



# **VERBESSERUNG DER ARBEITSVERTRAGLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR TRAINER/INNEN**

Eckpunktepapier des Deutschen Olympischen Sportbundes auf Grundlage der Arbeitsergebnisse der AG „Mustervertrag“

## Inhaltsverzeichnis

Ausgangssituation .....	3
Zielstellung .....	3
Inhaltsbausteine .....	4
Aktueller Stand .....	4
Weiteres Verfahren.....	5

## Ausgangssituation

Es herrscht Konsens darüber, dass die Arbeitssituation von Berufstrainern<sup>1</sup> positive Veränderungen benötigt, damit der Beruf insgesamt attraktiver wird und mehr Menschen zum Einstieg in die Trainerlaufbahn motiviert werden, was letztlich zu einer Qualitätssteigerung in der Breite und der Spitze führen soll.

Aus diesem Grund beinhaltet das gemeinsame Konzept des Bundesministeriums des Innern und des Deutschen Olympischen Sportbundes unter Mitwirkung der Sportministerkonferenz zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung das Kapitel „Optimierung der Trainersituation“.

Zur Bearbeitung der in diesem Kapitel beschriebenen Bausteine wurde die AG „Mustervertrag“ eingesetzt, die zuletzt am 20. August 2018 getagt hat. Deren Arbeitsergebnisse sind die Grundlage für dieses Eckpunktepapier und wurden am 19. September 2018 dem Vorstand des Deutschen Olympischen Sportbunds zum Beschluss vorgelegt.

Im Anschluss an den Vorstandsbeschluss hat das Präsidium des DOSB die Arbeitsergebnisse in Form einer DOSB-Konzeption zum Beschluss durch die Mitgliederversammlung auf den Weg gebracht.

## Zielstellungen

Bevor die AG-Mitglieder in die Bearbeitung der Inhalte eingestiegen sind wurden vier Zielstellungen für die AG-Arbeit definiert.

1. Der Beruf des Trainers im Leistungssport soll eine deutliche Stärkung erfahren.
2. Die Arbeitsergebnisse sollen sich positiv auf das Erreichen von Weltspitzenleistungen auswirken.
3. Die Arbeitsergebnisse dürfen nicht für einen erhöhten Verwaltungsaufwand bei den Trainern sorgen.
4. Die Arbeitsergebnisse werden von allen in der AG vertretenen Institutionen getragen.

Die Arbeitsgruppe hat unter diesen Zielstellungen Handlungsempfehlungen und Vertragsbausteine entwickelt, deren Umsetzung durch die beteiligten Partner langfristig einen erheblichen Beitrag zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der Trainer im deutschen Leistungssportsystem leisten soll. Bei der Umsetzung müssen die Anstellungsträger zwingend die eigenen Organisationsspezifika berücksichtigen können. Aus diesem Grund hat die AG keinen einzelnen Mustervertrag erarbeitet, sondern vielmehr einen Rahmen beschrieben, innerhalb dessen die Ausgestaltung den Anstellungsträgern obliegt. Zur vollständigen Umsetzung ist darüber hinaus die hierfür notwendige formale und finanzielle Unterstützung der Zuwendungsgeber notwendig.

Wie die Umsetzung verbindlich erfolgen kann, wurde von der AG durch entsprechende Vorschläge untersetzt.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen wie männlichen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

## Inhaltsbausteine

Das Leistungssportreformkonzept führt aus, dass „eine „günstigere Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen [...] erwirkt werden könnte“ (Seite 29 des Reformkonzepts) und nennt hierzu bestimmte Themenbereiche. Die AG hat daher die Themenkomplexe *flexible Vergütung, Arbeitsschutz und Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Direktionsrecht, Arbeitsplatz* sowie *Fort- und Weiterbildungsverpflichtung* diskutiert und entsprechende Handlungsempfehlungen unterbreitet.

Als Kernelemente sind ein transparentes und flexibles Vergütungssystem, das sich an der Berufsqualifikation und der Trainerfunktion orientiert, sowie trainerspezifische Arbeitszeitregelungen mit dem Herzstück der langfristigen Einsatzplanung zu nennen – ohne hiermit die Bedeutung der anderen Inhaltsbausteine abzuwerten.

Die ausgearbeiteten Themenkomplexe bilden die Eckpunkte für die noch durchzuführende Verbesserung der vertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer.

## Aktueller Stand

Nach Bewertung der aktuellen sportpolitischen Gegebenheiten und nach Eingang dezidierter Rückmeldungen zu den Arbeitsergebnissen wird folgendes festgehalten:

1. Die Zielrichtung des Papiers stimmt eindeutig.
2. Es gibt jedoch Unklarheiten hinsichtlich der Verbindlichkeit des Papiers, das einerseits Formulierungen enthält, die sehr klar und verbindlich formuliert sind, und andererseits auf nicht fertig ausgearbeitete Inhalte hinweist.
3. Eine konkrete Ausarbeitung aller inhaltlichen Aspekte ist vor Verabschiedung des Konzepts notwendig.
4. Es sind nicht alle im Leistungssport eingesetzten Trainergruppen berücksichtigt (z.B. Trainer auf Honorarbasis).
5. Die Berücksichtigung bereits bestehender, gut funktionierender Vergütungselemente ist nicht ausreichend beschrieben.
6. Eine modellhafte Berechnung der Kosten, die durch die Umsetzung der Handlungsempfehlungen entstehen, ist noch nicht erfolgt.
7. Die Aussagen der Bund-Länder-Vereinbarung zur Neuordnung der Finanzierungsbeiträge anlässlich der Neustrukturierung des olympischen und paralympischen Leistungssports und der Spitzensportförderung wurden hinsichtlich der Richtlinienkompetenz noch nicht mit den diesbezüglichen Passagen im Ergebnispapier der AG abgeglichen.

## Weiteres Verfahren

Der Mitgliederversammlung wird dieses Eckpunktepapier zum Beschluss vorgelegt. Mit dem Beschluss stellt sie sich hinter die Zielstellungen und Inhaltsbausteine der Arbeitsergebnisse der AG Mustervertrag und benennt gleichzeitig die noch ausstehenden, notwendigen Konkretisierungsschritte als Voraussetzung für die Verabschiedung eines fertigen Konzeptes auf der Mitgliederversammlung 2019.

Damit unterstreicht die Mitgliederversammlung deutlich die Notwendigkeit der Verbesserungen der (vertraglichen) Rahmenbedingungen für Trainer.

Zur weiteren Qualifizierung des Konzepts wird die AG Mustervertrag, ggf. in erweiterter oder veränderter Besetzung, wieder eingesetzt.

Die Spitzenverbände sind bereit, sich personell verstärkt in den Arbeitsprozess einzubringen. Dazu benennt die Sprechergruppe der Spitzenverbände zeitnah namentlich zwei Personen.

Die Spitzenverbände sind bereit, die finanzrelevanten Aspekte der Handlungsempfehlungen modellhaft für einen kleinen und einen großen Spitzenverband zu berechnen.