

ROLAND NAUL/JÜRGEN RODERMUND

# Arbeitsbeschaffungs- maßnahmen für Sportlehrer — Chance oder Sackgasse?

## 1. Einleitung

Die Arbeitsmarktsituation für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge in der Bundesrepublik Deutschland ist prekär. Die damit einhergehenden Probleme sind zwar weitgehend bekannt, als Problemstellungen für die sportwissenschaftliche Forschung sind sie dagegen noch wenig beachtet worden. Der Reformeifer einiger bundesdeutscher Hochschulinstitute führte in den 80er Jahren dazu, neue Ausbildungsgänge oder Zusatzstudienangebote für Sportstudenten einzurichten. Dieser Trend darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die antizipierten Berufsfelder sich noch nicht etabliert haben und manche Kalkulation für gedachte Beschäftigungschancen nicht aufgegangen ist. Rückblickend betrachtet haben einige neue Studienordnungen und Abschlüsse (siehe zusammenfassend: HAAG/HEINEMANN 1987, 308) zuweilen mehr der personellen Absicherung des jeweiligen Hochschulinstitutes gedient (vgl. zur Kritik dazu: SCHULZ 1983, 241; KURZ 1987, 15), als daß sie tatsächlich dem Absolventen eine außerschulische Beschäftigungsmöglichkeit eröffnet haben.

In der Zwischenzeit gibt es erste Anhaltspunkte, wie hoch z. B. der (benötigte?) Anteil der hauptamtlichen Mitarbeiter auf allen Ebenen des Deutschen Sportbundes (vgl. TROSIEN 1984) oder wie hoch die Verbleibquote von Sportlehrern in außerschulischen Berufsfeldern ist (vgl. HEINEMANN/SCHUBERT 1989, 77). Wie aussichtsreich jedoch die für den außerschulischen Sportbereich reklamierten zukünftigen Berufsfelder, z. B. im Bereich des Sportjournalismus, in Verein und Verband, im Bereich Sport und Gesundheit, Sport und Wirtschaft, Freizeit und Sport (s. HEIM/LICHTENAUER 1987) wirklich sind, bzw. wie sich diese Bereiche weiterentwickeln werden, ist bei der momentanen Forschungslage nicht befriedigend einzuschätzen. Zu stark ist oft die Vermutung von wohlgemeintem Wunsdenken, realistischer Feldanalyse und kalkulierbarer Prognose. Ebensowenig gesichert sind aber auch die Konturen für die verschiedenen außerschulischen Tätigkeitsprofile und möglichen Berufsbilder für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge. Welche Tätigkeiten Sportlehrer im außerschulischen Sportbereich wirklich verrichten,

welche Qualifikationen sie tatsächlich für ihr Handeln brauchen, ob sie ihre Arbeit überhaupt als eine langfristige Alternative – etwa zum Schuldienst – sehen und in ihrem neuen Tätigkeitsbereich wenigstens mittelfristig eine berufliche Verbleibchance haben werden, darüber ist sicherlich schon nachgedacht, aber noch wenig Material zusammengetragen worden.

Zumeist – oder fast ausschließlich – beginnen Arbeitsverhältnisse im außerschulischen Sport im Rahmen von sog. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Diese ABM sind weder für den Sport „erfunden“ worden, noch sind sie ihrer Art nach besonders neu. Der Begriff existiert zwar erst seit 1969, jedoch gibt es seit 1918 staatliche Reglements zur Arbeitsbeschaffung, die in der Folgezeit „produktive“ oder „wertschaffende Erwerbslosenfürsorge“ genannt wurden (vgl. SPITZNAGEL 1979, 10 ff.).

Ziel von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen war und ist es, Arbeitslose in den Erwerbsprozeß wieder einzuliedern. Für die Zulassung von solchen Maßnahmen müssen die zu verrichtenden Tätigkeiten im öffentlichen Interesse liegen und es sollen solche Arbeiten geleistet werden, die sonst nicht oder nur zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. ABM werden dann verstärkt gefördert, wenn durch sie Dauerarbeitsplätze geschaffen oder gesichert werden. Sie haben den Charakter einer *Kann-*Maßnahme und werden aus Geldern der Arbeitslosenversicherung finanziert. In der Regel ist eine ABM auf ein Jahr befristet; eine Verlängerung um ein weiteres Jahr ist möglich und wird oft gewährt. Einer dreijährigen Förderung wird jedoch nur dann stattgegeben, wenn der Anstellungsträger sich verpflichtet, den Arbeitnehmer danach unbefristet zu übernehmen.

Interessant ist, daß die Arbeitsverwaltung (Arbeitsamt) selbst nicht als Anstellungsträger auftritt, sondern öffentlichen oder privaten Arbeitgebern bzw. Institutionen Gelder zur Anstellung gewährt. Damit wird z. B. für einen kleinen (weniger als 300 Mitglieder) oder mittelgroßen Sportverein (300 bis 1000 Mitglieder; Einteilung nach TIMM 1979, 38) überhaupt erst die Möglichkeit geschaffen, einen Sportlehrer hauptamtlich einzustellen.

Es gibt Anzeichen dafür – gemessen an anderen Berufsgruppen –, daß für Sportlehrer deswegen so überproportional häufig ABM seitens der Arbeitsverwaltung bewilligt werden – ANDERS/TROSIEN (1988, 10) sprechen von ca. 3000 Stellen bundesweit –, weil plausibel gemacht werden konnte, daß ein nicht unerheblicher Teil der Sportlehrer danach in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen werden könnte.

Für die Region Essen/Ruhrgebiet kommt hinzu, daß aus Gründen einer relativ hohen Arbeitslosenquote gezielt ABM und andere Maßnahmen eingesetzt werden, nicht nur für den Sport.

Die aufgeworfenen Fragen sollen anhand einer kleinen, regional begrenzten Stichprobe (Stadtgebiet Essen) untersucht werden. Neben einer reinen Beschreibung der außerschulischen Tätigkeitsfelder im Breiten- und Freizeitsport und den bisher besetzten „Beschäftigungsnischen“ sollen folgende Fragen überprüft werden:

- Welche Tätigkeitsbereiche im außerschulischen Breiten- und Freizeitsport haben sich für die Sportlehrer regional in der Zwischenzeit stabilisiert?

- Wie sieht der Anteil und der Tätigkeitsbereich von Sportlehrern im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aus?
- Wie sehen die Berufswegeweise von Sportlehrern aus, die im außerschulischen Breiten- und Freizeitsport tätig sind?
- Welche subjektiven Bedeutungen und welchen persönlichen Stellenwert haben diese Tätigkeiten für die „Verberuflichung“ der Sportlehrer?

Bei unserer Untersuchung handelt es sich also nicht um eine demographisch-repräsentative Verbleibuntersuchung von (ABM-)Sportfachkräften, wie sie erst kürzlich von HEINEMANN/SCHUBERT für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge vorgelegt worden ist. Wir untersuchen auch nicht vorrangig, welche sportwissenschaftlichen Studienqualifikationen oder sonstigen Qualifikationen sich für eine außerschulische berufliche Tätigkeit im Sport oder in einem anderen Berufsfeld auszahlen (vgl. HEINEMANN/SCHUBERT 1989, 71). Es geht in unserer Regionalstudie nur um die Erfassung aller Essener Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge innerhalb des außerschulischen Berufsfeldes Sport. Damit berücksichtigen wir nur einen kleinen Ausschnitt der außerschulischen Berufsfelder von Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge (vgl. HEINEMANN/SCHUBERT 1989, 77), allerdings meinen wir, daß gerade Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im außerschulischen Berufsfeld Sport nach den quantitativen Daten der Heinemann/Schubert-Studie einen großen Anteil darstellen, weil sie die am häufigsten genannten Kriterien erfüllen: Keine feste Anstellung, befristeter Arbeitsvertrag, in der Regel bis zu einem Jahr, Vollzeitstelle (s. Übersicht 2 bei HEINEMANN/SCHUBERT).

Die Studie erfaßt die Verteilung der AB-Maßnahmen in den verschiedenen außerschulischen Sportbereichen des Breiten- und Freizeitsports in der Stadt Essen und berücksichtigt in dieser Gesamtpopulation (ca. 100) eine Stichprobe von 10 Sportlehrerinnen/lehrern, deren beruflicher Werdegang über den Zeitraum ihrer AB-Maßnahmen von 1 bis 2 Jahren untersucht wird. Als Untersuchungsmethode wurde das „fokussierte Interview“ (HRON 1982, 119) gewählt, das innerhalb dieses Beschäftigungszeitraumes zu verschiedenen Befragungzeitpunkten insgesamt viermal durchgeführt wird. Die hier mitgeteilten Ergebnisse stammen aus der Pilotphase des Projektes (April bis Oktober 1988).

## 2. Untersuchungsdesign

Ausgehend von den genannten Fragestellungen umfaßt der verwendete Leitfaden für die fokussierten Interviews (vgl. zusammenfassend: HRON 1982, 128 ff.) folgende Kategorien:

- Arbeitgeber und Arbeitsplatzstruktur.
- Anforderungen und Wünsche des Arbeitgebers sowie Regelungen über das Anstellungsverhältnis.
- Biographie, Qualifikationsprofil und Sportkarriere des Sportlehrers.

- Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und den Tätigkeitsmerkmalen der AB-Maßnahme.
- Einschätzung der beruflichen Zukunft.
- Finanzierungsmodell der AB-Maßnahme und mögliche Anschlußbeschäftigung.

In der Pilotphase wurden zunächst 10 Sport- und Gymnastiklehrer(innen) mit einem Fragenkatalog zu diesen Kategorien interviewt.

Bei diesem Personenkreis handelt es sich um 5 Sportlehrer im Bereich des Essener Stadtverbundes, von denen 3 auf ABM-Basis arbeiten und nur einer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat. Ein weiterer Sportlehrer war ABM-Angestellter und ist heute in einem anderen, nicht-sportiven Bereich tätig.

2 Gymnastiklehrerinnen (1 unbefristete Stelle, 1 ABM-Stelle) sind ebenfalls im Bereich des Essener Stadtverbundes tätig.

Ein weiterer Sportlehrer ist in einer Außenstelle des Bildungswerkes des Landessportverbundes NRW fest angestellt worden.

Schließlich arbeiten zwei Sportlehrer der Untersuchungsgruppe auf ABM-Basis in Essener Sportvereinen, deren Mitgliederzahl einem Großverein entspricht (1400 bzw. 2200 Mitglieder).

Nach Abschluß der Pilotphase, über die hier berichtet wird, sind weitere Sportlehrer aus anderen Tätigkeitsbereichen des außerschulischen Freizeit- und Breitensports für die Hauptphase berücksichtigt worden.

Nach der ersten Interview-Runde werden in regelmäßigen Abständen die Interviews mit den Personen wiederholt. Im Idealfall findet die erste Befragung zu Beginn einer AB-Maßnahme statt, zwei weitere Interviews nach 6- bis 8monatiger Tätigkeit und ein viertes, abschließendes Interview gegen Ende einer auf 2 Jahre (= 2 x 1 Jahr) befristeten AB-Maßnahme. Bei den unbefristet angestellten Sportlehrern wird der gleiche Zeitrhythmus gewählt. Zu Beginn unserer Pilotphase waren aber die 10 Sportlehrer bereits unterschiedlich lange in ihrer AB-Maßnahme beschäftigt, bzw. hatten diese bereits beendet, so daß hier ein zeitlich differenziertes Einschätzungsverhalten vorliegt, bedingt durch die jeweilige Dauer der Beschäftigung. Alle weiteren Sportlehrer, deren AB-Maßnahme nach der Pilotstudie angelaufen ist und die Untersuchungsgruppe der Pilotstudie ergänzen, werden in dem beschriebenen Zeitakt befragt.

Von einer statistischen Repräsentativität kann weder in der Pilotstudie noch in der erweiterten Stichprobe für die Hauptuntersuchung ausgegangen werden. Das hat mehrere Gründe.

Einmal existieren landes- oder bundesweit keine verläßlichen Angaben, nach denen die Anzahl der ABM-Beschäftigten in den verschiedenen Bereichen des Freizeit- und Breitensports hätten aufgeschlüsselt werden können. Außerdem wird von seiten der Arbeitsämter bei Rückfragen oft die mangelnde statistische Differenzierbarkeit von Sport- und anderen Fachlehrern genannt, und es wird auf Aspekte des Datenschutzes hingewiesen. ANDERS/TROSJEN (1988, 10) schätzen die Anzahl der AB-Stellen im Sport bundesweit auf insgesamt 3000.

In der Stadt Essen (rd. 620.000 Einwohner) gibt es bereits seit über 8 Jahren AB-Maßnahmen für Sportlehrer.

Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die vielfältigen Aktivitäten des Stadtverbundes (SSB). Nach Angaben des Stadtverbundes Essen gibt es neben 7 hauptamtlichen Mitarbeiterstellen, 54 ABM-Beschäftigte (1988), von denen die überwiegende Mehrheit Sportlehrer sind (siehe Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 24. 5. 1988). Die Anzahl der in Essener Sportvereinen tätigen ABM-Sportlehrer kann nach eigenen Recherchen also ebenso hoch eingeschätzt werden, so daß allein im Stadtgebiet von Essen über 100 ABM-Beschäftigte im außerschulischen Freizeit- und Breitensport z. Z. tätig sind. Wenn die Angaben von Anders/Trosjen stimmen, dann scheint in Essen die Beschäftigung von Sportlehrern auf ABM-Basis im außerschulischen Sportbereich – in Relation zu den üblichen demographischen Daten – überrepräsentiert zu sein. Insofern könnte das Stadtgebiet Essen für diese Studie ein günstiger Standort sein, um die Strukturbreite der vielen AB-Maßnahmen im außerschulischen Sportbereich zu analysieren sowie den Verlauf der verschiedenen Anstellungsverhältnisse zu überprüfen. Wir vermuten, daß trotz der vorhandenen Schwierigkeiten, statistisch repräsentative Aussagen über AB-Maßnahmen im außerschulischen Sportbereich treffen zu können, wir hier gleichwohl eine gewisse **strukturelle** Repräsentativität von AB-Projekten im außerschulischen Freizeit- und Breitensport vorfinden, so daß es möglich sein wird, über Erfolg und Scheitern in einem Längsschnitt verallgemeinerungsfähige Aussagen treffen zu können. Dabei geht es vor allem um zentrale Kriterien und Mechanismen, die den positiven bzw. negativen Verlauf solcher AB-Maßnahmen im Sport wahrscheinlich steuern und deshalb insgesamt Beachtung verdienen.

Für die unterstellte strukturelle Repräsentativität spricht, daß in Essen Sportlehrer in AB-Projekten eingestellt worden sind, die es auch landesweit als Förderungsprojekte des Kultusministeriums bzw. des Landessportverbundes gibt: „Aktionsprogramm Breitensport“, „Sport und Gesundheit“, „Sport für ausländische Mitbürger“, „Sport für Schichtarbeiter“, „Sportförderunterricht“ usw. Auch die verschiedenen Arbeitgeber dieser Sportlehrer repräsentieren eine Bandbreite, die typisch sein dürfte: Außenstelle des Bildungswerkes des Landessportverbundes, Stadtverbund, Sportvereine mit einem sehr differenzierten Angebot an Sportarten, Sportfachverbände, Allgemeine Ortskrankenkasse.

### 3. Zwischenergebnisse

#### 3.1. Arbeitsplatzstruktur, Tätigkeitsmerkmale und Klientel

Die Interview-Auswertung der Pilotstudie hat ergeben, daß eine Differenzierung nach ABM-Projekten oder Arbeitgebern weder thematisch noch inhaltlich sinnvoll ist. So war z. B. bei fast allen Sportlehrertätigkeiten als „roter Faden“ die Gesundheitsvorsorge zu erkennen, trotz der verschiedenen Pro-

jektamen. Dagegen gab es recht unterschiedliche Arbeitsplatzbeschreibungen und räumlich-materielle Voraussetzungen für die Tätigkeiten.

Den verschiedenen Tätigkeitsmerkmalen ist wiederum gemeinsam, daß sie z. T. die von Kultusministerium und Landessportbund vorgegebenen Empfehlungen aufnehmen, aber auch teilweise davon abweichen, weil das Programm von den Sportlehrern selbst entwickelt worden ist. Alle angebotenen Kursprogramme der Interviewten hatten – mit Ausnahme der 2 Sportlehrer, die im Sportverein engagiert sind – eine weitere Gemeinsamkeit: Sie sind nicht auf Sportarten oder einen Kanon von Sportarten konzentriert.

Als jeweils dominierende Tätigkeitsmerkmale können vier „Branchen“ im außerschulischen Freizeit- und Breitensport identifiziert werden:

#### 1. Verwaltung von Sportstätten

Aus kommunaler Trägerschaft wurden vom SSB einzelne Sportstätten übernommen. Die organisatorische Planung der Sportangebote, die personelle Einplanung von Honorarkräften (Übungsleiter) sowie die Einpassung noch selbst anzubietender Sportstunden in diesen Gesamtorganisationsplan charakterisieren diesen Tätigkeitsbereich. Als Klientel überwiegen Erwachsene, vor allem Frauen im Alter von 25 bis 45 Jahren (vgl. dazu: JÜTTING 1988, Teil 1, 23). Das Bewegungsangebot umfaßt Gymnastik, Fitnesstraining, Entspannungsübungen, Jazzdance, Mutter-Kind-Turnen, Wirbelsäulengymnastik u. ä. m.

#### 2. Planung und Leitung von Bewegungsangeboten

Als Klientel dominieren Erwachsene, wiederum Frauen im Altersbereich zwischen 25 und 45 Jahren. Die Bewegungsangebote entsprechen dem zuvor genannten Katalog (Branche 1).

#### 3. Sportförderunterricht

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Schulen wird ein außerschulisches Sportförderprogramm (in der Trägerschaft des Stadtsportbundes) angeboten, um motorische und koordinative Schwächen und Defizite bei Kindern und Jugendlichen durch besondere Kurs-Veranstaltungen auszugleichen bzw. zu beheben. Solche Unterrichtsangebote schließen auch die Fort- und Weiterbildung der verbeamteten Schulsportlehrer aus den einzelnen Schulen mit ein.

#### 4. Sportarten lehren und trainieren

In den Sportvereinen werden Anfängerkurse z. B. für Schwimmen, Volleyball, Kinderturnen angeboten. Kinder, Jugendliche und Erwachsene, differenziert nach Altersgruppen, nehmen an diesen Veranstaltungen teil. Daneben werden auch „Schnupperkurse“ und andere werbewirksame Angebote besonders für Kinder und Jugendliche angeboten, um neue Mitglieder für die Jugendmannschaften des Vereins zu gewinnen bzw. die Jugendarbeit sportlich zu intensivieren (z. B. Aufbau einer Mädchen-Fußballmannschaft als Unterbau für die Damenmannschaft, Trainingsgemeinschaft für Leichtathletik usw.). Dabei konnten sogar innerhalb einer zweijährigen AB-Maßnahme eine neue Trainingsgemeinschaft im Verein aufgebaut und respektable Erfolge im Wettkampfsport erreicht werden.

Ein Vergleich dieser vier Branchen im außerschulischen Freizeit- und Breitensport zeigt, daß lediglich Branche 4 – Sportarten lehren und trainieren – in ihrem Tätigkeitsprofil Überschneidungen mit dem einschlägigen Qualifikationsprofil von Sportlehrern zeigt. Es überwiegen aber deutlich Tätigkeitsmerkmale, was Klientel (Erwachsene, Senioren), Anforderungen an Kenntnisse und Fertigkeiten (kein klassischer Kanon der Schulsportarten; Organisation, Verwaltung, Management etc.) anbetrifft, die nicht zu dem üblichen Qualifikationsprofil einer Sportlehrausbildung zählen.

#### 3.2. Qualifikationen und Kompetenzen

Acht der zehn Befragten haben ein Zweitfach studiert und ihr Referendariat mit dem 2. Staatsexamen erfolgreich abgeschlossen. Die Kenntnisnahme und schließliche Gewißheit einer drohenden Arbeitslosigkeit fallen zeitlich in die Phase des Referendariats. Erst im Referendariat haben sich die meisten Befragten aktiv um eine anschließende Beschäftigungsmöglichkeit bemüht – aber immer im Bereich des Sports! Was Zusatzqualifikationen anbetrifft, so zeigt sich ein heterogenes Bild. Im Studium sind einige Studenten persönlichen Neigungen nachgegangen und haben Schwerpunkte gesetzt, die von ihnen heute für die Tätigkeiten im außerschulischen Sport als vorteilhaft eingeschätzt werden. Diese Einschätzung bezieht sich vor allem auf sportpraktische Erfahrungen, aber zum Teil auch auf sportwissenschaftliche Theorieanteile, wie z. B. Physiologie oder Anatomie, die bei gesundheitsorientierten Sportkursen wie Wirbelsäulengymnastik, Sportförderunterricht u. ä. m. von Nutzen sind. Hier zeigt sich für den gesundheitlich-medizinischen Bereich eine Parallele zu den Beurteilungen der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge, die HEINEMANN/SCHUBERT (1989, 89) befragt haben. Ein anderer Teil der befragten Sportlehrer hat sportpraktische Erfahrungen neben dem Studium gesammelt, z. B. als Surfler oder durch Tätigkeiten in einem kommerziellen Sportstudio oder als Honorarkraft vor dem Antritt der AB-Stelle.

Auf Mängel angesprochen, die ihr Sportstudium im Hinblick auf die heutigen Tätigkeiten in den AB-Projekten hatte, wurden folgende Punkte genannt:

- Generell würde ein Lehramtsstudium nur am Rande auf außerschulische Tätigkeitsfelder im Sport vorbereiten.
- Das Sportstudium war zu wenig auf typische Freizeitsportarten und vor allem neue Sportarten und ihre Vermittlung ausgerichtet.
- Die Adressatengruppe im Sportstudium wie im Referendariat, für die theoretische Ausbildung wie für praktischen Lehrveranstaltungen, waren ausschließlich Schüler. Könnenstand, Motivation und Lernpotential von Erwachsenen, die zum großen Teil das Klientel in den AB-Projekten ausmachen, müssen durch eigene praktische Erfahrungen im Umgang mit diesen Erwachsenen erst erkundet werden.
- Vielfältige Formen der sportlichen Eigenrealisation, wie sie durch die Gruppe der Erwachsenen und Zielsetzungen der einzelnen Sportprogramme vorgegeben sind, fehlen im eigenen Erfahrungsschatz.

– Im Hinblick auf Tätigkeiten in den Branchen 1 und 2 fehlen grundlegende Kenntnisse über den Aufbau und die Struktur von Sportorganisationen, Kenntnisse über Organisation, Verwaltung und Management.

In Anbetracht dieser Einschätzung des eigenen Qualifikationsprofils für die Tätigkeiten im außerschulischen Freizeit- und Breitensport und unter Einbeziehung der genannten Kritikpunkte ist es dann nicht verwunderlich, wenn HEINEMANN/SCHUBERT in ihrer Studie zu dem Ergebnis kommen, daß nur etwa 33% der Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge, die anschließend im Berufsfeld „Sport“ verbleiben, ihre sportwissenschaftliche Ausbildung als wichtiges Einstellungskriterium nennen und anstelle dessen als entscheidendes Kriterium „praktische Erfahrungen hervorheben (vgl. HEINEMANN/SCHUBERT 1989, 85, Tab. 1).

### 3.3. Arbeitszufriedenheit und berufliche Zukunft

Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit ist ein Faktor, der Berücksichtigung finden sollte, wenn es um die Beschreibung und Analyse neuartiger Arbeitsplätze geht. BAUR berichtet, daß Studienanfänger im Fach Sport die Kriterien „abwechslungsreiche Tätigkeit“ und „Menschen helfen“ für ihre berufliche Tätigkeit am höchsten bewerten (BAUR 1981, 130). Damit, so BAUR weiter, entsprechen sie generell den beruflichen Bewertungskriterien angehender Lehrer – wir können hinzufügen: den Bewertungskriterien von Menschen in pädagogisch-sozialen Berufen.

Welche Ansprüche, Wünsche und Erwartungen stellen nun examinierte Sportlehrer an ihren außerschulischen Arbeitsplatz; insbesondere wenn man berücksichtigt, daß es ihr ursprünglicher Wunsch war, in der Schule zu arbeiten? Wie bewerten sie vor dem Hintergrund ihrer Ansprüche die Situation an ihrem Arbeitsplatz (vgl. HABICH 1984, 45)?

Empirisch belegt unterscheidet man allgemein nach instrumentellen und intrinsischen Orientierungen bei der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes. Verdienstmöglichkeit und Arbeitsplatzsicherheit z. B. sind zwei typische instrumentelle Orientierungen; Abwechslung und Selbstgestaltung sind zwei typische intrinsische Orientierungen (s. HABICH 1984, 51). Es ist plausibel, daß zwischen den je persönlichen Wünschen und Anforderungen an den Arbeitsplatz sowie der dort vorgefundenen Realität Differenzen bestehen. Tendenziell ist diese Differenz mit der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit verbunden: je größer die wahrgenommene Differenz zwischen Anspruch und Realität des Arbeitsplatzes ist, um so größere Unzufriedenheit ist mit der eigenen Arbeit zu erwarten.

Insgesamt sind u. W. keine Ergebnisse bekannt, die einen Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit mit dem Verweilen oder Nicht-Verweilen am derzeitigen Arbeitsplatz dokumentieren. Für unsere Personengruppe ist jedoch zu erwarten, daß für die Entscheidung, ob man den derzeitigen außerschulischen Arbeitsplatz beibehalten will oder nicht, Zufriedenheit mit der Arbeit von einiger Bedeutung ist – immer vorausgesetzt, das Finanzierungsproblem ist gelöst. Wenn nämlich die Entscheidung für einen Sportlehrer ansteht, sich

entweder mittel- bzw. langfristig im außerschulischen Sport hauptberuflich zu engagieren oder aber angesichts sich verbessernder Chancen auf dem schulischen Arbeitsmarkt doch lieber in den Schuldienst zu gehen, dann gewinnt die Zufriedenheit mit der Arbeit – instrumentell wie intrinsisch – an Bedeutung.

Zwei Umstände müssen beachtet werden, wenn Sportlehrer in außerschulischen Tätigkeitsfeldern nach ihrer Arbeitszufriedenheit befragt werden. Aufgrund der relativen Neuartigkeit der Beschäftigungsfelder sind schlechte „Infrastrukturen“ am Arbeitsplatz anzutreffen, die eine Bewertung der Arbeitszufriedenheit objektiv beeinträchtigen. Weiterhin müssen zwei Gruppen unterschieden werden: Sportlehrer, die auf ABM-Basis tätig sind und bereits Kenntnis oder Gewißheit haben, daß sie nach Ablauf der zwei Jahre nicht übernommen werden; Sportlehrer, die entweder schon in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen oder eine entsprechende Übernahmegarantie nach der AB-Zeit erhalten haben. Dieser Unterschied zwischen den Personengruppen ist vor allem dann bedeutsam, wenn über die intrinsische Motivation und Zufriedenheit hinaus nach Faktoren der instrumentellen Zufriedenheit (HABICH 1984, 57 ff.), wie Einkommenssicherung und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, gefragt wird.

Zur intrinsischen Arbeitsmotivation, losgelöst vom monetären Aspekt und der Arbeitsplatzsicherheit, geben alle Befragten an, ein interessantes, vielschichtiges neues Tätigkeitsfeld auszufüllen. Das ist um so bemerkenswerter, als – außer den beiden Gymnastiklehrerinnen – alle Sportlehrer Erfahrungen mit dem Lehrberuf (Referendariat) haben. An diesem Beruf bzw. den subjektiv vorliegenden Erfahrungen aus dem Unterricht während der Referendariatzeit messen und vergleichen die Sportlehrer ihre neuen außerschulischen Tätigkeiten. Das Referendariat hat ganz offensichtlich bei vielen Sportlehrern eine Relativierung der Attraktivität dieses Berufes herbeigeführt. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung, daß es im Lehrberuf – anders als die Vorstellung noch im Studium war – Reglementierungen, Handlungszwänge und „Routineneverfahren“ gibt, wird die neue Tätigkeit im außerschulischen Sport demgegenüber sogar positiver eingeschätzt. Das gilt besonders für die Branchen 1 (Sportstätten verwalten) und 3 (Sportförderunterricht).

Zur extrinsischen Arbeitszufriedenheit lassen sich sinnvolle Aussagen nur dann machen, wenn „Sicherheit“ und „Unsicherheit“ im Anstellungsverhältnis berücksichtigt werden. Hier gibt es einen hohen Zusammenhang mit der subjektiven Einschätzung der intrinsischen Arbeitszufriedenheit: durchgängig haben wir festgestellt, daß die Ansprüche an den Sinngehalt der jeweiligen Tätigkeit Vorrang vor der Vergütung haben, sofern ein finanzielles Auskommen für den privaten Lebenshaushalt möglich ist. Der Sinngehalt wird häufig mit dem der Arbeit als Schulsportlehrer verglichen und subjektiv als befriedigender empfunden. Auf eine vereinfachte Formel gebracht kann gesagt werden: zugunsten einer subjektiv sinnvoll erlebten Arbeit werden die Ansprüche an die Vergütung gesenkt. Selbst eine Teilzeitarbeit wird bei einer etwas schlechteren Vergütung noch als befriedigend empfunden, sofern diese Teilzeitarbeit nach der ABM-Zeit fortgesetzt werden kann bzw. Aussicht auf eine

Verlängerung besteht. Dieses „Aufwiegen“ einer geringen Teilzeitarbeit oder einer schlechteren Bezahlung hat freilich Grenzen, nämlich dann, wenn das Auskommen für den privaten Lebenshaushalt nicht mehr oder nur noch bedingt gewährleistet ist.

Inwieweit die Personen eine Teilzeitarbeit bzw. eine schlechtere Bezahlung akzeptieren, um in dem neuen Berufsfeld nach der zweijährigen AB-Maßnahme verbleiben zu können, ist von der privaten, sozialen Absicherung des jeweiligen Sportlehrers abhängig. Ob ein Sportlehrer verheiratet ist, Kinder hat, durch seinen Partner abgesichert ist oder nicht, das sind entscheidende Kriterien. Eine solche „private Absicherung“ durch einen Partner ist eine ganz entscheidende Voraussetzung für den eventuellen Verbleib im neuen Tätigkeitsfeld, insbesondere bei geringerer Bezahlung. Als Beispiel: Ein verheirateter Sportlehrer mit zwei Kindern wird, wenn der Partner nicht berufstätig ist, das Angebot einer 30-Stunden-Stelle nach BAT IV b ausschlagen müssen, weil seine Einkünfte den privaten Lebenshaushalt und den seiner Familie im Anschluß an die AB-Maßnahme nicht gewährleisten können. In diesem Zusammenhang spielt die Finanzierung der zukünftigen Tätigkeit (vgl. Kap. 3.4.) eine besondere Rolle. Oft entscheidet nicht die Qualifikation der Person, sondern der Personalkostenfaktor über eine unbefristete Übernahme nach der AB-Maßnahme. Ein lediger Sportlehrer „kostet“ den Arbeitgeber weniger als ein verheirateter Kollege mit Kindern, und eine Gymnastiklehrerin ist wiederum „billiger“ einzustellen als eine Sportlehrerin. Die jeweilige Personalkostendecke des Arbeitgebers und die subjektive Gewißheit der Person, nicht übernommen zu werden, senken bei den Sportlehrern als äußere Faktoren ihre subjektive Zufriedenheit mit den neuen Tätigkeiten im außerschulischen Sport. Andere Faktoren der Unzufriedenheit (Stundendepotat, mangelnde Entscheidungskompetenz, Verhältnis zum Vorgesetzten) beeinträchtigen nach den vorläufigen Ergebnissen die intrinsische Arbeitszufriedenheit nicht maßgeblich. Zentral ist die Unsicherheit der beruflichen Zukunft, die ein hohes Maß an instrumenteller Unzufriedenheit erzeugt. So ist zu befürchten, daß über diese instrumentelle Unzufriedenheit die intrinsische Zufriedenheit, die für das engagierte Arbeiten im neuen Tätigkeitsfeld wichtig ist, schrittweise aufgezehrt wird. Das hat in den letzten Monaten einer AB-Maßnahme nicht nur Auswirkungen auf das außerschulische Tätigkeitsfeld der Sportlehrer, sondern auch auf das Selbstkonzept des Sportlehrers und seine berufliche Identitätsfindung in der Zukunft.

Im Verlauf der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist uns aufgefallen, daß die Einschätzung der beruflichen Zukunft von den Sportlehrern mit dem Nahen des ABM-Vertragsendes immer realistischer und zumeist – auf die eigene Stelle bezogen – immer pessimistischer wird.

Weniger die Erfahrungen in einem außerschulischen Tätigkeitsfeld, die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit nach sich ziehen, sondern häufig rein private Entscheidungsgrößen – ob eine Absicherung durch den Partner besteht oder nicht – bestimmen die Einschätzung der beruflichen Zukunft. Man nutzt seine AB-Maßnahme, um eben befristet einer sinnvollen und zufriedenstellenden, vor allem bezahlten Tätigkeit nachzugehen, um sich danach nach etwas

Neuem umzusehen. Die Einstellung in den Schuldienst keimt als neue Hoffnung oft wieder auf. Andere Sportlehrer versuchen, aus ihrer AB-Tätigkeit heraus eine Anschlußbeschäftigung aufzubauen, indem sie die entstandene Nachfrage für ihre Sportangebote aufrechterhalten. Mit den zu entrichtenden Kursgebühren der Teilnehmer soll dieser Arbeitsplatz finanziert werden, in der weiteren Hoffnung, darüber eine mittelfristige Existenzsicherung zu erreichen. Bedrücken muß, daß oft aufopferungsvoll, phantasie reich und mit pädagogischem Elan gearbeitet wird und eine Anschlußfinanzierung für die weitere Tätigkeit im neuen Berufsfeld nicht gelingen will.

Es zeigt sich aber auch, daß die Beschäftigungschancen nach einer AB-Maßnahme in den vier hier untersuchten Branchen des außerschulischen Freizeit- und Breitensports unterschiedlich sind.

Die Chancen für eine Weiterbeschäftigung scheinen im Bereich der Verwaltung von Sportstätten am größten zu sein, dagegen sind sie in der Branche 4 (Sportarten lehren und trainieren) am geringsten. Hier taucht eine eigentümliche Schere auf zwischen einer Passung des Qualifikationsprofils mit dem AB-Tätigkeitsprofil und einer Diskrepanz des Qualifikationsprofils mit dem AB-Tätigkeitskatalog: je stärker die Passung ist, desto mehr Schwierigkeiten tauchen für eine Anschlußbeschäftigung auf; je stärker die Diskrepanz ist, desto eher eröffnen sich Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, sofern diese Diskrepanz während der AB-Maßnahme reduziert bzw. durch neuen Qualifikationserwerb überwunden werden konnte!

### 3.4. Finanzierungsmodalitäten

Sechs Sportlehrer waren zum Zeitpunkt der Pilotstudie auf der Grundlage einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme angestellt, die vier anderen Sportlehrer sind einmal AB-Kräfte gewesen und setzen im Rahmen einer unbefristeten Stelle ihre außerschulische Beschäftigung fort. Grundsätzlich muß also unterschieden werden, ob das arbeitsmarktpolitische Instrument – AB-Maßnahme – lediglich genutzt wird für eine fest umrissene und zeitlich im vorhinein fixierte Tätigkeit im außerschulischen Sport, die sonst von keiner anderen Person verrichtet werden würde, oder ob die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme als eine finanziell geförderte Vorbereitungsphase für die Installation neuer, unbefristeter Arbeitsplätze für hauptamtliche Sportlehrer im außerschulischen Sport genutzt wird. Dieses Ziel wird vom Bildungswerk des LSB NRW sowie von dem Essener „Förderkreis Arbeitsplätze im Sportbereich“ konsequent verfolgt. Insgesamt ist die Absicht des Arbeitgebers, Sportlehrer nach Ablauf ihrer ABM unbefristet anzustellen, außerordentlich unterschiedlich ausgeprägt. Die Spannweite reicht von einem geplanten Engagement über eine gewisse Laissez-faire-Haltung während der Maßnahme bis zur ausdrücklichen Ablehnung. In diesem Zusammenhang können wir auch eine gewisse Rangfolge der Branchen I bis 4 feststellen.

Träger, die eine unbefristete Anstellung nach der ABM versuchen, kommen oft in das Dilemma zwischen hohem pädagogischem Anspruch und niedrigen finanziellen Möglichkeiten. Ein Austarieren der Sozialverträglichkeit für

Klientel (geringe Gebühren) und Anbieter (existenzsicherndes Einkommen) ist schwierig und scheint nach unseren Erfahrungen eher in sozialen Einrichtungen außerhalb der traditionellen Vereinsstruktur möglich zu sein. Dieses Finanzierungs-dilemma (für Klientel und Anbieter) wird häufig auf zwei Wegen „gelöst“:

1. Vom Träger wird eine ABM-Kraft gegen eine andere ABM-Kraft nach zwei Jahren ausgetauscht, womit die Personalkosten zwar erheblich verringert werden, gleichzeitig aber eine Abhängigkeit von der Arbeitsverwaltung eintritt und für die „alte“ ABM-Kraft eine abrupte Unterbrechung ihres neuen Qualifikationsprozesses stattfindet.
2. Die Stundendeputate für Kurse und andere Sportangebote werden in den genannten Branchen bis zur Belastungsgrenze der Sportlehrer ausgereizt, so daß die hauptamtliche Kraft möglichst viel in ihrer ohnehin vergüteten Arbeitszeit selbst erwirtschaftet. Tritt im Verlauf der zwei Jahre eine Stabilisierung ein, so hat sich die ABM-Kraft für die Zeit danach selbstständig einen neuen Arbeitsplatz durch Angebot und Nachfrage gesichert.

Als Finanzierungsmodelle existieren mithin drei Typen:

- Relativ kostenneutral aber mit einigen Risiken verbunden ist der Austausch von AB-Kräften nach zwei Jahren. Dieser Weg mag für den Träger ökonomisch sinnvoll sein, muß aber für den beschäftigten Sportlehrer als subjektiv unbefriedigend und schon mittelfristig als Verhinderung eines neuen Berufsweges erscheinen.
- Das zweite Modell fordert den hauptamtlichen Sportlehrer langfristig dazu auf, möglichst viele Praxisstunden selbst durchzuführen. Der hauptamtliche Sportlehrer verschafft sich durch ein großes Angebot eine rege Nachfrage, um ebenfalls kostenneutral für den Träger zu arbeiten, jedoch mit der Perspektive, sich darüber seinen Arbeitsplatz selbst zu erwirtschaften. Ein solches Finanzierungsmodell gewährt dem hauptamtlichen Sportlehrer nur geringe Chancen, ein neues, erweitertes Qualifikationsprofil aufzubauen.
- Das dritte Finanzierungsmodell versucht den Sportlehrer möglichst freizuhalten von einem intensiven Kursangebot und ihn anstelle dessen mit Planungs-, Organisations- und Managementaufgaben zu beauftragen. Dieser „dritte Weg“ setzt den Einsatz weiterer Honorarkräfte für das Kursangebot voraus, was zusätzliche Kosten für den Träger bedeutet. Langfristig ist jedoch anzunehmen, daß dieser dritte Weg, der den hauptamtlichen Sportlehrer Zeit für ein offensives Management und das Erreichen neuer Qualifikationsprofile gibt, der bessere Weg ist, weil „Gewinnmaximierung“ für den Träger und Stabilisierung der Beschäftigungsmöglichkeit für den Sportlehrer sich miteinander verbinden lassen.

#### 4. Ausblick

Hauptziel der Pilotstudie war es, die Fragestellung der Längsschnittuntersuchung zu präzisieren und das Untersuchungsinstrument zu optimieren. Dabei sind Problembereiche in den Blick geraten, die ein vorsichtiges Resümee erlauben im Interesse einer weiteren Überprüfung:

1. Von einer generellen Stabilisierung und Etablierung neuer Berufsfelder im Breiten- und Freizeitsport durch AB-Maßnahmen kann angesichts der genannten Modalitäten für den Verlauf solcher Maßnahmen nicht gesprochen werden. Zu hoch ist die ABM-Fluktuation, zu gering das Bestreben bzw. der finanzielle Spielraum, Sportlehrer unbefristet anzustellen. Die verbreitetste ABM-Praxis – Austausch eines Sportlehrers nach zwei Jahren, Beschäftigung in einem Sportverein (Finanzierungsmodell 1, Branche 4) – führt zunehmend in eine Sackgasse für den weiteren Berufsweg oder verzögert die Nach- oder Weiterqualifikation für neue Tätigkeitsfelder. Als biographische Zwischenstation zwischen Referendariat und neuer Arbeitslosigkeit sind diese AB-Maßnahmen nur für die Träger effektiv, selten für die betroffenen Sportlehrer im Hinblick auf eine Weiterqualifikation und Berufsfindung nützlich.
2. Die neuen Branchen und Berufsfindungswege für Sportlehrer im außerschulischen Freizeit- und Breitensport sind höchst unterschiedlich akzentuiert. Die Orientierung der Arbeitgeber an der formalen Sportlehrer-Qualifikation ist denkbar gering. Das Qualifikationsprofil des Sportlehrers erlaubt keine Vorhersage über einen erfolgreichen Berufseinstieg im außerschulischen Sport.
3. Die Träger von AB-Maßnahmen im Sport haben oft nur vage Vorstellungen von der inhaltlichen Tätigkeit der Sportlehrer an ihrem neuen Arbeitsplatz. Gleichwohl werden relativ eindeutig benennbare Ziele vorgegeben. Diese Ziele lassen sich je nach Branche um so deutlicher benennen, je mehr sie den formalen Bereich der Tätigkeit betreffen. Für den Sportlehrer im Verein kann das Ziel heißen: Mitgliederwerbung – wie er das anstellt, kann er in seiner ABM-Zeit selbst herausfinden. Für den Sportlehrer in einem Stadtsportbund kann das Ziel heißen: möglichst hohe Einnahmen zu erzielen – vorhandene Konzeptionen, etwa „Sport und Gesundheit“, setzen zwar einen inhaltlichen Rahmen für seine Tätigkeiten, tatsächlich obsiegen dann aber Bedingungen der Vermarktbarkeit.
4. Die Sportlehrer finden zu Beginn ihrer AB-Tätigkeit oft eine unzureichende Infrastruktur des neuen Arbeitsplatzes vor. Es verstreicht relativ viel Zeit, bevor inhaltlich und praktisch gearbeitet werden kann. Die Infrastruktur, die sich in der Folgezeit aufbaut, ist durchweg sehr personenbezogen und zerfällt oft nach Beendigung der jeweiligen AB-Maßnahme.
5. Es besteht die Gefahr, daß Sportvereine als Träger von AB-Maßnahmen in nicht allzu ferner Zeit sich die Rückfrage gefallen lassen müssen, ob die Absicht, AB-Maßnahmen als Einstiegsinstrument für eine hauptamtliche

Beschäftigung zu nutzen, mit der nötigen Ernsthaftigkeit verfolgt worden ist. Wenn Gelder der Arbeitsverwaltung in dieser Absicht dem Sportverein als Träger der Maßnahme zur Verfügung gestellt wurden, dann wird der Nachweis, ob dieses Ziel wenigstens in Ansätzen erreicht worden ist, irgendwann gefordert werden. Denkbar ungünstig wäre die Situation, wenn der Eindruck entsteht, daß Sportvereine vom Arbeitsamt finanzierte Arbeitskapazität zwar zum eigenen Vorteil genutzt haben, aber eine nennenswerte Anzahl von Dauerarbeitsplätzen gar nicht oder nur in ein paar Großvereinen geschaffen worden ist.

6. In allen Interviews wurde deutlich, daß die Sportlehrer mit hohem Engagement und teilweise auch mit sehr hoher Arbeitszeit ihre Aufgaben versehen. Alle Sportlehrer nehmen aus Einsicht in die Notwendigkeit und in der Hoffnung auf eine Anschlußbeschäftigung persönliche und zeitliche Belastungen in Kauf. Oft müssen diese Sportlehrer ihr eigenes Bild vom Sport revidieren und „umlernen“, besonders wenn sie in den Bereichen der Verwaltung von Sportstätten, sportartenspezifischer Bewegungsangebote und im Bereich des Sportförderunterrichts tätig sind, wenn es also nicht mehr um Sportarten und ein leistungsorientiertes Sporttreiben geht. Die neuen Qualifikationsanforderungen verlangen eine Sensibilisierung der eigenen Sportsozialisation und die Akzeptanz der non-sportiven Bedürfnisse eines neuen Klientels, das dem traditionellen Sportverein entweder fernstand oder dessen Angebote nicht mehr nachfragte.

7. Mehr Professionalität verlangt mehr Statussicherheit nach dem Umlernen und erweiterte Qualifikationen während der AB-Maßnahme. Es gibt Wege der Beschäftigung und Modelle ihrer Finanzierung, die für den Arbeitgeber ökonomisch tragbar und sozial-pädagogisch sinnvoll für den Sportlehrer sind. Dieses Ziel kann aber nur erreicht werden, wenn neben die ökonomische Nutzung der AB-Maßnahme für den organisierten Sport auch die pädagogische Verantwortung für den betroffenen Sportlehrer tritt.

8. Zwischen dem organisierten Sport im Verein und dem informellen Sporttreiben von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Freizeit scheint sich allmählich eine neue soziale Institution, die selbstverwaltete Sportanlage, zu etablieren. Setzt man eine ökonomische Bewirtschaftung voraus, so können sich für Sportlehrer dort mehr berufliche Verbleibschancen ergeben als im traditionellen Sportverein.

### Literaturnachweis

- ANDERS, G./G. TROSIEN (Hrsg.): Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Sport. Eine Zwischenbilanz. Witten 1988.
- BAUR, J.: Zur beruflichen Sozialisation von Sportlehrern. Schorndorf 1981.
- BRUGGEMANN, A./P. GROSKURTH/E. ULICH: Arbeitszufriedenheit. Bern, Stuttgart, Wien 1975.
- HAAG, H./K. HEINEMANN (Hrsg.): Berufsfeld Sport. Schorndorf 1987.

HABICH, R.: Berufliche Wertorientierung und Wohlfahrtserträge. Relevanz und Auswirkungen beruflicher Ansprüche an die Arbeit. In: HOFFMANN-NOWOTNY/GEHRMANN (Hrsg.): Ansprüche an die Arbeit. Frankfurt a. M./New York 1984, 45-73.

HEIM, R./P. LICHTENAUER (Hrsg.): Neue Berufsfelder und Ausbildungswege im Sport. Münster 1987.

HEINEMANN, K. (Hrsg.): Texte zur Ökonomie des Sports. Schorndorf 1984.

HEINEMANN, K./M. SCHUBERT: Honoriert der Arbeitsmarkt sportwissenschaftliche Qualifikationen? In: Sportwissenschaft 19 (1989), 70-91.

HROB, A.: Verfahren der Verbalisation: Interview. In: HUBER, G./H. MANDEL (Hrsg.): Verbale Daten. Weinheim und Basel 1982, 119-140.

JÜTTING, D.: Teilnehmer und Angebot des Bildungswerkes. Teil 1-3. In: LSB 3/1988, 23-24; LSB 4/1988, 22-23; LSB 5/1988, 22-23.

KURZ, D.: „... im Wettlauf mit der Zukunft“ - aber wohin? In: HEIM/LICHTENAUER a.a.O., 14-21.

SCHULZ, N.: Im Brennpunkt. In: Sportunterricht 32 (1983) 7, 241.

SPITZNAGEL, E.: Globale und strukturelle Auswirkungen von allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) = Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Bd. 45. Nürnberg 1980.

TROSIEN, G.: Sportvereine und Sportverbände als Arbeitgeber. In: HAAG/HEINEMANN a.a.O., 61-82.