

Konzeption eines Expeditionskaders auf Landesverbandsebene

Förderung des Leistungsbergsteigen in verschiedenen Facetten

Fynn Renner

Erstellt am 11. März 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Zielgruppe, Aufbau und Bewerbung des Projekts	2
3	Sichtung und Auswahl der Teilnehmer	3
4	Finanzierungsmöglichkeiten	4
5	Risikomanagment/rahmen	5
6	Beispielhafte Trainingsgestaltung	6
7	Zusammenfassung	6

1 Einleitung

Der klassische Leistungssport bezieht sich auf ein sportliches Messen des persönlichen Könnens im Rahmen eines Wettkampfes. Hierzu gibt es durch (inter)nationale Sportverbände organisierte und strukturierte Wettkampfsysteme. Hierzu gibt es für die nominierten Athlet*innen in Deutschland durch den deutschen Sportbund DOSB und der Stiftung Deutsche Sporthilfe geführte Sportgymnasien, Sportinternate und die Eliteschule des Sports. Olympiastützpunkte runden die Förderung ab. Hinter diesem System steht allerdings immer der quantitativ auf Ergebnissen beruhende Erfolg eines Kadermitglieds. Beim leistungsbezogenen Bergsteigen sind die Ergebnisse nicht auf gleiche Weise vergleichbar. Es gibt keinen direkten Wettkampf, die Sportler*innen messen hier ihre Fähigkeiten „mit dem Berg“. Hierdurch gibt es keine klassische Wettkampfstruktur, somit auch keine Trainingsstrukturen (vgl. [Wik20]).

Hier hat der Deutsche Alpenverein(DAV) mit den Expeditionskadern eine Möglichkeit geschaffen für junge Nachwuchstalente eine Förderplattform zu schaffen. Die Athlet*innen des Frauen- und Männerkaders werden in ihrer rund dreijährigen Mitgliedschaft durch ihre*n Trainer*in in möglichst allen Facetten des Bergsteigens ausgebildet und bietet ihnen die Möglichkeit, ein umfangreiches Netzwerk aufzubauen. Diese Förderung richtet sich jedoch nur an die sechs ausgewählten Bewerber*innen am Sichtungscamp. Wie eine weitere Förderung auf Landesverbandsebene realisiert werden könnte ist Ziel dieser Arbeit. Da sich die Maßnahmen auf Heranwachsende beziehen sollte sich hier die Jugend des Deutschen Alpenvereins(JDAV) Baden-Württemberg (BaWü) darum kümmern, nicht den Anschluss an den Leistungssport zu verlieren und ihre Werte mit in einen zeitgemäßen, leistungsbezogenen Aufbau eines Landesverbandkaders(im Folgenden Kader) stecken.

2 Zielgruppe, Aufbau und Bewerbung des Projekts

Der Kader richtet sich an diejenigen, die Interesse am leistungsbezogenen Bergsteigen haben und ein unter Abschnitt 3 beschriebenes Mindestniveau haben. Dieses liegt knapp unter dem für den DAV Expeditions-kader angesetzten Niveau, da hier erfahrungsgemäß das für die Sichtung erforderliche Niveau weit überschritten wird. Ziel sind also diejenigen, die es gerade so nicht in den Kader schaffen würden und diejenigen, die noch viel Potential haben, aber erstmal im alpinem Gelände fit gemacht werden müssen. Es soll in diesem Kader viel Wert auf das Entwicklungspotential gelegt werden. Mitgliedschaft in einer baden-württembergischen Sektion ist ebenfalls erforderlich. Das Alter sollte zwischen 16 und 27 liegen. Die Trainerauswahl stellt hier eine große Fragestellung dar. Diese Person sollte neben eigener Expeditionserfahrung und einem hohen persönlichen Können auch mit den gängigen Sicherungstechniken vertraut sein. Im Idealfall ist diese Person Bergführer*in. Dadurch entstehen aber höhere finanzielle Kosten. Ebenfalls möglich wäre eine Konstellation, das ein*e DAV Trainer*in mit Zusatzqualifikation Leistungsbergsteigen oder ähnlichem Kenntnisstand die Kaderleitung übernimmt und zu entsprechenden Maßnahmen sinnvolle externe Bergführer*innen mit Expeditionserfahrung hinzugezogen werden. So können z.B. Maßnahmen, welche grundlegende Techniken vermitteln (Spaltenbergung, Bergrettung) durch den DAV Trainer bewerkstelligt werden und anspruchsvollere Ausbildungseinheiten mit erfahrenem Fachpersonal durchgeführt werden. Je nach abschließendem Ziel des Kaders wird für die Vorbereitungen auf das Ziel immer der*die gleiche Bergführer*in hinzugezogen, welche*r ebenfalls die Zielaktion begleitet. So wird auch hier sichergestellt, dass vor Ort für ausreichende Expertise gesorgt ist. Dadurch kann gegebenenfalls auch fehlende Expeditionserfahrung bei dem*der DAV Trainer*in stückweise kompensiert werden. Die Kaderlaufzeit beträgt zweieinhalb Jahre und startet in dem Jahr, in dem die Frauensichtung des DAV Expeditions-kaders stattfindet. Gedanke dahinter ist, dass diejenigen, die aktuell noch nicht das Niveau haben um an der Sichtung erfolgreich zu sein bis zur nächsten Sichtung auf Bundesebene gefördert zu werden. Das Abschlussmaßnahme wird dann im Jahr der nächsten Männersichtung stattfinden.

In Analogie zu den Bildungszielen der JDAV soll der Kader durch Eigenverantwortung geprägt sein. Die Mitglieder planen und organisieren mit Unterstützung des*der Trainers*in um ihre Maßnahmen. Hierfür stehen entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung. Die Themen könne sie ebenfalls selbst festlegen, wobei der*die Trainer*in auf eine ausgewogene und sinnvolle Ausrichtung achtet die den Zielen von DAV und JDAV folgt. Das Abschlussziel wird ebenfalls durch die Athlet*innen ausgesucht und geplant. Es

kann eine Expedition mit dem Ziel des Höhenbergsteigens oder auch der (Erst)Begehung schwerer Routen sein, jedoch sind hier der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Das Ziel sollte möglichst frühzeitig bestimmt werden, damit entsprechende vorbereitende Maßnahmen organisiert und durchgeführt werden können.

In Anlehnung an den Schweizer Kader wird eine Jugendleitergrundausbildung in der Kaderzeit, sofern noch nicht bereits vorher erfolgt, durchgeführt. Durch die Teilnahme an entsprechenden Kadermodulen werden den Mitgliedern die entsprechenden JDAV Aufbau module zur fachsportlichen Qualifikation anerkannt (namentlich Alpinklettern, Hochtouren I & II, Skibergsteigen I). Hierdurch soll bewirkt werden, dass die Athlet*innen nach der Kaderzeit in ihren Sektionen weitere Nachwuchstalente fördern können. Während der Kaderlaufzeit müssen keine Fortbildungen zur Verlängerung der Jugendleiterlizenz besucht werden.

Über die Kanäle der JDAV BaWü, die JDAV, den DAV BaWü, den DAV und die einzelnen DAV Sektionen wird die Ausschreibung verbreitet. Ebenfalls können bekannte Personen direkt angesprochen und bei entsprechenden Jugendleiterschulungen aufgefallene Teilnehmende kontaktiert werden. Das weitere Auswahlverfahren ist ebenfalls in Abschnitt 3 beschrieben. Zur Akquise von Sponsoren wird weiterhin eine entsprechende Sponsorenmappe geschaffen. Ziel ist hier, dass die Sponsoren den Kader mit Material unterstützen. Zur medialen Kommunikation während der Kaderlaufzeit werden entsprechende Social-Media-Kanäle wie Facebook und Instagram gepflegt. Hier besteht die Hoffnung, dass sich ein solcher Kader über mehrere Jahre etabliert und bei vielen potentiellen Bewerber*innen sowie ihrem Umfeld im Hinterkopf ist.

3 Sichtung und Auswahl der Teilnehmer

Die Sichtung der Bewerber*innen erfolgt in einem siebentägigen Sichtungscamp an einem geeigneten Ort. Es werden maximal 15 Bewerber*innen eingeladen. Der Betreuungsschlüssel liegt maximal bei 1:3. Das Camp wird durch den*die Kadertrainer*in sowie geeignete DAV Trainer*innen und Bergführer*innen betreut. Der Fokus bei dem Sichtungscamp liegt neben der Auswahl der späteren Kadermitglieder auf der Vernetzung und Weiterbildung der Bewerber*innen, so dass jeder etwas von der Sichtung mitnehmen kann. Ein geeigneter Ort umfasst neben umfangreichen Alpinklettermöglichkeiten auch Eis. Der Schwerpunkt wird allerdings erfahrungsgemäß im Fels erfolgen, da die Fähigkeiten hier am größten sind. Jedoch sollen selbstverständlich auch Eistouren auf

dem Programm stehen. Mögliche Gebiete neben Chamonix sind Göschenen bzw. der Furkapass.

Das Mindestniveau für die Einladung zum Camp liegt in Anlehnung an den DAV Expeditions-kader ([e.V20]) im alpinem Fels im VI. Grad, beim Sportklettern im VII. Bei Männern jeweils ein Grad mehr. Außerdem sollte Erfahrung im Wasserfalleis und kombiniertem Gelände ersichtlich sein, wobei hier der alpinen Erfahrung noch keine allzu große Bedeutung bemessen werden sollte, da der Aufbau dieser Teil des Konzept des Kaders ist. Wichtig ist die Lernkurve und das Potential der Bewerber*innen. Die endgültige Entscheidung über die Einladung trifft der*die Kadertrainer*in anhand von eingereichten Tourenberichten. Bei der Einladung soll neben dem Alter auch das Geschlecht berücksichtigt werden. Es sollten nach Möglichkeit ähnlich viele Männer und Frauen eingeladen werden.

Am ersten Tag des Camps erfolgt grundlegende Ausbildung in mobilen Sicherungsmitteln, Standplatzbau, Seilschaft in Aktion und Abseilen. Hierdurch sollen Mindeststandards für die nächsten Tage gelegt werden. Am letzten Tag werden die Ergebnisse bekanntgegeben und für jede*n Bewerber*in gibt es ein individuelles Abschlussgespräch. An den Tagen unter der Woche werden Touren abhängig von den Verhältnissen und dem Stand der Sichtung mit den Bewerber*innen durchgeführt. Hierbei wird neben dem persönlichen Können die Sozialkompetenz beobachtet. Für JDAV Jugendleiter*innen gilt das Sichtungscamp als Fortbildung.

Die Entscheidung über die Aufnahme trifft der*die Kadertrainer*in unter Berücksichtigung der Eindrücke und Meinungen der anderen Sichtenden. Neben den genannten Kriterien der Lernkurve, Sozialkompetenz und des persönlichen Könnens ist auch die Lebensplanung ein wichtiger Auswahlgrund. Es könne auch weniger als sechs Athlet*innen in den Kader aufgenommen werden, jedoch sollte hierbei bedacht werden, dass eventuell Einzelne schon vor Ende der Kaderzeit ausscheiden. Die Entscheidung wird in Form der Abschlussgespräche den Bewerber*innen mitgeteilt.

4 Finanzierungsmöglichkeiten

Da es schwierig ist konkretes benötigtes Finanzvolumen zu beziffern werden hier verschiedene mögliche Geldquellen benannt. Neben einer Förderung durch den JDAV Landesverband BaWü und den DAV BaWü gibt es seitens des DAV noch die Möglichkeit für das Abschlussziel eine Expeditionsförderung zu beantragen. In diesem Fall muss das

Abschlussziel den Anforderungen des DAV genügen. Neben den verbandsinternen Fördermöglichkeiten gibt es mit dem Landesjugendplan BaWü eine gute Möglichkeit zur Förderung von Ausbildungsmaßnahmen. Dieser stellt 25€ pro Teilnehmer*in und Tag zur Verfügung sofern Ausbildung stattgefunden hat. Da dies aber im Bergsport ein breites Feld umfasst und auch Coaching während einer Tour Ausbildung ist lassen sich die meisten Maßnahmen hierdurch fördern. Ebenfalls kann für die Kursleiter*innen dieser Betrag abgerechnet werden. Es muss neben einer Kostenaufstellung ein Kursbericht über die durchgeführten Aktionen eingereicht werden. Zudem soll über Sponsoren sichergestellt werden, dass die Kaderathlet*innen Ausrüstung zur Verfügung gestellt bekommen. Hier soll ein besonderer Fokus auf Kleidung, Hardware und Kochausrüstung liegen. Auch eine finanzielle Unterstützung für das Projekt soll versucht werden zu erwirken. Hierzu können auch verschiedene Firmen außerhalb der Bergsportbranche angefragt werden. Vermutlich wird allerdings nicht der ganze Kader voll durch den Veranstalter finanzierbar sein und ein entsprechender Eigenanteil bei den Athlet*innen verbleiben. Wie dieser aussieht und festgelegt werden muss in einer weiteren Planung erfolgen. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Athlet*innen zielgruppenabhängig eher wenig Geld zur Verfügung haben. Daher sollte nach Möglichkeit natürlich kein oder ein sehr geringer Eigenanteil bei ihnen verbleiben.

5 Risikomanagement/rahmen

Die in dem Kader durchzuführenden Maßnahmen unterliegen naturgemäß einem gewissen Restrisiko. Dieses gilt es durch die verantwortlichen Leiter*innen der Maßnahmen möglichst zu minimieren. Einerseits wird gerade in diesem Punkt ihrer Erfahrung viel Bedeutung beigemessen, andererseits werden den Athlet*innen alle Basistechniken vermittelt (Spaltenbergung, Bergrettung, Standplatzbau, etc.) damit sie in entsprechenden Situationen souverän agieren können. Neben der Risikominimierung auf den Maßnahmen soll der*die Kadertrainer*in auch bei privaten Aktionen beratend zur Seite stehen. Einer besonderen Abklärung benötigt der Umgang mit Minderjährigen in einem solchen Kader, da hier entsprechende Aufsichtspflichten geklärt werden müssen. Es ist ein explizites Ziel des Kaders, junge Menschen mit Potential aufzunehmen und zu fördern.

Die Athlet*innen dürfen in ihrer Kaderzeit keine schweren Free-Solo Begehungen durchführen und haben darauf zu achten, dass sie in ihren Publikationen wahrheitsgemäß über Schwierigkeiten, Erfolg und Misserfolg sowie ihrem persönlichen Risiko berichten sofern sie dies tun. Ebenfalls sollten objektiv besonders heikle Touren möglichst nicht in der

Kaderzeit durchgeführt werden und wenn nur im Rahmen privater Aktionen.

Weiterhin wird auch bei Fahrten mit dem Auto darauf geachtet, dass der*die Fahrer*in fahrtüchtig ist und die Maßnahmen so geplant werden, dass nach langen Tourentagen keine (weite) Strecke mit dem Auto zurückgelegt wird. Bei Reisen in das Ausland sind die Reisewarnungen und -informationen zu beachten. Um körperliche Schäden zu vermeiden wird ein Kaderarzt eingesetzt.

6 Beispielhafte Trainingsgestaltung

Da hier die Athlet*innen einen großen Einfluss haben sollen werden nur einige der Möglichen Maßnahmen aufgeführt.

- Alpinklettern (1. Jahr)
- Bergrettung und evtl. Höhenmedizin (1.Jahr)
- Wasserfall- und Mixedklettern (2.Jahr)
- Eis / Hochtour (2. Jahr)
- Lawinen (2. Jahr)
- Trainingsmethoden und -planung (1. Jahr)
- Techno- und Bigwallklettern (2. Jahr)
- Abschlusszielplanung (2./3. Jahr)
- Abschlussziel (3. Jahr)

Durch den*die Kadertrainer*in sollen diese Maßnahmen sinnvoll strukturiert werden. Es kommt auch stark auf die Vorkenntnisse der Athlet*innen an, was schlussendlich in den Lehrgängen vermittelt wird. Für den entsprechenden Lehrgänge sollen möglichst externe Expert*innen engagiert werden.

7 Zusammenfassung

Basierend auf dieser Arbeit muss durch weitere Ausarbeitung und politische Arbeit auf Landesverbandsebene ein endgültiges Konzept entworfen werden. Dieses Dokument liefert dafür stellenweise konkrete Möglichkeiten, bleibt aber gerade in den finanziellen

Möglichkeiten sehr vage. Hierzu bedarf es professioneller Unterstützung aus den Geschäftsstellen von DAV und JDAV. Die Ausarbeitung muss in Zusammenarbeit mit erfahrenen Trainer*innen durchgeführt werden, so können auch entstehende Kosten abgeschätzt werden, hiermit legt sich dann der Umfang der Maßnahmen fest. Es bleibt abzuwarten, wie weit sich die JDAV BaWü zu einem solchen Kader bewegen lässt. Ein Interesse wurde signalisiert, es fehlt jedoch hier vermutlich an einer treibenden Kraft, da ich mich aktuell eher auf meine eigene Leistungsfähigkeit konzentriere. Vielleicht wird findet dieses Konzept jedoch Anklang und jemand kümmert sich aktiv um die Umsetzung. Zu Wünschen wäre es, da die JDAV leider den Einstieg in eine leistungsorientierte Jugendarbeit meiner Einschätzung nach verpasst hat. Sie könnte hier ihre Ziele sinnvoll einbringen und angehende Bergsteiger*innen unterstützen.

Literatur

- [e.V20] e.V., Deutscher Alpenverein: *Expedkader Frauen 2020-22: Jetzt bewerben!*, 2020. https://www.alpenverein.de/bergsport/expeditionen/expedkader-frauen-2020-22-jetzt-bewerben_aid_34664.html, [Online; Stand 25.12.2020].
- [Wik20] Wikipedia: *Leistungssport* — *Wikipedia, Die freie Enzyklopädie*, 2020. <https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Leistungssport&oldid=206385889>, [Online; Stand 24. Dezember 2020].