



# *Positionspapier des Landessportbundes NRW*

*„Lehrkräfte im Qualifizierungsbereich des  
Organisierten Sport“*

**SPORT BEWEGT NRW!**

[www.lsb-nrw.de](http://www.lsb-nrw.de)



## Impressum

Herausgeber: LandesSportBund Nordrhein-Westfalen  
Postfach 101506  
47015 Duisburg

Redaktion:  
Carina Deuster  
Freia Dorna  
Wolfgang Jost  
Ulrich van Oepen  
Manfred Probst  
Claus Weingärtner

Duisburg, im August 2002

# Inhalte:

## 1. Präambel

## 2. Tätigkeitsfelder und Einsatzschwerpunkte der Lehrkräfte im organisierten Sport in NRW

- Inhaltliche Bereiche
- Institutionen/Organisationen des organisierten Sports
- Status der Lehrkräfte
- Rollen und Aufgaben

## 3. Lehrkräfte gewinnen

- Bedarfsermittlung
- Anforderungsprofil
- Gewinnung

## 4. Lehrkräfte qualifizieren

- Grundsätzliches
- Einarbeitungsphase

## 5. Lehrkräfte betreuen

- Leistungen der Sportorganisationen für die Lehrkräfte
- Leistungen für besonders bedeutsame und strategisch besonders wichtige Mitarbeiter/innen
- Beendigung der Zusammenarbeit

## 6. Ausblick

# 1. Präambel

Lehrkräfte im organisierten Sport sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die - gleich ob hauptberuflich oder auf selbstständiger Basis - in den Aus- und Fortbildungen des LandesSportBundes, der Fachverbände, der Stadt- und Kreissportbünde oder der Vereine mit Leitungs- und Referententätigkeiten beauftragt werden. Den Lehrkräften des organisierten Sports kommt damit eine herausragende Bedeutung im Qualifizierungssystem zu.

Die Lehrkräfte sind im Qualifizierungsbereich diejenigen, die direkten fachlichen Einfluss auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sportvereinen nehmen. Sie repräsentieren die fachliche Autorität. Sie beeinflussen entscheidend Entwicklungen im Vereinsmanagement als auch in der Vereinspraxis. Letztendlich repräsentieren sie auch den organisierten Sport gegenüber Führungskräften und gegenüber den Übungsleitern der Vereine: Die Sportorganisationen erhalten über die Lehrkräfte ein „Gesicht“.

Das Qualifizierungssystem ist strukturell eingebunden in den Bereich der Mitarbeiterentwicklung mit der selbst gesetzten Zielstellung, *„dass die Vereine jederzeit über eine ausreichende Anzahl von engagierten, motivierten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen“* (Quelle: „Qualifizierung 2000“, LandesSportBund, 1999). Die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sport war und ist damit eine der Kernaufgaben der Sportorganisationen. Gerade in der Zeit zunehmender Konkurrenz, der sich Vereine mit ihren entsprechenden Angeboten ausgesetzt sehen und der Notwendigkeit, dass sich „der Verein“, auch gegenüber Finanzgebern, immer qualifizierter zeigen und präsentieren muss, steigt die Bedeutung der Qualifizierungsarbeit noch weiter an. Und je mehr die Vereinsarbeit professionalisiert werden muss, desto mehr muss auch das Qualifizierungssystem diesen Ansprüchen gerecht werden. Dies ist u. a. nur möglich mit einem ausreichend großen Stab von qualifizierten und motivierten Lehrkräften.

Des Weiteren ist es erforderlich, dass Qualifizierungsangebote vermehrt vor Ort durchgeführt werden, um Wegezeiten und Aufwand für Vereinsmitarbeiter/innen zu verringern und damit die Attraktivität zu steigern. Dabei soll der Grundsatz gelten, dass dezentral durchführbare Angebote auch dezentral veranstaltet werden. Die Zentrale regelt in diesem Zusammenhang übergreifende Zusammenhänge und unterstützt. Berücksichtigung finden muss dabei das Subsidiaritätsprinzip.

Die geschilderte Bedeutung der Lehrkräfte im Qualifizierungssystem, der Anspruch nach professioneller Lehrarbeit und der Anspruch, auch bei zunehmender Dezentralisierung einheitliche Steuerungsinstrumente zu besitzen machen es notwendig, die Rolle, die Bedeutung, die Formen der Zusammenarbeit und die Einbindung der Lehrkräfte neu zu überdenken und neu zu formulieren.

Das nachfolgende Papier soll in den Grundzügen die hieraus resultierenden Aufgaben für den LandesSportBund und seine Mitglieder beschreiben und die daraus resultierenden Arbeitsvorgänge der nächsten Jahre skizzieren.

## 2. Tätigkeitsfelder und Einsatzschwerpunkte der Lehrkräfte im organisierten Sport in NRW

### Qualifizierungsbereiche

- Aus- und Fortbildungen innerhalb der „Rahmenrichtlinien für die Ausbildung im Bereich des Deutschen Sportbundes“
  - ÜL-C
  - ÜL-B ÜL-P
  - ÜL-P
  - ÜL-R
  - Trainer/in-C
  - Trainer/in-B
  - Trainer/in-A
  - Fach-Übungleiter/in-C
  - Fach-Übungleiter/in-B
  - Jugendleiter/in
  - Vereinsmanager/in-C
  - Vereinsmanager/in-B
  - Vereinsmanager/in-A
- Weitere Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der DSB-Rahmenrichtlinien

### Institutionen/Organisationen des organisierten Sports

Lehrkräfte können für verschiedene Veranstalter tätig werden, die Qualifizierungsmaßnahmen für Vereinsmitarbeiter/innen anbieten:

- LandesSportBund und Sportjugend NRW
- Mitgliedsorganisationen im LandesSportBund
- Jugendferienwerk
- Bildungswerk des LandesSportBundes
- Stadtsportbünde und ihre Jugenden
- Kreissportbünde, deren SSV/GSV und den jeweiligen Sportjugenden
- Kooperationspartner, mit denen LandesSportBund, Sportjugend und Bildungswerk zusammenarbeiten, wie z. B.
  - Deutscher Sportbund (Führungsakademie, Trainerakademie)
  - Landesministerien
  - Fachhochschulen
  - Universitäten
  - Schulen
  - Fachseminare für Altenpflege
  - Fachschulen für Sozialpädagogik
  - Berufskollegs
  - Industrie- und Handelskammern
  - Berufsgenossenschaften
  - Bildungszentren
  - Landesmusikrat
  - Europäische Akademie des Sports

### Status der Lehrkräfte

Als Lehrkräfte sind Personen mit unterschiedlichem Status tätig:

- Ehrenamtliche Tätigkeit

- Honorartätigkeit bei Selbstständigkeit
- Honorartätigkeit als Nebentätigkeit neben hauptberuflicher Vollzeittätigkeit
- Werkvertragstätigkeit
- Hauptberufliche Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags mit dem LandesSportBund/ mit der Sportjugend NRW, mit Stadt-/Kreissportbünden und deren Jugenden oder mit einer Mitgliedsorganisation im LandesSport-Bund/Sportjugend
- Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsvertrages beim Kooperationspartner

## **Rollen und Aufgaben**

- Leitung von Qualifizierungsmaßnahmen
- Referent/in zu spezifischen Themenstellungen
- Moderator/in
- Konzeptionelle Mitarbeit
- Erstellung und Gestaltung von Materialien
- Beratung

## 3. Lehrkräfte gewinnen

### Bedarfsermittlung

- **Qualifizierungsbedarf - inhaltlich**

Bei der Frage, welche Qualifikationen in Vereinen tätige Mitarbeiter/innen benötigen, sind Veränderungen des gesellschaftlichen Umfeldes und Auswirkungen auf den organisierten Sport zu beobachten. Dabei geht es um die Umsetzung zukünftiger sport-, gesellschafts- und gesundheitspolitischer Schwerpunktsetzungen. Jedoch muss dabei die aktuelle Situation Berücksichtigung finden. Diese ist geprägt durch einen großen Anteil von Mitarbeiter/innen in den Vereinen, die bisher nicht an Qualifizierungsmaßnahmen der Sportorganisationen – weder im noch außerhalb des Lizenzsystems teilgenommen haben. Dieser Anteil liegt bei Übungsleitern/innen bei ca. 50 %, im Vereinsmanagement bei ca. 80%. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, die bisher nicht Erreichten zu erreichen.

Das Qualifizierungsangebot muss sich orientieren an Marktprinzipien. Die Sportorganisationen müssen die Angebote unterbreiten, die von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den Vereinen erwartet und gefordert werden. Berücksichtigung finden müssen die Wünsche in Bezug auf das inhaltliche Angebot, die Organisationsformen, die räumliche Nähe, die zeitliche Platzierung, den Verlauf sowie die Rahmenbedingungen. So müssen u. a. Typ und Form von Qualifizierung den verändernden lernpädagogischen Gegebenheiten einer modernen Erwachsenenbildung angepasst werden.

Darüber hinaus haben die Sportorganisationen auch Gesamtzusammenhänge im Sinne einer umfassenden und ausgewogenen Sportentwicklung zu beachten. Dies kann auch beinhalten, dass Bedarfe bei Vereinsmitarbeitern/-mitarbeiterinnen u. U. zuerst geweckt werden müssen. Dies kann durch Information und Öffentlichkeitsarbeit über Entwicklungen im Sport geschehen, die zukünftige Auswirkungen auf Vereine haben werden.

In diesem Zusammenhang erhalten bestimmte Zielgruppen eine besondere Aufmerksamkeit, die sich darin niederschlägt, dass Mitarbeiter/innen durch gezielte Maßnahmen auf diese Gruppen vorbereitet werden.

Gleichfalls müssen die Entwicklung der Rollen, die Aufgaben von Mitarbeitern/innen und die Formen der Tätigkeit in Vereinen und Verbänden im Auge behalten werden. Von der Kompetenz der Führung von Sportorganisationen hängt es ab, ob der Verein anderen Anbietern im Sport standhalten kann.

- **Qualifizierungsbedarf - räumlich**

Mit dem Programm „Qualifizierung 2000“ strebt der LandesSportBund u.a. an, die Wege zu den Qualifizierungsorten zu verkürzen und damit die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen. Hierdurch ergibt sich ein höherer Bedarf von räumlich verteilten Angeboten.

Aus diesem Grund muss in der Gewinnung und Betreuung von Lehrkräften ein Schwerpunkt auf die Gewinnung von „ortsnahen“ Lehrkräften gelegt werden, deren Einsatz in den Qualifizierungszentren vor Ort stattfindet.

Weiterhin werden Lehrkräfte benötigt, die nach Bedarf räumlich flexibel einsetzbar sind. Angebote, die nur landesweit eine entsprechende Nachfrage erhalten, können in Zukunft sowohl an den Sportschulen, als auch dezentral in Qualifizierungszentren im Auftrag des LandesSportBundes durchgeführt werden.

Art und Umfang der Einsätze sowie die Frage, welche Kompetenzen und Fachkenntnisse von Nöten sind, bestimmen das Profil der Lehrkraft.

## Anforderungsprofil

### **Voraussetzungen für den Einstieg als Lehrkraft**

- sportliche Orientierung
  - spezielle Kenntnisse in einem besonderen Bereich
  - eine Lizenz des Deutschen Sportbundes (möglichst)
  - (Hochschul-)Ausbildung im pädagogischen Bereich
  - langjährige praktische Erfahrung (möglichst im Sportverein)
- Einzelfallregelungen sind möglich.

⇒ Für einzelne Fachgruppen/Fachverbandstätigkeiten gelten zusätzliche Einstiegsvoraussetzungen

### **Anforderungskriterien für die Tätigkeit als Referent/in:**

- Fachwissen
- didaktisch-methodische Kenntnisse
- Grundkenntnisse im Bereich des organisierten Sports
- Kenntnisse über Ausbildungsstrukturen / Modalitäten

### **Verbindlichkeiten und Motivation von Lehrkräften**

- Die Lehrkraft verpflichtet sich, die vorgegebenen Konzeptionen, die Ausbildungsordnung und beschlossene Verfahrensweisen einzuhalten.
- Die Lehrkraft verpflichtet sich, loyal zu handeln und kollegial mit anderen Lehrgangsleitungen zusammenzuarbeiten.
- Von Lehrkräften wird die Bereitschaft erwartet, sich auf kollegiale Beratungsprozesse einzulassen und Erfahrungen der Lehrarbeit anderen Lehrkräfte bei Arbeitstreffen und internen Fortbildungen mitzuteilen. Des Weiteren wird gewünscht, dass eingesetzte, selbst erstellte Lehrgangsmaterialien dem Kolleg(inn)enkreis zur Verfügung gestellt werden. Ein evt. besonders großer Aufwand bei der Materialerstellung kann durch eine im Vorhinein geklärte Zusatzhonorierung vergütet werden.
- Von Lehrkräften wird Fairness und Zuverlässigkeit erwartet. Dieses bezieht sich u.a. darauf, absehbare Terminprobleme bei Lehrgangseinsätzen frühzeitig zu melden und ggf. in Absprache mit der Fachgruppenleitung für Ersatz/Vertretung zu sorgen. Gleichfalls wird die Bereitschaft erwartet, auch für kurzfristige Vertretungseinsätze zur Verfügung zu stehen.
- Von Lehrkräften wird erwartet, sich im Fachgebiet auf dem Laufenden zu halten und sich 1x im Jahr weiterzubilden, um diese erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Qualifizierungsmaßnahmen einzubringen. Diese Fortbildung ist möglich durch die Teilnahme
  - an der fachspezifischen, internen Fortbildung der Fachgruppen (einmal im Jahr),
  - an Lehrgängen für Lehrgangsleitungen des LandesSportBundes NRW und der Sportjugend NRW,
  - an spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen des LandesSportBundes NRW / der Sportjugend NRW im Fachgebiet,
  - an fachspezifischer Maßnahmen (Lehrgänge, Tagungen, Kongresse, Projekte etc.) anderer Institutionen (nach Absprache).
- Die Bereitschaft sollte vorhanden sein, bei Projekten / Maßnahmen im Fachbereich mitzuarbeiten (Einzelvereinbarungen werden getroffen).

- Über die eigentliche Lehrtätigkeit hinaus wird von Lehrkräften erwartet, auch im informellen Teil von Qualifizierungsmaßnahmen für die Teilnehmer/innen als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Dies setzt die Bereitschaft voraus, über den bezahlten Rahmen hinaus ehrenamtliches Engagement einzubringen.
- Vor allem bei neuen oder zum ersten Mal vermittelten Inhalten kann es notwendig sein, eine über den normalen Rahmen hinausgehende Vorbereitung durchzuführen. Auch wenn im Rahmen der Zuschlagsregelung (siehe Honorarordnung) eine Vergütung möglich ist, wird zusätzlich eine Mischung aus bezahlter Arbeit und ehrenamtlichem Engagement vorausgesetzt.

## **Qualitätsmanagement**

- Die Lehrkraft verpflichtet sich an Aktivitäten zur Qualitätssicherung und –verbesserung teilzunehmen. Der LandesSportBund setzt Qualitätsmanagement auf Basis des EFQM-Modells um. In einem ersten Schritt werden Fragebögen zur Nutzer- und Mitarbeiter/innenzufriedenheit eingesetzt. Ebenso zählt hierzu die Bereitschaft, systematische Rückmeldeprozesse zu initiieren und Materialien, die der Qualitätssicherung dienen, einzusetzen.

## **Gewinnung**

### **Grundsätze der Gewinnung**

Jederzeit muss überprüft werden, ob eine ausreichende Anzahl tätiger Lehrkräfte in den verschiedenen Qualifizierungsfeldern gegeben ist. Sofern aktuelle Defizite vorhanden sind, ist durch entsprechende Fortbildungsangebote für Lehrkräfte oder durch Neugewinnung von Lehrkräften ein Ausgleich anzustreben. Eine systematische Mitarbeiter/innenplanung muss darüber hinaus langfristige Planungen beinhalten, wie sich der Bedarf an Lehrkräften auf Basis zukünftiger Entwicklungen darstellt. Hierbei sind mittel- und langfristige Planungen zu beachten.

Der Gewinnungs- und Einarbeitungsprozess kann u. U. bis zu angestrebten hochwertigen, flexiblen Einsatzmöglichkeiten Jahre dauern. Insofern müssen alle Anstrengungen unternommen werden, frühzeitig in die Phase der Gewinnung als ersten Schritt der Mitarbeiterentwicklung einzusteigen.

### **Aktivitäten im Rahmen des Gewinnungsprozesses**

#### **Folgende Schritte sind nach einer ersten Kontaktaufnahme üblich:**

- **Bewerbung**
  - schriftlich mit Voraussetzungen, Motivation, Vorstellung der Person
- **Persönliches Gespräch**
  - mit Betreuer/in
  - mit sonstigen Verantwortlichen
- **Einstieg in das Qualifizierungssystem für Lehrkräfte**
  - Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Tätigkeit (allgemein und speziell).

## 4. Lehrkräfte qualifizieren

### Grundsätzliches

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Lehrkräfte mit Interesse an einer Mitarbeit ausreichende fachliche Kenntnisse bereits besitzen, auf denen aufgebaut werden kann. Darüber hinaus sind weitere Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich, die im Rahmen des Prozesses zur Vorbereitung auf die Tätigkeit vermittelt werden können. Die Erlangung dieser Kompetenzen muss dem Einsatz als Lehrkraft vorausgehen.

Das System zur „Qualifizierung der Honorarlehrkräfte des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen“ setzt sich zusammen aus:

- Obligatorische Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Einarbeitungsphase
- Übergreifenden Fortbildungen
- Fachgruppenspezifischen Fortbildungen
- Teilnahme an Fortbildungs-Lehrgängen des LandesSportBundes und der Sportjugend, die der spezifischen Tätigkeit als Lehrkraft dienen

### Einarbeitungsphase

Die Gestaltung des Prozesses der Einarbeitung geschieht auf Basis der vorhandenen Kompetenzen. Dabei werden die Kenntnisse im fachlich/sachlichen, im pädagogischen, im persönlichen sowie bzgl. der Lehrerfahrung berücksichtigt.

- Elemente des Einarbeitungsprozesses sind in der Regel:
  - **Erstgespräch**
    - durchgeführt von Fachgruppenleitungen, Bereichsleitungen, Lehrreferent bzw. kompetente/r Vertreter/in der Verbände/Bünde
  - **Teilnahme an einer Einstiegsveranstaltung (kick-off) für Lehrkräfte**
  - **Hospitation**
    - in Kombination mit Einführungsschulung, danach speziell (Umfang in Absprache mit Eingangsvoraussetzung und möglichen Einsatzfeldern)
    - Hospitation möglichst bei Fachgruppenleitung oder Vertreter/in
    - Abschlussbericht über Frage des Status
  - **Zuordnung zu einem Bereich / zu einer Fachgruppe**
    - Gemäß Absprache
    - Auf Basis von Fähigkeiten und Erfahrungen
  - **Begleitete Einsätze**
    - Leitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit einer erfahrenen Lehrkraft
  - **Beratungsgespräche**
    - durchgeführt von Fachgruppenbetreuern/innen, Bereichsleiter, Lehrreferent bzw. kompetente/r Vertreter/in der Verbände/Bünde
  - **Vollwertige Einsätze**
    - Gleichberechtigte Leitung von Maßnahmen in der Fachgruppe
- Die Einarbeitung geschieht nach einem individuellen Plan, der in Abstimmung mit der jeweiligen Bereichsleitung bzw. bei schon klarer Fachgruppenzuordnung von der Fachgruppenleitung erstellt wird. Sollte eine Fachgruppenzuordnung nicht ab-

sehbar sein, kann bei potentiell Interesse beider Seiten die Frage einer Zuordnung auch in Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Grundlagenqualifizierung geklärt werden. Lehrkräfte, die Qualifizierungsmaßnahmen in SSB / KSB / Qualifizierungszentren leiten sollen, nehmen nach einem Beratungsgespräch vor Ort direkt an der Grundlagenqualifizierung teil.

- Die Teilnahme an einer Einstiegsveranstaltung (Grundlagenqualifizierung) für Lehrkräfte ist verpflichtend.
- In der Regel sind Hospitationen in zwei verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen notwendig. Dabei gilt der Grundsatz, dass vor einer Leitung eines Ausbildungsganges die jeweilige Ausbildung einmal begleitet worden sein soll. Begleitung bedeutet bei längeren Ausbildungen der Mitvollzug des Prozesses mit phasenweiser Anwesenheit. „Quereinsteiger/innen“, d.h. Personen, die schon in anderen Fachgruppen tätig sind, müssen i.d.R. eine Hospitation absolvieren.
- Die Leitung der hospitierten Lehrgänge beurteilt die Kompetenzen der Hospitantin / des Hospitanten aus seiner / ihrer Sicht und hält dies in einem dafür vorgesehenen Hospitationsbericht fest.
- Der/Die Hospitantin erhält die Aufgabe, aktiv an der Lehrgangsgestaltung mitzuwirken und über seinen/ihren Einsatz einen schriftlichen Bericht anzufertigen.
- Bei Lehrgängen, die im Rahmen von Kooperationsverträgen mit Schulen, Hochschulen, sonstigen Partnern durchgeführt werden, besteht auch für Lehrkräfte des Kooperationspartners die Verpflichtung, an einer Grundlagenqualifizierung teilzunehmen. Je nach Bedarf richtet der LandesSportBund ggf. verkürzte Grundlagenqualifizierungen für spezifische Zielgruppen ein.
- Für die Leitung von Aus- und Fortbildungen auf der zweiten Lizenzstufe werden obligatorische Aufbauqualifikationen veranstaltet. Je nach Bedarf sind unterschiedliche Formen möglich.

### **Fortbildung**

- **Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen** der Sportorganisationen, die der spezifischen Tätigkeit als Lehrkraft dienen (kostenlos für Lehrkräfte nach Absprache mit dem/der Fachgruppenbetreuer/in)
- Beteiligung an den Kosten **externer Fortbildung** (nach Absprache/Einzelfallentscheidung)

## 5. Lehrkräfte betreuen

### Leistungen der Sportorganisationen für die Lehrkräfte

#### Honorierung

Details finden sich in der Honorarordnung. Diese Honorarordnung orientiert sich an folgenden Grundgedanken:

- Durch die steigenden Ansprüche an die Professionalität der Mitarbeiter/innen und die Angebote in Sportvereinen und –verbänden steigen auch die Ansprüche an Qualifizierungsmaßnahmen und an die Qualität der Lehrkräfte.
- Bestimmte Lehrkräfte decken mit der Tätigkeit einen Teil ihrer Existenzsicherung ab. Sie haben ein Interesse daran, möglichst umfangreich tätig zu sein. Aufgrund von Planbarkeit und Effektivität des Qualifizierungsangebotes ist der LandesSportBund auf diesen Kreis von Lehrkräften angewiesen.
- Kontinuität, Zuverlässigkeit sowie erhöhte Anforderungen z. B. durch fehlende Lehrmaterialien werden bei der Honorarhöhe berücksichtigt.
- Das Honorarsystem passt sich an die sich ständig veränderten Lebenshaltungskosten an, um die Attraktivität des Honorars aufrecht zu erhalten und die gewonnenen Lehrkräfte an die Institution zu binden.

#### Ausstattung

Die Lehrkräfte erhalten Kleidungsgegenstände, die ihnen die Möglichkeit geben, als Repräsentanten/innen der Sportorganisation aufzutreten. Bei einer solchen Ausstattung wird davon ausgegangen, dass zumindest zu Veranstaltungsbeginn die bereitgestellte Kleidung getragen wird.

#### Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch und zum Dank für das Engagement

Die Lehrkräfte haben die Möglichkeit zur Teilnahme an einer jährlich stattfindenden Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch und zum Dank. Diese Veranstaltung berücksichtigt die Situation, dass die Honorierung nicht marktüblichen Sätzen für i. a. R. studierte Lehrkräfte entspricht. Ein großer Anteil der Tätigkeit ist somit freiwilliges soziales Engagement und kann nicht durch adäquate Zahlungen honoriert werden. Der Zeitrahmen berücksichtigt, dass ein formellen oder auch informellen Erfahrungsaustausch ermöglicht wird.

#### Nebenkosten

- **Fahrtkostenerstattung** zu den Arbeitstreffen der Fachgruppen
- Erstattung von **Nebenkosten** (Telefon-, Porto und Fahrtkosten) in Zusammenhang mit der Vorbereitung von Lehrgängen

#### Beratung

- Zukünftig sollten o.g. Elemente in ein vernetztes System eingebunden und ergänzt werden, welches den Anforderungen eines modernen, schnellen, ökonomischen, effizienten Informations-, Kommunikations- Beratungs- und Schulungssystems gerecht wird. Dieses System sollte so ausgebaut werden, dass alle beteiligten Nutzer eine große Zufriedenheit über eine höchstmögliche Transparenz erreichen.

### **Zur Verfügungstellung von Materialien**

- Lehr- und Unterrichtsmaterialien werden vom LandesSportBund zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen und zur Unterstützung der Lehrkräfte zur Verfügung gestellt. Es wird davon ausgegangen, dass primär diese Materialien zum Einsatz kommen. In aller Regel verbleiben die Materialien im Besitz des LandesSportBundes.
- Bei der Erarbeitung von Materialien spielen Lehrkräfte eine besonders große Rolle. Sie werden daher weitmöglichst –ggf. auf Honorarbasis- an der Erarbeitung beteiligt.

### **Imagegewinn**

Durch die anerkannte Tätigkeit beim LandesSportBund profitieren die Lehrkräfte vom Image der Institution.

## **Leistungen für besonders bedeutsame und wichtige Mitarbeiter/innen**

Lehrkräfte werden in unterschiedlicher Intensität und in unterschiedlichem Umfang aktiv. Dies ergibt sich aus den persönlichen Voraussetzungen der Lehrkräfte sowie aus den Anforderungen und Erfordernissen der Sportorganisationen. Um Ressourcen zur Förderung und Betreuung der Lehrkräfte gezielt einsetzen zu können, ist es erforderlich, diese nach ihrer Bedeutung für die Organisation zu kategorisieren.

### **Kriterienkatalog**

1. Hohe strategische Bedeutung für die Institution
  - Umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten
  - In mehreren Arbeitsfeldern einsetzbar (fachlich)
  - In mehreren Rollen einsetzbar
  - Zeitlich flexible Einsatzmöglichkeiten
2. Quantität der Mitarbeit
  - Mindestens 4 Lehrgänge a 15 UE pro Jahr
3. Gestaltende/r Mitarbeiter/in
  - Hohe Identifikation mit der Sportorganisation (LandesSportBund Nordrhein-Westfalen/ mit der Sportjugend / mit dem Veranstalter z.B. SSB/KSB bzw. Mitgliedsorganisation)
  - Repräsentantenfunktion
4. Aktive Teilnahme an Lehrkräftetreffen und Fachgruppensitzungen
5. Zeitdauer der Tätigkeit
  - Zumindest einjährige Tätigkeit für die Sportorganisation

### **Einordnung:**

Die Erfüllung aller genannten Kriterien führt zu einer intensiven Betreuung, die sich z. B. äußert in folgenden Aspekten:

- Bevorzugte Berücksichtigung bei Planungs- und Einsatzfragen
- Angebot über die Lehrtätigkeit hinausgehender Werkverträge
- Gewährung eines Treuebonus als Honorarzuschlag
- Verstärkter Einbezug in konzeptionelle und inhaltliche Diskussionen
- Besondere Ausstattung

Die Vertragsbeziehung zum LandesSportBund und seinen Partnern wird über die Akzeptanz eines „Leitbildes“ und eines „Ehrenkodex“ in Verbindung mit dem konkreten formalen Vertragsverfahren geregelt.

## Beendigung der Zusammenarbeit

Eine Beendigung der Zusammenarbeit kann auf Wunsch der Lehrkraft oder auf Veranlassung der Sportorganisation erfolgen.

### Beendigung der Zusammenarbeit auf Wunsch der Lehrkraft

Folgende Schritte werden praktiziert:

- **Ermittlung der Gründe**  
Ausschlag gebend können z. B. persönlichkeitsbedingte, systembedingte, institutionsbedingte Gründe sein. Sofern die Begründung in der Einstellung zur Organisation zu finden sind, sollte versucht werden, die Kritik konstruktiv einzuordnen und ggf. Veränderungen hierdurch zu prüfen.
- **Persönliche/schriftliche Danksagung**  
Grundsätzlich sollte das Angebot erfolgen, einen Nachweis über Art und Umfang u. U. verbunden mit einem Arbeitszeugnis auszustellen. Darüber hinaus sollte in angemessener Form für die Tätigkeit gedankt werden.
- **Verbleib im Kommunikationssystem**  
Bei einem zeitlich befristetem Ausstieg z. B. wegen Schwangerschaft, Refrendariat etc. verbleibt die Lehrkraft im Kommunikationssystem. Falls gewünscht kann auch die ausscheidende Lehrkraft weiterhin befristet (in der Regel ein Jahr) mit Informationen versorgt werden, um bei einem eventuellen späteren Wiedereinstieg bessere Anknüpfungsmöglichkeiten zu haben.

### Beendigung der Zusammenarbeit auf Basis einer Entscheidung der Sportorganisation

Ein mögliches Verfahren zur Beendigung einer Zusammenarbeit wird unter Beachtung folgenden Grundsätze geführt:

1. Abwendung von Schaden für die Sportorganisation
2. Sicherung eines positiven Images der Sportorganisation
3. Fairness gegenüber den Beteiligten
4. Anhörung aller Beteiligten
5. Objektivität in der Beschlussfassung

## 6. Ausblick

Der LandesSportBund installiert in enger Zusammenarbeit mit der Sportjugend die in diesem Papier beschriebenen Elemente. Nach Beschlussfassung dieser Form der Zusammenarbeit mit den Lehrkräften werden die einzelnen Elemente des Systems den Mitgliedsorganisationen vorgestellt. Bei Wunsch der Übernahme des Systems oder einzelner Elemente oder beim Bedarf von Beratung und Unterstützung wird der LandesSportBund eng mit den Mitgliedsorganisationen zusammenarbeiten.