

# Ein Verein braucht viele Schultern! Wege zur Gewinnung und Stärkung ehrenamtlicherer Mitarbeiter

Veranstalter:



baden-württembergische  
sportjugend  
**bwsj**  
im Landessportverband  
Baden-Württemberg

Kooperationspartner:



## Herbsttagung am 19. November 2011



# DOKUMENTATION



Württembergische  
Sportjugend  
im WLSB e.V.



## Inhaltsverzeichnis:

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Wissensinsel 1</b>	<b>5</b>
„Hallo, wie geht’s denn so?“ – Wie gelingt die Erstansprache von Ehrenamtlichen?	
<b>Wissensinsel 2</b>	<b>8</b>
Was tun um Ehrenamtliche zu überzeugen und sie zu halten?	
<b>Wissensinsel 3</b>	<b>11</b>
„Ich hab‘ einfach keine Lust mehr.“ – Wie kann ich Frust bei Ehrenamtlichen vermeiden und sie motivieren	
<b>Wissensinsel 4</b>	<b>15</b>
Und es gibt sie doch... - die finanzielle Seite des Ehrenamts	
<b>Wissensinsel 5</b>	<b>17</b>
Jung und Alt ins Ehrenamt!	
<b>Wissensinsel 6:</b>	<b>19</b>
Die Alternative: Freiwilligendienste im Sport:	
<b>Wissensinsel 7</b>	<b>21</b>
Wenn was passiert: Wie sind Ehrenamtliche abgesichert?	
<b>Bildcollagen</b>	<b>24</b>
<b>Impressum</b>	<b>26</b>

## Vorwort:

Sport ist mit Abstand der gesellschaftliche Bereich in Deutschland, in dem sich die meisten Menschen ehrenamtlich engagieren. Rund 8,8 Millionen Bürger sind in ihrer Freizeit für den Sport „auf den Beinen“. Doch die Bereitschaft scheint abzunehmen.

Laut des Sportentwicklungsberichts 2009 ist die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern das größte existenzielle Problem von Sportvereinen. Aussagen, wie „Unser erster Vorsitzender kandidiert nächstes Jahr nicht mehr und ein Nachfolger ist nicht in Sicht“ oder „Beim Turnier helfen immer die gleichen Leute“ hört man immer häufiger. Der Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski sagt, dass mangelnde öffentliche Anerkennung der Hauptgrund sei, sich nicht länger unbezahlt und freiwillig zu engagieren.



Welche Grundlagen und Rahmenbedingungen müssen im Sportverein existieren, damit ehrenamtliches Engagement gedeiht? Helfen ein Vereinsleitbild und Aufgabenbeschreibungen? Was bringt die Ehrenamtspauschale? Was hat es mit dem Übungsleiterfreibetrag auf sich? Wie spricht man potenzielle Kandidaten richtig an und wie macht man sie mit ihrer Aufgabe vertraut? Wie sieht gute Mitarbeiterführung aus? Wie motiviert und belohnt man freiwillig Engagierte? Was tun, wenn sich kein Nachfolger findet?

Antworten auf diese und andere Fragen gab es bei der Herbsttagung „Ein Verein braucht viele Schultern! Wege zur Gewinnung und Stärkung ehrenamtlicher Mitarbeiter“ am 19. November 2011 an der Landessportschule Albstadt. Mit von der Partie waren rund 200 Interessierte – Aufnahmestopp, Teilnehmerrekord!

Für alle, die nicht dabei sein konnten und für alle, die dabei waren und nachlesen wollen, haben wir diese Dokumentation erstellt. In der Hoffnung, dass diese Broschüre ihren Zweck erfüllt, wünsche ich Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Uwe Gerstenmaier'.

Ihr Uwe Gerstenmaier

Vorsitzender der Württembergischen Sportjugend

## Wissensinsel 1 (q-rage)

### „Hallo, wie geht's denn so?“ – Wie gelingt die Erstansprache von Ehrenamtlichen?

An dieser Wissensinsel haben die Teilnehmer Übungen zur Verbesserung ihrer kommunikativen Fähigkeiten durchgeführt. (Auf Körpersprache achten; Körpersignale wahrnehmen; sicheres und freundliches Auftreten; Begeisterung vermitteln; Ausstrahlung)

Die Übungen sind im Folgenden aufgezählt:

#### Wahrnehmung:

Mehr als 50% der Wahrnehmung ist Nonverbal

- 1.) Alle bewegen sich frei im Raum durcheinander, Hände reiben und auf eine Stelle legen, wo es gut tut. Jeder für sich versucht hier anzukommen und sich auf seinen Körper zu konzentrieren.
- 2.) Gegenseitig anlächeln / Blickkontakt (Man merkt manche sind noch schüchtern/Scham?) Erkenntnis: Man wird vom Grinsen angesteckt
- 3.) Handschütteln/schön dass du da bist (unterschiedlicher Handkontakt)

#### Angenehmer Handdruck:

- Mittelding (Energie = Präsent/Ich bin da, ich spüre den Anderen)
- Richtiger Abstand/Raum respektieren und spüren/Sicherheitsabstand = leicht angewinkelter Arm)

#### Unangenehmer Handdruck

- Labbrig/ ohne Energie
- Zerdrücken

Noch eine Runde mit bewusst offenem, herzlichem Händedruck. Die Außenwirkung und die Körpersprache sind dabei wichtig.



- Zielgerichtet mit viel Energie durch den Raum, bei Freeze stehenbleiben und wahrnehmen: Wie ist meine Körperhaltung?
- Vorstellung: Total wichtiger Termin. Freeze: Gespür für Körper; Schulter, Arme, Schrittstellung?, Mimik?
- Bewusst (wie nehmen mich andere wahr?) laufen.
- (Eisscholle: bewusst gleichmäßig verteilen – wo werde ich gebraucht?  
Freeze: Wie wurde Aufgabe erfüllt? = Mit paar Löchern)
- Bewusst (wie nehmen mich andere wahr?) laufen. (Eisscholle: bewusst

gleichmäßig verteilen – wo werde ich gebraucht?

Freeze: Wie wurde Aufgabe erfüllt?  
= Mit paar Löchern)

- neue Eisschollen Chance: Auf andere Blick haben/wo gehen die anderen? Freeze: Wie wurde Aufgabe erfüllt? = besser verteilt
- Eisscholle wird verkleinert: Kollisionen vermeiden! Auf andere Achten! Aufmerksam! Freeze: sehr gut verteilt

4.) Wenn einer stehen bleibt, bleiben alle stehen. Wenn einer wieder geht, gehen alle wieder.

#### Ausstrahlung/Haltung/sicheres Auftreten:

- 2 Fäden am Kopf = aufrecht = offen = gerader Blick  
Schere schneidet Fäden durch = schlappe Haltung = ungutes Gefühl  
Begeistert auf Menschen zugehen = Ansteckend + Aufmunternd
- Es werden Vorschläge gemacht (auch dumme) und alle sagen (auch wenn sie es nicht gut finden)  
Au ja – das machen wir! (rückwärts gehen, auf Zehenspitzen, wir zwinkern jeden an, Hüpfen)

Fazit: Es ist wirklich ansteckend Innere Haltung immer „Au ja“ denken/Innere Motivation/lächelnd laufen

- Rufen:
  - 1.) Heute ist ein schöner Tag
  - 2.) Ja (begeistert)
  - 3.) Wir sind spitze
  - 4.) In Kreis gehen: Wir sind ein gutes Team

- Immer an alles Gelernte denken während dem Laufen (die Nummern werden ganz oft wiederholt und gerufen und ausgeführt) Wenn wir es ausführen stehen bleiben! Immer eins nach dem anderen.

5.) Auf 1 + 2 durchzählen

- 1er bleiben stehen 2er suchen sich einen 1er aus und versuchen die Person für etwas zu begeistern, danach Feedback zur Wahrnehmung, Körpersprache etc. geben
- Tauschen und nochmal (der, der nicht abspricht möchte kein Ehrenamt machen)



Der Leitung ist aufgefallen:

- Hände in Hosentasche etc. schlecht
- Man sollte vorbereitet in etwas hineingehen
- Auf Körpersprache achten



### Erkenntnisse:

- Rhetorik (was sage ich überhaupt; wie finde ich die richtigen Worte?)
- Gestikulieren/ Untermalung (wenn man es nicht macht zurückhaltend? Nicht mit Gedanken anwesend? / Gestikulieren belebt (aber nicht zu viel und zu zappelig)

### Abschlussübung:

Einzel vor der Bühne stellt sich jeder kurz vor und gibt einen motivierenden Satz von sich. Danach gibt es Feedback zur Körpersprache (Haltung, Stimme, Mimik etc.)

### Negativ:

- Arme gegen Beine klatschen = hilflos und abgelenkt
  - Hände zusammen vor Körper: Nullhaltung (Schutz)
  - nicht im Reingehen reden. Erst reinkommen, ankommen dann sprechen.
  - Blickkontakt beim Reingehen
  - mit Händen beim Sprechen ins Gesicht oder Schal zupfen (sehr oft sehr unbewusst gemacht)
  - steif, distanzierte Haltung
  - Monotone Stimme
  - keine Pause/schnell
  - gehetzte Haltung beim Reinlaufen, Schultern und Blick runter
  - beim Überlegen schräg nach oben schauen
  - leise
- Hilfe: Atemübungen, Zeit lassen = innerlich nicht so hektisch

### Positiv:

- ⊕ sicher auftreten (Aufrecht stehen, Blickkontakt an alle)
- ⊕ lächeln, Augenstrahlen, positive Ausstrahlung, motivierend
- ⊕ Überzeugt von dem, wozu man die Leute begeistern möchten
- ⊕ Beispiele benutzen/alltagsnah, womit man sich identifizieren kann
- ⊕ Überzeugt sein von Sache/Körper unterstützt Begeisterung in Stimme
- ⊕ vorbereitet sein/ authentisch
- ⊕ ruhig/Zeit lassen/anlächeln/ Blickkontakt
- ⊕ Nullposition (dass Hände nicht nur runter baumeln, sondern das Hände einen Ruhepol finden, aber nicht zu krabbeln anfangen!)
- ⊕ Blick schweifen lassen/ Leute einbeziehen, teilhaben lassen

Feststellung: Menschen nehmen Körpersprache individuell wahr.



## Wissensinsel 2 (Rainer Machel)

### Was tun um Ehrenamtliche zu überzeugen und sie zu halten?

„Ein Verein braucht viele Schultern! Wege zur Gewinnung und Stärkung ehrenamtlicher Mitarbeiter“ Unter diesem Motto stand die diesjährige Herbsttagung. Aber wie bindet man ehrenamtliche Mitarbeiter? Diese Frage versucht Rainer Machel zu beantworten. Der erste Punkt der Bindung von Mitarbeitern, ist die Anziehung. Ein Verein muss positiv nach außen dargestellt werden. Das heißt, dass zum einen die Aufgaben und Gruppen attraktiv sein und man sichtlich Spaß dabei haben sollte und zum anderen die Be- und Entlohnung stimmen sollte.

Im Einzelnen bedeutet das: Lob und Ehrungen, aber auch Kilometergeld und Übungsleiterpauschalen. Dies motiviert Mitarbeiter und lässt sie Freude an ihrer Tätigkeit haben.

Zeitgleich präsentieren sie somit auch den Verein positiv nach außen. Der zweite Punkt ist die Anbindung. Hier geht es darum, die Mitarbeiter im Verein beziehungsweise Verband zu halten. Eine persönliche Ansprache hierbei ist sehr wichtig. Man sollte zum Beispiel nicht dauernd nur Rundmails versenden, sondern mit den Mitarbeitern bei Gelegenheit auch persönlich Kontakt aufnehmen. Es ist zudem zu bedenken, dass die Mitarbeiter den Verein nur positiv repräsentieren, wenn sie positiv über den Verein denken.

Bei der Mitarbeitergewinnung ist die Anfangsphase wichtig, denn gerade hier müssen die Menschen zum aktiven Mitmachen gewonnen werden. Auch wenn jemand das erste Mal da ist, sollte er

gleich mit anpacken, denn Verein heißt: „Alle machen mit!“



Erfolgsfaktoren für die Mitarbeitergewinnung sind:

- Positive Außendarstellung: Jeder muss sehen, dass die Mitarbeit im Verein Spaß macht → positives Vorbild sein
- Öffentlichkeitsarbeit: Über Zeitungen, Nachrichtenblätter oder auch Vereinszeitung ist zu berichten was im Verein gemacht wird. → Über Verein reden und berichten
- Nutzen für einen selbst: Kontakt zu anderen Menschen (Neue Freundschaften), Persönlichkeitsentwicklung, neue Erfahrungen, gemeinsam Spaß haben, Dinge bewegen



→ Aufzeigen, welchen persönlichen Nutzen die Mitarbeit im Verein bringt

Personalentwicklungsinstrumente:

Die Personalentwicklung ist eine systemische Qualifikation nach einheitlichem Konzept. Diese Personalentwicklung besitzt mehrere Instrumente:

- Stellenpläne: Es sollte festgehalten werden und für alle Mitglieder sichtbar sein, wer welche Funktion bzw. Stellung im Verein innehat. Jede Position sollte mit einem Stellvertreter besetzt sein.
- Stellenbeschreibung: Die Stellenbeschreibung beinhaltet die Aufgaben der einzelnen Stellen. Besonders wichtig ist es, dass keine Überschneidungen zu Stande kommen, da dies des Öfteren zu Komplikationen führt.
- Stellenausschreibung: Falls Stellen frei werden, sollten diese so schnell wie möglich wiederbesetzt werden. Hierbei ist die Stellenbeschreibung Voraussetzung.
- Qualifizierung: Die Mitarbeiter sollten vom Verein unterstützt werden, um die Möglichkeit zur Fortbildung und Weiterqualifizierung zu haben.
- Akquisition: Persönliche Anwerbung von neuen Mitarbeitern
- Bonussystem: Mitarbeiter sollten, wenn möglich, eine kleine Aufwandsentschädigung erhalten, sowie Fahrtgeld erhalten.
- Zeit- und Personalpläne: Es sollte festgeschrieben sein, wie lang man in einem Amt verweilt und nach

wie vielen Jahren neu gewählt wird. Um Mitarbeiter im Verein zu halten, sollte man ihnen eventuell Aufstiegschancen im Verein ermöglichen.

Voraussetzungen für die Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter:

Die Voraussetzung ist gegliedert in 3 Hauptpunkte: Management, Menschen und Methode.

Das Management umfasst zuallererst eine passende Struktur. Die Aufgabenschwerpunkte der einzelnen Bereiche sollten beschrieben und festgehalten werden. Außerdem sollte die Ausrüstung, sowohl in den Hallen und Räumen, aber auch die Geräte und Computer in der Geschäftsstelle, in optimalem Zustand sein und regelmäßig gewartet werden, damit die Mitarbeiter Freude an der Arbeit haben. Zudem muss die Informationsverteilung funktionieren, damit alle Mitglieder informiert werden, wenn bei Veranstaltungen Helfer gesucht werden.

Der zweite Hauptpunkt sind die Menschen. Diese sollten sich mit dem Verein, dem Verband aber auch mit den Aufgaben identifizieren. Des Weiteren sollten sie Mitarbeiter und Athleten motivieren können, Teamgeist besitzen und Werte vermitteln, denn Einzelkämpfer sind in einem Verein nicht gefragt. Außerdem sollten die Mitarbeiter positiv zu ihrer Aufgabe eingestellt sein. All diese Eigenschaften sollte ein Mitarbeiter im Verein mitbringen, um, wie gewünscht, ein VORBILD zu sein.

Der letzte Hauptpunkt sind die Methoden: Teamarbeit und Projektarbeit sind wichtige Methoden, welche nicht nur im Beruf

immer wichtiger werden, sondern auch im Verein. Sie sind Hauptbestandteil einer guten Kommunikation. Hier sind die Fähigkeiten Delegieren und Motivieren gefragt. Effiziente Besprechungen sind eine weitere Methode, das bedeutet: möglichst kurze Besprechungen, mit höchster Effizienz.

Herr Machels letzter Teil bezog sich auf die Mitarbeiterführung.

Zum einen sollte man Besprechungen effizient leiten können, das bedeutet einen kooperativen Führungsstil zu besitzen und delegieren zu können, da dies bei der Teamarbeit gefragt ist. Man sollte sich selber aber auch im Team

gemeinsame Ziele setzen und diese auch durchführen. Hierfür braucht man für sich selbst die Motivation, aber auch die Fähigkeit, andere zu motivieren.

Man sollte eine positive Grundstimmung besitzen und auch öfters das „Wir“ betonen.

Zuletzt gilt es gemeinsame Werte zu erarbeiten und diese auch immer wieder betonen. Das gleiche gilt auch für gemeinsame Ziele, welche gemeinsam durchgesetzt werden sollten.

Eine konkrete Maßnahme ist eine regelmäßige Klausurtagung. Hierdurch werden Ziele gesetzt, Probleme gelöst und der Zusammenhalt gefördert. Dies steigert die Motivation von allen.

### *Wissensinsel 3 (Katja Stamer)*

#### *„Ich hab' einfach keine Lust mehr.“ – Wie kann ich Frust bei Ehrenamtlichen vermeiden und sie motivieren*

Wie können ehrenamtliche Mitarbeiter für den Sportverein angeworben werden? Wie können sie motiviert werden? Wie kann der Frust möglichst gering gehalten werden? Zu diesem Thema referierte Katja Stamer, die in der Personalentwicklung beim Schwäbischen Turnerbund arbeitet und ihren Verein VFL Herrenberg zu einem Modellverein im Thema Ehrenamt zu entwickeln versucht. Ein paar Zahlen und Statistiken zu Beginn machten klar, dass es sowohl Probleme, als auch viele neue Möglichkeiten gibt Ehrenamtliche zu gewinnen und an den Verein zu binden. Während 1999 noch 11,2 % aller ehrenamtlichen Arbeiter ihr Ehrenamt im Sport ausübten, sind es 2009 nur 10,1 %. Dagegen ist die Bereitschaft ein Ehrenamt zu übernehmen generell gestiegen.

Dabei gibt es viele Motivationen ein Ehrenamt zu übernehmen:

- berufliche Gründe
- Unterstützung des Gemeinwohls
- Erfahrung sammeln
- Mitgestalten der Gesellschaft
- Ansehen und Anerkennung

Bei vielen verschiedenen Motivationsgründen und der grundsätzlich vorhandenen Bereitschaft ein Ehrenamt zu übernehmen, stellt sich die Frage, warum der Frust dann bei vielen Ehrenamtlichen, die im Verein tätig sind so groß ist. Hierfür

wurde eine Vielzahl von Gründen angeführt:

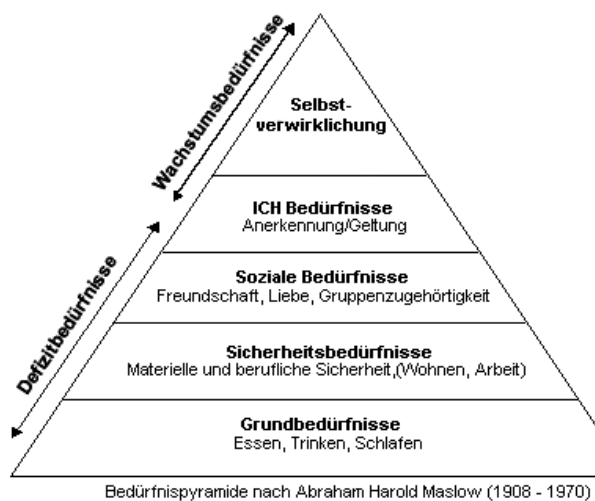
- fehlende Anerkennung
- fehlende Offenheit für Neues
- fehlende Möglichkeit „kürzer zu treten“
- fehlende Unterstützung von Eltern und Vereinen
- keine klare Aufgabenstellung
- zu viel Arbeit auf zu wenigen Schultern
- Probleme mit Vergütung
- Rückzug ist schwer möglich
- zu viel Kritik
- Kommunikationsschwierigkeiten

Weiter hat sich auch das Ehrenamt verändert. Die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen haben sich geändert, die Erwartungen sind Andere. Der Verein muss dieses sogenannte „neue Ehrenamt“ akzeptieren, um mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten zu können. Das „neue Ehrenamt“ zeichnet sich durch verschiedene Dinge aus:

- Spaßfaktor muss vorhanden sein
- Selbstverwirklichung muss möglich sein
- Weniger Zeit
- Mehr Flexibilität
- Mehr Projektarbeit
- Vermehrter Einsatz von elektronischen Medien

- Menschen brauchen Anerkennung
- „was ist für mich drin“

In einem kleinen Exkurs mit der Bedürfnispyramide von Maslow verdeutlichte sich die Verschiebung unserer Bedürfnisse generell. Während in früheren Zeiten noch die unteren Teile der Pyramide wichtig waren, sind es in der heutigen Zeit vor allem die Oberen.



Auch bei der ehrenamtlichen Arbeit in einem Verein spielen die Motive Selbstverwirklichung, Anerkennung und Gruppenzugehörigkeit eine wichtige Rolle. Diese Eigenschaften sind alle im oberen Bereich der Pyramide zu finden.

Auch das „Ehrenamt Modell“ wurde von Fr. Stamer vorgestellt. In diesem wird beschrieben, dass der Verein immer neue Anreize setzen muss, um die Motivation der Ehrenamtlichen zu erhalten und deren Interessen und Bedürfnisse zu befriedigen.

Für Fr. Stamer ist es daher entscheidend, dass der Verein Personalmanagement und Personalentwicklung aktiv betreibt.

Genau auf die zuvor besprochenen Bedürfnisse der Ehrenamtliche wurde danach noch genauer eingegangen. Denn diese ändern sich je nach Alter der Person.

Bedürfnisse < 25 Jahren:

- Gemeinschaft
- Eigene Ideen durchsetzen
- Verantwortung übernehmen
- Anerkennung bekommen
- Vorbild sein
- Erfahrung sammeln

Bedürfnisse bis 50 Jahre.:

- Kinder unterstützen
- Ausgleich zum Beruf finden
- Anerkennung bekommen
- Soziale Verantwortung
- Gesellschaft gestalten

Bedürfnisse 50-65 Jahre:

- Anerkennung bekommen
- Sinnvolle Freizeitgestaltung
- Lebenserfahrung weitergeben
- Lernen von anderen Generationen

Bedürfnisse über 65 Jahren:

- Anerkennung bekommen
- „Loch“ zu vermeiden
- Gemeinschaft
- Gesellschaftliche Unterstützung

Nun ging es natürlich auch noch darum Lösungsansätze zu finden, wie mehr Ehrenamtliche für den Verein zu gewinnen sind.

Frau Stamer präsentierte hier einige Möglichkeiten, die sie während ihres mehrjährigen Aufenthalts in den USA kennen gelernt hat. Grundsätzlich für die Gewinnung von ehrenamtlichen Arbeitern ist das Ausnutzen einer Vielzahl von Medien und anderen Möglichkeiten wichtig, um auf die ehrenamtlichen Tätigkeiten hinzuweisen. Bei der Rekrutierung können Flyer oder das Internet (Homepage) benutzt werden. Weiterhin können Kontakte zu Schulen und Firmen, welche in den USA wesentlich enger mit den Vereinen zusammenarbeiten, aufgebaut werden. Eine weitere Methode ist es ein Registrierungsformular zu erstellen, das im Verein neu angemeldeten Personen gegeben wird. Hier kann einfach angekreuzt werden, ob die Person sich grundsätzlich eine ehrenamtliche Arbeit im Verein vorstellen



kann. Wenn ja, auch in welche Richtung: Als Trainer, als Betreuer, als Fahrer oder

einfach nur die Bereiterklärung bei einem Fest einen Kuchen zu backen. Im gleichen Zug muss natürlich auch eine Datenbank erstellt werden, in der die Daten des Registrierungsformulars gesammelt werden. Diese Methode wird in den USA schon seit mehreren Jahren angewandt und ist sehr erfolgreich.

Weiter ist es auch wichtig, dass die Stellenbeschreibung möglichst genau ist. In den USA wird bei der Suche nach einem ehrenamtlichen Arbeiter eine genaue Beschreibung der Tätigkeit geschrieben. Wie lang, wo, wann, welche Qualifikationen, all diese Dinge stehen in der Beschreibung. Somit hat der Interessierte eine klare Vorstellung von dem was ihn erwartet.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist auch, dass es einen festen Ansprechpartner im Verein gibt. Die Anerkennungskultur spielt eine große Rolle und ist in den USA deutlich ausgeprägter als in Deutschland. Wie wichtig Anerkennung ist, zeigt sich in den Bedürfnisaufstellungen der verschiedenen Altersgruppen. Der Punkt Anerkennung ist immer vorhanden. Trotzdem wird bei uns oft nach dem Motto „nicht geschimpft ist gelobt genug“ gehandelt. Genau dies ist aber der falsche Weg.

Einige Vorschläge um dem Ehrenamtlichen die Anerkennung zu zeigen:

- Urkunden
- Vergünstigungen
- Ausflüge
- Gutscheine
- Veröffentlichung von „guten Leistungen“
- Nachweis für ehrenamtliche Tätigkeiten

Eine weitere Chance neue Ehrenamtliche zu gewinnen, sind Projekte. Für ein Projekt sind meistens mehr Freiwillige zu finden als für ein spezielles Amt. Eventuell können sie aber durch einen positiven Eindruck bei der Projektarbeit auch langfristig an den Verein gebunden werden.

Um die ganzen Punkte auch umsetzen zu können, empfiehlt Fr. Stamer einen Koordinator für das Ehrenamt. Dieser sollte richtig ausgewählt werden und mehrere Qualitäten vereinen:

- Guten Umgang mit Menschen
- Führungsqualitäten
- Informationen sammeln
- Motivator
- Vertrauensperson
- Ahnung von Personalentwicklung

Zum Schluss ihres Vortrags ging Frau Stamer noch auf die Anreize ein, die helfen den Ehrenamtlichen zu motivieren.

Sie sind in 4 Kategorien aufgeteilt:

<b>Wirtschaftliche</b>	<b>Funktionale</b>	<b>Soziale</b>	<b>Identifikation</b>
Materielle Belohnungen	Wissen	Soziale Kontakte	Tradition
Beziehungen	Information	Prestige	Funktion
		Gemeinschaft	

Zusammenfassend wurde klar, dass durchaus viele Menschen bereit und auch motiviert sind ein Ehrenamt auszuüben. Nur die meisten melden sich nicht selber, sondern müssen angesprochen werden. Um keinen Frust aufkommen zu lassen oder den Frust in Lust umzuwandeln ist es wichtig auf die Bedürfnisse einzugehen und immer wieder neue Anreize zu setzen.



## *Wissensinsel 4 (Silke Hartmann)*

### *Und es gibt sie doch... - die finanzielle Seite des Ehrenamts*

Zu Anfang ihres Vortrags stellte Hartmann klar, dass jeder Verein Arbeitgeber sein kann und deshalb gewisse Pflichten zu erfüllen hat. Schwierig ist die Abgrenzung, wer fest angestellt ist und wer nicht. So auch die Frage wann man Trainer, Übungsleiter etc. ist. Die Vereinsverwaltung grenzt anhand der 6 Stundenregel ab, welche allerdings nur für das Steuerrecht gilt. Diese besagt, dass man ab 6 Stunden in der Woche Arbeitnehmer ist.

Hartmann informierte nun über die Übungsleiter- und die Ehrenamtspauschale.

Unter der Übungsleiterpauschale versteht man eine Vergünstigung des deutschen Einkommensteuergesetzes. Dies bedeutet, dass nebenberufliche Einkommen für Trainer und Übungsleiter bis 2.100 Euro nicht steuerpflichtig sind. Neben dem Freibetrag können auch Fahrtkosten, Kostgeld und Tagungsgelder steuerfrei ausbezahlt werden. Der allgemeine Freibetrag gilt nur für eine Person und auch nur bei einem Verein pro Jahr. Nebenberufliche Einkommen, die die Grenze von 2.100 EUR im Jahr übersteigen, müssen also versteuert werden, bleiben aber sozialversicherungsfrei.

Seit 2007 gibt es die Ehrenamtspauschale für andere nebenberufliche und gemeinnützige Tätigkeiten. Sie trifft z. B. auf Einkünfte aus Tätigkeiten als Vereinsvorstand, -Kassierer oder Zeugwart zu, die bis zu einer Höhe von jährlich 500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.

Wenn in der Satzung allerdings steht, dass der Vorstand ehrenamtlich tätig ist, dann darf die Pauschale nicht ausbezahlt werden. Auch bei der Ehrenamtspauschale können zusätzlich Reisekosten ausbezahlt werden.

Man kann auch beide Pauschalen innerhalb eines Jahres erhalten, wenn man zwei entsprechend verschiedene Tätigkeiten hat. Diese müssen schriftlich festgehalten werden.



Zudem gibt es das „Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit“. Dieses besagt, dass man für 3 Veranstaltungen im Jahr vom Arbeitgeber freigestellt wird, um eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben. Die Voraussetzungen sind, dass man mindestens 16 Jahre alt ist und in einem Arbeitsverhältnis steht. Die Freistellung gilt für max. 10 Tage pro Jahr, bei Azubis nur 5 Tage. Während dieser Zeit besteht kein Anspruch auf Entlohnung. Man muss beachten, dass betriebliche Belange immer Vorrang haben, die Ausbildungsziele nicht vernachlässigt werden dürfen und der Antrag immer mindestens einen Monat vorher gestellt werden muss. Allgemein ist

dies eine Kann-Vereinbarung, d.h. dass kein Betrieb dieses Gesetz anwenden muss. Die Formulare für die Anträge gibt es bei den jeweiligen Sportjugenden.

Die als gemeinnützig anerkannten Vereine sind von der Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer grundsätzlich befreit. Jede Einnahme und Ausgabe ist einem bestimmten der vier folgenden Tätigkeitsbereiche zuzuordnen:

1. **Ideeller Bereich:** Hierunter fallen Mitgliedsbeiträge, Spenden und öffentliche Zuschüsse. Diese sind allgemein steuerfrei
2. **Vermögensverwaltung:** In diesen Bereich fallen Zinsen und Pachteinahmen.
3. **Zweckbetrieb:** Alle Einnahmen, die

durch eine gemeinnützige Tätigkeit eingenommen wurden, außer Mitgliedsbeiträge, Spenden oder Zuschüsse.

4. **Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb:** Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb liegt vor, wenn der Verein in Konkurrenz zu einem anderen Unternehmer tritt, und der Verein mit dieser Tätigkeit nicht die gemeinnützigen Zwecke laut seiner Satzung ausübt. Darunter fallen Vereinsfeste, selbstständige Werbung oder das Führen einer Gaststätte. Liegen die Bruttoeinnahmen (einschließlich Umsatzsteuer) über der Besteuerungsgrenze von 35.000 € und liegt der Gewinn über 5.000 € fällt Körperschaftsteuer an (15% an die Gemeinde)

## Wissensinsel 5 (Andy Biesinger und Ewald Walker)

### Jung und Alt ins Ehrenamt!

#### Ältere ins Ehrenamt:

Man unterscheidet:

- Junge Alte (50 – 64)
- Ältere (65 – 75)
- Hochbetagte (75+)

Im Ehrenamt hat man immer wieder die Probleme, dass Ehrenamtstätigkeiten beendet werden. Gründe dafür sind:

- Zu wenig ehrenamtliche Mitarbeiter
- Zeitlicher Aufwand/ Zeitmangel
- Auflösung der Gruppe des Vereins
- Probleme mit hauptamtlichen Mitarbeitern
- Andere Vorstellungen der Ziele/ keine Verwirklichung der Ziele

Ein Projekt des WLSB namens „aktiv älter werden“ versucht die Älteren noch mehr aktiv in den Sport und in das Sportehrenamt einzubinden umso diesem Problem entgegenzuwirken.

#### Projekt Ruhestand – 12/054 Ruhestand, Ehrenamt und Sportverein? Mach es zu (D)einem Projekt!

**Termin:** Montag, 05.03. bis Mittwoch, 07.03.  
Beginn: 10.30 Uhr, Ende: ca. 15.00 Uhr

**Teilnehmer:** Personen mit oder ohne VM-Lizenz (vorzugsweise 50+).

#### Kurzbeschreibung:

Die Frage, wie der Ruhestand zu einer erfüllten Lebensphase wird, ist in einer alternden Gesellschaft gerade auch für zukunftsorientierte Sportvereine eine ganz wichtige.

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer wie die Belastungen des Ruhestands bewältigt werden können und wie das Thema Ruhestand als Chance für den Verein, z. B. zur Gewinnung von Ehrenamtlichen, genutzt werden kann.

Neben der anschaulichen Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Altern und der Zielgruppe der „Älteren“ wird viel Wert auf die Praxisnähe gelegt. Das Erlernen kreativer Methoden zur Gestaltung des „Projekts Ruhestand“ und der Transfer für die strategische Ausrichtung Ihres Vereins stehen im Mittelpunkt.

**Ort/Bildungsstätte:** Sportschule Ruit

**Leitung/Referent/en:** Prof. Dr. Ansgar Thiel (Sportsoziologe, Universität Tübingen) und Lehrteam

**Teilnahmegebühren:** € 85,- (inkl. Buch „Projekt Ruhestand“)

**Anmeldung:** WLSB-Geschäftsstelle

**Lizenzverlängerung:** 20 LE für VM-Lizenz C, ÜL-Lizenz C, Teilnahmezertifikat für nicht lizenzierte Personen.

Ältere sollen eher eine Art „Freiwilligenmanager“ werden anstatt ein „Mädchen für alles“

Früher war das Ehrenamt von diesen Punkten geprägt:

- Dauerhafte Bindung an eine charakteristische Trägerorganisation
- „Ochsentour“ zu den höheren/hauptamtlichen Personen
- Selbstloses Handeln, Aufopferung und Fürsorge
- Unentgeltlich
- „Laientätigkeit“

Das „neue Ehrenamt“ sollte folgende Punkte beinhalten:

- Vielfältige, zeitlich befristete Engagements
- Biografische Passung
- Medium der Selbstfindung und Selbstsuche; Aufbau sozialer Beziehungen und Netzwerke
- Honorartätigkeit, Niedriglohnbeschäftigung
- Kompetenzentwicklung, ausbildungsorientiert, (Semi-) Professionalität

Sonstige Anmerkungen zum Ehrenamt:

- Ehrenamt kann für Anerkennung sorgen, muss aber nicht!
- Ehrenamt fordert vorbildhaftes Verhalten
- Ehrenamt kann Enttäuschungen bringen
- Ehrenamt fördert Kompetenzentwicklungen.

### **Junge Menschen ins Ehrenamt:**

Junge Menschen im Ehrenamt sind sehr interessant, denn:

- Junge Menschen können eine Brücke zwischen Schule & Verein werden
- Schüler bekommen Verantwortung in der Schule und Verein
- Verein kann sich dadurch nach außen hin sehr gut verkaufen und so z.B. neue Mitglieder gewinnen
- Jugendliche sind „näher an den Kindern dran“
- Im Idealfall findet eine Integration der Eltern mit den Jugendlichen in den Verein und die Schule statt.



Dafür müssen aber sowohl Lehrer als auch Schulen die Rahmenbedingungen schaffen. Lehrer müssen die Kontaktperson zwischen Schule, Verein, Eltern und Schülern sein.

## *Wissensinsel 6: (Andrea Hoffmann & Christoffer Mörbe)*

### *Die Alternative: Freiwilligendienste im Sport:*

Die Jugendkoordinatoren der BWSJ Andrea Hoffmann und Christoffer Mörbe stellten bei der Herbsttagung 2011 die Freiwilligendienste FSJ und BFD im Sport vor. Es wurden sowohl Vereinsvertreter, welche an einer Einrichtung einer Einsatzstelle interessiert sind, als auch Jugendliche, welche selbst an einer Absolvierung eines Freiwilligenjahres interessiert sind, über die Rahmenbedingungen und die Vorteile eines Freiwilligendienstes informiert. Einen Freiwilligendienst im Sport kann man sowohl bei Vereinen, als auch bei Verbänden und Sportkreisen absolvieren. Bei beiden Freiwilligendiensten erhält der Freiwillige ein Taschengeld von 300 Euro, Sozialversicherungsleistungen und ist weiterhin kindergeldberechtigt.

Der Freiwilligendienst beginnt immer zum 1. September eines jeden Jahres.



Beim FSJ und beim BFD sind 25 Bildungstage verpflichtend. Diese setzen sich aus dem Einführungs- und Abschlussseminar sowie dem Erwerb einer Übungsleiterlizenz zusammen. Die Bewerber melden sich direkt bei den Vereinen, welche eigenständig ihren Freiwilligen aussuchen. Ein großer Vorteil für die Freiwilligen ist die Anerkennung des Freiwilligendienstes bei den Universitäten und damit verbunden bessere Chancen auf einen Studienplatz.

Es gibt nur wenige Unterschiede zwischen FSJ und BFD. Zum einen ist der BFD offen für alle Altersklassen, wohingegen das FSJ nur für Jugendliche bis 27 Jahren möglich ist.



Beim FSJ ist die Arbeitszeit auf 38,5 Stunden/Woche festgesetzt, beim BFD ist es auch möglich Teilzeitarbeit ab 20,5 Stunden zu leisten. Im Moment werden nur noch im BFD neue Einsatzstellen anerkannt, da es beim FSJ schon mehr als genug gibt. In drei Gruppen wurden nun drei verschiedene Themen rund um die Freiwilligendienste erarbeitet. Die erste Gruppe erarbeitete die Aufgaben des Freiwilligen und somit auch die Vorteile für den Verein. Die Hauptaufgabe eines FSJ'lers im Verein ist es Mannschaften und Gruppen zu betreuen und trainieren, weshalb er auch im Laufe des Jahres eine Übungsleiterlizenz absolviert. Zudem kann er Schulkooperationen durchführen, mit besonderen Zielgruppen arbeiten und Projekte und Veranstaltungen mitorganisieren. Vor allem für einen BFD'ler können die Aufgaben auch handwerklicher und gärtnerischer Natur sein. Des Weiteren kann der Freiwillige Verwaltungsaufgaben auf der Geschäftsstelle übernehmen, wie

z.B. Homepagepflege oder die Gestaltung von Flyern. All diese Gründe sprechen für die Einstellung eines Freiwilligen im Verein. Der einzige Grund, der dagegen spricht ist die Finanzierung. An den ca. 800 Euro welche ein Freiwilliger gesamt im Monat kostet durch Taschengeld, Sozialversicherung, Seminarkosten und Verwaltung muss sich ein Verein mit 380 Euro im Monat beteiligen. Der Rest wird bezuschusst durch Bund und Land.

Da 380 Euro im Monat für einen normalen Verein allerdings durchaus eine Menge Geld ist, beschäftigte sich die zweite Gruppe mit der Finanzierung/Refinanzierung und welche Voraussetzungen in einem Verein vorhanden sein sollten. Der Verein kann durch den Freiwilligen auch Geld einnehmen, indem er mehrere Angebote (Kooperationen, Kurse, Feriencamps, etc.) anbieten kann, an Förderprogrammen teilnehmen kann oder neue Mitglieder durch Aktionen oder Öffentlichkeitsarbeit gewinnen kann. Außerdem kann man einen Übungsleiterzuschuss beantragen. Außerdem bleiben viele Freiwillige dem Verein auch nach dem Freiwilligendienst als Übungsleiter, Betreuer oder Helfer erhalten Neben dem Budget zur Finanzierung des Einsatzstellenbeitrages muss der Verein einen festen Ansprechpartner für den Freiwilligen festsetzen, ihm einen Arbeitsplatz bereitstellen und genügend passende Aufgaben für den Freiwilligen haben. Die dritte Gruppe beschäftigte sich mit den Beweggründen für einen Freiwilligendienst im Sport. Der Freiwilligendienst dient oft als Bildungs- und Orientierungsjahr, was man auch daran sieht, dass der Hauptteil der derzeit 130 FSJ'ler und 50 BFD'ler Abiturienten

sind. Zudem bekommt man Einblicke in die Arbeitswelt im Berufsfeld Sport und die pädagogische Arbeit mit Kindern und kann sich kostenlos fortbilden und qualifizieren. Und nicht zu vergessen ist der Erwerb von sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit oder Verantwortungsbewusstsein.



Johanna Weidle, FSJ'lerin im Jahrgang 2010/11, erzählte anschließend von ihrem FSJ bei dem Tischtennisverband Württemberg-Hohenzollern -- Bezirk Alb.

Sie trainierte 10 verschiedene Gruppen im Tischtennis, half auf der Geschäftsstelle und veranstaltete einen Tischtennis-Mädchentag, welchen sie nun auch nach dem FSJ regelmäßig durchführt. Zudem erwarb sie die Trainer C-Lizenz im Tischtennis. Ihr hat das FSJ sehr viel Spaß gemacht und auch bei ihrer Bewerbung war das FSJ ein großer Pluspunkt.

Alles in allem kann man Jugendlichen die Absolvierung eines Freiwilligendienstes nur empfehlen und auch für die Vereine ist es sinnvoll eine BFD Stelle einzurichten. Wer nun Interesse am Freiwilligendienst im Sport gefunden hat kann sich weitere Informationen unter [www.bwsj.de](http://www.bwsj.de) oder [www.freiwilligendienste-im-sport.de](http://www.freiwilligendienste-im-sport.de) einholen.



## Wissensinsel 7 (Jörg Schlegel)

### Wenn was passiert: Wie sind Ehrenamtliche abgesichert?



Jörg Schlegels Vortrag über die Versicherung Ehrenamtlicher, mit dem Schwerpunkt Haftpflichtschutz sowie Rechte und Pflichten von Trainern und Übungsleiter, hatte das Ziel, die Ehrenamtlichen über die Versicherung von Ihnen und ihren Schützlingen zu informieren, damit sie weitere ruhigen Gewissens ihre ehrenamtliche Tätigkeit ausüben können. Zunächst betonte Schlegel, dass alle Mitgliedsorganisationen des WLSB, also alle Sportkreise, Sportfachverbände und Sportvereine und deren Mitglieder über die ARAG Sportversicherung versichert sind. Enthalten sind darin Unfall- und Kranken-Versicherung, Rechtsschutz-Versicherung, Vertrauensschaden-Versicherung und eine Haftpflicht-Versicherung. Versichert sind auch Helfer und Betreuer, welche vom Verein beauftragt wurden, auch wenn sie nicht Mitglied im Verein sind. Nicht versichert sind dagegen aktiv am Sportbetrieb teilnehmende Nichtmitglieder, Kurzzeitmitglieder sowie Berufssportler. Der Verein kann bei der ARAG aber eine Zusatzversicherung abschließen. Ein Förderverein genießt auch keinen automatischen Versicherungsschutz. Pro Mitglied zahlt ein Verein 1,20 Euro im Jahr ein.

Die Regelungen zum Sportversicherungsvertrag des WLSB gelten für folgende Veranstaltungen:

- Gesamter Sportbetrieb (z.B. Vereinstraining, Wettkämpfe, Turniere)
- Vereins- / Verbandsorganisationen (z.B. Vorstands- / Ausschusssitzungen, vom Verein angesetzte Arbeitsdienste)
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Trainer- und Übungsleiter-Schulungen, Vereinsmanagerausbildung)
- Interne und öffentliche Festveranstaltungen

Aber: Mietsachschäden am Gebäude bzw. am Festzelt sind nicht mitversichert.

Es kann jedoch eine Zusatzversicherung beantragt werden

- Alle Ausflüge und Reise
- Aber: mitreisende Mitglieder sind in der Sportversicherung nicht mitversichert.

Es kann jedoch eine Zusatzversicherung beantragt werden. Man muss zudem in dem reisenden Verein Mitglied sein um Versicherungsschutz zu genießen.

Die Haftpflichtversicherung schützt den Versicherungsnehmer, wenn dieser infolge eines Personen- und/oder Sachschadens von einem Dritten aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird. Der

Haftungsgrundsatz gemäß § 823 I. BGB lautet :

*„Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, die Gesundheit, das Eigentum, eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet“.*

Im Klartext heißt das, wenn einer einen Schaden absichtlich, mit Wissen der Folge, oder fahrlässig, zum Beispiel die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt ist er verpflichtet den entstehenden Schaden zu ersetzen. Fahrlässig ist zudem auch das Tragen einer Brille beim Sport. Wenn an der Brille oder durch die Brille ein Schaden entsteht, hat man keinen automatischen Schadensersatzanspruch.

Ersatzpflichtig ist grundsätzlich derjenige, der einen Schaden durch sein Tun oder sein Unterlassen verursacht hat.



Zudem muss das Handeln der Rechtsordnung widersprechen, d.h. es dürfen z.B. für das eigene Handeln keine Rechtferti-

gungsgründe vorliegen und dem Schädiger muss ein Verschulden zur Last fallen

Ein Trainer/ ÜL im Verein kann also schadenersatzpflichtig gemacht werden, wenn er rechtswidrig und schuldhaft die ihm obliegende Aufsichtspflicht vernachlässigt oder wenn er Organisationspflichten verletzt. Neben den zivilrechtlichen Folgen (Schadensersatz/Schmerzensgeld), kann für den Übungsleiter die Verletzung einer Aufsichtspflicht zusätzlich strafrechtliche und arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen. Schlegel erläuterte außerdem die Rechte und Pflichten der Aufsichtspflicht. Aufsichtspflichtige Personen haben darauf zu achten, dass die ihnen zur Aufsicht anvertrauten Minderjährigen selbst nicht zu Schaden kommen und keine anderen Personen (Dritte) schädigen.

Zur Haftung des Aufsichtspflichtigen heißt es laut §832 I. BGB: „Wer... zur Führung der Aufsicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit der Beaufsichtigung bedarf, ist dann zum Schadensersatz verpflichtet, den diese Person von einem Dritten widerrechtlich zufügt.“

Der Umfang der Aufsichtspflicht richtet sich nach dem Einzelfall und nach der zu beaufsichtigen Person. Faktoren hierfür sind unter anderem: Alter, Geschlecht, Charakter und Einsichtsfähigkeit, sowie Gefährlichkeit der jeweiligen Situation.

Laut §832 BGB verhält es sich mit der Schadensersatzpflicht Minderjähriger folgendermaßen:

(1) *Wer nicht das siebente Lebensjahr vollendet hat, ist für einen Schaden, den er einem anderen zufügt, nicht verantwortlich.*

(2) *Wer das siebente, aber nicht das zehnte Lebensjahr vollendet hat, ist für den*

*Schaden, den er bei einem Unfall mit einem Kfz, einer Schienen- oder Schwebebahn einem anderen zufügt, nicht verantwortlich (gilt nicht bei Vorsatz).*

*(3) Wer das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist – sofern seine Verantwortung nicht nach Abs. 1 oder 2 ausgeschlossen ist - für den Schaden, den er einem anderen zufügt, nicht verantwortlich, wenn er bei der Begehung deschädigenden Handlung nicht die zur Erkenntnis der Verantwortlichkeit erforderliche Einsicht hat.“*

Seiner Aufsichtspflicht wird der Übungsleiter in der Regel gerecht, wenn man über mögliche Gefahren aufklärt, Regeln/Belehrungen aufstellt und diese überwacht und natürlich auch bei Missachtung der Regeln eingreift. Nicht zulässige Maßnahmen eines Übungsleiters sind zum einen körperliche Strafen, Freiheitsentzug, Demütigung und nachhause schicken kleinerer Kinder.

Unklarheiten bei den Zuhörern, gab es bei der Frage, wann die Aufsichtspflicht beginnt bzw. endet.

Regelmäßig beim Betreten bzw. beim Verlassen der Sportanlage oder am vereinbarten Treffpunkt, z.B. am Eingang ist der Übungsleiter aufsichtspflichtig.

Verein und Trainer/ ÜL sollten sich im Vorfeld mit den Eltern der Minderjährigen absprechen und zumindest deutliche Vorgaben machen: Wann, wo und an wen werden die Kinder übergeben? Kinder sollte man auf jeden Fall solange beaufsichtigen, bis die Eltern zum Abholen des Kindes kommen.

Abschließend ist festzuhalten, dass sich Trainer und Übungsleiter, die ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sorgfältig und ordnungsgemäß nachgehen und Mitglied in einem Verein in BW sind, sich keine Sorgen machen müssen, da sie ausreichend bei der ARAG-Sportversicherung versichert sind.









## Impressum

Herausgeber  
Württembergische Sportjugend im WLSB e.V.  
Fritz-Walter-Weg 19  
70372 Stuttgart  
Tel.: (0711) 28077-140  
Fax: (0711) 28077-104  
E-Mail: [info@wsj-online.de](mailto:info@wsj-online.de)

Redaktion:  
Gabriel Betzler  
Pia Nuber  
Deborah Gühne  
Julian Mendler  
Manuel Retzbach  
Carl Püschel

V.i.S.d.P.: Mathias Bauer

Gestaltung: Gabriel Betzler

Druckabwicklung: WLSB-Service-GmbH  
1.Auflage Februar 2012: 500 Stück







**Württembergische Sportjugend im WLSB e.V.**  
Fritz-Walter-Weg 19  
70372 Stuttgart

**Tel. 0711/280 77-140**  
**Fax 0711/280 77-104**

**E-Mail: [info@wsj-online.de](mailto:info@wsj-online.de)**  
**[www.wsj-online.de](http://www.wsj-online.de)**