



Sportentwicklungsbericht 2005/2006

—
Analyse zur Situation des Sports in Deutschland

Themenbericht Bezahlte Mitarbeit

*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:

Univ.-Prof. Dr. Heinz-Dieter Horch/ Dr. Gregor Hovemann/ Dr. Manfred Schubert

Köln, Juni 2006

Kontakt:

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

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	3
I. EINLEITUNG.....	4
II. AUSMAß DER BEZAHLTEN MITARBEIT IN DEN VEREINEN.....	5
III. TYPEN VON STELLEN	6
IV. ARBEITSMARKTPOLITISCHE BEDEUTUNG	8
V. UNTERSCHIEDE ZWISCHEN VEREINSTYPEN UND BUNDESLÄNDERN	10
VI. PROBLEME UND ERFOLGREICHE MAßNAHMEN ZU DEREN BEWÄLTIGUNG	14
VII. WICHTIGKEIT UND ZUFRIEDENHEIT MIT UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN	18
VIII. METHODE.....	21
<i>Hintergrund</i>	21
<i>Stichprobe und Rücklauf</i>	24
<i>Bildung von Vereinstypen</i>	25
<i>Hochrechnung der bezahlten Mitarbeiter</i>	27
IX. LITERATUR	32

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 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 Übungsleitern – 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.

I. 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. 8.000.³ 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

¹ s. Emrich/Pitsch/Papathanassiou (2001, 79-85) zu den verschiedenen Bedeutungen von Erwerbsarbeit und Professionalisierung.

² z.B. von Heinemann und Schubert (1992), Cachay/Thiel/Meier (2001) sowie speziell für Managementtätigkeiten von Horch und Schütte (2002)

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

wie werden sie am Besten gelöst? 6. Welche Unterstützung bieten dabei die Leistungen der Landessportverbände?

II. Ausmaß der bezahlten Mitarbeit in den Vereinen

Das Ausmaß der bezahlten Mitarbeit in den Vereinen kann 1. grob anhand des Anteils der Vereine gemessen werden, die bezahlte Mitarbeiter verschiedenen Typs beschäftigen, 2. genauer - aber auch schwieriger zu schätzen - mit Hilfe der durchschnittlichen Anzahl solcher Mitarbeiter pro Verein. 3. kann ihre Bedeutung in Relation zu anderen Vereinsmerkmalen, wie der Zahl der Mitglieder und der Ehrenamtlichen ausgedrückt werden. Die Informationen dazu stammen aus zwei Quellen unseres Fragebogen, die sich teilweise überschneiden, teilweise ergänzen: a) den Fragen nach den bezahlten Mitarbeitern und b) den Fragen zu den Personalausgaben. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 und 2 zusammengefasst: 70% der Vereine, die Angaben zu ihren Ausgaben gemacht haben, führen Personalkosten an.⁴ Dagegen geben nur

Tab. 1: Absolute Bedeutung bezahlter Mitarbeit

Absolute Bedeutung	Bezahlte Stellen	Teil- und/oder Vollzeitstellen	Geschäftsführer	Personalkosten
Vorhandensein in Prozent der Vereine	37,5%	20,2%	4,7%	70,3%
Mittelwert der Anzahl der Stellen (bzw. €) pro Verein	6,2 Stellen	0,58 vollzeitäquivalente Stellen ⁵	0,04 Stellen	42.300 €

Tab. 2: Relative Bedeutung bezahlter Mitarbeit

Relative Bedeutung	Bezahlte pro Mitglied	Anteil Bezahlter am Gesamtpersonal (einschl. Ehrenamtliche)	Anteil der Personalkosten an den Ausgaben	Personalkosten pro Jahr und Mitglied
	0,014 Stellen	7,5%	21,5%	49,39 €

38% der Vereine an, dass sie bezahlte Stellen haben. Überwiegend haben Sportvereine demnach keine. Die übrigen Personalkosten betreffen zum Teil bezahlte Sportler (s. Tab. 4). Sie können aber auch als deutlicher Hinweis daraufhin interpretiert werden, dass es weitgehend üblich ist, Aufwandsentschädigungen an Ehrenamtliche zu bezahlen (s. Heinemann/Schubert 1994, 243; Emrich/Pitsch/Papathanassiou 2001,

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

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

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 6 Stellen für Bezahlte und 0,6 vollzeitäquivalente Stellen, wenn man zu den Vollzeitstellen die Teilzeitstellen - vorsichtig kalkuliert - als Drittelstellen dazu rechnet. Es handelte sich hier - wohlgemerkt - immer um Beschäftigungsverhältnisse, nicht um Personen, weil eine Person mehrere solcher – vor allem der weniger zeitaufwendigen - Stellen innehaben kann. Die Personalkosten liegen im Durchschnitt bei 40.000 €.⁷

Dies sind im Mittel relativ gesehen pro Sportverein 0,014 Bezahlte pro Mitglied (14 pro 1000 Mitglieder, s. Tab. 2). 7,5% des Gesamt-Personals, d.h. einschließlich der Ehrenamtlichen, sind Bezahlte.⁸ Die Personalausgaben machen im Durchschnitt 21,5% der Gesamtausgaben aus.

III. Typen von Stellen

Die bezahlten Mitarbeiter verteilen sich wie folgt auf die verschiedenen Funktionen und arbeitsrechtlichen Stellungen (s. 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 (s. Tab. 3): 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 Personalausga-

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 € (s. Tab. 14).

⁸ 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 bei den Personalausgaben mitgerechnet.

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.

ben haben. 8% der Vereine haben solche Ausgaben, die im Durchschnitt 5% der Personalausgaben ausmachen.

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
Honorarkräfte	4,2% 0,08	25,6% 4,6	6,7% 0,12	28% 4,9
Teilzeitstellen	9,7% 0,17	7,4% 0,50	10,2% 0,35	17% 1,1
Vollzeitstellen	3,5% 0,07	3,5% 0,08	2,9% 0,06	7% 0,22
Alle arbeitsrechtlichen Stellen	14% 0,3	31% 5,4	18% 0,5	38% 6,2

Bezogen auf die arbeitsrechtliche Stellung lässt sich sagen (s. 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

Tab. 4: Personalausgaben

	Verwaltung	Sport-, Übungs-, Trainingsbetrieb, Betreuung	Sportler	Technik, Pflege, Wartung
Vorhandensein in Prozent der Vereine	20,2%	63,1%	8,1%	22,5%
Mittelwert des Anteil an den Personalkosten pro Verein	10,1%	74,3%	5,0%	10,6%

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. Bereits oben haben wir aus der Differenz von Vereinen, die bezahlte Stellen angeben (38%) und denen, die Personalkosten berichten (70%), zudem abgeleitet, dass Aufwandsentschädigungen für Ehrenamtliche weitgehend üblich sein müssen.

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 (s. Tab. 5).¹⁰ Vor allem sind dies Ein-Euro-Jobs nach Hartz IV (2,6%), aber auch Stellen zur Absolvierung eines freiwilligen Jahres (1,6%) und für Zivildienstleistende (0,8%). 0,9% der Vereine bieten Ausbildungsplätze an. Viele Vereine planen in Zukunft vor allem auch Ein-Euro-Jobs einzurichten (6% der Vereine).

Bezogen auf das bloße Vorhandensein von bezahlten Stellen und auch ihre Zusammensetzung nach Aufgabenart und arbeitsrechtlicher Stellung stimmen unsere Ergebnisse weitgehend mit den in früheren Untersuchungen gefundenen Werten überein (s. Tab. 13 im Methodenteil). An der Struktur der bezahlten Arbeit hat sich also nichts geändert.

IV. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung

Welche gesamtwirtschaftliche Bedeutung haben die Sportvereine für den Arbeitsmarkt? Da die in der Vergangenheit ermittelten Daten so widerspruchsvoll sind, bedarf es hier einer sorgfältigen Abwägung aller relevanten Informationen. Wie wir zu den im Folgenden geschilderten Hochrechnungen kommen, wird im Methodenteil detailliert geschildert und begründet. Wir haben uns dabei für eine vorsichtige, d.h. eine die Bedeutung der Sportvereine im Zweifel eher unterschätzende, Vorgehensweise entschieden.

¹⁰ Dies entspricht den Ergebnissen von Emrich/Pitsch/Papathanassiou (2001, 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.

Demnach kommen wir zu folgende Hochrechnungen (s. Tab. 14 im Methodenteil):

- 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. €.

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 (s. Tab. 14 im Methodenteil). Zweitens ist ein Grund dafür sicher, dass das Ausmaß der Bezahlung seit 1991 und 1996, den Zeitpunkten der letzten Studien, zugenommen hat (s. Methodenteile). 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 (s. Tab. 6).

Tab. 6: Vergleich der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung von Sportvereinen und Fitnessstudios

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

¹¹ Es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse, nicht um Personen, weil eine Person mehrere solcher Stellen innehaben kann.

Diese Zahl der bezahlten Stellen ist schwer zu schätzen, weil die Angaben hierzu stark schwanken (s. Methodenteil). Sie ist arbeitsmarktpolitisch aber auch nicht so bedeutend, wie die Teil- und Vollzeitarbeitsplätze.

V. 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.¹² 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.

Tab. 7: Vergleich verschiedener Vereinstypen (in Klammern signifikante Unterschiede auf 0.001-Niveau zu Vereinstyp Nr. x)

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

¹² 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 (s. Tab. 7), so zeigt sich, dass sich nicht überraschend vor allem die Großvereine – mit einer Ausnahme, die bezahlten Stellen betreffend¹³ - 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 vollzeit-äquivalente Stellen im Vergleich 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. haben mehr Mitglieder haben. Uns interessieren in allem, was nun folgt (einschl. Kap VI und VII), nur Zusammenhänge, die nicht alleine darauf zurückzuführen sind, sondern unabhängig davon bestehen.¹⁴ Schaut man sich das Vorhandensein von bezahlten Mitarbeitern an (s. Abb. 1), so unterscheiden sich signifikant vor allem die Hamburger Vereine, bei denen 55% bezahlte Mitarbeiter haben, von denen in vielen neuen Bundesländern (Thüringen, Sachsen, Brandenburg), bei denen es nur 16 bzw. 19% sind.

Einen signifikant hohen Anteil von Vereinen, die einen Geschäftsführer haben, gibt es vor allem in den Stadtstaaten mit 23% der Vereine in Bremen und 16% in Hamburg (s. 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 (s. Tab. 8).¹⁵ Während 43% der Vereine in den alten Bundesländern bezahlte Stellen haben, sind es in den neuen Bundesländern nur 19% und ihre Gesamtzahl beträgt 8 im Vergleich zu 1. 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.

¹³ 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 (s. Tab. 14).

¹⁴ Dies kann man mit Hilfe von Kovarianzanalysen statistisch überprüfen. Wir wählen hierbei aber ein großzügigeres Signifikanzniveau, nämlich 0.05.

¹⁵ Da die Berliner Vereine nicht eindeutig zu zuordnen sind, wurden sie bei dieser Betrachtung nicht berücksichtigt.



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



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

Tab. 8: 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	42,6%	5,2%	8,1	0,70
Neue Bundesländer	18,8%	2,5%	0,9	0,28
Signifikanzniveau des Unterschieds	0.001	0.001	0.001	0.002

VI. Probleme und erfolgreiche Maßnahmen zu deren Bewältigung

14% der Vereine, die bezahlte Mitarbeiter haben¹⁶, 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 (s. Tab. 9).

Tab. 9: Art der Probleme mit bezahlten Stellen (in Prozent der Vereine)

Art der Probleme	Vereine mit bezahlten Beschäftigten	Vereine, die Probleme mit ihnen 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.¹⁷ Als erfolgreich haben sich folgende Maßnahmen erwiesen (s. Tab. 10):

¹⁶ und nur an solche ging die Frage

¹⁷ zum Vergleich der Maßnahmen und deren Erfolg in anderen Problemfeldern des Vereins s. den Themenbericht „Beratung und Unterstützung der Sportvereine“, S. 11.

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

Deutlich weniger erfolgreich waren hingegen:

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

Tab. 10: 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%
Sponsorsuche	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. 3 auf, die nicht allein auf die Vereinsgröße (Mitgliederzahl) zurückgeführt werden können. Das sind: örtliche Konkurrenz durch kommerzielle Anbieter; zeitliche Verfügbarkeit der Sportstätten; Kosten des Wettkampfbetriebs; finanzielle Situation des Vereins sowie Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter. 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 Eignung, dem Zustand sowie der zeitlichen

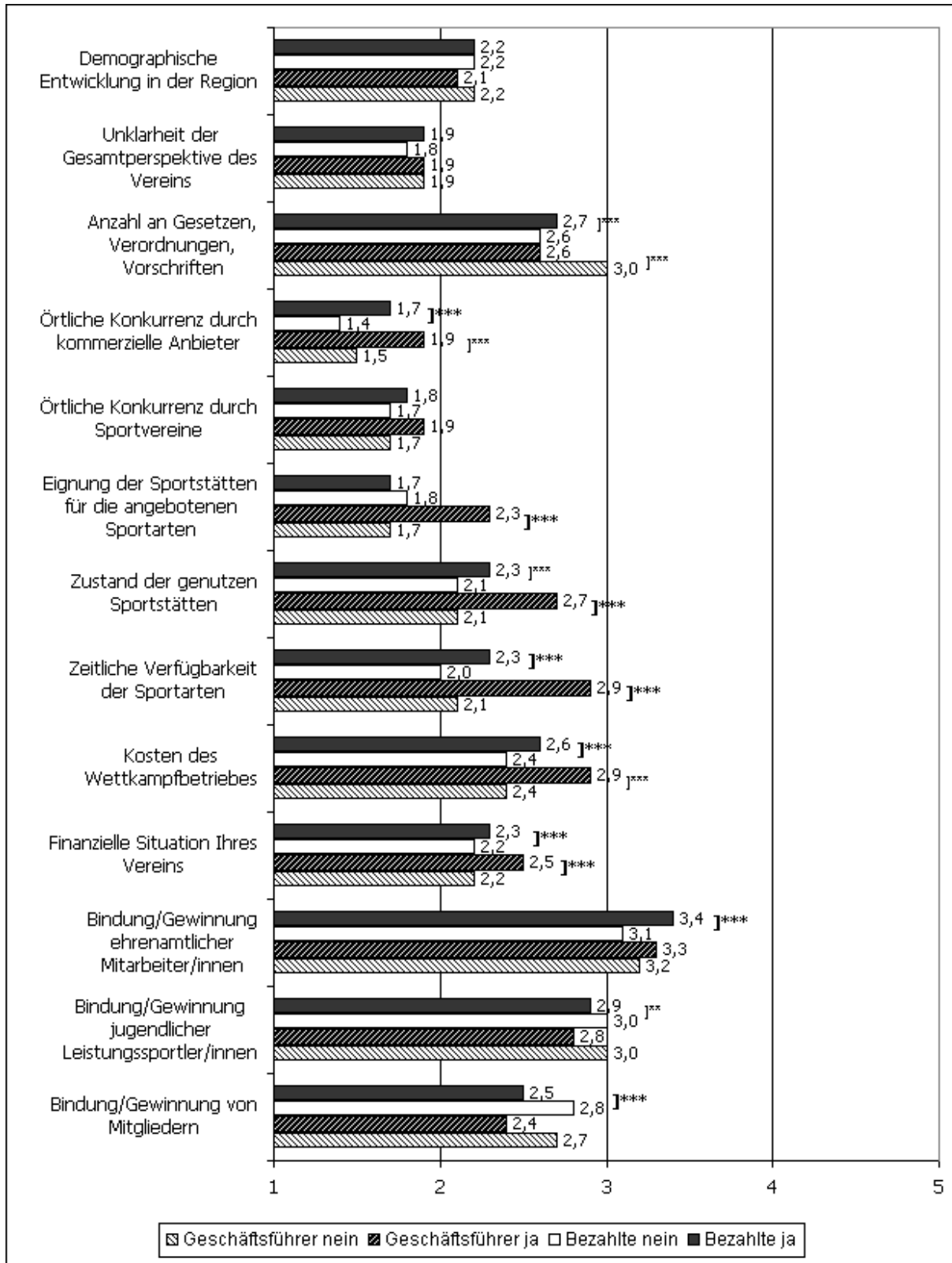


Abb. 3: Allgemeine Probleme im Vergleich (Mittelwerte von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte und mit bzw. ohne Geschäftsführer auf einer Skala von 1 „kein Problem“ bis 5 „ein sehr großes Problem“; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle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

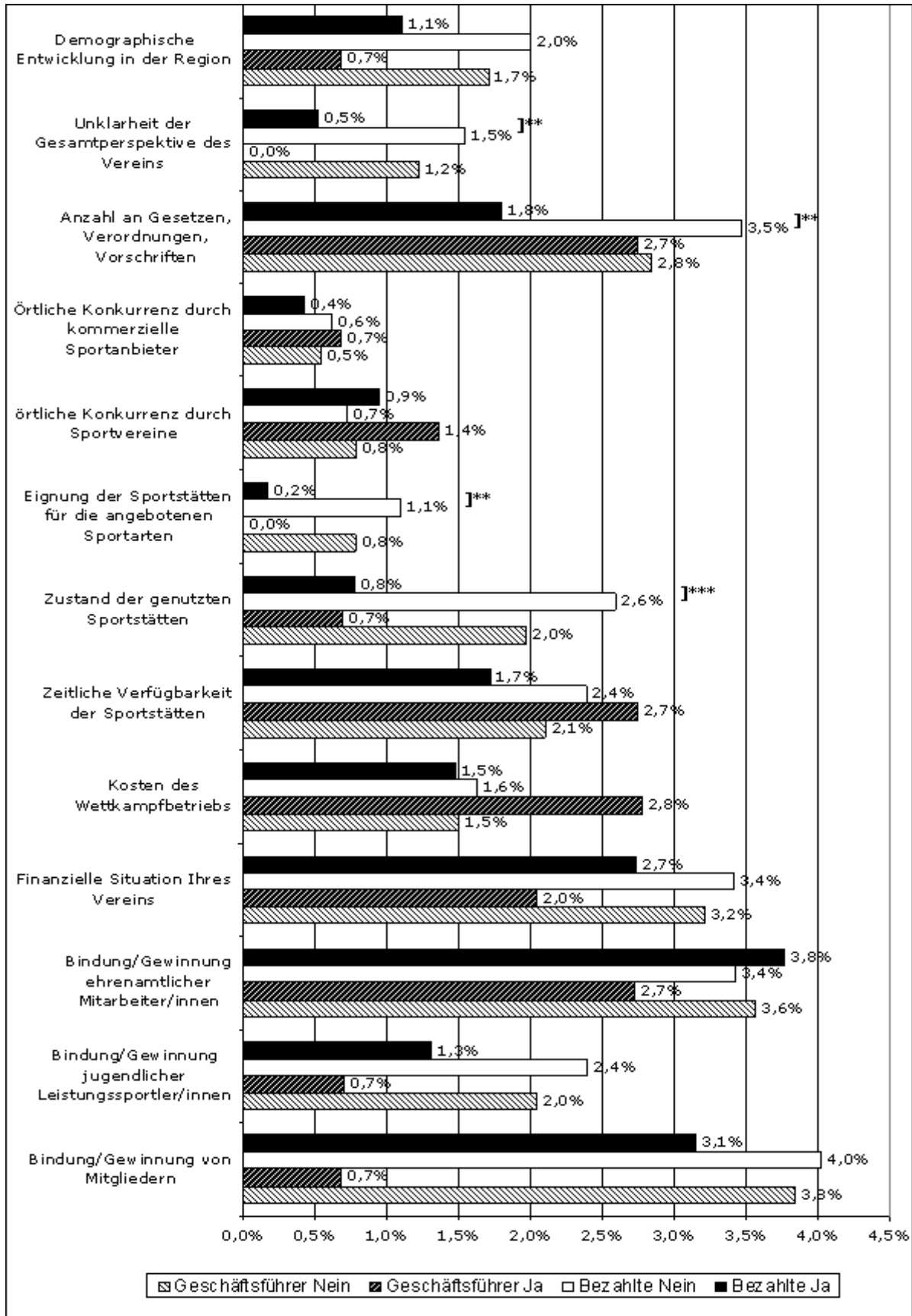


Abb. 4: Existentielle Probleme im Vergleich (Prozent Vereine, die existentielle Probleme haben; Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Bezahlte und mit bzw. ohne Geschäftsführer; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl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

Verfügung der Sportstätten sowie mit der finanziellen Situation des Vereins (s. Abb. 3). 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 (s. Abb. 4) zeigen sich deutliche weniger signifikante Unterschiede, aber diese gelten auch unabhängig von der Mitgliederzahl. Vereine mit bezahlten Kräften haben weniger, nicht mehr existenzielle Problem, und zwar in den Bereichen: Unklarheit der Gesamtperspektive des Vereins; Anzahl an Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften; Eignung sowie Zustand der Sportstätten. Zwischen Vereinen mit und ohne Geschäftsführer ergeben sich keine signifikanten Unterschiede.

VII. 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?

Für Vereine, die bezahlte Stellen haben, ist fast die gesamte Angebotspalette (20 von 24) der Landessportverbände signifikant wichtiger als für Vereine ohne Bezahlte (s. Abb. 5). Diese Zusammenhänge können zudem überwiegend (in 16 von 20 Fällen) nicht bloß auf die unterschiedliche Vereinsgröße zurückgeführt werden.

Ähnliche Ergebnisse ergibt der Vergleich zwischen Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (s. Abb. 6). 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 (11 von 15) dieser Zusammenhänge nur auf die unterschiedliche Vereinsgröße zurückzuführen. Mit der Bezahlung von Mitarbeitern werden offensichtlich viele Angebote der Landessportbünde wichtiger für die Vereine.

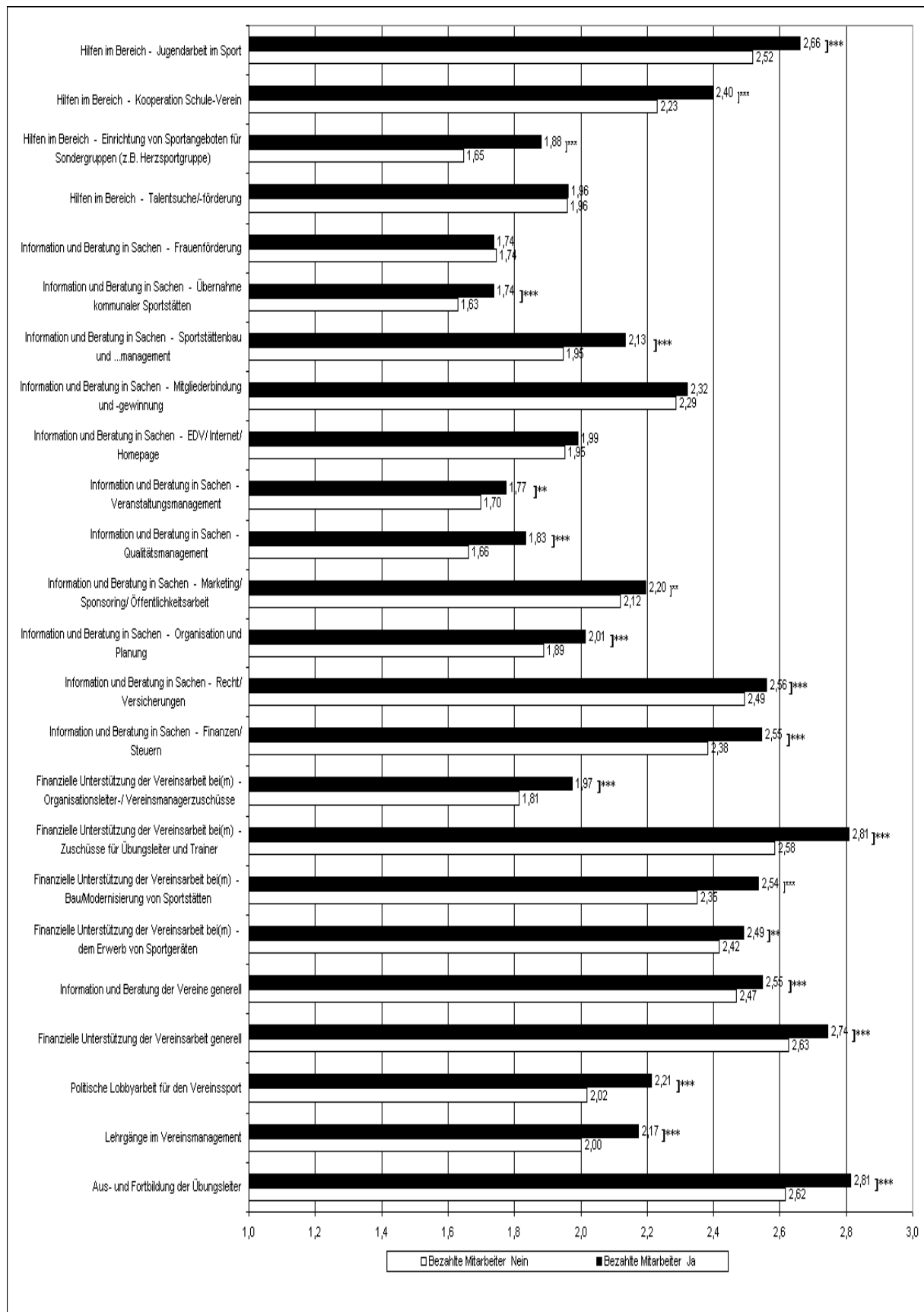


Abb. 5: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = „unwichtig“ bis 3 = „sehr wichtig“; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen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

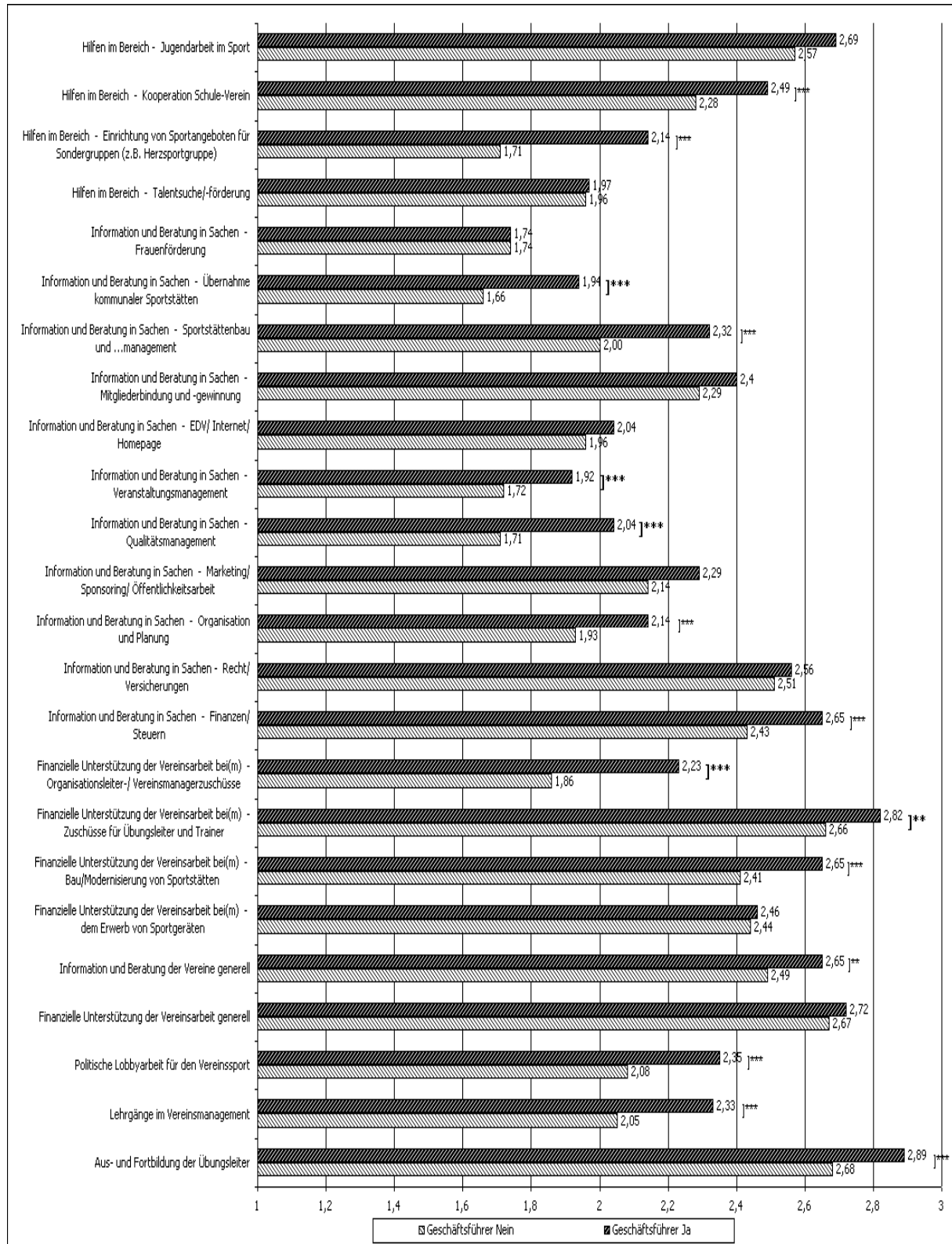


Abb. 6: Wichtigkeit von Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit und ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = „unwichtig“ bis 3 = „sehr wichtig“; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen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

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 (s. Abb. 7), nämlich mit den Hilfen im Bereich Jugendarbeit und Sport. Sie sind mit keiner Leistung signifikant unzufriedener.

Auch die Vereine mit Geschäftsführer sind in einem Fall – unabhängig von der Vereinsgröße - signifikant zufriedener als die ohne Geschäftsführer, nämlich mit der finanziellen Unterstützung der Vereinsarbeit bei Organisationsleiter/ Vereinsmanagerzuschüssen (s. Abb. 8). Auch sie sind mit keiner Leistung signifikant unzufriedener. Auch dass die Vereine mit Geschäftsführer nicht unzufriedener sind, ist nicht selbstverständlich.

VIII. 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)¹⁸. 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.

¹⁸ Geschäftszeichen VF 08/09/02/2004-2006

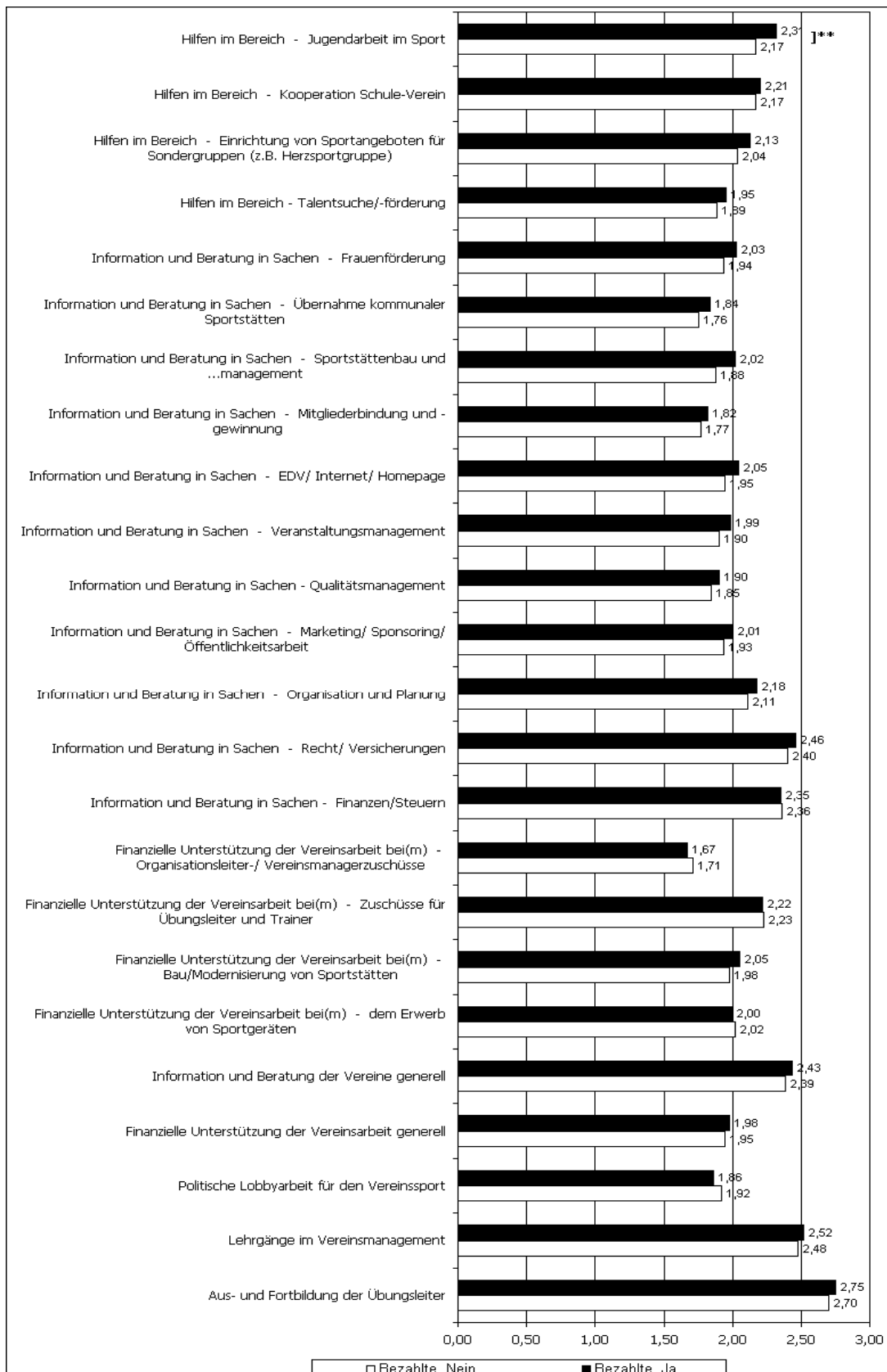


Abb. 7: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne bezahlte Stellen (auf einer Skala von 1 = „schlecht“ bis 3 = „gut“; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

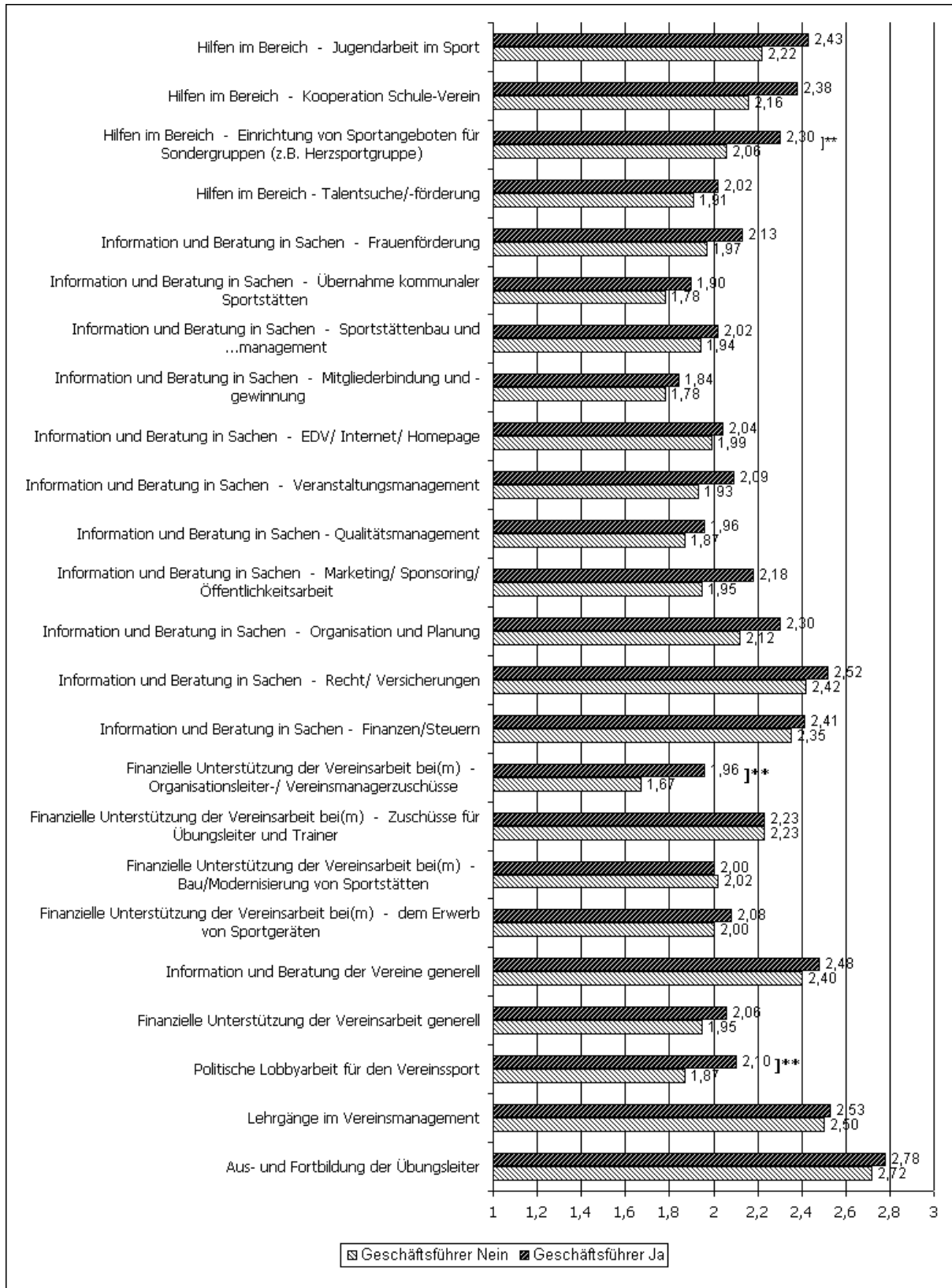


Abb. 8: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen im Vergleich von Vereinen mit bzw. ohne Geschäftsführer (auf einer Skala von 1 = „schlecht“ bis 3 = „gut“; Signifikanzniveau: ** = 0.01; *** = 0.001; fettgedruckte Sternchen kennzeichnen Zusammenhänge, die bei Kontrolle der Mitgliederzahl bestehen bleiben)

Methodischer Kerngedanke des Vorhabens ist es, ein Paneldesign aufzubauen. D.h., 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 Email-Adressen 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 Email-Adresse 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. 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 Interviews realisiert werden, was einem Rücklauf von 20,6% entspricht. Demnach wurde die Rücklaufquote der einzigen Vergleichsstudie, der Online-Befragung der nordrhein-westfälischen Sportvereine durch die IZP GmbH im Jahre 2004, in Höhe von 11,2% deutlich übertroffen. In einigen Bundesländern wurden durch eine erfreulich hohe Beteiligungsquote weit mehr Vereine als erforderlich befragt. Insgesamt lag die Quotenerfüllung bei 94,8%.

Im Hinblick auf den Aufbau des Paneldesigns ist erfreulich, dass 46,3% der beteiligten Vereine mit Sicherheit an der zweiten Welle in zwei Jahren teilnehmen möchten, weitere 44,9% eventuell (vgl. Abb. 9). Somit ist die Anwendung der neuen Methode insgesamt als sehr erfolgreich zu bewerten.

Tabelle 11: 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%		

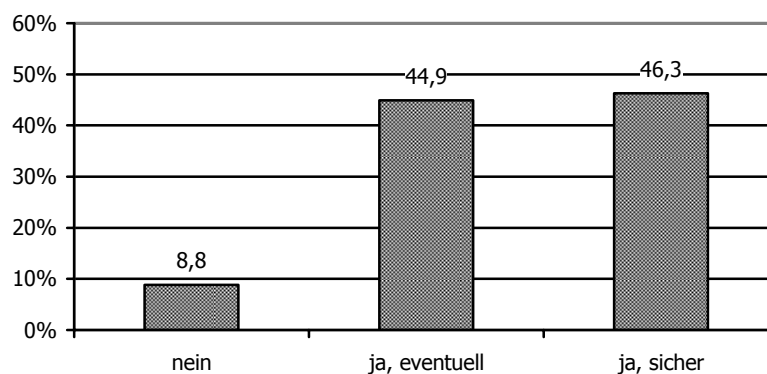


Abbildung 9: Teilnahme der Vereine an einer Wiederbefragung (Angaben in%)

Bildung von Vereinstypen

Die befragten Sportvereine in Deutschland sind in sich eine sehr heterogene Gruppe. Um die Analyse zu vereinfachen 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. 12).

Tabelle 12: 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.

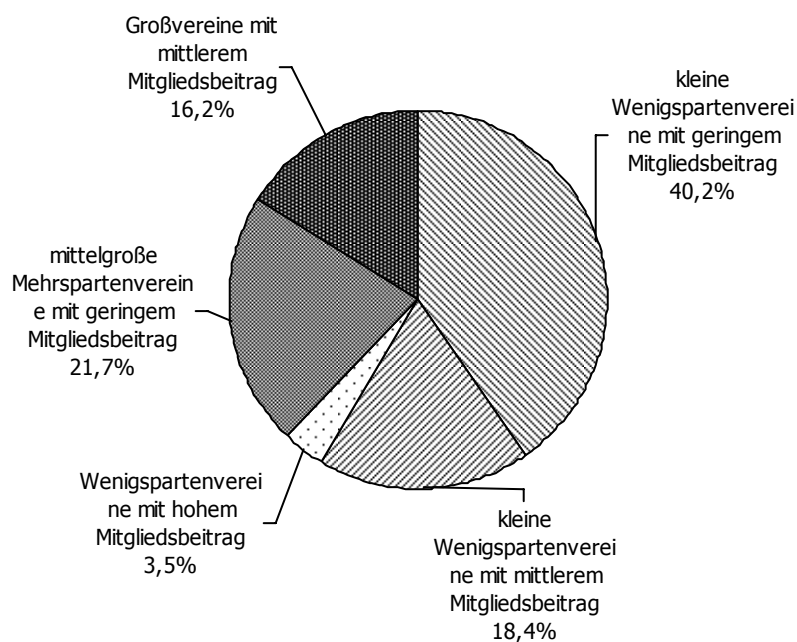


Abbildung 10: Anteil der Vereinstypen (in %)

Hochrechnung der bezahlten Mitarbeiter

Da die in der Vergangenheit ermittelten Daten so widerspruchsvoll sind, bedarf es einer sorgfältigen und vorsichtigen Abwägung aller relevanten Informationen.

Um die Entwicklung zu beurteilen, können wir als Vergleichspunkt vor allem die 1991iger Daten von Heinemann und Schubert (1994) heranziehen. Emrich/Pitsch/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/Schubert, nämlich nur 11,5% (Emrich/ Pitsch/Papathanassiou 2001, 276) statt 41% für die West- und 29% für die Ostvereine bei Heinemann/Schubert (1994, 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.¹⁹ Neben diesen beiden Finanz- und Strukturanalysen der Sportvereine von 1991 und 1996, können wir zu Vergleichszwecken auf Hochrechnungen von Weber (1996), Priller/Zimmer/Anheier (1999) und Daten der Berufsgenossenschaft (2004), aus dem Jahr, aus dem unsere Daten stammen, nämlich aus 2004, zurückgreifen.

Bezogen auf das bloße Vorhandensein und auch die Zusammensetzung der Stellentypen stimmen unsere Ergebnisse weitgehend mit den in früheren Untersuchungen gefundenen Werten überein (s. Tab. 13).

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. Heinemann/Schubert (1994, 244) kommen auf ca. 42.000 Bezahlte, darunter ca. 8.000 Teil- und Vollzeitstellen. Emrich/Pitsch/Papathanassiou (2001, 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.²⁰ Zu abweichend hohen Wer-

¹⁹ Zwar ist die Intention verständlich, ehrenamtliche von hauptamtlicher Arbeit zu trennen. „HAUPT-Amtlichkeit“ könnte aber für viele Praktiker eine Konnotation von „VOLL-Zeittätigkeit“ haben.

²⁰ Ein großer Teil davon sind aber nicht sozialversicherungspflichtig (Emrich/Pitsch/Papathanassiou 2001, 277). Wie groß dieser Teil genau ist, kann nicht gesagt werden, weil hierzu wieder nur Werte

ten 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.²¹

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.²² 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. Auf dieser Grundlage ergeben sich die oben berichteten Hochrechnungen (s. fett gedruckte Werte in Tab. 14).²³

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/Schubert (1994) muss bedacht werden, dass Bayern²⁴ 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.

über das Vorhandensein dieser Typen von Mitarbeitern in Vereinen, aber keine über ihre Anzahl berichtet werden.

²¹ obwohl er sich auf ältere Daten bezieht, nämlich eine Fortschreibung der Daten der Finanz- und Strukturanalysen aus dem Jahr 1986 (Plausibilitätskontrolle mit Daten der FISAS 1991). Die Anzahl der Teil- und Vollzeitstellen wird allerdings nicht angegeben und kann nur indirekt aus der Bezeichnung der Stellen erschlossen werden. Wir kommen auf ca. 80.000, indem wir aus den Weberschen Angaben die 20.000 Wartungspositionen, die 6.000 Trainer, die 46.000 nebenamtlichen Trainer und die ca. 11.000 Verwaltungsstellen addieren.

²² Es handelt sich um die Fälle 438, 2952, 1182, 3471 und 3135. Vor allem bei den Personalausgaben unterscheidet sich der Mittelwert ohne Extremfälle deutlich von dem mit, nämlich 21.800 € im Vergleich zu 42.300. Ohne die obigen Extremfälle errechnen sich 5,7 Bezahlte pro Verein statt 6,2 und 0,46 vollzeitäquivalente Stellen statt 0,58 (vgl. Tab. 1).

²³ Die Formel lautet jeweils: unteres Konfidenzintervall * 90.000 Vereine. Die Orientierung am unteren Konfidenzintervall wird durch folgende Informationen gestützt. Wenn man statt der Mittelwerte pro Verein die Mittelwerte pro Mitglied als Basis einer Hochrechnung nimmt, kommt man zu Werten, die im Bereich des unteren Konfidenzintervalls liegen, nämlich (Mittelwerte * 27 Mill. Mitgliedschaften): 380.000 Bezahlte, 35.000 vollzeitäquivalente Stellen, 1,3 Mill. € Personalausgaben.

²⁴ dessen Landessportverband 1991 nicht an der Untersuchung teilgenommen hat

Tab. 13: 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, 243; Westvereine/Ostvereine
Vorhandensein von Honorarkräften in Prozent der Vereine	28%	31%/ 8% Heinemann/Schubert 1994, 243, West/Ost
Vorhandensein von Teil- und/oder Vollzeitstellen in Prozent der Vereine	20%	10%/ 12% Heinemann/Schubert 1994, 243; West/Ost, ohne Aushilfskräfte, d.h. 410-DM-Stellen 25% Berufsgenossenschaft für das Jahr 2004
Vorhandensein von Geschäftsführern in Prozent der Vereine	4,7%	5,2%/ 4,9% Heinemann/Schubert 1994, 246 West/Ost,
MITTELWERT Teilzeit- und Vollzeitstellen pro Verein	1,3	0,19 „Hauptamtliche“ errechnet aus Emrich u.a. 2001, 276; 2,2 Stellen in den 11,5% der Vereine, die Hauptamtliche hatten
PROZENT weiblicher Kräfte	40%	
PERSONALAUSGABEN Mittelwert des Anteils an den Gesamtausgaben pro Verein	22%	28% Heinemann/Schubert 1994, 314; nur Westvereine
Vorhandensein für Verwaltungspersonal Trainer, Übungsleiter Sportler Wartungspersonal in Prozent der Vereine	20% 63% 8% 23%	10% 59% 7% 20% Emrich u.a. 2001, 302
Mittelwert des Anteils an Personalausgaben in Prozent pro Verein Verwaltungspersonal Trainer, Übungsleiter Sportler Wartungspersonal	10% 74% 5% 11%	11% 61% 11% 18% errechnet aus Heinemann/Schubert 1994, 314

Übungsleiter), darunter 10.000 Teil- und Vollzeitstellen für Gesamtdeutschland hochrechnen könnte. Selbst auf der Grundlage der sehr zurückhaltenden Angaben von Emrich/Pitsch/Papathanassiou (2001, 276) kommt man für 1996 bereits zu deutlich höheren Werten, nämlich auf 20.000 Teil- und Vollzeitstellen (s. Tab. 14). Demgegenüber spricht Einiges dafür, dass die Werte von Weber zu hoch angesetzt sind.²⁵ Bei ihm ist vor allem unklar, inwieweit Ehrenamtliche mit ihren Aufwandsentschädi-

²⁵ Genaueres kann man dazu nicht sagen, weil Weber ebenso wie Heinemann/Schubert ihre Hochrechnungen präsentieren, ohne die zu Grunde gelegten statistischen Kennzahlen und die Art der Berechnung zu dokumentieren.

gungen 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 Mitarbeiter“ 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 DSB-Statistik errechneten von 260²⁶ oder mit denen aus den Studien von Heinemann/Schubert (1994,48) und Emrich/ Pitsch/ Papanthassiou (2001, 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/Anheier (1999, 17) über die Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen des Sports, sowie vor allem durch aktuelle Angaben der Berufsgenossenschaft.²⁷ 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 (s. Tab. 14).

Eine entscheidende Frage für die Kalkulation ist, welcher Kategorie man die 400-€-Kräfte zuordnet. Heinemann/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-€-Kräfte zurückzuführen ist, belegen unsere Berechnungen für die reinen Vollzeitstellen, die mit im Minimum 13.500 ebenfalls die 3.450 von Heinemann/Schubert (1994, 244) angegebene Zahl deutlich überschreiten (s. Tab. 14).

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

²⁶ Von den 27 Mill. Mitgliedschaften können 24 Mill. den 90.000 Vereinen der LSBs zugeordnet werden. Das macht pro Verein ca. 260 Mitglieder.

²⁷ Das sind alle abhängig und gegen Entgelt Beschäftigten, die bei der VBG gemeldet wurden. Freiberufler mit Werkvertrag gehören nicht dazu. Hierzu zählen vor allem Übungsleiter mit bis zu 6 Arbeitsstunden pro Woche. Die Daten wurden uns von der Statistikabteilung der VBG Hamburg übermittelt.

Tab. 14: 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 ²⁸	510.000 (240.000 bis 780.000)	42.000 Heinemann/Schubert 1994, 244; ohne Bayern und 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, 244, ohne Bayern und Ostdeutschland
TEIL- UND VOLLZEITSTELLEN (einschl. geringfügig Bezahlte, z.B. 400 €)	1,01 (0,85 bis 1,18)	
Hochrechnung	91.000 (76.000 bis 105.000)	8.000 Heinemann/Schubert 1994, 244, ohne Bayern und Ostdeutschland, ohne Aushilfskräfte 80.000 Weber 1996, nur Westvereine 20.000 errechnet aus Emrich u.a. 2001, 276 77.000 Priller/Zimmer/Anheier 1999, 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 ²⁹	0,047 (0,039 bis 0,054)	
Hochrechnung	4.200 (3.500 – 4.900)	1.150 Heinemann/Schubert 1994, 244, ohne Bayern und Ostdeutschland
PERSONAL AUSGABEN Mittelwert und 95%-Konfidenzintervall (ohne Extremfälle) pro Verein	22.000 € (18.000 bis 26.000 €)	13.000 DM Heinemann/Schubert 1994, 314; nur Westvereine
Hochrechnung	2,0 Mrd. € (1,6 bis 2,3 Mrd. €)	

²⁸ Diese Zahl ist schwer zu schätzen, weil die Angaben hierzu stark schwanken. Sie ist arbeitsmarktpolitisch aber auch nicht so bedeutend, wie die Teil- und Vollzeit Arbeitsplätze.

²⁹ Hier wird von nur je einer Stelle für die Vereine ausgegangen, die Geschäftsführer haben.

von Cachay/Thiel/Meier (2001, 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.

Damit relativiert sich Emrich/Pitsch/Papathanassious (2001, 280) Kritik der „numerischen Peripetien zum Arbeitsmarkt Sportverein“ doch deutlich. Zwar kann – angesichts von 5 Millionen Arbeitslosen in Deutschland - nur ein kleiner Beitrag auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden. Dieser ist allerdings größer als bisher vermutet und liegt genau so hoch wie der der kommerziellen Fitnessstudios (s. Tab. 6).³⁰

IX. Literatur

Cachay, K., Thiel, A. und 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. und Papathanassiou, V., 2001: Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage. Hofmann, Schorndorf.

Heinemann, K. und Schubert, M., 1992: Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit in Sportvereinen. Eine empirische Studie zur Professionalisierung am Beispiel eines ABM-Programms. Hofmann, Schorndorf.

Heinemann, K. und Schubert, M., 1994: Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung. Hofmann, Schorndorf.

Horch, H.-D. und Schütte, N., 2002: Professionalisierungsdruck und -hindernisse im Management des selbstverwalteten Sports. In: Friederici M., Horch, H.-D. und Schubert, M. (Hrsg.): Sport, Wirtschaft und Gesellschaft. Hofmann, Schorndorf: 161-174.

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: Horch, H.-D., Kreiß, F., Laflör, S. (Redaktion): Arbeitsmarkt Sport. Ministerium für Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf: 6-16.

³⁰ Cachay/Thiel/Meiers (2001) Argument, dass der Arbeitsmarktbeitrag größer sein könnte, wenn die Sportvereine anstelle von Honorartätigkeit und „bezahlter“ Ehrenamtlichkeit mehr auf Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung setzen würden, ist damit jedoch nicht entkräftet.