

LIONS CLUBS INTERNATIONAL

MD 111 DEUTSCHLAND

AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG



**Ausgewählte Berichte des Ausschusses
aus den Jahren 2004 - 2009**

Autoren:

PGRV Prof. Dr.-Ing. habil. Andreas Hänsel – Vorsitzender

PGRV Hermann Müller – stellvertretender Vorsitzender

PGRV Dr. Kamal Eslam

PGRV Prof. Dr. med. Jörg-Michael Kimmig

PDG Prof. Dr. med. Jens Bahnsen

Mitwirkung bei Bericht 1, 2 und 5:

PDG Peter Hinrichs

Mitwirkung bei Bericht 6:

PDG Axel Ehrenfels

Mitwirkung bei Bericht 7:

PCC Klaus Tang, PDG Peter Senger

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Das Selbstverständnis der Lions im MD 111 (Federführung: PCC A. Hänsel – 2008)	3 - 11
2. PR-Arbeit als strategisches Erfolgspotential (Federführung: PCC H. Müller – 2008)	12 - 22
3. Schlanke, effiziente Organisation der Lions im MD 111 (Federführung: PCC H. Müller – 2008)	23 - 36
4. Lions – mehr als ein Club ? (Federführung: PCC A. Hänsel – 2009)	37 - 44
5. Qualität der Führung (Federführung: PDG J. Bahnsen – 2008)	45 - 58
6. Jugendprogramme als strategisches Erfolgspotential (Federführung: PCC J.-M. Kimmig – 2008)	59 - 71
7. Der ideale Distrikt – Kriterien zur Distriktteilung (Federführung: PCC A. Hänsel – 2004)	72 - 82
8. Integration (Federführung: PCC H. Müller – 2006)	83 - 99

gegenwärtig in Arbeit:

- Mögliche Vernetzungen zur Erhöhung der Effizienz der Arbeit im MD 111 (Federführung: PCC J.-M. Kimmig)
- Profil für Kandidaten für internationale Ämter (Federführung: PCC A. Hänsel)

Das Selbstverständnis der Lions im MD 111

1. Grundlagen des Selbstverständnisses

1.1 Einleitung

Selbstverständnis ist immer als ein Prozess aufzufassen, dem einzelne Personen aber auch Clubs, Distrikte usw. in gegenseitiger Wechselwirkung und beeinflusst vom kulturellen Umfeld sowie sich ändernden Werten unterworfen sind.

Die nachstehenden Ausführungen betrachten dieses Thema damit von einem europäischen und speziell vom MD 111 ausgehenden Blickwinkel. Der individuelle Zeitstrahl eines einzelnen Lion kann keine Berücksichtigung finden. Dennoch ergibt sich das Selbstverständnis der Organisation zu einem bestimmten Zeitpunkt als Resultante des Selbstverständnisses der einzelnen Mitglieder. Durch interaktive Diskussion und Handeln kann dieses Selbstverständnis beeinflusst und verändert werden.

1.2 Ethische Grundsätze und Ziele von LCI

Die Ziele von LCI beschreiben in prägnanter Art die Vorstellungen der Gründer bezüglich der Grundausrichtung künftiger Clubarbeit bzw. persönlichen Verhaltens. Sie zielen auf folgende Verhaltensweisen:

- Beitrag zur Völkerverständigung
- Förderung aktiver Bürgerschaft
- Freundschaft innerhalb und zwischen Clubs
- Meinungsbildung in offener Diskussion
- Menschen zu bürgerschaftlichen Handeln bewegen

Diese werden in den ethischen Grundsätzen durch persönliche Verhaltensnormen untersetzt. Hier geht es um die individuelle Verpflichtung bezüglich:

- Leistungsbereitschaft in Beruf und Gesellschaft
- Moralische Grundsätze des Handelns
- Verhaltensweise in Konfliktsituationen (Kritik und Selbstkritik)
- Loyalität gegenüber Staat und Gesellschaft
- Selbstlosigkeit in materieller und ideeller Hinsicht.

Prinzipiell finden wir hier bereits die Beschreibung des „idealen Lion“. Aus der täglichen Arbeit ist jedoch bekannt, dass diese Grundsätze unter den Lions zum großen Teil nicht bekannt – zumindest nicht bewusst – sind. Der Umgang miteinander das Bemühen um diese Verhaltensweisen teilweise vermissen lässt.

1.3 Öffentliche Wahrnehmung

In der öffentlichen Wahrnehmung spiegelt sich die Mission von Lions nur unzureichend und teilweise ambivalent wider. Dies bewirkt vermutlich teilweise eine Dichotomie von Sichtweisen, die evtl. auch potenzielle Unterstützungsleistungen beeinträchtigt. Erfolge sind meist lokal und auf besondere Kontakte zu Trägern der öffentlichen Meinung zurückzuführen. Unterstützungen durch die Clubs werden in den Gemeinden i.d.R. gern verlangt und auch angenommen. Dieser Teil der öffentlichen Wahrnehmung ist damit geeignet ein wichtiger Impuls für eine wachsende Identifikation mit der Organisation zu sein.

Eine Besonderheit von Lions besteht in der tätigen Hilfe im Gegensatz zur Hilfeleistung via „Scheckbuch“. Dies wird von Lions aktiv gelebt und muss stärker in der öffentlichen Wahrnehmung verankert werden. Eine alleinige Spiegelung an der öffentlichen Wahrnehmung führt jedoch nicht zu einer positiven Entwicklung des Selbstverständnisses der Mitglieder. Dies kann lediglich von Innen heraus erfolgen, d.h. durch eine beharrliche Entwicklung von mentaler, emotionaler, psychischer und spiritueller Intelligenz.

1.4 Hilfsprojekte

Typisch für durch Lions initiierte Hilfsprojekte ist das Vermitteln von Hilfe zur Selbsthilfe. Auch darin unterscheiden sich Lions von anderen Hilfsorganisationen. Die vorhandenen nationalen oder internationalen Hilfsprojekte sind durchaus geeignet Identifikation mit Lions auf allen Ebenen (LCI, MD, D, Clubs) zu erzeugen.

Dies betrifft besonders:

- die Jugendprogramme und
- Sight First
- Friedensdorf Oberhausen

Diese sind durch Druckerzeugnisse, Internetauftritt und Beauftragte gut kommuniziert und stellen quasi eine Schnittmenge gleich gelagerter Interessen verschiedener Clubs dar. Hier ist man (in Grenzen) bereit zur Kooperation.

Schwerpunkt des Selbstverständnisses der Clubs sind die eigenen Projekte, die sich lokalen oder auch internationalen Themen zuwenden können. Diese sind in hohem Maße Identität stiftend und beeinflussen das Selbstverständnis der Mitglieder der einzelnen Clubs.

Eine zu große Zahl nationaler oder internationaler Projekte wird eher als störend empfunden, da so die Grenzen der personellen und pekuniären Leistungsfähigkeit der Clubs erschöpft wird. Hinzu kommt ein gegebenenfalls ein demotivierendes Gefühl der Fremdbestimmung. Gleichzeitig sollte deshalb maximal ein internationales/nationales Projekt verfolgt werden.

1.5 Organisation und Demokratie

Trotz ehrlichen Bemühens vieler Generationen von Governorräten wird durch die Mitglieder eine Diskrepanz zwischen „oben und unten“ empfunden. Dies stellt jedoch einen Spiegel der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung dar. Die in den ethischen Grundsätzen formulierten Ansprüche stellen in diesem Kontext hohe Forderungen an jedes Mitglied.

Das als typisch „amerikanisch“ wahrgenommene Umfeld bei der Wahl internationaler Amtsträger wird von einer nicht geringen Anzahl Lions im MD 111 kritisch gesehen. Das Empfinden eines demokratischen Wahlverfahrens nimmt von der Clubebene in der Hierarchieebene aufsteigend ab. Dies deckt sich jedoch nicht mit den tatsächlichen Prozessen. Vielmehr ist Lions eine in hohem Maße demokratisch verfasste Organisation. Sie verlangt jedoch die aktive Mitwirkung, um Vorstellungen von der Basis an die Spitze (International Convention) zu transportieren. Dies ist durch die Amtsträger und interne Medien besser und offensiver zu vermitteln.

1.6 Interne Kommunikation

Eine weitere Quelle des Selbstverständnisses ist die interne Kommunikation. Diese erfolgt auf folgenden Wegen:

- über den DG bzw. sein Kabinett
- über das Internet – auf allen Ebenen (MD, D, Club)
- über den „DER Lion“
- über Informationen der Distrikte (z.B. Zeitung, elektronische Newsletter)

zum Club bzw. Mitglied.

2. Versuch der Ermittlung eines Status

2.1. Konzept Fragebogen

Zur Ermittlung eines Status des gegenwärtigen Selbstverständnisses wurde ein Fragebogen konzipiert und verschiedenen Clubs mit der Bitte um Beantwortung übergeben.

2.2. Auswertung der Umfrage

Die Mitglieder, die den Fragebogen ausgefüllt haben, sind alle männlich und im Mittel 58 Jahre alt (Min.: 39 Jahre, Max.: 82 Jahre). Im Mittel sind die Personen seit 12 Jahren Mitglied in einem Lions Club (Min.: 1, Max.: 48).

28% der Befragten konnten oder wollten keine Angaben darüber machen, wie sie Mitglied wurden. Freundschaftswerbung war bei 62% der Befragten Grund für den Clubbeitritt und 10% gaben an, aus eigenem Bemühen in den Club aufgenommen worden zu sein.

Gefragt nach dem höchsten Amt, das sie jemals begleitet haben, konnten oder wollten 38% keine Angaben machen. 7% der Befragten gaben an als Schatzmeister tätig gewesen zu sein und 41% der Befragten haben das Amt eines Clubpräsidenten ausgeübt. Weiterhin gab je ein Befragter an, sein höchstes Amt sei Clubmaster, Vorstandsmitglied oder Clubsekretär bzw. GRV gewesen.

Den institutionellen Auftrag des Lions Club konnten oder wollten lediglich 31% befragten Mitglieder verbalisieren. Die folgenden Antworten wurden gegeben:

- „Dienen“
- „We serve“ (11%)
- „Helfen, wo andere nicht helfen“
- „Weltumspannende, freundschaftliche Zusammenarbeit begründen
- mit dem Ziel Gefühle und Kulturen anderer Nationen, aber auch untereinander zu verstehen und anzuerkennen und Hilfe zu leisten, wo immer Not und Probleme die Menschen belasten.“
- „Das Leid zu mindern. Andere am eigenen Erfolg teilhaben zu lassen.“
- „Hilfe für andere Menschen und Organisationen, die auf Spenden/Unterstützung angewiesen sind“
- „Verbreitung des Lions-Gedankens. Koordination und Unterstützung der Lions-Clubs – auch Leos. Zeitgemäße Fortentwicklung der Lions Idee und der Lions Organisation.“

Auf statistische Auswertungen der Umfrage soll hier nicht näher eingegangen werden.

LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 DEUTSCHLAND
AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

Tabelle 1: Auswertung Fragebogen

Frage	absolut (%)	teilweise (%)	gar nicht (%)
<i>Die Werte, die der Lions Club vertritt, sind für mich persönlich wichtig.</i>	86,2	13,8	-
<i>Ich suche in erster Linie Freundschaft im Lions Club.</i>	17,2	62,1	20,7
<i>Ich würde gern mit anderen Clubs meiner Zone gemeinsamen Aktivitäten nachgehen.</i>	-	69,0	31,0
<i>Der Lions Club wird durch formelle und informelle Regeln zusammengehalten.</i>	51,7	41,4	6,9
<i>Die nationale/ internationale Organisation der Lions sind für das Wirken der Lions Clubs wichtig.</i>	44,8	51,7	3,4
<i>Ich bin Mitglied im Lions Club, weil ich so anderen Menschen helfen kann.</i>	65,5	27,6	3,4
<i>Der Lions Club ist eine moderne NGO.</i>	37,9	44,8	6,9
<i>Ich finde es ausgesprochen wichtig, dass die deutschen Lions auch international vertreten sind.</i>	72,4	24,1	3,4
<i>Der Lions Club muss sich dringend verändern, damit die Lions, die sich selbst gestellten Aufgaben noch erfüllen können.</i>	10,3	51,7	34,5
<i>Ich kann mich mit den Zielen internationaler Aktivitäten z.B. Lions Quest identifizieren.</i>	58,6	37,9	3,4
<i>Ich wünsche mir eine stärkere Weitergabe von Wissen und Informationen.</i>	20,7	48,3	31,0
<i>Es macht mich glücklich, mich in den Dienst anderer zu stellen.</i>	55,2	41,4	3,4
<i>Ich kann mir vorstellen, Aufgaben über meinen Club hinaus zu übernehmen.</i>	10,3	34,5	31,0

LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 DEUTSCHLAND
AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

Frage	absolut (%)	teilweise (%)	gar nicht (%)
<i>Die Beteiligung der Mitglieder an Entscheidungen erhöht die Loyalität zum Club bzw. LCI insgesamt.</i>	44,8	44,8	10,3
<i>Ich fühle mich eingebunden in das Netzwerk einer großen Serviceorganisation.</i>	41,4	44,8	10,7
<i>Mein Club unterhält aktive Kontakte zu Clubs außerhalb unserer Zone.</i>	48,3	24,1	20,7
<i>Ich kann mich mit den ethischen Grundsätzen der Lions identifizieren.</i>	79,3	17,2	3,4

Tabelle 2: Einblick in die Organisation

	sehr viel (%)	viel (%)	etwas (%)	kaum (%)	keinen (%)
<i>Überblick über Gesamtorganisation</i>	20,0	5,0	55,0	15,0	5,0
<i>Einblick in Aktivitäten des eigenen Clubs</i>	80,0	10,0	5,0	5,0	-
<i>Einblick in Aktivitäten der Clubs meiner Zone</i>	-	20,0	45,0	20,0	15,0
<i>Einblick in Aktivitäten des Multi-Distrikts</i>	10,0	10,0	30,0	30,0	20,0
<i>Einblick in deutschlandweite Aktivitäten</i>	5,0	20,0	20,0	45,0	10,0
<i>Einblick in internationale Aktivitäten</i>	5,0	10,0	30,0	40,0	15,0

2.3 Versuch der Definition eines Idealzustandes

Den absoluten Idealzustand des Selbstverständnisses kann es bei Lions nicht geben.

Die konkrete Ausprägung ist vielmehr vom

- kulturellen Umfeld
- Traditionen
- clubspezifischen Besonderheiten u.a.

abhängig.

Insofern können primäre (für Lions weltweit wichtige), sekundäre (für bestimmte Regionen gültige) und tertiäre (für einzelne Clubs typische) Ausprägungen unterschieden werden. Vergleichbar ist dies in etwa einem Schalenmodell (s. Bild 1).

Den Kern des Selbstverständnisses (primärer Bereich) bilden:

- das Dienen (= persönlich einbringen) und das Helfen (die konkrete Tat) sowie
- die offene Freundschaft zwischen den Mitgliedern

Dieser Kern wird gestützt durch die (erwünschten) Eigenschaften der Mitglieder:

- Liberalität
- Offenheit
- Toleranz
- Achtsamkeit

Schlussendlich äußert sich dies im konkreten Verhalten, wie:

- Wunsch nach Gemeinschaft
- Bereitschaft zu Activities
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung
- Bereitschaft zu aktiver und passiver Kommunikation
- Regeln achten, Arbeitsteilung leben

2.4 Zusammenfassung

Das Selbstverständnis der Lions wird von verschiedenen Einflüssen geprägt. Deshalb handelt es sich dabei auch um keinen statischen Zustand sondern vielmehr um einen Prozess. Alle Beteiligten benötigen eine entsprechende Sensibilität, um ungewollte Abweichungen frühzeitig zu erkennen und ggf. zu korrigieren.

Eine aktive Kommunikation innerhalb und zwischen allen Ebenen der Organisation ist dazu zwingend erforderlich. Je offener die damit verbundenen Diskussionen geführt werden, umso besser wird die Übereinstimmung von Ideal und Wirklichkeit sein. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine klare Beschreibung des Selbstverständnisses für jeden Club. Darauf aufbauend können die notwendigen weiteren Entscheidungen getroffen werden. Sinngemäß trifft dies für alle weiteren Organisationsebenen zu. Das vorliegende Papier möchte hierzu Anregung und Unterstützung geben.

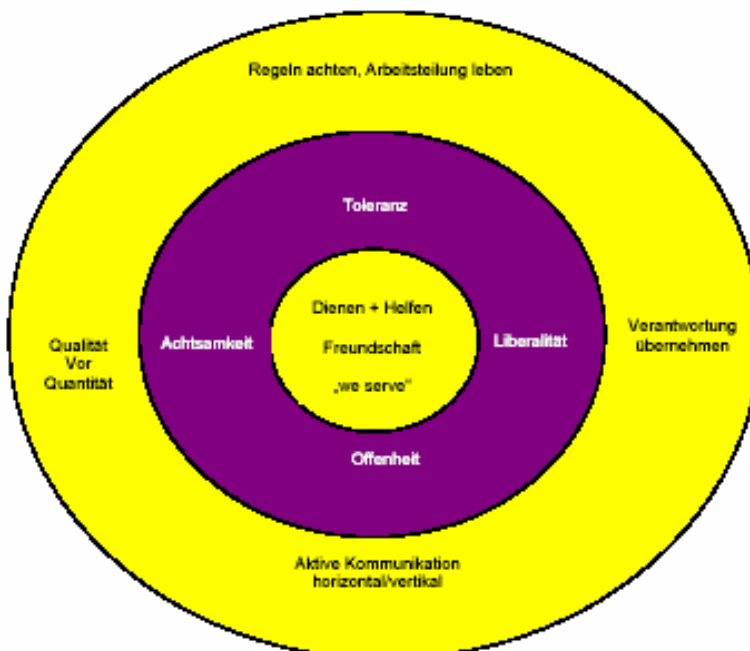


Bild: Ausprägungen des Selbstverständnisses als Schalenmodell

Das strategische Erfolgspotenzial „PR-Arbeit“ im MD 111

I. Vorbemerkung

Der **Ausschuss für Langzeitplanung** hat auf seinem Strategie-Workshop am 1. und 2. September 2007 die fünf wichtigsten strategischen Erfolgspotenziale der Lions im MD 111 ermittelt. Jedes der fünf Mitglieder des Ausschusses ist beauftragt worden,

- die einzelnen Teile der Erfolgspotenziale aufzuzeigen,
- Prioritäten zu ermitteln,
- erste Prioritäten abzarbeiten.

In einem **Grundsatzpapier** ist das strategische Erfolgspotenzial „PR-Arbeit“ in allen Aspekten aufgearbeitet und bewertet worden. Diese Vorlage wurde auch sachkundigen Lions des MD 111 vorgelegt und von diesen als „ausgezeichnete Basis“, „logisch, schlüssig, keine Verbesserungsvorschläge“ bzw. „sehr gute Grundlage“ bewertet.

Im folgenden sind die Aspekte der PR-Arbeit im engeren Sinne, nämlich der Arbeit mit Medien und der PR nach innen, also der Informationsverknüpfung bearbeitet.

Der Ausschuss für Langzeitplanung hat die Ausarbeitung beraten und verabschiedet daraus die folgende Vorlage zur PR-Arbeit der Lions im MD 111.

II. Die PR-Arbeit (Medien und interne Kommunikation und Informationsverknüpfung) der Lions im MD 111

1. Einleitung:

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich seit der Gründung der ersten Lions Clubs von einer auf einheitlichen Wertvorstellungen basierenden und Berechenbarkeit im Verhalten garantierenden Bürgergesellschaft zu einer pluralen, heterogenen Gesellschaft gewandelt. Einschätzungen und Beurteilungen von Personen und Sachverhalten können heute nur auf der Basis ausreichender Informationen erfolgen. So sind Information und Kommunikation, gestützt auf Technologie, unerlässliche Begleiter des täglichen Lebens geworden. In diesem Umfeld können die Lions Clubs und die von ihnen getragenen Ebenen Distrikt und Multi-Distrikt ihre Arbeit nicht mehr nach dem Grundsatz führen: „Gutes wirkt man im Stillen“. Vielmehr muss ein System der Kommunikation und Information installiert werden, das den einzelnen Ebenen Aufgaben zuweist und eine sinnvolle Arbeitsteilung ermöglicht. PR-Arbeit ist nicht nur Pressearbeit, sie bezieht auch die neuen Medien ein. Wenn heute eine Distrikt-Homepage 30.000 mal im Monat angeklickt wird, so zeugt das vom geänderten Informationsverhalten der internen und externen Interessenten/innen.

2. Die Vorteile von PR-Arbeit

- **nach außen wirkend**
 - * erzeugen von Bekanntheit und Vertrauen aber auch um emotionale Wirkungen, weil die Bereitschaft zur Unterstützung von Projekten erreicht werden soll
 - * Bereitschaft zur Mitgliedschaft in Clubs wecken (anonyme Städte)
 - * Kompetenz vermitteln (Erwartungshaltung zur Hilfe in Notfällen)

- **nach innen**
 - * wecken und stärken der Bereitschaft zu Engagement des Einzelnen und der Clubs
 - * Feed back für die erbrachte Leistung (Anerkennung über den Club hinaus)
 - * Stärkung des Gruppenbewusstseins (bei überregionalen Activities)

3. Die Gefahren

- die Form könnte wichtiger werden als der Inhalt
- das Gefühl „wir sollen uns einen Namen machen“ könnte die Gemeinschaft gefährden
- die stillen Wirker könnten sich zurückziehen

Zu 2. und 3.:

Lions sollten sich für den **Grundsatz** entscheiden: „Tue Gutes und rede darüber“ und ihre Activities sowie ihr Selbstverständnis als verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger durch PR-Arbeit in die Gesellschaft hineinbringen. Das setzt voraus:

PR-Konzepte im allgemeinen und zu konkreten Anlässen (Jubiläen, Activities etc.) müssen

- **entsprechend dem Selbstverständnis der Lions entwickelt und**
- **ausreichend nach innen kommuniziert werden.**

4. Die PR-Arbeit der einzelnen Ebenen

4.1 Die PR-Arbeit der Lions Clubs

bindet die Öffentlichkeit des „Einzugsgebiets“ eines Lions Clubs in dessen Aktivitäten ein. Die Mittel für Projekte kommen höchst selten allein aus den Geldbeuteln der Mitglieder, sondern aus Aktionen, in welche die Bevölkerung und ggf. Sponsoren einbezogen werden. Dabei werden Projekte offen vorgestellt und so eine Verbindung zu den Hilfsbedürftigen geschaffen, aber auch Sensibilisierung für die Thematik und damit Spendenbereitschaft erzeugt. Die örtliche Presse berichtet dann vom Ski- oder Fahrradbasar und über die Scheckübergabe an die „Sorgenkinder“. Lions wird idealer Weise zum Inbegriff der guten Tat.

Diese PR-Arbeit wirkt nach außen, hat aber auch eine Funktion nach innen: Die Mitglieder fühlen sich als Gemeinschaft, die etwas geleistet hat und sind zu neuer guter Tat bereit. Deswegen sind über die örtliche Presse hinaus zusätzliche Berichte in der Distriktpostille und/oder im DER Lion des MD 111 wichtig.

Fazit: Beim Lions Club vor Ort muss es eine/n PR-Beauftragte/n geben, der/die

- **Wissensträger in Fragen der Lions (Struktur, Inhalte, Abläufe, CI, CD) ist,**
- **Grundzüge der PR-Arbeit kennt (vermittelt durch den Distrikt),**
- **Kontakte vor Ort zu Presse, Meinungsbildnern, Sponsoren hält,**
- **ca. 2mal jährlich ein Kommuniqué der Clubarbeit an diesen Personenkreis herausgibt, wie**
 - * Berichte des Vorstands (Activities)
 - * Wechsel im Amt des/der Präsidenten/in
 - * Ankündigungen und Berichte über öffentliche Clubabende
 - * Interessante überregionale Lions-Ereignisse
- **Berichte für den DER Lion und/oder die Distriktpostille in Wort und Bild aufbereitet und an den K-PR weiterleitet.**

4.2 Die PR-Arbeit der Distrikte

Sie dient zunächst der PR nach innen, also der Entwicklung und Förderung eines Gefühls der Gemeinschaft im Distrikt. Nach außen besteht kein homogenes Feld der öffentlichen Kommunikation. Z.B kennt schon die Untergliederung „Zone“ in der Regel keine einheitliche Presselandschaft:

- In der Fläche sind Überschneidungen von Regionalblättern die Regel,
- In den großen Städten müssen schon mehrere Zonen zusammenarbeiten, um Aufmerksamkeit im Wust der Nachrichten zu erzeugen,
- Dazwischen liegen die Mittelstädte mit i.d.R. guten Kontakten zur (einzigen) Tageszeitung, die aber keine Zone bilden.

Die Informationen des Distrikts werden von den Medien selten als öffentlich relevant betrachtet. So fand z.B. im Dezember 2003 die interessante Pressemitteilung des hessischen Kultusministeriums über den Abschluss eines Vertrages mit den Distrikten MN und MS zur Förderung von Lions Quest in hessischen Schulen keinen Eingang in die Medien.

Fazit: Die PR-Arbeit des Distrikts hat zunächst nach innen als Dienstleister für die Lions Clubs und ggf. für die Zonen zu wirken. Die Aufgaben eines K-PR umfassen daher:

- **Zusammenstellung und Vermittlung von Wissen über Lions an die LC-PR**
- **Vermittlung von Fertigkeiten (selbst oder durch Fachleute):**
 - * wie schreibe ich einen Artikel für die Presse
 - * wie fertige und liefere ich akzeptable Fotos
 - * wie halte ich Kontakte zu wem
 - * wer sind die relevanten Meinungsbildner, die informiert werden sollten
 - * welches ist meine Aufgabe nach innen
- **Fertigung von Mustern zu den vorgenannten Ansätzen**
- **Liste wichtiger Meinungsbildner im Distrikt anlegen (Einladung zur DV)**
- **Kontakte zur Redaktion DER Lion**
 - * Auswahl interessanter Clubberichte
 - * Über Ereignisse aus dem Distrikt berichten
 - * Turnusmäßigen Beitrag „aus dem Distrikt ...“ für DER Lion rechtzeitig zusammenstellen,
 - * Berichte in K-Sitzungen
 - * Besuch der Region- und Zonensitzungen nach Abstimmung mit DG, RCH, ZCH

Nach außen wirken die folgenden Aufgaben:

- Medienpräsenz des DG organisieren
- Organisation von Presse- (Rundfunk-, TV-) Gesprächen, ggf. regional bezogen, anlässlich DV, DKonf etc.
- Regelmäßige Medieninformationen (2mal jährlich) über Arbeit/Status im Distrikt
- Weitergabe von relevanten Informationen der nationalen und internationalen Ebenen in qualifizierter Form an die Medien
- Liste der Chefredakteure der Presseorgane im Distrikt erstellen und aktuell halten

Der K-PR sollte das Selbstverständnis, die Führungsgrundsätze etc. der Lions kennen sowie die notwendige Sensibilität haben, den Lions Clubs ihre tragende Rolle und damit ihre Verantwortung für das Ganze zu vermitteln.

4.3 Die PR-Arbeit des Multidistrikts

arbeitet an der Schnittstelle „national/international“. So ist das Wirken nach innen (im doppelten Sinne, nämlich in die Organisation und in die Öffentlichkeit hinein) und nach außen gerichtet.

Das Wirken durch die Mitglieder des GR einschließlich GRV, durch Mitglieder der Ausschüsse, Beauftragte des GR und durch die hauptamtliche Verwaltung (Sekretariat) entscheidet maßgeblich darüber,

- In welchem Maß sich die Lions im MD 111 als Teil einer Gemeinschaft empfinden
- Welches Bild in der (interessierten) Öffentlichkeit über die Lions in Deutschland geprägt wird
- Wie die Meinungsbildner und die Berichterstatter (Meinungsgeber) von Presse, Rundfunk und TV sowie die politischen Repräsentanten die Lions als Non-Profit-Organisation einordnen.
- Wie die Lions im Ausland den MD 111 und die deutschen Lions sehen
-

Auf dieser Ebene müssen deswegen die grundlegenden Aspekte des Selbstverständnisses, die Führungsgrundsätze, der Lions-Arbeit und des CI/CD erarbeitet, verinnerlicht und überzeugend vertreten werden.

Zu einer **Corporate Identity (CI)** der Lions seien die **Ansätze** genannt:

- Was bedeuten im MD 111 konkret die Ethischen Grundsätze
- Wie füllen die deutschen Lions die Ziele von LCI konkret aus (bedarf der Fortschreibung), darunter: welche Bedeutung haben Projekte des MD, Projekte von LCI (LCIF), der Distrikte
- Welche Führungsgrundsätze gelten im MD 111
- Welches sind die Grundsätze der internen/externen Kommunikation

Lions wird auf der Ebene des MD in der Öffentlichkeit in erster Linie mit dem bürgerschaftlichen Engagement und über die Summe geleisteter Hilfe wahrgenommen. Deswegen etablierte der GR 2004-2005 ein Meldesystem, das bis zu den DV und der MDV im Frühjahr bzw. im Mai Zahlen über das von den deutschen Lions in Distrikt und MD Geleistete liefert. Im Jahr 2004 waren es 29,6 Million Euro. Die Aufstellung ist nach Verwendungen und nach Nehmerländern gegliedert. Sie sollte zur PR-Arbeit genutzt werden.

Es ist Aufgabe des MD 111, die PR-Arbeit der Institutionen

- **MD 111**
- **HDL**
- **SDL**
- **DER Lion**

zu ordnen und fortlaufend zu koordinieren.

Die erstmalige **Berufung eines GR-PR** im abgelaufenen Lionsjahr ist zu begrüßen.

Die Aufgabe sollte den MD als Dienstleister für die nachfolgende Ebene im System sehen.

Für die Aufgabenbeschreibung des MD-PR sind folgende Aspekte als empfehlenswert zu bedenken:

- jährliches Treffen mit den K-PR der Distrikte (die Kosten der K-PR tragen die entsendenden Distrikte)
 - . Erfahrungsaustausch und Best-Practice-Analysen und deren Weitergabe
 - . professioneller Referent aus der Medienbranche
 - . qualifizierte Fortbildung
- Entwicklung von CD-Tools für alle Ebenen
- Weiterleitung der Presse-, Rundfunk- etc. Informationen an die K-PR
- Aktualisierung der medienrelevanten Daten des MD und Weitergabe an K-PR
- Presse(muster)mappe des MD an K-PR (Inhalte auch elektronisch)
- Aktualisierung der Internetseiten des MD 111

III. Konzept der Aufgabengliederung

Siehe Anlage zu diesem Strategiepapier

IV. Zusammenfassung zum strategischen Erfolgspotential „PR“ im MD 111

1. Das vorstehende PR-Konzept sollte dem GR zur Verabschiedung vorgelegt werden
2. PR ist nach innen eine Dienstleistung. Dies wird darin deutlich, dass der MD-PR mit den K-PR und diese mit den LC-PR eng zusammenarbeiten. Der Katalog der Aufgabenteilung sollte vom GR verabschiedet und sodann in der praktischen Arbeit umgesetzt werden. Ziel ist es, qualifizierte Informationen über die Arbeit der Lions nach innen sowie über die Medien in die Öffentlichkeit zu bringen.
3. Lions wird im Ergebnis dieses Prozesses zum Inbegriff der guten Tat.

LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 DEUTSCHLAND
AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

Anlage 1

**Konzept der Aufgabengliederung für die PR-Arbeit der Lions
im Multidistrikt 111 Deutschland**

Position	Aufgaben	Kontakte	Koordiniert	informiert
GR-PR	<ul style="list-style-type: none"> - qualifizierte Begleitung GRV und GR in PR-Fragen - Medienpräsenz des GRV organisieren - PR-wirksame Berichte über Activities, Programme und Veranstaltungen MD 111 fertigen - Vorbereitung und Durchführung der Pressekonferenz MDV - jährliches Treffen K-PR der Distrikte, u.a.: . Erfahrungsaustausch und Best-practice-Analysen und Weitergabe . professioneller Referent aus Medienbranche . qualifizierte Fortbildung - Entwicklung von CD-Tools für alle Ebenen - Aktualisierung der medienrelevanten Daten des MD - Pressemappe des MD anlegen und aktuell halten (Inhalte auch elektronisch) - Aktualisierung Internetseiten MD 	<ul style="list-style-type: none"> - Presse überregional - Nachrichtenagenturen - bundesweite TV-Sender - LCI, PR-Abteilung - LCIF, PR-Abteilung - Monitoring Group EF - Governorrat - Ausschüsse MD - GR-Beauftragte und Teams - DER Lion Chefredaktion - Sekretariat MD 	<ul style="list-style-type: none"> - MD, HDL und SDL Internetauftritt - Corporate Design MD, HDL, SDL, Distrikte 	<ul style="list-style-type: none"> - K-PR über Presse-, Rundfunk-, TV-Infos des MD - K-PR über medienrelevante Daten des MD - K-PR über Aktualisierung von Unterlagen wie Pressemappe Internet-Inhalte - K-PR über wichtige Änderungen bei LCI u. LCIF

LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 DEUTSCHLAND
AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

K-PR	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenstellung, Vermittlung von Wissen über Lions an LC-PR - Dto. Vermittlung von Fertigkeiten (selbst oder Fachleute): <ul style="list-style-type: none"> . wie schreibe ich einen Presse-Artikel . wie fertige und liefere ich Fotos . wie halte ich Kontakte zu wem . wer sind relevante Meinungsbildner, die informiert werden sollten . welches ist meine Aufgabe nach innen - Fertigung von Mustern zu den vorgenannten Ansätzen - Medienpräsenz des DG organisieren - Organisation von Presse- (Rundfunk-, TV-) Gesprächen anlässlich DV, DK - Liste Chefredakteure der Presseorgane im Distrikt erstellen und aktuell halten - Liste wichtiger Meinungsbildner im Distrikt anlegen (Einladung zur DV) - Kontakte zur Redaktion DER Lion <ul style="list-style-type: none"> . Auswahl von Clubberichten . Über Ereignisse aus dem Distrikt berichten . Turnusmäßigen Beitrag „aus dem Distrikt ...“ für DER Lion 	<ul style="list-style-type: none"> - regionale Presse - Regionalredaktionen von TV und Rundfunk - Meinungsbildner im Distrikt - GR-PR - DG, VGs - RCHP und ZCHP - Teilnahme ZBA als Referent - Beratung von Beauftragten des Kabinetts 	<ul style="list-style-type: none"> - Internetauftritt Distrikt - Ausgabe einer Distriktzeitung <ul style="list-style-type: none"> . Form, Aufmachung . Periodizität . Inhalte - Corporate Design Distrikt, Clubs - Internetauftritt Clubs 	<ul style="list-style-type: none"> - LC-PR über Presse-Rundfunk-TV-Informationen des Distrikts - LC-PR über medienrelevante Daten des MD und Distrikts - LC-PR über Aktualisierung von Unterlagen <ul style="list-style-type: none"> . Pressemappe des Distrikts . Internetseiten des Distrikts - LC-PR über wichtige Ereignisse und Veränderungen bei LCI, LCIF und MD, die PR-relevant sind
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 DEUTSCHLAND
AUSSCHUSS FÜR LANGZEITPLANUNG

	<p>rechtzeitig zusammenstellen,</p> <ul style="list-style-type: none"> . Berichte in K-Sitzungen . Besuch der Region- und Zonensitzungen nach Abstimmung mit DG, RCH, ZCH 			
LC-PR	<ul style="list-style-type: none"> - Wissensträger in Fragen der Lions (Struktur, Inhalte, Abläufe, CI, CD) - Grundzüge der PR-Arbeit beherrschen (vermittelt durch den Distrikt), - PR-Präsenz des/der Präsidenten/in organisieren - ca. 2mal jährlich Kommuniqué der Clubarbeit an Presse, reg. TV . Berichte des Vorstands (Activities) . Wechsel im Amt des/der Präsidenten/in . Ankündigungen . Berichte über öffentliche Clubabende . Interessante überregionale Lions-Ereignisse - Berichte für den DER Lion und/oder die Distriktpostille in Wort und Bild gut aufbereiten und an K-PR weiterleiten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Kontakte vor Ort zu Presse, Meinungsbildnern, Sponsoren - Distrikt-Amsträgern: ZCHP, K-PR - Teilnahme an Distrikt-Veranstaltungen 		<ul style="list-style-type: none"> - K-PR über medienrelevante Ereignisse im Club - K-PR über Berichte zu Lions in den örtlichen, regionalen Medien - Club-P über Mitteilungen des K-PR

Das Strategische Erfolgspotential „Schlanke, effiziente Organisation“ der Lions im MD 111

I. Einleitung

Eine Idee braucht Strukturen, in denen sie durch und in die Zeit getragen wird. So ist es mit der Idee des „We serve“ – „Wir dienen“, die Menschen gewinnen will, damit sie der Gemeinschaft, in der sie leben, aber auch über diese Gemeinschaft hinaus, Zeit, persönliche Zuwendung und materielle Mittel ohne Rücksicht auf einen persönlichen Vorteil zu Verfügung stellen. Strukturen aber brauchen Menschen, die diese Idee in Haltung und Handlung leben, sie zum Programm und damit für Menschen erfahrbar machen.

Bei Lions wurde von den Gründern die Struktur so gewählt, dass es eine Legislative mit Delegierten der Basis gibt, die –auch in Person- auf Dauer ihre Clubs vertreten können, während die satzungsmäßigen Amtsträger der Exekutive in der Regel für die Zeit eines Lionsjahres gewählt werden (ausgenommen die 2jährige Amtszeit der International Directors).

Die segensreiche Wirkung dieser in Strukturen, also in eine Organisation, gefassten Idee äußert sich auch in Zahlen: 1,3 Mio. Lions weltweit leisten bürgerschaftliches Engagement mit Hilfen, die jährlich auf ca. 700 Mio. US \$ geschätzt werden. In Deutschland bestehen derzeit (August 2008) 1.402 Lions Clubs mit 47.071 Mitgliedern. Die Activity-Statistik des MD 111 weist für das Jahr 2007 Hilfen der deutschen Lions in Höhe von € 22,1 Mio. und 136 Tsd. Arbeitstunden aus.

II. Die Begriffe „schlank“ und „effizient“

In der Abgrenzung zu „effizient“ soll im folgenden unter „schlank“ die flache Hierarchie mit möglichst wenigen Ebenen und die Ausrichtung auf das „Kundeninteresse“ = Bezogenheit auf die Mitglieder und die Ziele der Organisation verstanden werden.

In der Abgrenzung zu „schlank“ wollen wir im folgenden unter „effizient“ den Einsatz der durch Beiträge der Mitglieder/Clubs aufgebrachten Mittel und den Zeiteinsatz der in der Organisation der Lions wirkenden Personen im Verhältnis zur Erreichung der gesetzten Ziele innerhalb einer Periode verstehen.

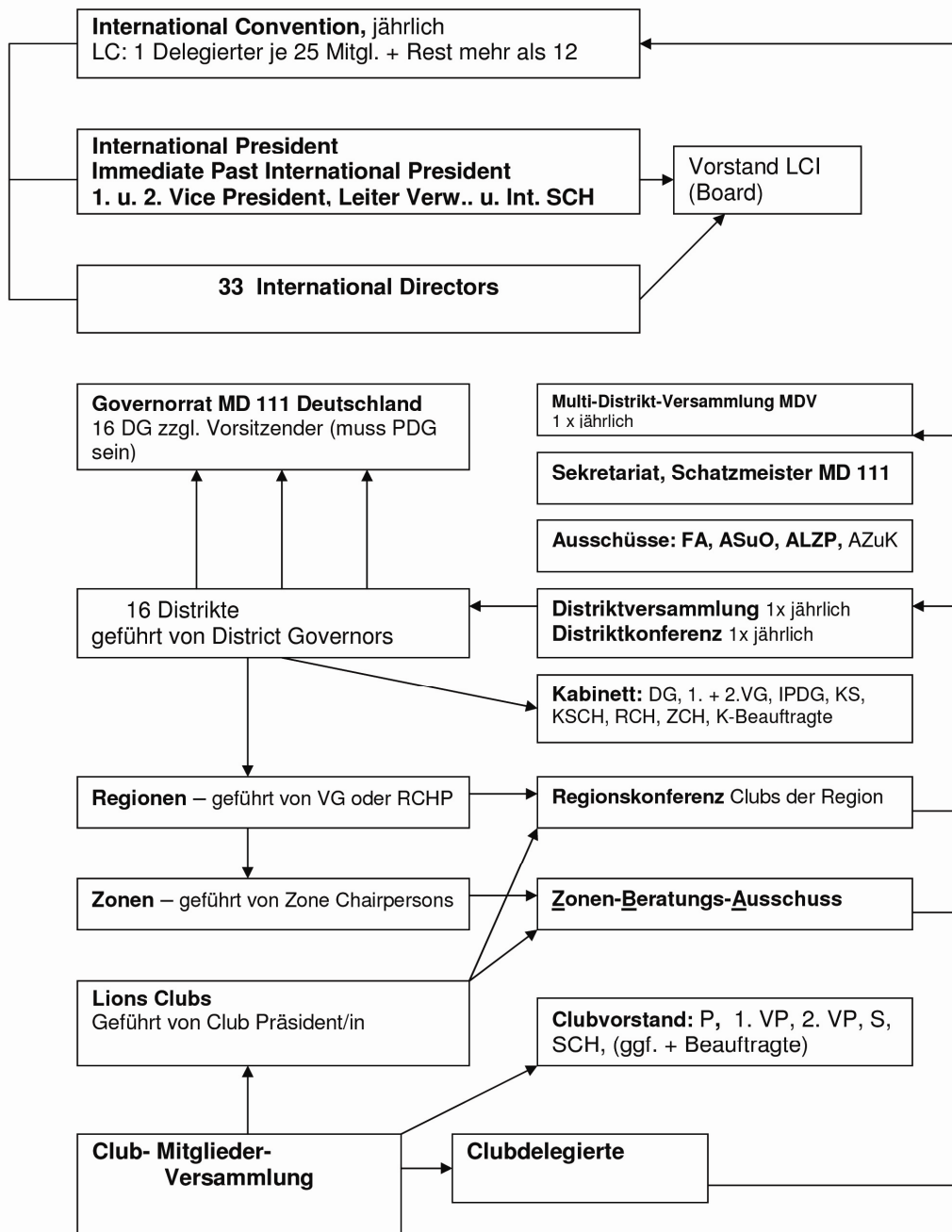
Die folgende Übersicht zeigt die Aufbauorganisation der von Lions Clubs International mit dem Schwerpunkt der Mitwirkung der Mitglieder/Clubs an der Willensbildung im System.

Die Übersicht zeigt, dass sich die weltweite Organisation der Lions mit nur 3 Ebenen der Exekutive satzungsgemäßer Amtsträger: Vorstand von LCI, District Governor (bzw. Governerrat im MD als Summe der District Governors eines MD) und Club Präsident nicht schlanker abbilden lässt.

Eine andere Frage ist die nach der Wirksamkeit dieses Systems im Sinne der „Ausrichtung auf den Kunden“ und die Beachtung des „Ökonomischen Prinzips“. Dazu soll unter dem letzten Abschnitt Stellung genommen werden. Das Grundprinzip des Aufbaus der Lions-Organisation sieht mit Rücksicht auf den jährlichen Wechsel der exekutiven Amtsträger auch die Etablierung **mehrjährig tätiger Ausschüsse und Beauftragter** mit beratender Funktion für die exekutiv Tätigen vor.

III. Die Aufbau-Organisation von Lions Clubs International

III.1. Schematischer Aufbau aus der Perspektive MD 111



III.2. Die satzungsmäßigen Ausschüsse im MD 111

Ausschuss	Zahl d. Mitglieder	gewählt von	Dauer Jahre	Erläuterung
Langzeitplanung ALZP	5	GR	5	
Satzung und Organisation ASuO	5	GR	5	
Zeitschrift und Kommunikation AZuK	5	GR	5	
Finanzausschuss FA	16	DV	2 x 3	1 Mitgl. je Distrikt

Die Ausschüsse verfügen aufgrund der langjährigen Tätigkeit ihrer Mitglieder in diesen Gremien, aber auch in anderen Ämtern bereits vor der Wahl über ein großes Erfahrungspotential. Der jeweilige Governorrat (GR) kann dieses Erfahrungspotential nutzen. Nach Artikel VIII, § 2, Ziffer 2 sind die Ausschüsse vom GR vor allen Entscheidungen, die ihr Aufgabengebiet betreffen, zu hören.

Je nach Einstellung der exekutiv Tätigen ist die Einbindung der Wissens- und Erfahrungskompetenz der Ausschüsse von unterschiedlicher Intensität.

III.3. Ehrenamt und Hauptamt

Artikel IV, Absatz 6 der Satzung von LCI bestimmt: „ Mit Ausnahme der Geschäftsführer/in, Schatzmeister/in, Sekretär/in und der vom Internationalen Vorstand ernannten Amtsträger/innen (gemeint sind wohl angestellte Mitarbeiter/innen) versehen alle Amtsträger/innen ihren Dienst ehrenamtlich. Den ehrenamtlichen Amtsträger/innen können gemäß Audit-Regeln des Internationalen Vorstands angemessene, durch Wahrnehmung ihrer Amtspflichten entstandene Kosten erstattet werden.“

Die Satzung des MD 111 legt in Artikel XIII, § 2, Ziffer 7 fest: „Kein Amtsträger, mit Ausnahme des von der Multi-Distrikt-Versammlung gewählten Rechnungsprüfers, erhält eine Vergütung. Auslagen der Amtsträger werden angemessen erstattet.“ Diese Bestimmung gilt gemäß Artikel IX, § 1, Ziffer 2 der Satzung des MD 111 auch für die Distrikte und deren Amtsträger.

Damit ist klargestellt, dass die (satzungsmäßigen) Amtsträger und die Beauftragten in der Lions-Organisation ehrenamtlich tätig sind.

III.4. Das Generalsekretariat des MD 111

Artikel II der MD-Satzung bestimmt: „Sitz des Multi-Distrikts ist Wiesbaden. Hier unterhält der Multi-Distrikt für sich, die Distrikte und für die Lions Clubs ein ständiges Sekretariat, das hauptamtlich geführt wird.“

Das Sekretariat wird aktuell (Nov. 2008) von einem Generalsekretär geleitet. Es sind 6 Vollzeitkräfte sowie 2 Halbtagskräfte (Job-Sharing) angestellt. Aufgabe des Sekretariats ist die Erledigung der im MD anfallenden Verwaltungsaufgaben, die Einziehung der Beiträge des MD und Verwaltung seiner Finanzmittel (unter Verantwortung des ehrenamtlichen MD-Schatzmeisters), die Organisation und Durchführung von Sitzungen und Tagungen (GR, MDV, Ausschüsse, Beauftragte etc.). 2007-2008 beliefen sich die Personalaufwendungen auf 516 T€, die Sachaufwendungen auf 218 T€.

Diese Verwaltungskosten können mit rd. 11,00 € (Personal) bzw. 4,65 € (Sachaufwand) je Mitglied p.a. als angemessen und, bezogen auf die Leistung, als effizient bewertet werden.

IV. Wichtige Aspekte zum Strategischen Erfolgs Potential „Organisation“

IV.1 Führung und Führungsgrundsätze könnte später unter Hinweis auf Veröffentlichung des Strategiepapers „Führung“ entfallen

„Führung“ ist ein vom ALZP erkanntes eigenständiges Strategisches Erfolgs-Potential, das zur Zeit noch in Bearbeitung ist. In den bisherigen Diskussionen sind u.a. die Besonderheiten der „Führung bei Lions“ diskutiert worden:

- **Stetiger (in der Regel jährlicher) Wechsel der Amtsträger**
- **Zeitanspruch des Ehrenamts an Berufstätige**
- **Qualifikation der Amtsträger bei sehr heterogener Führungserfahrung**

- **Loyalitätsverhalten wenn (ehrenamtliche) Lions- „leader“ (hauptamtliche) Berufs-„leader“ führen**
- **Einbindung der Partner**
- **Dominanz-Elastizität der „Pasts“ gegenüber den „Actings“**

Tatsächlich verlangt die Wahrnehmung von Führung in einer ehrenamtlichen Organisation, in der alle freiwillig Mitglieder sind und keine eigenen Interessen verfolgen, besonderes Fingerspitzengefühl, in erster Linie der Führenden, aber auch von den Geführten.

Die Exekutiv-Organen:

- der Internationale Präsident,
- der District Governor,
- der Club Präsident,

haben eine „Dienstzeit“ von 12 Monaten (auf die sie sich natürlich zuvor als „Vize“ vorbereitet haben, aber die tatsächliche „Regierungszeit“ ist ein Jahr und nicht mehr).

Das scheint auf den ersten Blick unwirtschaftlich: Gerade wenn sich jemand richtig eingearbeitet hat, muss er/sie schon wieder übergeben.

Aber: Der jährliche Wechsel wurde mit Bedacht so eingerichtet.

1. Eine Gruppe, deren Mitglieder mit den Ethischen Grundsätzen ein festes Fundament, gemeinsame ideelle Werte haben, und die diese Werte leben, bedarf nicht des Prinzips der dominanten Führung – oder gar der Zucht - „von oben nach unten“. Hier ergibt sich ein Jahr aus dem anderen, der Wechsel in der Führung ist ein Wechsel der Akzente, des Moderators, nicht ein Wechsel in der Hauptsache.

2. Die Idee soll nicht von einzelnen Personen dominiert werden, die Sache des „We serve“ steht also über der Person.
Das heißt dann auch für die, die führen, Lions für ein Jahr zu einer ihrer Hauptsachen neben Familie und Beruf zu machen. Für die, die aus dem Amt scheidend, die so genannten „Pasts“, heißt es, wieder einfache Lions zu sein und die Führenden zu unterstützen.
3. Wer führt, muss die Gruppe gewinnen, wenn er/sie neue Ansätze und Vorschläge hat. Ganz wie in einem Unternehmen, das dann am besten geführt wird, wenn die Mitarbeiter die Ziele kennen, ihren Beitrag zum Ganzen definieren und anderen die Grundideen des Unternehmens vermitteln können.

IV.2. Kommunikation

Die meisten Probleme in Unternehmen, in Organisationen und im Zusammenleben der Menschen entstehen durch Informationsdefizite infolge mangelnder Kommunikation. Diese sorgt für den möglichst optimalen Informationsstand der Beteiligten (Führenden und Geführten). Insoweit ist eine Organisation so gut bzw. effizient wie ihr internes Informationssystem.

Das vom ALZP identifizierte SEP „PR-Arbeit“ enthält dazu grundlegende Aussagen und auch ein Modell für die interne Kommunikation der Lions im MD 111. Auf die Veröffentlichung im DER Lion vom März 2008 wird verwiesen.

IV.3. Selbstverständnis

Dieser Aspekt ist vom ALZP als SEP bearbeitet worden. **Auf die Veröffentlichung im DER Lion von November 2008 wird verwiesen.** Die Effizienz der Organisation hängt explizit vom Grad der Akzeptanz und Verinnerlichung eines gemeinsamen Selbstverständnisses ab. Je höher dieser Grad ist, desto größer die Bereitschaft zum persönlichen Engagement, zur Übernahme von Verantwortung und zur Anerkennung von Führung.

IV.4. Finanzen

Die verschiedenen Ebenen der Lions-Organisation haben ihre eigenen Budgets, die von den Mitglieder-(Delegierten-) Versammlungen beschlossen werden, denen auch Rechnung zu legen ist. Die exekutive Finanzhoheit hat im MD 111 der jeweilige Governorrat, dem satzungsgemäß ein Finanzausschuss (FA) beratend zur Seite gestellt ist. Siehe auch III.3.2.

Die Mittel werden für alle Ebenen durch Beiträge der Mitglieder an ihre Clubs und der Clubs an Distrikte, Multi-Distrikt und LCI aufgebracht.

Aktivitäten zur Erwirtschaftung eigener Einkünfte gibt es nur im geringen Umfang bei Multi-Distrikt und LCI durch den Handel mit Lions-Devotionalien.

Die Beiträge pro Mitglied/Jahr an alle Ebenen betragen zum 1.7.2008 MD 111 = € 54,50; LCI = US \$ 39,00; Distrikte im MD 111 ca. € 25,00 (unterschiedliche Beträge).

Die erweiterten Verwaltungskosten betragen bei LCI ca. 7,00 US \$ (= ca. 5,50 Euro) je Mitglied (geschätzt auf Basis Ergebnis 2003-2004), im MD 21,00 Euro und in den Distrikten ca. 10,00 Euro insgesamt also 36,50 Euro je Mitglied und Jahr. **Sie erscheinen mit Rücksicht auf die umfangreichen Aufgaben und die (Dienst)-Leistungen angemessen.**

IV.5. Technik

Die Effizienz von Unternehmen und Organisationen ist in großem Maße von der Informationstechnologie abhängig. Zeitgemäße, vernetzte Systeme ersparen Zeit und Geld, unterstützen die Kommunikation und sind geeignet, Außenstehende zu informieren und Mitglieder für die Clubs zu gewinnen.

Im MD 111 sind im Jahr 2004-2005 mit der Planung und nachfolgenden Einrichtung einer eigenen Datenbank sowie deren dezentraler Pflege durch die Lions Clubs und mit der Einrichtung eines Activity-Meldesystems wichtige technische und informatorische Entscheidungen getroffen worden. Nach einigen Anlaufschwierigkeiten arbeiten beide Systeme im Bereich der Mitglieder-Datenverwaltung inzwischen gut und unterstützen die Arbeit der Verwaltung und der Amtsträger. Ihre Optimierung bleibt als Aufgabe weiter auf der Agenda der kommenden Jahre.

V. Die gemeinnützigen Organisationen der Lions

Den einzelnen Ebenen sind gemeinnützige Einrichtungen zugeordnet, die garantieren sollen, dass das Mittelaufkommen und die finanziellen Zuwendungen der Lions an Bedürftige unter Beachtung der rechtlichen und steuerrechtlichen Vorschriften verwaltet und eingesetzt werden. Auf der Ebene von Lions Clubs International ist dies die **Lions Clubs International Foundation LCIF**, die ihre Mittel über Jahresspenden der Mitglieder (im MD 111 derzeit Euro 5,00 je Lion) und aus den Erträgen eines beachtlichen Stiftungskapitals (über 200 Mio. US \$) rekrutiert. Die Mittel werden für internationale Vorhaben und Katastrophen verwendet, aber auch als Zuschüsse zu Vorhaben von Clubs, Distrikten und Multi-Distrikten eingesetzt.

Auf der Ebene des MD 111 wird der **Hilfswerk der Deutschen Lions e.V. (HDL)** von 14 der 16 Distrikte als Mitgliedern getragen. Die Mitglieder finanzieren die Verwaltungskosten durch Beiträge (derzeit Euro 5,00 je Lion/Jahr) und erheben diese von den ihnen zugehörigen Clubs.

Das HDL besitzt das Spendensiegel des DZI und garantiert eine zuverlässige Abwicklung der gemeinnützigen Vorhaben des MD 111, der Distrikte und größerer Vorhaben der einzelnen Lions Clubs. Außerdem werden der Internationale Jugendaustausch im Auftrag des MD 111 bearbeitet, das Deutsche Lions-Jugendlager durchgeführt und das Jugendförderprogramm „Lions Quest – erwachsen werden“ qualifiziert verantwortlich für die deutsche Lions-Organisation bearbeitet.

In 2 Distrikten bestehen Distrikt-Hilfswerke als e.V. Das Außenstehen dieser beiden Distrikte ist der Gemeinschaft im MD 111 nicht förderlich.

Die im Jahr 2007 von einer a.o. MDV beschlossene **Stiftung der Deutschen Lions (SDL)** ergänzt das Spektrum der gemeinnützigen Dienstleister im MD.

Die tatsächliche Gründung im Jahr 2007 weicht von den ursprünglich vom ALZP empfohlenen Konzeption einer SDL bezüglich der Mitteleinwerbung und der Intensität der Gründungsphase ab. Die Einrichtung der SDL in dieser Form ist als zukunftsweisender Schritt zu begrüßen, weil es immer mehr darauf ankommen wird, Kontinuität in den Mittelzufluss für die als wichtig erkannten Projekte zu bringen.

Das kann dauerhaft nur über gesicherte Kapitalerträge geschehen, die aus Stiftungsvermögen fließen. Dieses Vermögen auch aus Zuwendungen aufzubauen, die sich nicht aus dem „normalen“ Spendenaufkommen erschließen, ist eine herausfordernde Aufgabe für die verantwortlich Handelnden.
Das Engagement von Vorstand, Stiftungsrat und Kuratorium der SDL zeigt zunehmend positive Ergebnisse.

Fast allen **Lions Clubs** (oder Gruppen von benachbarten Lions Clubs) sind **Hilfswerke als e.V.** zugeordnet, über welche die lokalen gemeinnützigen Aktivitäten abgewickelt werden. Das HDL steht diesen Einrichtungen unentgeltlich mit Rat zur Verfügung.

VI. Bewertungen und Vorschläge zum strategischen Erfolgspotential „Organisation“

VI.1. Organisatorischer Aufbau

Die hierarchische Gliederung der Lions-Organisation kann nicht schlanker erfolgen: In nur drei Hierarchiestufen bilden sich die satzungsmäßigen Exekutivorgane ab, siehe Abschnitt IV.1, ab.

Neben der offiziellen Organisationsstruktur bilden sich aber auch „**Nebensysteme**“, welche die Effizienz und die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Amtsträger tangieren können. Als Beispiele aus den letzten Jahren seien die Berufungen in den Bereichen SightFirst II mit Beauftragten neben dem bestehenden System Sight First des MD 111 und MERL mit einer „Group 20K“ bzw. „Global Membership Team GMT“ neben dem MERL-System der (Multi-) Distrikte genannt, die ohne Einbeziehung der Betroffenen durch Entscheidung (des Board) von LCI erfolgten. Der gute Wille und die Fähigkeit der Beteiligten zum Ausgleich hat im MD 111 dazu geführt, dass es jeweils zu einer gedeihlichen Zusammenarbeit kam.

Ein vom offiziellen System abweichendes Denken und Handeln ist gelegentlich auch bei Amtsträgern zu beobachten, die nicht die formell Zuständigen, sondern an diesen vorbei (ehemalige) Amtsträger – ohne formelle Berufung– in offizielle Abläufe einbeziehen. Das missachtet das formale Amt und setzt die Amtsträger in Person und damit deren Autorität herab.

In die gleiche Richtung kann auch **Gruppenbildung** gehen, die gelegentlich auch bei Lions anzutreffen ist. Sie soll der Stützung der eigenen Position dienen, auch über die kurze Zeit des offiziellen Amtes hinaus. Auf diese Weise können ehemalige Amtsträger über Beauftragungen und informelle Systeme oft sehr lange Einfluss ausüben, der ihnen nach dem offiziellen organisatorischen Aufbau nicht zukommen würde.

Im MD 111 werden, je nach Einstellung des Governorrats, die **Erfahrungen und das Wissen der satzungsmäßigen Ausschüsse** mitunter nicht hinreichend genutzt, bzw. deren Anregungen und Vorschläge gehen im Getriebe des laufenden „Geschäfts“ unter. Dabei würde der Rückgriff auf die dort vorhandene Kompetenz gelegentlich mehr Kontinuität und Schlüssigkeit in die Arbeit des MD bringen.

Nebensysteme, Umgehung der formell Zuständigen, informelle Gruppenbildung und Einfluss-Ambitionen nach Beendigung von Ämtern sowie das Ignorieren der Kompetenz von Ausschüssen sind der Begeisterung für die Sache und der Wirksamkeit (Effizienz) der Organisation nicht zuträglich.

Zur Aufbauorganisation und Aufgabenteilung von LCI wird angemerkt:

Da Systeme mit gemeinsamer ideeller Basis aber dezentraler Leitungsbefugnis tendenziell eher erfolgreich sind als zentralistisch geführte, ist zu überlegen, ob die Einführung einer in Grenzen legislativen und exekutiven Ebene auf der Basis politisch, kulturell und wirtschaftlich zusammengehöriger Regionen sinnvoll wäre. Aus dem Blickwinkel des MD 111 wäre dies Europa in den Grenzen der EU als mittlere Verwaltungs- und Aufgabenebene von LCI.

VI.2. Führungsverständnis siehe Hinweis IV. 1

Tatsächlich lag der Erfolg der Lions in der Vergangenheit darin, den Lions Clubs vor Ort ausreichend Spielraum für ihre Arbeit zu geben. Das ergibt sich auch aus den weit gefassten Satzungsinhalten von LCI und MD-Satzungen, die, bis auf notwendige Inhalte der Club-satzung, nicht in die Gestaltungsfreiheit der Clubs eingreifen.

In dieser Freiheit der Gestaltung ihrer Arbeit werden die Clubs zu aktiven, kreativen Einheiten einer Organisation, sie sind motiviert und bilden die Basis einer lebendigen Gemeinschaft.

Alle sind aufgefordert, die Idee des bürgerschaftlichen Engagements, die Idee des Dienens für die Gemeinschaft so zu realisieren, wie es am effektivsten ist, nämlich in den Strukturen, die dazu geschaffen wurden.

Wer bei Lions führt, muss Führung auf die jeweils zu führende Ebene ausrichten und die Auswirkung auf die Basis im Blick behalten. Er/sie/das Gremium, das führt, muss Dienstleister sein. LCI für die MDs und Einzel-Distrikte, die MDs für die Distrikte, die Distrikte für die Clubs, die Clubvorstände für die Mitglieder.

Wer bei Lions Führung beansprucht, bedarf der Legitimation durch eine demokratische Wahl bzw. des ausdrücklichen Auftrags durch eine/n demokratisch legitimierte/n Amtsträger/in.

Wenn das konkret auf allen Ebenen geschieht, sollten Führende bei Lions einen Anspruch auf Gegenleistung haben, nämlich den Anspruch auf Vertrauen, durch die, von denen sie unmittelbar oder mittelbar gewählt wurden und denen sie dienen: Der Club Präsident durch seine Mitglieder, der DG durch die Club Präsidenten usw. bis hin zum International President.

Dienstleistung von oben nach unten und Vertrauen von unten nach oben als Gegenstromprinzip, gehalten in demokratischen Strukturen, das ist das Fundament, auf dem sich die Lions-Organisation erfolgreich weiter entwickeln kann, unter der weiteren Bedingung, das die Mitglieder und Amtsträger zu einem Geist der Gemeinschaft fähig sind.

Die Effizienz von Führung, aber auch der wirksame Einsatz von Finanzmitteln (Wirtschaftlichkeit) könnten durch ein Kennzahlensystem sichtbar gemacht und objektiviert werden. Der GR sollte einen entsprechenden Auftrag (an den ALZP) erteilen.

VI.3. Finanzen

LCI sollte zumindest den Multi-Distrikten und ihren Governorräten jährlich einen Rechenschaftsbericht mit Jahresabschluss zur Verfügung stellen. Das gilt auch für die LCIF. Offenheit und Transparenz schaffen Vertrauen und damit Effizienz, weil Zusammenarbeit und Mitdenken gefördert und Misstrauen und Unterstellungen vermieden werden. Die District Governors des Folgejahres sollten im MD 111 an der Aufstellung des Finanzplans für ihr Jahr im Governerrat regelmäßig beteiligt werden. Bilanzierungs- und Bewertungskontinuität sind zu beachten.

Die verursacherbezogene und sachliche Gliederung der Rechnungslegungen in Distrikten und Multi-Distrikt sollten im Interesse der Transparenz optimal sein. Ggf. auftretende Sondereinflüsse müssen der Periode zugeordnet werden, in der sie entstehen.

Für Zwecke des Controlling wäre es wünschenswert, Vergleiche der Einnahmen und Ausgaben der Distrikte im MD 111 und mit anderen MDs anzustellen.

VI.4. Technik

Im Bereich von IT empfiehlt sich die Aufstellung und Abarbeitung einer Prioritätenliste für die noch zu erledigenden Arbeiten.

Das gilt auch für die Präsenz der deutschen Lions (MD, Distrikte, HDL, SDL) im Internet, die kompatibel zu entwickeln und den aktuellen Anforderungen anzupassen ist.

Eisenach, 10. Januar 2009

Ausschuss für Langzeitplanung im MD 111 Deutschland

Lions mehr als ein Club?! ¹⁾ oder Das Spannungsfeld zwischen Club und Organisation

Inhaltsverzeichnis

1. Analyse
DV, MDV, EF, Internationale Convention
Übersicht fördernder und hemmender Faktoren
2. Clubübergreifende Aktivitäten
Organisatorische Aspekte
Inhaltliche Aspekte
3. Empfehlungen für das weitere Vorgehen



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

1. Analyse

Distriktversammlungen, MDV, EUROPA-FORUM, Internationale Convention

Allgemein lässt sich feststellen, dass das Interesse der Mitglieder an einer Teilhabe am inneren Leben der Organisation mit wachsender Entfernung von der Clubebene abnimmt. Nehmen an Mitgliederversammlungen der Clubs noch fast alle Mitglieder teil, sinkt die Beteiligung bis hin zur Internationalen Convention dramatisch.

Bild 1 zeigt die Teilnahme an den MDV der letzten Jahre.

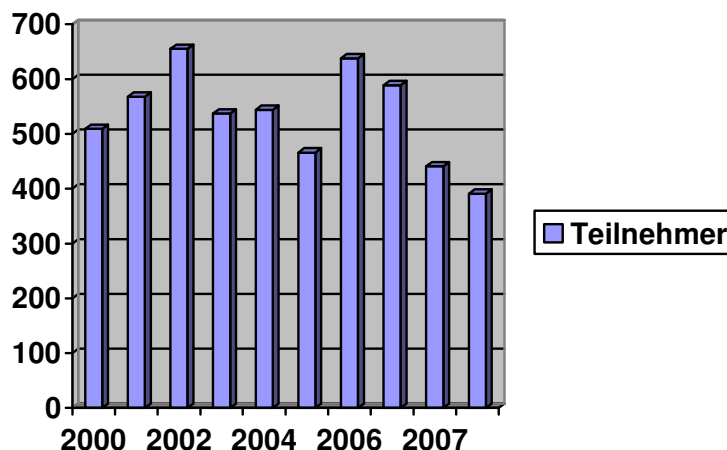


Bild 1: Teilnehmer an MDV des MD 111 2000 bis 2008

Deutlich zu erkennen ist, dass ein Peak immer dann eintritt, wenn es richtungsweisende Beschlüsse zu treffen gilt (2002 Bochum (HDL), 2006 Braunschweig (SDL), 2007 Frankfurt (a.o. MDV – SDL). Durchschnittliche Teilnehmerzahlen liegen zwischen 400 und 550 Delegierten bei sinkender Tendenz. Bei der möglichen Anzahl von Clubdelegierten (ca. 4.900) entspricht dies gerade rund 8 - 12 % möglicher Delegierter. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der Regel nur Delegierte aus ca. 20% der Clubs vertreten sind.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Der Besuch der EUROPA Foren liegt in einer Bandbreite von 40...60 Personen. Selbst zum EF in Stuttgart konnten nur etwas über 100 deutsche Lions begrüßt werden. Die Teilnehmer rekrutieren sich damit wesentlich aus dem GR (mit Partnern) und Referenten. Lions von der Basis sind so gut wie nicht vertreten. Gerade das EF war aber als Meeting aller europäischen Lions (gegen den Widerstand von LCI) ins Leben gerufen worden. Ganz offensichtlich wird es in der gegenwärtigen Form so von der Basis nicht (mehr) angenommen.

Ganz ähnlich verhält es sich mit dem Besuch der Internationalen Convention. Auch hier nehmen im Normalfall zwischen 50-100 Lions teil. Einen Großteil davon stellen wiederum die DG`s sowie andere Amtsträger.

Übersicht fördernder und hemmender Faktoren

Folgende Faktoren wurden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit - wertend herausgearbeitet. Hemmend auf eine Teilnahme wirken:

- finanzieller und zeitlicher Aufwand
- schlechtes Verhältnis Aufwand/Nutzen
- Gefühl, Beschlüsse nicht beeinflussen zu können
- Keine Relevanz der behandelten Themen
- geringes Interesse in den Clubs
- Delegierter fühlt sich allein gelassen
- Formalismus zu hoch
- Zu viel Selbstdarstellung

eher fördernd wirken folgende Aspekte:

- Freunde wiedersehen
- neue Freundschaften schließen
- „über den Teller“ schauen
- Anregungen und aktuelle Informationen erhalten
- Förderung der Meinungsbildung
- In Entscheidungen einbezogen sein
- Erlebnis der Gemeinschaft (auch international)
- touristische Aspekte
- kulturelle Aspekte



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Bei einer Abwägung fördernder und hemmender Einflüsse wird deutlich, dass Hemmnisse für die Beteiligung an übergreifenden Veranstaltungen vor allen aus der Organisation selbst resultieren. Dabei muss an der Basis klar sein oder werden, dass Lions nur dann stattfindet, wenn man selbst anwesend ist. Anders ausgedrückt: Abwesenheit führt zu Entfremdung und Reduzierung der Einflussmöglichkeiten auf die einzelnen Organisationsstufen. Es ist Aufgabe der verantwortlichen in Distrikt, Multi-Distrikt (und höheren Ebenen) die Veranstaltungen durch basisorientierte Workshops, Vorträge (nicht nur lions-spezifische Themen) und andere Angebote so interessant zu machen, dass ein Mehrwert für die Delegierten erkennbar wird, der der Präsenz förderlich ist.

2. Clubübergreifende Aktivitäten

2.1 Organisatorische Aspekte

Clubübergreifende Aktivitäten werden von der Basis aufgegriffen, wenn ein gesellschaftlicher Bedarf erkannt und überzeugend kommuniziert wird. Dabei werden konkrete Projekte bevorzugt. Aktivitäten die quasi zu einer Dauerschuld führen oder so wahrgenommen werden finden hingegen wenig Unterstützung. Dies ist exemplarisch gut belegbar:

Zuspruch finden Projekte wie:

- Lions Quest: Club entscheidet über den Umfang; Thema ist in den Medien präsent
- Klasse 2000: dto. – allerdings bevorzugen viele LC`s diese Aktivität noch vor einer Förderung ähnlicher innerhalb der Organisation entwickelter Programme (z.B. Quest). Weshalb einer fremden Organisation, die ein deutlich kostenaufwändigeres Produkt anbietet, mehr Vertrauen geschenkt wird ist zu analysieren.
- Sight First: findet während einer internationalen Kampagne temporär große Unterstützung. Diese sinkt danach spürbar ab. Dabei zeigt sich: je konkreter das Projekt definiert umso größer die Unterstützung.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- Frauenkirche: wurde massiv von Clubs und einzelnen Lions unterstützt. Ursache waren neben den o.g. Gründen vermutlich eine starke emotionale Bindung an das Projekt.
- Friedensdorf Oberhausen, das aber sehr ungleichmäßig Förderung durch einzelne Distrikte erfuhr.
- Flutkatastrophe 2003: binnen 4 Monaten spendeten Lions rund 6 Mio Euro für die Fluthilfe. Die Macht der Medien wurde in diesem Zusammenhang deutlich: rund 20% der Summe flossen nach Grimma, das in allen TV-Sendern zu sehen war. Ohne eine Regulierung durch Lions wären andere hilfsbedürftige Regionen vollkommen leer ausgegangen.
- Internationale Convention in Hamburg, EUROPA – FORUM in Stuttgart – hier wird offensichtlich die äußere Anerkennung hoch veranschlagt, da diese – mit teilweise nennenswerten finanziellen Aufwendungen verbundenen Projekte – jeweils im ersten Anlauf Mehrheiten fanden.

Weniger Unterstützung fanden in der Vergangenheit:

- SDL
- ursprünglicher Ansatz zum 50. Jahrestag von Lions in Deutschland
- spontane Projekte bei Naturkatastrophen (hier spenden Lions häufig an andere Organisationen)
- Jugendaustausch – dort, wo er nicht als eine der originären Aufgaben des Distrikts aufgefasst wird, ist es teilweise schwierig Gasteltern zu rekrutieren. Allerdings geht letzteres Problem bei einer kontinuierlichen Arbeit deutlich zurück.

u.a.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

2.2 Inhaltliche Aspekte

Lions lebt durch die Aktivitäten der Clubs vor Ort. Diese zu gewinnen und nicht überzustrapazieren ist Führungskunst. Deren Engagement erstreckt sich über viele clubtypische Felder und absorbiert personelle und finanzielle Ressourcen meist zu erheblichen Teilen.

Insofern sollten auf allen relevanten Gebieten übergreifende Langzeit-Activities entwickelt und gepflegt werden, deren Umsetzung auch vor Ort möglich ist. Es wird an der Basis nicht als förderlich angesehen in kurzen Abständen neue Themen aufzugreifen. Vielmehr sollten sich Clubs in den genannten „Langläufern“ wieder finden und in ihrer Identität gestärkt fühlen. Hinzu kommt eine gewisse Konkurrenzsituation beim Bemühen um Unterstützung von Seiten der Öffentlichkeit.

Insofern ist die Frage zu stellen, ob eine Beteiligung aller Clubs an zentralen Activities möglich und wünschenswert ist. Lions ist eine internationale Vereinigung mit nationalen und internationalen Aufgaben und Zielen. Der Kern, das Zentrum der Vereinigung ist der Club, aber ohne das lionistische Umfeld kann auch der Club seinen Aufgaben und Zielen nicht nachkommen. Es bedarf der Weckung und Einhaltung des Bewusstseins der Gemeinschaft der Lions. Das bedeutet, dass auch bei den Activities über den „Tellerrand“ des Clubs zu schauen ist.

Gemeinschaftliche Activities in Zone, Distrikt und Multi-Distrikt, aber auch weltweit (Sight first) dienen auch der Erinnerung an gemeinsame Verantwortung und der Festigung der Freundschaft über Grenzen hinweg. Im Strategiepapier des ALZP zum Erfolgspotential „Activities“ wird die „80/20 %-Regel“ vorgeschlagen: 80% der Mittel werden lokal und regional verwandt, 20% gehen in nationale und internationale Projekte.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Die Annahme zentral aufgelegter Projekte kann auch als Gradmesser für die Akzeptanz der Gemeinschaft und für deren gesellschaftliche Relevanz oder der gelungenen Kommunikation derselben aufgefasst werden. Insofern ist nach dem Verfahren trial and error der Mut aufzubringen offensichtliche Irrwege nach einer Phase intensiven Arbeitens auch wieder verlassen zu dürfen, denn „...es irrt der Mensch solange er strebt.“

Lions ist insofern ein Spiegelbild des 21. Jahrhunderts, denn als Lions gegründet wurde, baute Henry Ford seine Fabriken nach den Taylor-schen Prinzipien auf: möglichst einfache Arbeiten an der Basis, jeder bekommt gesagt was er zu tun hat; die höhere Organisationsstufe hat den Überblick, es wird kontrolliert.

Im Zeitalter des Internet entstehen andere offene Lösungen - Menschen bringen sich frei in Prozesse und Entwicklungen ein. Nicht irgendwo „oben“ werden die Regeln aufgestellt, sondern in zahlreichen Dialogen und Einzelbeiträgen entstehen Problemlösungen (Stichwort: open Source, d.h. freie Quelltexte von Software).

Der Standard der Industriegesellschaft „One size fits all“ ist damit obsolet, die neuen Lösungen und Standards werden in einem demokratischen und hochdynamischen Prozess geschaffen. Dabei entstehen Produkte wie LINUX als Betriebssystem oder die Online-Enzyklopädie Wikipedia. Diese Ansätze sind bei der Entwicklung von Serviceorganisationen unbedingt zu berücksichtigen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

3. Empfehlungen für das weitere Vorgehen

Folgende Aspekte sollten bei der weiteren Entwicklung des MD 111 unmittelbar berücksichtigt werden:

- bereits bei der Clubgründung bzw. der Auswahl und Aufnahme neuer Mitglieder sollte das Verständnis dafür entwickelt werden, dass jeder Lion bzw. Club Teil einer größeren Gemeinschaft ist
- eine der wichtigsten Führungsaufgaben wird im finden und fördern wirklich begeisterter Lions bestehen
- bei Aufnahmen von neuen Mitgliedern und Clubneugründungen muss das Prinzip „Qualität vor Quantität“ uneingeschränkt gelten
- im Wettbewerb mit zahlreichen anderen Möglichkeiten müssen Veranstaltungen bei Lions für die Teilnehmer einen deutlichen Zusatznutzen (z.B. Hintergrundinformationen, hochwertige Trainings für verschiedene Bereiche usw.) aufweisen
- die Leo´s müssen noch stärker als bisher als Partner der Lions angenommen, gefördert und gefordert werden
- eine nach innen und außen gerichtete PR-Arbeit sollte eine positive Einstellung zu LCI und allen seinen Gliederungen entwickeln helfen
- dabei darf in der Darstellung kein Unterschied zwischen der Realität und der PR entstehen.



Qualität der Führung bei Lions

Inhaltsverzeichnis

- A) Einführung
 - B) Führungsstil
 - C) Phasen von Leadership
 - D) Führungsstrukturen bei Lions
 - E) Ebenen und Ämter
 - F) Seminarangebot im MD111
 - G) Empfehlung von Maßnahmen
 - H) Quellen
-

A) Einführung

Das Wort „Führer“ ist im deutschen Sprachraum durch den Nationalsozialismus ausgesprochen negativ besetzt. Dennoch gibt es trotz aller Demokratisierung keine handlungsfähige Organisation, die ohne Führungsstrukturen auskommt. Der nachhaltige Erfolg von Lions beruht zum großen Teil auf den intakten, über Jahrzehnte gewachsenen Führungsstrukturen. Die Amtsbezeichnungen bei Lions (z. B. Präsident, Kabinett, Governor) erinnern daran, dass die Führungsstrukturen von Staatsregierungen abgeleitet sind. Die regionalen und temporären Schwächen von Lions beruhen zum großen Teil auf einer nachlassenden Qualität der Führung. Daher ist es eine permanente Aufgabe von Lions, die Führungsqualität zu evaluieren und zu verbessern.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

B) Führungsstil

- 1.) früheres Führungskonzept
- 2.) Distanz zwischen Führern und Geführten
- 3.) Innere Führung
- 4.) Modernes Führungskonzept
- 5.) Prinzip des stetigen Wechsels
- 6.) Führungselastizität
- 7.) Loyalitätsverhalten
- 8.) Einbindung der Partner

1.) Früheres Führungskonzept

Im Rahmen eines Führungsseminars für Chefärzte wurde „Führen“ definiert als:

- Ziele finden
- Ziele durchsetzen

Dabei wurde das „Ziele finden“ als durchaus demokratischer Vorgang mit Umfragen, Kommissionen, Recherchen und Diskussionen beschrieben. Unter „Ziele durchsetzen“ wurde aber verstanden, Menschen zu veranlassen, Dinge zu tun, die sie eigentlich gar nicht wollen, z.B. zu arbeiten, obwohl sie eigentlich faul und bequem sind. Diese Führungsmethode wurde auch im militärischen Bereich seit Jahrhunderten praktiziert.

2.) Distanz zwischen Führern und Geführten

Im deutschen Heer des Kaiserreichs wurde besonderer Wert auf die Distanz zwischen führenden Offizieren und geführten Soldaten gelegt. Die Begründung dafür ist etwas erstaunlich. Man ging davon aus, dass ein Teil der Offiziere charakterlich oder fachlich unfähig sei. Dennoch mussten im Falle von Kampfhandlungen auch bei unfähigen Offizieren eine Kooperation und eine Ausführung von Aufgaben problemlos möglich sein. Durch die Distanz zwischen Offizier und Soldat konnten letztere die Mängel der Offiziere schwerer erkennen und ließen sich in den Kampf führen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Das bedeutet im Umkehrschluss, dass man bei qualifizierten Führungskräften keine Distanz zwischen Führern und Geführten benötigt. Bei Lions hat das Gefühl der Distanz immer wieder zu Verstimmungen in den Clubs geführt. Daher haben die letzten Governor - Räte große Anstrengungen unternommen, dieses Gefühl der Distanz („die da oben – wir da unten“) abzubauen. Durch vorbildliches Verhalten, konzeptionelle, zielgerichtete Arbeit, sympathische Kommunikation und positive Vermittlung der Ziele gewinnen unsere Führungskräfte an Akzeptanz und Durchsetzungskraft. Auch ohne autoritäres, Distanz schaffendes Gebaren können unsere Führungsaufgaben erreicht werden.

3.) Innere Führung

Nach der Katastrophe des II. Weltkriegs wurde in der westdeutschen Bundeswehr in den 60er Jahren ein neuer Führungsstil entwickelt. Das Prinzip von Befehl und Gehorsam wurde durch den Begriff der „inneren Führung“ ergänzt (Ulrich de Maizière, Wolf Graf von Baudissin). Das bedeutet, dass der Soldat nicht als passive Maschine jeden Befehl ausführt, sondern aufgrund seiner Ausbildung die Ziele der Operation versteht und akzeptiert. Durch ist er in der Lage, auch dann richtig zu handeln, wenn kein eindeutiger Befehl vorliegt. Auch hat er die Möglichkeit, Befehle nicht auszuführen, wenn sie den vereinbarten Regeln der Ethik und Menschlichkeit widersprechen. Um als Armee weiterhin handlungsfähig zu bleiben, wurden die Führungselemente Solidarität, Ernsthaftigkeit, Engagement, Disziplin und Traditionsbewusstsein erhalten. Das Prinzip der „inneren Führung“ ist für Lions wertvoll. Durch Vorbildung, Schulung und das Erleben von erfolgreichen Lions – Activities erwirbt eine Lions – Führungskraft Leitbild, Motivation und Tatkraft, um auch ohne Anweisungen, von innen geführt, im Sinne vor Lions der Gesellschaft zu dienen. Auch die Elemente Solidarität, Ernsthaftigkeit, Engagement, Disziplin und Traditionsbewusstsein sind für Lions im Allgemeinen und für Lions – Führungskräfte speziell wertvoll.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

4.) Modernes Führungskonzept

Autoritäre Führungsstrukturen, wie sie in Armeen praktiziert werden, sind für eine auf Freiwilligkeit aufgebaute Organisation wie Lions nur bedingt verwendbar. In einer Diskussionsrunde, nannte mir ein Lions - Freund, der selbst Führungsseminare durchführt, folgende Definition von moderner Führung:

Führen heißt, möglichst viele Mitarbeiter erfolgreich zu machen.

Das Schöne an dieser Definition ist, dass es auch funktionieren kann, wenn Befehl und Gehorsam nicht greifen, und auch keine Druckmittel wie Entlassung oder Gehaltskürzung möglich sind.

5.) Prinzip des stetigen Wechsels

Eine weitere Besonderheit bei Lions ist, dass Führungskräfte nicht nach ihrer speziellen Qualifikation für längere Zeiträume, sondern in der Regel für ein Jahr gewählt oder berufen werden. Um trotzdem eine kontinuierliche Arbeit zu leisten und längerfristige Ziele verfolgen zu können, ist eine gute Kooperation von „Vice“ und „Past“ mit dem Amtsträger wichtig. Die Führungspersonen müssen vor Amtsantritt Ziel führend vorbereitet werden, um bereits bei den ersten Planungen der neuen Aufgabe erfolgreich zu sein. Schon auf Club- und Zonenebene ergibt sich bei der Planung ein Zeitfenster von 3-5 Jahren.

6.) Führungselastizität

Eine weitere Besonderheit bei Lions ist, dass in der Regel „leader leader“ anleiten. Jedes einzelne Lions - Mitglied ist auf Grund seines persönlichen Werdeganges in seinem beruflichen und privaten Umfeld eine Führungspersönlichkeit. Hier bei Lions – im Ehrenamt – muss akzeptiert werden, selbst angeleitet zu werden. Dies erfordert ein besonderes Fingerspitzengefühl – zusätzlich zu den gängigen Qualifikationen – der Führenden.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Oft wird die Situation entstehen, dass der Amtsträger – obgleich in der Verantwortung – in der Sache wenig informiert ist. Andere Freunde im Club / Kabinett / Governorrat haben jedoch dieses Fachwissen. Hier bedeutet gute Führung die Einbeziehung dieser Freunde, delegieren von Aufgaben, ohne ein Spannungsfeld der Über- / Unterordnung aufzubauen. Bei den Amtsträger - Seminaren sollte intensiv über Führungsstile gesprochen werden, ebenso über Konfliktbewältigung bzw. Krisenmanagement.

7.) Loyalitätsverhalten

Zur Erreichung unserer Ziele und zum Erhalt der Gemeinschaft der Lions ist eine Loyalität innerhalb der hierarchischen Strukturen unabdingbar. Hierbei muss jedoch immer ganz deutlich bleiben, dass alle zuerst den ethischen Grundsätzen und Zielen von Lions verpflichtet sind. Zur Loyalität gehört auch die Toleranz bei den „z. Zt. nicht leitenden Lionsfreunden“. Jeder neigt dazu, seine eigenen Maßstäbe und Fähigkeiten für alle Führenden anzusetzen. Gerade der stetige Wechsel, der alle Lions – mit ihren eigenen Qualifikationen – in Verantwortung einbindet, führt dazu, dass Lions, die auch von Berufs wegen „Führen“ gelernt haben, von anderen geführt werden, die dies nicht gelernt haben (z.B. Künstlern). Hier ist Rat und Unterstützung angesagt, nicht aber destruktive Kritik oder Verweigerung der Gefolgschaft. Wir müssen unseren Mitgliedern schon beim Eintritt in den Club vermitteln, dass jeder einmal dran ist, Führungsaufgaben zu übernehmen.

8.) Einbindung der Partner

Für den Erfolg einer Führungsaufgabe ist die Einbindung der Partner sehr wichtig. Es reicht nicht die begleitenden Ehefrauen und Ehemänner mit „Rahmenprogrammen“ zu beschäftigen. Nur durch gezielte Information und Motivation der Partner und Einbindung in die Ziele von Lions können und werden diese die Führungskräfte wirksam unterstützen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

C) Phasen von Leadership

- 1.) allgemeines
- 2.) Personenfindung
- 3.) Motivation zur Amtsübernahme
- 4.) Seminare
- 5.) Amtseinführung
- 6.) Amtsübergabe

1.) Allgemeines

Um die Führungsqualität bei Lions zu erhalten und zu verbessern reicht es nicht, die Amtsträger in Seminaren auszubilden. Erfolg oder Misserfolg werden viel früher angelegt. Der folgende Abschnitt soll diese Phasen beleuchten.

2.) Personenfindung

Wie im Abschnitt Führungsstil ausgeführt, kommt es darauf an, möglichst Persönlichkeiten mit Führungspotential zu finden, um nach optimaler Schulung eine hohe Führungsqualität zu erzielen. In den Leo-Führungseminaren von LF Schneckler (Rumänien) werden folgende Fähigkeiten gesucht und trainiert:

- Aktivität, Energie
- Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein
- Intelligenz, Klugheit
- Ausdrucksfähigkeit
- Ausdauer, Nachhaltigkeit
- Vertrauenswürdigkeit
- Fairness

Niemand wird alle Kriterien erfüllen können. Durch den jährlichen Wechsel können Defizite in Teilbereichen ausgeglichen werden. Meistens wird eine der folgenden Charakteristika vorherrschen (in Anlehnung an PDG Werner Schmidt):



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- Zielstrebigkeit: Tempo und Aktion
- Verwalter: Ordnung und System
- Denker: Neue Ideen, Veränderung
- Integrator: Gutes Klima

Um stets gute Führungskräfte stellen zu können, sollte Kriterien für Leadership schon bei der Clubaufnahme geprüft werden. Das sichert auf Clubebene die regelmäßige Besetzung der Clubämter. Im Distrikt sollte der Vice-Governor (VG) möglichst früh mit der Suche nach geeigneten Amtsträgern beginnen. Bei der Schulung sollten die VGs in der Auswahl von Führungskräften angeleitet werden. Manche Distrikte haben ein System etabliert, um besonders geeignete und interessierte Lions zu gewinnen (Ältestenrat, Amtsträger - Kommission). Der VG sollte die Erfahrungen seiner Vorgänger nutzen, die durch Clubbesuche viele Lions - Freunde kennen gelernt haben.

3.) Motivation zur Amtsübernahme

Manchmal ist es schwierig Lions zu finden, die bereit sind, ein bestimmtes Amt zu übernehmen. Manche Lions sind grundsätzlich nicht bereit, ein Amt zu übernehmen. Dieser Widerstand hat zahlreiche Quellen:

- berufliche Belastung (z.B. Firmeninhaber, Abteilungsleiter, Arzt)
- Ehrenämter in anderen Organisationen (z.B. Kirchenvorstand, Sportverein, politische Partei)
- familiäre Belastung (z.B. Partnerkrise, Scheidung)
- gesundheitliche Einschränkungen (z.B. verminderte Reisefähigkeit)
- finanzielle Engpässe
- Mangel an Identifikation mit Lions
- Mangel an Führungserfahrung
- Schwierigkeiten, Aufgaben zu delegieren
- Angst vor freier Rede
- Angst vor Kritik
- Angst vor Konflikten bei der Durchsetzung von Aufgaben



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Aus den genannten Punkten ergeben sich Ansätze zur allgemeinen Verbesserung der Bereitschaft Ämter zu übernehmen:

- Schulung von Nicht-Amtsträgern, z.B. Neu - Lion – Seminare
- Unterstützung von Amtsträgern
- Öffentliche Auszeichnung bewährter Amtsträger
- Stärkung der Identifikation mit Lions z.B.
 - durch Vermittlung von Wissen über Lions
 - durch überregionale Activities
 - durch überregionale Lions - Kontakte, z.B. Jumelagen
 - durch Durchsetzung der ethischen Grundsätze von Lions

4.) Seminare

Lions - Führungskräfte müssen im Ehrenamt erhebliche Zeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben aufwenden. Sie tun dies zusätzlich zu den normalen beruflichen und privaten Verpflichtungen. Der Raum für zusätzlich Seminare nach Amtsantritt ist sehr eng und geht zu Lasten der Amtsführung. Seminare sollten daher **vor** Amtsantritt erfolgen.

5.) Amtseinführung:

Schon vor Amtübernahme werden die Weichen für ein erfolgreiches Lions – Jahr gestellt. Das Team muss zusammengestellt werden und zusammenfinden, Informationswege abgesprochen, Termine festgelegt und Ziele definiert werden. In dieser Phase zeigt sich, ob die Seminare gut und ausreichend war. Speziell bei Lions, die beruflich nie Führungsaufgaben hatten, kann in dieser Phase eine Begleitung hilfreich sein.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

6.) Amtsübergabe

Wegen des jährlichen Wechsels der meisten Führungskräfte sollte eine standardisierte, protokollierte Amtsübergabe erfolgen. Wichtige Punkte sind:

- Protokolle der Sitzungen (Club, Kabinett)
- Absprachen und Vereinbarungen, die über das Amtsjahr hinauswirken
- unvollendete Activities
- Daueractivities
- Probleme (z.B. Mitglieder, die Lions verlassen wollen, Konflikte zwischen Lions, gefährdete Clubs)

Keinesfalls darf es bei einem freundschaftlichen „Du kannst mich ja fragen, wenn Du etwas nicht weißt.“ bleiben.

D) Führungsstrukturen bei Lions

- 1.) Einführung
- 2.) Distrikt – Struktur
- 3.) Club – Struktur

1.) Einführung

Lions haben seit über 50 Jahren eine feste Grundstruktur. Sie sind in relativ selbstständigen Clubs vereinigt, die in Distrikten zusammengefasst sind. Sind in einem Land mehrere Distrikte vorhanden, so wird ein Multidistrikt gebildet, der sich in Distrikte gliedert. Zur Erfüllung der Aufgaben ist in den Ausschüssen und den Beauftragten des Multidistriktes ausreichender Sachverstand vorhanden.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

2.) Distrikt - Struktur

Auf Distrikt-Ebene vollzieht sich derzeit ein Wandel in den Führungsstrukturen. Ein Auslöser für den Wandel war die Überforderung vor allem berufstätiger Governors, allen regionalen, nationalen und internationalen Aufgaben gerecht zu werden. Die Forderung, alle Clubs zu besuchen, ist erschwert durch die zu bewältigenden Fahrstrecken und die große Zahl der Clubs. Das Problem ist ohne Qualitätsverlust nur lösbar, wenn die Distriktspitze verstärkt wird. Dazu könnte das Amt des Distriktsekretärs aufgewertet werden und eine Verbreiterung der Distriktspitze durch Einführung mehrerer Vice – Governors mit regionaler Zuständigkeit erfolgen. Das ermöglicht, die Clubbesuche auf 3-4 Führungskräfte zu verteilen. Auch würde es künftigen Governors eine längere Vorbereitungszeit erlauben und den Ausfall eines VGs absichern. Diesen zusätzlichen VGs sollten Seminare angeboten werden.

Das Amt der Region – Chairperson wurde in einigen Distrikten zugunsten zusätzlicher VGs bereits abgeschafft. Das führt zu einer Aufwertung der Zone - Chairpersons, die zum wichtigsten Mittler zwischen Governor und Club werden. Sie sollten auch die MERL - Inhalte flächendeckend in die Clubs transportieren und die Clubteilnahme an Distriktveranstaltungen fördern.

3.) Club – Struktur

Innerhalb der Clubs ist die Variationsbreite der Führungsstrukturen am variabelsten. Zwar ermöglicht die internationale Standard-Club-Satzung viele Ämter. Durch die Clubautonomie und die lokalen personellen Gegebenheiten wird vieles nicht realisiert. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann die Teilnahme der incoming Presidents an Seminaren der Distrikte noch nicht befriedigen. Die Veranstaltungen sollten so interessant entwickelt werden, dass sie den Interessen der Teilnehmer noch besser entsprechen (Teilnahmequote > 50%)



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

E) Ebenen und Ämter

- 1.) allgemeines
- 2.) Führungsqualität innerhalb des Clubs
- 3.) Führungsqualität innerhalb des Distrikt – Kabinetts
- 4.) Führungsqualität im Multidistrikt

1.) Allgemeines

Führungsseminare sollten so ausgebaut werden, dass die Teilnehmer daraus auch in anderen Bereichen ihres Lebens Nutzen ziehen können. Eine Multiplikation bewährter Seminare bzw. Seminarkonzepte kann hier helfen (Beispiel: Leadership - Seminare von LCI). Es ist anzustreben, ein Curriculum von Führungsseminaren aller Amtsträger einzurichten.

2.) Führungsqualität innerhalb des Clubs

Die Schulung innerhalb der Clubs betrifft vor allem den Präsidenten bzw. Vizepräsidenten, den Schriftführer, den Schatzmeister und die Neumitglieder. Das MERL-Team hat Vorschläge für Club – Vorstandsseminare erarbeitet und publiziert. Diese sollen hier nicht in extenso dargestellt werden. Wichtig ist es, die Vice – Präsidenten und nicht erst die Präsidenten zur Teilnahme an Seminaren zu bewegen.

3.) Führungsqualität innerhalb des Distrikt - Kabinetts

Die Seminare der Vice – Governors im Multidistrikt und auf dem Internationalen Lions – Kongress sind seit Jahren eingeführt. Es erscheint wichtig die Curricula den stetig sich ändernden Anforderungen anzupassen.

Folgende Punkte sollten diskutiert werden:

- Einbeziehung von 2. und 3. VG in Seminare
- ausführlichere Behandlung des Führungsstils
- Anleitung zur Suche und Auswahl von Kabinettsmitgliedern
- Einbeziehung von Partnern



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- **persönliches Krisenmanagement:**

- Schwierigkeiten mit Kabinettsmitgliedern
- persönliche Erkrankung (immer wieder Todesfälle bei Governors durch nicht beachtete Erkrankungen!)
- Ehekrise (Du kümmerst Dich gar nicht mehr um mich!)
- Burn - Out - Syndrom

Das Amt der **ZChP** ist häufig das erste Kabinettsamt eines Lions. Der Pool der ZChPs ist auch der „Goldfischteich“ für künftige Governors. Daher ist die Ausbildung vor Antritt der Amtsübernahme und die Begleitung dieser Amtsträger besonders wichtig. Für Beauftragte des Kabinetts steht eine Vielzahl von Seminaren zu Verfügung, z. B. MERL- Seminare, Lions-Quest-Seminare, u.a.

4.) Führungsqualität im Multidistrikt

GRVs schöpfen ihre Fähigkeiten meisten aus beruflicher und DG-Tätigkeit. Eine protokollierte Amtsübergabe ist fest etabliert. Zur Amtseinführung und verbesserung der Kontinuität im Multidistrikt empfiehlt der ALZP im Monat Juni eines jeden Jahres den neu gewählten GRV in einem Workshop in seine Arbeit einzuführen. Teilnehmer sollten die GRVs der letzten 5 Jahre, die ID bzw. PID des MD 111, der Generalsekretär sowie die Vorsitzenden der satzungsgemäßen Ausschüsse sein. Als Moderator des Workshops wird der Vorsitzenden des ALZP empfohlen.

Ausschussmitglieder des Multidistriktes sind in der Regel mit Führungsaufgaben vertraut. Deutsche Lions in internationalen Gremien haben vieljährige Erfahrungen mit Führungsaufgaben. Die Tätigkeit Internationaler Direktoren (ID) besteht ähnlich wie bei einem Verwaltungsrat zum einen in der operativen Führung, zum anderen in einer Kontrollfunktion. IDs benötigen daher neben einer Lions-Qualifikation, Führungsfähigkeiten und analytisches Denken.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

F) Seminarangebot im MD 111

Durch die Arbeit des MERL-Teams ist es erstmals möglich, eine Übersicht über die Seminar-Angebote deutscher Distrikte zu präsentieren. Zur Steigerung des Kursangebots erfolgt eine überregionale Planung durch das MERL-Team. Für Lions, die sich für ein Distriktamt interessieren, sollte ein Leadership-Institut eingerichtet werden. Nachfolgende Tabelle wurde durch das MERL-Team zur Verfügung gestellt:

Distrikt	Neu Lions Info. Veransth.			Vorstands Workshops					ZCH-Seminar			Sonstige Veransth.						
	Termin Monat Dauer	Orte	Anz. Teiln.	VP	PeI.	Sch	S	And. Beauftr.	Termin Monat Dauer	Orte	Anzahl Clubs	Anz. Teiln.	Termin Monat Dauer	Orte	Anz. Teiln.	nur eigener D	mit anderen D	
BN																		
BO																		
BS																		
MN																		
MS																		
NB																		
NH																		
N																		
ON																		
OS																		
OM																		
R																		
SM																		
SW																		
WL	1x im Jahr Monat 02 Sa 3 Std.	Zentral in Hamm	30-40		x		x	x	4 Termine Monat 04 3 Std abends	Dülmen Bad Salzflufen Betzdorf Flugh. Pa/Li	60-70 von 95	120	Monat 05 1Tag mit UN Fr/Sa	Hamm	9-12 von 12	X		Workshops auf DK -Aktivites -Clubeben -Mitgliedschaft
WR																		

G) Empfehlung von Maßnahmen

- potentielle Führungskräfte müssen erkannt und zur Übernahme von Ämtern motiviert werden
- Amtsträger sollten schon vor der Amtsübernahme Seminare absolvieren
- Die Teilnahmequote an Seminaren für Führungskräfte könnte verbessert werden
- Seminarangebot und Teilnehmerzahl sollten weiterhin vom MERL-Team erfasst werden



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- Der Führungsstil sollte fester Programmpunkt aller Seminare für Amtsträger werden
- Partner vor Führungskräften sollten in die Seminare eingebunden werden
- Die Amtsübergabe sollte häufiger protokolliert und standardisiert erfolgen
- GRVs sollten in einem Workshop von den GRVs der letzten 5 Jahre und den zuständigen IDs eingewiesen werden
- Für besonders exponierte Führungspersonen wie acting Governors und Governorrats - Vorsitzende sollte ein Krisenmanagement eingerichtet werden.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111
Ausschuss für Langzeitplanung

Strategisches Erfolgspotential „Jugendprogramme“

Inhaltsverzeichnis:

Synopse der Lebenskompetenzprogramme
Präambel
Evaluation und Optimierung der Programme

a. formale Optimierung
b. inhaltliche Optimierung
Resumee

Empfehlungen des ALZP an den Governerrat

Diagramm „Aktivitäten der deutschen Lions“



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Synopse der Lebenskompetenzprogramme Kindergarten Plus, Klasse2000 und Lions-Quest und die daraus resultierenden Optimierungsansätze

Präambel:

Gewaltprävention und Gesundheitsförderung nehmen in der öffentlichen Diskussion einen immer größeren Stellenwert ein.

Die Shell-Studie hat eindeutig belegt, dass Kinder Probleme haben, einen eigenen zukunftsfähigen Weg zu finden. Das Abgleiten in Scheinwelten, Gewalt, Drogen oder in Subkulturen jeglicher Art ist bedauernswerterweise zur Realität geworden.

Auch die Familie, die in erster Linie die Aufgabe hat, ihre Kinder auf das Leben vorzubereiten und vor den Gefahren des Alltags zu schützen, versagt zunehmend auf diesem Gebiet. Es gilt deshalb, in weit stärkerem Maße als bisher, eine breite Front gesellschaftlicher Kräfte zu mobilisieren und nachhaltige Wege einzuschlagen, um unseren Kindern die notwendige Lebenskompetenz zu vermitteln.

Es muss daher Ziel sein, die Lebenskompetenzprogramme schneller, nachhaltiger und umfassender in den Kindergärten und Schulen zu installieren, um die gewünschten sozialen Wirkungen zu erhalten und einen wesentlichen Beitrag zu einer positiven, lebensbejahenden Entwicklung unserer Kinder und Jugendlichen zu leisten.

Aus der Kenntnis der gesellschaftlichen Notwendigkeit, diesem oben aufgeführten Trend entgegen zu wirken, haben Lions sich zum Ziel gesetzt, Hilfestellung zu leisten und diejenigen Institutionen zu unterstützen, die sich dieser verantwortungsvollen Aufgabe stellen, die da sind Kinderhorte, Kindergärten, Schulen und sonstige soziale Einrichtungen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Die Lions in Deutschland bieten drei Lebenskompetenzprogramme für Jugendliche an:

- Kindergarten Plus für Kindergärten
- Klasse2000 für Grundschulen
- Lions-Quest „Erwachsen werden“ für weiterführende Schulen

Die Programme sprechen verschiedene Altersgruppen an, gleichen sich aber im Kern. Ihre wesentlichen Inhalte stellen sich wie folgt dar:

- Entwicklung eines gesunden Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls
- Fähigkeit, Kontakte aufzunehmen, Freundschaften aufzubauen und Beziehungen einzugehen
- kritisches Denken und den Mut, die eigene Meinung offen zu vertreten
- Bereitschaft, sich für andere einzusetzen und Verantwortung zu übernehmen
- kritischer Umgang mit Genussmitteln und Drogen
- die Fähigkeit, sich verantwortlich zu entscheiden und zu handeln

Die Programme stehen nicht für sich allein und bilden eine in sich geschlossene Einheit, sondern fügen sich harmonisch in die Bildungspläne ein, ergänzen sie nachhaltig und sind somit eine wichtige Stütze und Hilfe für die Kindergärten und die Schulen.

Kindergarten Plus, Klasse2000 und Lions-Quest „Erwachsen werden“ sind in ihrer jeweiligen Zielgruppe-Kindergarten, Grundschule und Sekundarstufe I die am weitesten verbreiteten Präventionsprogramme. 280 Einrichtungen arbeiten gegenwärtig mit Kindergarten Plus, 250 000 Schülerinnen und Schüler mit 7000 Klassen nehmen an Klasse2000 teil, derzeit sind insgesamt rund 430 000 Schülerinnen und Schüler erreicht worden.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

40.000 (Stand 31.03.07) 50.000 (Stand 31.12.07) Lehrerinnen und Lehrer wurden in Quest geschult. Wenn man davon ausgeht, dass 10.000 der geschulten Lions-Quest Lehrer Klassenleiter sind oder regelmäßig Lions-Quest Stunden Halten, werden jährlich etwa 300.000 Schülerinnen und Schüler in Lions-Quest unterrichtet.

Kindergarten Plus hat das Ziel, die soziale, emotionale und geistige Bildung der Kinder zu stärken und zu fördern. Unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten der Kinder werden die für den Lernerfolg im Kindergarten und im späteren Leben unverzichtbaren Basisfähigkeiten gefördert: Selbst- und Fremdwahrnehmung, Einfühlungsvermögen, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit und Eigenkompetenz, Motivations- und Leistungsfähigkeit, Beziehungsfähigkeit.

Klasse2000 ist ein Programm zur Gesundheitsförderung; Gewalt- und Suchtvorbeugung in der Grundschule. Das Programm stärkt das Selbstwertgefühl der Kinder, ihre sozialen Kompetenzen und ihre positive Einstellung zur Gesundheit. Klasse2000 thematisiert darüber hinaus noch Atmung, Ernährung, Bewegung und Entspannung.

Lions-Quest „Erwachsen werden“ ist ein Life-Skills-Programm. Es richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer und andere Berufsgruppen, die Schülerinnen und Schüler befähigen und motivieren sollen, ihr Leben verantwortlich und selbstständig in die Hand zu nehmen. Jugendliche sollen gestärkt und gefördert werden in ihrem Selbstvertrauen und in ihren sozialen und kommunikativen Kompetenzen, so dass sich ihre Handlungsfähigkeit erweitert. So entwickeln Jugendliche Fähigkeiten, die nicht nur eine positive Auswirkung auf das gesamte Schulleben haben, sondern die sie in ihren Lebensalltag mitnehmen und dort anwenden können.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Kindergarten Plus Modul „Beziehungen“

(Ich, Du, Wir.) Mein Körper und ich; ich und meine Freunde, Wir-Denken, Sinne, Emotionen Freundschaft. Verhindern oder Lösen von Konflikten. Soziale Kommunikation und Beziehung. Wir sind ein Team: Gemeinsames Gestalten und Entscheiden. Einbindung von Geschwistern und Eltern.

Ziele: Vertrauen und seelische Sicherheit erfahren. Fähigkeit zu persönlichen Bindung üben. Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Klasse2000:

Selbst- und Fremdwahrnehmung, soziale Regeln. Zusammen sind wir stark. Streitregeln, Freunde finden. Wir sollten Freunde sein, Freundschaftstest.

Erwachsen werden: *Thema 1: Stärkung des Selbstvertrauens. Warum denn gleich in die Luft gehen. Kommunikation in der Familie. 8 Streitfälle. Gemeinsam geht es besser. Im Angebot: Freundschaft. Bleib draußen - komm rein.*

In der praktischen Umsetzung unterscheiden sich die Programme wesentlich.

Kindergarten Plus wird von einer Trainerin im Beisein der Gruppen-erzieherin durchgeführt. Die Trainerin ist eine Erzieherin, die zuvor für das Programm geschult wurde. Sie kommt an neun Vormittagen extra für Kindergarten Plus in die Gruppe.

Normalerweise arbeitet sie in einer anderen Gruppe oder Einrichtung. Als zunächst fremde Person weckt sie die Neugier der Kinder. Die den Kindern im Alltag vertraute Gruppenerzieherin ist während der Durchführung von Kindergarten Plus dabei und dient den Kindern als „sichere Basis“.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Klasse2000 wird in Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern und so genannten Klasse2000 Gesundheitsförderern, also schulexternen Personen, umgesetzt.

Geschult werden auch die Gesundheitsförderer –Fachleute aus Gesundheit und Pädagogik - die ihrerseits als Multiplikatoren für die Lehrer dienen.

Lions-Quest In einem dreitägigen Einführungsseminar werden die interessierten Lehrer und Lehrerinnen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in das Programm eingeführt. Dabei werden sie vertraut gemacht mit den Zielen, den Inhalten und den Methoden von „Erwachsen werden“. Im gemeinsamen Reflektieren werden oft neue Einsichten über sich selbst gewonnen und es wird bewusst einmal wieder die Schülerperspektive eingenommen. Beides sind unerlässliche Schritte für den Umgang mit dem Programm im Schulalltag. Dazu gehört auch, zu erleben, wie eine Gruppe von Erwachsenen sich als Gruppe konstituiert, gemeinsam arbeitet und sich gegenseitig stützt. Dies ist ein weiterer hilfreicher Erfahrungswert für den Schulalltag.

Die Kosten von Kindergarten Plus betragen 750.-€ pro Kindergarten. Häufig werden die Kosten voll oder teilweise durch Lions Clubs übernommen. Darin sind alle Unterrichts- und Lernmaterialien und die Fortbildung der Erzieherinnen enthalten. Folgekosten entsehen nicht. Im Falle einer wiederholten Durchführung des Programms können die zusätzlich benötigten Verbrauchsmaterialien vom Kindergarten selbst kostengünstig nachbestellt oder vervielfältigt werden.

Klasse2000 muss das Material, die Schulung der Gesundheitsförderer und deren Honorare finanzieren. Dies gelingt über den Patenschaftsbetrag von 240.-€ pro Klasse und Schuljahr, also € 960,00 für einen Jahrgang, der von Lions-Clubs, anderen Service-Clubs, Firmen und Eltern aufgebracht wird. Die Lions-Clubs gewinnen den größten Teil der anderen Paten. Die Organisation des Programms in der Schule übernimmt der Verein Programm Klasse2000 e.V. in Zusammenarbeit mit der betreffenden Schule.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Bei Erwachsenen werden fallen die Kosten vor allem für den Ordner und die Einführungsseminare an. 165.-€ pro Lehrer sind aufzubringen. Gedeckt werden sie überwiegend über die Lions-Clubs, die die Seminare auch organisieren und häufig einen Teilbetrag von den Teilnehmern verlangen. In einigen Bundesländern tragen die Kultusministerien einen Teil der Kosten durch Stellung von Personalressourcen als Trainer oder auch durch finanzielle Beiträge. Das zuständige HDL ist zuständig für den Kontakt zu den Trainern und den Materialversand.

„Erwachsen werden“ ist Eigentum der deutschen Lions, bei Klasse2000 besteht eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Governorrat und dem Trägerverein des Programms, der von Lions geleitet wird. Der Trägerverein von Kindergarten Plus ist die von Rotariern gegründete Deutsche Liga für das Kind, in der Lions Deutschland (MD 111) und rund 240 Lions Clubs Mitglied sind. Auch hier sind im Vorstand und Beirat zahlreiche Lions engagiert. Die Lions Clubs in Deutschland sind mit den drei Präventionsprogrammen eng verbunden.

Evaluation und Optimierung der Programme

a. formale Optimierung

Jedes einzelne Programm wird von einer eigenen Einrichtung angeboten und verwaltet. Es gibt in Deutschland keine Institution, die ein so breit gefächertes Angebot hat. (Prof. Hurrelmann)

Kindergarten Plus	Deutsche Liga für das Kind e.V.
Klasse2000	Verein Programm Klasse2000 e.V.
Lions-Quest	HDL e.V. Ressort Lions-Quest

Dabei handelt es sich jeweils um gemeinnützige Vereine, die von Lions nachhaltig unterstützt werden. Die Programme sind außer Klasse2000 jedoch einzelne Bestandteile der Institutionen.

Betrachtet man zum Beispiel die Liga für das Kind e.V., so stellt man fest, dass Kindergarten Plus nur ein kleines Steinchen in dem Mosaik vieler Ressorts ist. Beim HDL sind außer Lions-Quest noch weitere Aufgabengebiete angesiedelt.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

b. inhaltliche Optimierung

In der Vergangenheit wurden die Programme, vor allen Dingen Klasse2000 und Lions-Quest, punktuell in Schulen eingesetzt und sporadisch umgesetzt.

Durch deren Akzeptanz verbreiteten sich die Programme jedoch explosionsartig und nahmen Dimensionen an, mit denen keiner gerechnet hat.

Ganze Schulen wurden in Quest ausgebildet, Klasse2000 ist immer mehr zum Bestandteil eines Grundschulprofils geworden. Gegenwärtig nehmen über 250.000 Schüler an Klasse2000 teil, 40.000 Lehrer wurden in Quest bundesweit ausgebildet.

Um dieser Tendenz gerecht zu werden, hat schon jetzt ein Paradigmenwechsel stattgefunden, insofern als der Ruf nach Koordination der Programme laut geworden ist. Nicht mehr die einzelnen Programme sind gefragt, sondern ihre Zusammenschau, ihre Synthese.

Das bedeutet, dass die Inhalte noch genauer aufeinander abgestimmt werden sollten, Lehrpläne und Programminhalte eine Symbiose bilden, Inhalte entwicklungspezifisch und altersspezifisch aufeinander folgen sollten.

Bisher entsteht der Eindruck, dass jede Institution ihr eigenes Programm favorisiert, ohne genügend auf die Weiterführung zu achten. Diese Aufgaben als Denkanstoß sollten die 3 GR-Beauftragten übernehmen. Zahlreiche Bildungseinrichtungen sind in einem Gebäudekomplex vereinigt.

Es bestehen in nächster Nähe Kindergärten, Grundschulen, weiterführende Schulen in einem Gesamtschulbereich, die miteinander kooperieren.

So gibt es bei Grundschulen Kooperationsmodelle mit den Kindergärten, Grundschulen tauschen sich mit Schulen der Sekundarstufe I und II intensiv aus und lernen voneinander.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Diese Gelenkstellen von Einrichtung zu Einrichtung müssen größere Beachtung finden. Kinder, die mit Kindergarten Plus aufgewachsen sind, werden über Klasse2000 zu Lions-Quest geführt, um eine optimale Lebensbewältigung zu erlangen.

Die Begleitung der Jugendlichen darf nach der Schulausbildung nicht stehen bleiben.

Angedacht sind deshalb Nachfolgeprogramme (Skills of Action“), die mit Hilfe von Lions Jugendliche nach der Schule an die Hand nehmen, in Praktika vermitteln und somit zur Berufsfindung beitragen. Erst wenn der Jugendliche eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz findet, ist er auf das Leben genügend vorbereitet und kann eine Sinnfindung erfahren. Lions bieten dafür eine optimale Voraussetzung, fungieren sie doch in leitender Position und verfügen somit über Verbindungen, wie sie andere Vereinigung nicht aufweisen können.

Es gibt ähnliche Programme auf dem Markt, z.B. „Faustlos“, F.ü.R – (Freunde üben Rücksicht) u.s.w.

Es ist unserer Einschätzung nach nicht schwierig, das Proprium der Lebenskompetenzprogramme deutlich herauszustellen. Dennoch gilt es, in verstärktem Maße deutlich zu machen, worin sich diese „unsere“ Programme von anderen qualitativ unterscheiden (Arbeitsmittel, Evaluation, Aktualität usw.). Hier ist falsche Bescheidenheit nicht am Platze. Daher noch einmal: Dies ist eine Aufgabe der 3 GR-Beauftragte.

Ständiges Feedback, Erfahrungsaustausch, Konferenzen zwischen den Trainerinnen und Trainern von Kindergärten, Gesundheitsberaterinnen und Klassenlehrerinnen – und Klassenlehrern, sowie Quest- Lehrerinnen und Lehrern sind unbedingt erforderlich. Der regelmäßige Erfahrungsaustausch mit Entwicklung gemeinsamer Strategien der GR-Beauftragten ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt dringend zu empfehlen, da gegenwärtig eine Zusammenlegung aus verschiedenen Gründen nicht möglich ist. Bis jetzt werden diese Kooperationsmöglichkeiten noch nicht dementsprechend genutzt.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Wenn die Zielsetzung eine möglichst flächendeckende und dauerhafte Durchführung der Programme ist, muss die Behörde, das Kultusministerium, stärker in die Pflicht genommen werden. Auf diesem Gebiet sind schon große Fortschritte erzielt worden, denken wir an die vielen Vereinbarungen, die den Einsatz der Programme fördern. Diese Vereinbarungen mit den Kultusministerien sollten beim HDL oder beim Generalsekretariat hinterlegt werden. Die GR-Beauftragten sollten der Motor für weitere Vereinbarungen mit den Ministerien sein, die bisher noch keine Vereinbarung haben. Die Kabinetttbeauftragten und die DG's sind mit einzubinden.

Wünschenswert wäre es, wenn die Programme in die Fortbildung der einzelnen Institutionen übernommen und in den Akademien angeboten würden.

Bisher erscheinen die Programme nicht in den jährlich aufgelegten Fortbildungskalendern. Geht es um Personalressourcen oder finanzielle Unterstützung, ist die Schulbehörde kaum gesprächsbereit.

Zwar binden alle Programme die Eltern mit ein, doch ist diese Beteiligung noch bruchstückhaft. Das gemeinsame Erleben der Programme in den jeweiligen Institutionen selbst, die Schulung der Eltern in Bezug auf ihre Kinder, das unmittelbare Erleben von Erziehung im Beisein der Kinder muss gestärkt werden.

Auf dem Hintergrund der Kindstötungen durch Eltern tritt vor allen Dingen die Erziehungshilfe für Eltern in ein neues Licht.

Hier könnten auch die Programme wertvolle Hilfestellung leisten.

Lehrer sollten sich forciert auf neue Unterrichtsmethoden einstellen.

Die wichtigsten methodischen Prinzipien basieren auf Handlungsorientierung, Interaktivität und Lernen mit allen Sinnen.

Handlungsorientiert bedeutet, dass sich Kinder anhand von Problemstellungen aus ihrer Lebenswelt aktiv mit den Inhalten auseinandersetzen. Sie forschen, rätseln und diskutieren und suchen nach eigenen Lösungswegen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Interaktivität meint im Gegensatz zur bloßen frontalen Präsentation eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen für sich und in der Gruppe. Lehrende geben dabei Impulsreferate, moderieren Diskussionen, leiten Rollenspiele und Interaktionsübungen an und fördern den Austausch in der Gruppe.

Lernen mit allen Sinnen hängt eng mit der Handlungsorientierung zusammen und meint das Erarbeiten der Themen über verschiedene Wahrnehmungskanäle: sprechen und hören, anschaulich machen und sehen, ausprobieren und fühlen u.s.w.

Darauf können Lions stolz sein. Dennoch müssen wir uns immer wieder in Frage stellen, neue Wege zur Verbesserung unserer Programme gehen. Wir hoffen, dass wir mit unseren wenigen Gedankensplittern Anregungen und Anstöße zur weiteren Entwicklung der Programme geben konnten.

Resumee

Vieles ist bereits auf den Weg gebracht. Darauf können wir Lions stolz sein. Dennoch müssen wir uns immer wieder die Frage stellen, um neue Wege zur Verbesserung unserer Programme bzw. deren Verbreitung zu finden, gemäß der Weisheit von Ghandi: „Wenn Du die Veränderung willst, musst Du sie sein....“



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Lebenskompetenzprogramme

Resumee

Empfehlungen des ALZP an den Governorrat :

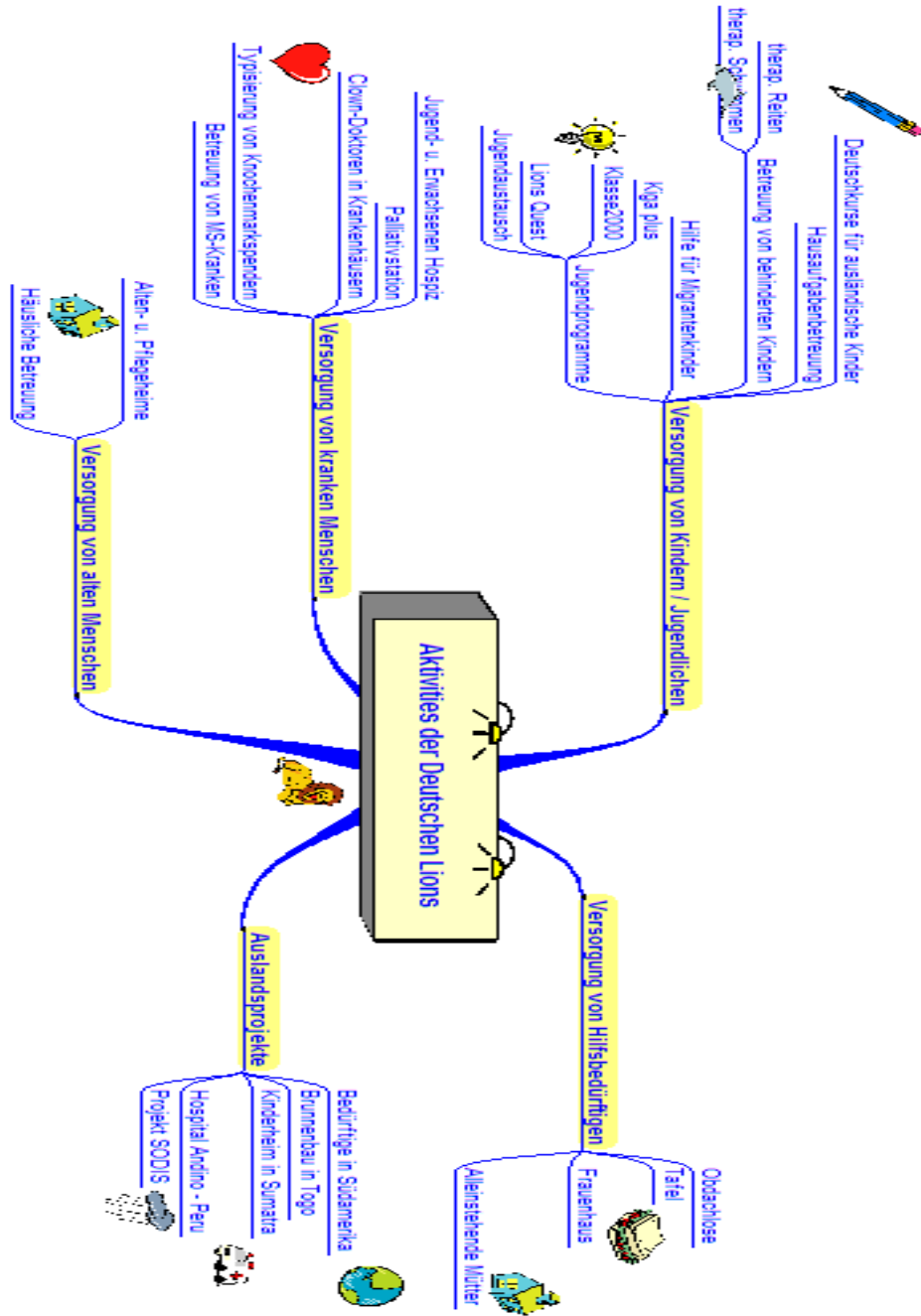
- der ALZP empfiehlt
- regelmäßige Treffen der Clubbeauftragten für KiGAPlus auf Distriktebene, ebenso der Klasse2000 und Lions-Quest-Beauftragten. Begründung:
Der Informationsfluss und der Erfahrungsaustausch untereinander sollen hierdurch auf Club/Kabinettsebene gestärkt werden.
- regelmäßige Treffen der K-Beauftragten unter Vorsitz des jeweiligen GR-Beauftragten. Begründung: wie oben!
- mindestens ein zweimaliges Treffen der GR- Beauftragten der Jugendprogramme im Lionsjahr, um sich aufeinander und miteinander abzustimmen (Koordination der Inhalte und formalen Kriterien).
Diese Treffen sollten nach den K-Treffen erfolgen, um die Erfahrung der K/CI- Beauftragten in die Gesprächsrunde einfließen zu lassen.
- eine regelmäßige Berichterstattung der GR-Beauftragten im GR.
- dem Governorrat, die GR-Beauftragten zu motivieren, in den Bundesländern, in denen noch keine Vereinbarung über die jeweiligen Programme vorliegen, solche auf den Weg zu bringen in Zusammenarbeit mit den K-Beauftragten und den jeweiligen Institutionen.

Letztendlich wäre es wünschenswert und unbedingt anzustreben, diese Programme in der KMK einzubringen und zu diskutieren, um über diesen hochoffiziellen Weg eine Unterstützung der Programme zu erhalten.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung





LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111
Ausschuss für Langzeitplanung

Der ideale Distrikt – Bewertungskriterien für Distriktteilungen

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Anforderungen
2. Territoriale Anforderungen
3. Demographische Anforderungen
4. Organisatorische Anforderungen
5. Finanzielle Anforderungen
6. Politische Auswirkungen
7. Empfehlungen für den Ablauf
8. Score-Karte



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

1. Allgemeine Anforderungen

Ergeben sich aus der Internationalen Satzung:

- mind. 35 Clubs
- mind. 1250 Mitglieder

2. Territoriale Anforderungen

- Distriktgrenzen sollten Landesgrenzen oder landsmannschaftlichen Grenzen folgen
- in Grenzbereichen sind natürliche und sonstige Hemmnisse des Austauschs von Personen zu beachten
- innerhalb eines Distriktes sollten mindestens eine Million Menschen in Ballungszentren leben, da in diesen Bereichen eine höhere LI^{*)} schneller erreicht werden kann
- nach der Teilung soll die zuvor vorhandene wirtschaftspolitische Struktur weiterhin vorhanden sein. Dies soll den Ausgleich zwischen strukturschwachen und – starken Regionen sicherstellen
- es sind die neuen „Grenzziehungen“ mit den betroffenen Clubs einvernehmlich zu regeln, da ohne diese Akzeptanz keine zukunftssicheren Veränderungen möglich sind
- der Distrikt sollte von seinem Zentrum aus in jeder Richtung innerhalb 1,5 Stunden „durchfahrbar“ sein, um persönliche Kontakte zu ermöglichen
- jede Neuordnung sollte auch wünschenswerte Änderungen mit Nachbardistrikten berücksichtigen. Der 5. Spiegelstrich gilt sinngemäß.

^{*)} LI: Lions-Intensity



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

3. Demographische Anforderungen

Ausgehend von der langfristig formulierten Zielsetzung von 0,1 % Mitgliedern bezogen auf die Bevölkerung sind Distriktstrukturen auf rund 80.000 Mitglieder auszurichten.

Bezogen auf eine Distriktgröße von 2.000 bis 3.000 Mitgliedern entspricht dies einer Anzahl von ca. 27 bis 40 Distrikten.

Neue Distrikte sollten potentiell eine entsprechende Mitgliederstärke erreichen können.

Das Territorium eines künftigen Distriktes muss deshalb mindestens über 3.000.000 Einwohner verfügen.

Die Bevölkerung eines Distriktes muss ein potentielles Wachstum auf 3.000 Mitglieder zulassen.

Ein entsprechendes Konzept ist durch den Beauftragten für Membership des teilungswilligen Distrikts vorzulegen

4. Organisatorische Anforderungen

Distrikte sollten künftig unter Nutzung aller organisatorischen Möglichkeiten geführt werden (Schweizer Modell, Vorschläge des ALZP aus dem Jahr 2000 usw.)

Es ist eine Mindestgröße erforderlich, um

- ein ausreichendes Potential an Führungskräften sicherzustellen
- anerkannter Partner politischer Strukturen zu sein
- eine Basisfinanzierung sicherzustellen
- die öffentliche Wahrnehmung zu verbessern
- die Kompetenzanmutung zu erhöhen.

Wie aus der Managementlehre bekannt, liegt die optimale Führungsspanne bei 7-8 Personen/Führungskraft.

Begrenzt durch Vorgaben der internationalen Organisation sollten Zonen jedoch über nicht mehr als 5 Clubs verfügen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Ebenso zeigt die Praxis, dass Regionen oberhalb von 5 Zonen die Ausnahme darstellen. Damit ergibt sich (bei einer angenommenen mittleren Clubgröße von 30 Mitgliedern) folgende Berechnung:

$$30 \text{ Mitglieder} * 5 \text{ Clubs} = 150 \text{ Mitglieder} / \text{ZCH}$$

$$5 \text{ ZCH/RCH(VDG)} = 750 \text{ Mitglieder}$$

$$4 \text{ RCH(VDG)/ DG} = 3000 \text{ Mitglieder}$$

Dabei stellen 4 Regionen die absolute Obergrenze dar, wenn der DG über den Verlauf seiner aktiven Tätigkeit für Lions eine gewisse persönliche Nähe zu den Mitgliedern aufrechterhalten will.
Nach BIRKENBIHL verfügt jede Organisation über 15 % motivierbare Mitglieder und 5 % wirkliche Führungspersönlichkeiten.

Geht man von den oben gemachten Überlegungen aus, dann benötigt ein Distrikt:

in der Linie 20 Führungskräfte / Jahr
im Stab 20 Führungskräfte / Jahr

Bei einer mittleren Amtsdauer von 3 Jahren (s.a. Beschluss der GDV 2004) ergeben sich daraus folgende Konsequenzen:

Anzahl Mitglieder	1.500	2.000	3.000
Anzahl motivierbare Mitglieder	225	300	450
davon potentielle Führungskräfte	75	100	150

225 motivierbare Mitglieder * 3 Jahre
= 675 Mitglieder / 40 vakante Führungspositionen = 17 Jahre

$$\begin{array}{ll}
 225 * 3 = 675 / 40 = 17 & 75 * 3 = 225 / 20 = 11 \\
 300 * 3 = 900 / 40 = 22 & 100 * 3 = 300 / 20 = 15 \\
 450 * 3 = 1350 / 40 = 34 & 150 * 3 = 450 / 20 = 22
 \end{array}$$



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

D.h. bei einem Distrikt mit 1500 Mitgliedern sind die potentiell motivierten LF innerhalb von 17 Jahren „verbraucht“ usw. Diese statische Betrachtung berücksichtigt nicht den Wechsel von Mitgliedern. Sie verdeutlicht jedoch das Problem. Daraus lassen sich folgende Konsequenz ziehen:

Eine Distriktgröße unterhalb 1.750 Mitgliedern ist innerhalb eines Redistricting nicht wünschenswert. Zumindest sollte dies kurzfristig erreicht werden können (unterproportionale Lions-Intensity o.ä.). Dies ist in einer Membership-Planung darzulegen.

5. Finanzielle Anforderungen

Distrikte benötigen eine Mindestgröße um folgende finanzielle Erfordernisse zu erfüllen:

- eine homogene Verteilung der Beiträge zur Finanzierung von Gemeinschaftsausgaben (Generalsekretariat)
- Finanzierung der durch den Distrikt dem MD entstehenden direkt zurechenbaren Kosten (Kosten DG, Finanzausschuss usw.)
- ausreichende eigene Budgetierung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit des Kabinetts etc.

Damit ist – um den Solidargedanken nicht überzustrapazieren - nur eine gewisse Bandbreite unterschiedlicher Mitgliederzahlen je Distrikt tolerabel.

B S	FON	M N	M S	N	NB	N H	O N	OS	O W	R	S M	S W	W L	W R
3151	3086	3520	3322	318 0	3190	251 9	2205	1851	1691	4039	3803	280 4	296 1	2743
7,3%	7,1%	8,2%	7,7%	7,4 %	7,4%	5,8 %	5,1%	4,3%	3,9%	9,4%	8,8%	6,5 %	6,9 %	6,4%
	5,00	11,6 5	10,0 0		14,5 8	9,0 0	29,4 0	14,2 8	22,5 0	10,0 0	11,6 3		9,0 0	17,0 0

Zeile 2: Mitgliederzahl

Zeile 3: Anteil am MD-Budget Zeile 4: Beiträge Distriktverwaltung
(außer Activity und Jugend)



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Der mittlere Wert liegt heute bei: 2870
 Bei einer Spannweite von: 2348

Weiterhin zeigen die Werte in Zeile 4 die Bereitschaft unterschiedlich hohe Beiträge je Distrikt zu akzeptieren.
 Da diese aktuell zu keinen Verwerfungen geführt hat, sollte auch künftig der kleinste Distrikt mindestens

40 %

der Mitgliederstärke des größten Distrikts aufweisen.
 Gleichzeitig zeigt dies, daß hier eine Möglichkeit eröffnet wird, Beiträge für den MD per Distrikt und nicht nach Anzahl der Mitglieder zu verteilen.

Unter Zugrundelegung der Summe von Verwaltungskostenbeitrag und Verwaltungsbeitrag Jugend ist auch folgender Ansatz denkbar:

$$18,00 \text{ €} * 43.000 = 774.000,00 \text{ €}$$

Bei der Ausgründung weiterer Distrikte wird dieser Wert eine sprunghaft steigende Größe sein !

BS	FON	M N	M S	N	NB	N H	O N	OS	O W	R	S M	S W	W L	W R
315 1	308 6	352 0	332 2	318 0	319 0	251 9	220 5	185 1	169 1	403 9	380 3	280 4	296 1	274 3
18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0	18,0 0
516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00	516 00
16,3 7	16,7 2	14,6 6	15,5 3	16,2 3	16,1 7	20,4 8	23,4 0	27,8 8	30,5 1	12,7 7	13,5 6	18,4 0	17,4 3	18,8 2

Zeile 1: Distrikt / Zeile 2: Mitglieder / Zeile 3: Beitrag MD 2004 / 2005
 Zeile 4: Beitrag aufgeteilt auf Distrikte / Zeile 5: Distriktbeitrag an MD
 aufgeschlüsselt auf die Mitglieder



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

60% der heute existierenden Distrikte würden von einer solchen Lösung gegenwärtig profitieren. Die vorgeschlagene Obergrenze der Abweichung würde allerdings von einem Distrikt überschritten. Dennoch scheint dies tolerabel und birgt gleichzeitig ein gewisses Korrektiv gegen nicht inhaltlich begründetes Redistricting in sich.

6. Politische Auswirkungen

Sofern eine Redistricting (über einen längeren Zeitraum) unter Berücksichtigung der o. g. Grundsätze realisiert würde, folgen daraus weitere Konsequenzen und Denkansätze:

a) Governerrat

Bereits heute ist ein GR - in Abhängigkeit von seiner Zusammensetzung und den Führungsqualitäten seines Vorsitzenden – an den Grenzen seiner Arbeitsfähigkeit

Eine Vervielfältigung der Distrikte brächte dieses System damit zwangsläufig „zur Explosion“.

Spätestens ab einer Größe von 21 Distrikten wäre deshalb (auch unter dem Blickwinkel optimaler Führungsgrößen) eine Teilung in zwei oder drei MD denkbar und wünschenswert.

b) Multidistrikt(e)

Die Auswirkungen mehrerer Multidistrikte wird nachstehend qualitativ zusammengefasst. Eine quantitative Untersetzung wird – soweit möglich - nachgereicht:

Nutzen für die Clubs:

- größere Nähe zum Distrikt/MD
- bessere Betreuung durch den DG
- regional überschaubare, homogene Einheiten



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Gegenüberstellung Vor- und Nachteile mehrerer MDe:

PRO	CONTRA
Erhöhter internationaler Einfluss (z.B. mehrere Stimmen im European Council)	steigender Aufwand für → Verwaltung → internationale Arbeit
Günstigere Führungsspanne	kompliziertere Abstimmungs- prozesse zwischen den deutschen MDen
Potentiell intensivere Möglichkeit der Zusammenarbeit; daraus resultierend ggf. höhere Effektivität	geringere finanzielle Möglichkeiten je Distrikt bzw. MD
Kürzere räumliche Entfernungen, damit → sinkende Kosten → evtl. größere Beteiligung an DV und GDV	
Höheres Wachstumspotential, aus o.g. Einflüssen	
Größerer Wettbewerb zwischen den Distrikten und MDen	evtl. größere Rivalität zwischen den Distrikten und MDen

Gegenüberstellung Vor- und Nachteile von 2 bzw. 3 MDen:

2 MDe	3 MDe
Teilung nur als → Nord/Süd bzw. → Ost/ West möglich	klare Mehrheiten bei Entscheidungsprozessen
Polarisierung bei Entscheidungen	teurer als 2 MDe
	größerer internationaler Einfluss gegenüber 2 MDen



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Die Untersuchung ist hinsichtlich der Aufgaben, die bei einer Teilung in mehrere MDe weiterhin von einem gemeinsamen Generalsekretariat übernommen werden können und denjenigen, die zwingend bei den einzelnen MDen liegen werden, noch zu präzisieren,

Prinzipiell sollte in diesem Zusammenhang auch über ein Überschreiten nationalstaatlicher Grenzen bei Distriktbildungen nachgedacht werden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass – insbesondere aus Sicht der Clubs – die Argumente zur Schaffung mehrerer MDe nicht zwingend sind.

Die eigentliche Notwendigkeit ergibt sich aus der Größe des Gremiums Governerrat. Insofern werden vom ALZP alternativ Überlegungen angestellt, inwiefern hier Möglichkeiten zur Optimierung der operativen Führungspanne o.ä. bestehen.

Basis für die Befürwortung eines Redistrikting sollten immer sein:

→ der schlüssige Nachweis einer verbesserten Qualität der Arbeit

- innerhalb der Organisation und
- nach Außen (Activity)

→ ein nachvollziehbares Membership-Programm



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

7. Empfehlungen für den Ablauf

Um einen gesteuerten Prozess des Redistricting zu erreichen wird folgende Vorgehensweise empfohlen:

- Veröffentlichung der Kriterien über verschiedene Kommunikationskanäle
- rechtzeitige Information des GR über eine Teilungsabsicht (spätestens bis zur Novembersitzung)
- Bewertung der eingereichten Unterlagen durch den GR entsprechend der beschlossenen Kriterien
- Kommunikation der Bewertung des Teilungswunsches durch den GR innerhalb des jeweiligen Kabinetts und ggf. über die Distriktgrenzen hinaus
- Beschluss über die Teilung in der/den jeweiligen DV(en)
- Eilantrag an die GDV
- Information der GDV über die vorgenommene Bewertung durch den GR
- Beschlussfassung auf Basis objektiver Kriterien



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111
Ausschuss für Langzeitplanung

8. Score – Karte

			Standard		
Zustimmung der betroffenen Clubs liegt vor			100 %		
Einwohner in Ballungszentren			1.000.000		
Anzahl Einwohner gesamt			3.000.000		
wirtschaftspolitische Einheit bleibt gewahrt		nein		ja	
Membership – Konzept liegt vor		nein		ja	
Anzahl Mitglieder im neuen Distrikt			> 1.750		
Organisatorische Möglichkeiten im Altdistrikt ausgeschöpft		nein		ja	
Abweichung der Mitgliederzahl zum größten Distrikt des MD			< 40 %		
Zeitliche Ausdehnung			1,5 Stunde		
Strategiekonzept der neuen Distrikte liegt vor		nein		ja	



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111
Ausschuss für Langzeitplanung

Arbeitspapier zum Thema „Integration“

Inhaltsverzeichnis

1. Die Beratungen und Ergebnisse des MD 111 bis Braunschweig
2. Integration als gesellschaftliche Aufgabe und als Problemfeld
Gespräch mit Frau Winkler vom Büro der Ausländerbeauftragten
des Landes Niedersachsen
Aus dem Jahresgutachten des Sachverständigenrats
Weitere Anmerkungen und Statistiken
3. Grundsätzliches zur Thematik
4. Handlungsansätze für die Lions im MD 111



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111 Ausschuss für Langzeitplanung

Stand Juni 2006

1. Beratungen und Ergebnisse bis Braunschweig

„Stiftung der Deutschen Lions – Initiative für Lebenschancen und Ausgleich in der Gesellschaft“, so überschrieb die **Arbeitsgruppe „Stiftung“ der GRe 2003 - 2004 und 2004 - 2005 im August 2004** ihr Grundsatzpapier und wies damit auf die Notwendigkeit hin, dem Lionsziel, „aktiv für die bürgerliche, kulturelle, soziale und allgemeine Entwicklung der Gesellschaft einzutreten“, die gebotene Aufmerksamkeit zu widmen. Angeregt worden war diese Sicht durch die Diskussion über eine Bürgerstiftung der Lions, die themenbezogen sein sollte. Mit dem Hinweis auf den „Ausgleich in der Gesellschaft“ stellte man auf die Integration der gesellschaftlichen Gruppen ab, die als unbefriedigend empfunden wurde.

Die Überlegungen wurden durch die nachfolgende Arbeitsgruppe im Rahmen des GR-Konzepts 2005-2006 nicht weiter verfolgt.

Der **GR 2004-2005** entschied in seiner Sitzung am 20.-21.08.2004 das Themenfeld „Integration“ zum Gegenstand der Strategiesitzung im Januar 2005 zu machen, „um Grundsätzliches zu erfahren und Schwerpunkte einer Activity des GD und der Distrikte zu erarbeiten“.

In Eisenach fand dann im Januar 2005 die **Strategiesitzung der Governorräte 2004-2005 und 2005-2006** mit einem Workshop zum Themenfeld „Integration“ statt.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Der Workshop formulierte unter Moderation von Prof. Dr. Schulte, Hannover, zunächst die Definition von Integration:

„Integration (von Zuwanderern) heißt, eine gleichberechtigte Teilhabe am - **gesellschaftlichen – wirtschaftlichen – kulturellen – politischen – Leben unter Respektierung kultureller Vielfalt zu ermöglichen.**“

Es wurden dann folgende konkrete Schritte/Maßnahmen erarbeitet, mit denen die Lions auf den verschiedenen Ebenen ihrer Organisation für eine Integration wirken können:

Was / Zielgruppe	Ebene	Konkrete Maßnahmen	Verantwortlich
1. Information zur Situation	Club	Vorträge/Diskussion kulturelle Begegn. - Polizei - Ausländer Beirat - etc.	Präsident und Beauftragte des LC
2. Migranten allgemein	Club	Aufnahme Mitglieder	Präsident und Beauftragte des LC
3. Int. Kult. Rat	MD	Ein Lion als Mitglied	GR
4. Kinder / Jugendl. Eltern v. Migranten	MD / HDL / Klasse2000	Anpassung der Programme u.a. LQ	HDL / Klasse2000
5. Junge Erwachsene	Leo GD / D Leo Club	Aufnahme von Mitgliedern	Leo GD Leo D
6. Sprachkompetenz	Club	Sprachkurse / Hausaufgabenhilfe	Präsident und Beauftragte des LC
7. Migrationskerne	Club	Nutzen u. Vermitteln von Kontakten	Präsident und Beauftragte des LC
8. Frauen / Migr.	Damen-Club	Zugang ermöglichen	Präsident und Beauftragte des LC
9. Europ. MDs / Ds / Clubs	EF / D / Clubs	Erfahrungsaustausch	Alle Ebenen
10. Strategie, Taktik	MD	„Kochbuch“ Empf. Anleitungen etc. Sensibilisierung	GR-Beauftragte, ALZP
11. Grundlagen u. Verständnis	MD	Definition / Rahmen	GR ALZP



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Der **Maßnahmenplan** wurde vom GR 2004 - 2005 einstimmig als Empfehlung an die in der Spalte 4 benannten Verantwortlichen angenommen.

Der GR (elect) 2005 - 2006 stimmt dem mehrheitlich (3 Enthaltungen, 1 Gegenstimme) zu.

Das Ergebnis wurde im **DER Lion vom Februar 2005** zur Kenntnis der Clubs veröffentlicht.

Die unter Ziffer 3 gewünschte Mitgliedschaft eines Lion im Interkulturellen Rat Deutschland ist durch die Berufung von PCC Dr. Kamal Eslam in dieses Gremium verwirklicht.

Die Einarbeitung der Thematik in die Programme „Klasse2000“ und „Lions Quest“ ist auf Initiative von ALZP und HDL (Ressort II) beim letztgenannten Programm realisiert und steht beim erstgenannten noch an.

In seinen „**Rostocker Leitlinien**“ äußert der **GR 2005 - 2006**: „Eine besondere Verpflichtung wird das Bemühen um die Fortführung des Themas Integration der Migranten sein“ und beauftragt in seiner Sitzung von Hongkong den ALZP mit dieser Aufgabe. Weiter beschließt der GR in seiner Sitzung am 14. und 15.01.2006 die Installierung eines GR-Beauftragten für Migrationsfragen noch im laufenden Lionsjahr.

Der **ALZP** befasst sich in seiner Sitzung am **14.01.2006** in Eisenach auftragsgemäß intensiv mit der Thematik. Grundlagen der Diskussion sind neben den weiter oben genannten Beschlüssen u.a.:

- die Hamburger Erklärung der GDV 2001 und der entsprechende Beschluss zur Zivilcourage,
- Kurzfassung des Jahresgutachtens 2004 des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration: „Migration und Integration – Erfahrungen, Nutzen, Neues wagen.“



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Im Protokoll ist festgehalten:

„Es wird festgestellt, dass der Mangel an Migranten in den Clubs nicht als Mangel gesehen wird. Die Integration muss vor Ort stattfinden. Der Beschluss vom 15./16. 01.2005 des GR in Eisenach, nämlich einen Beauftragten des Gesamtdistriktes ggf. der Distrikte für das Thema Migration und eine entsprechende Einstellung in den Haushalt mit einer Schaffung der entsprechenden Struktur, sollte nun zügig umgesetzt werden. Das Thema ist ein Wachstumsthema auch für Lions. Unsere Ziele und Grundsätze decken sich mit diesem Thema und fordern auch ein entsprechendes gesellschaftliches Engagement. Lions benötigt kompetente Partner vor Ort.“

In der Sitzung am **8. und 9.04.2006** in Bremen vertieft der **ALZP** seine Beratungen und stellt fest, dass das Thema „Integration von Migranten“ langfristig wichtig und daher der ALZP das zuständige Gremium ist. Er nimmt zur Kenntnis, dass der neue GR nun beschlossen hat, keinen GR- Beauftragten für Integration zu ernennen, sondern stattdessen GRV Dr. Kamal Eslam als Nachfolger von Yvonne Kohn-Wolf in den ALZP zu entsenden.

Die Entscheidung wird vom ALZP begrüßt.

Der Ausschuss einigt sich darauf, die bereits am 15./16. Januar 2005 in Eisenach beschlossenen Definition beizubehalten. Siehe hierzu Seite 2. Dies setze sowohl Willen als auch Bereitschaft zur Integration voraus, d.h. es bestehe die Notwendigkeit eines beiderseitigen Engagements (Migranten und Einheimische, d. Verf.).

Es sei auch zu überlegen wie die große „unauffällige“ Mehrheit der bereits in Deutschland lebenden 15 Millionen Migranten eingebunden werden könnte.

Der ALZP sieht seine Hauptaufgabe darin, den GR zu beraten, aber auch Empfehlungen für die Clubs zu erarbeiten.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Es folgt eine ausführliche Diskussion mit folgenden Ergebnissen:

1. Die Sprache ist der Schlüssel zur Integration
2. Als Wertebasis können dienen
 - das Grundgesetz
 - die Grundsätze abendländischer Kultur
 - die Ziele und ethischen Grundsätze von LCI
3. Weckung eines Bewusstseins der eigenen und gemeinschaftlichen Identität
4. Das „Zeitfenster“ ist zu beachten, da der Anteil der Migranten wächst.
In 10 Jahren haben ca. 50% der Jugendlichen einen Migrationshintergrund.
5. Bestandsaufnahme dessen, was Lions bereits heute leisten. (Kindergarten plus, Klasse 2000, Lions Quest etc) ist erforderlich.

Es wird beschlossen, zur nächsten Sitzung in Braunschweig eine/n Ausländerbeauftragte/n bzw. Integrationsbeauftragte/n einer Landesregierung oder Kommune einzuladen und danach eine/n Vertreter/in der „Zielgruppe Migranten“ bei einer der nächsten Sitzungen zu hören.

2. Integration als gesellschaftliche Aufgabe und als Problemfeld

2.1 Gespräch mit Frau Winkler vom Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen

Frau Winkler bezeichnet Integration als „eine der wichtigsten innenpolitischen Aufgaben und Herausforderungen unserer Zeit“. Die Integration von zugewanderten Menschen sei „keine einfache Aufgabe und schnelle Angelegenheit“, sondern ein „vielschichtiger Prozess“ bei dem beide Seiten gefordert seien aktiv mitzuarbeiten. Für zugewanderte Menschen sei Integration in der Regel eine lebenslange Aufgabe, wobei die Integrationsanstrengungen sich bis in die 2. und 3. Generation hinziehen würden. Der Blick auf die Ergebnisse der Pisastudie und die Arbeitslosenstatistik für Jugendliche zeigten dies auf.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Die Referentin liefert interessante Zahlen: Seit dem Beginn der Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland in 1955 bis zum Anwerbestopp 1973 kamen rund 14 Millionen Arbeitnehmer, von denen 11 Millionen in ihre Heimat zurückkehrten. Durch Nachzug von Familienangehörigen und Nachkommen hat sich die Zahl der Ausländer (ohne Aussiedler und Asylsuchende) auf 7,9 Millionen entwickelt.

Erst durch das seit dem 1.01.2005 wirksame Zuwanderungsgesetz sind Migranten verpflichtet, innerhalb von 3 Jahren an Integrations- und Sprachkursen, organisiert vom Bundesamt in Nürnberg, teilzunehmen.

Frau Winkler weist auf die Arbeit des Osnabrücker Migrationsforschers Prof. Klaus J. Bade hin, der die „Trias der Integrationspolitik“ einfordert, nämlich „begleitende“, „nachholende“ und „präventive“ Interventionen zu leisten.

Die offenbar vorbildlichen Leistungen des Landes Niedersachsen im Bereich der Sprachförderung und des Religionsunterrichts werden aufgezeigt.

Frau Winkler stellt „im Großen und Ganzen“ fest, „dass in vielen Fällen Integration reibungslos funktioniert“ und führt dies auf die nachhaltigen Bemühungen der Kommunen, der freien Wohlfahrtsverbände, der Kirchen, etlicher Selbstorganisationen, unzähliger privater Initiativen und nicht zuletzt auf die Integrationsbereitschaft der meisten Migranten zurück.

Ihr Fazit: „Ehrenamtliches Engagement ist in diesem Bereich sehr gefragt. Integration braucht bürgerschaftliches Engagement.“



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

2.2 Aus dem Jahresgutachten des Sachverständigenrats

Nach dem Jahresgutachten des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration wird „Integration als ein gesellschaftlicher und kultureller Prozess verstanden, bei dem es vor allem um Beteiligungschancen geht.“ Diese Beteiligungschancen müssen für Migranten insbesondere in den folgenden Lebensbereichen gefördert werden: Bildung und Ausbildung unter besonderer Berücksichtigung der Sprachfertigkeit, in der Familie, im Wohnen und Wohnumfeld und in Wirtschaft und Arbeit.

Der Sachverständigenrat sieht Deutschland in der Migrationspolitik vor zwei großen Herausforderungen: Zum einen die Zuwanderung so zu gestalten, dass sie den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen, humanitären Verpflichtungen und Aufnahme- und Integrationskapazitäten des Landes entspricht, zum anderen muss Zuwanderung von einer aktiven Integrationspolitik begleitet werden. Auch er sieht die Integration als eine „zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung“.

Im Verständnis des Zuwanderungsrats bedeutet Integration „eine allgemeine gesellschaftspolitische Aufgabe. Generell geht es darum, wie Individuen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – in die Gesellschaft einbezogen werden.“

„Integration zielt darauf, dass Menschen sich ihren Begabungen, ihrem Leistungsvermögen und ihrer Leistungsbereitschaft entsprechend möglichst uneingeschränkt und eigenständig entfalten und dass sie diskriminierungsfrei arbeiten und leben können. Bezogen auf den einzelnen Zuwanderer ist das Ziel von Integration, ein selbst bestimmtes Leben führen zu können und als zugehörig akzeptiert zu werden.

Im Gutachten wird aber auch die Veränderung der Gesellschaftsstruktur herausgearbeitet, die sich aus Wanderungsbewegungen ergibt: Das Zusammenspiel von sinkenden Geburtenzahlen, steigender Lebenserwartung, Binnenwanderung, ausländischer Zuwanderung und deutschen Abwanderungen ins Ausland führt zu regionalen Verwerfungen mit der Folge der Minderung von Infrastrukturnutzung (Schulen, Kindergärten etc.) und des Verlusts von Lebensqualität und Attraktivität.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

2.3 Weitere Anmerkungen und Statistiken

Die veröffentlichten Zahlen des neuesten Mikrozensus hellen das Bild der Zuwanderung auf: Der Leiter des Statistischen Bundesamts sagte Anfang Juni 2006, dass Deutschland mit 15,3 Millionen Ausländern und Deutschen mit Migrationshintergrund (18,5 % der Bevölkerung) eindeutig ein „Zuwanderungsland“ ist.

Die „Welt“ schreibt im März: „Bereits in vier Jahren wird in den Großstädten die Hälfte der unter 40-Jährigen einen Zuwanderungshintergrund haben. Dann kann man nicht mehr von Mehrheit oder Minderheit sprechen.“

Erforderlich wären noch Zahlen zu den Ethnien und Religionsgemeinschaften der Migranten. Sie liegen nicht vor.

Die strukturellen Veränderungen der Gesellschaft werden aus den folgenden Angaben deutlich:

Die Zahl der Familien mit Kindern unter 18 Jahren sank seit 1996 um 528.000 auf 8,9 Millionen. Von den 12,6 Millionen Familien mit minder- oder volljährigen Kindern waren 2005 nur noch 73 % Ehepaare, 21 % Alleinerziehende und 6 % Lebensgemeinschaften ohne Trauschein. In Ostdeutschland ging der Anteil der Ehepaare auf 62 % zurück. Rund ein Fünftel der Bevölkerung sind Alleinstehende, ihre Zahl nahm seit 1996 um 11 % auf 15,7 Millionen zu. Der Anteil der Single-Haushalte an den 39 Millionen Privathaushalten stieg um vier auf 38 % (dpa 7.06.06).

Die Individualisierung der Gesellschaft schreitet offenbar fort und läuft der Notwendigkeit, dass sich Bürgerinnen und Bürger als integrierte Gemeinschaft auf der Basis eigener Identität empfinden, tendenziell zuwider.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

3. Grundsätzliches zur Thematik

Für die Lions-Organisation ist zunächst die Frage zu beantworten, ob sie sich beim Thema „Integration“ nur auf Migranten fokussieren will, oder ob nicht stärker der Aufbruch der hier lebenden Menschen in eine Gemeinschaft der Bürgerinnen und Bürger angestoßen werden muss. Denn offenbar bedarf es der **Integration im Wortsinne**: Es bedarf der „Herstellung einer Einheit“ oder wie es die Soziologie übersetzt, „der Verbindung einer Vielheit von Einzelnen oder von Gruppen zu einer gesellschaftlichen Einheit“ (Großer Brockhaus, Ausgabe 1976).

Bei Integration geht es nicht nur um Migranten und Einheimische, es geht auch um Jung und Alt, um Behinderte und Gesunde, um Arbeitsbesitzer und Arbeitslose sowie um die Rolle von Mann und Frau. Die Diskussionen um die Leistungen von Krankenkassen für Ältere und den „Generationen-vertrag“ allgemein haben in den letzten beiden Jahren zugenommen. Sie zeigen auf, dass es tendenziell einen Verlust an Realitäts- und Gemeinsinn zu geben scheint.

Die guten Verhältnisse unseres Landes

- die Infrastruktur,
- die innere und äußere Sicherheit,
- die umfangreich leistenden sozialen Systeme,
- das Schul- und Universitätsangebot

werden nicht als das von Vorgenerationen geschaffene Kapital erkannt, das zu erhalten und auszubauen man verpflichtet wäre, um es dann an eigene Kinder und Enkel weiterzugeben.

Offenbar fehlt zunehmend das Gefühl für die Verantwortung in der Gemeinschaft, die erst die eigene Leistung und nach der eigenen Leistung die Erwartung an die Aktiven in der Gesellschaft als Reihenfolge hat.

Integration kann für Lions als Bürgerinnen und Bürger heißen, u.a. diese Zusammenhänge verdeutlichen zu helfen. Nicht lautstark, aber behutsam dort, wo sie wirken können, z.B. in der Diskussion mit jungen Menschen, die in die Clubs eingeladen werden.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Lions sollten jungen Menschen mit ihrer Haltung und mit ihren Handlungen vermitteln, dass Lernen und Streben Freude bereiten und dass Wettbewerb ein selbstverständlicher Teil des Lebens ist, der schon im bald nach der Geburt beginnt und den Menschen lebenslang begleitet. Wettbewerb im Lions-Verständnis ist nicht, gegen etwas zu kämpfen oder gar zu resignieren, sondern für etwas, nämlich für die als richtig erkannten Ziele, auch vereint mit anderen, zu arbeiten.

Viele Lions Clubs engagieren sich heute für den Ausgleich zwischen den Aktiven und Gesunden auf der einen Seite und den Alten und Schwerkranken bzw. Behinderten auf der anderen Seite. Sie veranstalten Begegnungen, organisieren oder leisten persönliche Betreuung, initiieren und fördern den Hospizgedanken.

Dem Ausgleich von „Reich“ und „Arm“ dient das Engagement der Lions in den „Tafeln“ der Städte. Das sind Einrichtungen, die vor allem Lebensmittel der Verbrauchermärkte sammeln und gegen geringe Gebühren an bedürftige Personen abgeben.

Etwas anders verhält sich beim Ausgleich mit den Migranten: Diese müssen ja, wenn sie in diesem Lande dauerhaft leben wollen, eine Entscheidung treffen, die der Innenminister des Landes Brandenburg, Schönbohm, vor kurzem so ausdrückte: „Wollen sie mit uns leben oder bei uns leben?“.

Lange Zeit war das Schlagwort vom „Multikulturellen Deutschland“ en vogue. Nur „multikulturell“ kann niemand leben, „multikulturell“ ist eine nicht realisierbare Eigenschaft für eine Gesellschaft der Mischung aus Ethnien, die wir in Deutschland heute haben.

Es bedarf vielmehr des Empfindens einer gemeinsamen Identität derer, die hier schon immer lebten und derer, die als neue Staatsbürger hinzukommen. Es bedarf der Integration.

Wenn Integration im Wortsinne heißt, „die Verbindung einer Vielheit zu einer gesellschaftlichen Einheit“, dann kann es nur um das „miteinander leben“ gehen, weil das „beieinander leben“ nur den Besucherstatus hat. Der Besucher ist ein Gast. Wenn er aber dauerhaft bleibt, wird er zum Fremden und damit zum Problem.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Wenn bereits in vier Jahren die Hälfte der unter 40jährigen in den deutschen Großstädten einen Migrationshintergrund haben wird (s. 2.3), dann kann man nicht mehr von der Eingliederung einer kleinen Minderheit in eine große Mehrheit oder von Anpassung an eine „Leitkultur“ oder gar von „Assimilation“ sprechen, dann ist spätestens heute die Frage zu stellen, wie wir eine Gemeinschaft miteinander herstellen wollen, wie wir in unserem Land zu einer von allen akzeptierten gesellschaftlichen Einheit kommen.

Diese Frage wird uns Lions in der Zukunft mehr als alles andere beschäftigen. **Es geht um die Erfüllung des Lionsziels, sich aktiv für die kulturelle, soziale und allgemeine Entwicklung der Gesellschaft einzusetzen.**

Das Gefühl der **Gemeinschaft** entwickelt sich nur dort, wo **zwei Voraussetzungen** gegeben sind:

- Sprachliche Verständigung und
- gemeinsames Wertebewusstsein

wie es der ALZP in seiner Sitzung in Bremen herausarbeitete. Zu den Werten sind die kulturellen Werte und Verhaltensnormen zu ergänzen, die die Menschen in den Alltag des Lebens und in die Familien mit hineinnehmen und die sie täglich leben:

- Offenheit
- Aufrichtigkeit
- Toleranz
- Demokratie auch im Privaten
- Eigenverantwortung
- Leistungsbereitschaft
- Mitwirkung in Vereinen und Gruppen

Um nur einige Werte zu nennen, die die Kultur unseres Zusammenlebens ausmachen.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

Oberhalb der eigenen Identität muss sich also eine Wertegemeinschaft entwickeln. Das Bewusstsein, die Gemeinschaft zukunftsfähig zu entwickeln und dabei das Bewusstsein der eigenen Identität nicht aufzugeben, das ist wohl die Aufgabe, die sich allen Gruppen der Gesellschaft in Deutschland stellt.

4. Handlungsansätze für die Lions im MD 111

Alle Berichte und Untersuchungen, die für diese Ausarbeitung zugänglich waren, zeigen auf, dass **zunächst die öffentlichen Einrichtungen** gefordert sind, Beiträge zur Integration von Migranten zu leisten:

- Sprachförderung schon im Land, aus dem zugewandert wird
- Sprachförderung im Inland möglichst früh in Kindergarten und Schule, aber auch für die Mütter bzw. Eltern
- Vermeidung des Entstehens sozialer Brennpunkte und Ghettos
- Einstellung von Sozialarbeitern
- Vernetzung zwischen Schule und Jugendhilfe
- Sozialpädagogisches Fachpersonal für soziale Brennpunkte

Für die Lions ist es

- eine Frage des bürgerschaftlichen Engagements vor Ort durch die Lions Clubs
- der thematischen Begleitung, der Koordination größerer Vorhaben und der Vermittlung von Erfahrungen durch die Distrikte
- der Erarbeitung von Grundlagen, der Kontakte zur Politik und der Erforschung internationaler Erfahrungen durch den MD 111.

Dazu zeigen die Ergebnisse des Workshops von Eisenach im Januar 2005 einige Ansätze auf, die von den unterschiedlichen Ebenen der Lions verfolgt werden können.

Die Diskussion mit Frau Winkler in Braunschweig im Mai 2006 gab weitere Anhaltspunkte:



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- **Integration durch Sport** aus dem Bundesprogramm, das von den LSB organisiert wird
- **LC Peine** mit vielen beispielhaften Activities
 - . Lionsfrauen lesen Flüchtlingskindern vor
 - . Zahlung von Sportausstattung, Vereinsbeiträgen
 - . Fahrdienste
 - . Selbstinitiative der Migranten nicht unterdrücken
- Integrationslotsen in Osnabrück

Dabei ist deutlich geworden:

- Grundsätzlich sollten zuerst die Fachleute der öffentlichen Seite und der Wohlfahrtsverbände vor Ort kontaktiert werden
- Sensibilität ist wichtig, auch in den eigenen Reihen
- Auch Ehrenamtliche brauchen ein Netzwerk
- Eigene Ressourcen klären vor Beginn
- Die Situation vor Ort klären
 - . was wird bereits an Integrationsarbeit geleistet?
 - . welche Netzwerke existieren?
 - . wer braucht wirklich Unterstützung?

Der „**Workshop zur Integration**“ anlässlich der MDV Braunschweig erbrachte folgende Anregungen:

- Veranstaltungen von Lions Clubs, bei denen Kenntnisse über zugewanderte Menschen vermittelt und Migranten bewusst einbezogen werden.
- Projekte zur UN-Woche gegen Rassismus, die jährlich um den 21. März herum stattfindet.
- Gemeinsame Feiern zum Opferfest, an dem Persönlichkeiten des Staates und Kommunen ebenso teilnehmen können wie Vertreter der abrahamischen Religionen Judentum, Christentum und Islam
- Moscheeführungen



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- Berufung von Beauftragten für Interkulturelles und Integration in Clubs, Distrikten und MD 111
- Gespräche mit Teilnehmern von Sprachkursen, um das Gelernte zu vertiefen und zum Sprechen zu ermutigen
- Aufnahme von Persönlichkeiten mit Migrationshintergrund in Lions Clubs
- Thematisierung von Migration bei Jumelage-Kontakten, um von Erfahrungen in anderen Ländern zu lernen
- Beratung von Lions Clubs durch den Interkulturellen Rat in Deutschland

Der **Sachverständigenrat** empfiehlt: „Durch aktive Bürgerarbeit, Stadtteilforen und runde Tische können Menschen mit und ohne Migrationshintergrund verstärkt an Planungsvorhaben in ihrem Wohnumfeld beteiligt werden.“

Das scheint im Kern der Ansatz zu sein, der zu mehr empfundener Gemeinschaft als Voraussetzung für Integration in allen Aspekten führt: Die Bürgerinnen und Bürger zu beteiligen, ihnen die Verantwortung für ihr Lebensumfeld und ihr Leben bewusst zu machen und sie zum möglichst konfliktfreien aktiven Handeln für das Ganze zu veranlassen.

Unter diesem Aspekt scheint es vordringlich, die **vorhandenen Kinder- und Jugendprogramme** der Lions zur Gesundheitserziehung, Drogen- und Gewaltprävention, zur Vermittlung von Sozialfähigkeit und zur Persönlichkeitsbildung von „Kindergarten plus“ bis „Lions Quest“ **zu einem durchgängigen Konzept zu koordinieren** und flächendeckend anzubieten. Die positiven Wirkungen dieser Programme sorgen als präventive und begleitende Integrationshilfen dafür, dass später die nachholende Integrationspolitik überflüssig werden kann.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

5. Zusammenfassende Thesen

- 5.1 Integration im Wortsinn meint, „die Verbindung einer Vielheit von Einzelnen oder von Gruppen zu einer gesellschaftlichen Einheit“ (Großer Brockhaus, Ausgabe 1976). Die Gesellschaft der Bundesrepublik ist in diesem Sinne nicht als optimal „integriert“ zu betrachten. Es bedarf des Ausgleichs zwischen Migranten und Einheimischen, Jung und Alt, Behinderten und Gesunden, Arbeitsbesitzern und Arbeitslosen sowie von Mann und Frau.
- 5.2 Der Schlüssel für eine integrierte Gesellschaft in der Zukunft liegt in der Vermittlung ausreichender Kenntnisse der deutschen Sprache, der Erziehung der Kinder und Jugendlichen zur Sozialfähigkeit und der Vermittlung einer gemeinsamen Wertebasis.
- 5.3 Integration (von Zuwanderern) heißt, eine gleichberechtigte Teilhabe an - gesellschaftlichen – wirtschaftlichen – kulturellen – politischen - Leben unter Respektierung kultureller Vielfalt zu ermöglichen. Sie fordert die gegenseitige Anerkennung der Kulturen von „Einheimischen“ und Zuwanderern und die Akzeptanz einer gemeinsamen Wertebasis auf dem Fundament des Grundgesetzes, aber auch der im Land bereits geltenden Kultur- und Verhaltensnormen. Die Bereitschaft, ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben, muss gefordert werden.
- 5.4 Auf der Basis der eigenen Identität soll sich eine Wertegemeinschaft entwickeln. Wer weiß, woher er selbst kommt und auf welchem Fundament er steht, kann selbstbewusst mit Menschen anderer Herkunft umgehen und zusammenleben. Das Bewusstsein, die Gemeinschaft zukunftsfähig zu entwickeln und dabei die eigene Identität nicht aufzugeben, das ist die Aufgabe, die sich allen Gruppen der Gesellschaft in Deutschland stellt.



LIONS CLUBS INTERNATIONAL MD 111

Ausschuss für Langzeitplanung

- 5.5 Die Lions können in diesem Kontext bürgerschaftliches Engagement durch die Clubs vor Ort in deren Städte und Gemeinden leisten. Dazu sollte eine Erhebung der erfolgreichen Activities im Sinne einer „Activity-Börse Integration“ gestartet werden. In eine Internet-Plattform könnten Clubs ihre Activities mit Anleitungen und Ablaufplänen einstellen und (gegen Entgelt) an andere Clubs weitergeben.
- 5.6 Es erscheint vordringlich, die vorhandenen Kinder- und Jugendprogramme zur Gesundheitserziehung, Drogen- und Gewaltprävention, zur Vermittlung von Sozialfähigkeit und der Persönlichkeitsbildung von „Kindergarten plus“ bis „Lions Quest“ zu einem durchgängigen Konzept zu koordinieren und flächendeckend anzubieten. Die positiven Wirkungen dieser Programme sorgen als präventive und begleitende Integrationshilfen dafür, dass später die nachholende Integrationspolitik überflüssig werden kann. In die Kinder- und Jugendprogramme der Lions ist die Thematik „Integration“ altersgemäß einzuarbeiten.
- 5.7 Auf der Ebene des MD 111 und in den Distrikten sollten „Beauftragte für Integration“ bestellt werden, denen es obliegt, die Anregungen der verschiedenen Ebenen und Gremien aufzugreifen und zu einem Leistungskomplex zusammenzufügen.

Stand: Juli 2006