrachtet – die Arbeit von bezahlten Kräften erbracht werden müsste. In volkswirtschaftlicher Perspektive ist die Frage interessant, welchen Beitrag Sportvereine mit dem Freiwilligenengagement ihrer Mitglieder zur Wohlfahrtsproduktion eines Landes leisten, einer produktiven Leistung, die aufgrund ihres nicht-monetären Charakters aber keinen Eingang in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung findet.

Eine Ermittlung des Beitrags der Freiwilligenarbeit im Sportvereinen zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung und der durch sie realisierten „Kostenersparnis“ steht allerdings vor erheblichen Problemen.

Neben der Frage, von welchem fiktiven Marktpreis man für die qualitativ ausgesprochen heterogenen Arbeitsleistungen von Ehrenamtlichen ausgehen soll, stellt sich das Problem

der Ermittlung der von Person zu Person und situationsbezogen stark schwankenden Produktivität der Arbeit dieser Personengruppe.⁹

Um dennoch die ökonomische Bedeutung der ehrenamtlich erbrachten Arbeitsleistung hinsichtlich ihres „Geldwertes“ ungefähr abschätzen zu können, soll im Anschluss an Heinemann & Schubert (1995) auf das Verfahren einer Rechnung mit „Schattenpreisen“ zurückgegriffen werden. Dabei wird im Folgenden von einem Brutto-Stundenlohn von € 15.- als geldwertem Äquivalent für eine Stunde ehrenamtliche Arbeit ausgegangen.¹⁰ Die durch das ehrenamtliche Engagement erzielte Wertschöpfung ergibt sich dann aus der Multiplikation der Zahl der Arbeitsstunden mit diesem Betrag. In der Tabelle 12 sind analog zur vorherigen Tabelle 1 die ermittelten Ergebnisse zur vereinsbezogenen Wertschöpfung und zur Wertschöpfung pro Mitglied aufgeführt. Um die Relation dieser fiktiven „Kosten“ bzw. des Nutzens, den die Mitglieder aus der Arbeit der ehrenamtlich Aktiven ziehen, zu den von den Mitgliedern real zu tragenden Kosten in Form des monatlichen Mitgliedsbeitrags abzubilden, werden zum Vergleich in der letzten Spalte die durchschnittlichen monatlichen Mitgliedsbeiträge eines erwachsenen Mitglieds aufgeführt. Danach ergibt sich folgendes Bild:

Im Durchschnitt aller Vereine wird dort pro Monat ehrenamtliche Arbeit im Gegenwert von € 7.875.- verrichtet. Der geldwerte Vorteil für das einzelne Mitglied aus diesem Engagement beträgt mit € 33,00 ungefähr das Doppelte des durchschnittlichen monatlichen Beitrags eines Erwachsenen (€ 15,56). Sowohl die durchschnittliche Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit insgesamt als auch das Ausmaß, in dem die Mitglieder davon als eine für sie kostenlose Ressource profitieren, variieren dabei stark mit dem jeweiligen Vereinstyp und der Größe des Vereins. Die relativ größte wirtschaftliche Bedeutung hat das ehrenamtliche Engagement in Wenig-Sparten-Vereinen und mittelgroßen Vereinen mit geringem Mitgliedsbeitrag. In diesen Vereinstypen liegt der geldwerte Vorteil durch das ehrenamtliche Engagement für die Mitglieder um vier- bis siebenmal höher als der durchschnittliche monatliche Beitrag, der von diesen zu zahlen ist. In Großvereinen bewegen sich die monatlichen Beiträge und die Wertschöpfung durch die ehrenamtlichen Mitarbeiter in ungefähr gleicher Höhe.

⁹ Nicht abschätzbar, weil viel zu heterogen und stark schwankend sind die Arbeitsleistungen der Mitglieder ohne Amt. Sie können in die folgenden Berechnungen ebenso wenig eingehen, wie die Arbeitsleistungen von Nicht-Mitgliedern, insbesondere von Eltern, ohne die die (zumeist wettkampf- und leistungssportorientierte) Kinder- und Jugendarbeit von Vereinen wohl kaum möglich wäre. Unabhängig davon kann ganz grundsätzlich die Frage aufgeworfen werden, ob die mit „Amtshandlungen“ und „Vereinsarbeit“ verbrachte Zeit überhaupt als „Arbeit“ (mit Lastcharakter) im klassischen Sinne betrachtet werden kann, wenn diese (zumindest in einem mehr oder weniger großen Umfang) den Charakter einer selbstbestimmten Freizeitbeschäftigung aufweist. (Vgl. zu diesen Problemen ausführlicher Heinemann & Schubert, 1994, S. 227)

¹⁰ Dies entspräche einem Brutto-Jahresgehalt von ca. € 31.200.- eines „fiktiven“, vollzeitbeschäftigten Vereinsmitarbeiters.

Ein Sonderfall stellen die Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag dar. In ihnen liegt der durchschnittliche monatliche Mitgliedsbeitrag viermal höher als der Betrag, zu dem ein Mitglied von der Ehrenamtsarbeit profitiert. Die ermittelten Wertschöpfungsbeiträge (insgesamt und pro Mitglied) lassen allerdings vermuten, dass dies nur teilweise darauf zurück zu führen ist, dass „Zeit“ durch „Geld“, d. h. ehrenamtliche durch bezahlte Mitarbeit ersetzt wurde. Hauptursache dürfte eine gänzlich andere Kostenstruktur aufgrund besonders teurer Sportarten bzw. Sportanlagen sein (z. B. Golf).

Tab. 12: Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit gesamt und pro Mitglied (in € pro Monat) und monatlicher Mitgliedsbeitrag für einen Erwachsenen differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße (Mittelwerte)

1	Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit insgesamt	Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit pro Mitglied	Monatlicher Mitgliedsbeitrag eines Erwachsenen
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	3.600.-	37,50	5,25
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	4.530.-	40,50	24,12
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	6.330.-	34,50	149,06
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	11.580.-	31,50	8,05
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	18.435.-	16,50	12,92
Vereinsgröße:			
bis 100 Mitglieder	2.070.-	46,50	14,22
101 – 300 Mitglieder	5.940.-	33,00	15,97
301 – 1 000 Mitglieder	12.225.-	24,00	16,38
Über 1 000 Mitglieder	21.945.-	13,50	16,80
Gesamt	7.875.-	33,00	15,56

Bei der Betrachtung der Größenklassen fällt auf, dass die Wertschöpfungsbeiträge pro Mitglied durch das ehrenamtliche Engagement mit der Vereinsgröße abnehmen, wohingegen der durchschnittliche Mitgliedsbeitrag in allen vier Größenklassen ungefähr gleich groß bleibt. Eine Erklärung hierfür dürfte der in größeren Vereinen deutlich höhere Anteil von Kindern und Jugendlichen sein.

Grundlage für die Abschätzung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der ehrenamtlichen Arbeit in Sportvereinen bildet die Gesamtzahl an Arbeitsstunden aller ehrenamtlichen Mitarbeiter pro Jahr, die auf die Gesamtzahl der Vereine hochgerechnet und mit dem Schattenpreis von € 15.- je Arbeitsstunde anschließend multipliziert wurde.

Von den Funktionsträgern in den Sportvereinen Deutschlands werden nach dieser Rechnung rd. 557 Millionen unbezahlte Arbeitsstunden pro Jahr erbracht. Der jährliche Beitrag zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung liegt damit bei ca. 8,5 Milliarden Euro. In der folgenden Tabelle werden die beiden Kennziffern differenziert nach Bundesländern aufgeführt.

Tab. 13: Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr und der volkswirtschaftliche Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit in Sportvereinen differenziert nach Bundesländern (Hochrechnung)

Bundesland	Zahl der ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden in allen Vereinen (in Mio. Stunden pro Jahr)	Wertschöpfung durch ehrenamtliche Mitarbeit (in Mio. Euro pro Jahr)
Baden-Württemberg	96,7	1.450,1
Bayern	80,5	1.207,4
Berlin	10,6	158,4
Brandenburg	12,2	183,1
Bremen	4,2	61,7
Hamburg	5,3	79,9
Hessen	47,0	705,1
Mecklenburg-Vorpommern	5,1	75,8
Niedersachsen	61,3	919,4
Nordrhein-Westfalen	101,2	1.518,5
Rheinland-Pfalz	40,2	603,4
Sachsen	20,0	300,2
Sachsen-Anhalt	18,8	281,9
Saarland	7,3	110,2
Schleswig-Holstein	23,8	355,8
Thüringen	22,8	341,6
Gesamt	556,9	8.507,5

2.7.7 Probleme der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen

Mit der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen sind neben vielen Vorteilen auch eine ganze Reihe von Schwächen und Nachteilen verbunden. Hierbei stellt sich zum einen die Frage, in wie weit diese in den Vereinen zu (mehr oder weniger massiven) Problemen führen bzw. als solche wahrgenommen werden. Zum anderen ist es im Hinblick auf die „strategische Handlungskompetenz“ von Sportvereinen im Bereich der Personalpolitik wichtig etwas darüber zu erfahren, ob und in welcher Form sie auf solche Probleme reagieren und wie erfolgreich sie dabei sind.

Wie alle Vereinsuntersuchungen der Vergangenheit einschließlich der vorliegenden zeigen, besitzt die Aufgabe der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern in

Sportvereinen höchste Priorität. Allerdings ist der „Problemcharakter“ dieser Aufgabe durchaus umstritten.

Einerseits gibt es kaum Vereinsvertreter, die nicht über eine zu geringe bzw. eine nachlassende Mitarbeitsbereitschaft von Vereinsmitgliedern klagen. Andererseits sind diese Klagen wiederum stark zu relativieren, da sie sich nicht mit den wissenschaftlichen Befunden zum Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements decken. Eine mögliche Erklärung für diese Kluft ist, dass es sich mit der Ressource der „freiwilligen unentgeltlichen Mitarbeitsbereitschaft“ in Vereinen ähnlich wie mit der Ressource „Geld“ verhält: Beide sind im Verhältnis zu den Wachstumszielen von Vereinen strukturell bedingt (in aller Regel) chronisch knapp und schwer zu generieren, mit der Folge, dass bei ihrer Beurteilung die Einschätzung dominiert, davon im Grunde immer zu wenig zu besitzen.

Eine methodische Schwäche vergangener FISAS-Studien lag darin, dass durch die Arbeit mit „Aufgaben- und Problemskalen“ aus den Ergebnissen nicht klar erkennbar war, ob in der Rekrutierung und Einbindung von ehrenamtlichem Personal „nur“ eine besonders wichtige, weil fortwährend zu bewältigende Aufgabe oder (auch) ein massives Problem gesehen wurde. Deshalb wurde in der aktuellen Untersuchung explizit nach vorhandenen Problemen und Lösungsansätzen im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeit gefragt.

Erste Hinweise auf mögliche Probleme im Bereich „ehrenamtlicher Mitarbeit“ gibt die Frage nach der Zahl und Art von aktuell (d. h. zum Befragungszeitpunkt) nicht besetzten Ämtern und Positionen. Danach sind in rd. 2/3 der Vereine (65 %) alle vorhandenen Stellen auch besetzt. 1/3 der Vereine (35 %) berichtet dagegen von mindestens einer Vakanz. Und zwar waren in 17 % der Vereine zum Befragungszeitpunkt eine Position, in 11 % zwei Positionen und in weiteren 7 % der Vereine drei oder mehr Ämter nicht besetzt.¹¹ Die Wahrscheinlichkeit von nicht besetzten Ämtern steigt mit der Größe des Vereins¹², was allerdings schlicht eine Folge der größeren Anzahl von ehrenamtlichen Positionen sein kann, also nicht als Beleg für größere Probleme der Ämterbesetzung in größeren Vereinen gewertet werden darf.

Die Vereine wurden gebeten anzugeben, um welche Positionen es sich hierbei handelt (vgl. dazu Tab. 14). Von vergleichsweise geringer Bedeutung erweisen sich dabei Vakanzen in der Position des 1. und 2. Vorsitzenden, die nur in 0,8 % bzw. 2,0 % der Fälle zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt waren. Aufgrund ihres deutlich häufigeren Auftretens weitaus kritischer zu bewerten ist das Fehlen eines Sportwarts in 10,4 % und eines Pressewarts in 15,9 % der Vereine.

¹¹ Auf die Gesamtzahl der Vereine hochgerechnet ergeben dies rd. 58.660 Vereine, die alle Positionen besetzt haben. Diesen stehen 15.200 Vereine, in denen ein Amt, 9.450 Vereine, in denen zwei Ämter und 6.660 Vereine, die drei oder mehr Ämter zurzeit nicht besetzen können, gegenüber.

¹² In Vereinen bis 100 Mitglieder berichten 27 % der Vereine von (mindestens) einer nicht besetzten Stelle, in Vereinen zwischen 101 – 300 Mitglieder sind dies 32 %, in Vereinen mit 301–1.000 Mitglieder 40 % und in Vereinen mit mehr als 1.000 Mitgliedern 55 %.

Wenngleich keine Aussagen dazu möglich sind, in wieweit andere Mitarbeiter diese Aufgaben übernommen haben und sie in qualitativ zufrieden stellender Weise erledigen, signalisieren diese Vakanzen doch Problemlagen in zwei zentralen Funktionsbereichen des Vereins: der strategischen und operativen Planung des Sportbetriebs und der Außendarstellung des Vereins in Form von Öffentlichkeitsarbeit und Werbung.

Tab. 14: Häufigkeit von zum Befragungszeitpunkt nicht besetzten Positionen in Sportvereinen im ehrenamtlichen Bereich auf der Basis einer Hochrechnung (Mehrfachnennungen möglich)

nicht besetzte Ämterkategorien:	Zahl der Vereine	
	abs.	%
Vorsitzender	720	0,8
stellv. Vorsitzender	1.800	2,0
Kassierer, Schatzmeister	3.500	3,9
Sportwart	9.400	10,4
Pressewart	14.300	15,9
Sonstige Vorstandspositionen	10.300	11,5
Ämter und Funktionen in Abteilungsvorständen	8.000	8,9
Schieds-/Kampfrichter	5.000	5,5
Sonstige Ämter	6.400	7,1

Unabhängig von der Frage aktueller Vakanzen wurden die Vereine des Weiteren gefragt: „Gibt oder gab es in den letzten zwei Jahren in Ihrem Verein Probleme im Bereich ,ehrenamtlich Aktive und freiwillige Helfer-/innen“?“

40 % der Vereine beantworteten diese Frage mit „ja“, 60 % mit „nein“. In der Differenzierung nach Vereinstypen und Größenklassen ergibt sich für die Vereine mit Problemen im Bereich der Freiwilligenarbeit folgendes Bild: Kleinstvereine mit weniger als 100 Mitglieder gelingt es aufgrund der größeren Homogenität ihrer Mitgliedschaft, der stärkeren „sozialen Nähe“ und des Kontakts ihrer Mitglieder offenkundig am besten die Mitarbeitsbereitschaft ihrer Mitglieder zu mobilisieren. Der Anteil der Vereine mit Problemen auf diesem Gebiet ist mit 27 % deutlich geringer als in den Vereinen anderer Größenklassen.

Tab. 15: Anteil der Vereine mit Problemen im Bereich „ehrenamtlich aktive und freiwillige Helfer“ differenziert nach Vereinstyp und Vereinsgröße (Angaben in Prozent)

Vereinstyp	Anteil der Vereine mit Problemen (in %)
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	36
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	37
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	43
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	46
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	50
Vereinsgröße	
bis 100 Mitglieder	27
101 – 300 Mitglieder	46
301 – 1 000 Mitglieder	50
Über 1 000 Mitglieder	46
Gesamt	40

Die Vereinsvertreter wurden des Weiteren darum gebeten anzugeben, um welche Probleme es sich dabei handelt. Am häufigsten wurde dabei allgemein auf eine „zu geringe bzw. nachlassende Mitarbeitsbereitschaft der Mitglieder“ verwiesen. Hinweise dieser Art gaben 14 % aller Vereine (bzw. 34 % der Vereine mit Problemen im Bereich freiwilliger Mitarbeit). Alle weiteren Bemerkungen enthielten konkretere Angaben zu Problemen der Besetzung von Stellen bzw. der Erledigung von Aufgaben in bestimmten Bereichen des Vereins: In 7,1 % aller Vereine (bzw. 17,5 % der Vereine mit Problemen) ergeben sich Einschränkungen im Leistungsangebot aufgrund „fehlender Trainer/Übungsleiter“, in 6,0 % (bzw. 14,9 %) der Vereine treten Probleme aufgrund „nicht besetzter Vorstandspositionen“ auf.

Tab. 16: Art und Häufigkeit von Problemen im Bereich „ehrenamtlich Aktive und freiwillige Helfer/-innen“ (Mehrfachnennungen möglich)

Art der Probleme im Bereich ehrenamtlicher und freiwilliger Mitarbeit	Zahl der Vereine (Hochrechnung)	%-Anteil an allen Vereinen	%-Anteil an Vereinen mit Problemen im Bereich „freiwilliger Mitarbeit“
allgemein zu geringe bzw. sinkende Bereitschaft der Mitglieder sich zu engagieren	12.400	13,8	34,3
zu wenige bzw. fehlende Personen im sportpraktischen Bereich (Trainer/Übungsleiter, Betreuer, Schiedsrichter)	6.400	7,1	17,5
Probleme bei der Besetzung von Vorstandspositionen	5.400	6,0	14,9
zu wenige bzw. fehlende Helfer bei der Pflege der Sportanlagen	3.100	3,4	8,4
Probleme der Amtsnachfolge	2.600	2,9	7,1
zu wenige bzw. fehlende Helfer bei der Durchführung von Sport- und anderen Veranstaltungen	540	0,6	1,6
sonstige Probleme	1.500	1,7	4,1

Weitaus weniger häufig treten Probleme auf, wenn es um die Aktivierung von freiwilligen Helfern geht. Vergleichsweise unproblematisch ist die Mobilisierung von Mitgliedern im Rahmen der Durchführung von Sport- und anderen Veranstaltungen; hier beklagten sich nur 0,6 % der Vereine über ein unzureichendes Engagement. Deutlich ausgeprägter ist im Vergleich dazu das Problem von zu wenigen Helfern bei der Pflege von Sportanlagen, auf das 3,4 % der Vereine verwiesen, ein Problem, das im Zuge der zunehmenden Tendenz von Kommunen die Pflegeverantwortung für Sportstätten an Vereine zu übertragen, zukünftig an Bedeutung gewinnen könnte.

Da es sich bei der Mobilisierung der Mitarbeitsbereitschaft von Vereinsmitgliedern allgemein und der Suche nach Personen für bestimmte Aufgaben und Ämter um ein „Dauerproblem“ handelt, überrascht nicht, dass die überwiegende Mehrheit der Vereine (84 %) auch Angaben zu Initiativen und Maßnahmen machte, mit denen versucht wurde, diese Probleme zu lösen.

Über die Hälfte der genannten Lösungsversuche entfällt dabei allerdings auf die „klassische“, vereintypische Strategie, nämlich der gezielten, individuellen Ansprache von vertrauenswürdigen Personen im Verein mit dem Ziel, sie zur Übernahme einer Aufgabe bzw. eines Amtes zu überreden.

57 % der Vereine, die Initiativen zur Problemlösung ergriffen, bzw. 16 % aller Vereine versuchten es mit dem traditionellen Instrument der Überzeugungsarbeit. 12 % der Vereine (mit Initiativen zur Problemlösung) bzw. 3,5 % aller Vereine versuchten über eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Werbung neue Mitarbeiter von außen zu gewinnen. In der gleichen Größenordnung bewegen sich Maßnahmen, bei denen die Vereinsstruktur und/oder die Vereinssatzung geändert wurden (z. B. Änderungen in der Stellenstruktur, von Positions- und Aufgabenbeschreibungen, der Amtsdauer etc.). Dahinter rangieren Versuche a) der gezielten Ansprache und Einbindung von Eltern in die Vereinsarbeit (8,6 %), b) des verstärkten Einsatzes sozialer Anreize und Motivationsmaßnahmen, wie z. B. Ehrungen, Helferpartys (6,6 %) und c) durch monetäre Anreize (z. B. in Form der Zahlung von Aufwandsentschädigungen, der Übernahme der Kosten für Bildungsmaßnahmen) mehr Personen zur Mitarbeit zu bewegen.

Tab. 17: Initiativen und Maßnahmen zur Lösung von Problemen im Bereich „ehrenamtlich Aktive und freiwillige Helfer/-innen“ (Mehrfachnennungen)

Initiativen und Maßnahmen	Zahl der Vereine (Hochrechnung)	%-Anteil an allen Vereinen	%-Anteil an Vereinen, die Initiativen zur Problemlösung unternahmen
Einzelgespräche mit dem Ziel der Überredung und Überzeugung	14.800	16,4	57,4
nach außen gerichtete Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung (verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, etc.)	3.200	3,5	12,4
Änderungen in der Vereinsstruktur bzw. Vereinssatzung	3.100	3,4	11,8
verstärkte Einbeziehung von Eltern in die Vereinsarbeit	2.200	2,5	8,6
gezielte (nicht-monetäre) Anreize und Motivationsmaßnahmen (z. B. Helferparties, Ehrungen etc.)	1.400	1,6	6,6
monetäre Anreize (z. B. Bezahlung von Aus-/Weiterbildungsmaßnahmen, Aufwandsentschädigungen etc.)	1.400	1,6	6,6
sonstige Maßnahmen	1.300	1,4	4,9

Der Erfolg der verschiedenen Initiativen und Maßnahmen der Vereine, die Mitarbeitsbereitschaft zu fördern und Personen zur Übernahme eines Amtes bzw. einer Aufgabe zu überreden, ist allerdings eher „durchwachsen“. Nur 42 % der Vereine bezeichnen ihre Anstrengungen als „erfolgreich“, eine fast gleich große Gruppe (39 %) als „nicht erfolgreich“.

19 % der Vereine sah sich nicht in der Lage, ein Urteil darüber abzugeben, ob die durchgeführten Maßnahme(n) erfolgreich waren, weil entweder der Befragungsperson die entsprechenden Informationen fehlten oder aufgrund einer noch laufenden Initiative der Erfolg bzw. Misserfolg zum Befragungszeitpunkt noch nicht absehbar war. Interessanterweise bestehen außer einer um etwa 5 % geringeren Erfolgswahrscheinlichkeit der eingeleiteten Maßnahmen bei kleinen Vereinen mit weniger als 100 Mitgliedern keine Unterschiede zwischen den Vereinstypen und anderen Größenklassen.

Tab. 18: Erfolg der unternommenen Initiativen und Maßnahmen zu Lösung der Probleme im Bereich „ehrenamtlich Aktive und freiwillige Helfer/-innen“ (Angaben in Prozent)

Vereinstyp:	erfolgreich	nicht erfolgreich	weiß nicht
Wenig-Sparten-Vereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	38	39	23
Wenig-Sparten-Vereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	46	39	16
Wenig-Sparten-Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	44	41	15
Mittelgroße Mehr-Sparten-Vereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	43	40	18
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	44	39	18
Vereinsgröße:			
bis 100 Mitglieder	38	44	19
101–300 Mitglieder	43	36	21
301–1.000 Mitglieder	44	40	16
Über 1.000 Mitglieder	41	38	21
Gesamt	42	39	19

In der Gesamtbetrachtung bestätigen die Daten die herausragende Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements und der Freiwilligenarbeit in den Sportvereinen Deutschlands. Die Untersuchung liefert weder Indizien für eine „Krise des Ehrenamtes“ noch Belege dafür, dass die Arbeit in vielen Vereinen durch ein mangelndes Engagement ihrer Mitglieder nachhaltig beeinträchtigt wird. Dennoch ist die Mitgliedermobilisierung für eine Minderheit von Vereinen durchaus problembehaftet. Zudem scheinen die von den Vereinen dabei eingesetzten Problemlösungsstrategien nur begrenzt erfolgreich zu sein. Dies wirft die Frage auf, wie die strukturellen Bedingungen des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen verbessert werden könnten um ihr Anreizpotential und ihren Aufforderungscharakter zu steigern. Bezugspunkte müssen dabei die durch eine „chronische“ Zeitknappheit und hohe Flexibilitätsanforderungen gekennzeichneten Lebensbedingungen und die unterschiedlichen Werthaltungen und Freizeitinteressen verschiedener Mitglieder- bzw. Bevölkerungsgruppen sein.

Ansätze möglicher Lösungen wären auf der Ebene des einzelnen Vereins: a) die Schaffung von hinsichtlich des Zeitumfangs und den Tätigkeitsanforderungen stärker abgestuften Möglichkeiten des Engagements mit und ohne Amt, b) gezielte Einarbeitungs- und Begleitprogramme für „Einsteiger“ durch „alte Hasen“, c) explizite Stellenbeschreibungen für verschiedene Ämter und Funktionen, die die Transparenz und Planbarkeit für Interessenten erhöhen und d) eine aktivere Dokumentation und Kommunikation der Vorteile und des individuellen Nutzens von Freiwilligenarbeit im Sport. Daneben sind vereinsübergreifende Initiativen und Maßnahmen zu forcieren (wie z. B. die in einigen Regionen Deutschlands eingeführte Ehrenamts-Card), um die Attraktivität des ehrenamtlichen Engagements zu steigern.

2.8 Kooperationen der Sportvereine und kommunale Integration

Volker Rittner & Robert Keiner

2.8.1 Zusammenfassung

Sportvereine gehen eine kooperative Beziehung am häufigsten mit einem anderen Sportverein oder mit einer Schule ein. Von den befragten Sportvereinen kooperieren 70 % mit anderen Sportvereinen und 62 % mit Schulen. Jeweils zwischen 24 und 12 % der Sportvereine unterhalten Beziehungen mit Kindertagesstätten (24 %), Wirtschaftsunternehmen (21 %), Krankenkassen (18 %), Jugendämtern (15 %) und kommerziellen Sportanbietern (11 %). Vergleichsweise gering mit 3 % ist der Anteil der Vereine, die mit Gesundheitsämtern kooperieren.

Vielspartenvereine (Großvereine, Mehrspartenvereine) sind im Durchschnitt deutlich kooperationsfreudiger als Wenigspartenvereine, d. h. Vielspartenvereine kooperieren im Durchschnitt mit deutlich mehr Typen von Kooperationspartnern als Wenigspartenvereine.

Bei sieben der acht analysierten Typen von Kooperationspartnern nutzen jeweils mehr als 50 % der kooperierenden Sportvereine ihre kooperative Beziehung zum Informationsaustausch (anderer Sportverein 63 %, Kindertagesstätte 54 %, Wirtschaftsunternehmen 64 %, Krankenkasse 62 %, Jugendamt 77 %, kommerzieller Sportanbieter 52 %, Gesundheitsamt 80 %). Nur bei der Kooperation von Sportvereinen mit Schulen nutzen mit lediglich 42 % weniger als die Hälfte der Vereine die kooperative Beziehung zum Informationsaustausch. Dies ist nicht nur im Vergleich zu anderen Kooperationspartnern ein vergleichsweise geringer Wert. Er verwundert insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass sich gerade bei einem Informationsaustausch zwischen Sportvereinen und Schulen große Potentiale der Ressourcenzusammenlegung für beide Partner und das gesamte soziale System vermuten lassen.

Eine kooperative Beziehung zum Austausch von Personal oder Sportstätten wird am häufigsten mit Schulen (57 %), kommerziellen Anbietern (45 %) und anderen Sportvereinen (44 %) eingegangen, am seltensten mit Jugendämtern (13 %) und Krankenkassen (10 %). Interessant wären hier weitergehende Fragen, die zwischen dem Austausch von Personal und dem Austausch von Sportstätten differenzieren, und die Informationen über diejenigen Mitarbeiter erbringen, welche bei beiden Kooperationspartnern zugleich tätig sind oder die verstärkt an netzwerkbildenden Aktivitäten beteiligt sind.

Die Nutzung der kooperativen Beziehung zur Zusammenarbeit bei der Angebotserstellung ist am häufigsten bei der Kooperation mit Krankenkassen (48 % der mit Krankenkassen kooperierenden Sportvereine) vorzufinden. Eine kooperative Beziehung mit Schulen oder Kindertagesstätten nutzen jeweils etwa 40 % der Sportvereine zur gemeinsamen Angebotserstellung, eine kooperative Beziehung mit dem Jugendamt etwa 30 % der Vereine.

Eine erhöhte Kooperationsfreudigkeit findet sich sowohl bei Sportvereinen, die ein überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Jugend oder Gesundheit bekunden als auch bei Vereinen, bei denen die Partizipationsmöglichkeiten für die Jugend im Verein in überdurchschnittlichem Maße ausgeprägt sind.

Der Anteil der Vereine, die mit einem bestimmten Typ von Partner kooperieren, variiert in teilweise beträchtlichem Maß von Bundesland zu Bundesland. Dies trifft insbesondere auf die Kooperation mit Kindertagesstätten, Wirtschaftsunternehmen, Krankenkassen, Jugendämtern und kommerziellen Sportanbietern zu.

2.8.2 Problemstellung

Stellt man Fragen zum Beitrag der Sportvereine zur kommunalen Integration in einen historischen Kontext, so wird deutlich, dass seit Anbeginn der Sportbewegung ein lebhafter Austausch die Beziehung zwischen Kommune und Sport geprägt hat. Damit stimmt überein, dass viele Sportvereine den Namen ihrer Stadt für die eigene Namensgebung übernommen haben, so z. B. die Hamburger Turnerschaft von 1816, der älteste deutsche Sportverein. Aber die Verhältnisse verändern sich. Vieles spricht nunmehr dafür, dass die vielfältigen Austauschbeziehungen zwischen der Identität der jeweiligen Kommune und der Identität der Sportorganisationen in ein neues Stadium getreten sind.

Die enorme Zunahme der selbstorganisierten Sportaktivitäten ist ein wichtiges Beispiel für neue Beziehungsmuster zwischen den Kommunen und Sportorganisationen. Sie mobilisieren mittlerweile die weitaus meisten Sportaktivitäten und haben das Organisations- und Deutungsmonopol der Sportvereine relativiert. Mit der Entstehung neuer Sporträume, die sich mit Parks, Straßen, Radfahrwegen und öffentlichen Plätzen in den Kommunen teilweise sehr unorthodox verteilen, ist ein weiterer Aspekt einer tiefgreifend veränderten Beziehung zwischen Stadt und Sport bzw. Sport und Raum verbunden. Er betrifft den städtischen Raum mittlerweile allerorten.

Dass sich mit den Veränderungen neue Aufgaben und Zuständigkeiten der kommunalen Sportpolitik verbinden, liegt auf der Hand. Allein dies sind schon hinreichende Gründe, sich mehr für die Beziehung zwischen Stadt und Sportentwicklung zu interessieren. Noch größere Aufmerksamkeit für das Thema der kommunalen Kooperationen ist aber aus dem inhaltlich-institutionellen Grund geboten.

Viele aktuelle Probleme der gesellschaftlichen Entwicklung erfordern gerade unter Gesichtspunkten der sozialen Integration neue Formen der interdisziplinären Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationen und Politikbereichen. Das Thema der Politikfähigkeit des Sports und der effizienten Interessenwahrnehmung hat hier seinen spezifischen Stellenwert (Rittner, 2003).

Die Einführung der Offenen Ganztagsschule, so wie sie nunmehr flächendeckend angestrebt wird, ist ein besonders aktuelles Beispiel für die Notwendigkeit, das Thema der

kommunalen Kooperation aufzugreifen und neu zu bewerten. Die Idee der Ganztagschule unterstellt von vornherein die Notwendigkeit der Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit bei den beteiligten Partnern, mithin auch bei den Sportorganisationen. So setzen sich neue Vorstellungen von Kooperation durch. Die Gestaltung des Sports am Nachmittag ist danach, so das Konzept der Ganztagschule, nicht nur Angelegenheit einer rein bilateralen Kooperation zwischen Schule und Sportverein. Die Vorstellung geht vielmehr dahin, dass sich die Teil-Kooperationen in ein Gesamtsystem der kommunalen Kooperation bzw. Integration einordnen sollen. In diesem Zusammenhang gibt es völlig neue Aufgabenstellungen und Notwendigkeiten. Die intersektoralen Steuerungsansätze, von denen immer häufiger die Rede ist, sehen die Bildung von Netzwerken mit heterogenen Akteuren vor. Im Klartext geht es darum, dass sich die Akteure unterschiedlicher Politikbereiche im Interesse der Sache zur gemeinsamen Arbeit zusammenfinden. Deutlich wird damit auch ein neuer Anspruch an die Organisationen und ihre Lernfähigkeit. Mit der erforderlichen Fähigkeit zur Beteiligung an entsprechenden Netzwerken wird zugleich auch die Messlatte hinsichtlich dessen höher gelegt, was Politikfähigkeit heißt.

Mit wem kooperieren die Sportvereine in der Kommune? Arbeiten sie im Bereich der sozialen Integration und Jugendarbeit mit Schulen, aber beispielsweise auch mit dem Jugendamt und anderen Trägern der Jugendhilfe eng zusammen? Wie sieht es im Fall der Gesundheitsförderung und Prävention aus? Dass es in verschiedenen Projekten und Modellregionen erfolgreiche Allianzen mit den Krankenkassen, dem öffentlichen Gesundheitsdienst (Gesundheitsamt) und Kindertagesstätten gibt, so wie sie von der Weltgesundheitsorganisation mit ihrem Setting-Ansatz, aber auch von den Sportverbänden (z. B. Deutscher Turnerbund und Deutscher Olympischer Sportbund) propagiert werden, ist bekannt. Aber wie verbreitet sind sie? Lassen sich also die unbezweifelbaren Beiträge der Sportvereine zur kommunalen Integration demnach auch auf dem Feld der interdisziplinären Kooperation mit den jeweiligen kommunalen Fachbereichen nachweisen?

Wo stehen also die Sportvereine beim Thema der kommunalen Kooperation? Folgende Fragen sollen in diesem Abschnitt verfolgt werden:

- Inwieweit kooperieren die Vereine mit anderen kommunalen Akteuren?
- Mit welchen Akteuren kooperieren sie vorzugsweise?
- Gelingt es, über die engeren Zuständigkeitsbereiche des Sports und seine Territorien hinauszuwirken?
- Wie groß ist, gemessen an tatsächlichen Kooperationen, die Bereitschaft, in intersektoralen Netzwerken zu arbeiten?
- Inwieweit finden die Jugendämter und Gesundheitsämter in den Kommunen hinreichend Aufmerksamkeit?
- Gibt es Typen von Vereinen, die auf dem Sektor der intersektoralen Kommunikation besonders aktiv und erfolgreich sind?
- Gibt es substantielle Unterschiede zwischen den Bundesländern?

Mit den verfügbaren Daten kann zunächst nur eine Annäherung an ein Thema angestrebt werden, das in der Zukunft ohne Zweifel rapide an Bedeutung gewinnen wird. Da es an Vergleichsdaten fehlt und der vorliegende Sportbericht mit den diesbezüglichen Fragen nur einen ersten Beginn machen konnte, muss die Einordnung und Bewertung der Ergebnisse zunächst mit großer Zurückhaltung erfolgen. Dies betrifft allerdings nicht die Wichtigkeit der Frage- und Problemstellung. Die Ganztagschule ist dabei nur ein Beispiel unter anderen. Mit der Frage, welchen Beitrag die Sportvereine für die kommunale Integration leisten, wird speziell auch der Gemeinwohlsanspruch des Sports unter veränderten (gesellschaftlichen und kommunalen) Bedingungen berührt. Offenkundig ist dabei, dass stärker als bisher eine verstärkte Organisationstätigkeit in übergreifenden kommunalen Belangen erforderlich ist. Auf der Tagesordnung steht, dass die Sportvereine ihre Beiträge zur kommunalen Integration sichtbar machen müssen. Die gewachsenen Probleme der kommunalen Integration erfordern vor diesem Hintergrund insbesondere neue Kooperationsformen.

2.8.3 Befunde

2.8.3.1 Kooperationen der Sportvereine insgesamt

Sportvereine kooperieren am häufigsten mit anderen Sportvereinen und mit Schulen. 70 % der Sportvereine kooperieren mit anderen Sportvereinen und 62 % kooperieren mit Schulen. Jeweils zwischen 12 und 24 % der Vereine kooperieren mit Kindertagesstätten (24 %), Wirtschaftsunternehmen (21 %), Krankenkassen (18 %), Jugendämtern (15 %) und kommerziellen Sportanbietern (11 %). Vergleichsweise gering mit 3 % ist der Anteil der Vereine, die mit Gesundheitsämtern kooperieren (vgl. Abb. 1).

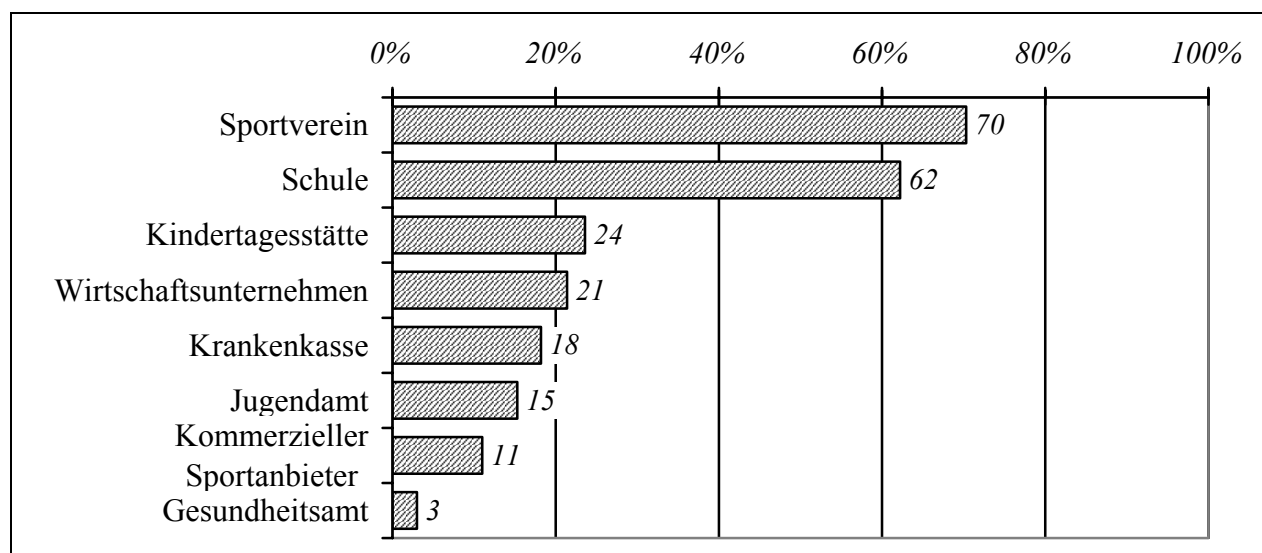


Abb. 1: Kooperation von Sportvereinen mit anderen Organisationen und Institutionen (Anteil der kooperierenden Vereine in Prozent)

2.8.3.2 Kooperation bei verschiedenen Vereinstypen

Differenziert nach dem Vereinstyp zeigt sich, dass bei sieben der acht untersuchten Kooperationspartner (anderer Sportverein, Schule, Kindertagesstätte, Wirtschaftsunternehmen, Krankenkasse, Jugendamt, Gesundheitsamt) der Anteil kooperierender mittelgroßer Mehrspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag und von Großvereinen höher ist als bei kleinen Wenigspartenvereinen mit geringem, mittlerem oder hohem Mitgliedsbeitrag. Eine Ausnahme bildet lediglich die Kooperation mit kommerziellen Sportanbietern, bei der Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag die höchste Kooperationsrate ausweisen.

Bei der Kooperation mit anderen Sportvereinen oder mit Schulen erreichen auch Wenigspartenvereine eine Kooperationsrate von wenigstens 50 Prozent, bei der Kooperation mit anderen Partnern liegt die Kooperationsrate von Wenigspartenvereinen jedoch meist deutlich unter 20 Prozent. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied zwischen Vielspartenvereinen (Großvereine und Mehrspartenvereine) und Wenigspartenvereinen bei kooperativen Beziehungen mit Kindertagesstätten und Krankenkassen, wo die Kooperationsrate der Vielspartenvereine im Vergleich zu den Wenigspartenvereinen um ein Vielfaches höher ist.

Zwischen der Höhe des monatlichen Mitgliedsbeitrags und dem Anteil der kooperierenden Vereine existiert offensichtlich kein einfacher Zusammenhang, sondern die Art des Zusammenhangs hängt unter anderem auch vom Typ des Kooperationspartners ab.

So erhöht sich bei manchen Typen von Kooperationspartnern der Anteil kooperierender Vereine mit steigendem Mitgliedsbeitrag (Kooperation mit Schulen, Kindertagesstätten, Wirtschaftsunternehmen), bei anderen Typen verringert sie sich dagegen (Kooperation mit anderen Sportvereinen, Krankenkassen, Jugendämtern).

Bei der Kooperation von Sportvereinen untereinander ist der Anteil von kooperierenden Vereinen bei Vielspartenvereinen (Großvereine 75 %, Mehrspartenvereine 77 %) deutlich höher als bei Wenigspartenvereinen (Wenigspartenvereine mit geringem Beitrag 68 %, Wenigspartenvereine mit mittlerem Beitrag 64 %, Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag 64 %). Bei den Wenigspartenvereinen fällt auf, dass der Anteil der kooperierenden Sportvereine sich mit steigendem Mitgliedsbeitrag verringert (vgl. Abb. 2).

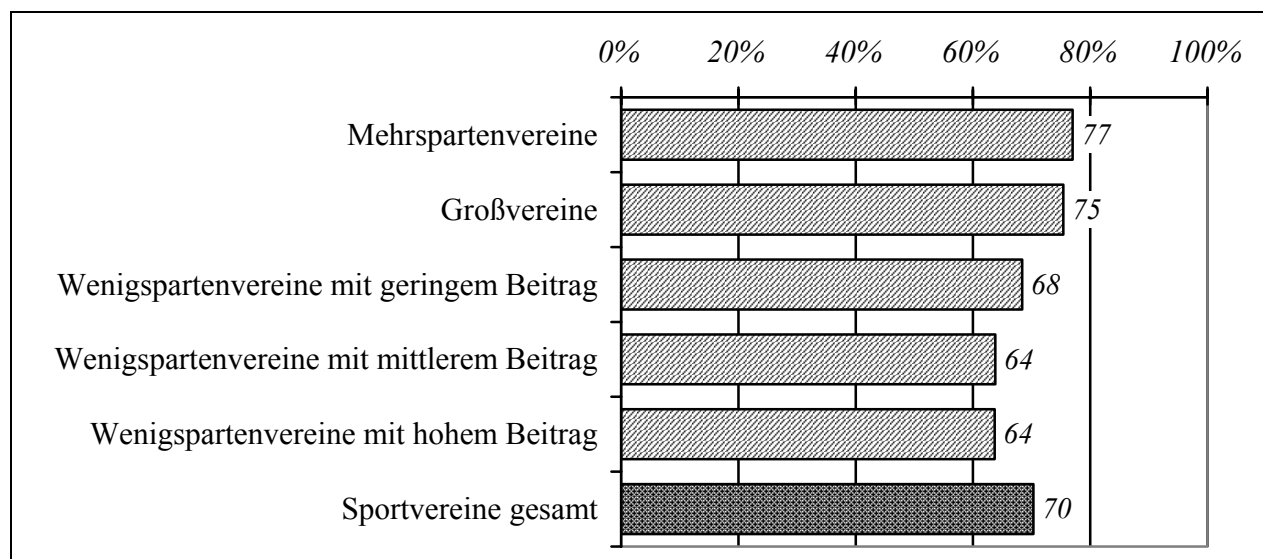


Abb. 2: Kooperation von Sportvereinen mit anderen Sportvereinen bei verschiedenen Vereinstypen (Anteil der kooperierenden Vereine in Prozent)

Vielsportenvereine (Großvereine 86 %, Mehrsportenvereine 73 %) kooperieren deutlich häufiger mit Schulen als Wenigsportenvereine (Wenigsportenvereine mit geringem Beitrag 50 %, Wenigsportenvereine mit mittlerem Beitrag 55 %, Wenigsportenvereine mit hohem Beitrag 62 %). Entgegengesetzt zur Kooperation von Vereinen untereinander steigt bei Wenigsportenvereinen der Anteil der mit Schulen kooperierenden Vereine mit der Höhe des Mitgliedsbeitrags (vgl. Abb. 3).

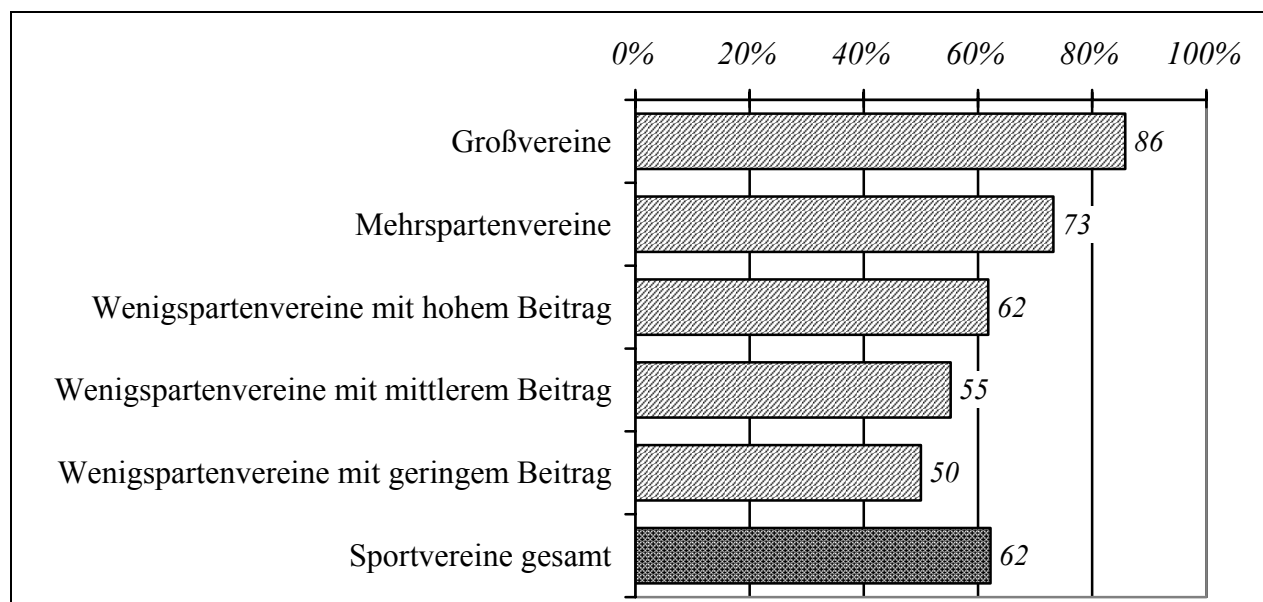


Abb. 3: Kooperation von Sportvereinen mit Schulen bei verschiedenen Vereinstypen

Vielspartenvereine (Großvereine 46 %, Mehrspartenvereine 39 %) kooperieren um ein Vielfaches häufiger mit Kindertagesstätten als Wenigspartenvereine (Wenigspartenvereine mit geringem Beitrag 13 %, Wenigspartenvereine mit mittlerem Beitrag 13 %, Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag 16 %; vgl. Abb. 4).

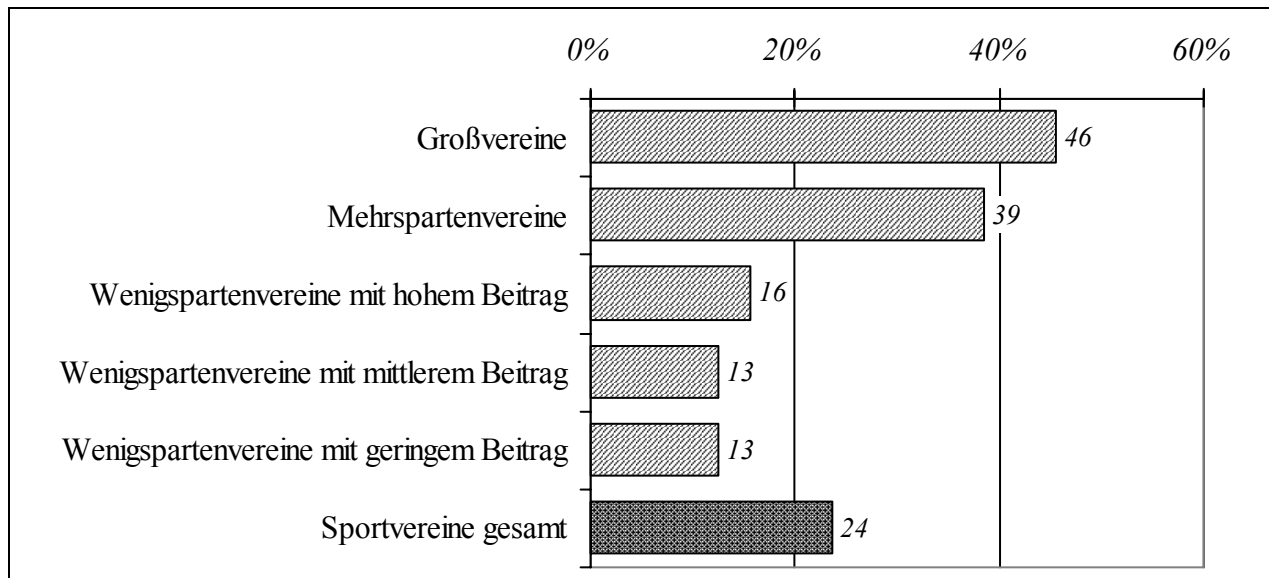


Abb. 4: Kooperation von Sportvereinen mit Kindertagesstätten bei verschiedenen Vereinstypen

Der Anteil der mit Wirtschaftsunternehmen kooperierenden Vereine ist bei Vielspartenvereinen (Großvereine 29 %, Mehrspartenvereine 24 %) größer als bei Wenigspartenvereinen (Wenigspartenvereine mit geringem Beitrag 19 %, Wenigspartenvereine mit mittlerem Beitrag 19 %, Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag 22 %). Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Vereinstypen aber nicht besonders hoch, und auch der Kooperationsanteil von 29 Prozent bei Großvereinen erscheint angesichts der vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Nutzung einer kooperativen Beziehung für beide Seiten als verhältnismäßig gering (vgl. Abb. 5).

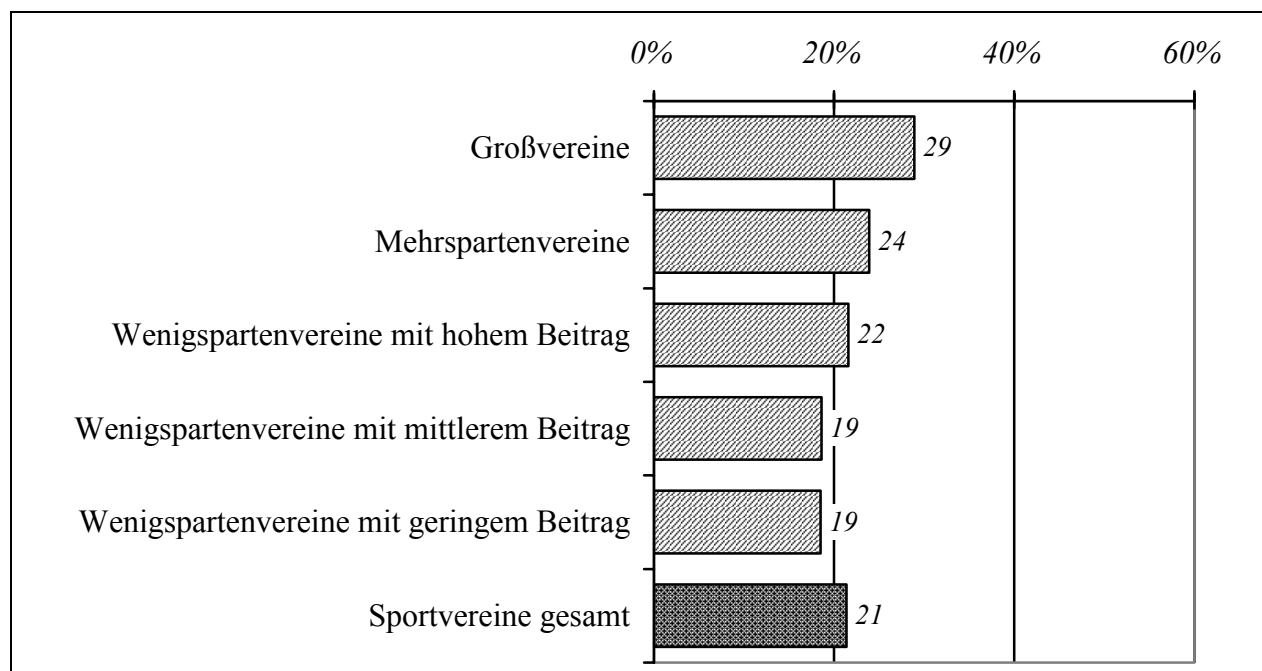


Abb. 5: Kooperation von Sportvereinen mit Wirtschaftsunternehmen bei verschiedenen Vereinstypen

Vielspartenvereine (Großvereine 49 %, Mehrpartenvereine 29 %) kooperieren um ein Vielfaches häufiger mit Krankenkassen als Wenigpartenvereine (Wenigpartenvereine mit geringem Beitrag 7 %, Wenigpartenvereine mit mittlerem Beitrag 6 %, Wenigpartenvereine mit hohem Beitrag 5 %).

Bei den Wenigpartenspartenvereinen verringert sich der Anteil der kooperierenden Vereine mit steigendem Mitgliedsbeitrag (vgl. Abb. 6).

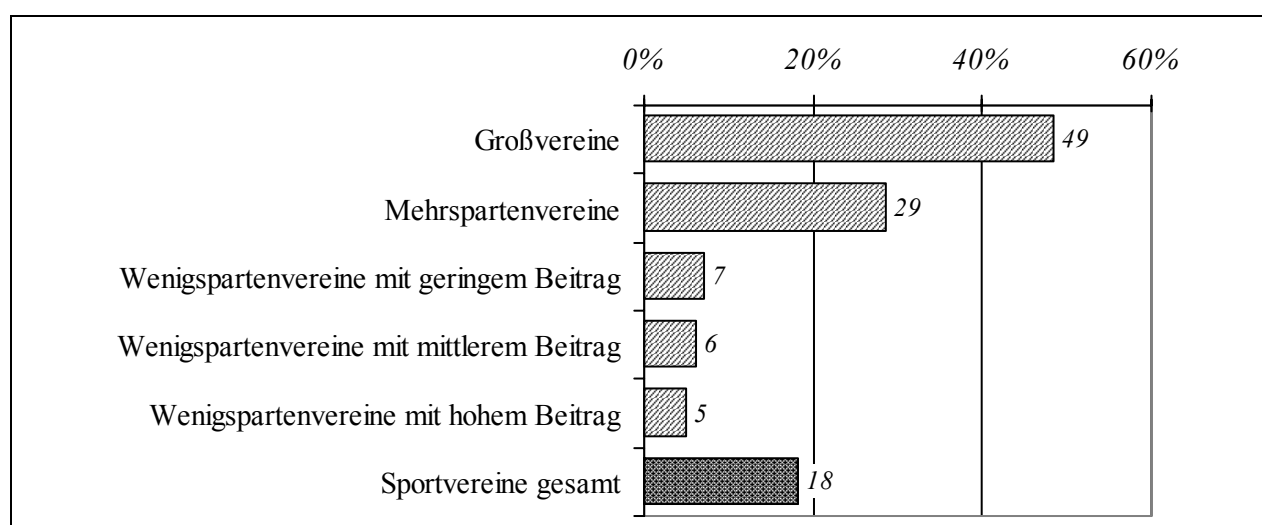


Abb. 6: Kooperation von Sportvereinen mit Krankenkassen bei verschiedenen Vereinstypen

Vielspartenvereine (Großvereine 20 %, Mehrspartenvereine 18 %) kooperieren häufiger mit Jugendämtern als Wenigspartenvereine (Wenigspartenvereine mit geringem Beitrag 14 %, Wenigspartenvereine mit mittlerem Beitrag 13 %, Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag 12 %). Bei den Wenigspartenvereinen verringert sich der Anteil der kooperierenden Vereine mit steigendem Mitgliedsbeitrag. Der Unterschied zwischen Vielspartenvereinen und Wenigspartenvereinen ist bei der Kooperation mit Jugendämtern deutlich geringer als bei der Kooperation mit Kindertagesstätten und Krankenkassen. Angesichts der Tatsache, dass bei Vielspartenvereinen der Anteil der Vereine, welche ein starkes Engagement in der Jugendarbeit bekunden, besonders hoch ist, erscheinen die Kooperationsraten bei Vielspartenvereinen sogar vergleichsweise gering (vgl. Abb. 7).

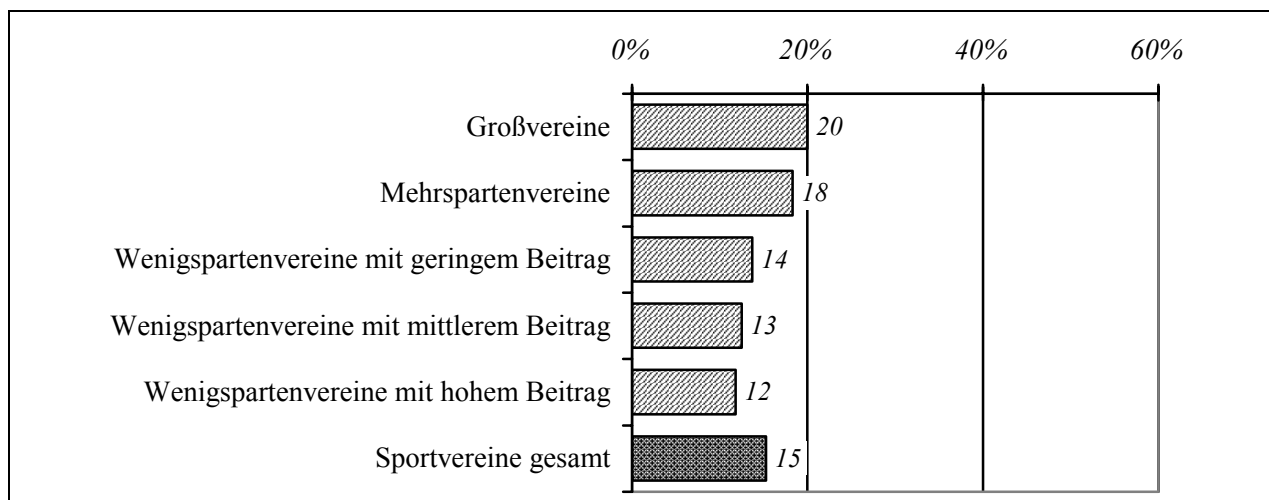


Abb. 7: Kooperation von Sportvereinen mit Jugendämtern bei verschiedenen Vereinstypen

Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag (15 %) und Großvereine (14 %) kooperieren am häufigsten mit kommerziellen Sportanbietern, Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag (10 %) am seltensten (vgl. Abb. 8).

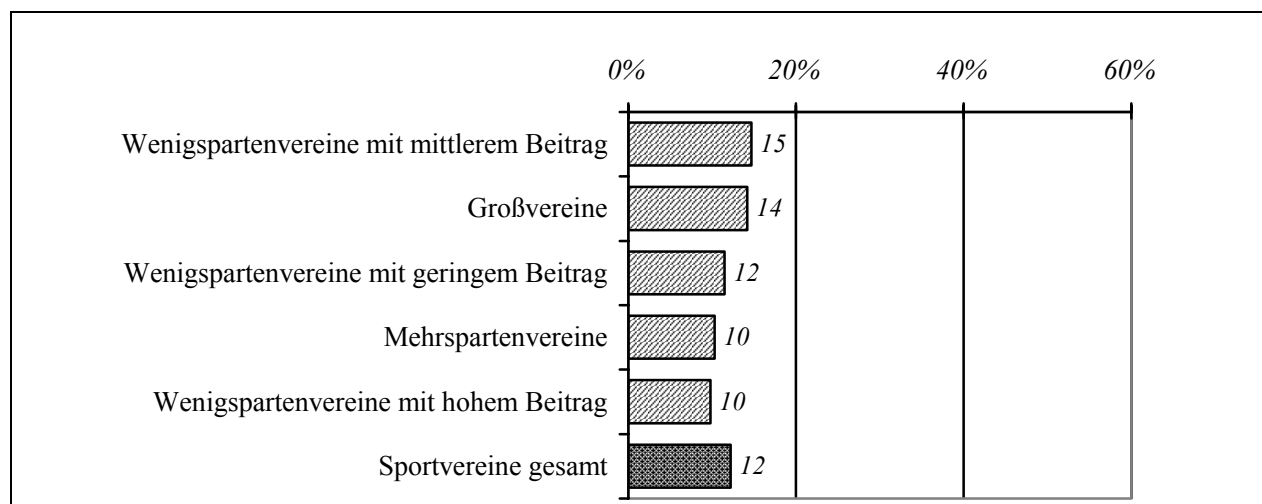


Abb. 8: Kooperation von Sportvereinen mit kommerziellen Sportanbietern bei verschiedenen Vereinstypen

Großvereine kooperieren häufiger als alle anderen Vereinstypen mit Gesundheitsämtern, aber selbst bei Großvereinen ist der Anteil der kooperierenden Vereine mit 7 % ziemlich gering (vgl. Abb. 9).

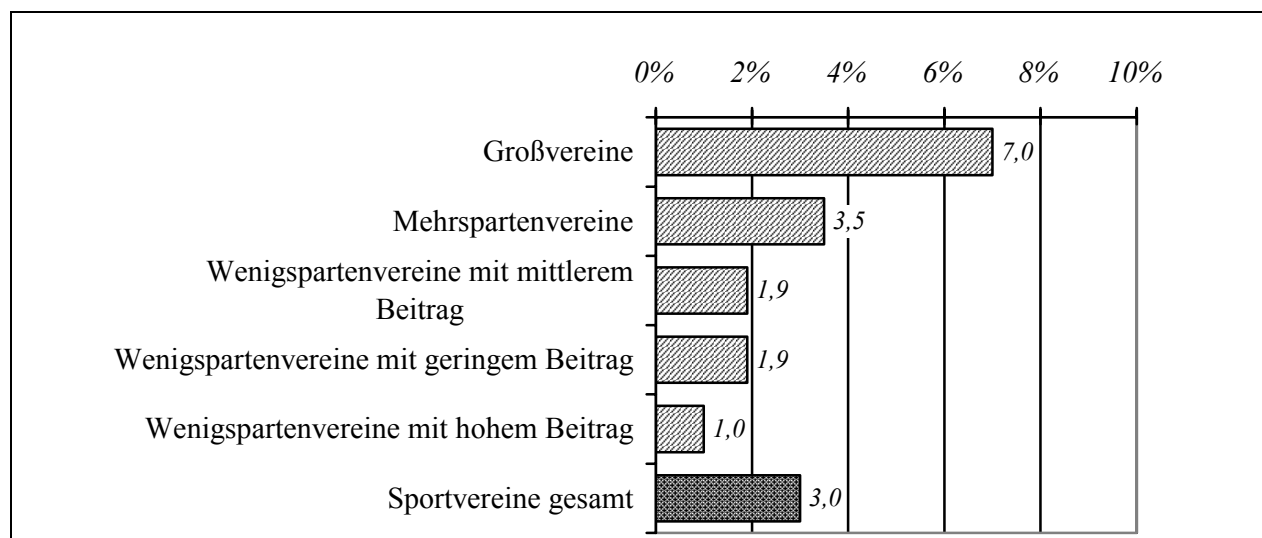


Abb. 9: Kooperation von Sportvereinen mit dem Gesundheitsamt bei verschiedenen Vereinstypen

2.8.3.3 Kooperation bei verschiedenen Sportarten

Zur Differenzierung unterschiedlicher Sportarten wurden ausschließlich Einspartenvereine betrachtet, und es wurden die fünf Sportarten ausgewählt, bei denen es in der Stichprobe die meisten Einspartenvereine gab: Schießen (178 Vereine), Tennis (164 Vereine), Fußball (132 Vereine), Reiten (105 Vereine) und Tischtennis (73 Vereine) (die Anzahlen der Einspartenspartenvereine in der Stichprobe für weitere Sportarten lassen sich dem spezifischen Anhang von Kapitel 2.9 entnehmen). Entsprechend den Befunden in Abschnitt 2.8.3.2 bringt die Beschränkung der Auswahl auf Einspartenvereine mit sich, dass die Anteile der kooperierenden Vereine zumeist deutlich niedriger sind als bei Vielspartenvereinen.

Es lässt sich feststellen, dass keine der fünf analysierten Sportarten durchgängig bei allen acht Typen von Kooperationspartnern einen vergleichsweise hohen oder geringen Anteil an kooperierenden Vereinen aufweist. Die Kooperationsfreudigkeit einer Sportart hängt also in bedeutendem Ausmaß vom Typ des Kooperationspartners ab.

Bei den fünf betrachteten Sportarten ist die Kooperation zwischen Sportvereinen besonders hoch bei Fußball- und Sportschützenvereinen (Fußball 80 %, Sportschützen 77 %). Aber auch bei Tennis, Reiten und Tischtennis kooperieren jeweils mehr als Hälfte der Vereine mit anderen Sportvereinen (vgl. Abb. 10).

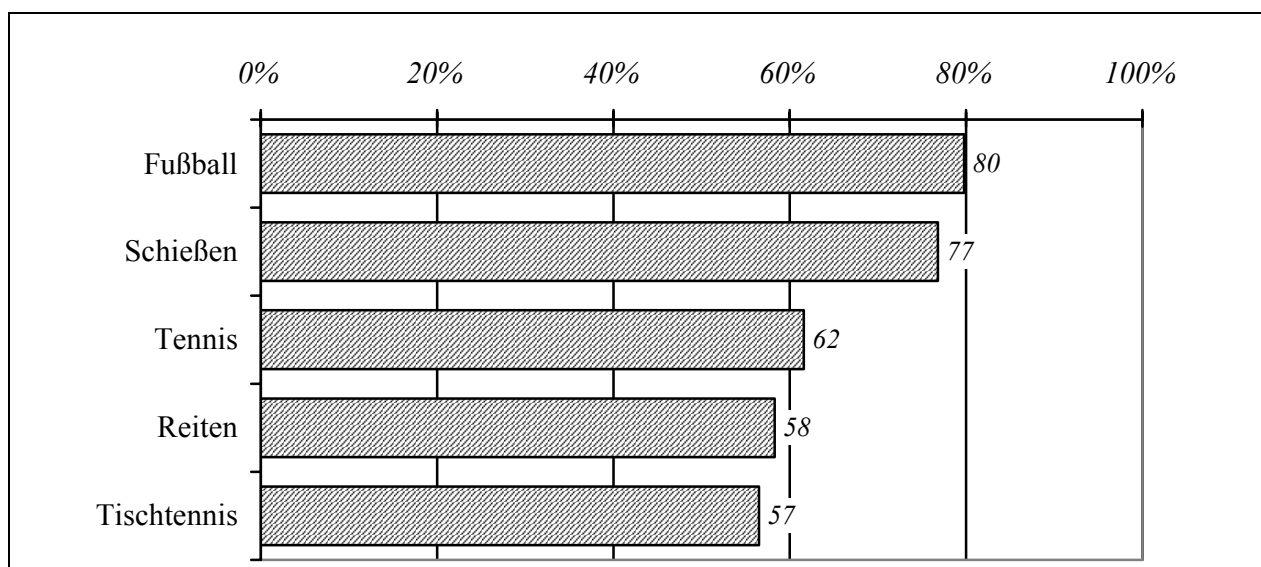


Abb. 10: Kooperation von Sportvereinen mit anderen Sportvereinen bei verschiedenen Sportarten

Bei den betrachteten Sportarten kooperieren Tischtennisvereine (74 %) und Tennisvereine (68 %) am häufigsten mit Schulen. Im Fußball kooperiert mehr als die Hälfte der Vereine (55 %) mit Schulen und bei Reiten (34 %) und Schießen (30 %) jeweils etwa ein Drittel (vgl. Abb. 11).

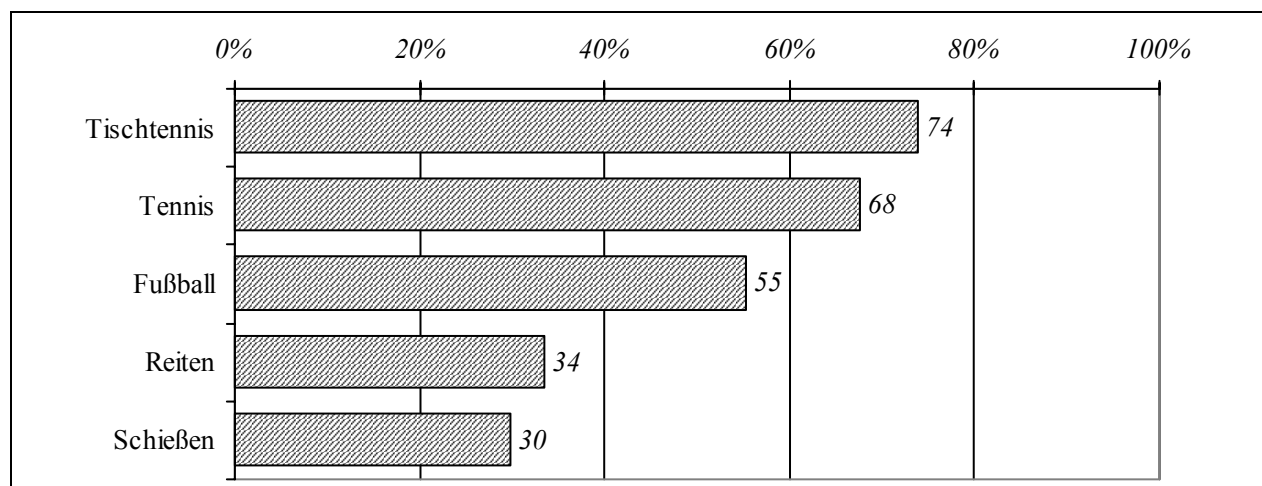


Abb. 11: Kooperation von Sportvereinen mit Schulen bei verschiedenen Sportarten

Bei den Sportarten ist der Anteil der mit Kindertagesstätten kooperierenden Vereine am höchsten beim Fußball (21 %), Reiten (18 %) und Tennis (15 %), also bei Sportarten, bei welchen ein entsprechendes Potential für Kleinkindangebote offensichtlich gegeben ist (vgl. Abb. 12).

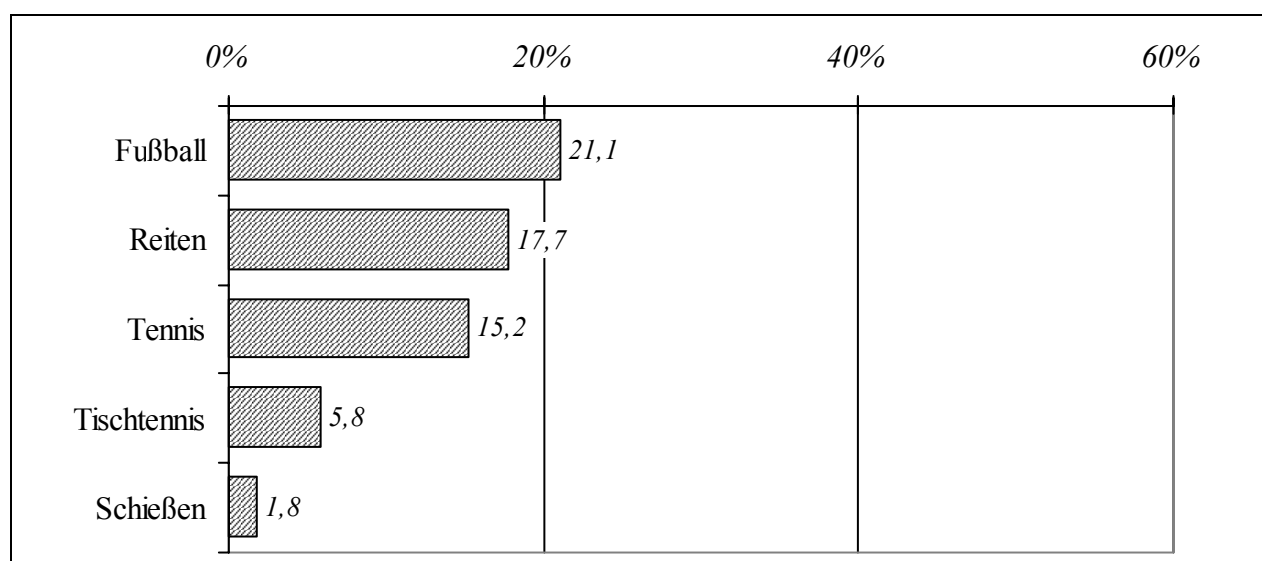


Abb. 12: Kooperation von Sportvereinen mit Kindertagesstätten bei verschiedenen Sportarten

Bei den Sportarten kooperieren Fußball- und Reitsportvereine (Fußball 25 %, Reiten 23 %) am häufigsten mit Wirtschaftsunternehmen, Tischtennisvereine am seltensten (10 %) (vgl. Abb. 13).

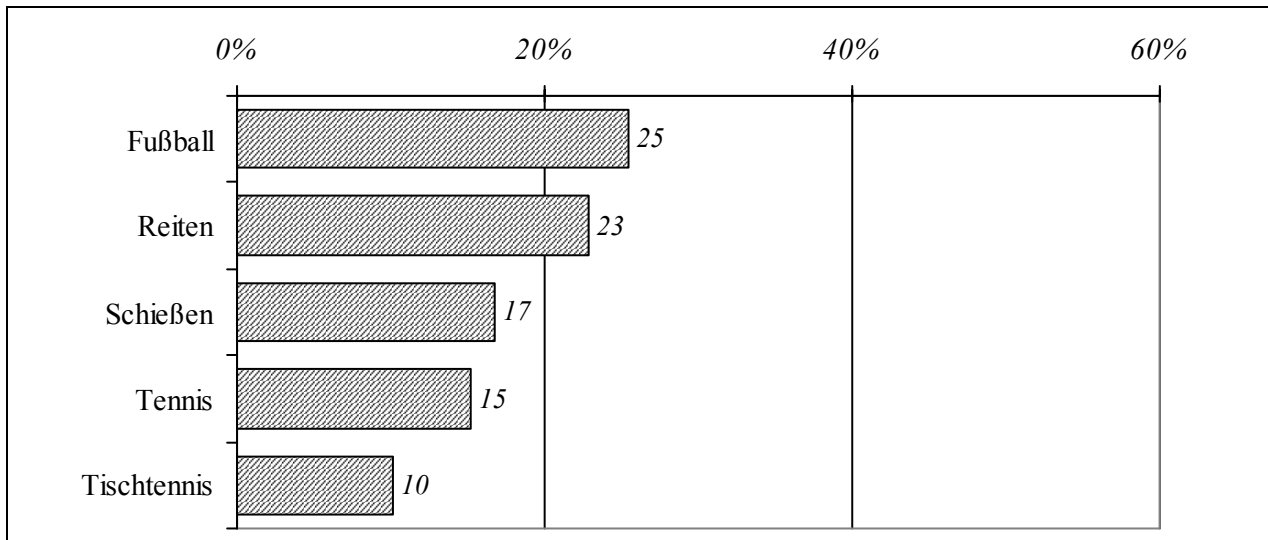


Abb. 13: Kooperation von Sportvereinen mit Wirtschaftsunternehmen bei verschiedenen Sportarten

Bei den Sportarten kooperieren Fußball- und Tennisvereine (Fußball 5,3 %, Tennis 4 %) am häufigsten mit Krankenkassen (vgl. Abb. 14).

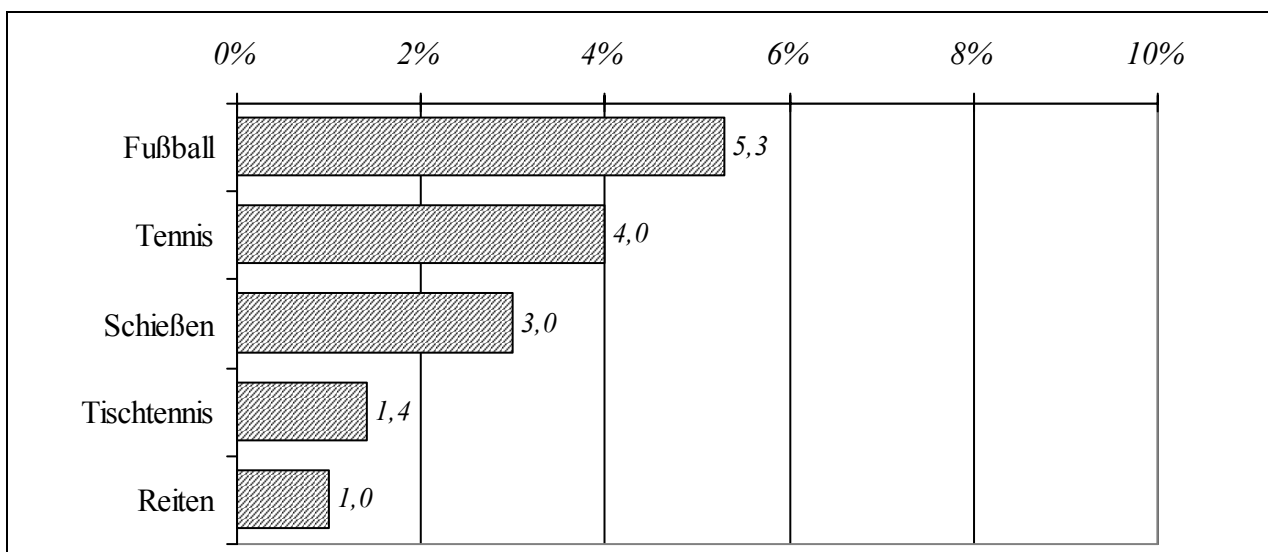


Abb. 14: Kooperation von Sportvereinen mit Krankenkassen bei verschiedenen Sportarten

Bei den Sportarten kooperieren Sportschützenvereine (16 %) am häufigsten mit Jugendämtern (vgl. Abb. 15).

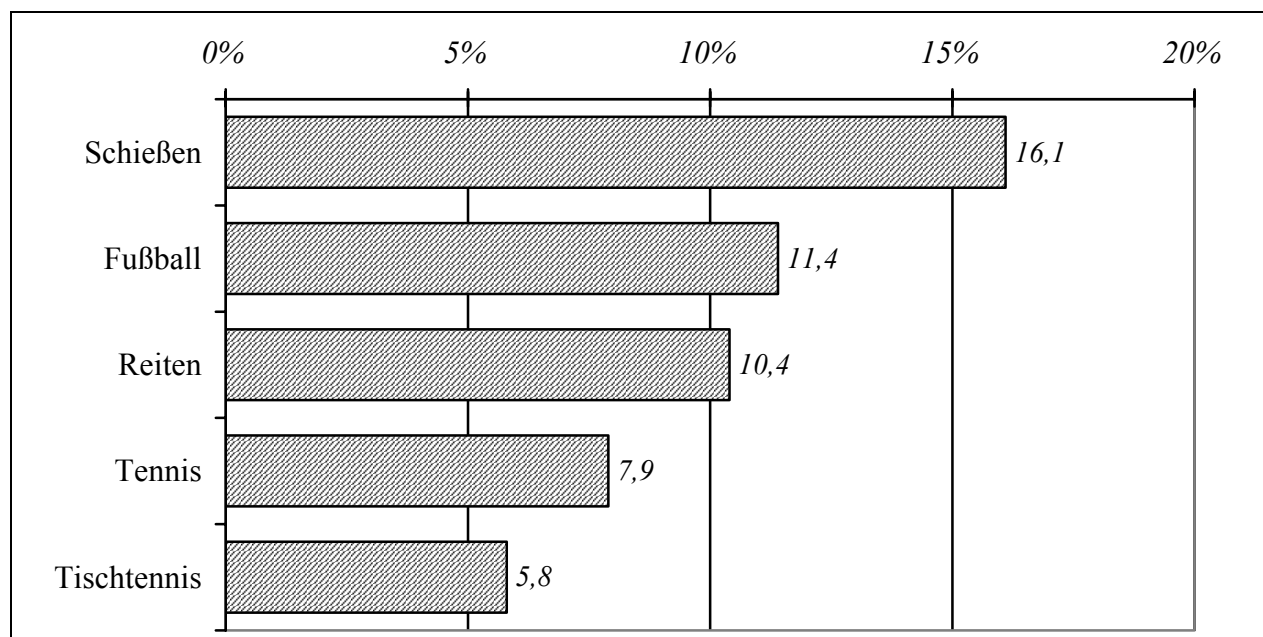


Abb. 15: Kooperation von Sportvereinen mit Jugendämtern bei verschiedenen Sportarten

Bei den Sportarten kooperieren Reitsport- und Tennisvereine (Reiten 21 %, Tennis 18 %) am häufigsten mit kommerziellen Anbietern (vgl. Abb. 16).

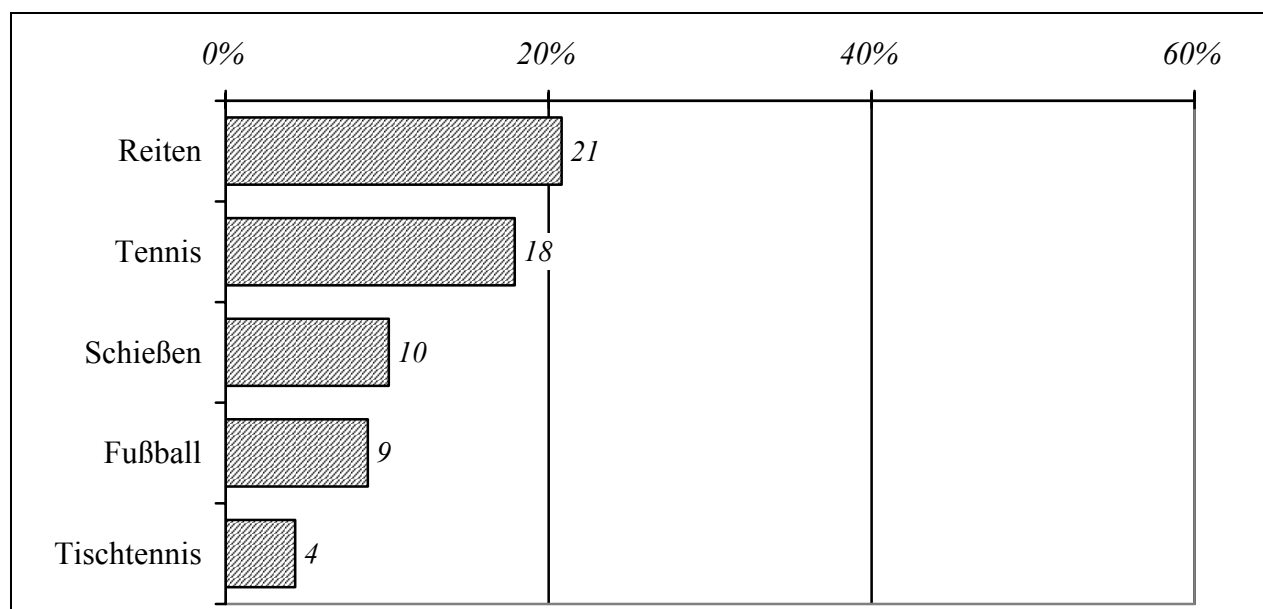


Abb. 16: Kooperation von Sportvereinen mit kommerziellen Sportanbietern bei verschiedenen Sportarten

Bei allen betrachteten Sportarten ist der Anteil der mit Gesundheitsämtern kooperierenden Vereine sehr gering (vgl. Abb. 17).

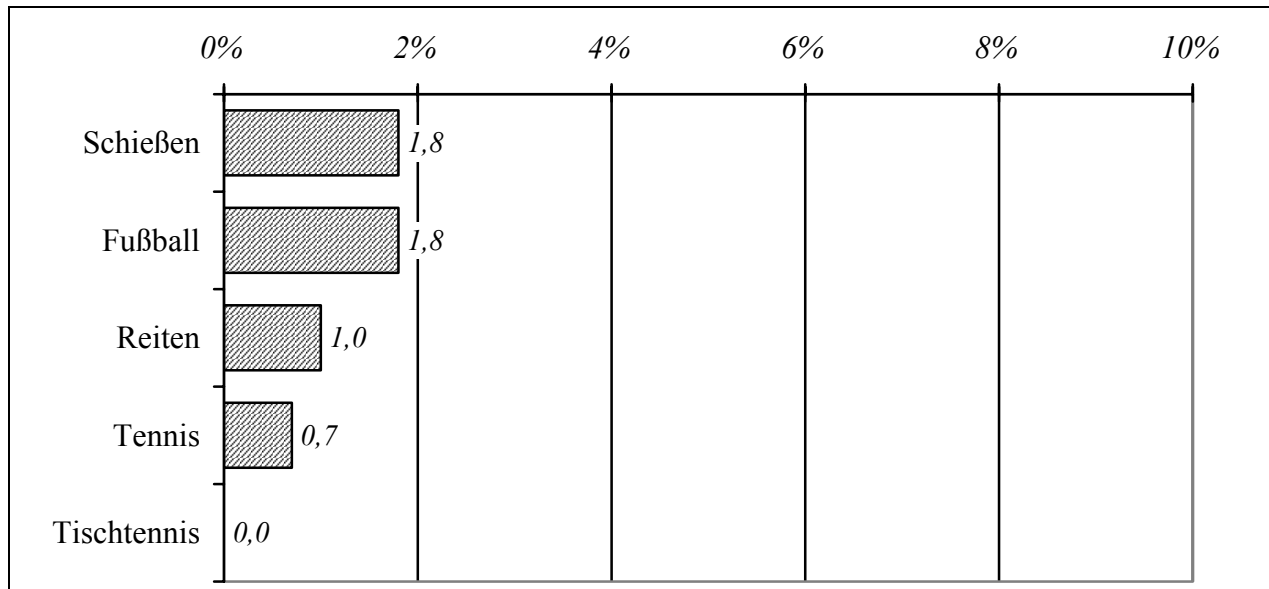


Abb. 17: Kooperation von Sportvereinen mit dem Gesundheitsamt bei verschiedenen Sportarten

2.8.3.4 Kooperation in verschiedenen Bundesländern

Der Anteil der Vereine, die mit einem bestimmten Typ von Kooperationspartner kooperieren, variiert in teilweise beträchtlichem Maß von Bundesland zu Bundesland. Dies trifft insbesondere auf die Kooperation mit Kindertagesstätten, Wirtschaftsunternehmen, Krankenkassen, Jugendämtern und kommerziellen Sportanbietern zu.

Bei den Bundesländern ist der Anteil der miteinander kooperierenden Sportvereine am höchsten in Sachsen-Anhalt (84 %) und im Saarland (81 %), am niedrigsten in Nordrhein-Westfalen (61 %) und in Baden-Württemberg (62 %) (vgl. Abb. 18).

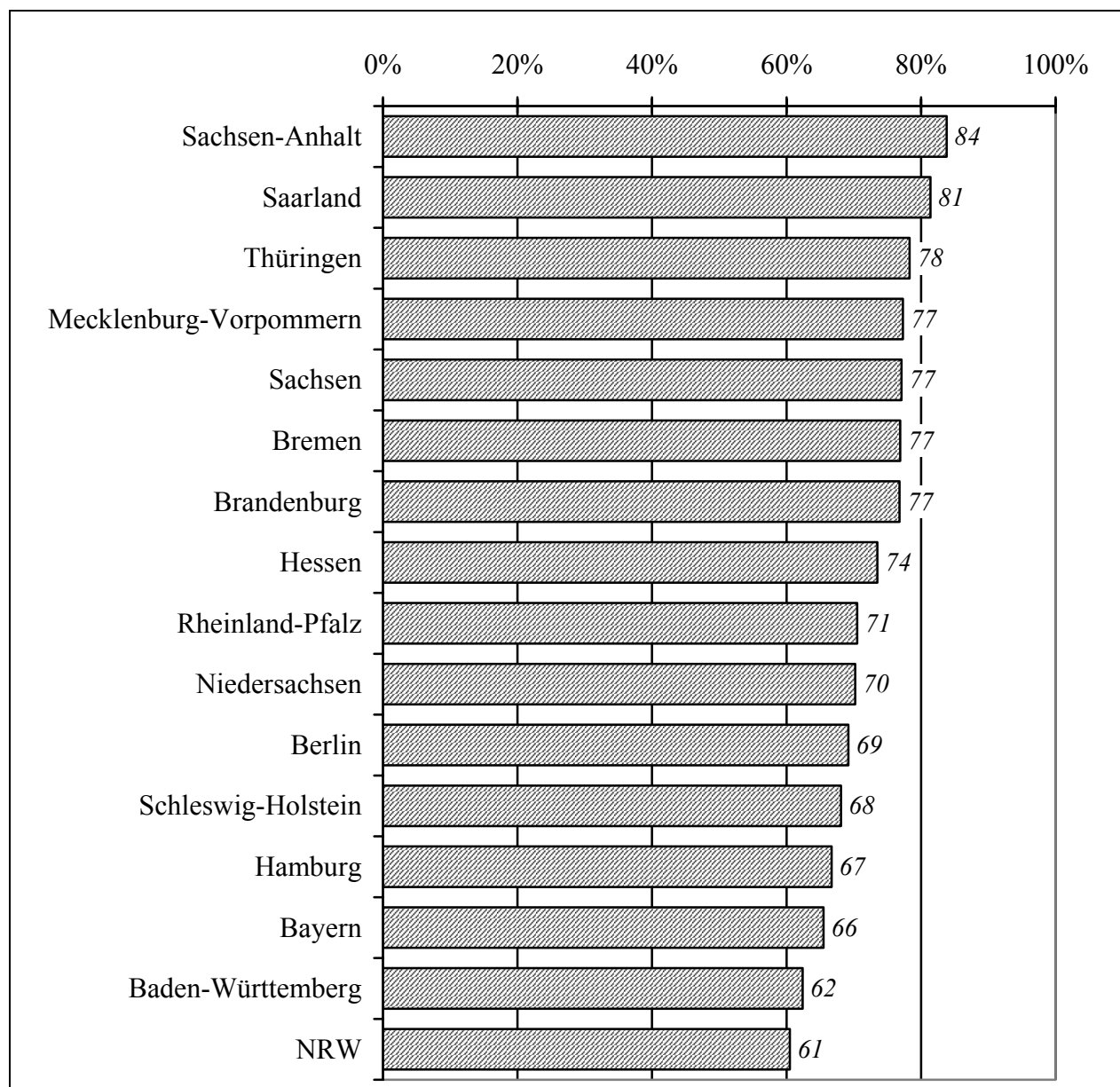


Abb. 18: Kooperation von Sportvereinen mit anderen Sportvereinen in verschiedenen Bundesländern

Bei den Bundesländern variiert der Anteil der mit Schulen kooperierenden Sportvereine zwischen 54 % (Saarland) und 72 % (Bremen) (vgl. Abb. 19).

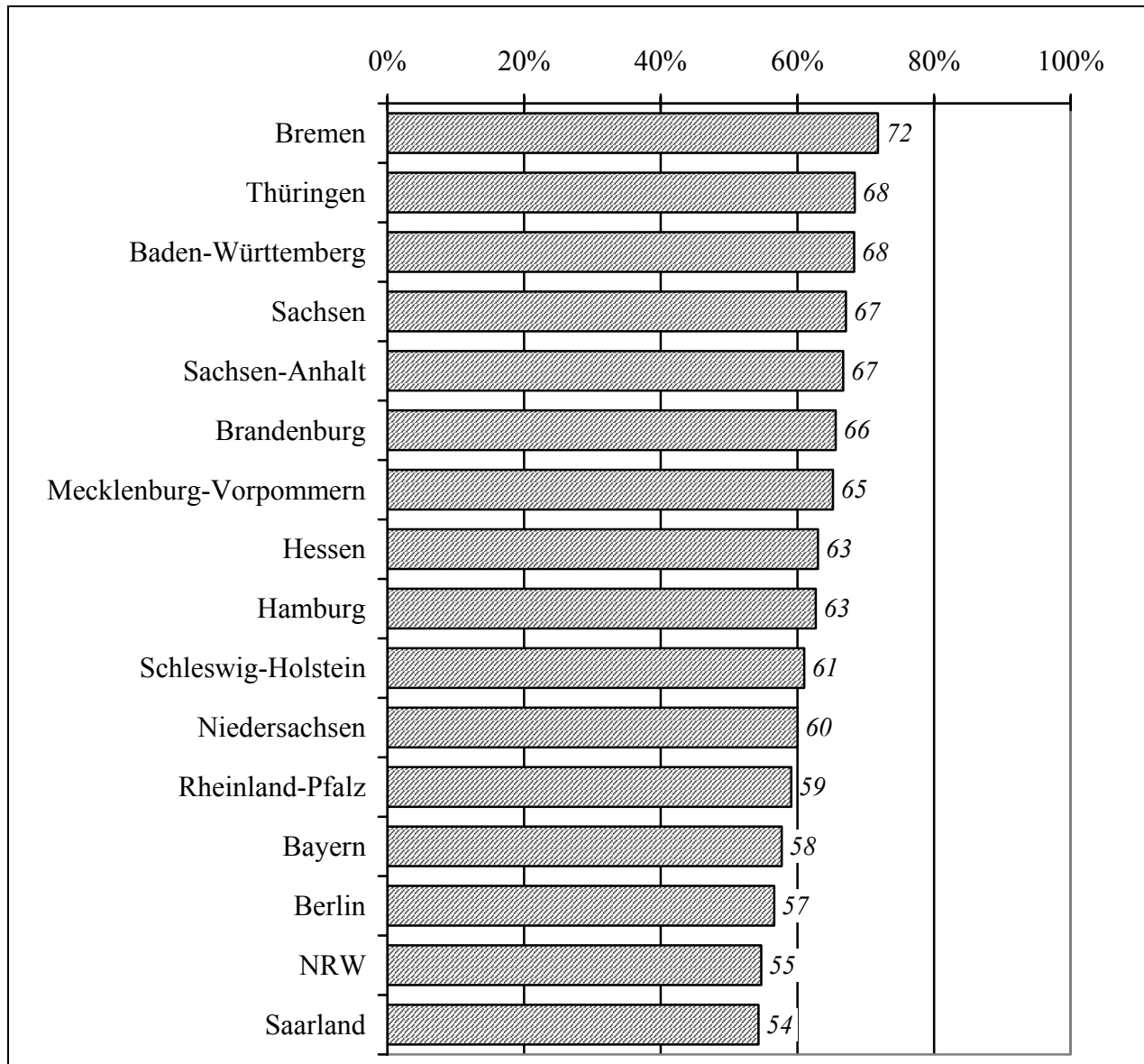


Abb. 19: Kooperation von Sportvereinen mit Schulen in verschiedenen Bundesländern

Bei der Kooperation von Sportvereinen mit Kindertagesstätten gibt es große Unterschiede zwischen den Bundesländern. Der Anteil der mit Kindertagesstätten kooperierender Vereine variiert zwischen 15-16 % (NRW, Berlin, Saarland) und 36 % (Bremen) (vgl. Abb. 20).

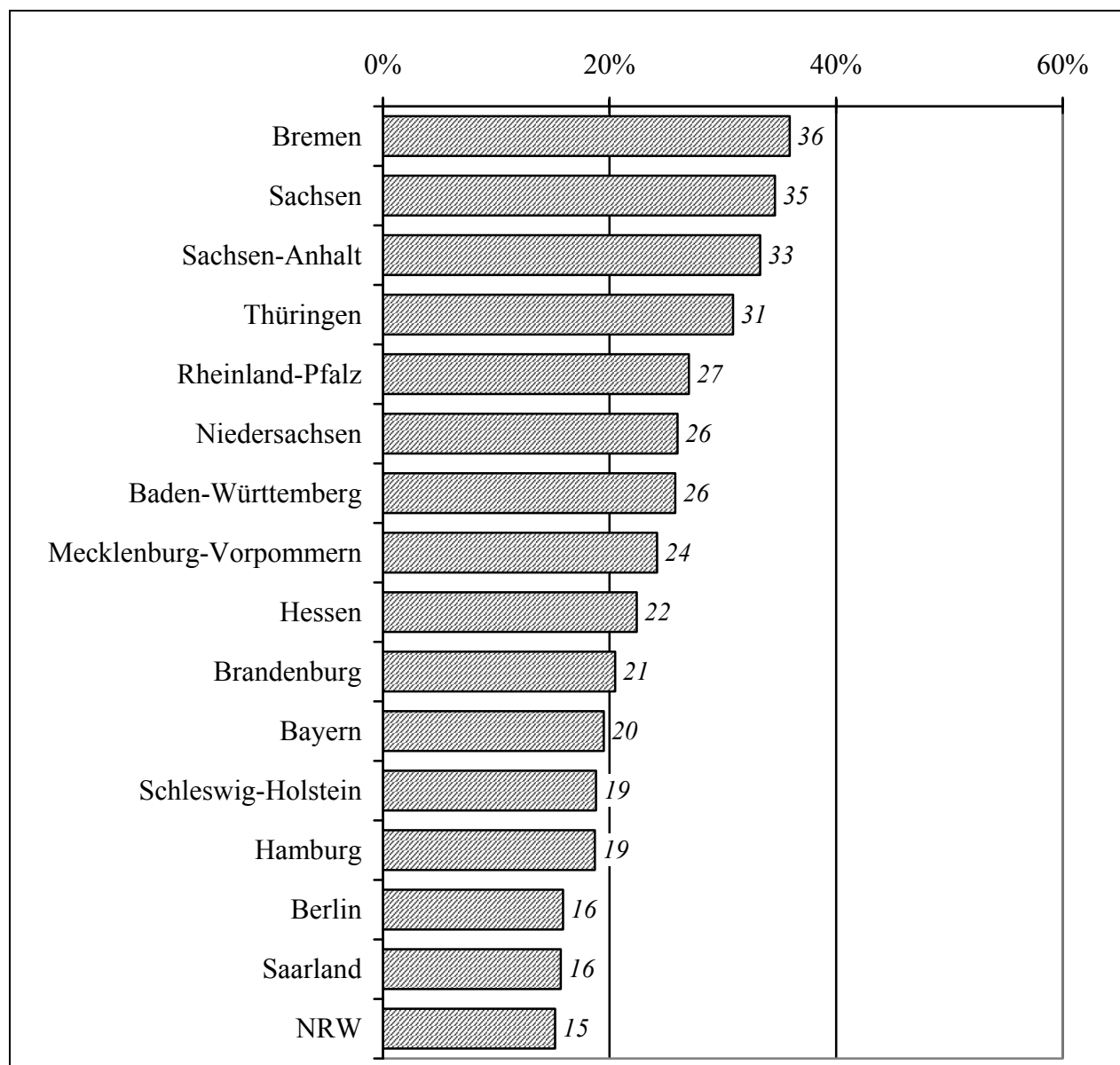


Abb. 20: Kooperation von Sportvereinen mit Kindertagesstätten in verschiedenen Bundesländern

Große Unterschiede zwischen neuen und alten Ländern gibt es bei der Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen. Bei den neuen Ländern liegt der Anteil zwischen 31 und 40 %, bei den alten Ländern ist er deutlich niedriger (zwischen 14 und 20 %) (vgl. Abb. 21).

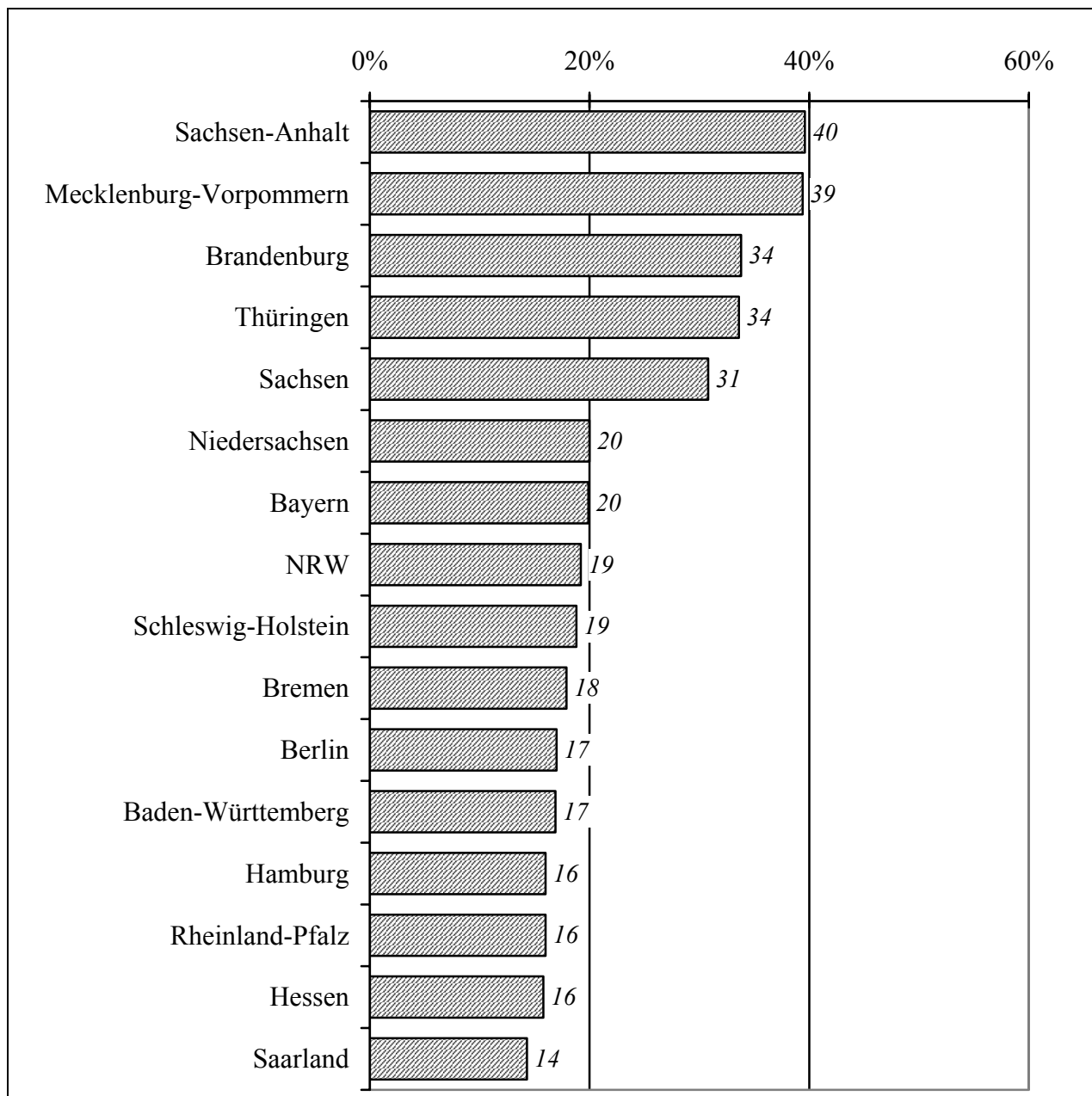


Abb. 21: Kooperation von Sportvereinen mit Wirtschaftsunternehmen in verschiedenen Bundesländern

Bei der Kooperation von Sportvereinen mit Krankenkassen gibt es große Unterschiede zwischen den verschiedenen Bundesländern. Der Anteil der kooperierenden Vereine ist am höchsten in Baden-Württemberg (28 %) und in Mecklenburg-Vorpommern (27 %) und am niedrigsten im Saarland (10 %) (vgl. Abb. 22).

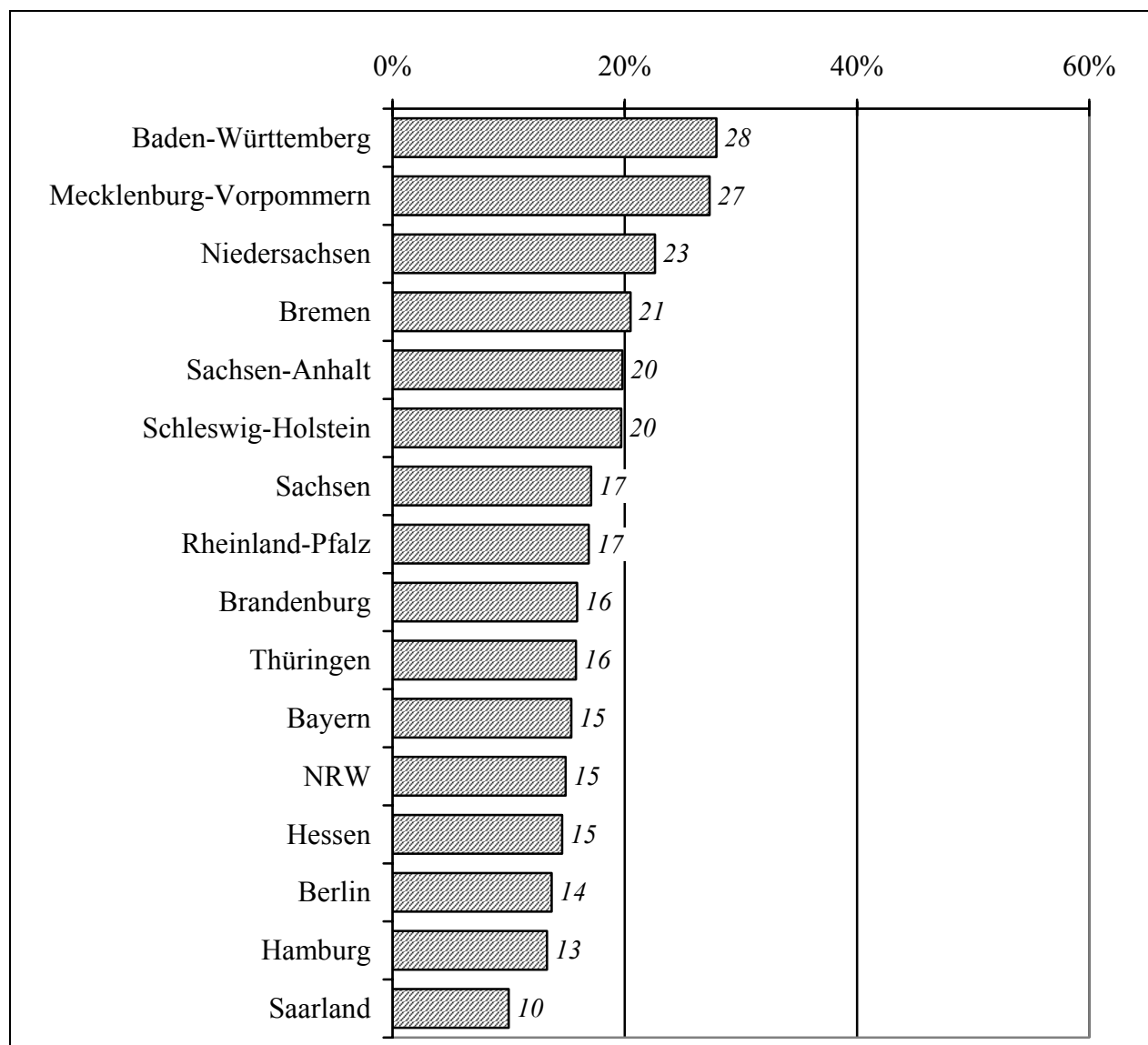


Abb. 22: Kooperation von Sportvereinen mit Krankenkassen in verschiedenen Bundesländern

Der Anteil der mit Jugendämtern kooperierenden Sportvereine liegt in 13 der 16 Bundesländer zwischen 13 und 24 %. Deutlich höher ist der Anteil in Mecklenburg-Vorpommern (33 %), deutlich niedriger in Baden-Württemberg (5,6 %) und Bremen (2,6 %) (vgl. Abb. 23).

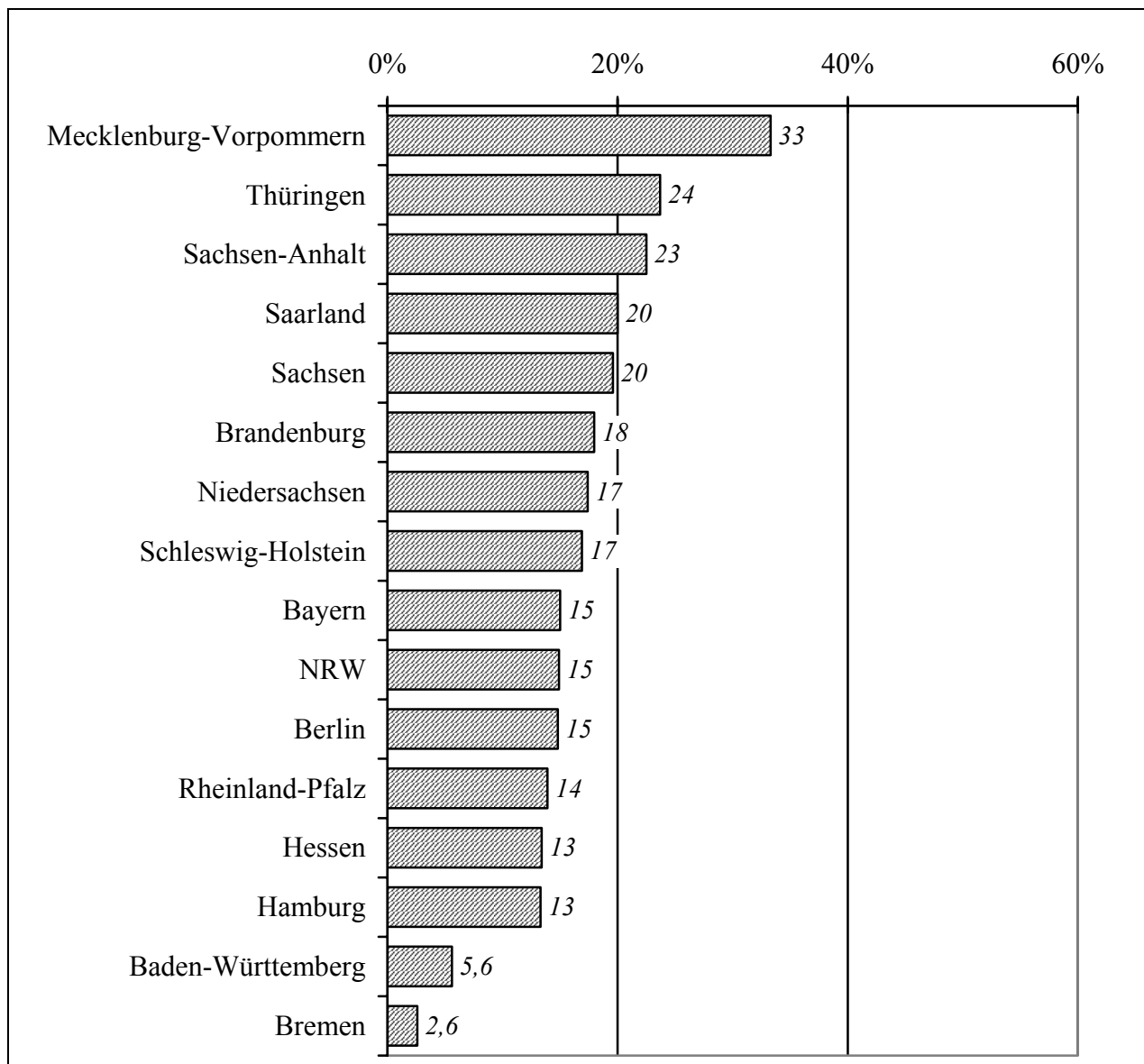


Abb. 23: Kooperation von Sportvereinen mit Jugendämtern in verschiedenen Bundesländern

Bei den Bundesländern ist der Anteil der mit kommerziellen Anbietern kooperierenden Vereine am höchsten in Mecklenburg-Vorpommern und Bremen (jeweils etwa 26 %) (vgl. Abb. 24).

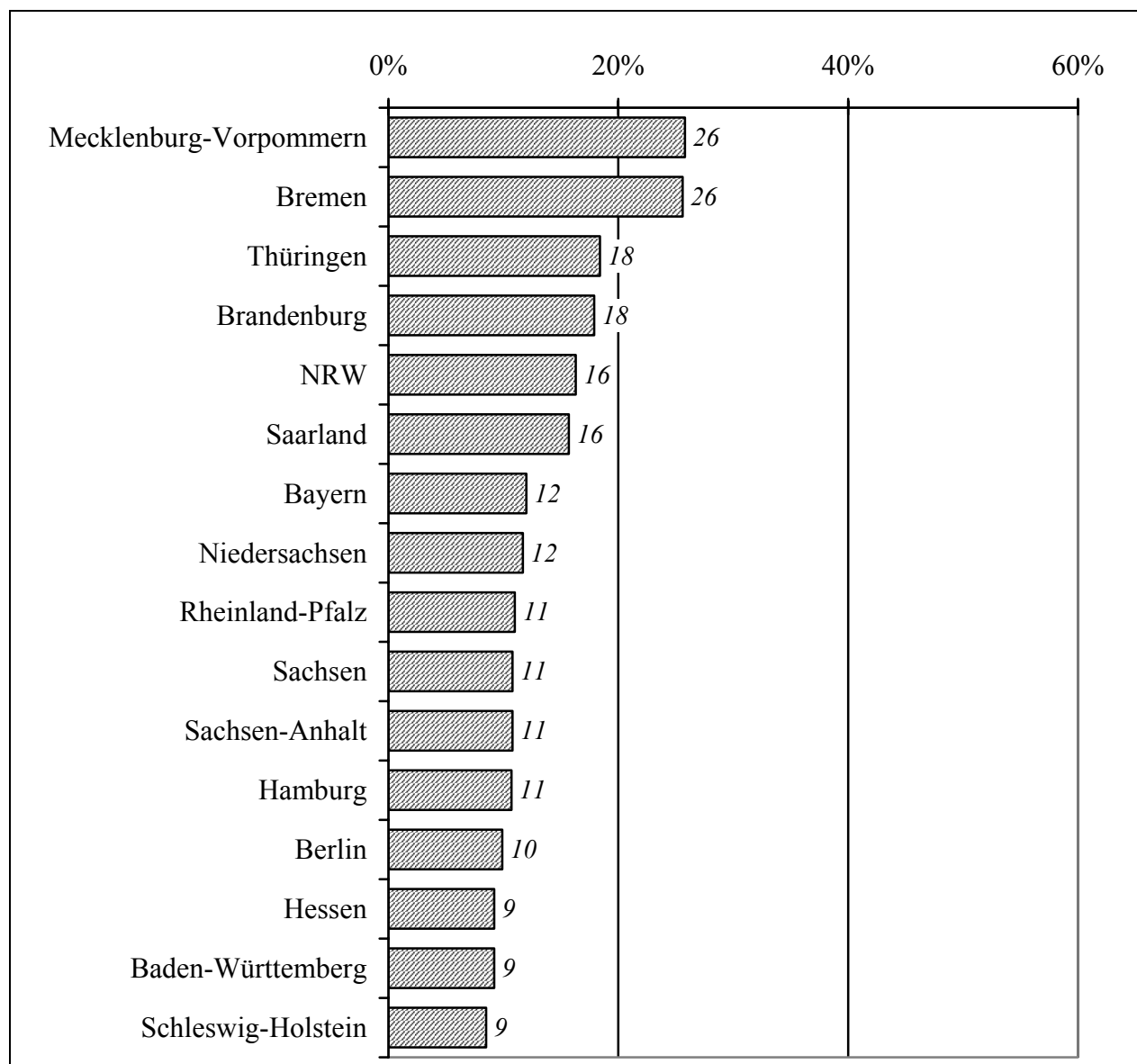


Abb. 24: Kooperation von Sportvereinen mit kommerziellen Sportanbietern in verschiedenen Bundesländern

Der Anteil der mit Gesundheitsämtern kooperierenden Vereine ist in allen Bundesländern sehr niedrig. In Bayern, Hamburg und Thüringen beträgt er immerhin über 5 % (vgl. Abb. 25).

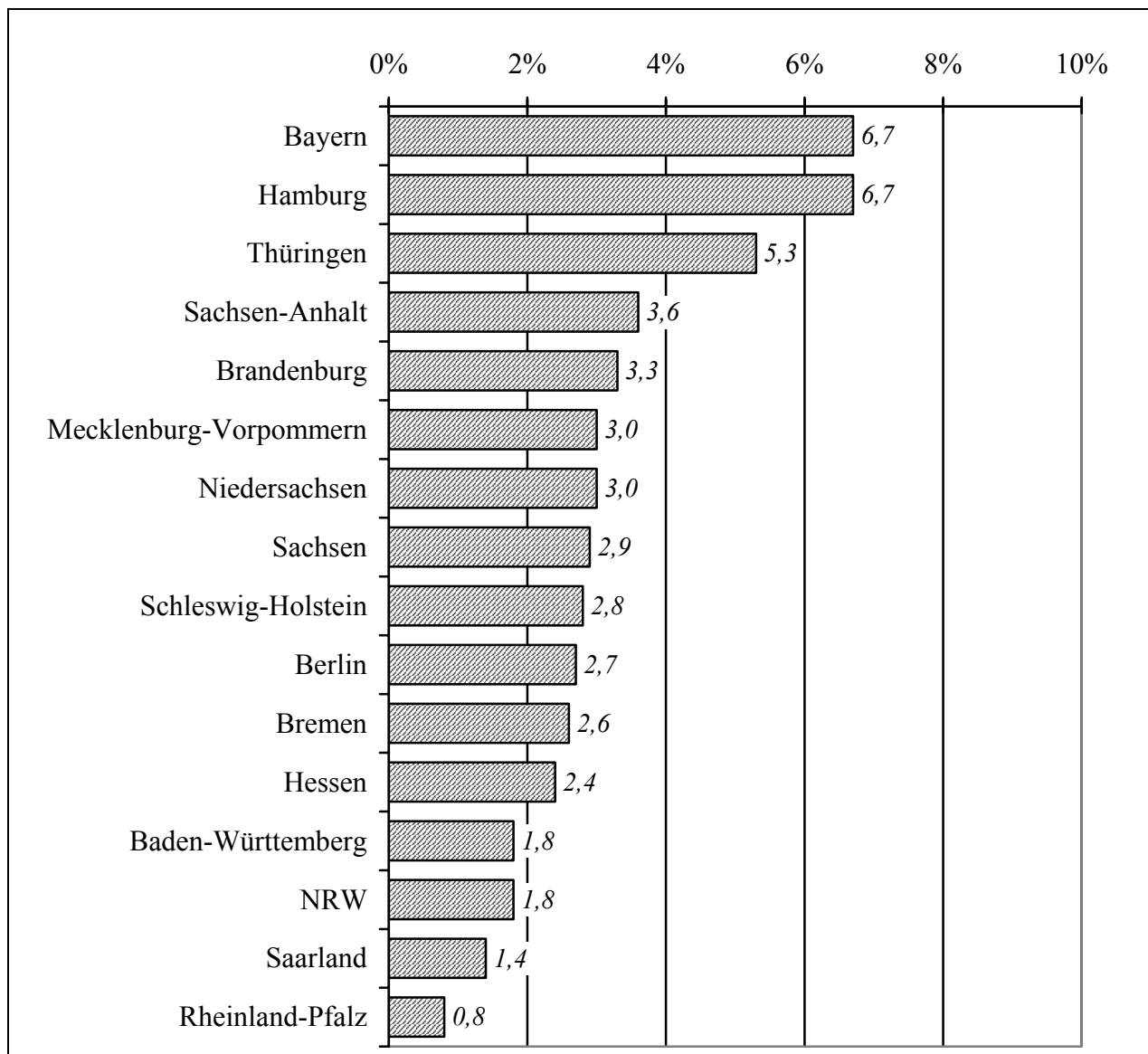


Abb. 25: Kooperation von Sportvereinen mit Gesundheitsämtern in verschiedenen Bundesländern

2.8.4 Kooperation nach funktionalen Gesichtspunkten

2.8.4.1 Nutzung der kooperativen Beziehung zum Austausch von Informationen

Bei der Kooperation mit den verschiedenen Organisationen und Institutionen wird die kooperative Beziehung am häufigsten bei Gesundheitsämtern (80 %) und Jugendämtern (77 %) zum Informationsaustausch genutzt. Zu beachten ist dabei allerdings, dass der Anteil der Sportvereine, die überhaupt mit Gesundheitsämtern kooperieren, mit 3 % sehr gering ist (vgl. Abschnitt 2.8.3.1).

Eine kooperative Beziehung mit Wirtschaftsunternehmen (64 %), Sportvereinen (63 %), Krankenkassen (62 %), Kindertagesstätten (54 %) und kommerziellen Sportanbietern (52 %) wird von jeweils mehr als der Hälfte der Sportvereine zum Austausch von Informationen genutzt.

Nur bei der Kooperation von Sportvereinen mit Schulen nutzen mit lediglich 42 % weniger als die Hälfte der Vereine die kooperative Beziehung zum Informationsaustausch, was nicht nur im Vergleich zu anderen Kooperationspartnern gering ist, sondern vor allem im Hinblick darauf, dass sich gerade bei einem Informationsaustausch zwischen Sportvereinen und Schulen große Potentiale für beide Partner und das gesamte soziale System vermuten lassen (vgl. Abb. 26).

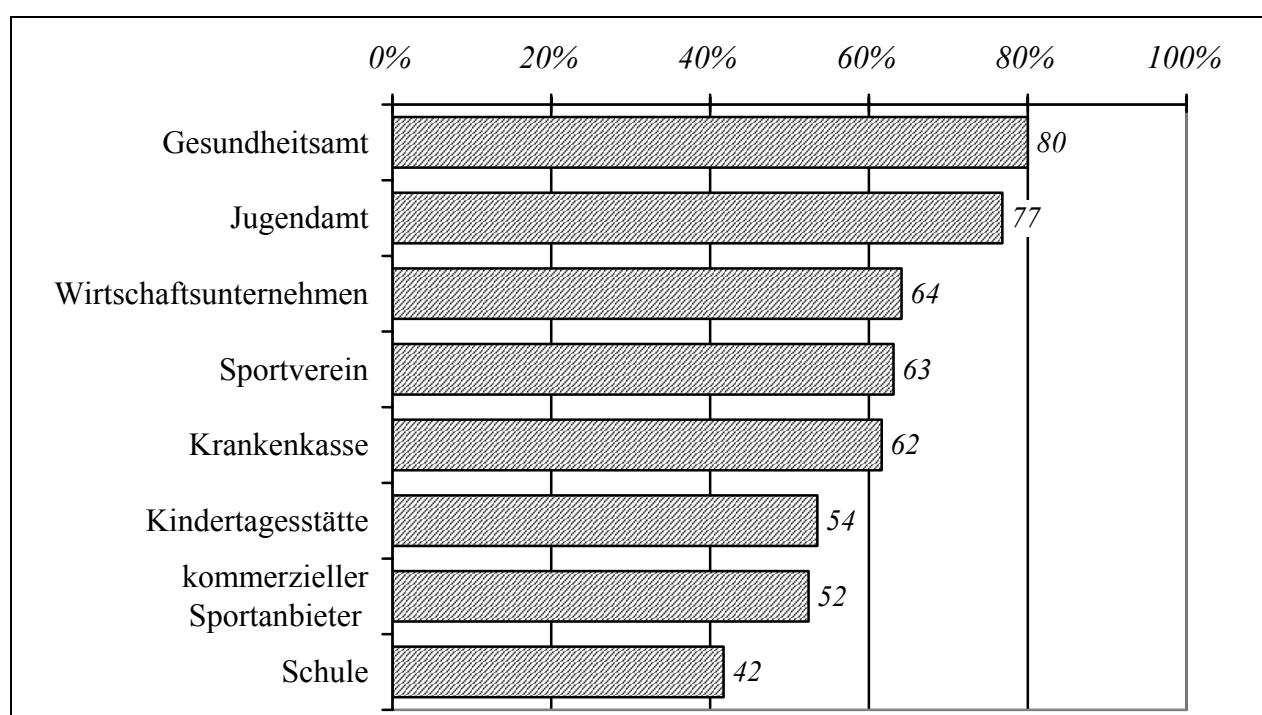


Abb. 26: Prozentualer Anteil der Vereine, die eine kooperative Beziehung zum Informationsaustausch nutzen

2.8.4.2 Nutzung der kooperativen Beziehung zum Austausch von Personal oder Sportstätten

Die Nutzung der kooperativen Beziehung zum Austausch von Personal oder Sportstätten findet sich am häufigsten bei Schulen (57 %), kommerziellen Anbietern (45 %) und anderen Sportvereinen (44 %), am seltensten bei Jugendämtern (13 %) und Krankenkassen (10 %).

Interessant wären hier weitergehende Fragen, die zwischen dem Austausch von Personal und dem Austausch von Sportstätten differenzieren, und die Informationen über diejeni-

gen Mitarbeiter erbringen, welche bei beiden Kooperationspartnern zugleich tätig sind oder die verstärkt an netzwerkbildenden Aktivitäten beteiligt sind (vgl. Abb. 27).

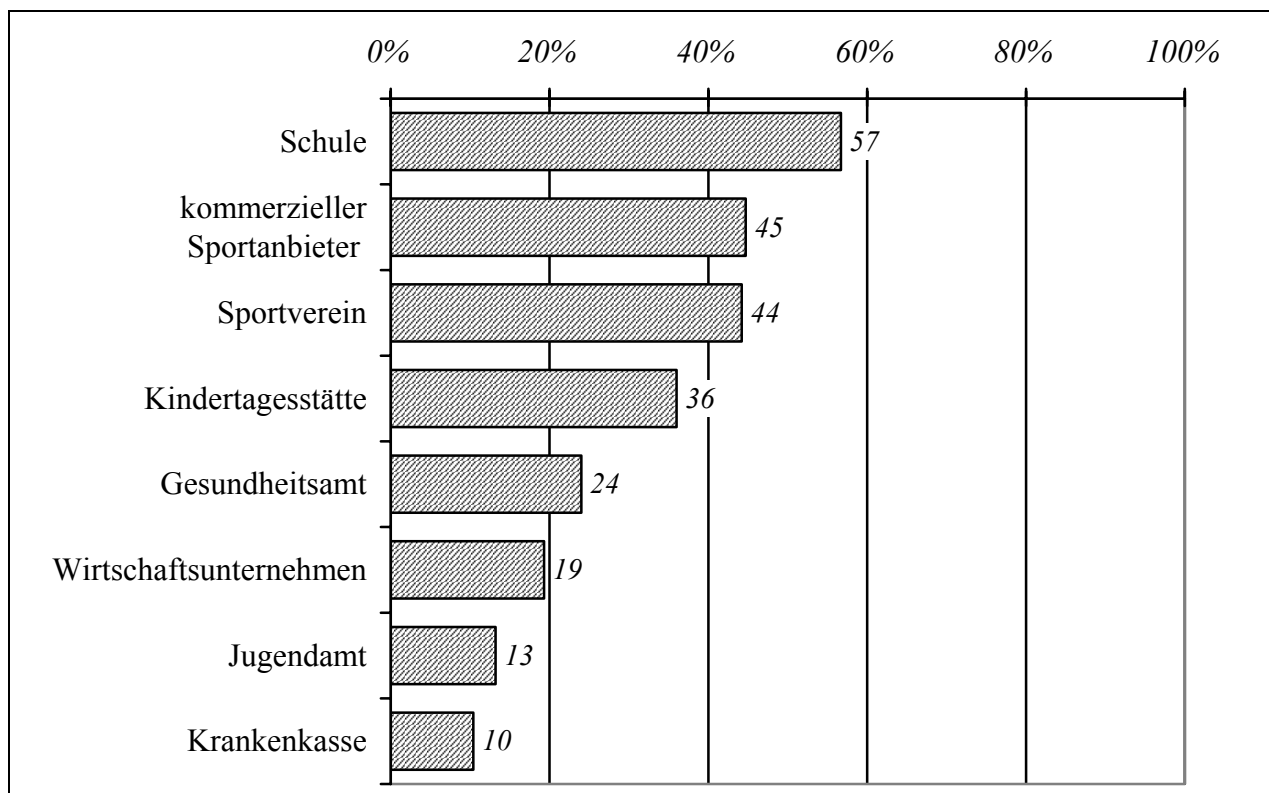


Abb. 27: Prozentualer Anteil der Vereine, die eine kooperative Beziehung zum Informationsaustausch nutzen

2.8.4.3 Nutzung der kooperativen Beziehung zur Zusammenarbeit bei der Angebotserstellung

Wenn eine kooperative Beziehung zwischen Sportverein und Krankenkasse besteht, wird sie in fast der Hälfte der Fälle zur Zusammenarbeit bei der Angebotserstellung genutzt. Eine kooperative Beziehung mit Schulen oder Kindertagesstätten nutzen etwa 40 % der Sportvereine zur gemeinsamen Angebotserstellung. Etwa 30 % der Vereine nutzen eine kooperative Beziehung mit dem Jugendamt zur gemeinsamen Angebotserstellung. Gerade bei Schulen, Kindertagesstätten und Jugendämtern lässt sich eine noch intensivere Nutzung des Beziehungspotentials für die Erstellung von gemeinsamen Angeboten vorstellen.

Aber auch die momentan gegebenen Nutzungsraten sind bei allen betrachteten Kooperationspartnern keineswegs gering, was darauf hinweist, dass ein vermehrter Aufbau von Beziehungen und eine intensivere Netzwerkarbeit im Hinblick auf die gemeinsame Angebotserstellung durchaus sinnvoll sind (vgl. Abb. 28).

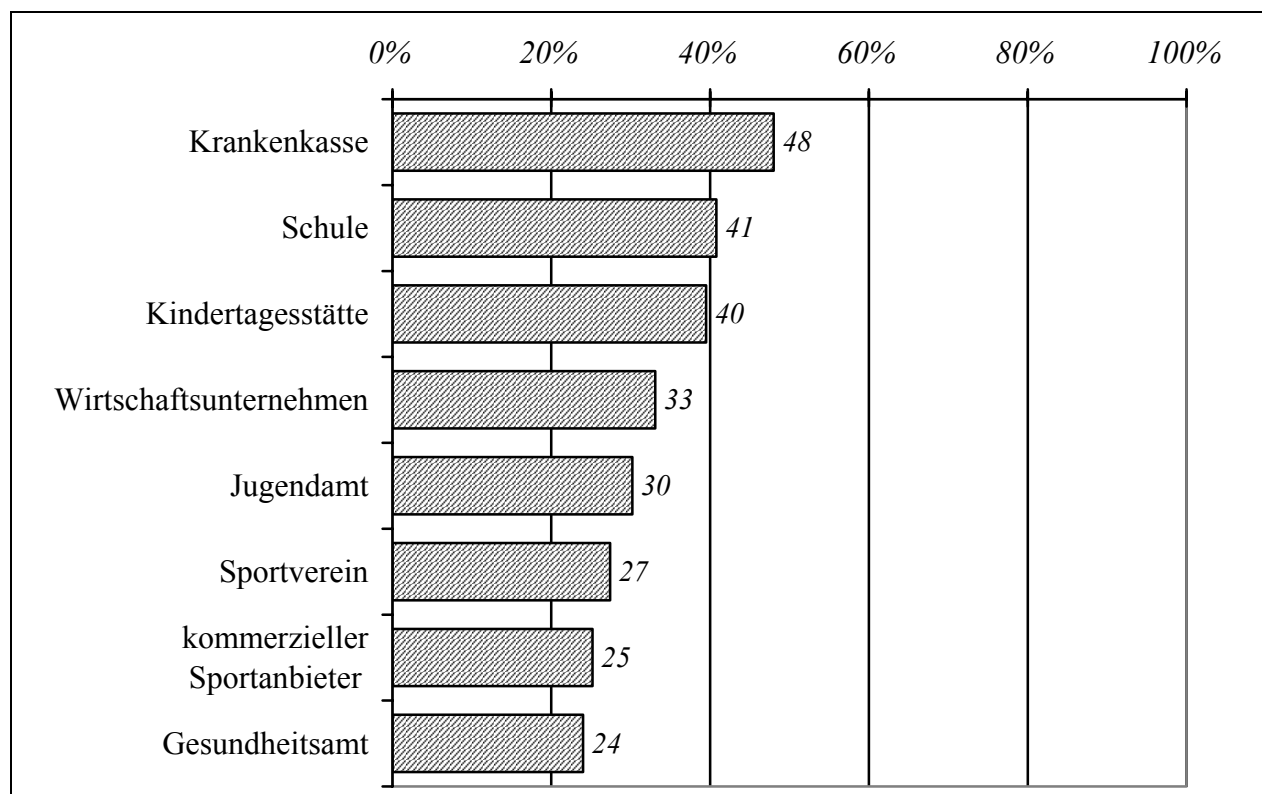


Abb. 28: *Prozentualer Anteil der Vereine, die eine kooperative Beziehung zur Zusammenarbeit bei der Angebotserstellung nutzen*

2.8.5 Kooperationsfreudigkeit der Vereine

2.8.5.1 Kooperationsfreudigkeit der Vereine insgesamt

11 Prozent der befragten Vereine kooperieren mit keinem der acht analysierten Typen von Kooperationspartnern. 68 Prozent der Vereine kooperieren mit ein bis drei unterschiedlichen Typen von Kooperationspartnern. 9 % der Vereine kooperieren mit fünf oder mehr unterschiedlichen Typen von Kooperationspartnern (vgl. Abb. 29).

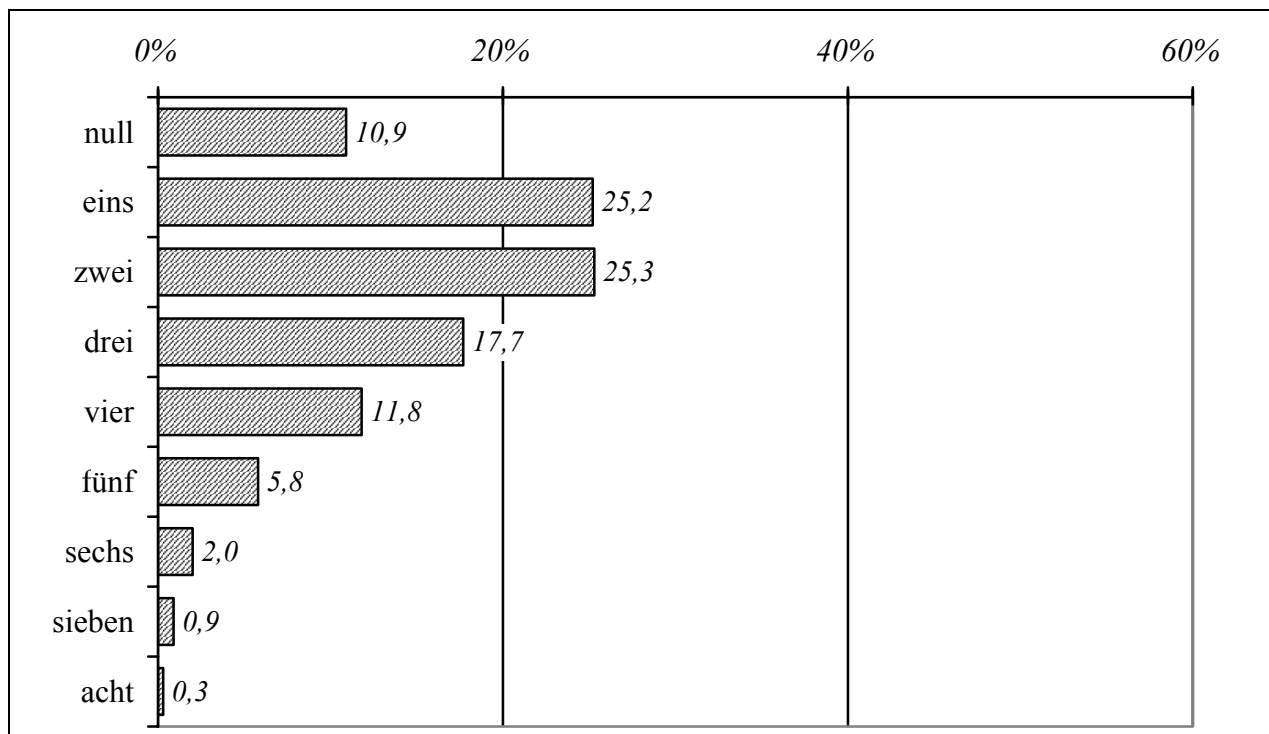


Abb. 29: Anzahl der Typen von Kooperationspartnern (Anteil der Vereine in Prozent)

2.8.5.2 Kooperationsfreudigkeit bei unterschiedlichen Vereinstypen und Sportarten

Vielspartenvereine (Großvereine, Mehrspartenvereine) sind im Durchschnitt deutlich kooperationsfreudiger als Wenigspartenvereine, d. h. Vielspartenvereine kooperieren im Durchschnitt mit deutlich mehr Typen von Kooperationspartnern als Wenigspartenvereine (vgl. Abb. 30). Dieses Ergebnis ist erwartungsgemäß, da bereits bei der Analyse der kooperativen Beziehungen zu einzelnen Typen von Kooperationspartnern (vgl. Abschnitt 2.8.3.2) festgestellt wurde, dass der Anteil kooperierender Vereine bei Vielspartenvereinen bei sieben der acht analysierten Partner höher ist als bei Wenigspartenvereinen. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied zwischen Vielspartenvereinen und Wenigspartenvereinen bei Kooperationen mit Kindertagesstätten und Krankenkassen.

Dort ist die Kooperationsrate der Vielspartenvereine im Vergleich zu den Wenigspartenvereinen um ein vielfaches höher.

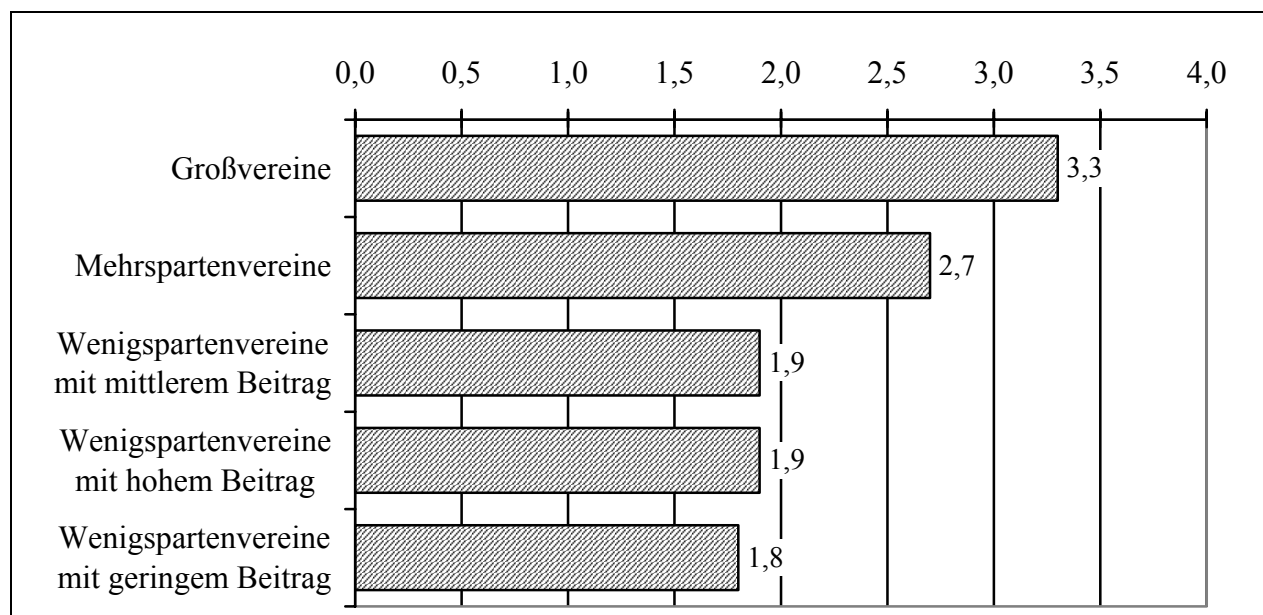


Abb. 30: Anzahl der Typen von Kooperationspartnern (Mittelwert)

Bei den unterschiedlichen Sportarten sind die Unterschiede relativ gering (wobei zu beachten ist, dass es sich hier ausschließlich um Einspartenvereine handelt) (vgl. Abb. 31).

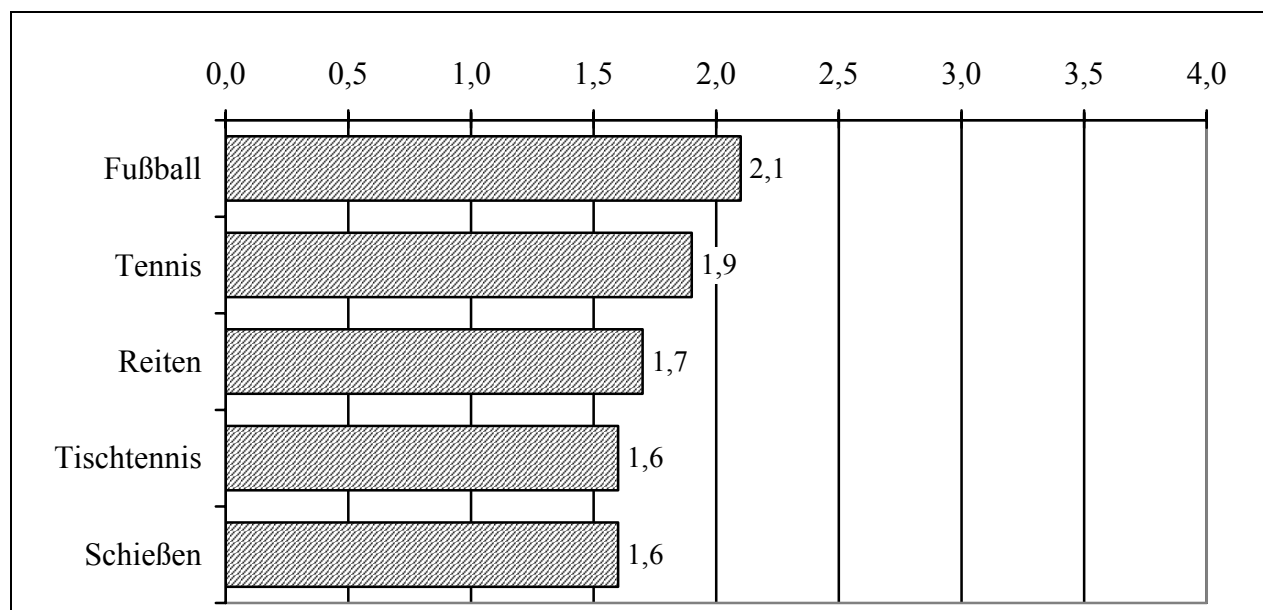


Abb. 31: Anzahl der Typen von Kooperationspartnern (Mittelwert)

2.8.5.3 *Zusammenhänge zwischen Kooperationsfreudigkeit und anderen die Vereinsstruktur beschreibenden Variablen*

Entsprechend dem Befund, dass Vielspartenvereine kooperationsfreudiger sind als Wenigspartenvereine (vgl. Abschnitt 2.8.5.2), ergeben sich positive, allerdings geringe Zusammenhänge zwischen der Kooperationsfreudigkeit eines Vereins und der Anzahl der Sparten ($r = 0,341$) bzw. Abteilungen ($r = 0,287$) sowie der Einstellung „Unser Verein möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ ($r = 0,3$).

Geringe positive Zusammenhänge mit der Kooperationsfreude finden sich auch bei der Mitgliederzahl ($r = 0,23$), der Anzahl der freiwillig tätigen Trainer ($r = 0,33$), Schiedsrichter ($r = 0,27$) und Vorstandsmitglieder in Abteilungen ($r = 0,28$) sowie bei der Anzahl der bezahlten Teilzeitkräfte im Bereich Führung und Verwaltung ($r = 0,23$).

Hinsichtlich der Vereinsphilosophie (Frage 9) finden sich geringe positive Zusammenhänge zwischen Kooperationsfreude und bekundetem Engagement in den Bereichen Jugend und Gesundheit („Unser Verein engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit“ ($r = 0,21$), „Unser Verein sieht seine Aufgabe unter anderem darin, Jugendliche von der Straße zu holen“ ($r = 0,22$), „Unser Verein engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports“ ($r = 0,3$)).

Weiterhin gibt es geringe positive Zusammenhänge zwischen Kooperationsfreude und Partizipationsmöglichkeiten für die Jugend im Verein (Jugendvertreter mit Sitz im Gesamtvorstand ($r = 0,33$), Wahl der Jugendvertretung durch die Jugendlichen ($r = 0,25$), Stimmrecht der Jugendlichen in der Hauptversammlung ($r = 0,23$), eigener Jugendvorstand ($r = 0,21$), Wahl der Jugendvertretung auf Abteilungsebene durch die Jugendlichen ($r = 0,21$)).

Einen geringen negativen Zusammenhang gibt es zwischen Kooperationsfreude und der Einstellung „Unser Verein sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein“ ($r = -0,24$).

2.8.5.4 *Kommunale Integration als Herausforderung – ein Resümee*

Zweifellos müssen die Sportorganisationen dem Thema der kommunalen Kooperation in Zukunft sehr viel mehr Aufmerksamkeit als in der Vergangenheit schenken. Nicht zufällig war die Beziehung zwischen Stadt und Sport das Thema des Zukunftskongresses des DSB im Jahre 2004 in Bremen. Allein der Wandel der Sportbedürfnisse wirft völlig neue Fragen der kommunalen Sportentwicklungsplanung, speziell auch der Sportstättenplanung auf. Hier sind nicht nur Kooperation und Mitarbeit im schlichten Sinne gefordert. Es ist vielmehr so, dass eine neue Qualität der Probleme auch eine neue Qualität der Kooperation erforderlich macht (Pankoke, 2002).

Aber auch Gesichtspunkte der kommunalen Interessenwahrnehmung, die sich mit den Finanznöten der Kommunen verbinden, erfordern neue Formen der Aufmerksamkeit und der Beteiligung der Sportakteure. Sie gehen über die traditionellen Beziehungen hinaus, so

gut sie in der Vergangenheit auch gewesen sein mögen, und sie beschränken sich nicht nur auf die finanzielle Dimension von kommunalen Verteilungskämpfen.

Man kann den skizzierten Zusammenhang noch grundsätzlicher formulieren. Zielsetzungen sowohl im Bereich der Sozialisation und Persönlichkeitsbildung und damit der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit sowie der sozialen Integration („Jugendliche von der Straße holen“) als auch im Bereich der gesundheitlichen Prävention und Gesundheitsförderung, so wie sie die Sportorganisationen traditionell für sich beanspruchen (vgl. Beitrag „Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Sportvereinen“ in diesem Band), setzen gewöhnlich, will man sie gewissenhaft und effektivitätsorientiert verfolgen, eine enge Kooperation mit anderen Akteuren und Organisationen der entsprechenden Politikfelder voraus. Tatsächlich müssen die Sportorganisationen registrieren, dass die Kommunalpolitik hier neue Wege geht. Sowohl die neuen Steuerungsansätze der Jugendhilfe als auch die Konzepte der kommunalen Gesundheitsförderung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zeichnen sich, um nur zwei Beispiele zu nehmen, durch Zielsetzungen einer integrierten, d. h. intersektoralen Kooperation aus (vgl. Kickbusch, 2003). Mittlerweile ist völlig unbestritten, dass angesichts der Probleme moderner Gesellschaften insbesondere interdisziplinär zusammengesetzte Netzwerke, in denen unterschiedliche Organisationen und Politikbereiche kooperieren, die größten Erfolgsaussichten bei Aufgabenstellungen sozialer und gesundheitlicher Integration gewährleisten.

Aufschlussreich sind vor diesem Hintergrund insbesondere folgende Ergebnisse. Die Sportvereine zeigen eine rege Kooperationstätigkeit untereinander und in Beziehung zur Schule. Dies gilt auch für die kleineren Sportvereine. Selbstverständlich sind dies wichtige Beiträge zur kommunalen Integration. Aber es sind letztlich beschränkte Beiträge. Geht man von einem anspruchsvolleren Begriff kommunaler Integration aus, der die gewachsenen sozio-ökonomischen und sozio-kulturellen Probleme einer „Krise der europäischen Stadt“ aufgreift (Heitmeyer, Dollase & Backes, 1998), wie sie sich mit der Polarisierung von Stadtteilen und mit der Ausdehnung sozialer Brennpunkte finden, so drängt sich die Frage nach zusätzlichen Kooperationen auf, die auf diese Probleme in spezifischer Weise reagieren. Und hier sind die Befunde tatsächlich ambivalent und ist, je nach Maßstab, von Licht und Schatten zu sprechen.

Dass die Sportvereine zuallererst mit anderen Sportvereinen und dann mit Schulen kooperieren, liegt in der Natur der Sache. Auf diesem Sektor liegt ihre besondere Integrationskraft.

Hier werden ganz offensichtlich Traditionen der Sportgeschichte weiterverfolgt, die sich sowohl mit den Zielsetzungen des Wettkampfsports, d. h. den Perspektiven des Wettkampfvergleichs und der Notwendigkeit von Absprachen als auch mit Gesichtspunkten der Mitglieder- und Nachwuchsrekrutierung in den Schulen sowie der gemeinsamen Sportstättennutzung verbinden. Inwieweit sich in den Angaben auch schon Reflexe der Ganztagschule zeigen, d. h. Reaktionen auf diese neue institutionelle Herausforderung,

kann anhand der Daten nicht beantwortet werden. Vieles spricht aber für die These, dass sich primär eine längere Tradition der Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Mitgliederrekrutierung, Talentsichtung und gemeinsamen Sportstättennutzung durchsetzt.

An den Daten ist weiterhin erkennbar, dass eine bestimmte Größe und Spartenzahl eine der Voraussetzungen für die Aufnahme von Kooperationen und die Ausbildung von kommunaler Kooperationsfreudigkeit ist, wenn die Kooperation über die klassischen Partner (andere Sportorganisationen und Schule) hinausgeht. Die Vielsparten-Vereine sind, wenn man so will, die wichtigsten Träger der kommunalen Kooperation bzw. der intersektoralen kommunalen Integration. Mit ihnen haben sich offensichtlich institutionelle Arrangements mit Sensibilität gegenüber gesellschaftspolitischen Erfordernissen ausgebildet, welche die integrativen Möglichkeiten des Mediums auf der Höhe der Zeit nutzen. Hier finden sich weiterhin interessante Beispiele dafür, dass Sportvereine die gesellschaftspolitischen Notwendigkeiten der kommunalen Netzworkebildung durch ihre Arbeit verkörpern, und dass sie zugleich eine besondere Leistungsfähigkeit des bürgerschaftlichen Engagements demonstrieren. Es sind exemplarische Beispiele für die Unentbehrlichkeit des Dritten Sektors bei der Wahrnehmung von Zielsetzungen der gesellschaftlichen Integration und des Gemeinwohls.

Die Zahlen zu den Kooperationen mit Krankenkassen, Kindertagesstätten und Wirtschaftsunternehmen, die deutlich geringer ausfallen, sind beim gegenwärtigen Erkenntnisstand nicht befriedigend einzuordnen. Denkbar ist sowohl eine kritische bzw. skeptische als auch eine gemäßigt optimistische Lesart. Gemessen an den gesellschaftspolitischen Erfordernissen würde man sich, ganz im Sinne der Erfordernisse der Netzwerkarbeit in Kommunen und der entsprechenden Steuerungsansätze, deutlich höhere Beteiligungsquoten wünschen. Zu argumentieren wäre, dass das Medium Sport und Bewegung so viele Potenziale für die Zielsetzungen der Gesundheitsförderung und der Prävention birgt, dass man es noch sehr viel stärker nutzen müsste, als es in den Daten zum Ausdruck kommt. So gesehen sollten die Zahlen höher ausfallen.

Eine andere Lesart hingegen kann für sich geltend machen, dass hohe Zahlen von vornherein gar nicht zu erwarten waren, da, rein quantitativ gesehen, viele kleine Vereine strukturell gar nicht in der Lage zu entsprechenden Leistungen sind. In Erinnerung zu rufen ist dabei weiterhin, dass sie als Freiwilligen-Assoziationen auch nicht von vornherein ein gesellschafts- bzw. gesundheitspolitisches Mandat wahrzunehmen haben. Beachtet man dies, so könnte die tatsächliche Zahl der Kooperationen demnach auch als immerhin nicht unbeträchtlich eingeschätzt werden.

Vorgeschlagen wird deshalb zunächst eine „realistische“ Interpretation. Die Sportvereine zeigen Ansätze, die Komplexität der Probleme in der Form von Kooperationen abzubilden. In dieser Funktion werden sie in Zukunft zweifellos noch stärker gefordert werden. Es ist deshalb auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe, sie bei der gewachsenen Aufgabenwahrnehmung im Bereich gesellschaftlicher Integration zu stärken. Inwiefern sich

ganz generell eine Entwicklung abzeichnet, dass sich Erfordernisse und Belange einer intersektoralen Netzwerkarbeit bei den Sportvereinen durchzusetzen beginnen, kann mit den vorliegenden (Noch-) Querschnittsdaten nicht beantwortet werden. Es bleibt weiteren Erhebungen im Sinne regelmäßiger Sportentwicklungsberichte vorbehalten, zu prüfen, inwieweit sich ein Trend durchsetzt, dass Probleme der kommunalen Integration als interdisziplinär und intersektoral zu lösende Aufgaben wahrgenommen werden.

Auf einem anderen Blatt stehen die vergleichsweise geringen Kooperationen mit den Jugendämtern und insbesondere Gesundheitsämtern. Gemessen an den gesellschaftspolitischen Erfordernissen kommunaler Integration, so wie sie skizziert worden sind, fallen die Ergebnisse eher enttäuschend aus. Aber auch hier empfiehlt sich eine differenzierte Beurteilung. Zum einen macht sich auch in diesem Fall das Argument geltend, dass die Mehrzahl der Vereine offenbar eine zu geringe Größe hat, d. h. strukturell nicht die erforderliche kritische Masse und Differenzierung erreicht, um derartige Aktivitäten mit Aussicht auf Erfolg und Nachhaltigkeit zu beginnen. Andererseits zeigt sich beim Thema der Kooperationen mit dem Jugendamt wohl weiterhin der Umstand, dass die Jugendarbeit im Sport einerseits und die Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit der Jugendämter und anderer Träger der Jugendhilfe andererseits zwei sehr unterschiedliche Welten und Kulturen repräsentieren. Die Berührungsprobleme, aber auch Abgrenzungsstrategien zwischen diesen Bereichen haben eine lange Tradition. Vor diesem Hintergrund kann es nicht verwundern, dass die Kooperationsbereitschaft zwischen diesen zwei wertbesetzten Handlungsbereichen nicht besonders stark ausgeprägt ist. Es sind offenkundig unterschiedliche Verständnisse und Organisationskulturen, die den notwendigen Dialog behindern. Eine andere Frage ist, ob man sich angesichts der skizzierten gesellschaftspolitischen Probleme diese Differenzen noch länger leisten will oder kann. Ohnehin schon immer fragwürdig, sind sie mit den Notwendigkeiten der Bildung intersektoraler Netzwerke in keiner Weise mehr vereinbar.

Bei der Einschätzung der sehr niedrigen Zahlen zu den Kooperationen mit den Gesundheitsämtern als Organisationen des öffentlichen Gesundheitsdienstes ergibt sich noch ein anderer Gesichtspunkt. Hier stellt sich mehr noch als bei den Jugendämtern nicht nur die Frage der Kooperationswilligkeit und -fähigkeit der Sportvereine, sondern insbesondere auch die der Gesundheitsämter. Erst in den letzten Jahren haben sich der öffentliche Gesundheitsdienst und die Gesundheitsämter von ihren Traditionen einer Aufsichts- und Kontrollfunktion („Medizinpolizei“) abgewandt.

Zielsetzungen einer zielgruppenorientierten öffentlichen Gesundheitsförderung, so wie sie den Vorstellungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und einer modernen bevölkerungsorientierten Gesundheitspolitik (Public Health) entsprechen, und damit ein größeres Kooperationsinteresse, sind erst jüngeren Datums.

Die länderspezifische Auswertung wartet mit überraschenden Unterschieden auf, die zum Nachdenken anregen. Zu beachten ist aber, dass nur die Kooperationen mit anderen Sport-

organisationen sowie den Schulen und, mit Abstrichen, die Kooperationen mit Kindertagesstätten, Krankenkassen und Wirtschaftsunternehmen höhere Nennungen auf sich ziehen. Auffällig ist, dass mit Mecklenburg-Vorpommern ein Neues Bundesland bemerkenswert gut abschneidet. Überraschend ist weiterhin, dass sich eine in der Fachwelt anerkannt gute Breitensportpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen zumindest in den Daten nicht ohne weiteres reproduziert bzw. abbilden lässt.

Abschließend kann folgendes festgehalten werden. Beim bisherigen Erkenntnisstand lassen sich die Ergebnisse in die Organisations- und Entwicklungsgeschichte der beteiligten Organisationen und Arrangements gut einordnen. Zur Ambivalenz der Befunde gehört, dass sich Anhaltspunkte dafür finden, dass sich die Sportorganisationen durchaus bewegen; andererseits zeigen sich aber auch Tendenzen, dass Sportvereine in „ihrer Welt“ verharren (was im Übrigen ihr gutes Recht ist und wofür es auch gute Gründe geben kann).

In Teilbereichen könnte man sich also eine deutlich größere Beteiligung des Sports an kommunalen Interaktionen vorstellen oder wünschen. Angesichts der Probleme sowohl im Bereich der sozialen Integration als auch im Bereich der Gesundheitspolitik ist deshalb für eine neue Politik der Kooperation und Beteiligung an der elementaren Kommunalpolitik zu plädieren. Es wäre keine schlechte Politik, wenn die Dachverbände des Sports und auch die Sportpolitik die Sportvereine darin stärken würden, sich an den erforderlichen Netzwerken kommunaler Integration substantiell zu beteiligen. Dass entsprechende Ansätze erfolgversprechend sind, zeigen nicht zuletzt die sozialen Initiativen des Deutschen Sports, so wie sie von der Deutschen Sportjugend (Rittner & Breuer, 2001) verfolgt wurden oder auch die Models Of Good Practice im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung, in deren Rahmen Netzwerke geschaffen wurden und explizite Public-Health-Strategien zustande kamen.

Wahrscheinlich ist es nicht zu hoch gegriffen, wenn man sagt, dass, zumindest im Aufgabenbereich der Wahrnehmung von Gemeinwohlbelangen, die Zukunftsfähigkeit der Vereine in ihren jeweiligen Kommunen auf dem Spiel steht. An der Fähigkeit, sich in das institutionell-organisatorische Gefüge durch interorganisatorische Handlungen einzuordnen, wird in Zukunft der kommunalpolitische Rang und Stellenwert der Vereine sehr viel stärker bemessen werden.

Zugleich kann aber auch, positiv gesehen, gesagt werden, dass die Sportvereine durch Organisationslernen und kommunal sichtbare Organisationsaktivität einen sehr substantiellen und unaustauschbaren Beitrag für die Zivilgesellschaft bzw. Bürgergesellschaft erbringen. Wie kaum ein anderer Organisationsverbund verfügen die Sportvereine über die besondere Fähigkeit, bürgerschaftliches Engagement zu wecken und zu binden und im Sinne der kommunalen Integration und Identität zu nutzen.

2.9 Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Sportvereinen

Volker Rittner & Robert Keiner

2.9.1 Zusammenfassung

Das überragende Ergebnis dieses Teils des Sportentwicklungsberichts besteht darin, dass die Bekenntnisse zur Ehrenamtlichkeit seitens der Vereine erstaunlich eindeutig und klar ausfallen. Die einheitsstiftende Kraft des Prinzips der Ehrenamtlichkeit zeigt sich insbesondere darin, dass es in diesem Punkt nur wenige Differenzen zwischen den verschiedenen Vereinstypen gibt, so heterogen sie in ihren Strukturmerkmalen sonst auch sind. Dem entspricht, dass alternative, an Marktprinzipien orientierte Organisations-Selbstverständnisse wenig Anklang finden. Die kommerziellen Fitnessstudios sind kein Vorbild. Vielmehr dienen sie eher als Möglichkeit der Abgrenzung und Bekräftigung der eigenen Werte und Leitbilder.

Dass die Ehrenamtliche Mitarbeit nach wie vor eine der tragenden Säulen des deutschen Sportsystems darstellt, geht auch aus den repräsentativen „Freiwilligensurveys“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hervor. In den Jahren 1999 und 2004 gab jeweils mehr als jeder zehnte Bundesbürger über 14 Jahren an (Gensicke, 2005, S. 20), eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich Sport und Bewegung auszuüben. Über 90 % dieser ehrenamtlich Tätigen sind in einem Sportverein engagiert (Rittner & Keiner, 2006, S. 34). Damit ist der Deutsche Olympische Sportbund die Organisation in der Bundesrepublik Deutschland, welche die mit Abstand meisten ehrenamtlich Tätigen rekrutiert.

Im vorliegenden Bericht wird allerdings ein deutlich engerer Begriff von ehrenamtlicher Tätigkeit verwendet als in den „Freiwilligensurveys“. Ehrenamtliche Tätigkeit wird hier als Überbegriff verstanden für Tätigkeiten auf formal festgeschriebenen Positionen im Sportverein (wie etwa „Vorsitzender“, „Pressewart“ oder „Trainer“). Jedoch auch bei dieser einschränkenden Definition von ehrenamtlicher Arbeit lässt sich feststellen, dass die Arbeit im Sportverein in hohem Maße von Ehrenamtlichen getragen wird, und dass es besonders im Bereich „Vorstand, Führung und Verwaltung“ eine sehr starke zahlenmäßige Dominanz der ehrenamtlich Tätigen gegenüber den bezahlten gibt. Bei Überlegungen zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports etwa durch Umstrukturierung der Arbeitsabläufe oder durch Personalentwicklungsmaßnahmen ist daher der Aspekt der ehrenamtlichen Arbeit im Sportverein in hohem Maße zu berücksichtigen. Unübersehbar sind weiterhin die ökonomischen Funktionen des bürgerschaftlichen Engagements bzw. der Selbsthilfe im Sport.

Jenseits des Staats (1. Sektor) und der Marktprinzipien (2. Sektor) werden beträchtliche geldwerte Leistungen im Gemeinwohlinteresse generiert. Zumindest auf der Ebene der Leitbilder und Selbstverständnisse, so wie sie nahezu uniform verbreitet sind – so die

Daten – finden sich keine substantiellen Hinweise, dass sich in ökonomischer Hinsicht, d. h. in Bezug auf die gemeinwohlrelevanten ökonomischen Leistungen bürgerschaftlichen Engagements etwas Grundlegendes geändert haben könnte. Auch im Bereich der geldwerten aber nicht-monetären Leistungen arbeitet das Bekenntnis zur Ehrenamtlichkeit demnach offenbar in der Funktion einer Art moralischer Selbstverpflichtung und organisatorischen Selbstvergewisserung. Bei allen Kompromissen und pragmatischen Lösungen, die sich aus den Daten herauslesen lassen, bleibt es dabei, dass das Prinzip der Ehrenamtlichkeit gerade auch hier in Kraft geblieben ist und als eine besondere Quelle der Wertschöpfung arbeitet. Auf der Basis der damit verbundenen Reziprozitätsnormen gelingt es nach wie vor, dass eine beste Tradition bürgerschaftlichen Engagements weiterlebt.

Ehrenamtliche Tätigkeit im Sport ist aber auch mit Problemen verbunden. So sehen 43 % der Sportvereine die Gewinnung und Einbindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern als größeres oder sehr großes Problemfeld für die Zukunft ihres Vereins an, weitere 26 % sehen dies als mittleres Problem. Für die Erkenntnis, dass die Sportorganisationen vor erheblichen Anpassungsnotwendigkeiten stehen bzw. dass sie neue Problemlösungen und Synthesen zwischen ehrenamtlicher und bezahlter Tätigkeit bei ihrer Leistungserstellung entwickeln müssen, finden sich somit durchaus Hinweise. Erkennbar wird ein Vorgang der behutsamen Ergänzung des Prinzips Solidarität durch das Steuerungsmedium Geld. Es ist im Vergleich zum Hochleistungssport allerdings ein grundlegend anderer Entwicklungspfad. Für die These einer vorsichtigen bzw. behutsamen, eher zeitverzögerten Einführung des Steuerungsmediums Geld spricht, dass eine Art „gemeinwohlbezogener Ökonomie der Bedarfsdeckung und Modernitätsbewältigung“ zu entstehen scheint. Der Sachverhalt, dass echte hauptamtliche Tätigkeit in ihrer Vollform in den Vereinen nach wie vor erstaunlich rar ist, korrespondiert damit. Hier liegt auch ein gravierender Unterschied zu den Wohlfahrtsverbänden vor. Ausgehend von einer in mancher Hinsicht vergleichbaren Ausgangslage des wertbezogenen ehrenamtlichen Engagements, haben diese relativ früh einen sehr viel höheren Grad der Professionalisierung realisiert, messbar insbesondere in einer rapiden Zunahme hauptberuflicher Tätigkeit (Boeßenecker, 2005, S. 141ff).

Eine abschließende Würdigung der Ergebnisse kommt somit dem Urteil, dass die Sportorganisationen nach wie vor – hier ergänzen sich auch der vorliegende Sportentwicklungsbericht und die Freiwilligensurveys der Bundesregierung – außerordentlich ergiebige und robuste Motoren bei der Erzeugung und Bindung ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagements darstellen. Der Breitensport kann, zugespitzt formuliert, in keiner Weise für die teilweise problematischen Erscheinungen des Profisports haftbar gemacht werden.

Er repräsentiert einen eigenen Entwicklungspfad. Richtig ist allerdings auch, dass sich das Ehrenamt angesichts einer massiv veränderten Umwelt neue Wege und Problemlösungen suchen muss, um, als Bestandteil des dritten Sektors, gegenüber Staat und Markt bestehen zu können. Die Konvergenz der Ergebnisse des vorliegenden Sportentwicklungsberichts und der Freiwilligensurveys unterstreicht damit den Befund, dass die Sportorganisationen besonders erfolgreiche Akteure des Dritten Sektor repräsentieren. Die Freiwilligensurveys,

die weiterhin Informationen darüber vermitteln, dass die Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement ungebrochen stabil geblieben ist, geben allerdings auch Hinweise darauf, dass sich Formen einer Umstrukturierung des ehrenamtlichen Engagements abzeichnen (Beher, Liebig & Rauschenbach, 2000). Der aus den Freiwilligensurveys hervorgehende Befund, dass die Bereitschaft zu einem längeren, d. h. klassischen Engagement (mehr als fünf Stunden pro Woche) nachlässt, könnte ein Grund dafür sein, dass die Vereine dies nicht so sehr als einen Wandel des Ehrenamts, sondern als Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme von entsprechenden Tätigkeiten wahrnehmen und verarbeiten. Aber auch diese Hypothese wäre genauer zu prüfen.

2.9.2 Problemstellung – Das Ehrenamt als Legitimationsbasis

Wo steht vor dem gesellschaftspolitischen Hintergrund zunehmender Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse das Ehrenamt im Sport? Neben den allgemeinen gesellschaftlichen Umbrüchen sind insbesondere die sportspezifischen Veränderungen zu beachten. Auch hier stehen die Zeichen auf Umbruch. Eine dramatische Veränderung der Umwelt der Sportvereine, d. h. eine allgemeine Verwerfung des Sportpanoramas, wirft viele Probleme und Fragen zur Aktualität und Wirkungsweise wie Leistungsfähigkeit des Ehrenamts in der Gegenwart auf.

Wie realistisch sind überhaupt die optimistischen Annahmen zum Weiterwirken des Ehrenamtsgedankens in der Organisationswirklichkeit der Vereine? Die Ergebnisse des vorliegenden Sportentwicklungsberichts sind in gewisser Weise auch ein Realitätstest der Programmatik des deutschen Sports, dessen Grundlagen erst kürzlich noch einmal zusammengestellt worden sind (Rittner & Breuer, 2004). Fragen zur Ehrenamtlichkeit müssen gerade auch deshalb beantwortet werden, weil sich die weitergehende Frage stellt, inwieweit ihre in der Sportpolitik immer wieder emphatisch hervorgehobene Position angesichts des beschleunigten sozialen Wandels und der Professionalisierungs- und Kommerzialisierungstendenzen überhaupt noch real ist, d. h. in den Organisationsverständnissen des Sports noch eine Grundlage besitzt. Nicht auszuschließen ist, dass sich die Vereinswirklichkeit von den Zuschreibungen mittlerweile weit entfernt und andere Entwicklungspfade beschritten hat, so z. B. den der Professionalisierung und Kommerzialisierung. Andere Bereiche haben dies vorgemacht. Was taugt also die Ehrenamtlichkeit in einer veränderten Wirklichkeit des Sports der Gegenwart?

Wie belastbar ist eine Legitimationspraxis, die die Ehrenamtlichkeit als eine der zentralen normativen Grundlagen allen Handelns im gemeinnützigen Sport ansieht?

Entsprechend stellten sich damit folgende Anschlussfragen:

- Inwieweit existiert noch die normative Funktion des Prinzips Ehrenamtlichkeit als Grundlage des Selbstverständnisses der Sportvereine? Wie bewährt sich das Ehrenamt angesichts der Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse und des

beschleunigten sozialen Wandels, so wie sie für postindustrielle Gesellschaften charakteristisch werden?

- Sind die Vereine überhaupt noch dem Ehrenamts-Gedanken verpflichtet oder wird da möglicherweise eine lebenswerte Idee der Vergangenheit künstlich als Fiktion aufrechterhalten bzw. eine unzeitgemäße Tradition gepflegt?
- Wie robust ist der Ehrenamtsgedanke angesichts der beschleunigten Professionalisierung und Kommerzialisierung in Teilbereichen des Medien- und Showsports?
- Zeigt die fortschreitende Differenzierung der Sportvereinslandschaft Auswirkungen im Bereich des Ehrenamtsgedankens? Denkbar wäre, dass eine zunehmende Professionalisierung in der Vereinsarbeit, so wie sie sich in bestimmten Typen von Vereinen vollzieht, mit einer Tendenz abnehmender Verpflichtungskraft in Verbindung mit Größe, Spartenzahl und Professionalität einhergeht.

Anzumerken ist, dass die öffentliche Darstellung der zivilgesellschaftlichen Leistungen des bürgerschaftlichen Engagements des Sports in der Vergangenheit möglicherweise etwas zu kurz geraten ist. Hier liegt vielleicht der Grund dafür, weshalb von verschiedenen Akteuren des Sportsystems zunehmend bessere Leistungen der Politikfähigkeit angemahnt werden, so z. B. ein Ergebnis des 2. Zukunftskongresses des DSB 2004 in Bremen.

Mit den Daten dieses Sportberichts lassen sich zwar keine abschließenden Antworten auf die skizzierten Fragen geben, wohl aber ermöglichen sie eine erste Annäherung an diese grundlegenden Fragen der Entwicklung des deutschen Sports.

Im vorliegenden Bericht wird die Ehrenamtlichenarbeit im Sportverein im Hinblick auf die Aspekte der Vereinsphilosophie, Probleme im Bereich der Ehrenamtlichkeit und der Beschäftigungsstruktur beschrieben.

In den Ergebnisteilen (Kapitel 2.9.3-2.9.5) werden die Sportvereine unter anderem nach verschiedenen Vereinstypen und Sportarten differenziert. Durch die Anwendung einer Clusteranalyse auf den Datensatz konnten fünf unterschiedliche Vereinstypen ermittelt werden. Da sich diese fünf Typen vor allem hinsichtlich der Merkmale „Anzahl der Sparten“, „Mitgliederzahl“, „Höhe des Mitgliedsbeitrags“ unterscheiden, wurden sie folgendermaßen benannt: 1. kleine¹ Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag (1.321 Vereine) 2. kleine Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag (606 Vereine) 3. Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag (114 Vereine) 4. mittelgroße Mehrspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag (712 Vereine) 5. Großvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag (533 Vereine).

Zur Differenzierung unterschiedlicher Sportarten wurden ausschließlich Einspartenvereine betrachtet, und es wurden die fünf Sportarten ausgewählt, bei denen es in der Stichprobe die meisten Einspartenvereine gab: Schießen (178 Vereine), Tennis (164 Vereine), Fußball (132 Vereine), Reiten (105 Vereine) und Tischtennis (73 Vereine) (die Anzahlen der Ein-

¹ Die Bezeichnungen „klein“, „mittelgroß“ und „Groß-“ beziehen sich auf die Mitgliederzahl.

spartenspartenvereine in der Stichprobe für weitere Sportarten lassen sich aus Abb. 27 im Abschnitt „Anhang“ entnehmen).

An einigen wesentlichen Stellen wird auch die Frage verfolgt, inwieweit die Ergebnisse der Freiwilligensurveys des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ihre Entsprechung in der hier vorliegenden Sportberichterstattung haben. Eine sportbezogene Auswertung liegt mittlerweile vor (Rittner & Keiner, 2006). Dabei ist allerdings von zwei sehr unterschiedlichen Perspektiven auszugehen. In den Freiwilligensurveys des Familienministeriums geht es um die Befragung von Individuen; im vorliegenden Sportentwicklungsbericht geht es um die Perspektive der Organisationen bzw. der Vereinsführungen.

2.9.3 Vereinsphilosophie

2.9.3.1 Erfassung der Vereinsphilosophie

Im Rahmen der Befragung wurden die Vereinsvertreter unter anderem zur Philosophie ihres Vereins befragt. Dazu sollten die Vereinsvertreter bei 19 im Fragebogen vorgegebenen Aussagen ankreuzen, inwiefern diese die Meinung des Vereinsvorstandes widerspiegeln (1 = lehne völlig ab, 2 = lehne teilweise ab, 3 = teils-teils, 4 = stimme teilweise zu, 5 = stimme voll zu).

Die durchschnittlich höchste Zustimmung der Vereinsvertreter findet sich bei den Einstellungen „Werte wie Fair Play oder Toleranz vermitteln“ ($\bar{x}$ (Mittelwert) = 4,56), „Eine preiswerte Möglichkeit zum Sporttreiben bieten“ ($\bar{x}$ = 4,47), „Sich stark in der Jugendarbeit engagieren“ ($\bar{x}$ = 4,28), „Viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit legen“ ($\bar{x}$ = 4,26) und „Auf die Qualität des Sportangebots achten“ ($\bar{x}$ = 4,21) (vgl. Tab. 1, Spalte $\bar{x}$ [Mittelwert]).

Es fällt auf, dass bei diesen fünf Einstellungen mit der höchsten durchschnittlichen Zustimmung die Varianzen vergleichsweise niedrig sind (in der Rangfolge der 19 Standardabweichungen werden die Ränge 19, 17, 14, 16 und 18 belegt (vgl. Tab. 1, Spalte s [Standardabweichung])). Es handelt sich hierbei also um Einstellungen, die von einer großen Zahl der Sportvereine geteilt werden, die aber weniger geeignet sind, zwischen den verschiedenen Sportvereinen zu differenzieren.

Ein Grund dafür könnte sein, dass bei den genannten Einstellungen der Pol „Stimme voll zu“ eindeutig positive Valenz besitzt, der Pol „Lehne völlig ab“ dagegen entweder eine negative Valenz oder bestenfalls Wertneutralität. Hinzu kommt, dass diese nach allgemeinem Konsens positiv bewerteten Einstellungen nur einen vagen Bezug zu konkreten Verhaltensweisen oder Zielsetzungen aufweisen (auch bei der Einstellung „Eine preiswerte Möglichkeit zum Sporttreiben bieten“ ist nicht klar, auf welchen Vergleichsstandard sich die Einschätzung bezieht (nur Sportvereine oder auch andere Anbieter?).

Tab 1: Vereinsphilosophie: „Geben Sie im Folgenden bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen die Meinung des Vorstands Ihres Vereins widerspiegeln (1 = lehne völlig ab; 5 = stimme voll zu) ($\bar{x}$ = Mittelwert, s = Standardabweichung)

Unser Verein ...	$\bar{x}$	s	Faktorenanalytisch ermittelte Dimensionen (in Klammern Faktorenladungen)
... möchte auch Werte wie z. B. Fair Play, Toleranz vermitteln	4,56	0,66 (19.)	-
... bietet eine preiswerte Möglichkeit Sport zu treiben	4,47	0,87 (17.)	F3 Sport für alle (0,62)
... engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	4,28	0,98 (14.)	F1 Leistungssport- und Jugendförderung (0,73)
... legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	4,26	0,84 (16.)	F5 Geselligkeitsorientierung (0,71)
... achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes	4,21	0,82 (18.)	F1 Leistungssport- und Jugendförderung (0,60)
... sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein	4,15	1,06 (11.)	F4 Bewahrung von Traditionen (0,51)
... versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein	4,14	1,02 (12.)	F3 Sport für alle (0,66)
... sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	4,00	1,08 (7.)	F1 Leistungssport- und Jugendförderung (0,61)
... blickt optimistisch in die Zukunft	3,96	0,92 (15.)	-
... ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport	3,91	1,20 (4.)	F1 Leistungssport-, Jugendförderung (0,70)
... möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten	3,85	1,14 (5.)	F3 Sport für alle (0,56)
... versteht sich als ein Dienstleister in Sachen Sport	3,78	1,07 (8.)	-
... legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen	3,54	1,06 (10.)	F4 Bewahrung von Traditionen (0,57)
... engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports	3,35	1,24 (3.)	F2 Orientierung am Markt (0,65)
... soll so bleiben wie er immer war	3,26	1,07 (8.)	F4 Bewahrung von Traditionen (0,81)
... engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	3,05	1,25 (2.)	F1 Leistungssport-, Jugendförderung (0,76)
... legt viel Wert auf nicht-sportliche Angebote	3,01	1,09 (6.)	F5 Geselligkeitsorientierung (0,84)
... möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten	2,71	1,44 (1.)	F2 Orientierung am Markt (0,66)
... orientiert sich an den Angeboten kommerzieller Sportanbieter	2,08	1,01 (13.)	F2 Orientierung am Markt (0,72)

Die Einstellungen, welche am stärksten zwischen den verschiedenen Sportvereinen differenzieren, sind „Ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ (s [Standardabweichung] = 1,44), „Sich stark in der leistungssportlichen Talentförderung engagieren“ (s = 1,25), „Sich im Bereich des Gesundheitssports engagieren“ (s = 1,24), „Stolz auf die Erfolge im Leistungssport sein“ (s = 1,20) und „Ein Angebot für möglichst

viele Bevölkerungsgruppen anbieten“ ($s = 1,14$). Ein Grund für die vergleichsweise höhere Varianz bei diesen Einstellungen liegt möglicherweise darin, dass hier die Pole „Stimme voll zu“ und „Lehne völlig ab“ nicht eindeutig mit positiven oder negativen Valenzen verbunden sind, und dass bei diesen Einstellungen ein ziemlich eindeutiger Bezug auf konkrete Zielsetzungen und Verhaltensweisen vorliegt.

Für die speziell auf ehrenamtliches Tätigsein im Sportverein bezogene Einstellung „Unser Verein sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein“ ist die durchschnittliche Zustimmung relativ hoch ($x = 4,15$, Rang 6), die Varianz liegt im mittleren Bereich ($s = 1,06$, Rang 11).

Eine Faktorenanalyse der 19 Einstellungen (Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation, Eigenwerte > 1) ergab 5 Faktoren, die zusammen 54 % der Varianz aufklären (vgl. Tab. 2, die vollständige rotierte Komponentenmatrix findet sich in Tabelle 28 in der „Spezifischen Methode“).

Tab. 2: *Faktorenanalyse der 19 Einstellungen zur Vereinsphilosophie, Varianzaufklärung (rotierte Summe der quadrierten Ladungen)*

Faktor (in Klammern erklärte Varianz)	Items (in Klammern Korrelation mit Faktor)
F1 Leistungssport- und Jugendförderung (15,9)	Starkes Engagement in leistungssportlicher Talentförderung (0,76) Starkes Engagement in der Jugendarbeit (0,73) Stolz auf Erfolge im Leistungssport (0,70) Jugendliche von der Straße holen (0,61) Achten auf die Qualität des Sportangebots (0,60)
F2 Orientierung am Markt (11,4)	Orientierung an den Angeboten kommerzieller Anbieter (0,72) Möglichst breites Angebot in vielen Sportarten (0,66) Engagement im Bereich Gesundheitssport (0,65)
F3 Sport für alle (10,9)	Versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein (0,66) Preiswerte Möglichkeit zum Sporttreiben bieten (0,62) Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen (0,60)
F4 Bewahrung von Traditionen (7,9)	Soll so bleiben wie er immer war (0,81) Legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen (0,57) Sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein (0,51)
F5 Geselligkeitsorientierung (7,6)	Legt viel Wert auf nichtsportliche Angebote (0,84) Legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit (0,71)

2.9.3.2 *Vereinsphilosophie bei unterschiedlichen Vereinstypen und Sportarten*

In diesem Abschnitt werden Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Vereinstypen und Sportarten hinsichtlich der 19 die Vereinsphilosophie beschreibenden Items dargestellt. Des Weiteren werden Zusammenhänge zwischen den 19 Einstellungsisems und anderen die Vereinsstruktur beschreibenden Variablen aufgezeigt. Zur besseren Übersichtlichkeit werden die Items bei der Darstellung entsprechend den fünf faktorenanalytisch ermittelten Dimensionen in fünf Gruppen aufgegliedert. Eine statistische Überprü-

fung der im Folgenden dargestellten Gruppenunterschiede ist in der spezifischen Methode dargestellt (vgl. Tab. 29).

Dimension 1: Leistungssport- und Jugendförderung

Mehrsparten- und Großvereine nehmen sich bei der Jugendarbeit und der Integration von Jugendlichen gegenüber Wenigspartenspartenvereinen als engagierter wahr.

Bei der Einstellung „Jugendliche von der Straße holen“ ist die Zustimmung (Mittelwert) bei Mehrsparten und Großvereinen etwa 0,5 größer als bei Wenigspartenvereinen mit mittlerem und hohem Beitrag, und bei der Einstellung „Starkes Engagement in der Jugendarbeit“ ist die Zustimmung bei Großvereinen etwa 0,5 größer als bei Wenigspartenvereinen mit geringem Beitrag“ (vgl. Tab. 3).

Bei den Items zur Leistungssportförderung („Unser Verein engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung“, „Unser Verein ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport“) und dem Item zur Qualität des Angebots („Unser Verein achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes“) sind die Unterschiede zwischen den fünf Vereinstypen dagegen geringer (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Leistungssport- und Jugendförderung bei Vereinstypen (Mittelwert der Zustimmung auf einer Skala von 1=„lehne völlig ab“ bis 5=„stimme voll zu“; WSG = Wenigspartenverein mit geringem Beitrag, WSM = Wenigspartenverein mit mittlerem Beitrag, WSH = Wenigspartenverein mit hohem Beitrag, MS = Mehrspartenverein, G = Großverein). In der Spalte „Gesamt“ ist der Mittelwert der Zustimmung zum jeweiligen Item für alle 3.731 Vereine eingetragen, bei den übrigen Spalten die Abweichung vom Gesamtmittelwert bei den einzelnen Vereinstypen.

Unser Verein ...	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
... engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	3,05	-0,12	0,18	0,06	-0,17	0,22
... engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	4,28	-0,20	-0,05	0,18	0,15	0,30
... ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport	3,91	-0,06	0,07	-0,16	-0,08	0,16
... sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	4,00	-0,12	-0,29	-0,21	0,25	0,32
... achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes	4,21	-0,13	0,07	-0,03	0,01	0,23

Bei den Sportarten fällt die überdurchschnittliche Zustimmung von Fußballvereinen beim Item „Jugendliche von der Straße holen“ auf (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: *Leistungssport- und Jugendförderung bei Sportarten (Erläuterung siehe Tabelle 3)*

Unser Verein ...	Gesamt	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	TT
... engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	3,07	-0,13	-0,16	0,25	0,12	0,15
... engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	4,16	0,12	0,37	-0,17	0,26	0,04
... ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport	3,90	-0,15	-0,17	0,35	0,22	-0,21
... sieht seine Aufgabe u. a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	3,80	0,60	0,07	0,15	-0,13	0,09
... achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes	4,16	-0,2	-0,17	-0,08	0,12	-0,29

Die Zusammenhänge zwischen den Items der Dimension „Leistungssport- und Jugendförderung“ und anderen strukturbeschreibenden Variablen sind zumeist sehr gering. Einen geringen positiven Zusammenhang gibt es zwischen dem Item „Unser Verein engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung“ und Problemen aufgrund der Kosten des Wettkampfbetriebs ($r = 0,26$).

Dimension 2: Orientierung am Markt

In Bezug auf eine kommerzielle Marktorientierung gibt es vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den verschiedenen Vereinstypen, eine kommerzielle Marktorientierung wird sowohl von Wenigspartenvereinen mit niedrigem, mittlerem und hohem Mitgliedsbeitrag ($M < 2,13$), als auch von Mehrspartenvereinen ($M = 2,17$) und Großvereinen ($M = 2,38$) eher abgelehnt.

Mehrsparten- und Großvereine erscheinen allerdings marktorientierter als Wenigspartenvereine in dem Sinne, dass sie bei einer spezielleren Form der Nachfrage, so wie es beim Gesundheitssport der Fall ist, deutlich stärkeres Engagement bekunden.

Mehrsparten- und Großvereine stimmen weiterhin deutlich stärker als Wenigspartenvereine der Einstellung „ein breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ zu. Dies kann nicht weiter überraschen, da eine differenzierte Spartenstruktur die strukturelle Voraussetzung für ein breites Angebot darstellt. Zwischen der Einstellung „ein breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ und der Anzahl der Sparten zeigt sich dann auch ein mittlerer positiver Zusammenhang ($r = 0,63$) (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Orientierung am Markt bei Vereinstypen (Erläuterung siehe Tabelle 3)

Unser Verein ...	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
... orientiert sich an den Angeboten kommerzieller Sportanbieter	2,08	-0,17	-0,08	0,05	0,09	0,30
... möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten	2,71	-0,80	-0,81	-0,83	0,99	1,10
... engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports	3,35	-0,46	-0,47	-0,58	0,54	0,73

Bei den Sportarten ist die durchschnittliche Zustimmung von 1,76 bei der Einstellung „ein breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ sehr gering. Dies ist nahe liegend, da mit der Mitgliedschaft in einem Einspartenverein eine ausdrückliche Präferenz für eine bestimmte Sportart von vornherein angesprochen bzw. gewünscht wird (der vergleichsweise hohe Wert bei den Schießsportvereinen beim Item „ein breites Angebot in vielen Sportarten anbieten“ resultiert möglicherweise aus der großen Anzahl von Unterdisziplinen beim Schießen) (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Orientierung am Markt bei Sportarten (Mittelwert der Zustimmung auf einer Skala von 1=„lehne völlig ab“ bis 5=„stimme voll zu“. In der Spalte „Gesamt“ ist der Mittelwert der Zustimmung zum jeweiligen Item für alle 3.731 Vereine eingetragen, bei den übrigen Spalten die Abweichung vom Gesamtmittelwert bei den einzelnen Sportarten.)

Unser Verein	Gesamt	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	TT
... orientiert sich an den Angeboten kommerzieller Sportanbieter	1,96	0,08	0,07	0,08	0,27	-0,33
... möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten	1,76	0,02	-0,31	0,55	0,23	-0,23
... engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports	2,78	-0,05	-0,19	-0,17	0,22	-0,14

Dimension 3: Sport für alle

Bei der Einstellung „eine preiswerte Möglichkeit zum Sporttreiben bieten“ ist die Zustimmung bei Mehrspartenvereinen und Großvereinen deutlich größer als bei Wenigspartenvereinen mit mittlerem und hohem Beitrag (vgl. Tab. 7).

Den niedrigsten Mittelwert mit 3,98 haben bei dieser Einschätzung die Wenigspartenvereine mit hohem Beitrag. Dennoch erscheint diese Selbsteinschätzung bei diesem Vereinstyp noch sehr hoch, da sich hier die durchschnittliche Beitragshöhe deutlich von allen anderen Vereinstypen abhebt (vgl. Tab. 8). Eine Erklärung hierfür wäre, dass Vereine mit hohem Mitgliedsbeitrag sich preislich vorzugsweise mit Vereinen ihres Typs vergleichen und weniger mit der Gesamtheit aller Sportvereine.

Bei Mehrsparten- und Großvereinen ist weiterhin die Zustimmung bei der Einstellung „ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen bieten“ höher als bei Wenigspartenvereinen (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: „Sport für alle“ bei verschiedenen Vereinstypen (Erläuterung siehe Tabelle 3)

Unser Verein	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
... versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein	4,14	-0,05	-0,23	-0,10	0,21	0,10
... bietet eine preiswerte Möglichkeit Sport zu treiben	4,47	-0,01	-0,35	-0,49	0,28	0,14
... möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten	3,85	-0,25	-0,15	-0,23	0,3	0,37

Tab. 8: Mitgliedsbeiträge bei verschiedenen Vereinstypen (Mittelwerte)

Monatsbeitrag	WSG	WSM	WSH	MS	G
Kinder	2,36	9,20	45,71	4,17	6,96
Jugendliche	3,00	12,99	69,12	5,06	7,85
Erwachsene	5,25	24,12	149,06	8,05	12,92

Zur Differenzierung der unterschiedlichen Sportarten erscheint die Dimensionen „Sport für alle nur bedingt“ geeignet. So verstehen sich etwa Tennisvereine stärker als der Durchschnitt als Freizeit- und Breitensportvereine, bewerten sich aber nicht als preiswert. Fußballvereine dagegen sehen sich als vergleichsweise preiswert, hier liegt aber die Zustimmung zu dem Item „ein breites Angebot für möglichst viele Gruppen anbieten“ unter dem Durchschnitt (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: „Sport für alle“ bei verschiedenen Sportarten (Erläuterung siehe Tabelle 6)

Unser Verein ...	Gesamt	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	TT
... versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein	4,01	0,05	0,25	-0,07	-0,01	0,10
... bietet eine preiswerte Möglichkeit Sport zu treiben	4,30	0,25	-0,34	-0,17	-0,44	0,37
... möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten	3,66	-0,38	0,08	0,14	-0,33	0,3

Dimension 4: Bewahrung von Traditionen

Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Vereinstypen sind bei den Items der Dimension „Bewahrung von Traditionen“ im Allgemeinen relativ gering. Eine Ausnahme bilden hier die Großvereine bei dem Item „Unser Verein sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein“. Hier liegt die Zustimmung bei Großvereinen deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. Tab. 10).

Tab. 10: *Bewahrung von Traditionen bei verschiedenen Vereinstypen (Erläuterung siehe Tabelle 3)*

Unser Verein ...	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
... legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen	3,54	0,01	-0,08	-0,07	0,07	-0,01
... soll so bleiben wie er immer war	3,26	0,18	0,06	-0,16	-0,13	-0,30
... sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein	4,15	0,27	0,09	0,02	-0,08	-0,63

Bei den Sportarten legen Schützen- und Fußballvereine mehr Wert auf Traditionen als Tennisvereine. Tennisvereine liegen außerdem beim Item „Unser Verein sollte so bleiben, wie er war“ unter dem Durchschnitt (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: *Bewahrung von Traditionen bei verschiedenen Vereinstypen (Erläuterung siehe Tabelle 6)*

Unser Verein ...	Gesamt	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	TT
... legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen	3,49	0,25	-0,38	0,49	-0,05	-0,14
... soll so bleiben wie er immer war	3,39	0	-0,30	-0,06	0,11	0,08
... sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein	4,38	0,03	-0,02	0,18	-0,11	0,07

Bei der Einstellung „Unser Verein sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein“ bestehen geringe negative Zusammenhänge mit der Anzahl der Mitglieder ($r = -0,33$), der Sparten ($r = -0,31$), der ehrenamtlich tätigen Schiedsrichter ($r = -0,21$) und Trainer ($r = -0,29$) und der bezahlten Teilzeitkräfte im Bereich Führung ($r = -0,29$) sowie mit den Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge ($r = -0,23$) und Zuschüssen durch Sportorganisationen (Fachverbände, Landessportbünde) ($r = -0,23$). Es lässt sich also vermuten, dass eine ausschließlich ehrenamtliche Orientierung im Sportverein Anpassungsprozesse an neue Sportbedürfnisse zumindest behindert. Man bleibt tendenziell unter sich.

Dimension 5: Geselligkeitsorientierung

Bei den Items zur Geselligkeitsorientierung gibt es bei Vereinstypen wie Sportarten nur relativ geringe Unterschiede (vgl. Tab. 12 und 13).

Tab. 12: *Geselligkeitsorientierung bei verschiedenen Vereinstypen (Erläuterung siehe Tabelle 3)*

Unser Verein ...	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
... legt viel Wert auf nicht-sportliche Angebote	3,01	0,01	-0,04	-0,03	0,02	-0,01
... legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	4,26	0,08	-0,04	-0,15	0	-0,16

Tab. 13: *Geselligkeitsorientierung bei verschiedenen Sportarten (Erläuterung siehe Tabelle 6)*

Unser Verein ...	Gesamt	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	TT
... legt viel Wert auf nicht-sportliche Angebote	3,01	0,06	0,10	0,12	0,13	-0,04
... legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	4,27	0,18	0,02	0,16	-0,11	-0,03

2.9.4 Probleme und Lösungsstrategien im Bereich Ehrenamt

2.9.4.1 Problemtypen

Auf die Frage, ob es im Verein in den letzten zwei Jahren Probleme im Bereich der ehrenamtlich Aktiven und ehrenamtlichen Helfer gab, antworteten 34 % der befragten Vereinsvertreter mit „ja“ und 50 % mit „nein“. Von den insgesamt 3.731 befragten Vereinen gaben 1.281 insgesamt 1.433 Probleme an, die sie in kurzen Stichworten beschrieben. Diese Probleme wurden nach sieben Problemtypen klassifiziert. Die Häufigkeiten der einzelnen Problemtypen sind in Tabelle 14 dargestellt. Am häufigsten werden die abnehmende Bereitschaft der Mitglieder zu ehrenamtlicher Tätigkeit (36 %), das Fehlen von Trainern, Schiedsrichtern und Betreuern (20 %) und Probleme bei der Besetzung bestimmter Ämter und Positionen (17 %) als Probleme genannt.

Tab. 14: *Probleme im Bereich Ehrenamt (Anteil der Vereine in Prozent)*

Rang	Problemtyp	%
1.	Abnehmende Bereitschaft der Mitglieder allgemein/ Zeitnot	36
2.	Übungsleiter/Trainer/Schiedsrichter/Jugendbetreuer fehlen	20
3.	Probleme bei Besetzung bestimmter Ämter/ Positionen (Vorstand)	17
4.	keine Helfer für Pflege Sportanlagen/Arbeitseinsätze	9
5.	Amtsniederlegung der „Alten“ und kein Nachwuchs	7
6.	sonstiges (viele gesellschaftliche Probleme)	6
7.	keine Helfer für Veranstaltungen/ Turniere/ Feste	4

Bei den unterschiedlichen Vereinstypen beklagen sich Wenigspartenvereine häufiger als Mehrsparten- und Großvereine über „Abnehmende Bereitschaft der Mitglieder allgemein/ Zeitnot“.

Häufiger als Wenigspartenvereine nehmen dagegen Mehrsparten- und Großvereine Probleme wahr bei den Aspekten „Besetzung bestimmter Ämter/Positionen (Vorstand)“ und „Amtsniederlegung der ‚Alten‘ und kein Nachwuchs“ (vgl. Tab. 15).

Tab. 15: *Unterschiede zwischen den Vereinstypen bei den jeweiligen Problemen (Unterschiede in Prozentpunkten in Relation zur prozentualen Häufigkeit des Problems in der Gesamtstichprobe)*

	Gesamt	WSG	WSM	WSH	MS	G
Abnehmende Bereitschaft der Mitglieder allgemein/ Zeitnot	36 %	+4,44	+4,36	+3,32	-6,77	-2,75
Übungsleiter/Trainer/Schiedsrichter/Jugendbetreuer fehlen	20 %	+0,38	-3,5	+0,65	+3,86	-1,86
Probleme bei Besetzung bestimmter Ämter/Positionen (Vorstand)	17 %	-2,54	-3,01	-1,61	+0,85	+5,78
keine Helfer für Pflege Sportanlagen/Arbeitseinsätze	9 %	-0,84	+3,13	+0,53	-0,54	-1,73
Amtsniederlegung der „Alten“ und kein Nachwuchs	7 %	-1,90	+0,17	-3,52	+2,17	+1,17
Sonstiges	6 %	+0,35	-0,59	+1,15	+1,40	-1,51
Keine Helfer für Veranstaltungen	4 %	+0,16	-0,47	+1,46	-0,86	+1,01

Bei allen Problemtypen geben zwischen 80 und 90 % der befragten Vereinsvertreter an, einen Problemlösungsversuch unternommen zu haben. Erfolg oder Misserfolg dieser Lösungsversuche sind in Tabelle 16 dargestellt. Die Erfolgsquote liegt bei allen Problemtypen unter 50 %. Am erfolgreichsten sind die Lösungsversuche bei den Problemtypen „fehlende Trainer, Schiedsrichter oder Betreuer“ und „Probleme bei der Besetzung von Vorstandsämtern“. Hierbei handelt es sich um spezifische Probleme, die unmittelbare und offensichtliche negative Konsequenzen nach sich ziehen. Bei eher allgemeinen Problemen wie „abnehmende Bereitschaft der Mitglieder zur ehrenamtlichen Tätigkeit allgemein“ oder „viele gesellschaftliche Probleme“ ist die Erfolgsquote vergleichsweise geringer.

Tab. 16: *Prozentualer Anteil der Vereine, die ihren Lösungsversuch für das jeweilige Problem als erfolgreich oder nicht erfolgreich bewerten*

Rang		Erfolg (in %)	Misserfolg (in %)
1.	Übungsleiter/Trainer/Schiedsrichter/Jugendbetreuer fehlen	48	39
2.	Probleme bei Besetzung bestimmter Ämter/Positionen (Vorstand)	46	44
3.	keine Helfer für Pflege Sportanlagen/Arbeitseinsätze	41	42
4.	keine Helfer für Veranstaltungen/Turniere/Feste	39	41
5.	Amtsniederlegung der „Alten“ und kein Nachwuchs	38	45
6.	Abnehmende Bereitschaft der Mitglieder allgemein/Zeitnot	36	40
7.	sonstiges (viele gesellschaftliche Probleme)	30	35

2.9.4.2 *Verwendete Lösungsstrategien*

Die befragten Vereinsvertreter, welche einen Lösungsversuch unternommen hatten, waren auch gebeten worden, ihre Lösungsstrategie in kurzen Stichworten zu beschreiben. Diese Lösungsstrategien sind nach sieben Typen unterteilt worden.

Die Häufigkeiten dieser Lösungsstrategien sind in Tabelle 17 dargestellt. Es zeigt sich, dass die Strategie „Gespräche/Überzeugungsversuche“ mit 53 % die mit Abstand am häufigsten angewandte Lösungsstrategie ist.

Tab. 17: *Verwendete Lösungsstrategien (Anteil der Vereine in Prozent)*

Rang	Lösungsstrategie	Prozentualer Anteil
1.	Gespräche/ Überzeugungsversuche	53
2.	Öffentlichkeitsarbeit/Werbung/Hilfe von „außen“ suchen	12
3.	Änderung in der Vereinsstruktur und Vereinssatzung	11
4.	Neubesetzung von Ämtern/Elterneinbeziehung	8
5.	Motivation, Helfen „schmackhaft“ machen	6
6.	Bezahlung/Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung	6
7.	Sonstiges	5

Als am erfolgreichsten von den Lösungsstrategien erweisen sich Rekrutierungs- und Ausbildungsnassnahmen (Neubesetzung von Ämtern/Elterneinbeziehung 69 %, Bezahlung /Kostenübernahme für die Ausbildung 53 %) sowie Änderungen der Vereinsstruktur und -satzung (56 %) (vgl. Tab. 18). Die am häufigsten verwendete Lösungsstrategie „Gespräche“ hat dagegen eine vergleichsweise geringe Erfolgsquote von 37 %

Tab 18: *Prozentualer Anteil der Vereine, die ihren Lösungsversuch mit der jeweiligen Strategie als erfolgreich oder nicht erfolgreich bewerten*

Rang	Lösungsstrategie	Erfolgreich (in %)	Nicht erfolgreich (in %)
1.	Neubesetzung von Ämtern/Elterneinbeziehung	69	15
2.	Änderung in der Vereinsstruktur und Vereins-satzung	56	25
3.	Bezahlung/Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung	53	33
4.	Motivation, Helfen „schmackhaft“ machen	38	33
5.	Gespräche/Überzeugungsversuche	37	45
6.	sonstiges	36	36
7.	Öffentlichkeitsarbeit/Werbung/Hilfe von „außen“ suchen	30	58

2.9.5 Beschäftigungsstruktur im Sportverein

2.9.5.1 Struktur der ehrenamtlichen Tätigkeit im Sportverein

Anzahl der ehrenamtlich Tätigen Mitarbeiter im Vorstand, im Übungs- und Wettkampfbetrieb und in sonstigen Bereichen

Mit durchschnittlich etwa 12,5 ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern im Vorstand (inklusive der Vorstandsmitglieder in den Abteilungen), etwa 16 Mitarbeitern im Trainings- und Wettkampfbetrieb und etwa 3 Mitarbeitern in sonstigen Bereichen liegt die Anzahl der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter bei den 3.731 untersuchten Sportvereinen im Mittel bei etwa 31 Personen.

Nach gesetzlichen Vorschriften sind für die Führung eines Vereins ein Vorsitzender und zwei weitere Vorstandsmitglieder erforderlich. Mit 99 % haben daher erwartungsgemäß nahezu alle Sportvereine einen Vorsitzenden, weiterhin sind bei jeweils über 90 % der Vereine ein Schatzmeister (96 %) oder ein stellvertretender Vorsitzender (94 %) tätig. Nicht ganz so häufig besetzt sind weitere Vorstandspositionen wie „Jugendwart“ (bei 74 % der Vereine besetzt), „Sportwart“ (bei 59 % besetzt) oder „Pressewart“ (bei 53 % besetzt). Ein ehrenamtlich tätiger Geschäftsführer ist nur bei 30 % der Vereine tätig (vgl. Tab. 19).

Tab. 19: Durchschnittliche Anzahl von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern im Sportverein auf den jeweiligen Positionen (Mittelwerte) und prozentualer Anteil der Vereine mit mindestens einem Mitarbeiter auf der jeweiligen Position

Position	Anzahl der Personen (Mittelwerte)	mindestens ein Mitarbeiter (in %)
Vorsitzender	0,99	99
Stellvertretender Vorsitzender	1,11 ²	94
Geschäftsführer	0,32	30
Schatzmeister/Kassierer	1,11	96
Jugendwart	0,96	74
Sportwart	0,82	59
Pressewart	0,6	53
Weitere Vorstandsmitglieder	2,25	68
Mitglieder in Abteilungsvorständen	4,48	36
Schieds-/Kampfrichter	4,2	50
Trainer/Übungsleiter	11,85	82
Sonstige	2,97	39

Zu den bereits genannten ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern im Vorstand kommen etwa 2 weitere Vorstandsmitglieder ohne spezifische Funktion im Hauptvorstand sowie nochmals etwa 4,5 Vorstandsmitglieder in Abteilungsvorständen hinzu.

² Der Mittelwert ist bei den Positionen „Stellvertretender Vorsitzender“ und „Schatzmeister“ größer als 1, weil diese Positionen bei einigen Vereinen als mehrfach besetzt angegeben werden.

Von den durchschnittlich etwa 16 ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern im Bereich des Trainings- und Wettkampfbetriebs sind etwa 12 Personen als Trainer und etwa 4 Personen als Schiedsrichter tätig.

Arbeitsaufwand für die einzelnen Positionen

Den durchschnittlich höchsten Arbeitsaufwand bei den ehrenamtlichen Tätigkeiten mit mehr als 20 Stunden pro Monat erfordern die Positionen „Geschäftsführer“ (etwa 30,7 Stunden pro Monat), „Trainer“ (26,7 Stunden) und „Vorsitzender“ (24,2 Stunden). Der Arbeitsaufwand eines stellvertretenden Vorsitzenden (13,7 Stunden), eines Pressewarts (9 Stunden) oder eines Schiedsrichters (12,5 Stunden) wird dagegen von den Befragten als vergleichsweise gering veranschlagt (vgl. Tab. 20).

Tab. 20: Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat für Mitarbeiter auf den einzelnen Positionen (Mittelwerte)

Rang	Position	Stunden pro Monat
1.	Geschäftsführer	30,7
2.	Trainer/Übungsleiter	26,7
3.	Vorsitzender	24,2
4.	Schatzmeister/Kassierer	17
5.	Mitglieder in Abteilungsvorständen	16
6.	Sportwart	15,8
7.	Jugendwart	15
8.	Stellvertretender Vorsitzender	13,7
9.	Schieds-/Kampfrichter	12,5
10.	Weitere Vorstandsmitglieder	12,3
11.	Pressewart	9

Frauenanteil

Bei den untersuchten Sportvereinen sind 33 Prozent der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter weiblich. Im Bereich des Übungs- und Wettkampfbetriebes ist der Frauenanteil mit 37 Prozent deutlich höher als im Vorstandsbereich (28 Prozent).

Vergleichsweise niedrig ist der Frauenanteil bei den Positionen „Vorsitzender“ (9 %) und „Stellvertretender Vorsitzender“ (18 %), vergleichsweise hoch bei den Positionen „Geschäftsführer“ (32 %), „Schatzmeister/Kassierer“ (33 %) und „Trainer“ (40 %) (vgl. Tab. 21).

Tab. 21: Anteil der Frauen auf den einzelnen Positionen (in Prozent)

Rang	Position	Frauenanteil (in %)
1	Trainer/Übungsleiter	40
2	Schatzmeister/Kassierer	33
3	Geschäftsführer	32
4	Weitere Vorstandsmitglieder	32
5	Mitglieder in Abteilungsvorständen	31
6	Pressewart	30
7	Jugendleiter	30
8	Schieds-/Kampfrichter	26
9	Sportwart	20
10	Stellvertretender Vorsitzender	18
11	Vorsitzender	9

Nichtbesetzte Positionen

Die Position „Vorsitzender“ war zum Zeitpunkt der Erhebung bei nur 0,8 Prozent der Vereine unbesetzt, die Position „Schatzmeister“ bei nur 3,7 Prozent der Vereine und die Position „Stellvertretender Vorsitzender“ bei nur 5,6 Prozent der Vereine, was den zentralen Stellenwert dieser Positionen im Sportverein aufzeigt. Relativ hoch erscheint dagegen mit 18,1 Prozent der Anteil Vereine, bei denen kein einziger Trainer ehrenamtlich tätig ist.

Bei 46,9 Prozent der Vereine ist kein Pressewart und bei 70,5 Prozent der Vereine kein Geschäftsführer ehrenamtlich tätig. Auch hier lässt sich fragen, inwiefern sich die zumindest für wachstumsorientierte Vereine immer wichtiger werdenden Bereiche der Geschäftsführung und Öffentlichkeitsarbeit ohne für diese Bereiche spezialisierte Mitarbeiter bewältigen lassen.

Die zentrale Bedeutung der Positionen „Vorsitzender“ und „Schatzmeister“ im Vereinsvorstand wird auch durch das Verhalten der Vereinsvertreter bei Nichtbesetztheit dieser Positionen deutlich. Wenn die Positionen „Vorsitzender“ (bei 0,8 % der Vereine) oder „Schatzmeister“ (bei 3,7 % der Vereine) unbesetzt sind, wird in 88 % (Vorsitzender) bzw. 84 % (Schatzmeister) der Fälle nach einem entsprechenden Mitarbeiter gesucht.

Bei den anderen Positionen wird wesentlich seltener nach einem Mitarbeiter gesucht, wenn die Position nicht besetzt oder nicht vorhanden ist (in 30 % der Fälle bei der Position „stellvertretender Vorsitzender“, in 22 % der Fälle bei der Position „Sportwart“ und in 29 % der Fälle bei der Position „Pressewart“) (vgl. Tab. 22).

Tab. 22: *Prozentualer Anteil der Vereine, bei denen die jeweilige Position nicht besetzt ist oder nicht vorhanden ist und Anteil der Vereine, bei denen ein Mitarbeiter auf der jeweiligen Position gesucht wird*

Rang	Position	Position nicht besetzt (in %)	Mitarbeiter gesucht (in %)
1	Vorsitzender	0,8	0,7
2	Schatzmeister/Kassierer	3,7	3,1
3	Stellvertretender Vorsitzender	5,6	1,7
4	Trainer/ Übungsleiter	18,1	Nicht erfragt
5	Jugendleiter	26,0	Nicht erfragt
6	Weitere Vorstandsmitglieder	32,1	9,3
7	Sportwart	40,8	8,8
8	Pressewart	46,9	13,5
9	Schieds-Kampfrichter	50,2	4,5
10	Mitglieder in Abteilungsvorständen	64,0	7,5
11	Geschäftsführer	70,5	Nicht erfragt

2.9.5.2 *Verhältnis von ehrenamtlicher und bezahlter Arbeit im Sportverein*

Hinsichtlich der Mitarbeiterzahlen wird bei den untersuchten Sportvereinen der Bereich „Führung und Verwaltung“ (bzw. der Vorstandsbereich) durch die ehrenamtlich Tätigen dominiert. Durchschnittlich 12,7 ehrenamtlichen Tätigen stehen 0,3 bezahlte Mitarbeiter gegenüber.

Im Bereich „Sport“ (Trainings- und Wettkampfbetrieb) spielen bezahlte Mitarbeiter eine bedeutsamere Rolle. Hier stehen den durchschnittlich 15,9 ehrenamtlichen Tätigen bei den bezahlten Mitarbeitern 4,6 Honorar- und 0,5 Teilzeitkräfte gegenüber. Die Anzahl bezahlter Vollzeitkräfte im Sportbereich ist mit durchschnittlich 0,08 jedoch sehr gering.

Im Bereich Technik (Pflege und Wartung von Sportanlagen) ist bei den bezahlten Mitarbeitern die Anzahl von Teilzeitkräften mit durchschnittlich 0,35 Personen am höchsten, die Anzahl der ehrenamtlich Tätigen in diesem Bereich wurde nicht erfasst (vgl. Tab. 23).

Tab 23: *Anzahl bezahlter und ehrenamtlicher Mitarbeiter (Mittelwerte)*

	Führung	Sport	Technik	Gesamt
Ehrenamtlich	12,7	15,9	Nicht erfasst	31,0
Honorar	0,08	4,6	0,12	4,9
Teilzeit	0,17	0,5	0,35	1,1
Vollzeit	0,07	0,08	0,06	0,22

2.9.5.3 *Zusammenhang zwischen den Mitarbeiterzahlen und anderen die Vereinsstruktur beschreibenden Variablen*

Zusammenhänge bei den ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern

Bereich Vorstand (Führung und Verwaltung)

Bei den ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern im Vorstandsbereich finden sich zumeist nur geringe Zusammenhänge zwischen der Anzahl der Mitarbeiter auf den einzelnen Positionen (Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender, Geschäftsführer, Schatzmeister, Jugendwart, Sportwart, Pressewart) und anderen die Vereinsstruktur bestimmenden Variablen wie Mitgliederzahlen, Anzahl der Sparten/Abteilungen, Mitgliedsbeiträge, Aufnahmegebühren, Anlagenbesitz, Einnahmen und Kosten.

Lediglich bei der Anzahl der Vorstandsmitglieder in Abteilungsvorständen gibt es mittelstarke positive Zusammenhänge mit der Anzahl der Sparten ($r = 0,67$) bzw. Abteilungen ($r = 0,67$) sowie mit der Mitgliederanzahl ($r = 0,52$).

Einen ziemlich hohen Einfluss auf die Zusammensetzung des ehrenamtlichen Vorstands scheint dagegen die Sportart selbst zu haben, was der Vergleich von Einspartenvereinen verschiedener Sportarten in Tab. 24 darstellt. Größere Unterschiede zwischen den Sportarten gibt es hier bei den Positionen „Geschäftsführer“ und „Sportwart“.

Tab. 24: *Anzahl der Vorstandsmitglieder bei verschiedenen Sportarten (Mittelwerte)*

	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	Tischtennis
Vorsitzender	0,99	0,99	1	1	1
Stellvertretender Vorsitzender	1,03	1	1,02	1,08	0,97
Geschäftsführer	0,39	0,22	0,25	0,37	0,29
Schatzmeister/ Kassierer	1,1	1,06	1,11	1,02	1,06
Jugendleiter	0,99	1,08	1,1	0,86	1,1
Sportwart	0,67	1,09	1,38	0,54	1,06
Pressewart	0,54	0,61	0,57	0,49	0,6
Weitere Vorstandsmitglieder	2,8	1,77	2,4	1,69	1,45

Bereich Sport (Training und Wettkampf)

Variablen, die in einem bedeutsamen Ausmaß mit der Anzahl der ehrenamtlichen Trainer und Schiedsrichter in einem Sportverein zusammenhängen, sind die Anzahl der Sparten bzw. Abteilungen, die Mitgliederzahl sowie die angebotenen Sportarten selbst. Nur geringe Bedeutung in dieser Hinsicht haben dagegen Mitgliedsbeiträge, Aufnahmegebühren und der Besitz von Anlagen.

Mittlere positive Zusammenhänge gibt es zwischen der Anzahl der ehrenamtlich tätigen Trainer im Sportverein und der Mitgliederzahl ($r = 0,57$) sowie zwischen der Anzahl der ehrenamtlich tätigen Trainer und der Anzahl der Sparten ($r = 0,67$) bzw. Abteilungen ($r = 0,59$).

Geringe positive Zusammenhänge gibt es zwischen der Anzahl der ehrenamtlich tätigen Schiedsrichter und der Mitgliederzahl ($r = 0,48$) sowie zwischen der Anzahl der ehrenamtlich tätigen Schiedsrichter und der Anzahl der Sparten ($r = 0,45$) bzw. Abteilungen ($r = 0,42$).

Die Zusammenhänge zwischen der Anzahl der Trainer oder der Anzahl der Schiedsrichter mit Mitgliedsbeiträgen, Aufnahmegebühren oder Anlagenbesitz sind sehr gering (Betrag von $r < 0,2$), mit Ausnahme der Anlagentypen „Turn- und Sporthallen“ ($r = 0,35$ mit „Trainer“ und $r = 0,23$ mit „Schiedsrichter“), „Fußball und Hockeyplätze“ ($r = 0,2$ bzw. $r = 0,21$), „Sportplätze für Leichtathletik“ ($r = 0,27$ bzw. $r = 0,14$), „Fitness- oder Kraftraum“ ($r = 0,22$ bzw. $r = 0,25$), bei denen es geringe positive Zusammenhänge zwischen der Anzahl der Anlagen und der Anzahl der im Bereich Sport und Wettkampf tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter gibt.

Die Abhängigkeit der Anzahl der ehrenamtlich tätigen Schiedsrichter und Trainer von der Mitgliederzahl und der Anzahl der Sparten und der (relativ) geringe Einfluss der Höhe des Mitgliedsbeitrags zeigt sich auch bei den unterschiedlichen Vereinstypen (vgl. Tab. 25).

Tab. 25: Anzahl der Trainer und Schiedsrichter bei unterschiedlichen Vereinstypen (Mittelwerte)

	Trainer	Schiedsrichter
Wenigspartenvereine mit Geringem Mitgliedsbeitrag	3,6	1,8
Wenigspartenvereine mit Mittlerem Mitgliedsbeitrag	4,1	1,8
Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	4,9	1,5
Mehrspartenvereine	15,8	5,3
Großvereine	38,3	12,1

Große Unterschiede gibt es bei den verschiedenen Sportarten, sowohl was die Anzahl der Trainer und Schiedsrichter betrifft, als auch das Verhältnis von Schiedsrichtern zu Trainern (vgl. Tab. 26).

Tab. 26: Anzahl der Trainer und Schiedsrichter bei verschiedenen Sportarten (Einspartenvereine, Mittelwerte)

	Fußball	Tennis	Schießen	Reiten	Tischtennis
Schiedsrichter	3,4	0,3	0,9	0,2	0,6
Trainer	8,7	2,0	1,9	3,0	3,0

*Zusammenhänge bei den bezahlten Tätigkeiten***Bereich Vorstand, Führung und Verwaltung**

Bei den bezahlten Tätigkeiten zeigt sich, dass die personelle Professionalisierung des Führungs- und Verwaltungsbereichs im DOSB-Sportverein in sehr hohem Maß mit Einnahmen aus Sportveranstaltungen gekoppelt ist, in mittlerem bis geringem Maß mit der Mitgliederzahl und Anzahl der Abteilungen und Sparten und in nur sehr geringem Maß mit Mitgliedsbeiträgen, Aufnahmegebühren oder Anlagenbesitz.

Sehr hohe positive Zusammenhänge gibt es zwischen der Beschäftigung von bezahlten Vollzeitkräften im Bereich Führung und Verwaltung und Einnahmen aus Sportveranstaltungen ($r = 0,96$)³, Werbeverträgen (Trikotwerbung) ($r = 0,95$), Übertragungsrechten ($r = 0,95$) sowie mit Zahlungen an Sportler ($r = 0,95$).

Einen mittleren positiven Zusammenhang gibt es zwischen der Beschäftigung von bezahlten Vollzeitkräften im Bereich Führung und Verwaltung und der Mitgliederzahl ($r = 0,58$).

Die Zusammenhänge mit der Anzahl der Sparten/Abteilungen, den Mitgliedsbeiträgen und Aufnahmegebühren sowie mit Anlagenbesitz sind sehr gering (bei allen ist der Betrag von kleiner als 0,2 mit Ausnahme von „Anzahl der Fußballplätze“ ($r = 0,47$) und „Anzahl der Vereinsheime“ ($r = 0,21$)).

Bei bezahlten Teilzeitkräften gibt es geringe positive Zusammenhänge zwischen der Teilzeitbeschäftigung im Bereich Führung und Verwaltung und der Mitgliederzahl ($r = 0,43$) sowie zwischen der Teilzeitbeschäftigung im Bereich Führung und Verwaltung und der Anzahl der Sparten ($r = 0,40$) bzw. Abteilungen ($r = 0,40$).

Bereich Sport (Training und Wettkampf)

Geringe bis mittlere positive Zusammenhänge gibt es zwischen der Anzahl der bezahlten Vollzeitkräfte im Bereich Sport und Einnahmen aus Bandenwerbung ($r = 0,5$) sowie Kosten für GEMA ($r = 0,44$) und allgemeine Verwaltung ($r = 0,53$).

Die Zusammenhänge zwischen der Anzahl der bezahlten Vollzeitkräfte im Bereich Sport und Mitgliedsbeiträgen, Aufnahmegebühren und Anlagenbesitz sind sehr gering (Betrag von r kleiner als 0,2), mit Ausnahme der Anlagentypen „Turn- und Sporthallen“ ($r = 0,24$) und „Kraftraum- oder Fitnessstudio“ ($r = 0,21$).

³ Bei den Korrelationen zwischen der Beschäftigung von bezahlten Mitarbeitern und anderen Strukturvariablen wurden nur solche Vereine berücksichtigt, welche über mindestens einen bezahlten Mitarbeiter verfügen.

2.9.5.4 Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement und Gemeinwohl – ein Resümee

Dass die ehrenamtliche Betätigung bzw. das bürgerschaftliche Engagement nicht nur eine Privatangelegenheit ist bzw. keine selbstgenügsame banale Organisationsaktivität, gar bornierte „Vereinsmeierei“ darstellt, hat nicht zuletzt die Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ in umfassender und repräsentativer Weise herausgestellt (Enquetekommission 2002). Dieser Bericht, der die Vielfalt des bürgerschaftlichen Engagements in der Gegenwartsgesellschaft detailliert und facettenreich herausarbeitet und insbesondere auch die Funktionen bürgerschaftlichen Engagements würdigt, ist zugleich ein Dokument für das merklich gewachsene Interesse der weiteren Öffentlichkeit und des Staates sowie der Politik an den sozialstaatlichen bzw. gemeinschaftsbildenden Funktionen der bürgerschaftlichen Engagements. Nicht zuletzt in den aufwendigen Freiwilligensurveys des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) kommt das verstärkte Interesse an den Leistungen der Freiwilligenarbeit bzw. der ehrenamtlichen Arbeit zum Ausdruck. Diese repräsentativen Untersuchungen zur Freiwilligenarbeit in Deutschland liegen nunmehr für die Jahre 1999 und 2004 vor (Gensicke, 2005).

Wie lassen sich die Ergebnisse des vorliegenden Sportberichts in Beziehung zur aktuellen Gemeinwohldiskussion bringen, so wie sie repräsentativ in der Enquetekommission des Deutschen Bundestages geführt wurde? Die vorgestellten Daten können unter zwei Perspektiven einordnet werden: (1) Unter Gesichtspunkten des Außenaspekts bzw. der Legitimationsperspektive, sowie (2) unter Gesichtspunkten des organisationsbezogenen Handlungswissens bzw. der Handlungskonzepte. Im ersten Fall geht es um Gesichtspunkte des Gemeinwohls und des gesellschaftlichen Nutzens, so wie sie der Sport traditionell für sich reklamiert. Probleme der Darstellung der Leistungen der Sportorganisationen in der Öffentlichkeit sowie Ansprüche der Organisationsumwelt an die Sportvereine und Verbände treten damit in den Vordergrund. Hier liegt der Schwerpunkt der nachfolgenden Darstellung. Im zweiten Fall geht es um die organisatorische Innenwirkung von Selbstbildern und Leitbildern und um die Frage des Organisations-Selbstverständnisses sowie der Organisationskultur. Dass beide Aspekte – die Innenlogik wie die Außenlogik – miteinander in enger Wechselbeziehung stehen, liegt auf der Hand. Sie sind jede für sich, aber insbesondere in ihrer Gemeinsamkeit, wichtige Dimensionen der Politikfähigkeit, d. h. der Artikulationsfähigkeit des organisierten Sports.

Die Idee der Ehrenamtlichkeit ist in den Sportorganisationen aktuell und bemerkenswert unumstritten und offenkundig sehr robust. Dies ist die bedeutsamste Erkenntnis dieses Teils der Untersuchung. Dieser zunächst sportbezogene Sachverhalt fällt mit dem verstärkten allgemeinen Interesse am Ehrenamt bzw. bürgerschaftlichen Engagement zusammen, so wie es im Bericht der Enquetekommission des Deutschen Bundestages zum Ausdruck kommt.

Mit ihm setzen sich auch neue theoretische Konzepte und Vorstellungen durch, die den Gemeinwohlbezug und die Unentbehrlichkeit des bürgerschaftlichen Engagements für den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt herausarbeiten. Für die Sportakteure ist es dabei zunehmend unerlässlich und zwingend, dass sie die Leistungen des Sports im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements in Bezug zu den Theorien des Sozialkapitals, der Zivilgesellschaft und der Dritte-Sektor-Forschung setzen können. Mit dieser Aufgabe verbindet sich also die Notwendigkeit, die eigenen Leistungen in neue Argumentationszusammenhänge einzuordnen und zu begründen. Gegeben sind damit Fragen der intraorganisationalen wie der interorganisationalen Steuerung des Sportsystems. Es sind elementare Fragen der Politikfähigkeit.

In den Theorien des Sozialkapitals wird herausgestellt, dass Netzwerke des Kontaktes und des Vertrauens für die gesamtgesellschaftliche Integration, ja auch für die gesellschaftliche Wohlfahrt und die wirtschaftliche Entwicklung unentbehrlich sind. Die Dritte-Sektor-Forschung macht deutlich, dass die Initiativen, Vereine und Verbände Leistungen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt erbringen, die weder vom Staat (1. Sektor) noch vom Markt (2. Sektor) erbracht werden können. Die Theorien von der Zivilgesellschaft bzw. Bürgergesellschaft schließlich stellen eine demokratiepolitische Perspektive heraus, die Einsicht, dass die Weiterentwicklung demokratischer Gesellschaften gerade angesichts der Globalisierung zwingend auf das von den Initiativen, Vereinen und Verbänden erzeugte Sozialkapital angewiesen ist. Sie sind weiterhin unentbehrliche Co-Produzenten dessen, was man als „gutes Leben“ bezeichnen kann bzw. unerlässlich für die Lebensqualität postindustrieller Gesellschaften.

Gemeinsam ist den skizzierten Ansätzen, dass sie sich an übergeordnete und wertbezogene Vorstellungen des Gemeinwohls binden, d. h. an Fragestellungen eines übergreifenden allgemeinen Interesses (Braun, 2001; Zimmer & Vilain, 2005; Evers, Rausch & Stitz, 2002; Zimmer & Priller 2004). Dabei ist klar, dass sich vor den differenzierten Kriterien der Gemeinwohl-Debatte der Gegenwart insbesondere jene Organisationen zu bewähren haben, die vom Staat auf der Basis des Gemeinwohlbezugs Formen einer rechtlichen Privilegierung sowie Subventionierung erfahren. Die Bedeutung des Ehrenamtes für die Entwicklung des deutschen Sports kann kaum überschätzt werden. Seine Prinzipien sind gewissermaßen der normative bzw. ideelle Urstoff, aus dem die Sportvereine und Verbände überhaupt entstanden sind und sich dann in der Folgezeit sehr erfolgreich entwickelt haben. Zumindest vier Funktionen sind herausragend: (1) Die normative Funktion, d. h. die Durchsetzung von Normen der Selbsthilfe und Eigenhilfe;

(2) die soziale bzw. gemeinschaftsbildende Funktion auf der Basis dieses Wertkomplexes; (3) die ökonomische Funktion, d. h. eine spezifische Wertschöpfung von geldwerten Leistungen jenseits der Prinzipien des Marktes; (4) schließlich die legitimatorische Funktion gegenüber der Öffentlichkeit bzw. dem Staat, mit dem die öffentliche Förderung der gemeinnützigen Sportvereine im Sinne des Subsidiaritätsprinzips begründet werden konnte/kann.

Für die Sportorganisationen ist die Erkenntnis wichtig, dass eine Wiederentdeckung und „Renaissance des Ehrenamtes“ offenkundig in einem Zusammenhang mit den gewachsenen Integrationsproblemen moderner Gesellschaften steht. Sie befindet sich auch im Einklang mit der Einsicht, dass der Staat als Sozial- bzw. Wohlfahrtsstaat in vielen Lebensbereichen an seine Grenzen gestoßen ist, mit dem Ergebnis, dass er sich von verschiedenen Wohlfahrtsleistungen zunehmend zurückzieht. Damit stellen sich neue Fragen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Aufwertung des Ehrenamtes bzw. des bürgerschaftlichen Engagements verbindet sich mit einer generell gewachsenen Aufmerksamkeit dafür, welche Faktoren denn für das Gemeinwohl einer Gesellschaft überhaupt relevant sind. Wo, so die konsequente Fortsetzung der Frage, finden sich entscheidende Beiträge zum Gemeinwohl, wenn sie nicht mehr in gleicher Weise vom Staat erwartet werden können, und schon gar nicht von der Wirtschaft, die durch die fortschreitenden Globalisierungsprozesse zunehmend entgrenzende, d. h. desintegrierende Wirkungen entfaltet. Für die Sportorganisationen ist die Aufgabenstellung wichtig, dass sie diese Zusammenhänge stärker in ihre Leitbilder und Organisationskulturen einbinden. Gerade unter Gesichtspunkten der sozialen Integration ergeben sich hier Potentiale, die zwar nicht prinzipiell neu sind, die aber mit neuen Konzepten und Instrumenten in sich verstärkenden Feldern sozialer Desintegration wirkungsvoller und nachhaltiger zu erschließen sind.

Anhang

Tab. 27: Anzahl der Mitglieder der 20 stärksten Spitzenverbände des DOSB und Anzahl der Einspartenvereine in der vorliegenden Stichprobe die entsprechenden Sportarten

Rang	Mitgliederzahlen (2005)	Prozentanteil und absolute Anzahl der Einspartenvereine in der Stichprobe
1. Fußball	6.303.082	13,2 (132)
2. Turnen	5.132.778	1,0 (10)
3. Tennis	1.710.145	16,4 (164)
4. Schützen	1.513.560	17,8 (178)
5. Leichtathletik	899.520	2,5 (25)
6. Handball	833.563	2,3 (23)
7. Reiten	764.542	10,5 (105)
8. Alpenverein	713.197	
9. Sportfischer	674.222	1,7 (17)
10. Tischtennis	651.022	7,3 (73)
11. Ski	650.624	1,7 (17)
12. Schwimmen	607.421	4,2 (42)
13. DLRG	562.077	-
14. Volleyball	493.710	5,1 (51)
15. Golf	483.172	1,6 (16)
16. Behindertensport	349.975	0,6 (6)
17. Badminton	215.013	2,0 (20)
18. Tanzen	204.503	7,5 (78)
19. Basketball	202.935	1,6 (16)
20. Judo	199.807	2,8 (28)

Tab. 28: *Faktorenanalyse der 19 die Vereinsphilosophie beschreibenden Items: Rotierte Komponentenmatrix, Faktorladungen mit einem Betrag über 0,5 sind fett gedruckt.*

Unser Verein ...	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Kommunalität
... soll so bleiben wie er immer war	-,052	,010	-,002	,805	-,057	,654
... bietet eine preiswerte Möglichkeit Sport zu treiben	,034	,086	,617	,185	-,017	,424
... legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	,097	-,031	,143	,317	,705	,628
... orientiert sich an den Angeboten kommerzieller Sportanbieter	,068	,720	-,094	,139	,094	,560
... legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen	,191	,167	,072	,568	,291	,477
... versteht sich als ein Dienstleister in Sachen Sport	,305	,444	,222	,089	,010	,348
... sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein	-,015	-,449	,187	,509	,104	,507
... legt viel Wert auf nicht-sportliche Angebote	,015	,085	,023	-,082	,838	,716
... engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	,731	,030	,181	-,109	,026	,580
... achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes	,599	,265	,034	-,017	,113	,443
... versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein	-,212	,097	,663	,048	,188	,531
... möchte auch Werte, wie z. B. Fair Play, Toleranz etc. vermitteln	,494	-,164	,419	,004	,196	,485
... ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport	,701	,159	-,259	,157	,008	,608
... engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports	,243	,651	,287	-,102	,052	,578
... sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	,606	,163	,393	,012	-,026	,549
... engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	,756	,225	-,303	,103	-,043	,726
... möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten	,167	,656	,425	-,097	-,041	,651
... möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten	,293	,305	,559	-,103	,057	,506
... blickt optimistisch in die Zukunft	,291	,221	,160	,156	,183	,217
Eigenwert des Faktors nach Rotationstransformation	3,018	2,167	2,064	1,503	1,438	
Varianzaufklärung in Prozent (nach Rotationstransformation)	15,886	11,405	10,862	7,912	7,570	

Tab. 29: *Varianzanalysen zur Überprüfung der Mittelwertsunterschiede bei den verschiedenen Vereinstypen und Sportarten: Irrtumswahrscheinlichkeit $p \leq 0,05$ (*= signifikanter Unterschied), $p \leq 0,01$ (** sehr signifikanter Unterschied). Zu beachten ist, dass durch die hohen Gruppengrößen bei den Vereinstypen schon sehr kleine Gruppenunterschiede signifikant werden.*

Unser Verein ...	Vereinstypen	Sportarten
... soll so bleiben wie er immer war	0**	0,011*
... bietet eine preiswerte Möglichkeit Sport zu treiben	0**	0**
... legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	0**	0,024*
... orientiert sich an den Angeboten kommerzieller Sportanbieter	0**	0,011*
... legt viel Wert auf die Pflege von Traditionen	0,12	0**
... versteht sich als ein Dienstleister in Sachen Sport	0**	0,289
... sollte ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein	0**	0,114
... legt viel Wert auf nicht-sportliche Angebote	0,866	0,856
... engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	0**	0**
... achtet besonders auf die Qualität des Sportangebotes	0**	0,012*
... versteht sich vor allem als Freizeit- und Breitensportverein	0**	0,062
... möchte auch Werte, wie z. B. Fair Play, Toleranz etc. vermitteln	0,156	0,015*
... ist stolz auf seine Erfolge im Leistungssport	0,001**	0**
... engagiert sich im Bereich des Gesundheitssports	0**	0,021*
... sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	0**	0**
... engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	0**	0,012*
... möchte ein möglichst breites Angebot in vielen Sportarten anbieten	0**	0**
... möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten	0**	0**
... blickt optimistisch in die Zukunft	0**	0,059

2.10 Kinder- und Jugendsport in Sportvereinen

Christoph Breuer & Pamela Wicker

2.10.1 Zusammenfassung

Dem Kinder- und Jugendsport kommt eine große Bedeutung in den deutschen Sportvereinen zu. Jedoch zeigt sich, dass kinder- und jugendsportorientierte Vereine größere Probleme als andere Sportvereine haben und aus diesem Grund auch mehr Unterstützungsleistungen benötigen. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern vorliegen. Im Folgenden werden die Ergebnisse auf Bundesebene zusammengefasst:

Deutschlandweit haben 91 % der Sportvereine Kinder und Jugendliche unter ihren Mitgliedern. Im Umkehrschluss bedeutet das jedoch, dass fast jeder zehnte Verein (9 % der Vereine) keine Kinder und Jugendlichen aufweist. Die Kinder und Jugendlichen machen im Mittel 29 % der gesamten Mitglieder aus.

Die Bedeutung der Kinder und Jugendlichen für die Sportvereine kommt vor allem in der Vereinsphilosophie zum Ausdruck. Bundesweit haben 57,4 % der Vereine ein sehr starkes Engagement in der Jugendarbeit in ihrer Philosophie verankert.

40,1 % sehen ihre Aufgabe u. a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen. Lediglich 15,1 % der Vereine befürworten ein starkes Engagement in der leistungssportlichen Talentförderung.

In Deutschland hat jeder Sportverein im Durchschnitt einen Jugendleiter, der im Schnitt 13 Stunden pro Monat arbeitet. Im Hinblick auf Beteiligungsmöglichkeiten und Ämter für Jugendliche zeigt sich, dass diesbezüglich noch erheblicher Nachholbedarf in den Sportvereinen besteht. Lediglich 41,4 % der Vereine verfügen über eine/n Jugendvertreter/in, -wart/in, -referent/in mit Sitz im Gesamtvorstand. In 29,6 % der Vereine findet die Wahl einer Jugendvertretung durch die Jugendlichen statt, in 23,1 % wird ein Jugendlicher als Jugendsprecher gewählt.

In nur 29 % der Vereine besitzen die Jugendlichen ein Stimmrecht in der Hauptversammlung, 16,7 % der Vereine verfügen über einen eigenen Jugendvorstand bzw. -ausschuss und in 9,5 % der Vereine wird eine Jugendvertretung auf Abteilungsebene durch die Jugendlichen gewählt.

Beim Vergleich von kinder- und jugendsportorientierten Vereinen mit anderen Vereinen wird deutlich, dass kinder- und jugendsportorientierte Vereine zum Teil größere Probleme haben als andere Vereine. Insbesondere Vereine, die ihre Aufgabe u.a. darin sehen, Jugendliche von der Straße zu holen, haben signifikant größere Probleme als andere Vereine und sollten aus diesem Grund verstärkt Unterstützungsleistungen erhalten, um diese

selbst formulierte und für den Staat wünschenswerte Aufgabe auch weiterhin erfüllen zu können. Hingegen besteht bei Vereinen, die sich in der leistungssportlichen Talentförderung engagieren, oft kein Unterschied zu den Problemen anderer Vereine. Im Hinblick auf die Unterstützungsleistungen, die den Vereinen von den Landessportbünden angeboten werden, fällt auf, dass kinder- und jugendsportorientierte Vereine in fast allen Bereichen signifikant mehr Unterstützungsleistungen als andere Vereine benötigen. Insgesamt betrachtet erscheint es notwendig, dass kinder- und jugendsportorientierte Vereine verstärkt Unterstützungen seitens der Landessportbünde erhalten, um weiterhin ihr Engagement im Kinder- und Jugendbereich erfolgreich fortsetzen zu können.

2.10.2 Kennzahlen über Kinder und Jugendliche in Sportvereinen

Um einen ersten Überblick zu geben, werden Kennzahlen über Kinder und Jugendliche in Sportvereinen dargestellt. Für diese Betrachtung erfolgt eine Einteilung der Kinder und Jugendlichen in drei Altersklassen (Kinder bis 6 Jahre, Kinder 7 bis 14 Jahre und Jugendliche 15 bis 18 Jahre). Es werden die folgenden drei Kennzahlen berechnet:

(1) Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein, (2) Anteil der Sportvereine mit Kindern und Jugendlichen und (3) Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl.

2.10.2.1 Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein

Beim Blick auf die Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein in Deutschland fällt auf, dass die Altersklasse der 7- bis 14-jährigen Kinder am stärksten in den Sportvereinen vertreten ist (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein nach Altersklassen (Bundeswerte)

Altersklasse	Mittelwert	Median
Kinder bis 6 Jahre	31	2
Kinder 7 bis 14 Jahre	94	26
Jugendliche 15 bis 18 Jahre	38	15

Sowohl die Mittelwerte als auch die Medianwerte sind deutlich höher als in den anderen Altersklassen. Für diese beiden Altersklassen gilt, dass die jüngeren Kinder bis 6 Jahre noch nicht verstärkt im Sportverein organisiert sind und dass die älteren Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) dies nicht mehr in dem Umfang sind. Somit deutet die im Vergleich zu den 7- bis 14-jährigen Kindern geringe Anzahl an Kindern und Jugendlichen daraufhin, dass einerseits ein Problem der Mitgliedergewinnung (Kinder bis 6 Jahre) und andererseits ein Problem der Mitgliederbindung (Jugendliche 15 bis 18 Jahre) vorliegen könnten. In diesem Zusammenhang könnte es hilfreich sein, in den Sportvereinen zu überprüfen, ob ent-

sprechende Angebote für diese beiden unterrepräsentierten Altersklassen vorliegen. Abgesehen davon fällt auf, dass in allen Altersklassen die Mittelwerte deutlich über den Medianwerten liegen. Aufgrund der unterschiedlichen Berechnung der Werte können Rückschlüsse über die Verteilung der Daten gezogen werden. Somit deuten die Werte darauf hin, dass es viele Vereine mit wenig Kindern und Jugendlichen gibt und wenig Vereine mit vielen Kindern und Jugendlichen, wobei letztgenannte den Mittelwert nach oben hin verzerren.

Ein Blick auf die länderspezifischen Werte bestätigt die eben genannten Aspekte, dass die Mittelwerte deutlich über den Medianwerten liegen und dass die Altersklassen der Kinder bis 6 Jahre sowie der Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) im Vergleich zu den 7- bis 14-jährigen Kindern deutlich unterrepräsentiert sind. Jedoch liegen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern vor (vgl. Abb. 1 und 2).

Hamburg, Schleswig-Holstein und Bremen, gefolgt von Niedersachsen und Baden-Württemberg kristallisieren sich als die Bundesländer mit der höchsten Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Verein in den drei Altersklassen heraus. Im Gegensatz dazu gibt es in Thüringen, Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt die wenigsten Kinder und Jugendlichen pro Sportverein.

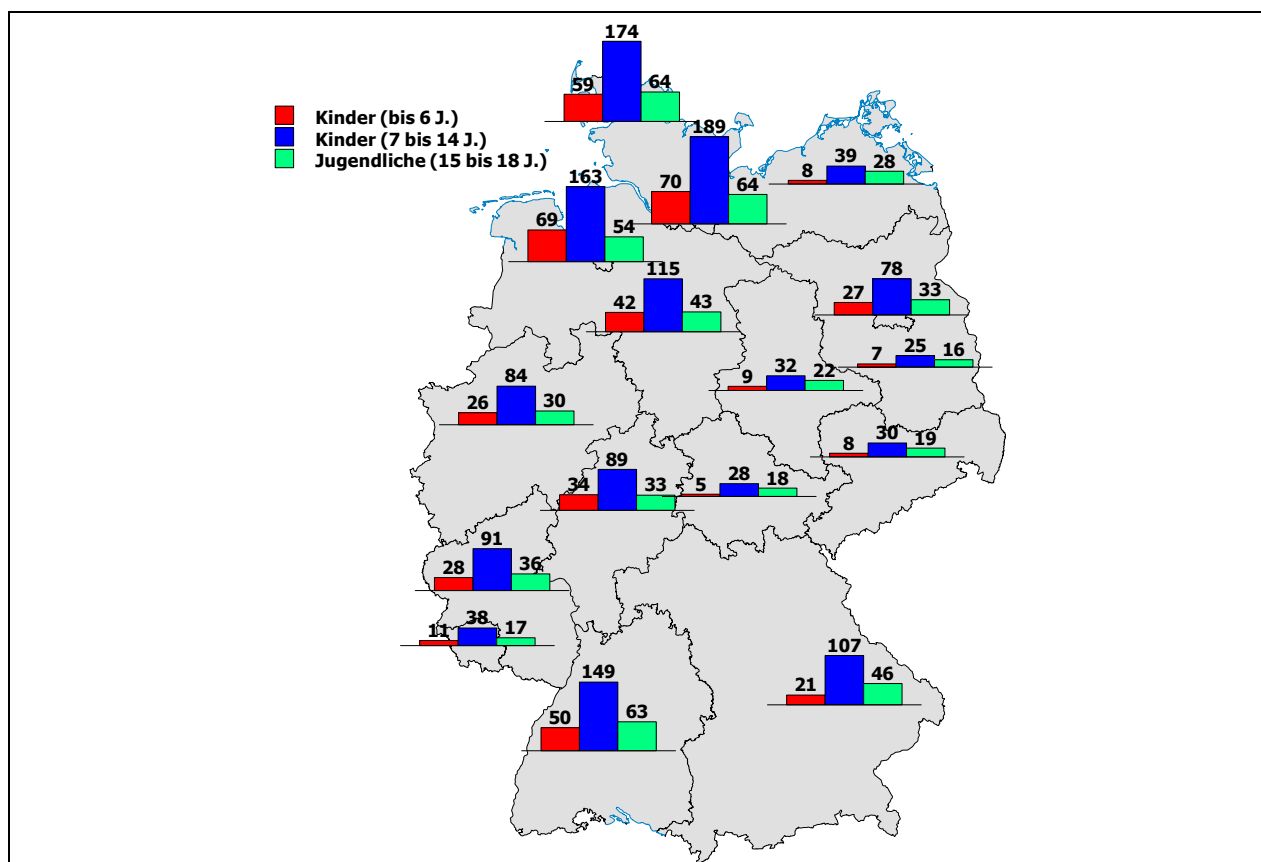


Abb. 1: Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein nach Bundesland (Mittelwert)

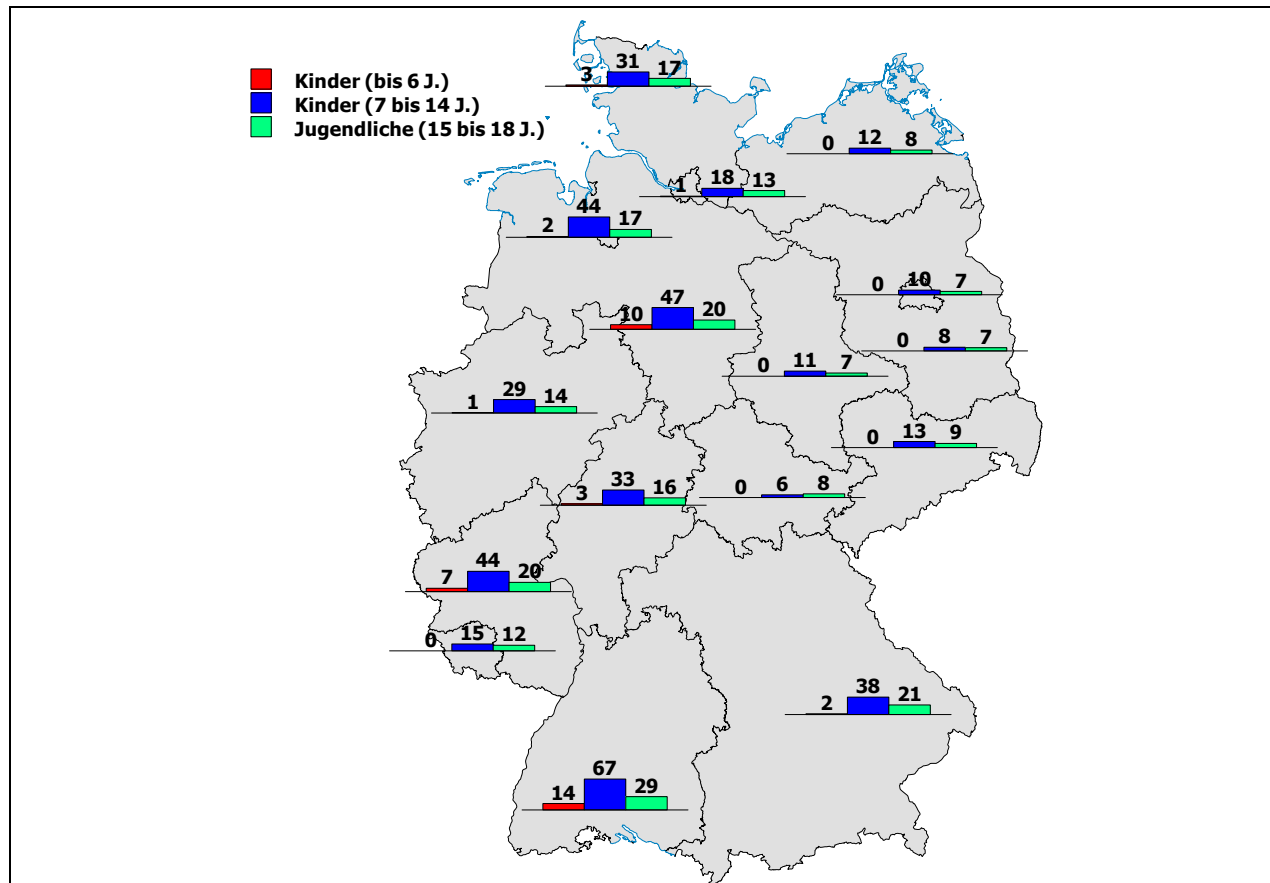


Abb. 2: Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein nach Bundesland (Medianwert)

Auch im Saarland sowie in Mecklenburg-Vorpommern liegt die Anzahl der Kinder und Jugendlichen pro Sportverein noch deutlich unter den Bundeswerten. Als mögliche Ursache für die geringe Anzahl an Kindern und Jugendlichen vor allem in ostdeutschen Vereinen kann der demographische Wandel in Form von Geburtenrückgang und Migration genannt werden. Ein Vergleich der Mittelwerte mit den Medianwerten zeigt, dass auch im länderspezifischen Vergleich die Medianwerte deutlich unter den Mittelwerten liegen. Hierbei fällt auf, dass insbesondere in den fünf ostdeutschen Bundesländern und im Saarland mindestens die Hälfte aller Sportvereine weniger als 30 Kinder und Jugendliche in den Reihen ihrer Mitglieder hat. Im Gegensatz dazu gibt es in Baden-Württemberg und Niedersachsen verhältnismäßig viele Kinder und Jugendliche pro Sportverein.

In der Altersklasse der Kinder bis 6 Jahre beträgt der Median in sechs Bundesländern sogar null. Das heißt, dass in diesen Bundesländern mindestens die Hälfte aller Sportvereine keine Kinder bis 6 Jahre haben. Hinzu kommt, dass in weiteren sechs Bundesländern diese Werte zwischen 1 und 3 liegen. Insgesamt betrachtet sind in allen Bundesländern außer Baden-Württemberg und Niedersachsen weniger als zehn Kinder bis 6 Jahre in mindestens der Hälfte aller Sportvereine organisiert.

Auch im Ländervergleich der Medianwerte sind die 7- bis 14-jährigen Kinder die am stärksten repräsentierte Altersklasse. Außer in Thüringen hat die Hälfte der Sportvereine mehr Kinder in dieser Altersklasse als Jugendliche.

Bezüglich der Anzahl der Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) wird festgestellt, dass in sechs Bundesländern die Hälfte der Sportvereine nicht einmal zehn Jugendliche in den Reihen der Mitglieder hat.

Abschließend kann gesagt werden, dass vor allem die Medianwerte eine deutliche Sprache im Hinblick auf die Anzahl der Kinder und Jugendlichen in den Sportvereinen sprechen. Es wird deutlich, dass länderübergreifend die Hälfte der Vereine eine sehr geringe Anzahl an Kindern und Jugendlichen unter ihren Mitgliedern hat. Dieser Mangel an Kindern und Jugendlichen wirkt sich insbesondere auf das Zustandekommen sowie die Anzahl an Mannschaften im Kinder- und Jugendbereich und damit auch auf den Ligabetrieb in diesen Altersklassen aus.

2.10.2.2 Anteil an Sportvereinen mit Kindern und Jugendlichen

Einen weiteren wichtigen Hinweis über die Verbreitung des Kinder- und Jugendsports im Verein in Deutschland gibt die Anzahl an Sportvereinen, die Kinder und Jugendliche unter ihren Mitgliedern haben. Lediglich in etwas über der Hälfte aller Sportvereine (57,3 %) in Deutschland sind Kinder bis 6 Jahre als Mitglieder organisiert (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Anteil an Sportvereinen mit Kindern und Jugendlichen nach Altersklasse (in %; Bundeswerte)

Altersklasse	Anteil der Sportvereine mit Kindern und Jugendlichen
Kinder bis 6 Jahre	57,3 %
Kinder 7 bis 14 Jahre	84,1 %
Jugendliche 15 bis 18 Jahre	89,0 %

Deutlich höher fällt der Anteil der Sportvereine mit Kindern und Jugendlichen in den beiden anderen Altersklassen aus: 84,1 % der Vereine haben Kinder von 7 bis 14 Jahren als Mitglieder und 89 % der Vereine haben Jugendliche von 15 bis 18 Jahren unter ihren Mitgliedern.

Über alle Altersklassen der Kinder und Jugendlichen hinweg haben 91 % der Vereine Kinder bis 18 Jahre in den Reihen ihrer Mitglieder. Somit leistet der Großteil der Vereine in Deutschland einen Beitrag zum Kinder- und Jugendsport im Verein.

Ein Blick auf die länderspezifischen Anteile der Vereine mit Kindern und Jugendlichen zeigt, dass mit zunehmender Altersklasse auch der Anteil der Vereine mit Kindern und Jugendlichen ansteigt (vgl. Abb. 3). Über alle Bundesländer hinweg unterscheiden sich die Anteile der Vereine mit Kindern bis 6 Jahren stark von den Anteilen der beiden höheren

Altersklassen, da sie durchweg geringer ausfallen. Jedoch werden in Abbildung 2 erhebliche regionale Unterschiede deutlich. In Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg haben nur ungefähr ein Drittel aller Sportvereine Kinder bis 6 Jahre unter ihren Mitgliedern. Auch in Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, im Saarland und in Berlin liegt der Anteil der Vereine mit Kindern bis 6 Jahren unter der 45 %-Marke. Vor diesem Hintergrund gilt es zu prüfen, aus welchen Gründen die Mehrheit der Vereine keine Kinder bis 6 Jahre in den Reihen ihrer Mitglieder hat.

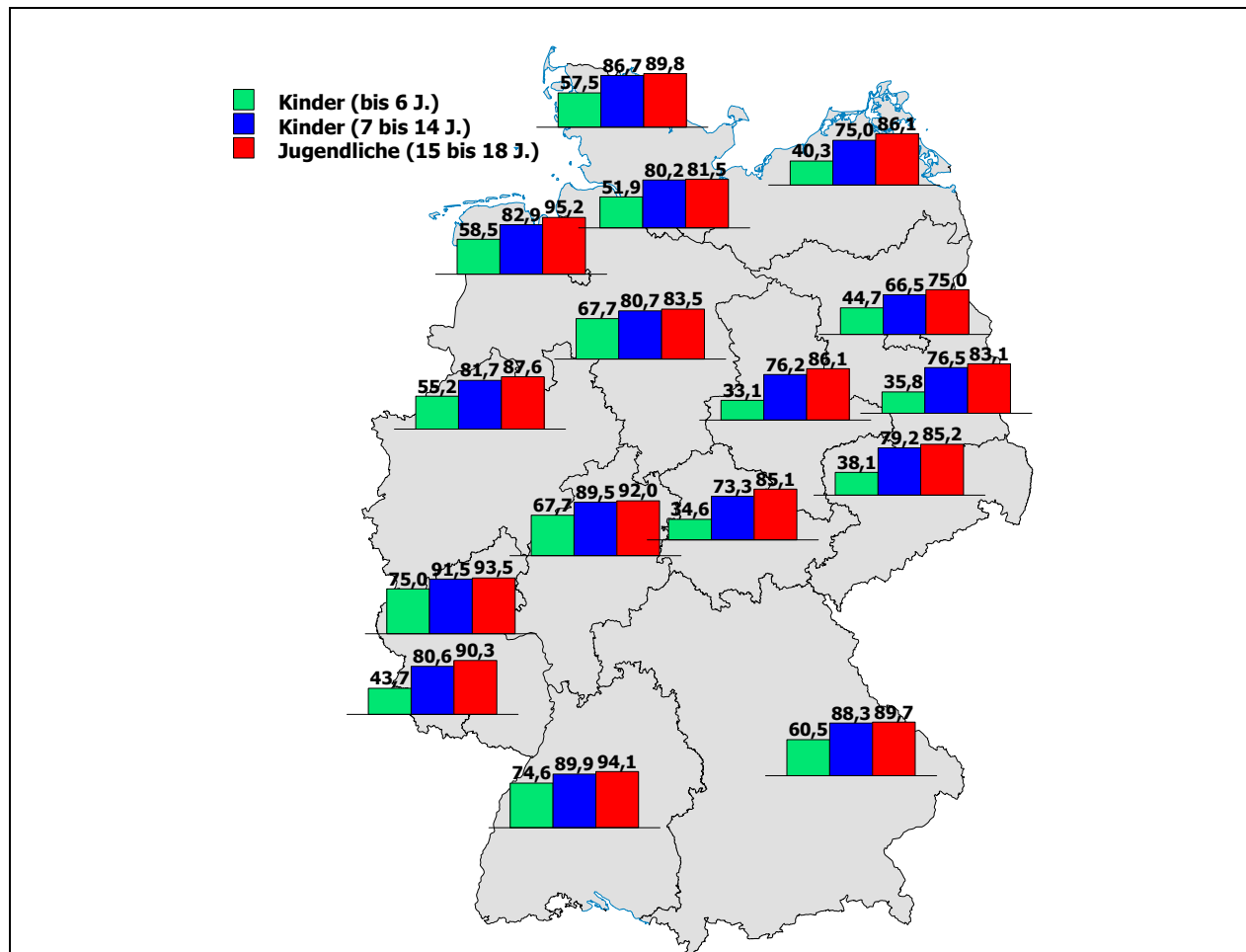


Abb. 3: Anteil an Sportvereinen mit Kindern und Jugendlichen nach Bundesland (in %)

Als kinderreiche Landesverbände in dieser Altersklasse kristallisieren sich allen voran Baden-Württemberg, gefolgt von Rheinland-Pfalz, Hessen und Niedersachsen heraus. Im Bereich der Kinder von 7 bis 14 Jahren und der Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) hat die überwiegende Mehrheit der Bundesländer einen Anteil an Sportvereinen mit Kindern und Jugendlichen von über 80 %.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein sehr großer Anteil der Sportvereine in Deutschland zum Kinder- und Jugendsport beiträgt, da ein großer Anteil der Sportvereine Mitglieder im Kinder- und Jugendbereich hat.

2.10.2.3 Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl

Ein weiteres Merkmal für den Kinder- und Jugendsport in Deutschland stellt der Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Sportvereine dar. Bundesweit beträgt der Anteil der Kinder bis 6 Jahre nur durchschnittlich 3,6 % der gesamten Mitgliederzahl eines Sportvereins (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Durchschnittlicher Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Sportvereine (in %; Bundeswerte)

Altersklasse	Anteil an der Gesamtmitgliederzahl (in %)
Kinder bis 6 Jahre	3,6
Kinder 7 bis 14 Jahre	16,6
Jugendliche 15 bis 18 Jahre	8,8

Der Anteil der Kinder von 7 bis 14 Jahren liegt mit 16,6 % deutlich höher. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) mit 8,8 % im Schnitt nur ungefähr halb so groß. Über alle Altersklassen hinweg stellen die Kinder und Jugendlichen bis 18 Jahre durchschnittlich 29 % der Mitglieder eines Sportvereins.

Ein Blick auf die Perzentile (Zehntel)¹ verdeutlicht, dass mindestens 40 % der Sportvereine keine Kinder bis 6 Jahre unter ihren Mitgliedern haben (vgl. Tab. 4).

¹ Für die Berechnung der Perzentile (Zehntel) werden die Anteile an der Gesamtmitgliederzahl der Größe nach aufsteigend geordnet und geschaut, welcher Wert bei 10 %, 20 %, 30 %, usw. der Sportvereine zu Buche steht.

Tab. 4: Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl in Abhängigkeit des Anteils der Sportvereine (Perzentile; Bundeswerte)

Anteil der Sportvereine (Perzentile)	Anteil an der Gesamtmitgliederzahl (in %)		
	Kinder bis 6 Jahre	Kinder 7 bis 14 Jahre	Jugendliche 15 bis 18 Jahre
10 %	0,0	0,0	0,0
20 %	0,0	2,2	3,2
30 %	0,0	6,7	5,1
40 %	0,0	11,3	6,5
50 %	1,0	15,4	7,7
60 %	2,3	18,9	8,8
70 %	4,4	22,2	10,6
80 %	7,0	26,6	12,9
90 %	10,4	34,1	17,4

Bei 90 % der Sportvereine liegt der Anteil der Kinder bis 6 Jahren maximal bei 10,4 %. Von allen Altersklassen stellen die Kinder von 7 bis 14 Jahren den größten Anteil an der Gesamtmitgliederzahl. Bei 50 % der Vereine liegt dieser Anteil bereits bei 15,4 %.

Von allen betrachteten Altersklassen stellen die Jugendlichen von 15 bis 18 Jahren die zweitstärkste Gruppe innerhalb der Sportvereine. Jedoch haben 11 % der Vereine keine Mitglieder im Jugendbereich.

Eine länderspezifische Betrachtung über den durchschnittlichen Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl gibt detaillierte Einblicke (vgl. Abb. 4). Auch in den Bundesländern kommen die Kinder bis 6 Jahre nicht über einen Anteil von 5 % hinaus, abgesehen von Schleswig-Holstein (5,1 %). Beim Vergleich der drei Altersklassen stellen in allen Bundesländern die Kinder von 7 bis 14 Jahren den größten Anteil an der Gesamtmitgliederzahl. Dieser Anteil liegt je nach Bundesland zwischen 13,6 (Berlin) und 18,8 % (Nordrhein-Westfalen).

Der Anteil der Jugendlichen rangiert lediglich zwischen 5,7 (Hamburg) und 11,5 % (Sachsen). Im Gegensatz zur durchschnittlichen Anzahl an Kindern und Jugendlichen pro Sportverein unterscheiden sich die Anteile an der Gesamtmitgliederzahl nicht grundlegend. Über alle Bundesländer hinweg stellen die Kinder und Jugendlichen somit einen ähnlichen Anteil an der Gesamtmitgliederzahl.

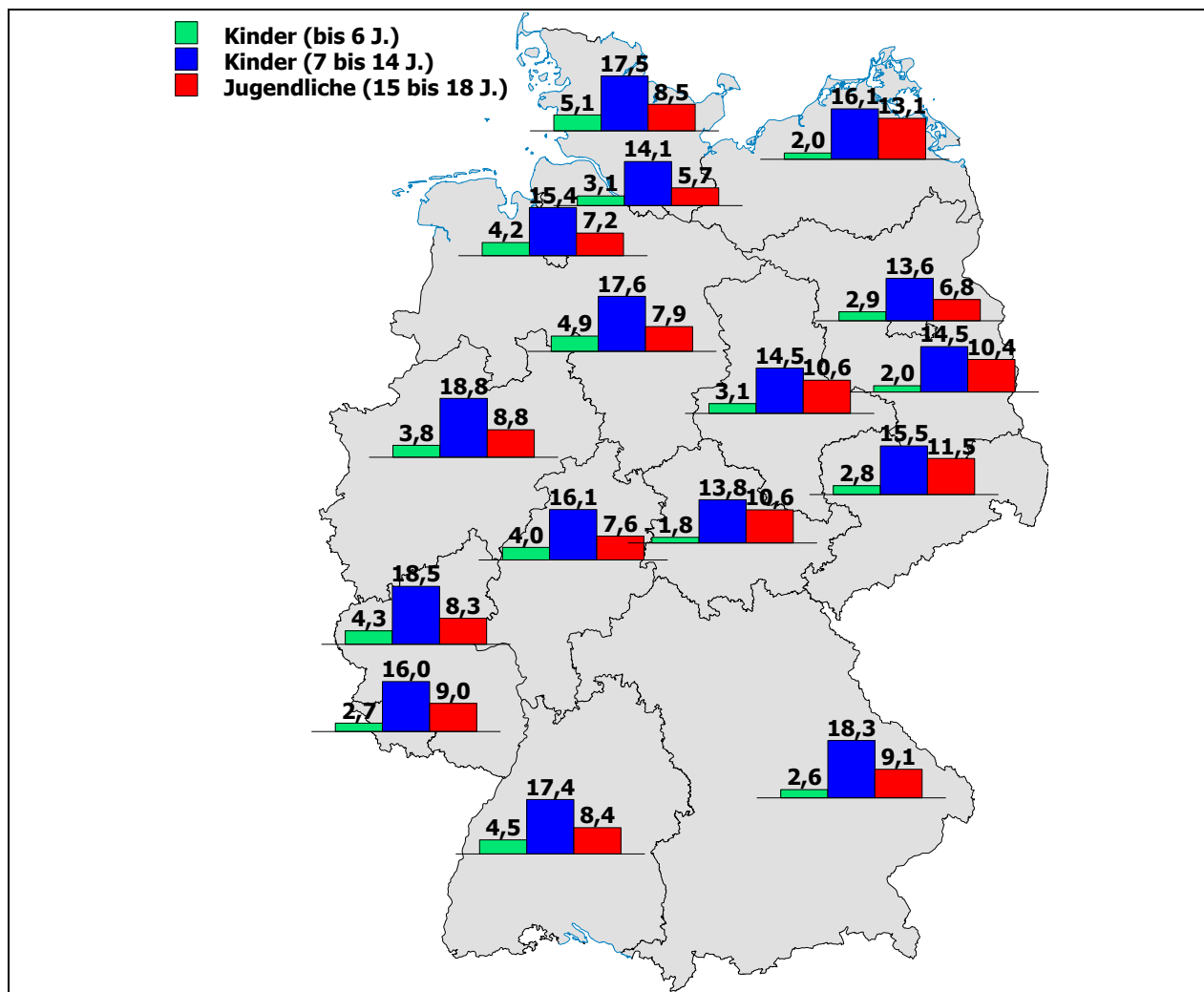


Abb. 4: Durchschnittlicher Anteil der Kinder und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl der Sportvereine nach Bundesland (in %)

2.10.3 Kinder und Jugendliche als Bestandteil der Vereinsphilosophie

Die Bedeutung der Kinder und Jugendlichen für die Sportvereine spiegelt sich in den Vereinszielen wider, da Kinder und Jugendliche ein Bestandteil der Vereinsphilosophie sind. Bei der Befragung wurden die Vereine gebeten, auf einer Fünfer-Skala anzugeben, inwieweit verschiedene Aspekte der Vereinsphilosophie die Meinung des Vorstands widerspiegeln. Diese Fünfer-Skala reichte von *stimme voll zu* (++) bis *lehne völlig ab* (--). Tabelle 5 zeigt den Anteil der Sportvereine, die dem entsprechenden Aspekt der Vereinsphilosophie voll zustimmen bzw. ihn ablehnen. Für letztgenannte Kategorie wurden die Antwortmöglichkeiten *lehne teilweise ab* (-) und *lehne völlig ab* (--) zusammengefasst.

Tab. 5: Anteil der Sportvereine, die den Kinder- und Jugendsport in ihrer Vereinsphilosophie verankert haben (in %; Bundeswerte).

Aspekt der Vereinsphilosophie	Anteil der Sportvereine (in %)	
	stimme voll zu	lehne ab
Unser Verein engagiert sich sehr stark in der Jugendarbeit	57,4	5,4
Unser Verein sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen	41,9	9,7
Unser Verein engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	15,1	31,0

Es fällt auf, dass über die Hälfte der Vereine (57,4 %) sich sehr stark in der Jugendarbeit engagiert und immerhin 41,9 % der Vereine ihre Aufgabe u. a. darin sehen, Jugendliche von der Straße zu holen. Lediglich 15,1 % der Vereine befürworten ein starkes Engagement in der leistungssportlichen Talentförderung, wohingegen ungefähr doppelt so viele Vereine (31 %) dies ablehnen. Somit scheinen viele Sportvereine sich bewusst gegen ein verstärktes Engagement im Bereich des Leistungssports zu entscheiden.

In diesem Zusammenhang gilt es zu ergründen, aus welchen Gründen ein starkes leistungssportliches sportliches Engagement bewusst abgelehnt wird bzw. ob finanzielle Gründe hier im Vordergrund stehen.

Im Vergleich dazu lehnen nur 5,4 % der Vereine ein verstärktes Engagement in der Jugendarbeit ab und 9,7 % der Vereine sehen ihre Aufgabe nicht darin, Jugendliche von der Straße zu holen.

Eine länderspezifische Betrachtung zeigt im Hinblick auf die Vereinsphilosophie deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern auf.

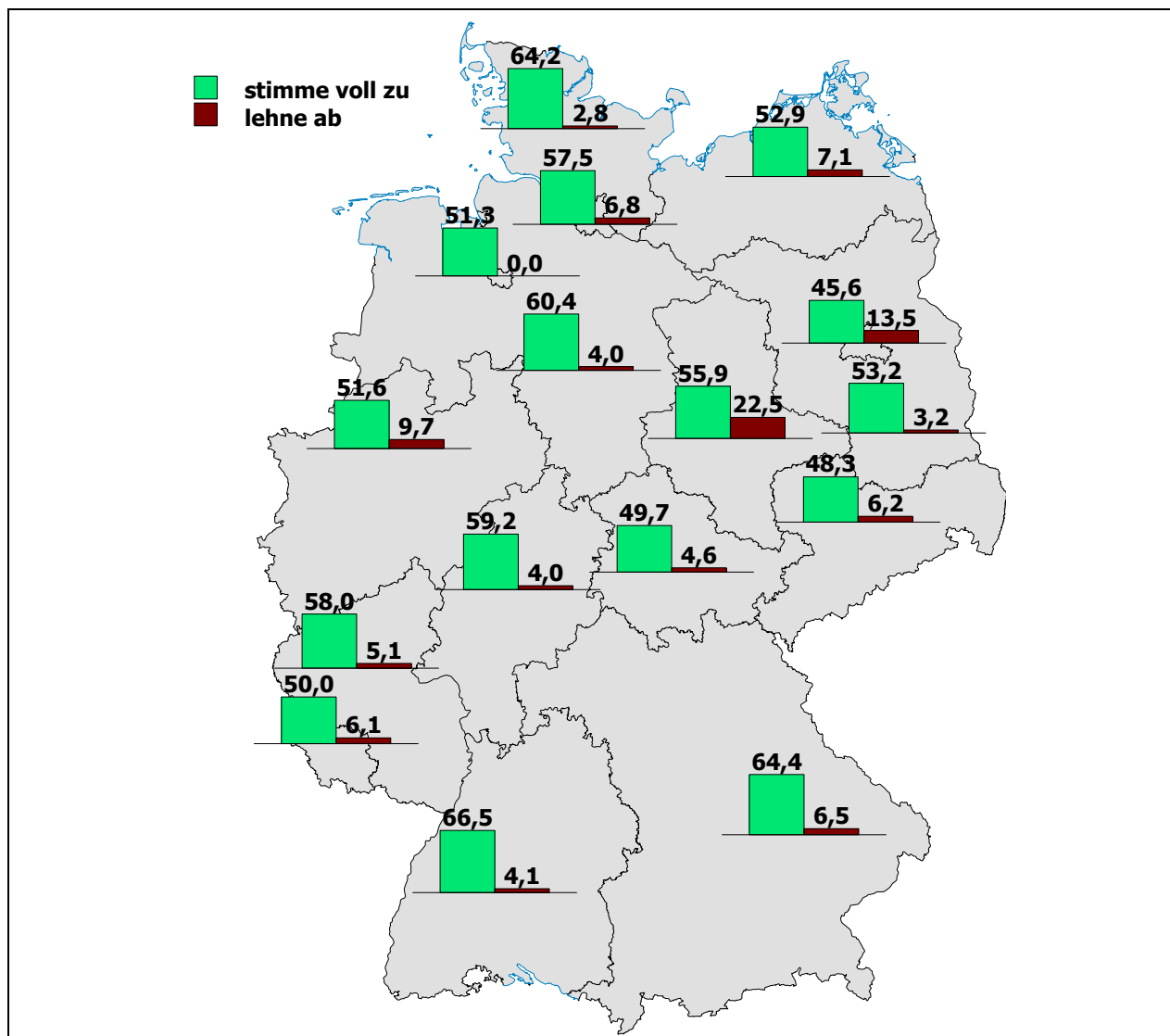


Abb. 5: Anteil der Sportvereine, die einem Engagement in der Jugendarbeit voll zustimmen bzw. dies ablehnen nach Bundesland (in %)

Der Anteil der Sportvereine, die einem Engagement in der Jugendarbeit voll zustimmen, liegt zwar in fast allen Bundesländern über 50 %, jedoch unterscheidet sich der Anteil der ablehnenden Vereine erheblich (vgl. Abb. 5). In Sachsen-Anhalt lehnt fast ein Viertel der Vereine (22,5 %) ein starkes Engagement in der Jugendarbeit ab. In Berlin (13,5 %) und Nordrhein-Westfalen (9,7 %) liegt der Anteil der ablehnenden Vereine ebenfalls noch deutlich über dem Bundesmittel. Im Gegensatz dazu lehnt keiner der Bremer Sportvereine ein Engagement in der Jugendarbeit ab (0 %).

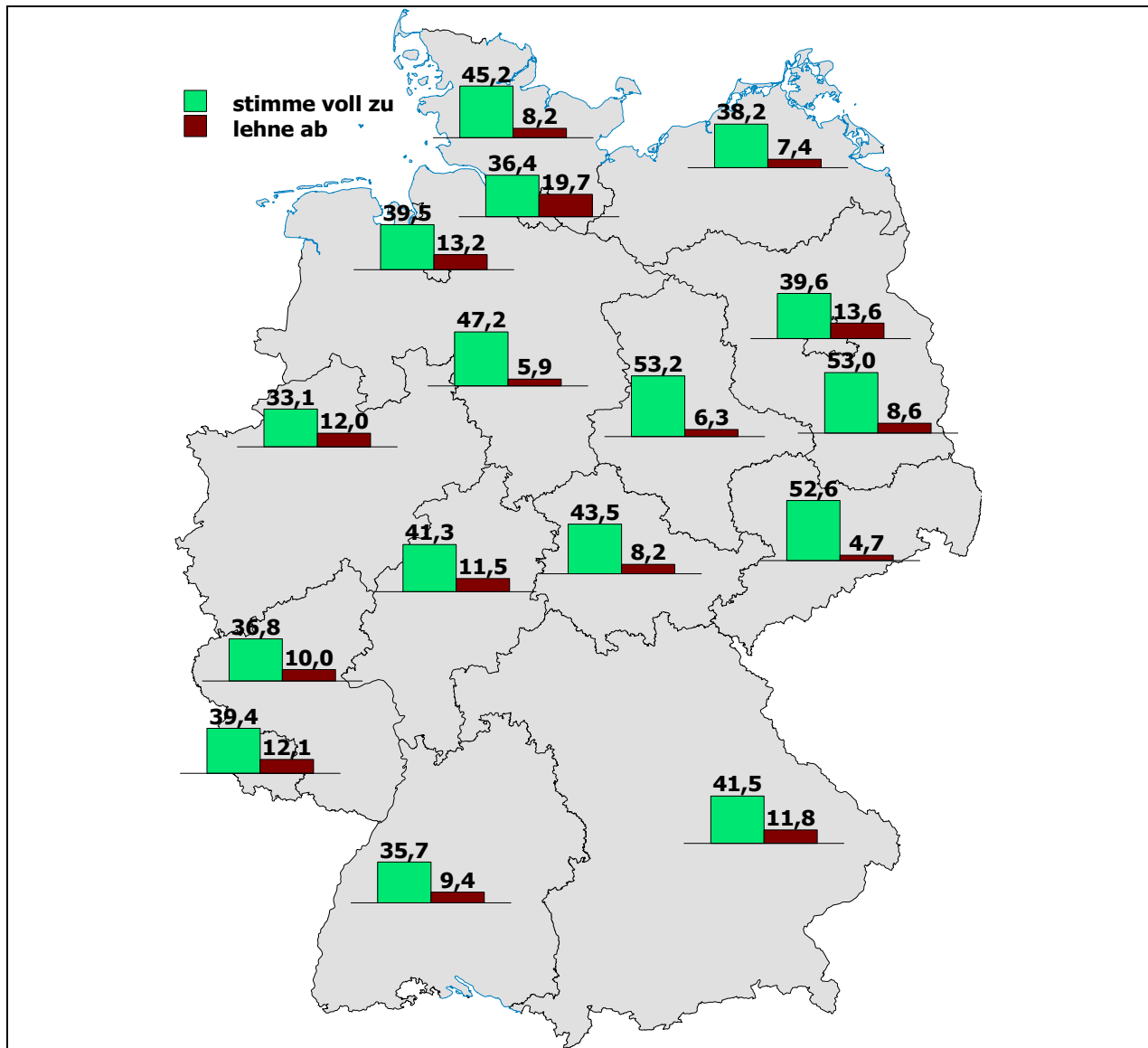


Abb. 6: Anteil der Sportvereine, die ihre Aufgabe u.a. darin sehen, Jugendliche von der Straße zu holen bzw. dies ablehnen nach Bundesland (in %)

Im Hinblick auf den Aspekt der Vereinsphilosophie *unser Verein sieht seine Aufgabe u.a. darin, Jugendliche von der Straße zu holen* gibt es ebenfalls länderspezifische Unterschiede (vgl. Abb. 6). Der Anteil der Vereine, die diesem Aspekt voll zustimmen, liegt zwischen 33,1 % (Nordrhein-Westfalen) und 53,6 % (Sachsen-Anhalt). Eine Ablehnung gegen diesen Aspekt äußern zwischen 4,7 % (Sachsen) und 19,7 % (Hamburg) der Vereine.

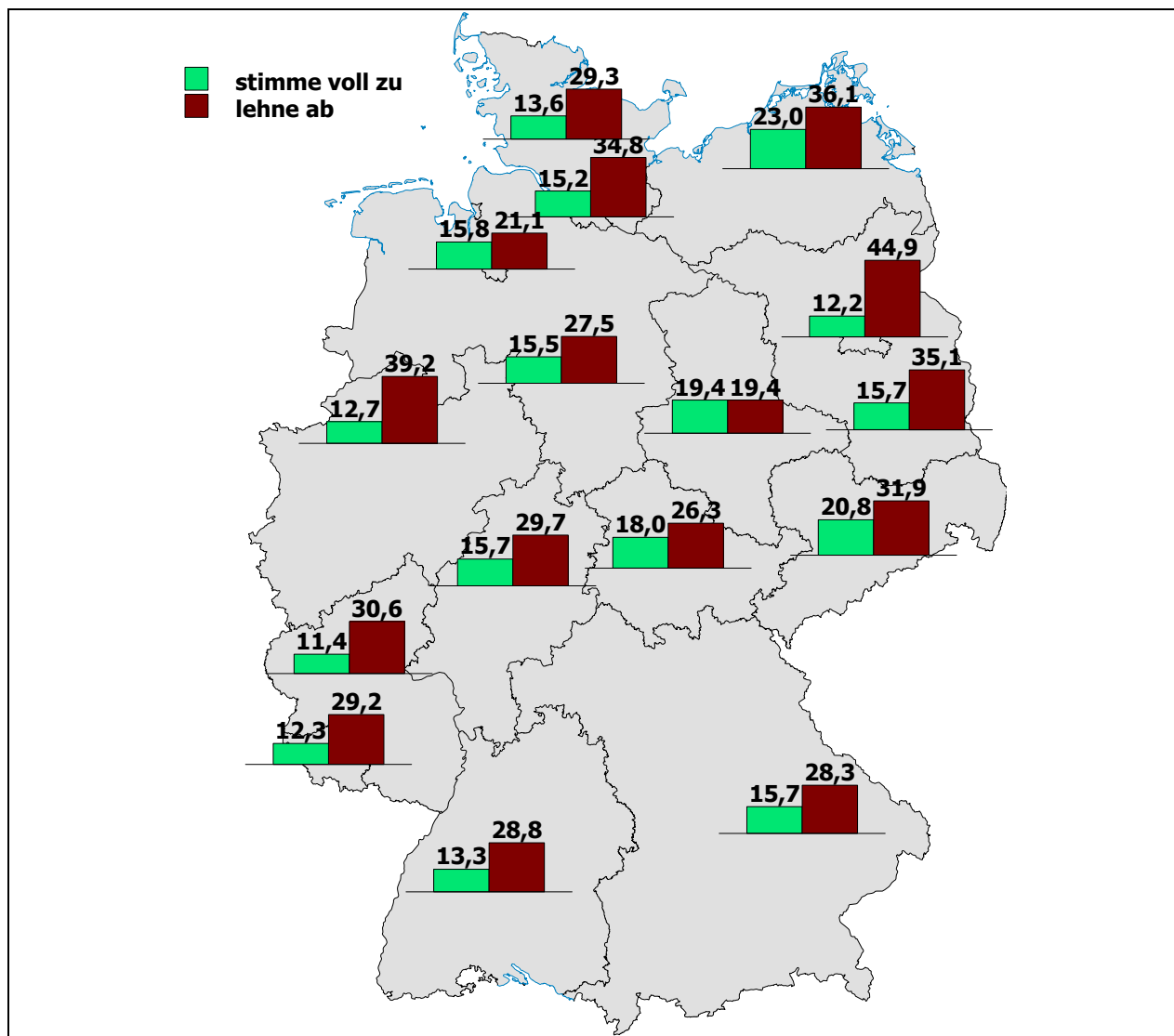


Abb. 7: Anteil der Sportvereine, die sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung engagieren bzw. dies ablehnen nach Bundesland (in %)

Der Aspekt der Vereinsphilosophie *unser Verein engagiert sich sehr stark in der leistungssportlichen Talentförderung* ist derjenige Aspekt, der am meisten von den Vereinen abgelehnt wird (vgl. Abb. 7).

In allen Bundesländern gibt es mehr Vereine, die ihn ablehnen als ihm völlig zustimmen, abgesehen von Sachsen-Anhalt. Hier hält sich der Anteil der ablehnenden und zustimmenden Vereine die Waage (beide Male 19,4 %). Der Anteil der völlig zustimmenden Vereine liegt zwischen 11,4 % (Rheinland-Pfalz) und 20,8 % (Sachsen), der Anteil der ablehnenden Vereine zwischen 19,4 % (Sachsen-Anhalt) und 44,9 % (Berlin).

2.10.4 Jugendleiter

Einen weiteren wichtigen Indikator für die Bedeutung des Kinder- und Jugendsports im Verein stellen die Anzahl der Jugendleiter und deren monatliche Arbeitsstunden dar. Bundesweit gibt es durchschnittlich einen Jugendleiter pro Sportverein (vgl. Tab. 6). Die Jugendleiter in den Sportvereinen arbeiten im Durchschnitt 13 Stunden pro Monat. Über die Hälfte (54,7 %) aller Sportvereine in Deutschland verfügt über mindestens einen Jugendleiter.

Tab. 6: Anzahl und Arbeitsstunden der Jugendleiter in Sportvereinen sowie Anteil an Sportvereinen mit Jugendleiter (Bundeswerte)

	Anzahl		Arbeitsstunden/Monat	Anteil an Sportvereinen mit Jugendleiter (in %)
	Mittelwert	Median	Mittelwert	
Jugendleiter	1	1	13	54,7 %

In allen Bundesländern außer Sachsen haben die Sportvereine im Mittel (sowohl Mittelwert als auch Median) einen Jugendleiter. In Sachsen liegt der Mittelwert bei eins, der Median beträgt jedoch null.

Jedoch unterscheidet sich die Anzahl der durchschnittlichen Arbeitsstunden der Jugendleiter je nach Bundesland (vgl. Abb. 8). Die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat reicht von 5 (Mecklenburg-Vorpommern) bis hin zu 19 Stunden (Hamburg). An zweiter Stelle bezüglich der Arbeitsstunden der Jugendleiter rangieren die Vereine in Berlin, Bayern und Niedersachsen (jeweils 17 Stunden), gefolgt von den Vereinen in Hessen mit durchschnittlich 16 Stunden.

In allen Bundesländern außer Sachsen, Brandenburg und Sachsen-Anhalt hat über die Hälfte der Vereine einen Jugendleiter, was als positiv zu bewerten ist. Das Vorhandensein eines Jugendleiters deutet auf eine besondere Bedeutung der Kinder und Jugendlichen im Verein hin, da sich dieser verstärkt um die Organisation des Kinder- und Jugendsports kümmert. Der Anteil der Sportvereine, die über einen Jugendleiter verfügen, reicht von 40,8 % (Sachsen) bis hin zu 67,1 % (Saarland).

Gleichwohl gibt es immer noch einen gewissen Anteil an Sportvereinen, die das Amt eines Jugendleiters noch nicht eingerichtet haben. In diesen Vereinen gilt es zu prüfen, aus welchen Gründen von einem Jugendleiter abgesehen oder auch warum kein Jugendleiter benötigt wird.

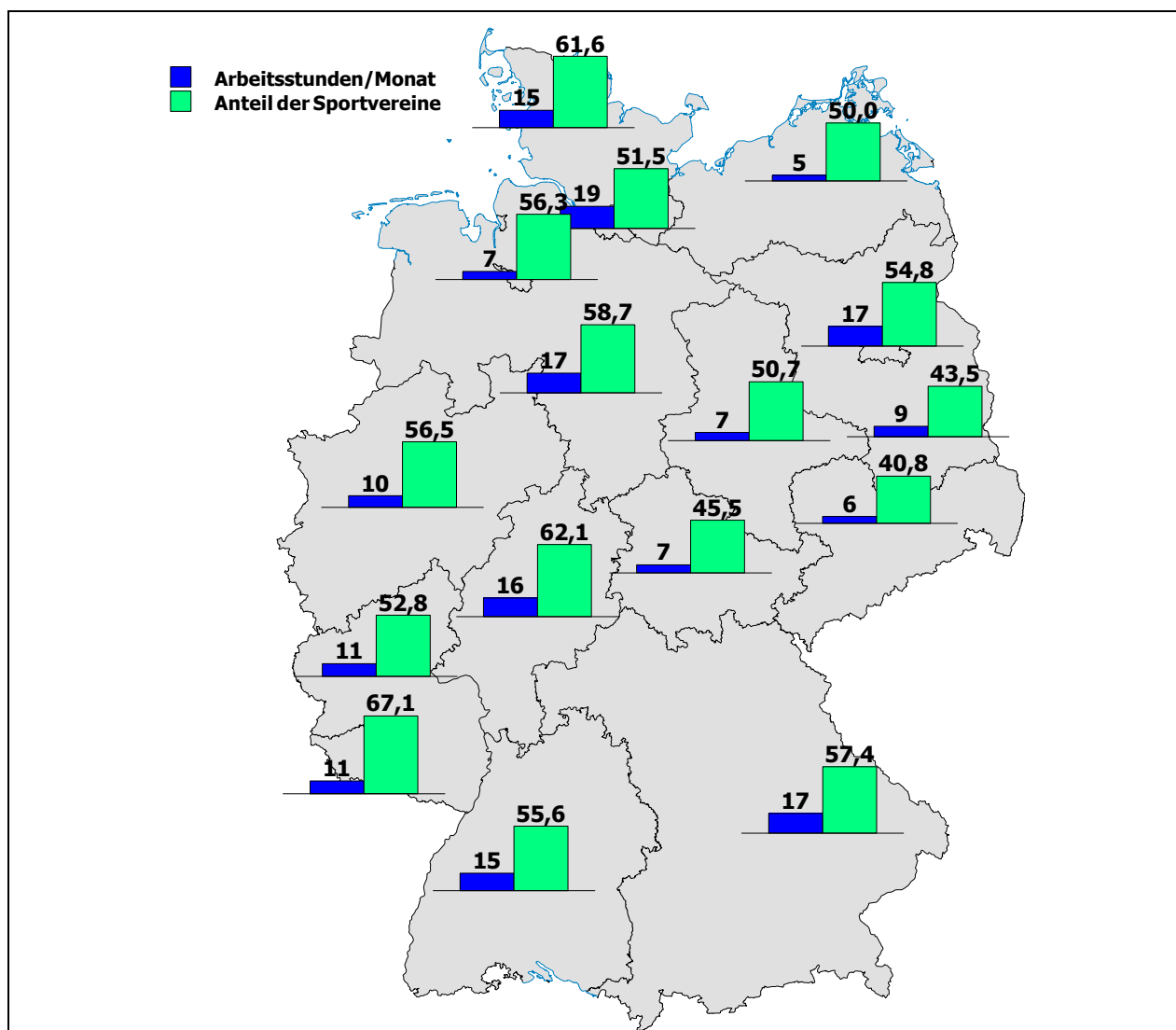


Abb. 8: Durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden der Jugendleiter pro Monat und Anteil der Sportvereine mit Jugendleitern nach Bundesland (in %)

2.10.4 Beteiligungsmöglichkeiten und Ämter für Jugendliche

Einen weiteren wichtigen Indikator für die Bedeutung insbesondere des Jugendsports in Sportvereinen stellen die Beteiligungsmöglichkeiten und Ämter für Jugendliche dar. Bundesweit besitzen jedoch lediglich 41,4 % der Vereine einen Jugendvertreter/in, Jugendwart/in oder Jugendreferenten/in mit Sitz im Gesamtvorstand (vgl. Tab. 7). Die weiteren Beteiligungsmöglichkeiten bzw. Ämter sind noch weniger verbreitet. Deutschlandweit besitzt über ein Viertel der Vereine (27,9 %) keine der aufgeführten Ämter bzw. Beteiligungsmöglichkeiten.