

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
1 Einleitung	10
1.1 Forschungsfragen.....	10
1.2 Relevanz.....	10
1.3 Einordnung des Themas: Forschungsstand – Forschungskontext – Forschungsfeld	11
1.3.1 Forschungsstand	12
1.3.2 Forschungskontext.....	12
1.3.3 Forschungsfeld	13
1.3.3.1 Deutsche Studien zur Professionalisierung von Sportvereinen und Sportverbänden.....	13
1.3.3.2 Internationale Beiträge zur Professionalisierung von Sportvereinen und Sportverbänden.....	17
1.3.3.2 Übergeordnete und benachbarte Felder	18
1.4 Vorgehen.....	20
2 Begriffe, Theoreme, Theorien und Hypothesen	21
2.1 Begriffe.....	21
2.1.1 Nonprofit-Organisation	21
2.1.2 Verein und Verband	24
2.1.3 Leistungssport und Breitensport.....	26
2.1.4 Management, Manager und Sportmanager.....	28
2.1.5 Professionalisierung.....	29
2.1.5.1 Professionalisierung von Berufen	30
2.1.5.2 Professionalisierung von Organisationen	32
2.1.5.3 Professionalisierung von Handlungen	33
2.1.5.4 Professionalisierung und Ideologie	33
2.2 Theoreme	35
2.2.1 Michels: Das eiserne Gesetz der „Hauptamtlichkeit“	36
2.2.2 Weber’s Überlegenheitstheorem der Hauptamtlichkeit	36
2.2.3 Heinemann’s Professionalisierungsdruck und -grenzen Ansatz	39
2.3 Theorien	41
2.3.1 Die kontingenztheoretische Schule	44
2.3.2 Die institutionenökonomische Theorie	46
2.3.3 Die Ertrags-Erwartungstheorie	47
2.3.4 Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie	48
2.3.5 Die Ressourcen-Abhängigkeits-Theorie	50
2.3.6 Der neue Institutionalismus in der Organisationstheorie.....	51
2.4 Hypothesen.....	51
2.4.1 Organisationserfolg	51
2.4.2 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt	52
2.4.3 Rekrutierung von Hauptamtlichen	52
2.4.4 Erklärung des Verberuflichungsgrades	53
2.4.5 Stärke von Verberuflichungs- und Bildungsdruck	54
2.4.6 Zusammenhang von Verberuflichungs- und Bildungsdruck	55
2.4.7 Erklärung des Verberuflichungsbedarfs.....	55
3 Methode	62
3.1 Untersuchungsdesign.....	62
3.2 Untersuchungsinstrumente.....	63
3.2.1 Expertengespräch.....	63

3.2.2 Dokumentenanalyse.....	64
3.2.3 Intensivinterview.....	65
3.2.3.1 Konstruktion und Erprobung des Interviewleitfadens.....	66
3.2.3.2 Auswahl der Untersuchungspersonen.....	67
3.2.3.3 Datenbearbeitung.....	68
3.2.3.4 Datenauswertung.....	68
3.2.3.5 Qualitative Inhaltsanalyse.....	69
3.2.4 Schriftliche Befragung.....	70
3.2.4.1 Konstruktion und Erprobung des Fragebogens.....	70
3.2.4.2 Auswahl der Untersuchungspersonen und Organisationen.....	71
3.2.4.3 Datenbearbeitung.....	73
3.2.4.4 Datenauswertung.....	73
3.2.4.5 Sekundäranalyse.....	77
4 Profildaten.....	79
4.1 Profil der Interviewpartner.....	79
4.1.3 Position.....	79
4.1.2 Geschlecht.....	80
4.1.3 Alter.....	81
4.2 Profil der untersuchten Organisationen.....	82
4.2.1 Typen.....	82
4.2.2 Alter.....	85
4.2.3 Größe.....	86
4.2.4 Umwelt.....	87
4.2.5 Finanzen.....	90
4.2.6 Erfolg.....	91
4.2.7 Probleme.....	94
4.2.8 Verberuflichungsgrad und Organisationserfolg.....	95
4.2.9 Kultur.....	96
4.3 Profil der Beziehung von Hauptamt und Ehrenamt.....	99
4.3.1 Zusammenarbeit.....	99
4.3.2 Einstellungen zu Haupt- und Ehrenamt.....	102
4.3.3 Hauptamtliche und Führungsaufgaben.....	107
4.4 Zusammenfassung.....	114
5 Professionalisierungsgrad der untersuchten Organisationen und des selbstverwalteten Sports.....	116
5.1 Verberuflichungsgrad.....	116
5.1.1 Sportvereine.....	117
5.1.2 Sportverbände.....	120
5.2 Bildungsgrad.....	122
5.2.1 Vorhandene Bildungsgrad.....	123
5.2.2 Rekrutierung und Sportbezug.....	124
5.2.3 Rekrutierung bezahlter Manager.....	126
5.2.3 Fort- und Weiterbildung.....	132
5.2.5 Fazit.....	134
5.3 Zusammenfassung.....	135
6 Ansätze zur Erklärung des Verberuflichungsgrades.....	136
6.1 Der klassische Ansatz nach Weber und Heinemann / Schubert.....	136
6.1.1 Mitgliederzahl.....	136
6.1.2 Mitglieder-Homogenität / -Heterogenität.....	137
6.1.3 Dimension Zeit.....	138
6.1.4 Dimension Raum.....	139

6.2 Die Finanzvariablen nach Heinemann / Horch	140
6.3 Gesamtmodell	142
6.4 Fazit	143
7 Der wahrgenommene Professionalisierungsdruck	144
7.1 Verberuflichungsdruck.....	144
7.2 Begründungen für den Bedarf nach bezahlten Kräften	146
7.2.1 Krise des Ehrenamts.....	146
7.2.2 Arbeitszeitproblem der Ehrenamtlichen.....	151
7.2.3 Neue Aufgaben	152
7.2.4 Steigerung der Ansprüche der Mitglieder	153
7.2.5 Steigerung der Ansprüche der Aufgaben	155
7.2.6 Ökonomischer Umgang mit den knappen Finanzen	156
7.2.7 Wachstum der Mitgliederzahlen	156
7.2.8 Wachstum der Kooperationen	157
7.2.9 Wachstum vorhandener Aufgaben	159
7.2.10 Verstärkte kommerzielle Konkurrenz	159
7.2.11 Kooperation mit dem Staat.....	161
7.3 Hindernisse der Verberuflichung	162
7.3.1 Finanzierbarkeit.....	163
7.3.2 Kostenakzeptanz der Mitglieder	164
7.3.3 Rekrutierungsprobleme.....	164
7.3.4 Platzprobleme in der Geschäftsstelle.....	165
7.3.5 Erosion ehrenamtlicher Motivation	166
7.3.6 Keine Wirtschaftlichkeit.....	167
7.3.7 Einflussverluste von Ehrenamtlichen	167
7.3.8 Grenzen der Delegierbarkeit	168
7.4 Bildungsdruck.....	168
7.5 Zusammenhang von Verberuflichungsbedarf und Bildungsbedarf	171
7.6 Fazit.....	172
8 Konstruktive Kritik am Professionalisierungsdruck- und -grenzenansatz...173	173
8.1 Würdigung des Ansatzes.....	173
8.2 Präzisierung und Ergänzung des Ansatzes.....	174
8.2.1 Alternativstrategien zur Verberuflichung.....	175
8.2.1.1 Alternative Professionalisierungsstrategie.....	175
8.2.1.2 Alternative Anti-Professionalisierungsstrategien.....	175
8.2.1.3 Stagnation oder Downsizing des Arbeitsprogramms.....	176
8.2.1.4 Outsourcing	177
8.2.1.5 Übernahme von Managementfunktionen durch Trainer	177
8.2.1.6 Allgemeine Rationalisierungsmaßnahmen.....	177
8.2.2 Druck- oder Chance-Situation.....	178
9 Erklärung des Verberuflichungsbedarfs	186
9.1 Verberuflichungsgrad.....	186
9.2 Einstellungen zum Hauptamt	187
9.3 Zufriedenheit mit dem Erfolg.....	188
9.4 Wahrgenommener Nutzen.....	189
9.5 Wahrgenommene Kosten.....	190
9.6 Finanzierung.....	191
9.7 Alternativen zum Hauptamt	192
9.8 Interne und externe Situation	192
9.8.1 Stakeholder	193

9.8.2 Leistungsprogramm	195
9.8.3 Organisationsalter	196
9.8.4 Organisationsgröße	196
9.8.4 Heterogenität der Interessen	197
9.8.4 Fachwissen	197
9.9 Coercive, mimetische und normative Einflüsse	198
9.9.1 coercive Faktoren	198
9.9.2 mimetische Faktoren	198
9.9.3 normative Faktoren	199
9.10 Gesamtmodell	201
9.11 Fazit	202
10 Fazit	204
Abbildungsverzeichnis.....	208
Tabellenverzeichnis	209
Literaturverzeichnis.....	213
Anhang 1: Anschreiben für die Intensivinterviews.....	236
Anhang 2: Leitfäden für die Intensivinterviews.....	237
Anhang 3: Liste der interviewten Personen.....	244
Anhang 4: Anschreiben für die schriftliche Befragung	245
Anhang 5: Fragebogen	246
Anhang 6: Antwortpostkarte	262