

HANS-DIETER HORCH/WALTER TOKARSKI/ROLF MEIER/RAPHAEL BECKMANN/
KURT SOMBERT

Qualifizierungs- und Beschäftigungspotentiale im Sport in einem Landkreis in Nordrhein-Westfalen

1 Einleitung

Der Hochsauerlandkreis (HSK) hat das Institut für Sportökonomie und Sportmanagement und das Institut für Freizeitwissenschaft, beides Einrichtungen der Deutschen Sporthochschule Köln, im August 1998 mit der Durchführung der Untersuchung „Ermittlung zukunftsorientierter Qualifizierungsfelder in der Sport- und Freizeitwirtschaft im Hochsauerlandkreis“ beauftragt. Diese Untersuchung war Bestandteil des vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen aufgelegten Aktionsprogramms „Qualifizierungsfelder der Zukunft“. Mit dieser Initiative wurden unterschiedliche Wirtschaftsbereiche daraufhin geprüft, inwieweit dort zukunftssträchtige Beschäftigungsmöglichkeiten und ggf. Qualifizierungsbedarf bestehen. In die Finanzierung der Projekte sind auch EU-Mittel eingeflossen. Das Projekt dauerte insgesamt 15 Monate, von August 1998 bis Oktober 1999.

Mit der Untersuchung sollten drei Fragestellungen beantwortet werden:

1. Wie sieht die Angebots- und Nachfragestruktur im Sport- und Freizeitsektor des Hochsauerlandkreises aus („Bestandsaufnahme“)?
2. Welche Entwicklungspotentiale sind im Sport- und Freizeitsektor im Hochsauerlandkreis in Bezug auf Beschäftigung und Qualifizierung gegeben („Potentialbetrachtung“)?
3. Welche Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen sind auf der Grundlage der Potentialbetrachtung zu entwickeln („Empfehlungen“)?

Die Untersuchung umfasste damit drei Teile:

(1) *Bestandsaufnahme*: Im ersten Arbeitsschritt wurde eine Bestandsaufnahme von aktuellen sport- und freizeitbezogenen Gegebenheiten vorgenommen. Damit verbunden war die Prüfung der Frage, welche regionale Bedeutung allgemeine übergeordnete Trends des Sport- und Freizeitsektors (vgl. TOKARSKI 1999) im HSK haben.

Die Bestandsaufnahme erfolgte durch über 90 leitfadengestützte Expertengespräche mit leitenden Akteuren aus relevanten Organisationen/Institutionen des Sport- und Freizeitsektors im HSK. Die Experten wurden sowohl zu ihren eigenen Institutionen/Organisationen befragt, als auch zu den übergeordneten Feldern (Sport, Tourismus oder Kultur), in denen ihre Organisation tätig ist.

Als weitere Informationsquellen neben den Expertengesprächen wurden schriftliche Unterlagen aus dem HSK ausgewertet. Hierzu zählen u.a. Schriften, Veröffentlichungen, Geschäftsberichte, interne Analysen und Statistiken, Prospektmaterial. Schließlich fanden eine Vielzahl von Ortsbegehungen statt, bei denen u.a. Museen, Sportstätten, Hotelbetriebe und Freizeiteinrichtungen aufgesucht wurden, um einen anschaulichen Eindruck von der Sport- und Freizeitinfrastruktur zu erhalten.

(2) *Potentialbetrachtung*: Verzahnt mit der Bestandsaufnahme wurden im zweiten Teil zukunftssträchtige Sport- und Freizeitbereiche vor dem Hintergrund von Qualifizierungs- und Beschäftigungspotentialen identifiziert. Dies beinhaltete eine Bewertung des Sport- und Freizeitsektors im HSK vor dem Hintergrund allgemeiner Trends in Sport und Freizeit sowie der regionalen Besonderheiten im HSK.

(3) *Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen*: Auf der Grundlage der Potentialbetrachtung wurde der Fragestellung nachgegangen, welche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den Sport- und Freizeitsektor im HSK zu entwickeln sind.

Im Rahmen des Projektes erfolgte eine Konzentration auf die Aspekte Sport, Tourismus und Kultur, da diese in Übereinstimmung mit dem Auftraggeber als bedeutsamste und ökonomisch wichtigste Bereiche des Freizeitsektors im HSK anzusehen sind. Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf den Bereich des Sports und hier schwerpunktmäßig auf die Frage von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

2 Der Hochsauerlandkreis

Der Hochsauerlandkreis wurde im Zuge der kommunalen Neugliederung in Nordrhein-Westfalen (NRW) am 1.1.1975 aus den damaligen Kreisen Arnshagen (ohne die Städte Warstein und Balve), Brilon und Meschede neu gebildet. Er ist mit 1.960 qm der flächengrößte Kreis in NRW und auch einer der flächengrößten in der Bundesrepublik. In den 10 Städten und zwei Gemeinden des Hochsauerlandkreises mit ihren zahlreichen Ortschaften leben ca. 285.000 Einwohner. Die Bevölkerungsdichte im HSK von 145 Einwohnern pro Quadratkilometer liegt deutlich unter dem Durchschnittswert für NRW mit insgesamt 527 Einwohnern/qkm. Sie schwankt zwischen 408 (Arnshagen) und 65 (Medebach) Einwohnern pro Quadratkilometer. Das Kreisgebiet ist also z.T. sehr dünn besiedelt und die 12 Städte bzw. Gemeinden umfassen eine Vielzahl von abseits der größeren Verkehrswege gelegenen kleinen Ortschaften.

Die wirtschaftliche Situation des Hochsauerlandkreises stellt sich im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen oder zur Bundesrepublik insgesamt als relativ günstig dar. So liegt die Arbeitslosenquote schon seit Jahren unter 8 Prozent (Aug. 1999: 7%). In NRW erreicht lediglich die Stadt Bonn seit Jahren ein ähnlich niedriges Niveau (vgl. ARBEITSAMT MESCHEDA 1997).

3 Beschäftigungs- und Qualifizierungspotentiale im Sport

Die Sportvereine sind die wichtigsten Sportanbieter. In den 17 Fitnessanlagen im HSK arbeiten 170 Mitarbeiter, davon (zum Zeitpunkt der Erhebung) 80% auf 630,- DM Basis. Anbieter im Bereich der Sommer- und Trendsportarten

(z.B. Bootsverleihe, Drachen- und Gleitschirmflugschulen, Skischulen, Liftbetriebe) sind primär Betriebe, die neben dem Inhaber nur eine weitere Person beschäftigen (bzw. zusätzliche Aushilfskräfte in Spitzenzeiten).

Im Bereich der öffentlichen Sportverwaltung gibt es nur auf der Ebene der 12 Städte und Gemeinden des HSK eine Zuständigkeit. Der Kreis selbst hat sich vor einigen Jahren aus der Sportförderung zurückgezogen. Mit einer Ausweitung der Beschäftigtenzahlen ist bei den Städten und Gemeinden nicht zu rechnen (vgl. allgemein hierzu: HORCH u.a. 1999).

Die Sportvereine im HSK verfügen, wie die Sportvereine in Deutschland insgesamt, über ein solides ehrenamtliches Fundament. Der Organisationsgrad ist mit ca. 39% hoch und liegt deutlich über dem Durchschnitt von NRW mit ca. 28% (vgl. LSB NRW 1998). Die Sportvereine üben im dörflichen bzw. kleinstädtischen Umfeld des Hochsauerlandkreises neben rein sportlichen Funktionen auch soziale Funktionen aus (z.B. Geselligkeit, Strukturierung des dörflichen Lebens), die stärker ausgeprägt sind, als dies im großstädtischen Raum der Fall ist. Es besteht nicht die Notwendigkeit und es wird auch oft nicht das aktuelle Erfordernis gesehen, in dem Maße mit anderen Freizeitangeboten zu konkurrieren, wie es für die Vereine in großen Städten üblich ist.

So sind die Sportvereine im HSK weitgehend auf die traditionellen Sportarten (mit Fußball als beliebtester Sportart) konzentriert. Neue, nicht wettkampforientierte Sportarten, wie z.B. Aerobic, Gesundheitsangebote, Fitness, Inline-Skating, werden häufig dem Angebot der Volkshochschule bzw. kommerziellen Anbietern überlassen und finden in den Vereinen nicht oder nur sporadisch statt. Dadurch werden auch einzelne Kundenpotentiale (Frauen, Ältere) wenig ausgeschöpft. Zwischen Sportvereinen und anderen Anbietern von Sport und Freizeit, wie z.B. VHS, Fitnessclubs oder Campinganlagen gibt es kaum Kooperationen. Nur in Ausnahmefällen bestehen beispielsweise Absprachen zwischen der VHS und den Vereinen über die Nutzung von Sportstätten oder der Auswahl der Sportangebote.

Zur Zeit gibt es keine hauptamtlichen Mitarbeiter in der Geschäftsführung/Verwaltung der Sportvereine im HSK. Der mit ca. 2.400 Mitgliedern größte Sportverein im HSK plant die Einstellung einer hauptamtlichen Kraft für die Geschäftsführung. Einer kurzfristigen Realisierung stehen z.Zt. allerdings finanzielle Hindernisse im Wege.

Eine besondere Bedeutung der Sportvereine zeigt sich in der hohen Motivation der Mitglieder. Insgesamt ist die Bereitschaft der Vereinsmitglieder zur unentgeltlichen Leistung sehr stark ausgeprägt. Darüber hinaus ist es bei den Sportvereinen im HSK üblich, daß Übungsleiter auf jegliche finanzielle Entschädigung verzichten.

Vor dem Hintergrund einer zurückgehenden Motivation jüngerer Vereinsmitglieder zur Übernahme eines Ehrenamtes im Verein, wird ein Bedarf nach hauptamtlicher Unterstützung in einigen Vereinen zwar erkannt, jedoch von der Mehrzahl der Sportvereine aus finanziellen Gründen (noch) nicht als realisierbar eingeschätzt. Hierzu ist anzumerken, daß bei einer hinreichend hohen Mitgliederzahl eines Vereins die Einführung von Hauptamtlichkeit kein grundsätzliches finanzielles Problem darstellen muß. So reichte bei einer Mitgliederzahl von rund 2.000 Personen in einem Verein eine Erhöhung des monatli-

chen Mitgliedsbeitrags um 2,- DM aus, um eine hauptamtliche Kraft mit 4.000,- DM Gehalt monatlich zu finanzieren. Für diese hauptamtliche Kraft besteht die Möglichkeit, durch die Organisation von Kursangeboten zusätzliche Finanzierungsquellen für den Verein zu erschließen und damit mittel- und langfristig eine Selbstfinanzierung zu erreichen.

Die Entscheidung für oder gegen Hauptamtlichkeit sollte sich allerdings nicht alleine an finanziellen Überlegungen orientieren. Durch die Einstellung einer hauptamtlich tätigen Person bestehen bei vielen Vereinen generelle Bedenken über Auswirkungen auf Veränderungen in der Vereinskultur. Die Vereine befürchten, daß durch die Einstellung von Hauptamtlichen die Motivation vieler Mitglieder, sich für den Verein ehrenamtlich zu engagieren, untergraben wird. Gegenüber unentgeltlich tätigen Übungsleitern wird dabei besonders ein Vermittlungsproblem gesehen. In Sportvereinen, die mit der Einstellung hauptamtlichen Personals dem Trend zu höherer Professionalität folgen, kann sich, bei unzureichender Vermittlung der Gründe und Notwendigkeiten für diese Maßnahme, ein Rückzug der ehrenamtlich Tätigen einstellen, wodurch die ursprünglich positiven Effekte der Hauptamtlichkeit wieder aufgehoben werden.

4 Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Auf der Grundlage der durchgeführten Bestandsaufnahme konnte festgestellt werden, daß es im HSK bisher ungenutzte Beschäftigungs- und Qualifizierungspotentiale im Bereich Sport (und auch im Tourismus und der im Kulturbereich) gibt. Diese Potentiale in Sport und weiten Bereichen von Kultur oder Tourismus im HSK erschließen sich aber nicht automatisch. Dies bedarf vielmehr i.d.R. einer behutsamen, sukzessiven Hinführung und oft auch eines Umdenkens bei den Organisationen, ihren haupt- und ehrenamtlichen Führungskräften und den Mitgliedern der verschiedenen Organisationen in Sport, Tourismus und Kultur. Dabei ist u.a. ein intensiveres Denken und Handeln in den Kategorien einer Dienstleistungsgesellschaft zu fordern, ohne allerdings schablonenhaft und standardisiert zu werden und bewährte Traditionen (z.B. hohes ehrenamtliches Engagement) zu gefährden.

Etwa 15 Sportvereine im HSK stehen an der Schwelle zur Hauptamtlichkeit (mindestens 1.000 Mitglieder, Verwaltungsaufwand, Sportstättenunterhaltung u.ä.). Hier besteht schon heute ein bekundeter Bedarf, ohne daß dieser bisher allerdings beschäftigungswirksam geworden ist. Weitere Beschäftigungspotentiale sind mittel- und langfristig auch bei einigen mittelgroßen Vereinen gegeben. Zusätzlich gibt es Potentiale bei kommerziellen Anbietern und im Bereich des Gesundheitssports (z.B. Wellness-Hotels, Gesundheitszentren).

4.1 Qualifizierungsmaßnahme „Sport- und Freizeitassistent/in“

Die Realisierung der Beschäftigungspotentiale für den Bereich Organisation/Verwaltung/Management kann einerseits durch die Beschäftigung bereits qualifizierter Personen erfolgen, andererseits bietet es sich an, Qualifizierungsmaßnahmen im Hochsauerlandkreis einzurichten. Der Vorteil solcher Maßnahmen liegt zum einen darin, daß Personen in der räumlichen Nähe zur Sport- und Freizeitstruktur, in der sie später tätig sein sollen,

ausgebildet werden, zum anderen hat die Qualifizierung für im Kreis Ansässige den Vorteil, daß Personen für eine Ausbildung gewonnen werden, die mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut sind. Eine Qualifizierung zum/zur „Sport- und Freizeitassistenten/in“ im HSK wird als erfolgversprechende Ausbildung angesehen.

Das Ausbildungsziel dieser Qualifizierungsmaßnahme soll darin bestehen, die Absolventinnen und Absolventen zu befähigen, ehrenamtliche und/oder hauptamtliche Führungskräfte in den verschiedenen Organisationen von Sport, Tourismus und Kultur als kompetente Sachbearbeiter/in zu unterstützen und Entscheidungen vorzubereiten. Das spätere Einsatzfeld der Absolventinnen und Absolventen ist der Bereich Geschäftsführung, Management und Verwaltung. Als Zielgruppe der Qualifizierungsmaßnahme werden vorrangig Personen angesprochen, die die generelle Bereitschaft mitbringen, später auch eine eventuelle Teilzeittätigkeit zu übernehmen. Tätigkeiten dieser Art sind im Bereich Sport und Freizeit weit verbreitet und können als Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit genutzt werden. Die Qualifizierungsmaßnahme sollte sich daher insbesondere an Frauen richten, da diese eher bereit sind, Teilzeittätigkeiten zu übernehmen.

Die Qualifizierungsmaßnahme sollte keinen akademischen Anspruch haben, sondern einen dezidierten Praxisbezug schon während der Maßnahme realisieren. Die Teilnehmer/innen sollten daher einen erheblichen Zeitanteil während der Maßnahme in Sport- und Freizeitorganisationen als Praktikanten/innen verbringen. Solche könnten sein: Sportvereine, Fitnessstudios, Sportverwaltungen, Hotels, Golfclubs usw. Dies hat den Vorteil, daß sie in der Praxis relevante Problemstellungen und Lösungsroutinen kennenlernen, beurteilen können und auch lernen, Problemlösungen praxisnah zu erarbeiten.

Die Qualifizierungsmaßnahme sollte auch für Personen offenstehen, die nicht im HSK, sondern in angrenzenden Kreisen wohnen. Dies zum einen deswegen, um eine ausreichend große Anzahl von Personen für eine Teilnahme zu interessieren, zum anderen um eine genügend große Anzahl von Praktikumsstellen verfügbar zu haben. Schließlich stünde eine weiter gefasste räumliche Ausrichtung der Maßnahme im Einklang mit neuen Bestrebungen der touristischen Kooperation verschiedener Kreise unter der Dachmarke „Sauerland“.

Es ist davon auszugehen, daß gute Aussichten für die Absolventinnen und Absolventen der Maßnahme auf anschließende Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis bestehen. Hierauf verweisen z.B. die positiven Erfahrungen, die mit der Ausbildung zum/zur Sportmanager/in an der Europäischen Akademie des Sports in Velen gemacht wurden (vgl. EADS 1998).

Darüber hinaus ist von einem Angebotseffekt auszugehen: Organisationen aus Sport und Freizeit, die zwar einen Bedarf nach (zusätzlicher) hauptamtlicher Unterstützung haben, aber diesen bislang jedoch nicht umgesetzt haben (z.B. Sportvereine), können Teilnehmer/innen der vorgestellten Maßnahme im Rahmen von Praktika kennenlernen und dabei die Vorteile von Hauptamtlichkeit in ihren Organisationen direkt erfahren.

4.2 Beschäftigungsmaßnahme „Service-Pool für Sport und Freizeit“

Im Hinblick auf die zeitnahe Realisierung von Beschäftigungspotentialen im Sport (sowie im Tourismus und

der Kultur) erscheint die Einrichtung eines „Service-Pools für Sport und Freizeit“ im HSK angeraten.

Gründe für die Einrichtung eines Service-Pools: Um die Potentiale im Sport (sowie im Tourismus und in der Kultur) aufgreifen und nachhaltig für den HSK oder auch für die Region Sauerland insgesamt nutzen zu können, bedarf es einer personellen Aufrüstung. Die Einrichtung eines übergeordneten Service-Pools hätte u.a. den Vorteil, daß Bereiche, die ansonsten weitgehend getrennt voneinander existieren, zusammengeführt würden, zum anderen den Vorteil der wechselseitigen Befruchtung und drittens den Vorteil, daß weniger Personal und damit Finanzmittel absorbiert würden als bei verschiedenen Einzellösungen in einzelnen Beschäftigungsfeldern. Die Bewertung solcher möglichen Synergieeffekte hinsichtlich Sinnhaftigkeit und Machbarkeit müsste im Rahmen eines multilateralen Dialogs, an dem sich die Akteure aus Sport, Kultur und Tourismus im HSK beteiligen, geleistet werden.

Konzept: Der Service-Pool soll aus mehreren Mitarbeitern bestehen, die im Bereich Sport und Freizeit tätig werden. Die Mitarbeiter dieses Service-Pools besitzen bestimmte Kompetenzen und Qualifikationen. Sie agieren entweder mit ihren Angeboten auf selbstständiger/freiberuflicher Beschäftigungsbasis unter dem Dach der Service-Pool-Organisation (e.V., GmbH oder andere Unternehmensform) als Dienstleister am Markt oder sind Angestellte des Pools. Auf diesen Pool kann von verschiedenen Institutionen (u.a. Sportvereine, Verbände, Kultur- und Tourismuseinrichtungen, Hotels, Gastronomie) zurückgegriffen werden. Dies kann in der Form geschehen, daß einzelnen oder mehreren Pool-Mitarbeitern fest definierte Aufgaben/Arbeitsgebiete/Tätigkeiten nach Bedarf der Auftraggeber für einen bestimmten Zeitraum bzw. für bestimmte Maßnahmen und ohne langfristige Verpflichtung übertragen werden, wodurch der Auftraggeber von diesen Tätigkeiten entlastet wird.

Finanzierung: Nach einer Anschubfinanzierung von ca. 2 Jahren z.B. durch Kreisverwaltung/Arbeitsamt/Förderprogramme im Rahmen von Existenzgründungs- oder AB-Maßnahmen des Arbeitsamtes, sollte der Service-Pool sich selbst wirtschaftlich tragen können. Die in der Phase der Anschubfinanzierung erwirtschafteten Einnahmen des Service-Pools können zur Verringerung der Anlaufkosten der beteiligten Geldgeber oder im Sinne einer Rückstellung für die ohne externe Unterstützung zu bestreitenden Folgejahre verwendet werden. Eine finanzielle Beteiligung am Erfolg des Service-Pools könnte eine zusätzliche Motivation für die Mitarbeiter bieten.

5 Übertragbarkeit der Untersuchungsergebnisse

In Bezug auf die freiwilligen Organisationen in Sport (Sportvereine) und Kultur („Bünde“) im HSK bestätigt sich auch hier die große sozialintegrative Bedeutung, die diesen – durch Ehrenamtlichkeit geprägten – Selbsthilfeeinrichtungen in ländlich strukturierten Regionen zukommt. Was Außenstehenden mitunter als Modernisierungsdefizit erscheinen mag, wird in der Binnensicht als funktionierende Gemeinschaft erlebt. Sie ist in viel größerem Maße durch soziale Nähe geprägt, als dies in großstädtischen Räumen überhaupt möglich wäre. Gleichwohl offenbaren die ehrenamtlichen Strukturen die Grenzen ihrer Funktionsfähigkeit, unabhängig vom spezifischen regionalen Kontext, wenn bestimmte Bedingungen gegeben sind:

Freiwillige Organisationen, die eine kritische Größe erreicht haben und sich in speziellen Aktivitätsfeldern bewegen (z.B. Leistungssport), intensive Außenbeziehungen unterhalten (müssen), sich in relevantem Maße im ökonomischen Markt bewegen, stehen verstärkt vor der Notwendigkeit, ihre bisherigen Handlungsrationalitäten einer Überprüfung zu unterziehen. Einige dieser Organisationen werden in naher Zukunft ohne eine hauptamtliche Unterstützung ihrer Tätigkeiten nicht mehr auf dem gewohnten bzw. angestrebten Niveau agieren können.

Hinzu kommt, daß strategische Leistungspotentiale der freiwilligen Organisationen und z.T. auch der öffentlichen Verwaltungen im HSK aufgrund fehlenden bzw. überlasteten Personals vielfach durch Alltagsroutinen nicht hinreichend genutzt werden können. Dies führt u.a. dazu, daß die Potentiale in der Region (z.B. im kulturellen Bereich) nicht in der Form (nach innen und außen sichtbar) entwickelt werden, wie dies möglich wäre. Diese Feststellung trifft auch auf andere Regionen zu.

Die vorgeschlagenen Qualifizierungsmaßnahmen und der Vorschlag der Einrichtung eines „Service-Pools für Sport und Freizeit“ können einen Weg darstellen, nicht nur Beschäftigungsmöglichkeiten zu entwickeln, sondern auch in sozial- und kulturverträglicher Weise der Sport- und Freizeitentwicklung im HSK nachhaltig wirkende Impulse zu vermitteln. Diese Vorschläge lassen sich auch auf andere Kreise und ebenfalls auf großstädtische Räume übertragen.

Literatur

- ARBEITSAMT MESCHEDI (Hrsg.): Strukturbericht – Der Arbeitsamtsbezirk Meschede. Meschede 1997
- EADS (EUROPÄISCHE AKADEMIE DES SPORTS): Erfahrungsbericht über die Sportmanagement-Ausbildung vom 10.03.1997-31.01.1998. Velen 1998
- HORCH, H.-D./HEYDEL, J./SCHÜTTE, N.: Der Wandel der öffentlichen Sportverwaltung und Berufsfeldanalyse von öffentlichen Sportmanagern. (Projekt-Zwischenbericht). Köln 1999
- LSB NW (LANDESPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN): Bestandserhebung: Statistik B Zahlen 1998. Duisburg 1998
- TOKARSKI, W.: Freizeit. NRW-Lexikon. Opladen 1999

Prof. Dr. Hans-Dieter HORCH
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Deutsche Sporthochschule Köln
50927 Köln

Prof. Dr. Walter TOKARSKI
Institut für Freizeitwissenschaft
Deutsche Sporthochschule Köln
50927 Köln

Raphael BECKMANN
Rolf MEIER
Kurt SOMBERT
Projektmitarbeiter

Anzeige

Neuerscheinung in der dvs-Schriftenreihe

ILSE HARTMANN-TEWS (Hrsg.)

Professionalisierung und Sport.

Tagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 10.-12.6.1998 in Velen.
(Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, 106).
Hamburg: Czwalina 1999. 184 Seiten. ISBN 3-88020-344-X.
40,00 DM. (dvs-Mitglieder erhalten 25% Rabatt auf den Ladenpreis)

Der Begriff Professionalisierung ist nicht nur im Sport, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen und der Wissenschaft ein schillernder Begriff. Ziel der Tagung der Sektion Sportsoziologie der dvs 1998 in Velen war, neue Einsichten zu offenen Fragen oder latenten Problemen der Professionalisierungstendenzen im Sport zu erhalten. Die 11 Beiträge dieses Bandes beziehen sich in erster Linie auf Fragen der Etablierung von Berufsrollen und deren Professionalisierbarkeit und rekurrieren hierbei auf verschiedene Handlungssysteme – wie das Gesundheitssystem, Sportverbände, Sportvereine und Olympiastützpunkte – sowie aus historischer Perspektive auf das Spannungsfeld von Amateur vs. Professional. Die mit ihnen zugrundegelegten theoretischen Konzepte reichen von der Tradition des strukturfunktionalistischen Ansatzes, der 'professions' von anderen Berufen (den 'occupations') abgrenzt, bis hin zu Facetten des Dritte-Sektor-Ansatzes, und dessen Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Rationalitäten von Ehrenamt und Hauptamt, d.h. freiwilliger sowie vorwiegend unbezahlter Tätigkeit und bezahlter beruflicher Arbeit. Die Bandbreite unterschiedlicher Fragestellungen und Perspektiven in diesem Berichtsband verdeutlicht die Aufgabe der Soziologie, sich in ihren Diskussionen mit der Diffusität der sportpolitischen Verwendung des Professionalisierungsbegriffs auseinanderzusetzen und eine Begrifflichkeit zu entwickeln, die wissenschaftliche und praktische Relevanz reflektiert.

Mit Beiträgen von Sebastian BRAUN, Klaus CACHAY/Ansgar THIEL, Eike EMRICH/Werner PITSCH, Ilse HARTMANN-TEWS, Friedhelm KREIB, Siegfried LAMNEK, Karl LENNARTZ, Gertrud PFISTER, Norbert SCHÜTTE, Michel VERHOEVEN/Paul DE KNOP et al. u.a.

Die Herausgeberin Ilse HARTMANN-TEWS ist Professorin am Institut für Sportsoziologie der Deutschen Sporthochschule Köln und Leiterin des Arbeitsbereichs Geschlechterforschung.

Richten Sie Ihre Bestellung an die: dvs-Geschäftsstelle · Postfach 73 02 29 · 22122 Hamburg · Fax: (040) 67941213.

