

DEUTSCHER OLYMPISCHER SPORTBUND



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft

Sportentwicklungsbericht 2005/2006

–

Analyse zur Situation des Sports in Deutschland

Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen

*Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer/Dipl.-Soz. Antje Haase/
Univ.-Prof. Dr. Heinz-Dieter Horch/Dr. Gregor Hovemann/
Univ.-Prof. Dr. Volker Rittner/Dr. Manfred Schubert*

Autoren: Manfred Schubert/Heinz-Dieter Horch/Gregor Hovemann

Köln, September 2006

Kontakt:

Arbeitsgruppe Sportentwicklungsbericht
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
50927 Köln

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung.....	3
2	Einleitung.....	3
3	Formen der Freiwilligenarbeit und Zahl der freiwillig engagierten Mitglieder in Sportvereinen	6
	Art und Zahl der besetzten Ämter und Positionen.....	6
	Anteil bzw. Zahl der freiwilligen Mitarbeiter in Sportvereinen	9
4	Ehrenamtliche Tätigkeit von Männern und Frauen	11
5	Arbeitsbelastung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und Engagementgrad der Mitglieder.....	15
	Der zeitliche Umfang ehrenamtlicher Tätigkeiten.....	15
	Arbeitsbelastung in verschiedenen Ämtern und Positionen	17
	Engagementgrad der Mitglieder.....	19
6	Zur wirtschaftlichen Bedeutung ehrenamtlicher Mitarbeit.....	21
7	Probleme der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen	23
8	Methode.....	29
	Hintergrund	29
	Stichprobe und Rücklauf.....	30
	Literatur	31

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 538 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. 8,1 Milliarden Euro pro Jahr beziffert werden kann. Hinzu kommen weitere rd. 4,7 Mio. Mitglieder, die in den Vereinen für die gelegentliche Mithilfe bei Veranstaltungen und andere Aufgaben aktiviert werden können. Insgesamt sind damit rund 29 % der Mitglieder in Sportvereinen für die gelegentliche Mithilfe oder eine regelmäßige Mitarbeit mobilisierbar.

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 „Bearbeiten“ und Überredens von einzelnen Mitgliedern.

Im Rahmen der weiterführenden Analysen konnten z. T. beträchtliche Unterschiede in den Ergebnissen bei einer Differenzierung der Daten nach Vereinstypen und insbesondere nach Vereinsgrößen festgestellt werden.

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 zählt 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 & Papanthassiou, 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.

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.

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 2004/05 erhobenen Material können Auskünfte zu folgenden Fragen bzw. Themen gegeben werden:

1. Welche Möglichkeiten der kontinuierlichen Mitarbeit stellen Sportvereine in 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 im 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 Vereinsgrößenklassen³.

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

³ Im Rahmen weiterer Auswertungen des Datenmaterials sollen mit Hilfe komplexer statistischer Verfahren mögliche Interdependenzen zwischen mehreren Strukturvariablen analysiert werden. Diese erlauben dann die Erörterung spezieller Fragestellungen, die quer zur Gliederung der Themenberichte liegen. Eine dieser Themen wäre etwa die Analyse des Zusammenhang zwischen „Zeit“ und „Geld“ in Sportvereinen, also die Frage, in wieweit ehrenamtliche und bezahlte Mitarbeit in einer substitutiven oder komplementären Beziehung zueinander stehen.

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.

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 die 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.⁴ Daneben 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.

⁴ 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.

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 Positionsbündelungen 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 10 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. 7 - 9 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.

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 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	15

Mitgliedsbeitrag)	
Vereinsgröße	
bis 100 Mitglieder	37
101 – 300 Mitglieder	28
301 – 1 000 Mitglieder	19
Über 1 000 Mitglieder	14
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 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. 6,9 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. 2,7 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
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 mobilisierbaren 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 %.

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 & Papatthanassiou, 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

ab⁵, wengleich sie damit noch nicht ihrem Anteil an der Mitgliederzahl in Sportvereinen (42 %) entsprechend vertreten sind. 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 der Anteil von Personen weiblichen Geschlechts bei den Mitgliedern von 1991 bis 2004 von rd. 38 % auf rd. 42 % nur noch leicht stieg, ist bei den weiblichen Mitarbeitern mit einem Anstieg von rd. 22 % auf 33 % einer überproportionaler Zuwachs zu verzeichnen. (vgl. Heinemann & Schubert, 1994, S. 95; Schubert, 1996, S. 64)

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. Fast 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

⁵ 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).

auf der Ausführungsebene bei 36 %.⁶ Besonders markant sind die Diskrepanzen nach wie vor auf der obersten Führungsebene von Vereinen: nur rd. 8.000 Vereine 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.⁷

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.

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

⁶ 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.

⁷ 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).

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 Beitrag)	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.

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?

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 durchschnittliche Arbeitsbelastung von 16,2 Stunden pro Monat.⁸

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.

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 Beitrag)	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

⁸ 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.

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 bei 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.⁹

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). 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 kleinen 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.

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).

⁹ 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.

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
Mitglr 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 beim 1. Vorsitzenden, des Kassierers, des Jugendleiters, der Abteilungsvorstände und der Trainer um 5 bis 7 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 Differenzierung nach Vereinstypen (vgl. Tab. 10) bestätigt den obigen Befund, dass in Wenig-Sparten-Vereine mit höheren Mitgliedbeiträgen 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

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 „Engagementkoeffizienz“ (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 Vereinen 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) effizienter zu erledigen und damit Kosten zu sparen, d. h. die Aufgaben und damit die Notwendigkeit der Schaffung neuer Stellen bzw. Ämter wachsen nicht proportional zur Zahl der Mitglieder.
- Die mit der Vereinsgröße wachsenden Möglichkeiten, Aufgaben an bezahlte Kräfte zu delegieren.
- Größere 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

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 „Kostensparnis“ 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.¹⁰

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.¹¹ 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:

¹⁰ 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)

¹¹ Dies entspräche einem Brutto-Jahresgehalt von ca. € 31.200.- eines „fiktiven“, vollzeitbeschäftigten Vereinsmitarbeiters.

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)

Vereinstyp	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

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. 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).

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.

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 Arbeitstunden 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

7 Probleme der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen

Mit der Freiwilligenarbeit in Sportvereinen sind neben vielen Vorteilen auch eine ganze Reihe von Schwächen und Nachteile verbunden. Hierbei stellt sich zum einen die Frage, in wieweit 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.¹² Die Wahrscheinlichkeit von nicht besetzten Ämtern steigt mit der Größe des Vereins¹³, 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

¹² 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 zur Zeit nicht besetzen können, gegenüber.

¹³ 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 %.

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. 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:

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

Kleinvereine 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.

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 mit 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. Helferpartys, 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

8 Methode

Hintergrund

Die Sportentwicklungsberichte – „Analysen zur Situation des Sports in Deutschland“ stellen eine Weiterentwicklung der Finanz- und Strukturanalysen des deutschen Sports (FISAS) dar mit dem Ziel, die Entscheidungsträger im organisierten Sport zeitnah mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen. Mit Hilfe dieser Unterstützung soll die Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports in Zeiten leerer öffentlicher Kassen und eines dynamischen sozialen Wandels gestärkt werden. Das Vorhaben wird finanziert von den Landessportbünden, dem Deutschen Sportbund (DSB) sowie dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp)¹⁴. Mit der Projektleitung wurde Prof. Dr. Christoph Breuer vom Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Deutschen Sporthochschule Köln beauftragt. Als Methode kam eine Online-Befragung zum Einsatz.

Methodischer Kerngedanke des Vorhabens ist es, ein Paneldesign aufzubauen. Das heißt, die gleichen Sportvereine sollen alle zwei Jahre zur ihrer Situation befragt werden. Dann würden erstmalig systematische Informationen zur Entwicklung der Sportvereine vorliegen, die sich auch für prognostische Zwecke nutzen ließen. Die Erhebung der ersten Welle wurde in den Monaten März/April 2005 durchgeführt.

¹⁴ Geschäftszeichen VF 08/09/02/2004-2006

Stichprobe und Rücklauf

Grundlage für die Stichprobe waren die von den Landessportbünden zur Verfügung gestellten Email-Adressen der Verein. Dies variierte sehr stark von Bundesland zu Bundesland. Von den Landessportbünden wurden uns 89.966 Vereine übermittelt. Von 34.278 Vereinen lagen die Emailadressen vor.

Auf Basis dieser von den Landessportbünden an uns gemeldeten Vereine wurde für jedes Bundesland eine angestrebte Zahl von Interviews berechnet. Da teilweise der Anteil der Vereine mit Emailadresse bei nur 20 % der gesamten Sportvereine lag, wurde für alle Bundesländer, außer Niedersachsen, NRW und Bayern eine Vollerhebung vorgesehen. In den restlichen 3 Bundesländern wurde eine Zufallsauswahl der Sportvereine getroffen, die in ihrer Anzahl den Anteilen der anderen Bundesländer entspricht.

Um repräsentative Aussagen für alle Sportvereine treffen zu können (Kriterium 90 %iges Konfidenzintervall, Breite 5), waren insgesamt 3.935 beteiligte Vereine erforderlich. Insgesamt wurden 21.855 Vereine in die Untersuchung einbezogen. Diese Nach Abzug fehlerhafter Adressdaten sowie stichprobenneutraler Ausfälle (u. a. kein Sportverein, sondern Verband; Verein hat sich aufgelöst) verblieben 18.085 Vereine. Davon konnten insgesamt 3.731 auswertbare Interviews realisiert werden, was einem Rücklauf von 20,6 % entspricht. Demnach wurde die Rücklaufquote der einzigen Vergleichsstudie, der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Sportvereine durch die IZP GmbH im Jahre 2004, in Höhe von 11,2 % deutlich übertroffen. In einigen Bundesländern wurden durch eine erfreulich hohe Beteiligungsquote weit mehr Vereine als erforderlich befragt. Insgesamt lag die Quotenerfüllung bei 94,8 %.

Tab. 19: Stichprobenbeschreibung

	N	Anteil an Stichprobe I in %	Anteil an Stichprobe II in %
Grundgesamtheit	89.966		
Summe 90 %iges Konfidenzintervall, Breite 5	3.935		
Stichprobe I	21.855	100,0	
Fehlerhafte Email-Adressen	3.581	16,4	
Person nicht im Verein tätig	7	0,0	
Stichprobenneutrale Ausfälle	182	0,8	
Verbände	175	0,8	
Verein existiert nicht mehr/ in Auflösung	7	0,0	
Bereinigte Stichprobe II	18.085	82,8	100,0
Absagen	124	0,6	0,7
Realisierte Interviews	3.731	17,1	20,6
Anteil (realisierte/notwendige Interviews)	94,8 %		

Im Hinblick auf den Aufbau des Paneldesigns ist erfreulich, dass 46 % der beteiligten Vereine mit Sicherheit an der zweiten Welle in zwei Jahren teilnehmen möchten, weitere

45 % eventuell (vgl. Abb. 1). Somit ist die Anwendung der neuen Methode insgesamt als sehr erfolgreich zu bewerten.

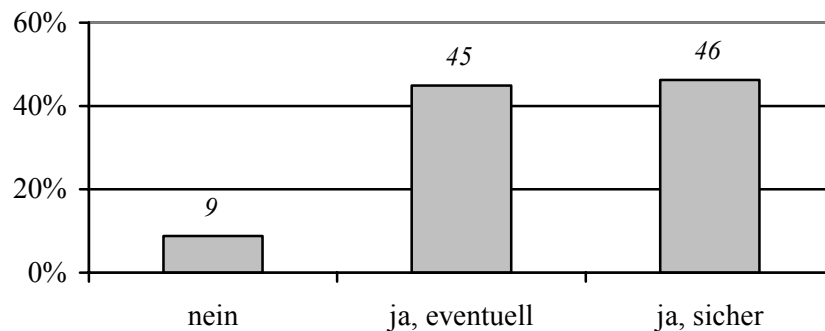


Abb. 1: Teilnahme der Vereine an einer Wiederbefragung (Angaben in %)

Literatur

- Baur, J. & Braun, S. (2000). *Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen*. Köln
- Baur, J. & Braun, S. (2001). *Der vereinsorganisierte Sport in Ostdeutschland*.
- Behr, K., Liebig, R. & Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Weinheim/München.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005). *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004*. München 2005
- Combrink, C. (2004). *Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden*. Münster
- Emrich, E., Pitsch, W. & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 106). Schorndorf: Hofmann.
- Heinemann, K. & Horch, H.-D. (1988). Strukturbesonderheiten des Sportvereins. In H. Digel (Hrsg.), *Sport im Verein und im Verband* (Texte, Quellen, Dokumente zur Sportwissenschaft, 22, S. 108-122). Schorndorf: Hofmann.
- Heinemann, K. & Horch, H.-D. (1991). *Elemente einer Finanzsoziologie freiwilliger Vereinigungen*. Stuttgart
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung*. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 80). Schorndorf: Hofmann.
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1995). Wer zahlt was für wen wofür? Befunde zu den Kosten des Vereinssports und zu ihrer Verteilung. *Sportwissenschaft* Heft 1, 1995, 75 – 89
- Horch, H.-D. (1992). *Geld, Macht und Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Grundlagen einer Wirtschaftssoziologie von Non-Profit-Organisationen*. Berlin

- Rittner, V. & Keiner, R. (2006). *Sportbezogene Auswertung der Freiwilligensurveys 1999 und 2004*. Köln.
- Schubert, M. (1996). Bedingungen für Frauen in Führungspositionen. In G. Anders & E. Braun-Laufers (Red.): *Frauen im Leistungssport*.