

DEUTSCHER OLYMPISCHER SPORTBUND



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft

Sportentwicklungsbericht 2005/2006

–

Analyse zur Situation des Sports in Deutschland

Bezahlte Mitarbeit im Sportverein

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

Köln, September 2006

Kontakt:

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

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung.....	3
2	Einleitung.....	3
3	Ausmaß der bezahlten Mitarbeit in den Vereinen	4
4	Typen von Stellen	6
5	Entwicklung und arbeitsmarktpolitische Bedeutung	8
	Vergleichsdaten.....	8
	Zusammensetzung der Stellen.....	8
	Anzahl der Stellen	8
	Interpretation.....	10
	Fazit	14
6	Unterschiede zwischen Vereinstypen und Bundesländern	14
7	Probleme und erfolgreiche Maßnahmen zu deren Bewältigung.....	18
8	Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen.....	24
	Wichtigkeit.....	24
	Zufriedenheit.....	24
9	Methode.....	33
	Hintergrund	33
	Stichprobe und Rücklauf.....	33
	Bildung von Vereinstypen.....	34
	Literatur	36

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: Sponsorsuche, 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 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 gezwungen wären oder dafür bezahlt würden. Dennoch wird in diesen Organisationen daneben häufig auch Arbeit bezahlt. Fließende Übergänge, wie Aufwandsentschädigungen,

Honorare und 400- €-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?

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

¹¹ 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.

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 – wohlgermerkt – immer um Beschäftigungsverhältnisse, nicht um Personen, weil eine Person mehrere solcher – vor 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 Bezahler am Gesamtpersonal (einschl. Ehrenamtliche)	Anteil der Personalkosten an den Ausgaben	Personalkosten pro Jahr und Mitglied
	0,014 Stellen	7,5 %	22 %	49,39 €

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.

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).

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 Gesamt-Personals, d. h. einschließlich der Ehrenamtlichen, sind Bezahlte⁸. Die Personalausgaben machen im Durchschnitt 22 % der Gesamtausgaben aus.

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. Deutlicher 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.

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.

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.

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 Stellen	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).

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.

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.

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.

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 – obwohl sowohl theoretisch kritisch-interessant als auch statistisch sorgfältig-vorsichtig – bei der Erhebung der 96iger Daten durch die Einführung neuer Begrifflichkeiten praxisnahe Vergleiche erschwert. Zudem widmen sie diesem Thema nur 5 von 380 Seiten ihres Abschlussberichtes. Als nachteilig erweist sich, dass sie die Formulierung der entsprechenden Frage verändert haben. Sie fragen nicht mehr 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. Neben diesen beiden Finanz- und Strukturanalysen der Sportvereine von 1991 und 1996, können wir zu Vergleichszwecken auf Hochrechnungen von Weber (1996), Priller, Zimmer und Anheier (1999) und Daten der Berufsgenossenschaft, aus dem Jahr, aus dem unsere Daten stammen, nämlich aus 2004, zurückgreifen.

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.

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 Papatthanassiou (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. 80.000 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 berechnete 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 berücksichtigt. 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) – auf 240.000 Stellen Mitarbeiter bezahlt.¹¹
- 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. €.

¹¹ 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.

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. 14). Demgegenüber spricht Einiges dafür, dass die Werte von Weber zu hoch angesetzt sind. Bei ihm ist vor allem unklar, inwieweit Ehrenamtliche mit ihren Aufwandsentschädigungen berücksichtigt wurden. Ein Indiz dafür ist, dass 19.000 „Organisationsleiter“ einbezogen wurden, die eine Ausbildungskategorie der Sportverbände bezeichnen, die jedoch anders als Übungsleiter – damals – nur selten bezahlt 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.

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 Vollzeitstellen in Prozent der Vereine	20%	10%/ 12%	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 243; West/Ost, ohne Aushilfskräfte, d. h. 410-DM-Stellen)
Vorhandensein von Geschäftsführern in Prozent der Vereine	4,7%	5,2%/ 4,9%	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 246 West/Ost)
MITTELWERT Teilzeit- und Vollzeitstellen 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%		
PERSONAL AUSGABEN Mittelwert des Anteils an den Gesamtausgaben pro Verein	22%	28%	(Heinemann & Schubert, 1994, S. 314; nur Westvereine)
Vorhandensein für			
Verwaltungspersonal	20%	10%	
Trainer, Übungsleiter	63%	59%	
Sportler	8%	7%	
Wartungspersonal	23%	20%	(Emrich, Pitsch & Papathanassiou, 2001, S. 302)
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 ¹²	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) 80.000 (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 ¹³	0,047 (0,039 bis 0,054)	
Hochrechnung	4.200 (3.500 – 4.900)	1.150 (Heinemann & Schubert, 1994, S. 244, ohne Bayern/Ostdeutschland)
Personalausgaben Mittelwert, 95%- Konfidenzintervall 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. €)	

¹² 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.

¹³ Hier wird von nur je einer Stelle für die Vereine ausgegangen, die Geschäftsführer haben.

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. geringfüg. Beschäftigte)	76.000	70.000
vollzeitäquivalente Stellen	36.000	34.000

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.¹⁴ 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.

¹⁴ 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 betreffend¹⁵ – 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 % der Vereine	Vorhandensein von Geschäftsführern in % der Vereine	Mittelwert der Anzahl bezahlter Stellen pro Verein	Mittelwert der Anzahl vollzeitäquivalenter 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.¹⁶ 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

¹⁵ Das 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).

¹⁶ Dies kann man mit Hilfe von Kovarianzanalysen statistisch überprüfen. Wir wählen hierbei aber ein großzügigeres Signifikanzniveau, nämlich 0.05.

Vereinen, die einen Geschäftsführer haben, gibt es vor allem in den Stadtstaaten mit 23 % der 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).¹⁷ 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.

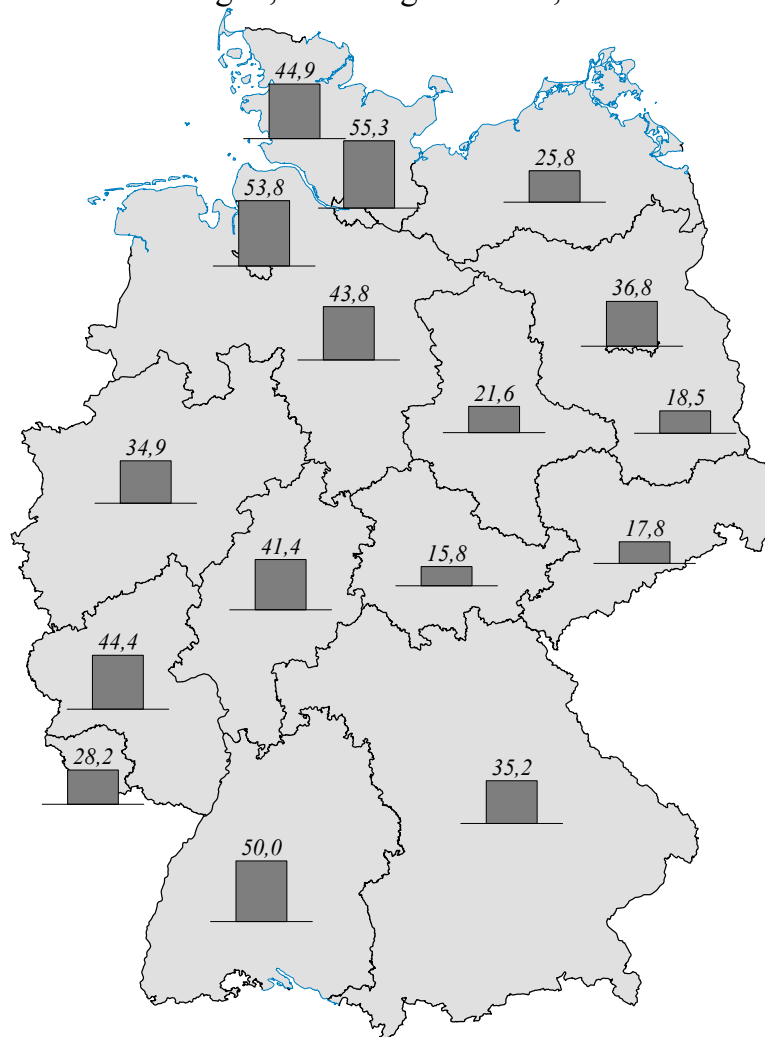


Abb. 1: *Vorhandensein bezahlter Stellen in verschiedenen Ländern (Prozent der Vereine, die bezahlte Stellen haben)*

¹⁷ 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 vollzeitäquivalenter Stellen pro Verein
Alte Bundesländer	43 %	5 %	8,1	0,7
Neue Bundesländer	19 %	2,5 %	0,9	0,3
Signifikanzniveau des Unterschieds	0.001	0.001	0.001	0.002

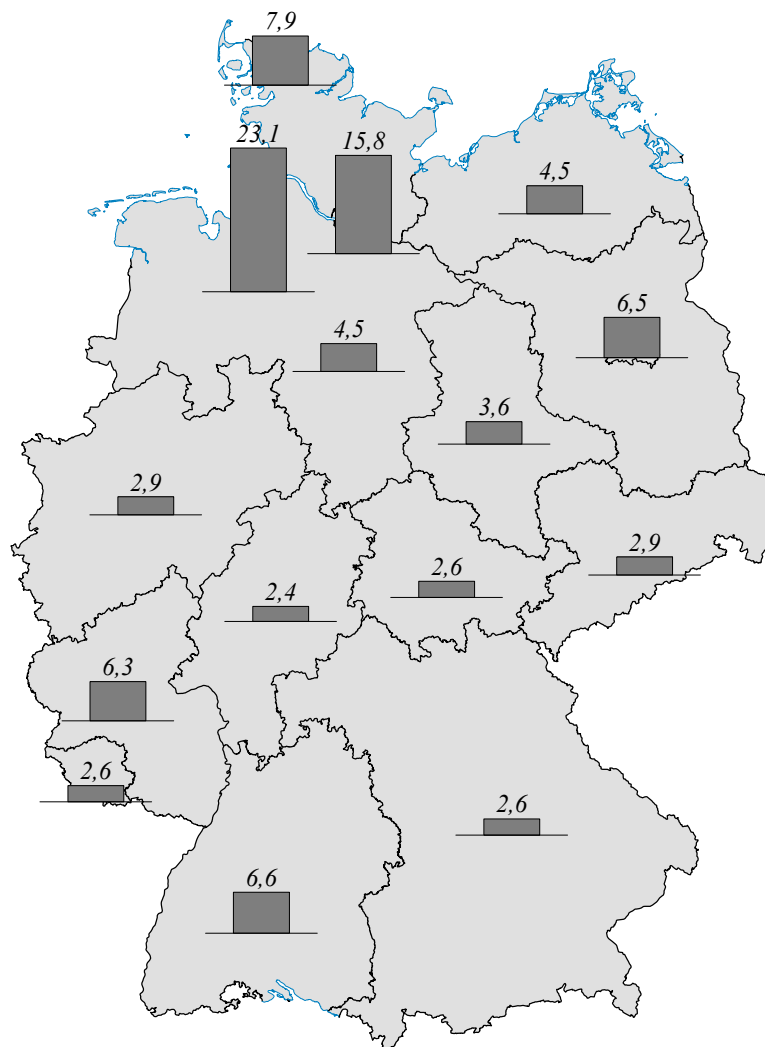


Abb. 2: Vorhandensein von Geschäftsführern in verschiedenen Ländern (Prozent der Vereine, die Geschäftsführer haben)

7 Probleme und erfolgreiche Maßnahmen zu deren Bewältigung

14 % der Vereine, die bezahlte Mitarbeiter haben¹⁸, 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, Versicherungsprobleme	1,6	11,2
Konflikte bezahlter vs. ehrenamtlicher Mitarbeiter	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.¹⁹ 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

¹⁸ und nur an solche ging die Frage

¹⁹ 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 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). 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) 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.

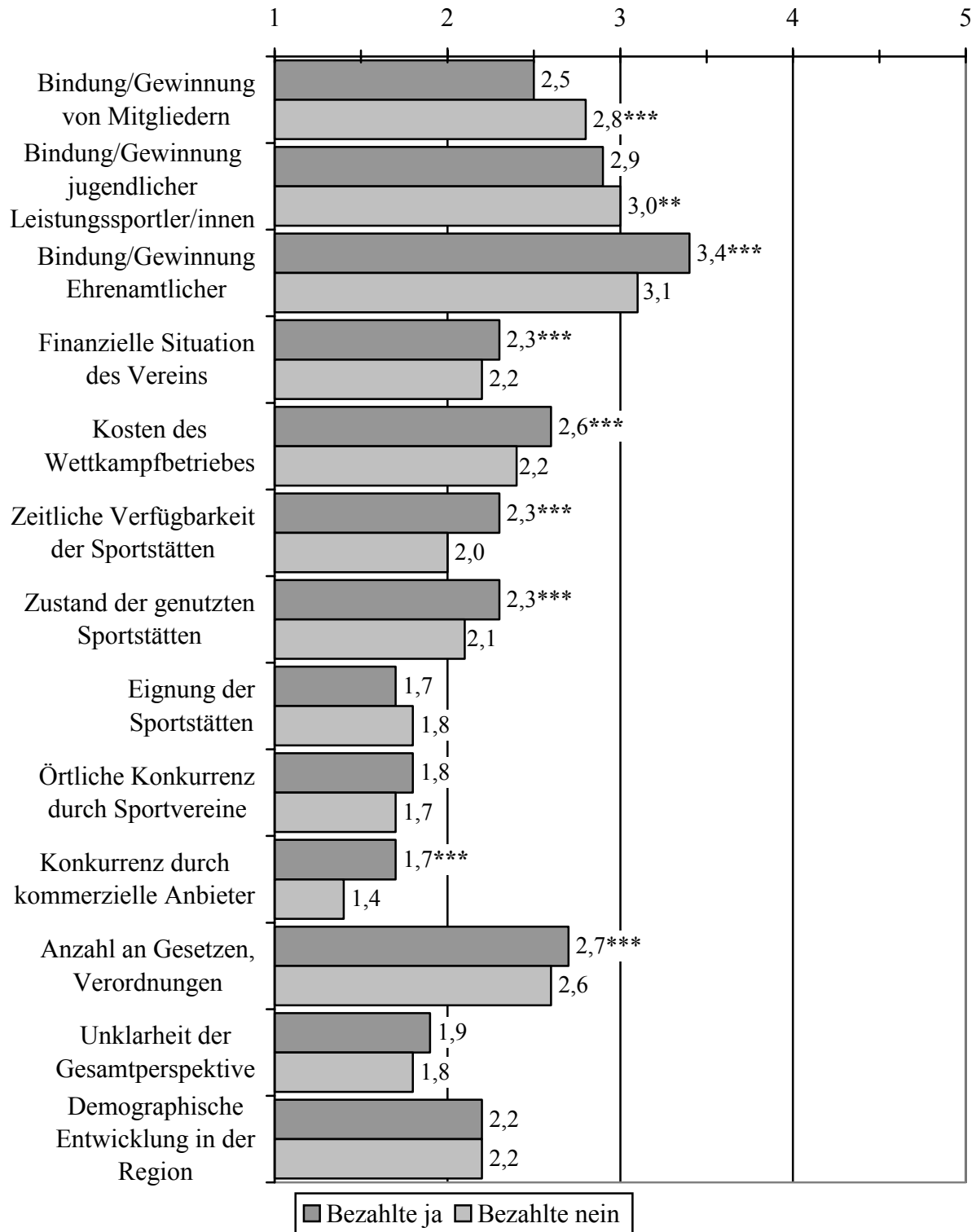


Abb. 3a: Allgemeine Probleme im Vergleich (Mittelwerte von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte auf einer Skala von 1 = kein Problem bis 5 = ein sehr großes Problem; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der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

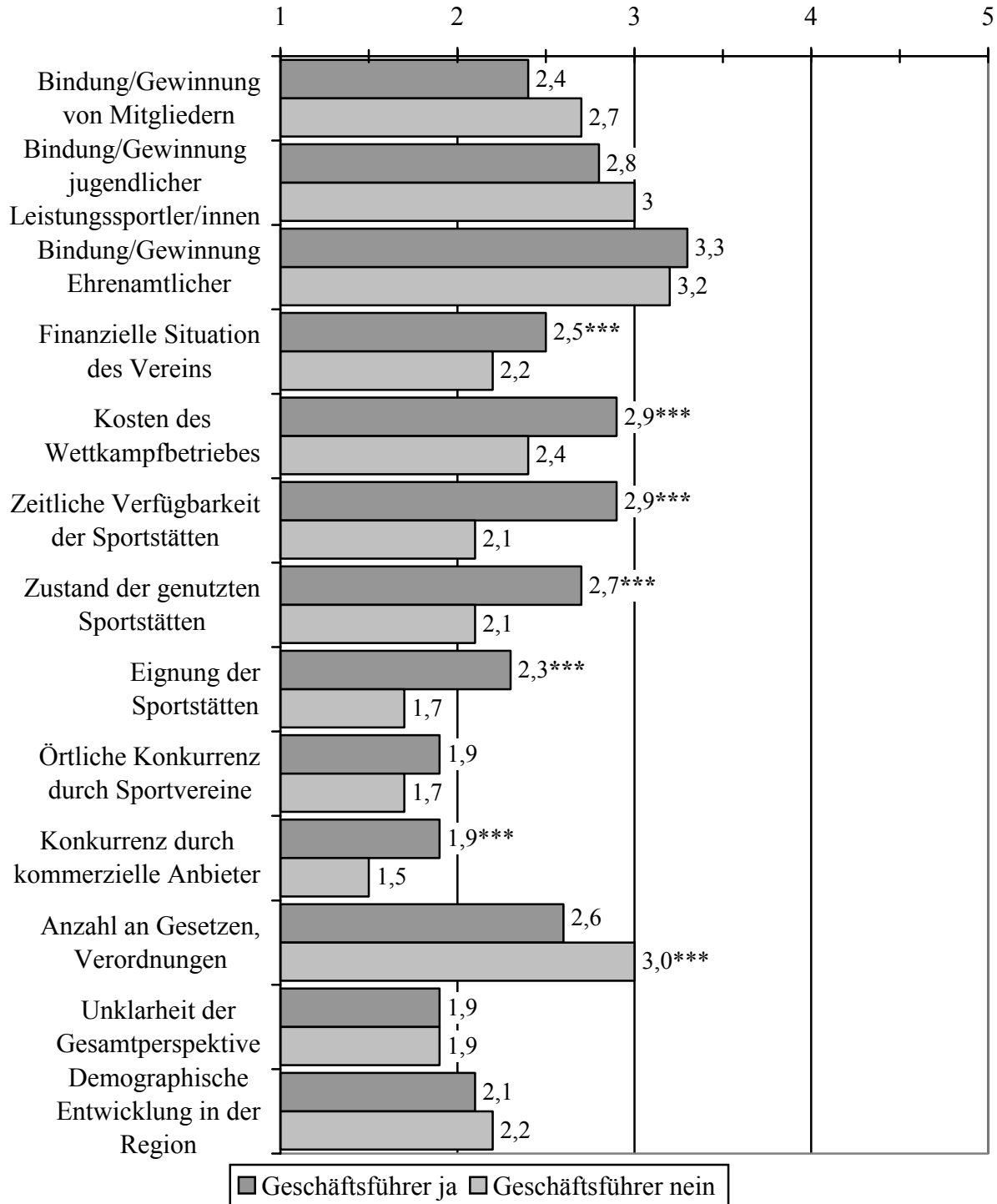


Abb. 3b: Allgemeine Probleme im Vergleich (Mittelwerte von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte auf einer Skala von 1 = kein Problem bis 5 = ein sehr großes Problem; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der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

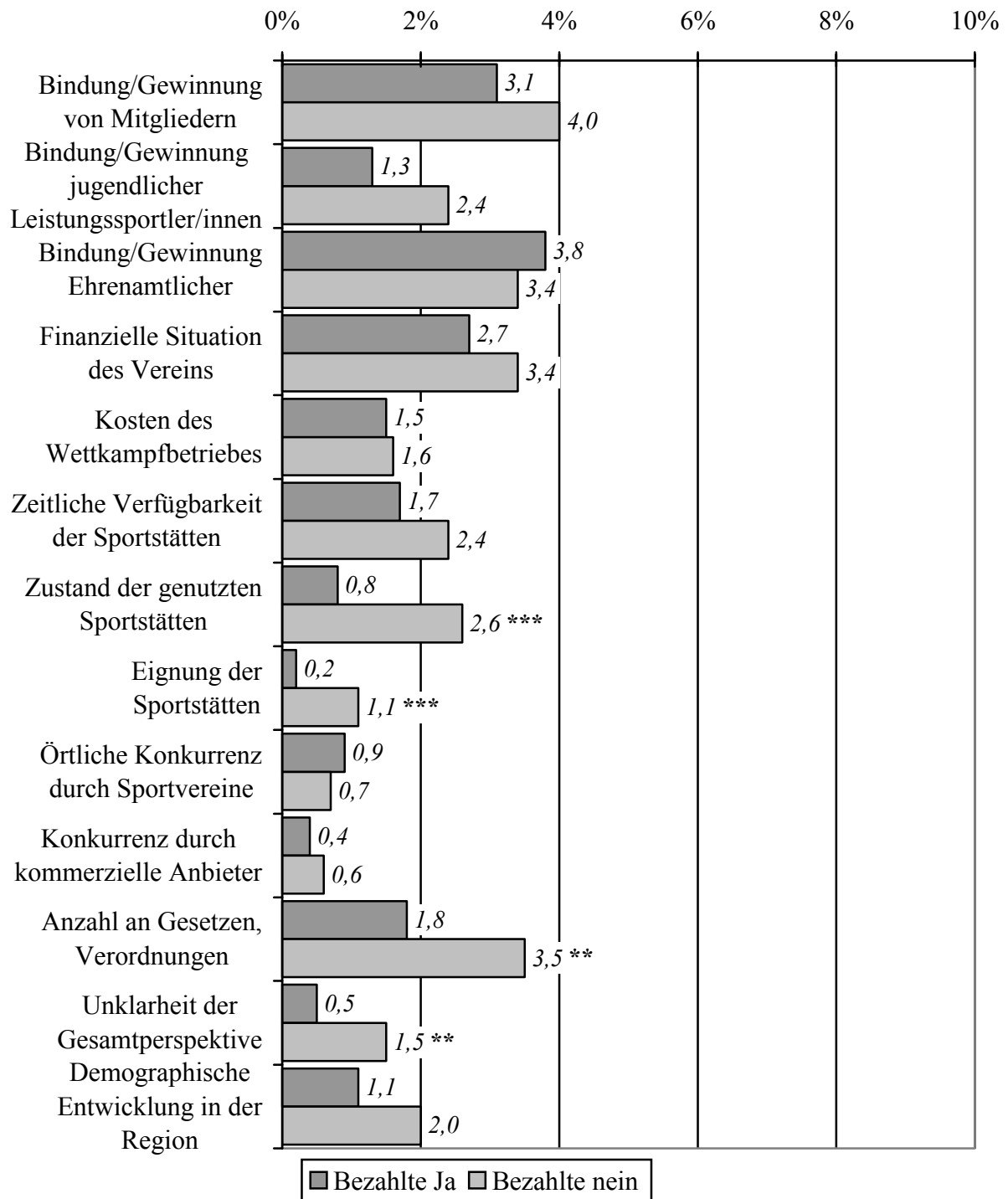


Abb. 4a: Existenzielle Probleme im Vergleich (Prozent Vereine, die existenzielle Probleme haben; Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

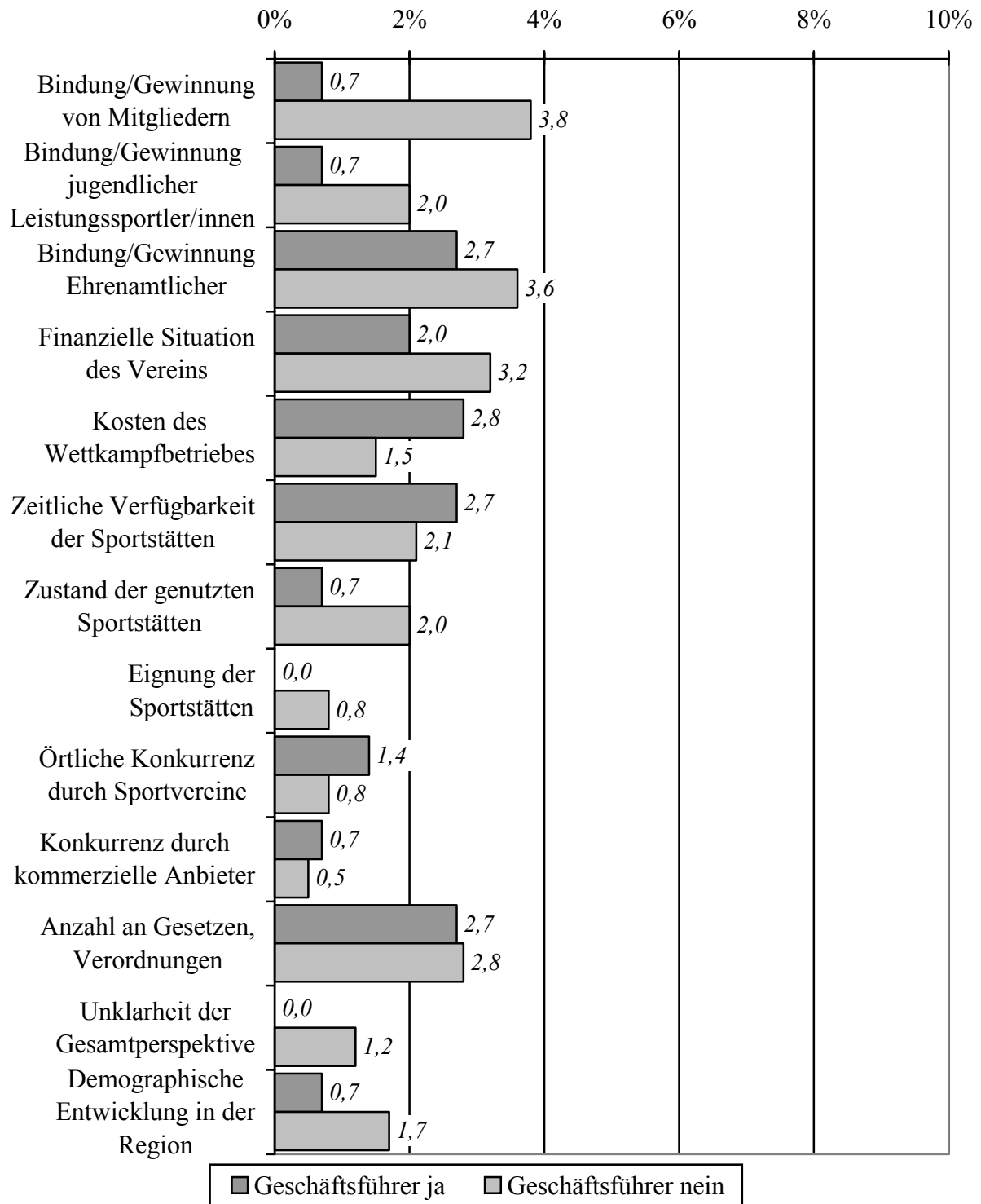


Abb. 4b: Existenzielle Probleme im Vergleich (Prozent Vereine, die existenzielle Probleme haben; Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte; Signifikanzniveau: ** = 0,01; *** = 0,001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

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?

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). 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). 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.

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), 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). Auch sie sind mit keiner Leistung signifikant unzufriedener.

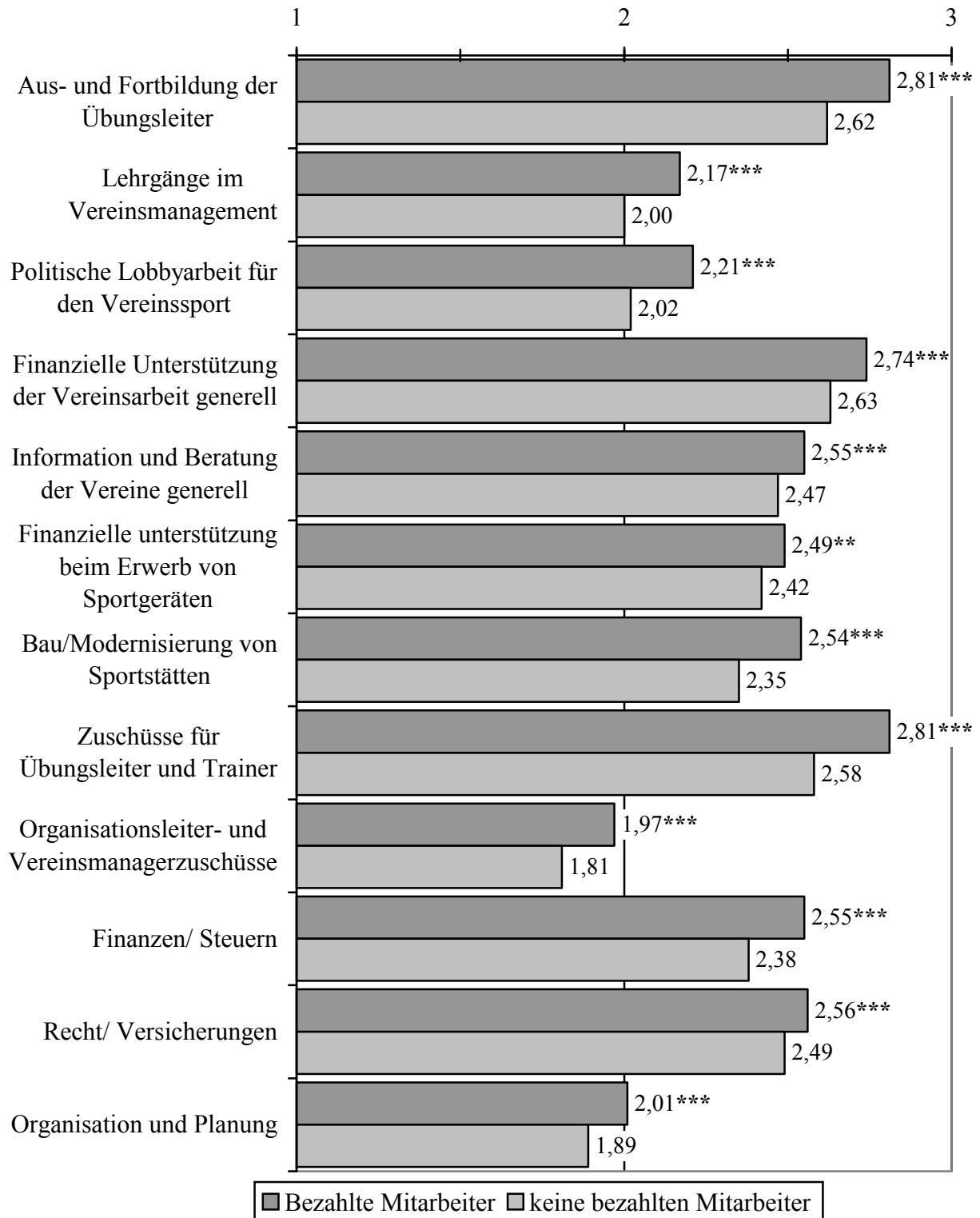


Abb. 5a: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle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

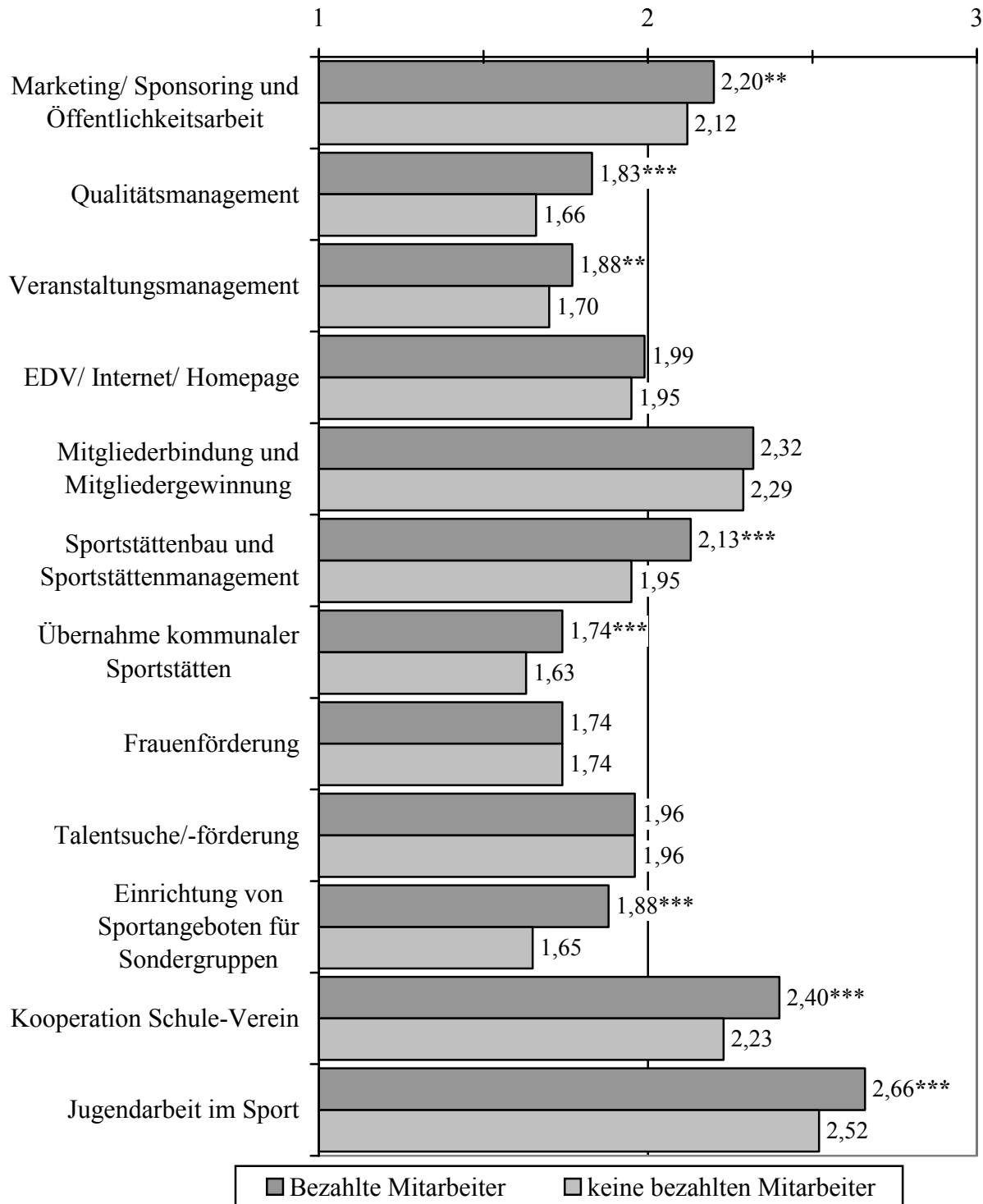


Abb. 5b: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle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

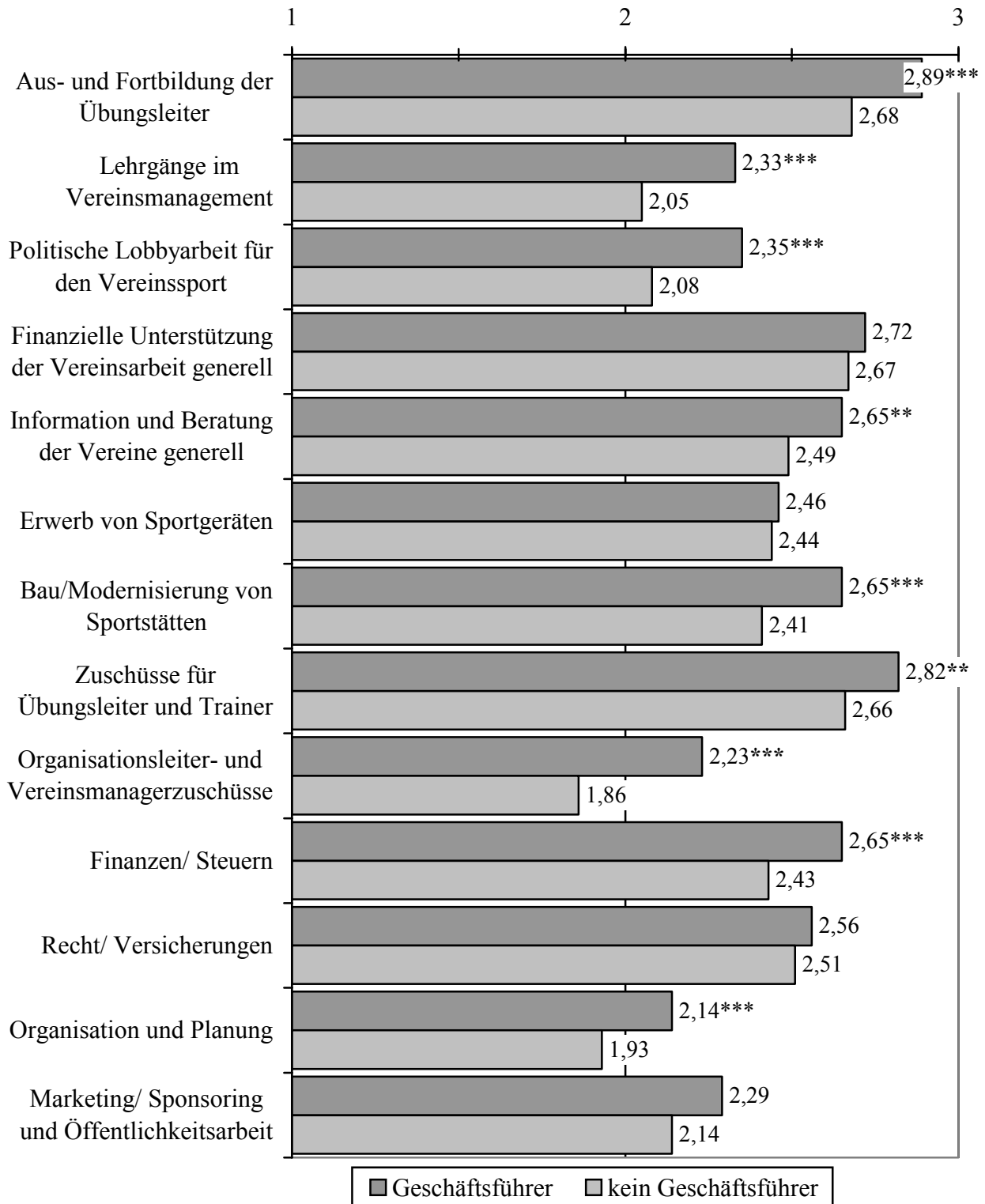


Abb. 6a: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der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

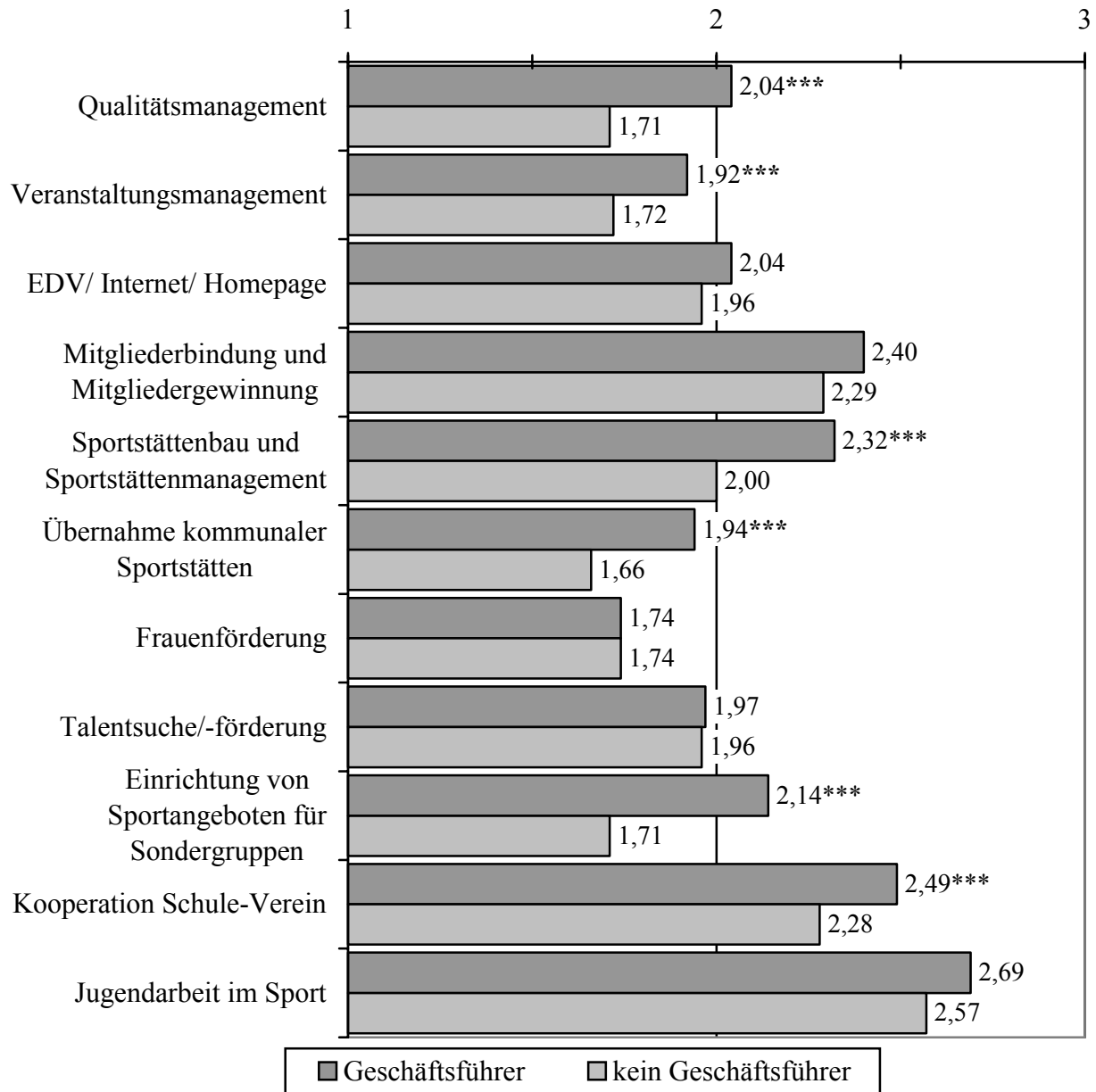


Abb. 6b: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der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

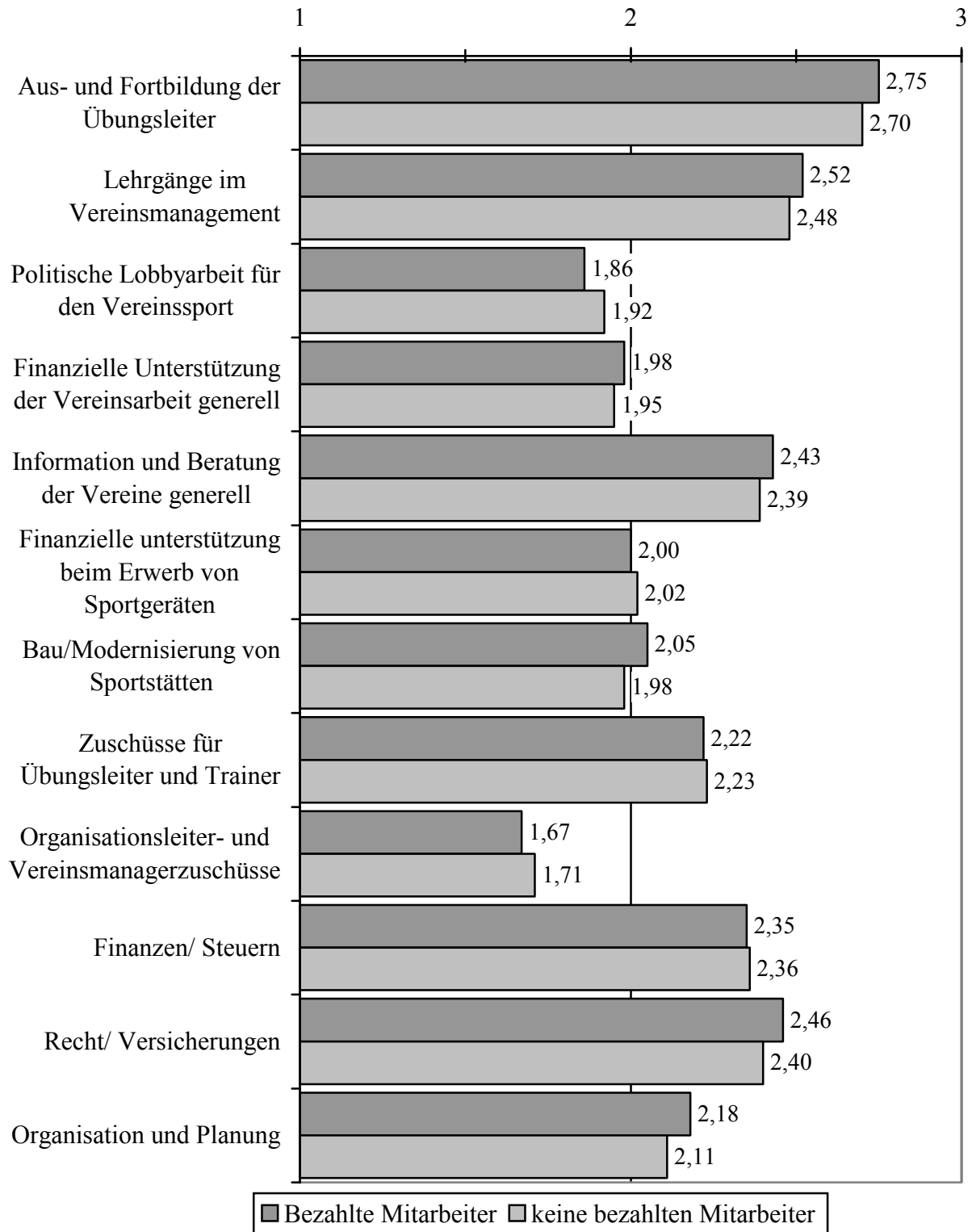


Abb. 7a: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

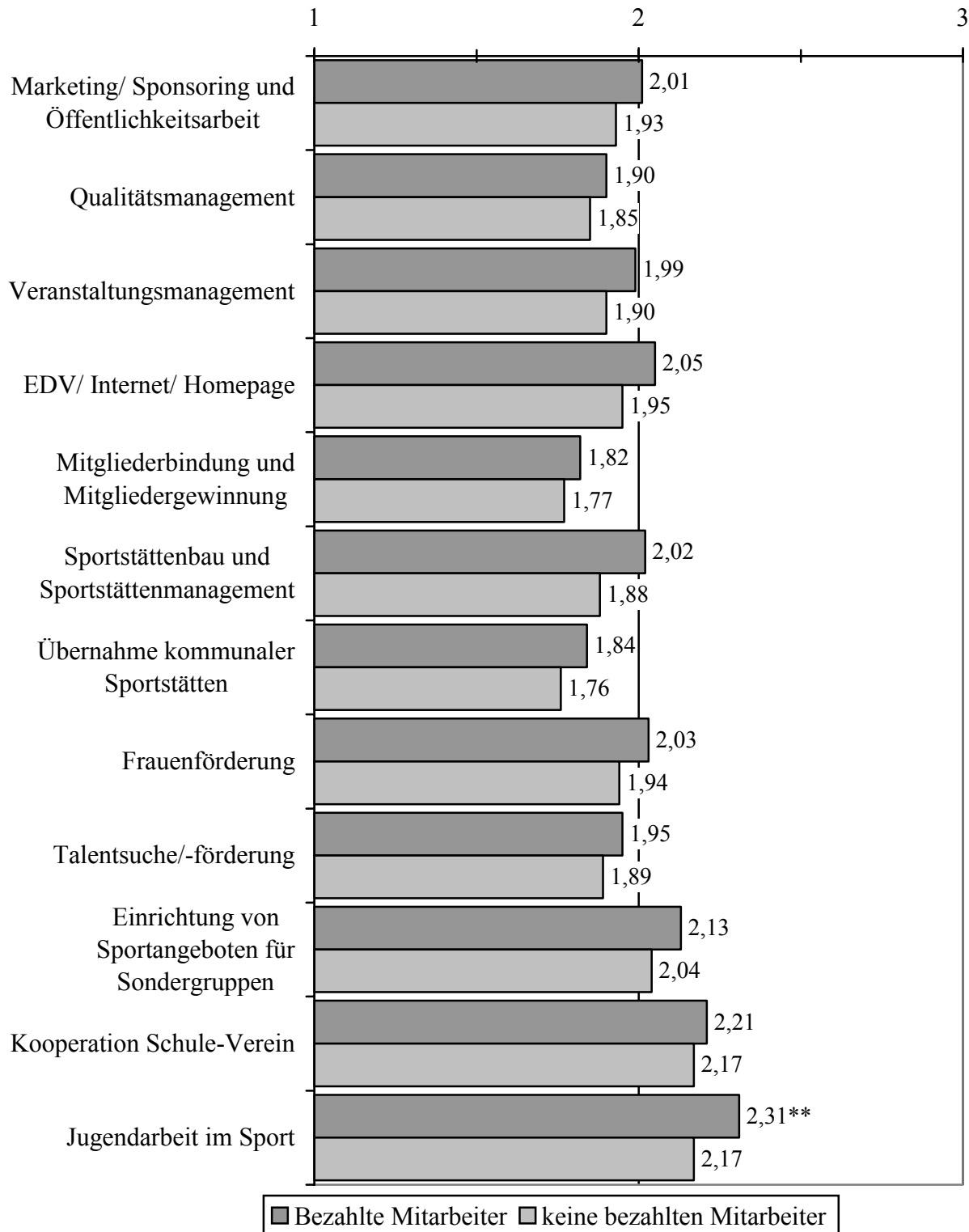


Abb. 7b: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

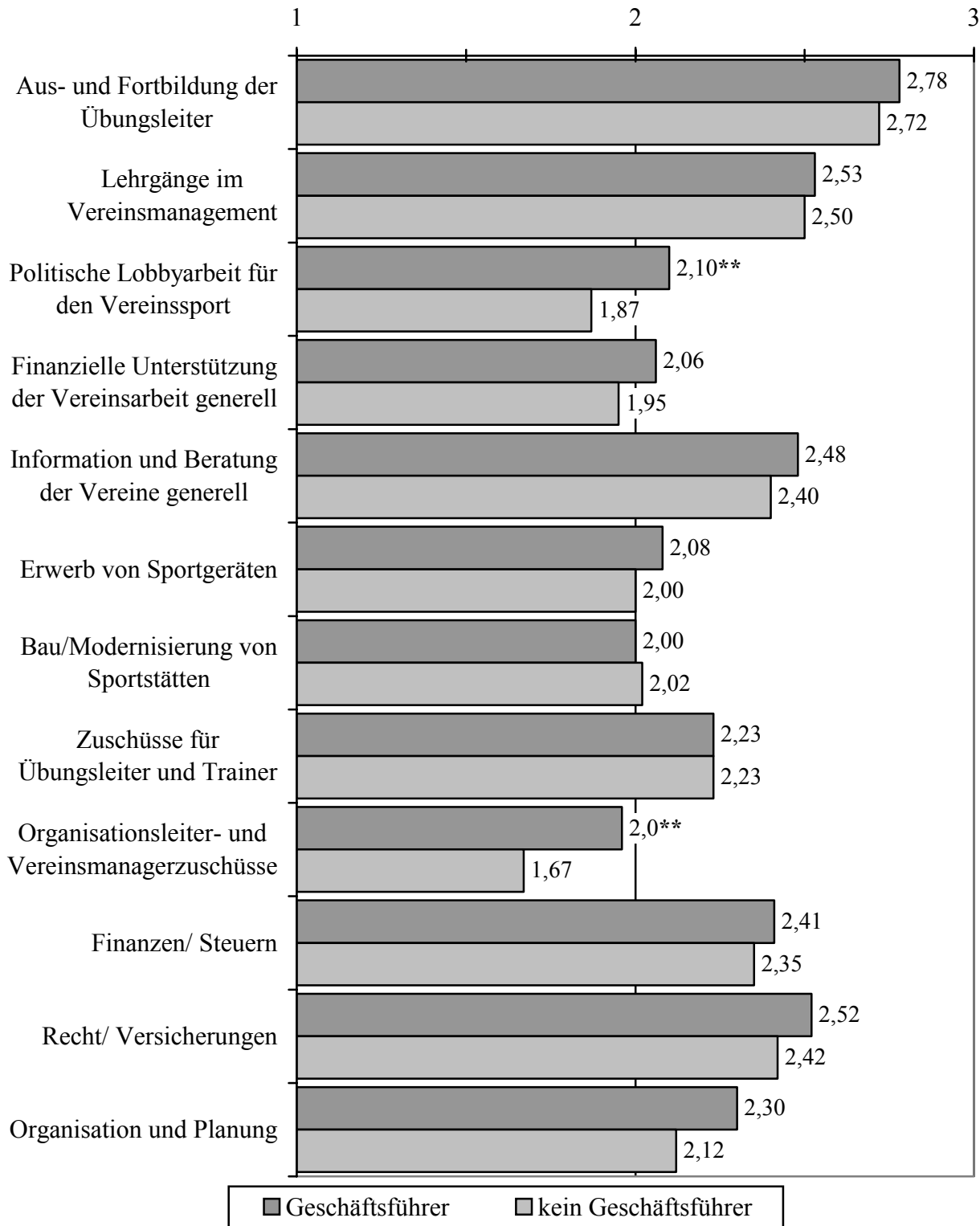


Abb. 8a: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

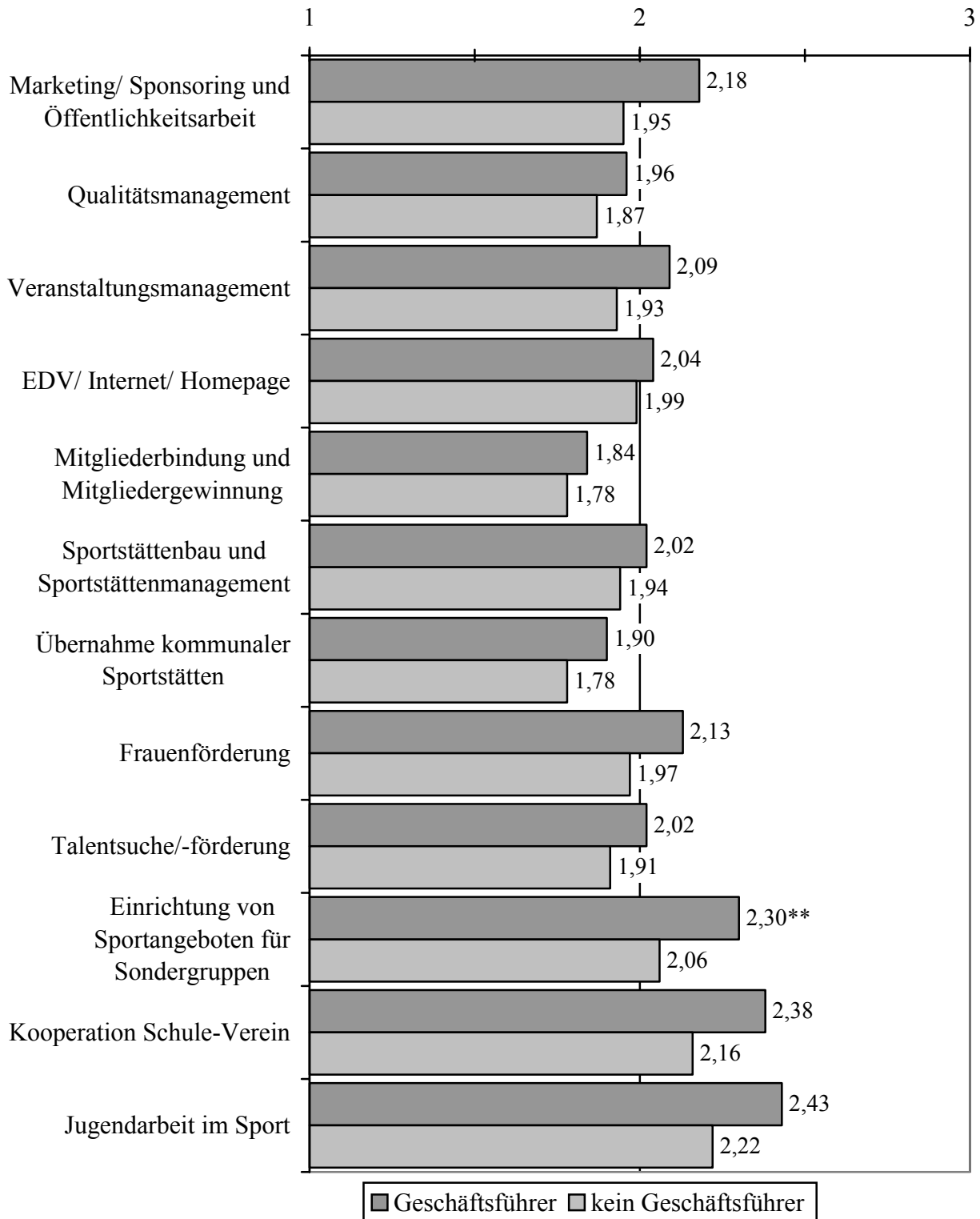


Abb. 8b: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = schlecht bis 3 = gut; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fünfzackige anstelle von sechszackigen Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

9 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)²⁰. 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.

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

²⁰ Geschäftszeichen VF 08/09/02/2004-2006

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. 13: 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. 9). Somit ist die Anwendung der neuen Methode insgesamt als sehr erfolgreich zu bewerten.

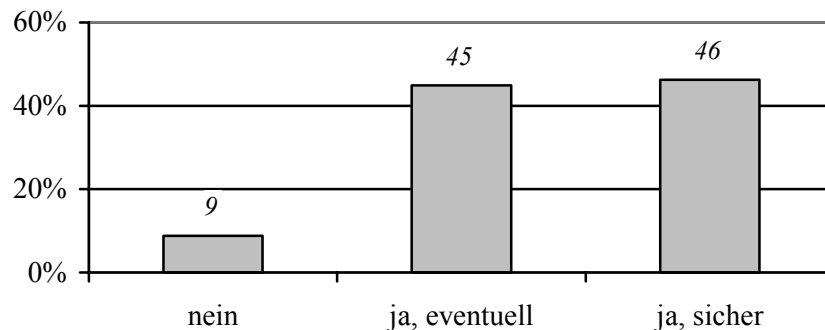


Abb. 9: Teilnahme der Vereine an einer Wiederbefragung (Angaben in %)

Bildung von Vereinstypen

Die befragten Sportvereine in Deutschland sind in sich eine sehr heterogene Gruppe. Um zielgenaueres Handlungswissen zu generieren, wurden mit Hilfe der Clusteranalyse homogene Gruppen von Vereinen ermittelt. Als Strukturmerkmale dienten die Anzahl der Mitglieder im Jahr 2004, die Anzahl der Sparten und der monatliche Beitrag für Erwachsene. Aus diesen Angaben wurden fünf in sich homogene Vereinstypen identifiziert:

(1) (kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag,

- (2) (kleine) Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag,
- (3) Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag,
- (4) mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag) und
- (5) Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag) (vgl. Tab. 14).

Tab. 14: Strukturmerkmale der fünf Vereinstypen (Mittelwerte)

	Mitgliederzahl	Anzahl der Sparten	monatlicher Beitrag für Erwachsene
(kleine) Wenigspartenvereine mit geringem Mitgliedsbeitrag	119,13	1,24	5,25 €
(kleine) Wenigspartenvereine mit mittlerem Mitgliedsbeitrag	144,98	1,27	24,12 €
Wenigspartenvereine mit hohem Mitgliedsbeitrag	297,08	1,33	149,06 €
mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag)	500,04	5,58	8,05 €
Großvereine (mit mittlerem Mitgliedsbeitrag)	1.577,87	8,84	12,92 €
Gesamt	449,22	3,42	15,57 €

Knapp zwei Drittel der Sportvereine sind Ein- und Wenigspartenvereine (vgl. Abb. 10). Die monatlichen Beiträge reichen bei diesen Vereinen von durchschnittlich 5,25 € bei den günstigen Wenigspartenvereinen bis zu durchschnittlich 149,06 € bei den teuren Wenigspartenvereinen. Ein Fünftel der Sportvereine sind mittelgroße Mehrspartenvereine (mit geringem Mitgliedsbeitrag) und 16 % der Vereine sind Großvereine.

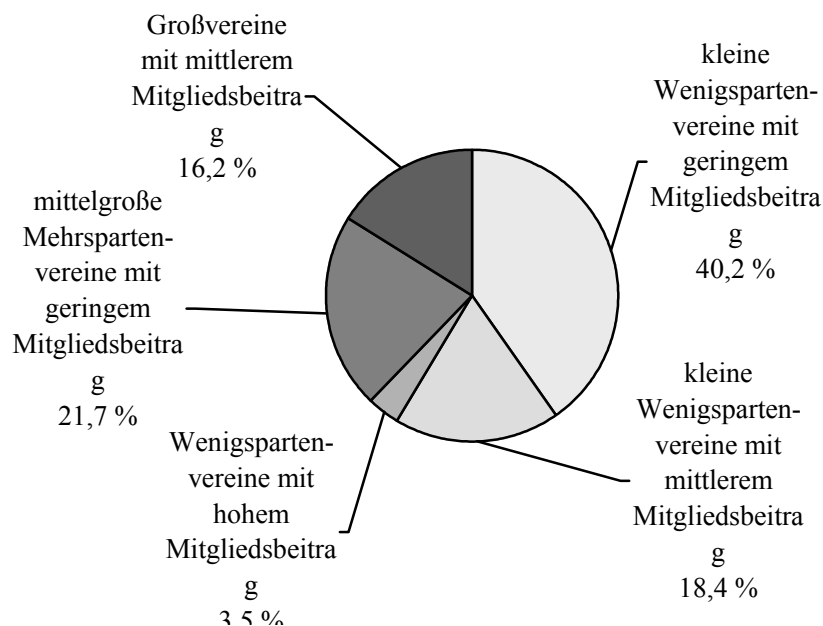


Abb. 10: Anteil der Vereinstypen (in %)

Literatur

- Cachay, K., Thiel, A. & Meier, H. (2001). *Der organisierte Sport als Arbeitsmarkt. Eine Studie zu Erwerbsarbeitspotenzialen in Sportvereinen und Sportverbänden*. Hofmann, Schorndorf.
- Deloitte Studie (2006): *Der deutsche Fitness & Wellness Markt, Aktualisierung der detaillierten Marktanalyse 2005*, Düsseldorf 2006, zitiert nach G. Hoevels, Vortrag am 27.4.06 auf der FIBO in Essen.
- Emrich, E., Pitsch, W. & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage* (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 106). Schorndorf: Hofmann.
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1992). *Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen. Eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms*. Hofmann, Schorndorf.
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung*. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 80). Schorndorf: Hofmann.
- Horch, H.-D. & Schütte, N. (2002). Professionalisierungsdruck und -hindernisse im Management des selbstverwalteten Sports. In M. Friederici, H.-D. Horch & M. Schubert (Hrsg.), *Sport, Wirtschaft und Gesellschaft*. Hofmann (S. 161-174). Schorndorf.
- Priller, E, Zimmer, A. und Anheier H.K. (1999). Der dritte Sektor im Deutschland. Entwicklungen, Potenziale Erwartungen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte – Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“* B9/99, 12-21.
- Weber, W., (1996). Sportnachfrage und Arbeitsmarkt Sport. In H.-D. Horch, F. Kreiß & S. Laflör (Red.): *Arbeitsmarkt Sport. Ministerium für Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen* (S. 6-16). Düsseldorf.