



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement



DEUTSCHER OLYMPISCHER **SPORT**BUND

Sportentwicklungsbericht 2009/2010
- Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland

Bildung und Qualifizierung von Mitarbeitern

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Dr. Pamela Wicker

Köln, Juli 2010

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Aktuelle Situation in den Sportvereinen.....	3
	2.1 Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern.....	3
	2.2 Qualifizierung von Mitarbeitern	10
3	Einfluss von Bildungsinvestitionen auf den Unterstützungsbedarf von Sportvereinen.....	19
4	Methode	22
	4.1 Hintergrund	22
	4.2 Stichprobe und Rücklauf.....	22
	4.3 Datenauswertung.....	23
5	Kontaktadressen.....	25

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die Darstellung der weiblichen Form verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form impliziert jedoch stets die gleichzeitige Berücksichtigung der weiblichen Form.

1 Zusammenfassung

Die Sportvereine in Deutschland leisten einen wichtigen Beitrag zur Bildung und Qualifizierung ihrer ehrenamtlich und hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiter. So gibt es in über 33 % der Vereine eine Person, die für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zuständig ist. In 18 % der deutschen Vereine liegt ein Aus- und Fortbildungskonzept vor, welches auch bereits umgesetzt wird. Außerdem übernehmen annähernd 52 % der Sportvereine die Kosten für Aus- und Weiterbildungsprogramme der Mitarbeiter in vollem Umfang. Im Durchschnitt geben die Sportvereine in Deutschland 4,7 % ihres Jahresbudgets für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aus.

Betrachtet man das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter in deutschen Sportvereinen, so lässt sich erkennen, dass über 50 % der deutschen Sportvereine Trainer mit DOSB-Lizenz beschäftigen und 51 % der Vereine über Übungsleiter mit einer DOSB-Lizenz verfügen. Dabei haben knapp 80 % der Vereine entweder Trainer oder Übungsleiter mit einer DOSB-Lizenz in ihren Reihen. Des Weiteren verfügen nach Angaben der Vereine gut 8 % der Sportvereine über DOSB-lizenzierte Vereinsmanager und in mehr als 13 % der deutschen Sportvereine arbeiten Jugendleiter mit DOSB-Lizenz.

Im Hinblick auf die Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Mitarbeiter zeigt sich, dass die DOSB-lizenzierten Trainer mit durchschnittlich gut € 7,- pro Stunde entschädigt werden, gefolgt von Übungsleitern mit DOSB-Lizenz mit € 6,60 und Trainern/Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz mit fast € 4,-. Hauptamtliche Trainer mit DOSB-Lizenz verdienen durchschnittlich rund € 21,- pro Stunde, gefolgt von hauptamtlichen Vereinsmanagern mit einem mittleren Stundenlohn von knapp € 15,- und DOSB-lizenzierten Übungsleitern mit rund € 14,- pro Stunde.

Anhand von verschiedenen Indikatoren wird herausgearbeitet, welche Aus- und Weiterbildungsleistungen die Sportvereine erbringen. Zu diesen Indikatoren gehören u.a. das Vorhandensein einer Person im Verein, die sich um Aus- und Weiterbildung kümmert, sowie die Existenz eines vereinsinternen Aus- und Fortbildungskonzepts für die Mitarbeiter. Mithilfe einer weiterführenden Strukturanalyse wird geprüft, wodurch Vereine gekennzeichnet sind, die eine zuständige Person für die Aus- und Weiterbildung der Vereinsmitarbeiter bzw. ein Aus- und Fortbildungskonzept für die Mitarbeiter haben. Als Ergebnis für beide Indikatoren wird deutlich, dass insbesondere das Selbstverständnis des Vereins und die Vereinsziele von Bedeutung sind. So verfügen Vereine, die nach eigenen Angaben besonders auf die Qualität des Sportangebots achten, über eine

beauftragte Person für Aus- und Weiterbildung bzw. über ein Aus- und Fortbildungskonzept. Überdies besitzen Vereine, die diese Indikatoren aufweisen, ein strategisches Konzept und engagieren sich im Bereich des Gesundheitssports. Hingegen sind eine beauftragte Person für Aus- und Weiterbildung sowie ein Aus- und Weiterbildungskonzept seltener in denjenigen Vereinen zu finden, die nach eigenen Angaben viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit legen und die ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein möchten.

Bei einer Analyse von Vereinsproblemen zeigt sich, dass sich verschiedene Bildungsinvestitionen problemmindernd auswirken können. So reduzieren das Vorhandensein eines Aus- und Weiterbildungskonzepts im Verein oder die Kostenübernahme der Bildungsausgaben durch den Verein Probleme im Bereich der Bindung und Gewinnung von Mitgliedern sowie von jugendlichen Leistungssportlern. Überdies wirken sich ein Bildungskonzept sowie ein hoher Anteil an Bildungsausgaben gemessen am Gesamtbudget des Vereins problemmindernd auf die Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern, von Übungsleitern/Trainern und von Schieds-/Kampfrichtern aus.

2 Aktuelle Situation in den Sportvereinen

In diesem Kapitel wird im Sinne der Bereitstellung von Argumentationswissen herausgearbeitet, welche Leistungen die Sportvereine für die Bildung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter¹ erbringen.

2.1 Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern

Um die Aus- und Weiterbildungsleistungen der Sportvereine in Deutschland zu bewerten, können verschiedene Indikatoren herangezogen werden. Ein Indikator besteht darin, ob es in einem Verein eine Person gibt, die für die Aus- und Weiterbildung der haupt- und ehrenamtlichen Vereinsmitglieder zuständig ist. Hier zeigt sich, dass bundesweit 33,4 % der Vereine über eine derartige Person verfügen. Eine differenzierte Analyse nach den einzelnen Bundesländern verdeutlicht, dass diesbezüglich größere regionale Unterschiede vorliegen. Die vorhandene Spanne reicht dabei von etwas mehr als 26 % der Vereine in Berlin bis hin zu fast 47 % der Vereine in Mecklenburg-Vorpommern. Ein eher geringerer Anteil an Sportvereinen mit einem Beauftragten für den Bereich Aus- und Weiterbildung ergibt sich für Hessen (etwas mehr als 27 %), Bayern (29,0 %) und Baden-Württemberg (etwas über 30 %). Über einen hohen Anteil an Vereinen mit einem Beauftragten für den Bereich Aus- und Weiterbildung verfügen hingegen Sachsen (über 44 %) und Hamburg (mehr als 43 %; vgl. Abb. 1).

¹ In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass der Begriff Mitarbeiter sowohl Ehrenamtliche als auch bezahlte Mitarbeiter beinhaltet und dass in Sportvereinen die Mehrheit der Mitarbeiter ehrenamtlich tätig ist.

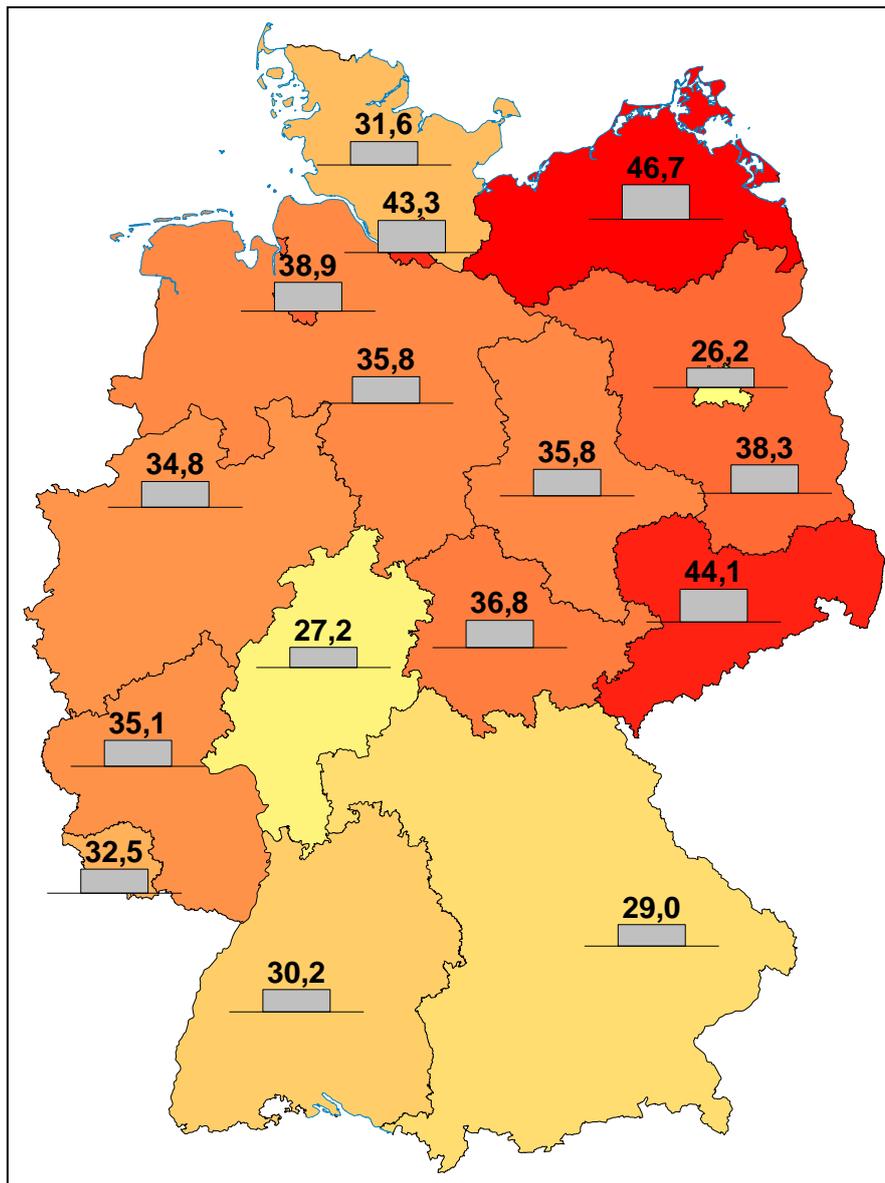


Abb. 1: Vereine mit einer Person, die sich um die Aus- und Weiterbildung der Vereinsmitarbeiter kümmert, nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Mithilfe einer weiterführenden Strukturanalyse (vgl. zur Methode Abschn. 4.3) wird geprüft, wodurch sich Vereine kennzeichnen, die eine zuständige Person für die Aus- und Weiterbildung der Vereinsmitarbeiter haben. Hier zeigt sich, dass insbesondere das Selbstverständnis des Vereins und die Vereinsziele von Bedeutung sind. So verfügen Vereine, die nach eigenen Angaben besonders auf die Qualität des Sportangebots achten, über eine derartige Person. Überdies haben Vereine mit einem strategischen Konzept und Vereine, die sich im Bereich des Gesundheitssports engagieren, eine derartige Person in ihren Reihen. Hingegen ist eine solche Person seltener in denjenigen Vereinen zu finden, die nach eigenen

Angaben viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit legen und die ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein möchten.

Neben der Philosophie der Vereine spielt das Angebot eine wichtige Rolle. Als Folge des geäußerten Engagements im Gesundheitssport haben Vereine mit einer großen Anzahl an Gesundheitssportangeboten häufiger eine derartige Person in ihren Reihen. Der gleiche Effekt zeigt sich für den Anteil an Kursangeboten. Bezogen auf einzelne Sportarten fällt auf, dass insbesondere Vereine mit einem Angebot in den Sportarten Tennis, Tischtennis, Fußball und Pferdesport seltener über eine für die Aus- und Weiterbildung zuständige Person verfügen.

Des Weiteren ist die Mitgliederstruktur von Bedeutung. Hier ist zunächst festzustellen, dass eine derartige Person häufiger in größeren Vereinen (kritische Mitgliederzahl: über 490) zu finden ist. Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung stellt sich der Männeranteil unter den Mitgliedern als kritischer Faktor heraus. Hier zeigt die Analyse, dass Vereine mit einem mittleren Anteil (zwischen 30 und 53 %) häufiger über eine derartige Person verfügen. Neben der Geschlechterstruktur ist auch die Altersstruktur entscheidend und in diesem Zusammenhang insbesondere der Anteil der Altersgruppen 7 bis 14 Jahre sowie 41 bis 60 Jahre an der Gesamtmitgliederzahl. So wirkt sich ein Anteil an 7- bis 14-Jährigen von mindestens 21 % positiv auf das Vorhandensein einer zuständigen Person aus. Hingegen ist in Vereinen, bei denen der Anteil der 41- bis 60-Jährigen zwischen 17 und 31 % liegt, seltener eine für die Aus- und Weiterbildung zuständige Person zu finden.

Weiterhin ist es für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten relevant, ob in einem Sportverein ein Konzept für diesen Bereich vorliegt und umgesetzt wird. Der Anteil an Vereinen mit einem derartigen Konzept unterscheidet sich wiederum stark in den einzelnen Bundesländern. So haben insbesondere in Berlin, Bayern und Baden-Württemberg nur ca. 14 % und in Hessen nur annähernd 15 % der Vereine ein derartiges Konzept. Ein hoher Anteil an diesen Vereinen ist mit mehr als 34 % in Mecklenburg-Vorpommern und mit mehr als 28 % in Bremen zu erkennen (vgl. Abb. 2). Der Bundeswert liegt hier bei 18,0 %.

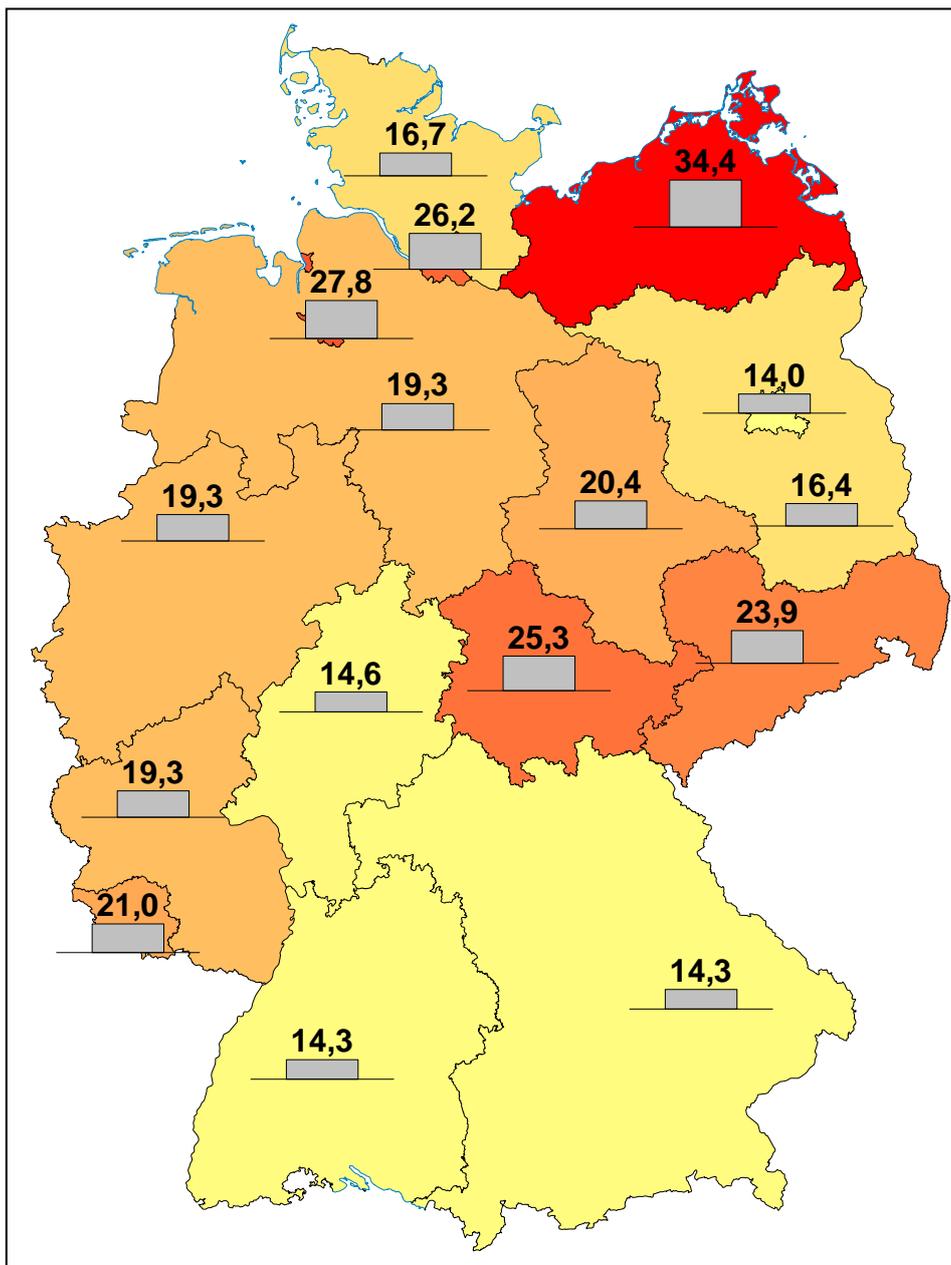


Abb. 2: Vereine mit einem Aus- und Fortbildungskonzept für die Vereinsmitarbeiter nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Mithilfe einer weiterführenden Strukturanalyse (vgl. zur Methode Abschn. 4.3) wird ermittelt, welche die charakteristischen Merkmale von Vereinen mit einem Aus- und Fortbildungskonzept sind. Hier zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei dem Vorhandensein einer zuständigen Person für die Aus- und Weiterbildung. So ist für das Vorhandensein eines Konzepts die Philosophie des Vereins von entscheidender Bedeutung. Vereine, die nach eigenen Angaben besonders auf die Qualität des Sportangebots achten, ein strategisches Konzept haben und sich im

Bereich des Gesundheitssports engagieren, verfügen häufiger über ein derartiges Konzept. Hingegen ist in Vereinen, die ausschließlich ehrenamtlich organisiert sein wollen, viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit legen und älteren Personen Sport ermöglichen möchten, seltener ein solches Konzept zu finden.

Neben der Vereinsphilosophie spielt die Angebotsstruktur eine wichtige Rolle. So haben Vereine mit mindestens einem Kursangebot und Angeboten im Bereich des Gesundheitssports häufiger ein derartiges Konzept. Auf die Sportarten bezogen ist festzustellen, dass Vereine mit einem Angebot in den Sportarten Fußball und Tennis eher seltener über ein Aus- und Fortbildungskonzept verfügen, wohingegen dies bei Angeboten in den Sportarten Schwimmen und Schießsport tendenziell häufiger der Fall ist.

Des Weiteren ist die Mitgliederstruktur des Vereins von Bedeutung. So haben Vereine mit Kaderathleten häufiger ein Aus- und Fortbildungskonzept für die Vereinsmitarbeiter. Der Anteil an Kindern und Jugendlichen an der Gesamtmitgliederzahl ist ebenfalls entscheidend. Hier zeigt sich, dass Vereine mit einem Anteil an Kindern (7 bis 14 Jahre) von mindestens 21 % und einem Anteil an Jugendlichen (15 bis 18 Jahre) von mindestens 16 % häufiger über ein dertartiges Konzept verfügen.

Ein wichtiger Aspekt für Aus- und Fortbildungsaktivitäten ist die Übernahme der entstehenden Kosten. Hier zeigt sich, dass 52 % der Vereine in der Regel die Kosten für Aus- und Weiterbildungsprogramme in gesamtem Umfang übernehmen. Bei ca. 34 % der Vereine trägt teilweise der Verein und teilweise der Mitarbeiter die anfallenden Kosten. In fast 11 % der Sportvereine tragen in der Regel die Mitarbeiter die Kosten für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in gesamtem Umfang (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildungsprogramme².

	Anteil an Vereinen (in %)
Der Verein übernimmt in der Regel die Kosten in gesamtem Umfang	51,7
Teilweise der Verein, teilweise der Mitarbeiter	33,5
Der Mitarbeiter trägt in der Regel die Kosten in gesamtem Umfang	10,7
Sonstige	4,1

Im Hinblick auf den Anteil an Vereinen, der die Kosten für Aus- und Weiterbildungsprogramme der Mitarbeiter übernimmt, ergeben sich regionale Unterschiede. Ein hoher Anteil an Vereinen, der zu einer Kostenübernahme bereit

² Die Kosten durch Arbeitsausfallzeiten bei hauptamtlichen Mitarbeitern sind hier nicht enthalten.

ist, zeigt sich mit ca. 56 % für Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz, mit fast 55 % für Baden-Württemberg, mit ungefähr 54 % für Hessen, Niedersachsen und Sachsen, mit 51 % für Hamburg und mit fast 50 % für Nordrhein-Westfalen. Der geringste Anteil an Vereinen lässt sich mit fast 43 % im Saarland erkennen (vgl. Abb. 3).

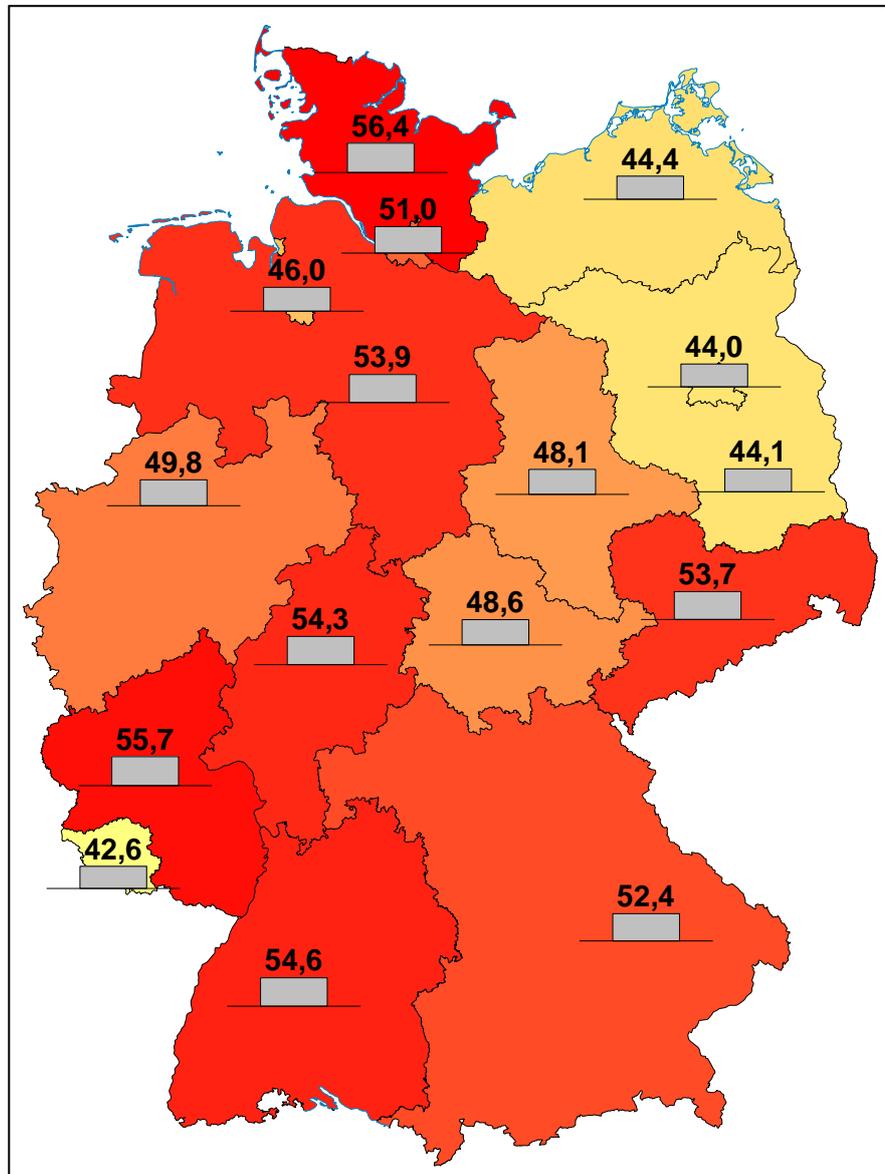


Abb. 3: Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildungsprogramme durch den Verein nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Als weiterer Indikator für die Bedeutung der Bildung in Sportvereinen kann der Anteil des Jahresbudgets für Aus- und Weiterbildung am Gesamtbudget des Vereins für das Jahr 2008 herangezogen werden. Bundesweit betrug dieser Anteil durchschnittlich 4,7 %.

Auch in diesem Bereich lassen sich Unterschiede in den einzelnen Bundesländern erkennen. Den höchsten Anteil des Jahresbudgets für Aus- und Weiterbildung am Gesamtbudget investierten im Durchschnitt mit ca. 7 % die Sportvereine in Thüringen und im Saarland. In Nordrhein-Westfalen gaben die Vereine durchschnittlich anteilig fast 6 % des Gesamtbudgets für Aus- und Weiterbildung aus. Dem schließen sich die Vereine in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Bayern mit durchschnittlich fast 5 % an. Den niedrigsten durchschnittlichen Anteil am Gesamtbudget für Aus- und Weiterbildung stellten mit ca. 2 % die Sportvereine in Bremen und Hamburg bereit (vgl. Abb. 4).

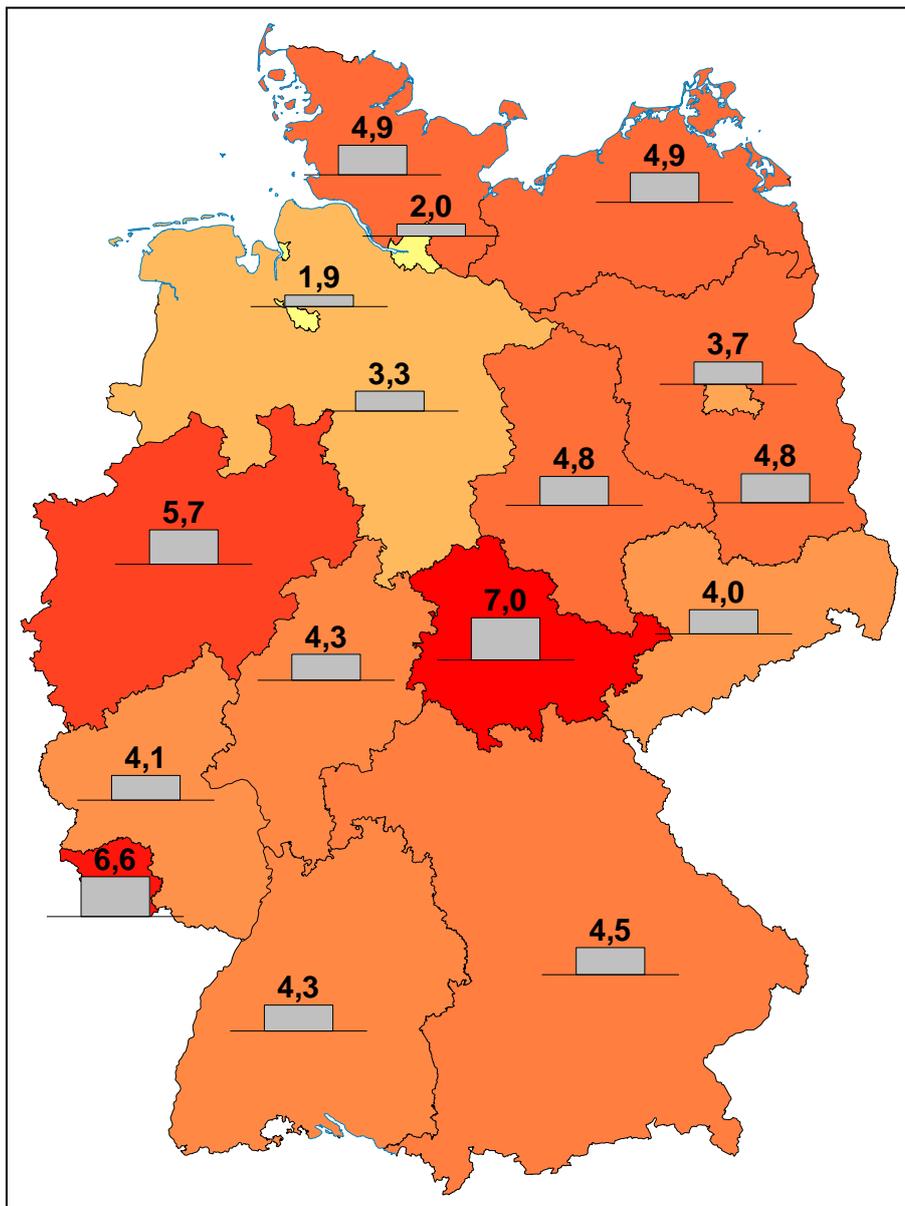


Abb. 4: Anteil des Jahresbudgets für Aus- und Weiterbildung am Gesamtbudget des Vereins im Jahr 2008 nach Bundesland (Mittelwert in %).

2.2 Qualifizierung von Mitarbeitern

Die Vereinsmitarbeiter können verschiedene formale Qualifikationen vorweisen. Bei den nachfolgenden Darstellungen ist zu beachten, dass bei der Analyse immer nur die formal höchste Qualifikation einer Person berücksichtigt wurde. So haben bundesweit 50,5 % der Vereine Trainer (inkl. ehem. Fachübungsleiter) mit DOSB-Lizenz³. Die Qualifikation und das Tätigkeitsfeld von Trainern beziehen sich auf das Angebot von sportartspezifischen Programmen im Breiten- und/oder Leistungssport in den Vereinen. Eine Betrachtung nach Bundesländern weist auf Unterschiede hin (vgl. Abb. 5).

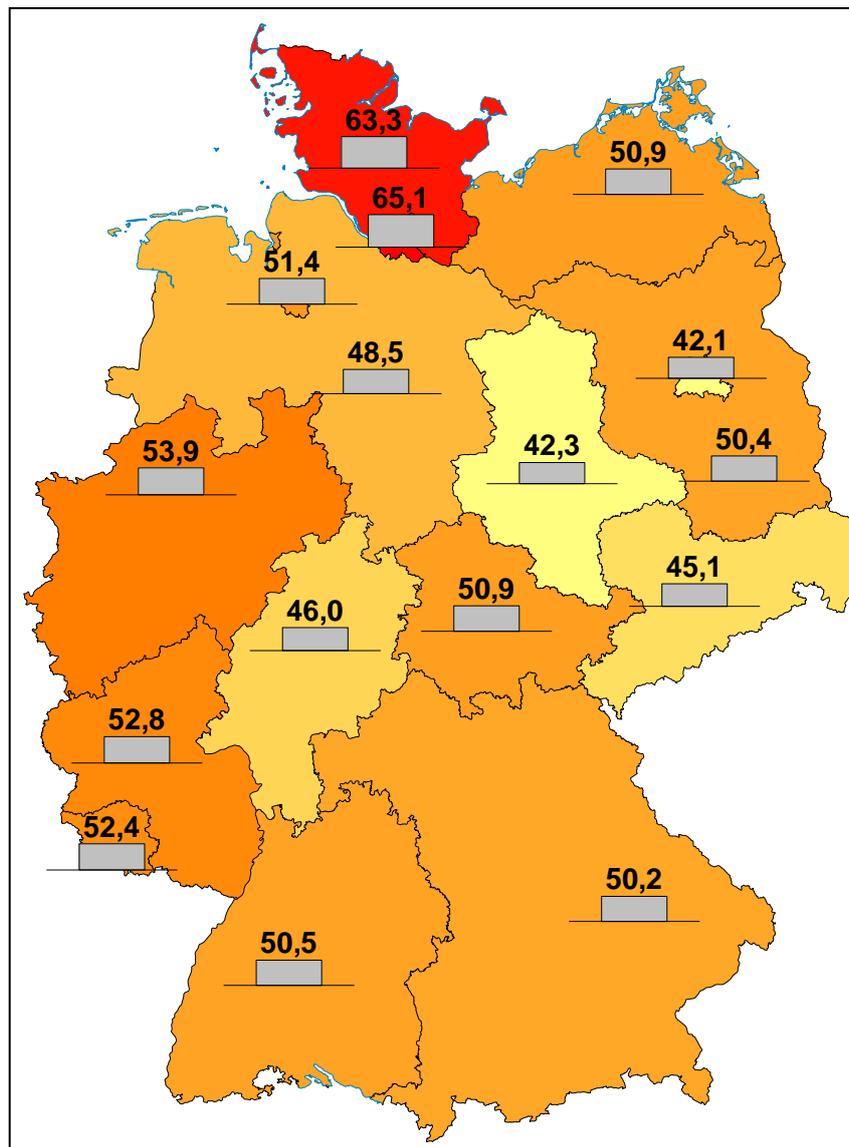


Abb. 5: Vereine mit Trainern (inkl. ehem. Fachübungsleiter) mit DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

³ DOSB-Lizenz: Übungsleiter-/Trainer-/Vereinsmanager-/Jugendleiter-Lizenzen der Landessportbünde und Spitzenverbände im DOSB.

Der höchste Anteil an Vereinen mit Trainern (inkl. ehem. Fachübungsleitern) mit DOSB-Lizenz ist mit mehr als 65 % in Hamburg zu erkennen, gefolgt von Schleswig-Holstein mit mehr als 63 %. Insgesamt betrachtet zeigt die regionale Übersicht, dass in den meisten Bundesländern rund die Hälfte der Vereine über Trainer mit DOSB-Lizenz verfügen. Der geringste Anteil an Vereinen von etwas mehr als 42 % ergibt sich für Berlin und Sachsen-Anhalt (vgl. Abb. 5).

Als weitere Qualifikation wurden Übungsleiter mit DOSB-Lizenz analysiert. Die Qualifikation und das Tätigkeitsfeld von Übungsleitern beziehen sich auf das Angebot von überwiegend sportartübergreifenden Programmen im Breiten- und Gesundheitssport in Vereinen. Bundesweit verfügen 50,9 % der Vereine über Übungsleiter mit einer DOSB-Lizenz. Auch hier zeigen sich leichte länder-spezifische Unterschiede. Der geringste Anteil an Vereinen mit Übungsleitern, die über eine DOSB-Lizenz verfügen, ergibt sich mit fast 39 % für das Saarland. Demgegenüber zeigt sich der höchste Anteil an Vereinen mit über 60 % für Sachsen-Anhalt. Die Länderübersicht macht deutlich, dass in vielen Bundesländern der durchschnittliche Anteil an Vereinen mit Übungsleitern, die eine DOSB-Lizenz besitzen, bei rund 50 % liegt (vgl. Abb. 6).

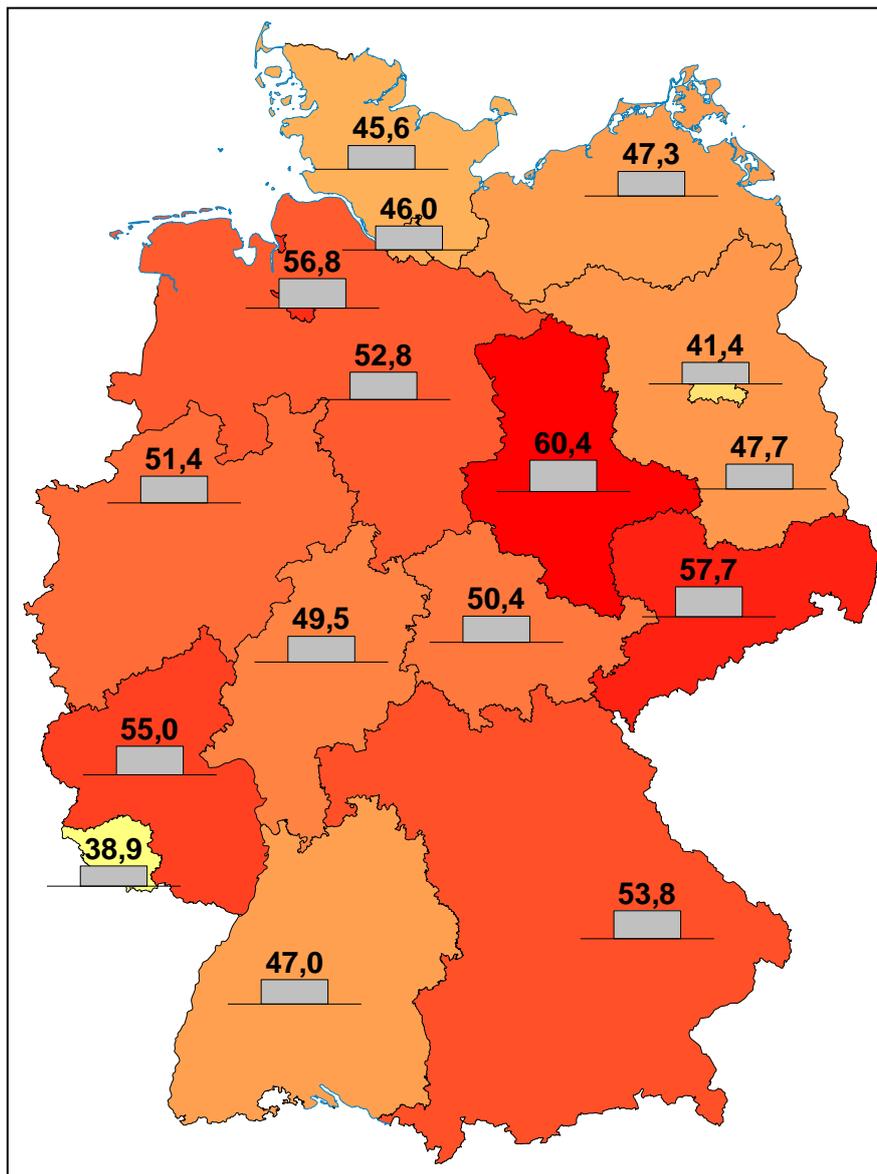


Abb. 6: Vereine mit Übungsleitern mit DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Betrachtet man die beiden zuvor analysierten Qualifikationsniveaus zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: Bundesweit haben 79,6 % der Vereine Trainer und/oder Übungsleiter mit DOSB-Lizenz. Eine länderspezifische Betrachtung zeigt, dass der höchste Anteil an Vereinen mit Trainern und/oder Übungsleitern mit DOSB-Lizenz sich mit mehr als 86 % für Sachsen ergibt. Danach folgen Schleswig-Holstein mit einem Anteil von über 85 % der Vereine, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt mit ca. 83 % sowie Hamburg und Bayern mit 81 % der Vereine. Der niedrigste Anteil an Vereinen, der Trainer und/oder Übungsleiter mit DOSB-Lizenz in seinen Reihen hat, zeigt sich mit etwas mehr als 69 % für Berlin (vgl. Abb. 7).

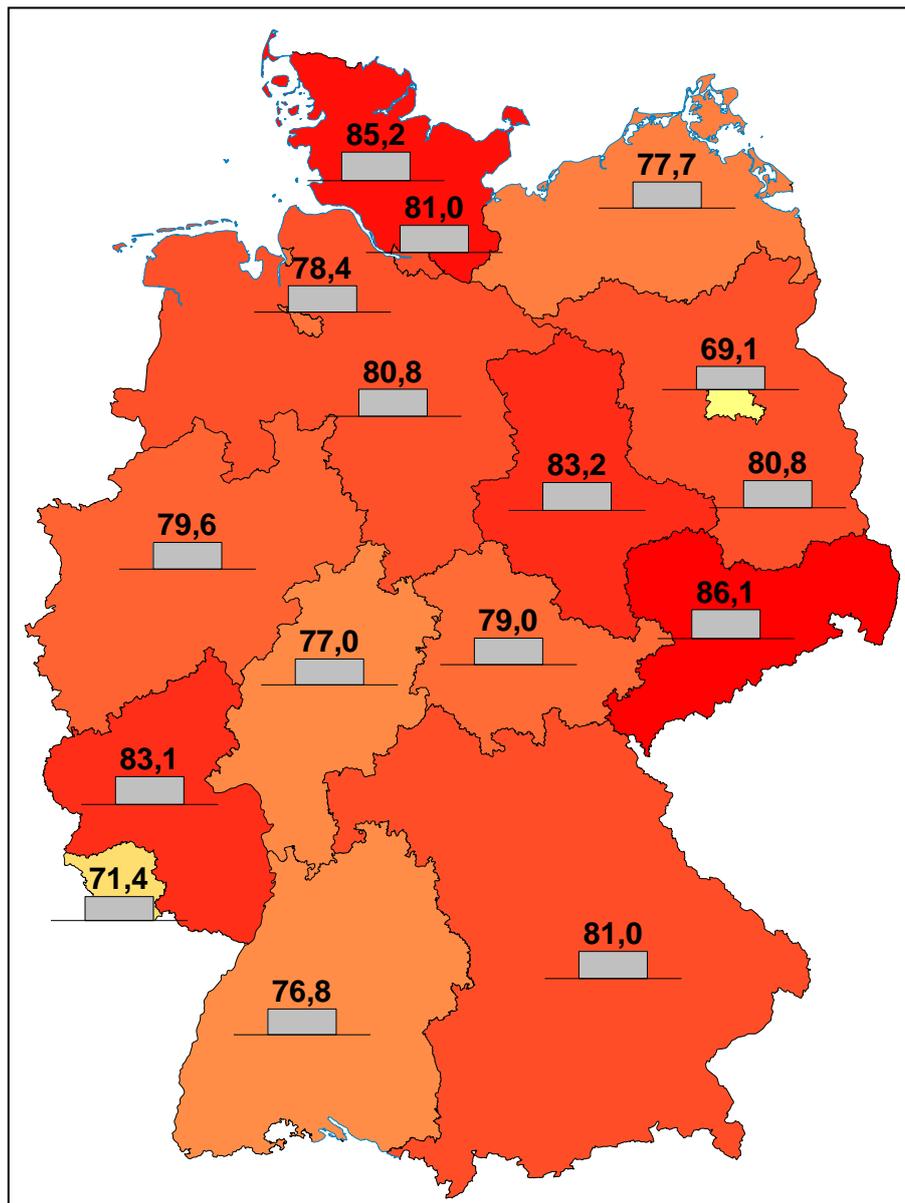


Abb. 7: Vereine mit Trainern und/oder Übungsleitern mit DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Nach einer Untersuchung verschiedener Qualifikationsniveaus mit DOSB-Lizenz erscheint es ebenfalls interessant, die Verteilung von Trainern und/oder Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz zu betrachten. Bundesweit haben 60,5 % der Vereine Trainer und/oder Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz. In Bezug auf die Verteilung auf die einzelnen Bundesländer besitzt Bremen mit fast 68 % den höchsten Anteil an Vereinen mit Trainern und/oder Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz. Darauf folgen Baden-Württemberg und Hessen mit annähernd 66 %, Berlin mit fast 65 % sowie das Saarland, Niedersachsen und Bayern mit knapp 62 %. Der

niedrigste Anteil an Vereinen mit Trainern und/oder Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz ist mit etwas mehr als 44 % für Sachsen-Anhalt zu verzeichnen (vgl. Abb. 8).

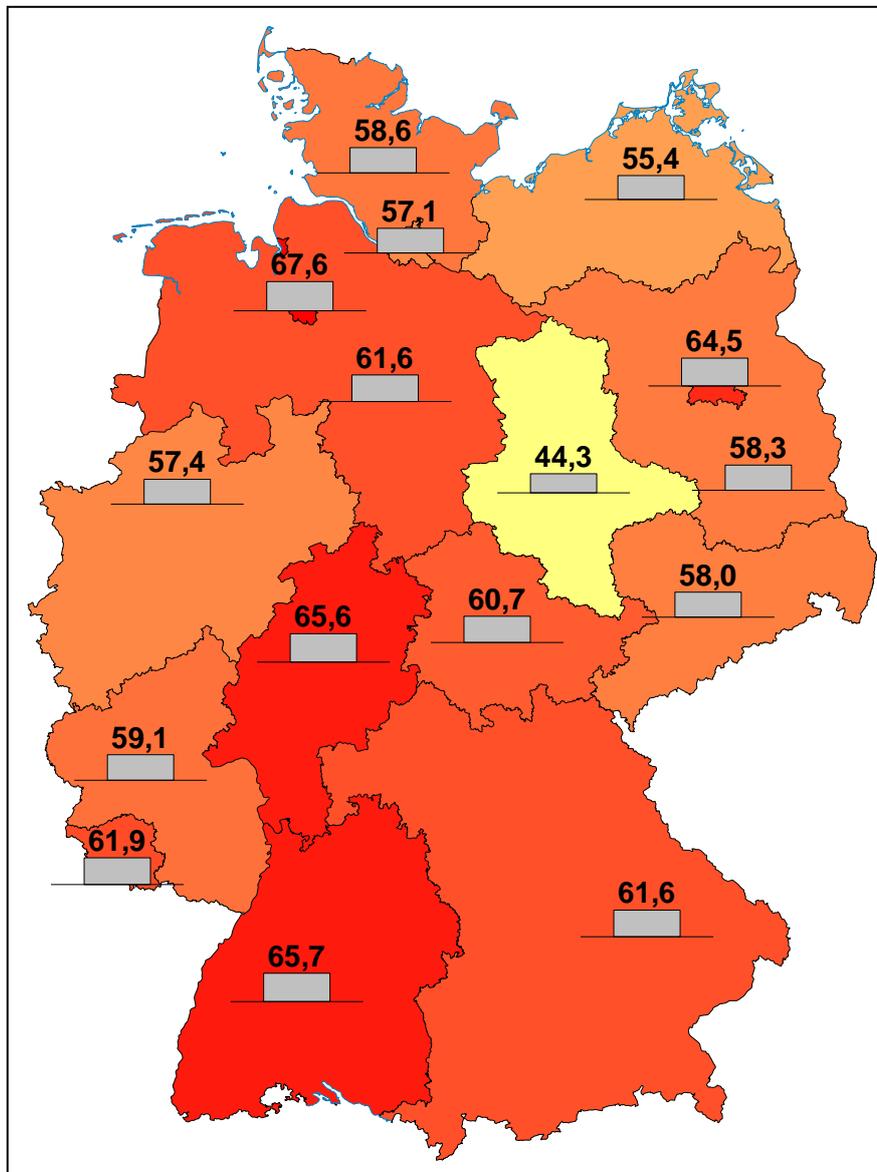


Abb. 8: Vereine mit Trainern/Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Als weitere Qualifikation wurde die Verteilung der Vereinsmanager mit DOSB-Lizenz untersucht. Bundesweit haben nach Angaben der Vereine 8,3 % der Vereine DOSB-lizenzierte Vereinsmanager. Für die einzelnen Bundesländer zeigt sich, dass der höchste Anteil an Vereinen mit Vereinsmanagern, die eine DOSB-Lizenz besitzen, mit mehr als 32 % in Bremen vorhanden ist. Danach folgen Hamburg mit 19 %, Rheinland-Pfalz mit mehr als 18 %, Berlin mit annähernd 13 % und Baden-Württemberg mit fast 10 %. Der niedrigste Anteil an Vereinen mit DOSB-

lizenzierten Vereinsmanagern ist mit etwas mehr als 4 % in Niedersachsen zu erkennen (vgl. Abb. 9).

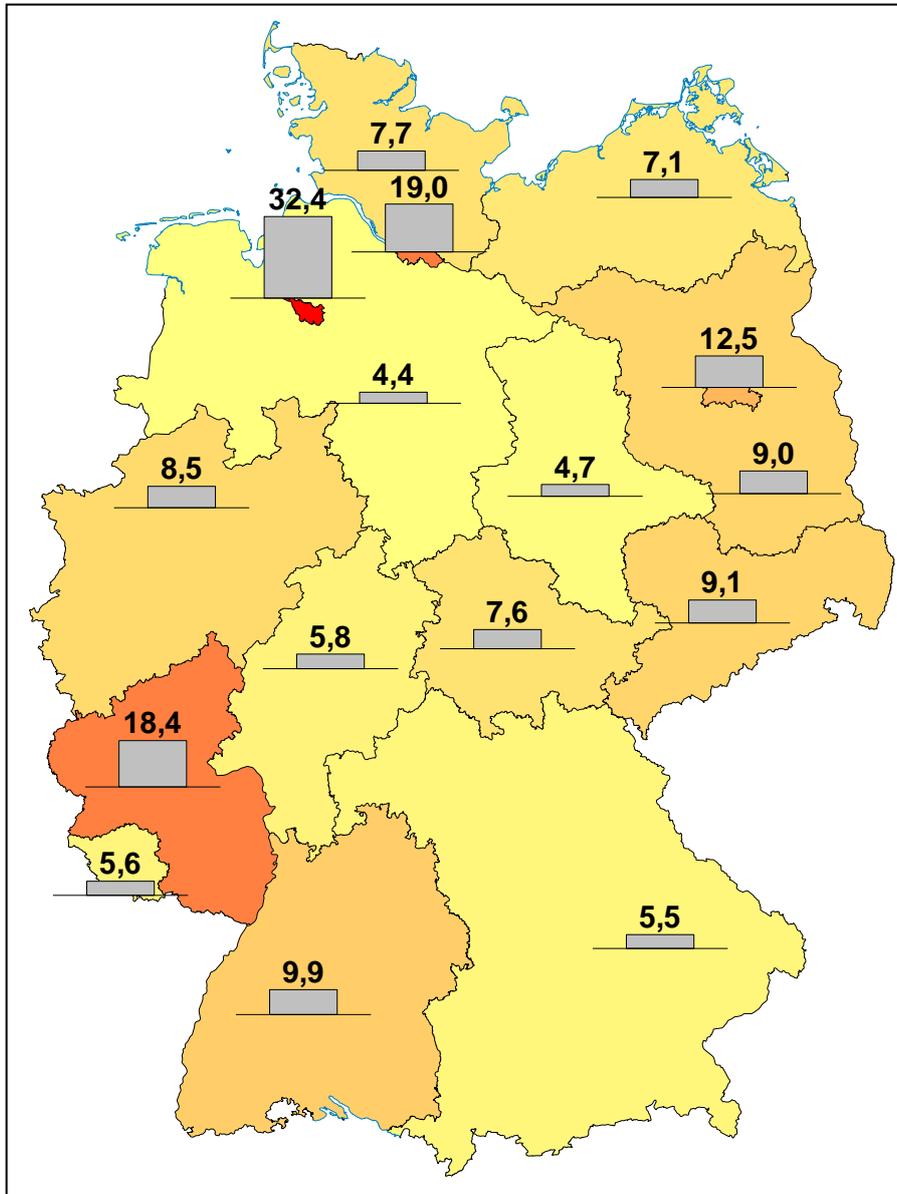


Abb. 9: Vereine mit Vereinsmanagern mit DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Als letzte Qualifikation wurden Jugendleiter mit DOSB-Lizenz näher untersucht. Bundesweit verfügen nach Angaben der Vereine 13,3 % der Vereine über Jugendleiter mit DOSB-Lizenz. Die regionale Verteilung der Jugendleiter mit DOSB-Lizenz verdeutlicht, dass mit mehr als 30 % der höchste Anteil an Vereinen mit Personen dieses Qualifikationsniveaus in Hamburg zu finden ist. Dem schließt sich

Schleswig-Holstein mit fast 24 % an, gefolgt vom Saarland mit 19 %, von Niedersachsen und Baden-Württemberg mit ca. 15 % sowie von Hessen mit fast 14 %. Den geringsten Anteil an Vereinen mit DOSB-lizenzierten Jugendleitern weist Berlin mit lediglich 2 % auf (vgl. Abb. 10).

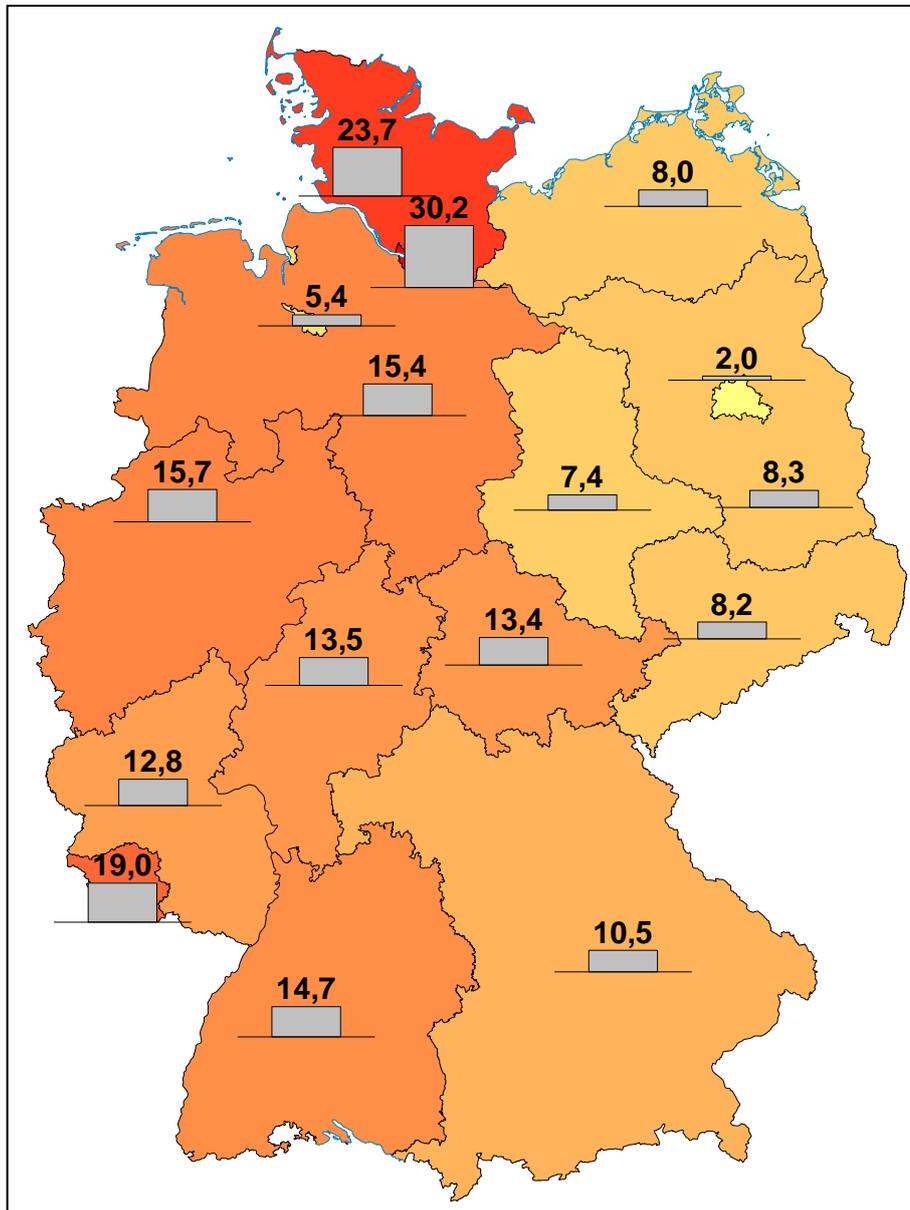


Abb. 10: Vereine mit Jugendleitern mit DOSB-Lizenz nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Abschließend werden die Aufwandsentschädigungen und die Anzahl an betreuten Personen pro Stunde der Sportvereinsmitarbeiter - differenziert nach Qualifizierung sowie nach Art der Anstellung (hauptamtlich⁴ vs. ehrenamtlich⁵) - näher dargestellt.

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern wird deutlich, dass die DOSB-lizenzierten Trainer mit etwas mehr als € 7,- pro Stunde im Durchschnitt am besten für ihren Aufwand entschädigt werden. Dem folgen die Übungsleiter mit DOSB-Lizenz mit einer Aufwandsentschädigung von € 6,60, die Trainer bzw. Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz mit fast € 4,-, die Vereinsmanager mit DOSB-Lizenz mit annähernd € 2,- und die DOSB-lizenzierten Jugendleiter mit einer Aufwandsentschädigung pro Stunde von € 1,60. Für die Ehrenamtlichen zeigt sich weiterhin, dass die DOSB-lizenzierten Übungsleiter mit fast 15 Personen im Durchschnitt die meisten Leute pro Stunde betreuen. Darauf folgen die Trainer bzw. Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz mit im Mittel mehr als 14 betreuten Personen pro Stunde sowie Jugendleiter und Trainer mit DOSB-Lizenz mit ungefähr 13 betreuten Personen pro Stunde (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Aufwandsentschädigung und Anzahl an betreuten Personen pro Stunde nach Qualifizierung von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern.

Qualifizierung	Aufwandsentschädigung pro Stunde (Mittelwert in €)	Betreute Personen pro Stunde (Mittelwert)
Trainer (inkl. ehem. Fachübungsleiter) mit DOSB-Lizenz	7,08	12,9
Übungsleiter mit DOSB-Lizenz	6,60	14,9
Trainer/Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz	3,88	14,1
Vereinsmanager mit DOSB-Lizenz	1,65	
Jugendleiter mit DOSB-Lizenz	1,60	13,0

In Bezug auf die hauptamtlichen Mitarbeiter ergibt sich der höchste durchschnittliche Stundenlohn mit annähernd € 21,- für Trainer mit DOSB-Lizenz. Dem schließen sich Vereinsmanager mit einem mittleren Stundenlohn von knapp € 15,- an, gefolgt von DOSB-lizenzierten Übungsleitern mit fast € 14,- pro Stunde, von Trainern bzw. Übungsleitern ohne DOSB-Lizenz mit über € 13,- und von DOSB-lizenzierten Jugendleitern mit einem Stundenlohn von € 10,- (vgl. Tab. 3).

⁴ Der Begriff hauptamtliche Mitarbeiter umfasst haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter.

⁵ Personen, die keine Aufwandsentschädigung oder eine Aufwandsentschädigung bis maximal in Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.100 pro Jahr) erhalten.

Tab. 3: Stundenlohn und Anzahl an betreuten Personen pro Stunde nach Qualifizierung von hauptamtlich⁶ tätigen Mitarbeitern.

Qualifizierung	Stundenlohn (Mittelwert in €)	Betreute Personen pro Stunde (Mittelwert)
Trainer (inkl. ehem. Fachübungsleiter) mit DOSB-Lizenz	20,71	11,7
Übungsleiter mit DOSB-Lizenz	13,91	14,0
Trainer/Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz	13,55	12,8
Vereinsmanager mit DOSB-Lizenz	14,90	
Jugendleiter mit DOSB-Lizenz	10,00	10,7

Mit Blick auf das durchschnittliche Betreuungsverhältnis zeigt sich für die hauptamtlichen Mitarbeiter, dass Übungsleiter mit DOSB-Lizenz mit durchschnittlich 14 Personen pro Stunde die meisten Leute betreuen. Danach folgen Trainer bzw. Übungsleiter ohne DOSB-Lizenz mit einer durchschnittlichen Betreuung von ca. 13 Personen pro Stunde, Trainer mit DOSB-Lizenz mit fast 12 betreuten Personen pro Stunde und schließlich DOSB-lizenzierte Jugendleiter mit annähernd elf betreuten Personen (vgl. Tab. 3).

⁶ Personen, die ein Honorar/Gehalt oder eine Aufwandsentschädigung oberhalb der Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.100 pro Jahr) erhalten.

3 Einfluss von Bildungsinvestitionen auf den Unterstützungsbedarf von Sportvereinen

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob Vereine mit Bildungsinvestitionen größere oder kleinere Probleme als Vereine ohne (nennenswerte) Bildungsinvestitionen haben (vgl. zur Berechnung Abschn. 4.3)⁷. Es soll Handlungswissen bereitgestellt werden, indem geklärt wird, inwiefern sich Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Vereinsmitarbeiter lohnen können. Für das Vorhandensein von Bildungsinvestitionen in Sportvereinen wurden drei Indikatoren herangezogen. Diese drei Indikatoren sind (1) die Existenz eines Konzepts für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter, (2) die Übernahme von Kosten für Aus- und Weiterbildung durch den Verein in der Regel und (3) ein Anteil der Ausgaben für Bildung am Gesamtbudget des Vereins im Jahr 2008 von mindestens 2 %. Die durchgeführte Betrachtung untersucht die Veränderung bestehender Vereinsprobleme in Abhängigkeit des Vorhandenseins der dargestellten Indikatoren für Bildungsinvestitionen (vgl. Abb. 11).

Zunächst ist zu erkennen, dass für Sportvereine ohne Bildungsinvestitionen die Bindung bzw. Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern das größte Problem darstellt. In Bezug auf diese Problemstellung wird jedoch auch deutlich, dass sowohl die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts als auch die Anhebung der Bildungsausgaben mit einer deutlichen Problemreduktion einher geht.

An dieser Stelle und im weiteren Verlauf der Problemanalyse ist darauf zu verweisen, dass bei vorhandenen Reduktionsmöglichkeiten eine Kombination verschiedener Bildungsinvestitionen zu einer entsprechend stärkeren Verringerung des Problemdrucks führt und daher gegebenenfalls eine Verknüpfung unterschiedlicher Maßnahmen zur Problembewältigung sinnvoll sein könnte.

Abbildung 11 zeigt darüber hinaus, dass für Sportvereine ohne Bildungsinvestitionen das zweitgrößte Problem in der Bindung bzw. Gewinnung von jugendlichen Leistungssportlern liegt. Dieses Problem lässt sich zum einen durch die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts und zum anderen mit Hilfe der Übernahme von Ausbildungskosten durch den Verein entschärfen. Die Problemreduktion aufgrund der Einführung eines Konzepts ist jedoch größer im Vergleich zur Übernahme von Ausbildungskosten.

⁷ Es ist zu beachten, dass die Ursachen von Vereinsproblemen im Allgemeinen sehr vielschichtig sind. Die in diesem Kapitel vorgenommene Analyse unter dem Blickwinkel von Bildungsinvestitionen kann somit lediglich Tendenzen aufzeigen.

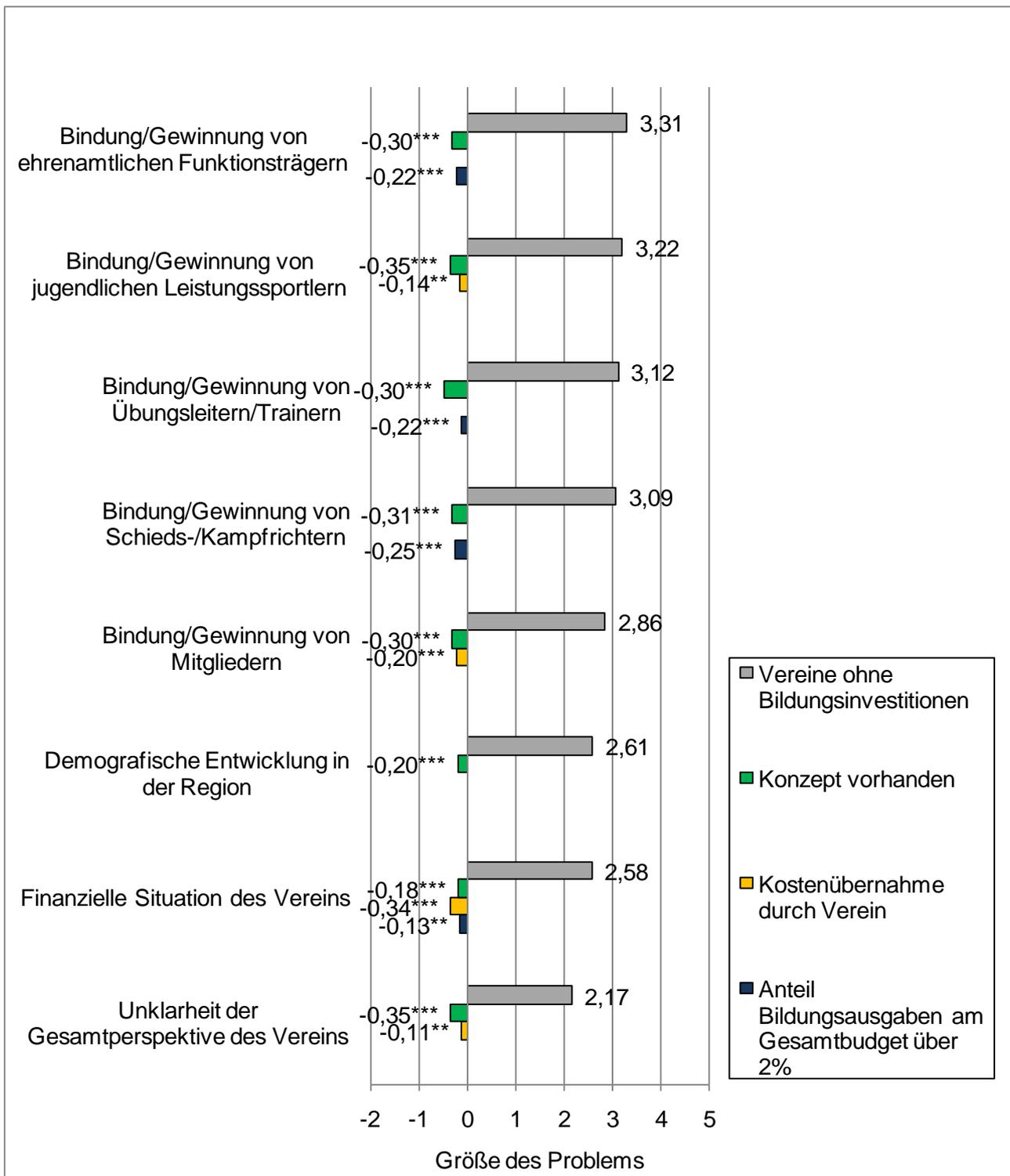


Abb. 11: Größe von Vereinsproblemen in Abhängigkeit von Bildungsinvestitionen (1=kein Problem, 5=ein sehr großes Problem).

An dritter Stelle steht für Vereine ohne Bildungsinvestitionen das Problem der Bindung bzw. Gewinnung von Übungsleitern und Trainern. Um die Größe dieses Problems zu verringern, erscheint es sinnvoll, ein Aus- und Weiterbildungskonzept einzuführen und den Anteil der Bildungsausgaben am Gesamtbudget anzuheben. Die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts hat jedoch eine stärkere Reduktion der Problemgröße zur Folge.

Ein ebenfalls erhebliches Problem stellt für Sportvereine ohne Bildungsinvestitionen die Bindung bzw. Gewinnung von Schieds- und Kampfrichtern dar. Auch hinsichtlich dieses Problemkomplexes lässt sich eine Reduktion des Problemdrucks durch die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts und durch eine Steigerung der Bildungsausgaben erreichen.

Weiterhin ergibt sich für Vereine ohne Bildungsinvestitionen ein erhöhter Problemdruck aus der Bindung bzw. Gewinnung von Mitgliedern. Sowohl die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts als auch die Übernahme von Ausbildungskosten durch den Sportverein führen zu einer Abnahme der Problemgröße. Die wirkungsvollere Maßnahme erscheint in diesem Kontext allerdings die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts.

Im Hinblick auf die entstehenden Probleme im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung in der Region besteht die Möglichkeit, durch die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts den Problemdruck zu mindern.

Die problembehaftete finanzielle Situation der Vereine, die keine Bildungsinvestitionen tätigen, kann durch derartige Investitionen in allen drei Bereichen (Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts, Übernahme von Ausbildungskosten durch den Verein, Erhöhung der Bildungsausgaben) verbessert werden. Die stärkste Problemreduktion ist durch die Übernahme von Ausbildungskosten durch den Verein zu erwarten.

Als letztes Problemfeld zeigt sich die Unklarheit der Gesamtperspektive des Vereins. Eine Verbesserung der Gesamtperspektive des Vereins ist sowohl durch die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts als auch mit Hilfe der Übernahme von Ausbildungskosten durch den Verein möglich. Jedoch scheint auch bei diesem Vereinsproblem die Einführung eines Aus- und Weiterbildungskonzepts den bestehenden Problemdruck stärker zu vermindern (vgl. Abb. 11).

4 Methode

4.1 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 sowie in der öffentlichen Sportpolitik und -verwaltung zeitnah mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen (Argumentations- und Handlungswissen). Mit Hilfe dieser Unterstützung soll die Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports in Zeiten eines dynamischen sozialen Wandels gestärkt werden. Das Vorhaben wird finanziert von den 16 Landessportbünden, dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) sowie dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp)⁸. Am 26.06.2007 wurde Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer vom Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Deutschen Sporthochschule Köln mit der Durchführung der zweiten und dritten Welle der Sportentwicklungsberichte beauftragt. Methodischer Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte ist der Aufbau eines Paneldesigns, d.h., die gleichen Sportvereine sollen alle zwei Jahre zu ihrer Situation befragt werden. Mit den ersten drei Wellen der Sportentwicklungsberichte (2005/06, 2007/08 und 2009/10) liegen somit erstmalig systematische Informationen zur Entwicklung der Sportvereine in Deutschland vor.

4.2 Stichprobe und Rücklauf

Als Methode kam wie bereits bei der ersten und zweiten Welle eine Online-Befragung zum Einsatz. Die Erhebung dieser dritten Welle wurde vom 01.10. bis 20.12.2009 durchgeführt. Als Grundlage für die Stichprobe dienten die von den Landessportbünden zur Verfügung gestellten Emailadressen der Vereine. Von den insgesamt 90.767 Sportvereinen in Deutschland wurden über 68.000 Emailadressen übermittelt. Die Anzahl der übermittelten Emailadressen variierte erheblich von Bundesland zu Bundesland. Nach Abzug doppelt übermittelter Vereine bzw. Emailadressen wurden 63.468 Sportvereine per Email zur Befragung eingeladen. Die Stichprobe wurde um diejenigen Vereine bereinigt, die aus verschiedenen Gründen nicht an der Befragung teilnehmen konnten. Der Großteil dieser Stichprobenaussfälle (ca. 5.400) ist auf fehlerhafte Emailadressen zurückzuführen. Insgesamt konnten n=19.345 Interviews realisiert werden, was

⁸ Geschäftszeichen IIA1-080902/07-11.

einem Rücklauf von 33,3 % entspricht (vgl. Tab. 4). Somit konnte der Stichprobenumfang der zweiten Welle bundesweit um 48 % gesteigert werden.

Tab. 4: Feldübersicht des Sportentwicklungsberichts 2009/2010 für Deutschland.

Sportentwicklungsbericht 2009/10	N	Anteil an Stichprobe I (in %)	Anteil an Stichprobe II (in %)
Grundgesamtheit	90.767		
Stichprobe I	63.468	100,0	
Fehlerhafte Emailadressen, Person nicht mehr im Verein tätig, Verein existiert nicht mehr/in Auflösung, Absagen	5.399		
Bereinigte Stichprobe II	58.069		100,0
Realisierte Interviews	19.345		
Beteiligung (in %)	21,3	30,5	33,3

4.3 Datenauswertung

In Abschnitt 2.1 wurden weiterführende Strukturanalysen durchgeführt, um herauszufinden, welches die charakteristischen Merkmale von Vereinen sind, die über zuständige Person für die Aus- und Weiterbildung der Vereinsmitarbeiter sowie über ein Konzept in diesem Bereich verfügen. Hierfür wurde die Software PASW Modeler 14.0, ein Programm aus dem Bereich Data Mining eingesetzt. Mithilfe des Data Minings lassen sich die wichtigsten Strukturmerkmale von bestimmten Vereinstypen identifizieren. Im Vergleich zu einer Differenzierung z.B. nach Vereinsgröße werden die wichtigsten Unterscheidungsmerkmale herausgefunden und dargestellt. Während bei herkömmlichen Analysen die Differenzierungskriterien wie z.B. die Mitgliederzahl im Voraus festgelegt wurden, werden diese mithilfe des Data Minings herausgefunden. Die Mitgliederzahl selbst stellt hingegen nur selten das wichtigste Unterscheidungsmerkmal dar. Das eingesetzte Programm bietet somit vielfältige Möglichkeiten der explorativen Datenanalyse, da durch die simultane Anwendung verschiedener Verfahren und Algorithmen Strukturen und Zusammenhänge entdeckt werden können, die bei herkömmlichen Analysen eventuell unentdeckt bleiben. Für die vorliegenden Analysen wird auf verschiedene Entscheidungsbäume zurückgegriffen.

Im dritten Kapitel wurde geprüft, ob sich Bildungsinvestitionen positiv oder negativ auf die Größe von Vereinsproblemen auswirken. Für Bildungsinvestitionen wurden hierbei die folgenden drei Indikatoren herangezogen: 1) Verein hat ein Konzept, nach dem die Vereinsmitarbeiter aus-/fortgebildet werden (Kurzform: Konzept

vorhanden), 2) Verein übernimmt in der Regel die Kosten für Aus- und Weiterbildungsprogramme (Kurzform: Kostenübernahme durch Verein) und 3) Anteil der Ausgaben für Aus- und Weiterbildung am Gesamtbudget des Vereins im Jahr 2008 (Kurzform: Anteil Bildungsausgaben am Gesamtbudget). Die ersten beiden Indikatoren liegen als Dummy-Variablen vor (0=nein, 1=ja). Für den dritten Indikator wurde eine Dummy-Variable gebildet, wobei der Median der Verteilung als Trennwert verwendet wurde (Median=2,048 %). Somit werden Vereine mit einem Anteil bis einschließlich 2,048 % Vereinen mit einem höheren Anteil als dem Medianwert gegenübergestellt.

Um zu überprüfen, welche Indikatoren einen signifikanten Einfluss auf die Größe der Vereinsprobleme haben, wurden lineare Regressionsanalysen durchgeführt (Methode: schrittweise). Dabei fungierten die Vereinsprobleme als abhängige und die Indikatoren als unabhängige Variablen. Zur besseren Veranschaulichung der Effekte werden die nichtstandardisierten Regressionskoeffizienten (b-Werte) dargestellt (vgl. Abb. 11). Hierbei dient der Problemwert von Vereinen ohne Bildungsinvestitionen als Ausgangswert und die entsprechenden Effekte der Indikatoren werden addiert bzw. subtrahiert. Im vorliegenden Bericht werden nur die signifikanten Effekte dargestellt. Die Höhe der Fehlerwahrscheinlichkeit, welche für die Signifikanzbestimmung maßgeblich ist, wird mit der gängigen Kennzeichnung veranschaulicht (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.

Symbol	Bedeutung
*	signifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 5 %
**	sehr signifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 1 %
***	höchstsignifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 0,1 %

5 Kontaktadressen

DEUTSCHER OLYMPISCHER SPORTBUND

Christian Siegel

Geschäftsbereich Sportentwicklung

Otto-Fleck-Schneise 12

60528 Frankfurt/Main

Tel: +49-69-6700-360

Fax: +49-69-6700-1-360

Email: siegel@dosb.de

Weitere ausführliche Informationen zum Sportentwicklungsbericht sowie Downloadmöglichkeiten unter

www.dosb.de/de/sportentwicklung/sportentwicklung/sportentwicklungsberichte/

Bundesinstitut für Sportwissenschaft

Fachbereich I - Forschung und Entwicklung

Andreas Pohlmann

Graurheindorfer Str. 198

53117 Bonn

Tel: +49-228-99-640-9021

Fax: +49-228-99-10-640-9021

Email: andreas.pohlmann@bisp.de

Deutsche Sporthochschule Köln

Institut für Sportökonomie und Sportmanagement

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer

Am Sportpark Müngersdorf 6

50927 Köln

Tel: +49-221-4982-6095

Fax: +49-221-4982-8144

Email: breuer@dshs-koeln.de