



Athleten
Deutschland e.V.

14. Sitzung des Sportausschusses des Deutschen Bundestages

Vertrags- und Vergütungssituation von Trainerinnen und Trainern und Personal im Leistungssport

6. Juli 2022

„Bundestrainerinnen und -trainer wissen manchmal an Weihnachten noch nicht Bescheid, ob ihr Vertrag verlängert wird oder sie ab Januar arbeitslos sind. Durch diesen enormen Druck jedes Jahr haben schon einige kompetente junge Trainerinnen und Trainer gekündigt.“

- Aussage einer Athletin im Zuge der Vorbereitung auf die heutige Ausschusssitzung

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

im Namen von Athleten Deutschland und der Kaderathlet*innen in Deutschland bedanken wir uns herzlich für die Einladung zur 14. Sitzung¹ des Sportausschusses des Deutschen Bundestages. Gern nehmen wir im Folgenden die Möglichkeit wahr, zum Tagesordnungspunkt 1 „Vertrags- und Vergütungssituation von Trainerinnen und Trainern und Personal im Leistungssport“ Stellung zu nehmen.

1. Die Wahrnehmung, Erfahrungen und Wünsche der Athlet*innen

Im Vorfeld der Sitzung sind wir mit Athlet*innen in Austausch getreten und haben unseren Mitgliedern u.a. im Rahmen einer qualitativen Umfrage mit offenen Fragen die Möglichkeit gegeben, uns ihre Gedanken, Erfahrungen und Meinungen mitzuteilen. Zusätzlich fließen in die folgenden Bewertungen und Überlegungen unsere Erfahrungswerte aus unserer Athletenbetreuung und der Beratung von Athletenvertreter*innen ein.

- Athlet*innen messen ihren Trainer*innen eine sehr hohe Bedeutung für ihren sportlichen Werdegang bei. Fachlich und zwischenmenschlich kompetente und gut ausgebildete Trainer*innen werden als Schlüsselfaktor für sportlichen Erfolg auf nationaler wie internationaler Bühne wahrgenommen und mitunter als wichtigste Säule in ihrem Umfeld bezeichnet.
- Sie sind vom Einsatz ihrer Trainer*innen begeistert. Sie bezeichnen sie als Ansprechpartner*innen in allen Lebenslagen und loben die Zusammenarbeit sowie die Bestärkung und Motivation, die sie daraus erfahren. Besonders positiv wird wahrgenommen, wenn Trainer*innen Wert auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung legen.
- Viele Sportler*innen schreiben ihren Trainer*innen einen hohen Einfluss auf ihre persönliche Entwicklung zu. Sie heben diese Relevanz und Verantwortung für den Nachwuchsbereich nochmals gesondert hervor. Trainer*innen werden als Ansprechpartner*innen (für außersportliche Themen), Vertrauenspersonen, (emotionale) Unterstützer*innen, Vorgesetzte, Freund*innen, Mentor*innen, konstruktive Kritiker*innen, Vorbilder in allen Lebenslagen und Wertevermittler*innen wahrgenommen.

¹ <https://www.bundestag.de/resource/blob/901868/99102f122619d090f0d3266f03d63125/14--data.pdf>

- Die meisten Sportler*innen sind von der Kompetenz ihrer Trainer*innen überzeugt. Sie merken an, dass wenig Austausch zwischen Trainer*innen untereinander stattfindet, zum Beispiel zwischen Heim- und Bundestrainer*innen oder den Trainer*innen anderer Verbände. Manche bemängeln einen defizitären oder einseitigen Ausbildungsstand, der dem interdisziplinären Anforderungsprofil des Trainerberufs nicht gerecht wird. Einige Sportler*innen wünschen sich im Trainingsalltag mehr Flexibilität und ein stärker individualisiertes Training.
- Die Beziehung zwischen Athlet*innen und ihren Trainer*innen ist nicht immer nur positiver Natur. Sportler*innen erachten es als wichtig, dass Trainer*innen einen richtigen Umgang mit Sieg und Niederlage finden und die damit verbundene Achtsamkeit einhalten. Sie wollen nicht als „Ware“ wahrgenommen werden. Sie kritisieren, dass Trainer*innen ihr persönliches, berufliches wie finanzielles Wohlergehen von den Leistungen und Erfolgen der Sportler*innen abhängig machen.
- Manche Sportler*innen betonen, dass die eingangs beschriebene Nähe auch durch Manipulation missbraucht werden kann, Trainer*innen negativen Einfluss ausüben, sie einseitig abhängig von ihnen sind oder ihre Entscheidungen nicht nachvollziehen können. Einige Sportler*innen berichten von Gewalterfahrungen, zerstörender Kritik sowie von Vernachlässigung. Auch das Gewichtsmanagement wird häufig als übergriffig empfunden.
- Es wird als unprofessionell empfunden, wenn Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen oder überschritten werden. Auch Verwandtschaftsverhältnisse zwischen Trainer*innen und Athlet*innen werden teilweise als problematisch eingestuft. Manche Sportler*innen merken an, dass die duale Karriere nicht immer auf Verständnis und Akzeptanz stößt.
- In einigen Fällen wird die Kommunikation zwischen Trainer*innen und Sportler*innen als mangelhaft empfunden. Athlet*innen bemängeln zum Beispiel die fehlende Transparenz und Empathie bei wichtigen Entscheidungen wie Nominierungen. Trainer*innen sowie übriges Verbandspersonal scheinen häufiger die persönlichen Konsequenzen einer Nicht-Nominierung nicht bewusst zu sein.
- Mit Blick auf die Einstellung von Trainer*innen bemängeln manche informelle und intransparente Rekrutierungsprozesse². Zudem kritisieren manche Athlet*innen, dass sich Einstellungen aufgrund fehlender Wettbewerber*innen oder fehlender Finanzmittel notgedrungen auf (ehrenamtliche) Personen aus dem Verbands- oder Vereinsumfeld beschränken, die nicht immer optimale Qualifikationsprofile mitbringen.
- Auch das weitere Leistungssportpersonal hat einen hohen Stellenwert für die Sportler*innen und wird als wichtiger Baustein für die Professionalisierung des Leistungssportsystems bezeichnet. Die Mitarbeitenden werden teilweise als unverzichtbar für den sportlichen Erfolg sowie als Gerüst, Netzwerk oder soziales Umfeld erachtet. Die Athlet*innen bringen ihnen Wertschätzung und Respekt entgegen. Auch sie nehmen eine Ansprech- und Ratgeberfunktion ein, leisten Hilfe und Unterstützung.
- In wenigen Fällen berichten die Sportler*innen von fehlender Expertise, Zeitdruck oder Überlastung des Leistungssportpersonals, was unter Umständen zu unzureichender Betreuung oder Fehleinschätzungen bzw. -behandlungen führen kann. Mit Blick auf das Verbandspersonal berichten einige Sportler*innen von intransparenten Nominierungs- und Entscheidungsprozessen. In manchen Fällen wird eine „Machtversessenheit“ des Führungspersonals moniert.

Sportler*innen wünschen sich unter anderem,

- dass sich die Vergütung- und Vertragssituation von Trainer*innen verbessert und diese langfristig planbarer für die Trainer*innen wird,

² Siehe auch Schreiner, R., & Thiel, A. (2011). Die Rekrutierung von Trainern im deutschen Spitzensport. *Sport und Gesellschaft*, 8(1), 28-53.

- dass Trainer*innen bessere berufliche Perspektiven und mehr Jobsicherheit haben, sich dadurch langfristig ein größerer und besserer Talentpool aufbaut und Einstellungsverfahren sich auf mehr Wettbewerb stützen,
- dass das Berufsbild der Trainer*innen gesellschaftlich anerkannt wird,
- dass Trainer*innen auch von Athlet*innen evaluiert werden dürfen,
- dass mehr und bessere Trainer*innen in hochwertigen Auswahl- und Einstellungsverfahren eingestellt werden,
- dass die Ausbildung von Trainer*innen akademisiert und ein besseres, verpflichtendes Weiterbildungssystem auf den Weg gebracht wird,
- dass Trainer*innen nicht als „Medaillienlieferant*innen“ betrachtet werden,
- dass stattdessen charakterliche Eignung, Wertevermittlung und der persönlichkeitsbildende Einfluss von Trainer*innen stärker bei der Auswahl und Einstellung zur Geltung kommen,
- dass Trainer*innen die mentale Gesundheit von Athlet*innen stärker in den Blick nehmen, umfassender zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten informieren und eine empathischere Kommunikationskultur umsetzen,
- dass Trainer*innen im Umgang mit jungen Athlet*innen im Erwachsenenbereich und mit Nachwuchsatlet*innen besser sensibilisiert werden sollen,
- dass das Leistungssportpersonal einen stärkeren disziplin- und verbandsübergreifenden Austausch pflegt, um Synergieeffekte heben zu können,
- dass die Diversität der Trainerschaft deutlich steigt, da diese bis heute sehr männlich geprägt ist,
- dass Heimtrainer*innen mehr Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht wird und diese befähigt werden, ihre Athlet*innen besser im Leistungssportsystem zu begleiten und sie an relevante Förder- und Unterstützungsstrukturen zu verweisen.

Trainer*innen und Personal im Leistungssport sind unabdingbar und entscheidend für die sportliche und persönliche Entwicklung von Athlet*innen. Ihre Ausbildung und berufliche Praxis müssen höchsten Standards entsprechen. Nur so können sie dazu beitragen, dass Athlet*innen ihr sportliches und persönliches Entwicklungspotenzial optimal entfalten.

Dann kann auch das Risiko gemindert werden, dass sie negativen Einfluss auf Athlet*innen nehmen oder gar Schaden anrichten. Im System Leistungssport dürfen zudem weder für Trainer*innen noch für weiteres Leistungssportpersonal Anreizstrukturen bestehen, die sich negativ auf das Wohlergehen von Athlet*innen auswirken.

Damit Trainer*innen und Personal im Leistungssport überhaupt ihrer Rolle und enormen Verantwortung gerecht werden können, müssen auch sie daher optimale und nachhaltige Rahmenbedingungen vorfinden. Athlet*innen geht es gut, wenn es ihren Trainer*innen gut geht. Dass dies insbesondere mit Blick auf die Anstellungsmodalitäten der Trainer*innen nicht der Fall ist, ist leider seit Langem bekannt.

2. Langer Weg vom Problembewusstsein zur Vereinbarung von Lösungsansätzen

Bereits 2004 benannte die „Konzeption für Leistungssportpersonal in den Sportverbänden“³ des damaligen DSB die Problematik unzulässiger Kettenbefristungen. Das gemeinsame Konzept von DOSB und BMI zur „Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung“⁴ stellte 2016 folgerichtig gravierende Mängel fest, die schon zum damaligen Zeitpunkt lang bekannt, offenbar jedoch nie zufriedenstellend aufgelöst werden konnten:

„Erhebliche Defizite sind im Bereich der vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Trainer zu verzeichnen. Sie reichen von arbeitsrechtlich problematischen Mehrfachbefristungen über mangelnde soziale Absicherung, fehlende Weiterbildungsverpflichtungen bis hin zu überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten.“

Eine vom BMI in Auftrag gegebene Studie⁵ zu den „Standortbedingungen von Trainerinnen und Trainern im deutschen Spitzensport im internationalen Vergleich“ analysierte die Anstellungsmodalitäten von bundes- und mischfinanzierten Trainer*innen für das Jahr 2014 und führte eine Umfrage unter Trainer*innen durch, die im Zeitraum von 2000 bis 2016 einen bundes- oder mischfinanzierten Trainerposten bekleideten. Sie kommt zu folgenden Befunden:

- Die jährliche Arbeitgeberbruttovergütung lag im Schnitt und unter Berücksichtigung von Teilzeitstellen bei etwas mehr als 32.000 €.
- Unter ausschließlicher Berücksichtigung von Vollzeitstellen lag die Arbeitgeberbruttovergütung im Schnitt bei fast 58.000 €.
- Nur fast die Hälfte der Trainer*innen war in Vollzeit angestellt.
- Für Bundestrainer*innen war im Jahr 2004 eine Gehaltsobergrenze bis 94.000 € möglich.
- Die durchschnittlichen Jahresgehälter würden einer Bezahlung gemäß TVöD E9 bis E10 entsprechen.
- Über die Hälfte der Befragten war der Meinung, es gebe zu wenig Trainer*innen für die verfügbaren Stellen.
- Über 60 Prozent gaben ein befristetes Arbeitsverhältnis an, das eine durchschnittliche Vertragslaufzeit von drei Jahren hatte.
- Knapp 40 Prozent gaben an, mehrere Posten gleichzeitig innezuhaben.
- Die tatsächliche Wochenarbeitszeit lag bei über 50 Stunden.
- Etwa 30 Prozent gaben an, in den Jahren zuvor außerhalb des Trainerberufs tätig gewesen zu sein. Diese Beschäftigungen seien seltener befristet gewesen, bedeuteten höhere Einkommen und waren mit geringerer Wochenarbeitszeit verbunden.
- Die Studie identifizierte eine Verbesserung der Einkommens- und Arbeitszeitsituation sowie entfristete Anstellungsverhältnisse als relevante Pull-Faktoren für Arbeitsmigration.

Konsequenterweise empfiehlt die Studie u.a. (S. 10-12),

- die derzeitige Praxis zu hinterfragen, mehrere, schlechter bezahlte Stellen statt einer gut bezahlten Stelle mit Bundesfördergeldern zu finanzieren,

³ https://cdn.dosb.de/LeistPersKonz_M_rz_2004.pdf.

⁴ https://cdn.dosb.de/user_upload/Leistungssport/Dokumente/Konzept_Neustrukturierung_des_Leistungssport_und_der_Spitzensportfoerderung.pdf.

⁵ Breuer, C., Wicker, P., & Orłowski, J. (2017). *Bundes- und mischfinanzierte Trainer im deutschen Spitzensport- Standortbedingungen und Migrationsanalyse* (Vol. 2017). Sportverlag Strauß.

- Budgets für „Bleibeangebote“ bereitzustellen, um Abwanderung zu verhindern,
- Teilzeitanstellungen und die gängige Praxis von „Trainerpostenhäufung“ zu reduzieren und damit die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für Trainer*innen zu erhöhen,
- die Entfristung von Arbeitsverhältnissen zu prüfen,
- die gesellschaftliche Anerkennung des Berufsstands voranzutreiben, sowie
- Trainer*innen mehr Führungsverantwortung und Entscheidungskompetenzen zu übertragen, um die Arbeitsmarktattraktivität zu stärken.

Die 2016 beschlossene Spitzensportreform setzte sich zum Ziel, *„das Bild der Anforderungen und Tätigkeiten des Trainers zu schärfen und die (arbeitsvertraglichen) Rahmenbedingungen für Trainer so zu verbessern, dass langfristige Perspektiven entstehen. Dies zu realisieren und zu steuern, ist Aufgabe des autonomen Sports.“*

Ebenfalls im Jahr 2016 wurde das Projekt TrainerInSportdeutschland⁶ ins Leben gerufen, um bis 2026 über eine „ausreichende Anzahl an qualifizierten Trainer*innen“ zu verfügen:

- Mit einer umfassenden Vision⁷ bis 2026 soll die Situation der Trainer*innen im Breiten- wie im Spitzensport entlang von 13 Leitzielen nachhaltig gestärkt werden.
- Diese umfassen auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von haupt- und nebenberuflichen Trainer*innen.
- Am Arbeitsmarkt solle ein „Berufsbild Trainer*in“ etabliert werden. Trainer*innen sollen mehr gesellschaftliche Wertschätzung erfahren.
- Ein Monitoring dieses Vorhabens oder eine Zwischenanalyse zur Zielerreichung nach mehr als der Hälfte der zehnjährigen Projektlaufzeit sind uns nicht bekannt.

Seit der Verabschiedung der Leistungssportreform im Jahr 2016 wurden u.a.

- ein „Berufsbild für Trainerinnen und Trainer im Sport in Deutschland“⁸ im Jahr 2017 erarbeitet,
- relevante Strukturattribute im Attributesystem der PotAS-Kommission⁹ eingeführt, und
- eine umfassende Konzeption zur „Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer*innen“¹⁰ von der DOSB-Mitgliederversammlung im Jahr 2019 verabschiedet.

Insbesondere das Trainerkonzept von 2019 bietet Lösungsansätze für zahlreiche, seit Langem bekannte Problematiken in den Bereichen Vergütung, Arbeitsschutz und Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Direktionsrecht sowie Fort- und Weiterbildungsverpflichtung.

- Neuverträge sollen im Sommersport spätestens ab 2021, im Wintersport ab 2023 den Vorgaben der Konzeption entsprechen. Altverträge sollen überprüft und überarbeitet werden.
- Der jahrelangen Praxis rechtswidriger Kettenverträge wird eine Absage erteilt.

⁶ <https://trainerinsportdeutschland.dosb.de/>.

⁷ <https://trainerinsportdeutschland.dosb.de/vision>.

⁸ https://cdn.dosb.de/Berufsbild_Berufstrainer_in_im_Sport.pdf.

⁹ https://www.potas.de/dam/jcr:cdb0c195-40d0-4fec-815e-9c92cdaf28c3/PotAS_Attributesystem_Sommer2019_20.pdf.

¹⁰ https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Mitgliederversammlung/Frankfurt_2019/Anlagen/TOP_15.1_-_Anlage_-_Konzept_zur_Verbesserung_der_arbeitsrechtlichen_Rahmenbedingungen_fuer_Trainer.pdf

- Das Konzept sieht Regeln zu Arbeitsschutz und Arbeitszeit vor und legt Lohnuntergrenzen auf Grundlage einer Vergütungstabelle fest.
- *„Die Empfehlung lautet daher, grundsätzlich nach maximal zweijähriger sachgrundloser Befristung unbefristet zu beschäftigen.“*(S. 17)
- *„Die Fort- und Weiterbildungsteilnahme soll arbeitsvertraglich festgehalten, trainerseitig nachgewiesen und arbeitgeberseitig kontrolliert werden.“*(S. 20).
- Die Handlungsempfehlungen der Konzeption bedürften der *„verbindlichen Umsetzung“* (S.21), wozu verantwortliche Stakeholder sich verbindliche Regeln geben und festschreiben sollen. Für die Spitzenverbände soll laut Konzept der *„höchste Verbindlichkeitsgrad“*(S. 21) gelten.
- Ein Großteil der Handlungsempfehlungen sei *„durch die Arbeitgeber*innen direkt umsetzbar“*.
- Die Förderrichtlinie Verbände – FR V¹¹ sollte *„aus Sicht des Sports zukünftig das Einhalten von Gehaltsuntergrenzen, die Nennung der Anzahl der beantragten bundesgeförderten Trainer*innenstellen zur Vermeidung der Aufteilung von Fördermitteln auf weitere Trainer*innenstellen sowie die Meldung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse zur Zuwendungsvoraussetzung machen.“*(S. 21)
- Zudem bestehe die Möglichkeit, dass *„die PotAS-Kommission ihre Attributliste im Sinne der Handlungsempfehlungen dieses Konzepts weiterentwickelt.“*(S. 21)

Die Probleme rund um die Anstellungsmodalitäten von Trainer*innen sind seit Jahren, teilweise seit Jahrzehnten, bekannt. Der Handlungsbedarf wurde im Rahmen der Leistungssportreform identifiziert. Lösungsansätze und -empfehlungen liegen nun seit einiger Zeit vor und ihre Umsetzung wurde akteursübergreifend vereinbart.

Das DOSB-Trainerkonzept ist daher als Meilenstein zu betrachten und aus unserer Sicht positiv zu bewerten. Diese konkreten und substanziellen Lösungsansätze haben das Potenzial, die Situation der Trainer*innen und ihres Berufsstands nachhaltig zu verbessern.

Eine Anerkennung des Berufsbilds „Trainer*innen“ und damit einhergehende (akademisierte) Aus- und Weiterbildungsstandards könnten zusätzlich die Attraktivität des Trainer- bzw. Trainerinnenberufs steigern und die angebotsseitige Marktsituation verbessern.

¹¹ https://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwvbund_10102005_SP43730012.htm.

3. Klarheit zu Umsetzungsstand schaffen und verfügbare Hebel nutzen.

Aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage im Frühjahr 2020¹² geht hervor,

- dass sich BMI und DOSB zum damaligen Zeitpunkt „in Verhandlungen über die Umsetzung der Konzeption“ befinden,
- dass das BMI um eine Datenerhebung gebeten habe, die „Auskunft über die gesamte Trainersituation im Leistungssport in Deutschland“ sowie deren Anstellungsverhältnisse gibt und die auch Trainer*innen außerhalb des Stützpunktsystems umfasst,
- dass sich die Anstellungsformen von Trainer*innen „nach den jeweiligen sportfachlichen Bedarfen der autonomen Strukturen des Sports als Arbeitgeber“ richteten,
- dass die Bundesregierung davon ausgehe, dass Sportverbände oder andere Anstellungsträger als Arbeitgeber*innen die relevanten gesetzlichen Bestimmungen einhalten, und
- dass das BMI die Verantwortung der Spitzenverbände als Arbeitgeber*innen betont, „sich um die Personalentwicklung der Trainerinnen und Trainer zu bemühen, um deren Arbeitskraft lange und zielgerichtet einsetzen zu können und Kündigungen zu vermeiden.“

Uns sind weder Ergebnisse zu den Verhandlungen über die Umsetzung des DOSB-Trainerkonzepts noch die genannte Datenerhebung bekannt.

Anfang 2021 führte der Berufsverband der Trainer/innen im Deutschen Sport e.V. (BVTDS) eine Umfrage unter seinen Mitgliedern mit 180 teilnehmenden Bundestrainer*innen durch, die auf eine unzufriedenstellende Umsetzung des DOSB-Konzepts hindeuten.

- 34 Prozent befanden sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis.
- 25 Prozent gaben eine mehrmalige Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen („Befristungsketten“) an.
- 12 Prozent bestätigten eine Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten.
- 18 Prozent überschritten die Arbeitszeit in der Regel um über 10 Prozent, 32 Prozent um über 25 Prozent.
- 64 Prozent erhielten keinen Ausgleich für zusätzlich geleisteten Arbeitsaufwand.
- Die Arbeitnehmerbruttovergütung betrug pro Jahr im Schnitt 47.000 €.
- Bei 23 Prozent lag der Vergütung eine öffentlich verfügbare Vergütungstabelle zugrunde.

Der BVTDS führte im Sommer 2022 erneut eine bisher nicht-veröffentlichte Umfrage durch, auf die 240 bundesfinanzierte Trainer*innen antworteten.

- 44 Prozent befinden sich in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis.
- 32 Prozent geben eine mehrmalige Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen („Befristungsketten“) an.
- 9 Prozent befinden sich in einem erstmalig befristeten Anstellungsverhältnis für 2 Jahre.
- 10 Prozent befinden sich in einem erstmalig befristeten Anstellungsverhältnis für 4 Jahre.
- Bei 18 Prozent lag der Vergütung eine öffentlich verfügbare Vergütungstabelle zugrunde. 48 Prozent verneinten diese Frage, 30 Prozent wussten es nicht.

¹² <https://dserver.bundestag.de/btd/19/193/1919335.pdf>.

- Rund 33 Prozent geben einen jährlichen Arbeitnehmerbruttoverdienst von bis zu 45.000 € an. 56 Prozent geben an, maximal 55.000 € pro Jahr zu verdienen.
- 10 Prozent bestätigten eine Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeitszeiten.
- 34 Prozent überschritten die Arbeitszeit in der Regel um über 25 Prozent, 20 Prozent um über 50 Prozent.
- 69 Prozent erhielten keinen Ausgleich für zusätzlich geleisteten Arbeitsaufwand.

Im dritten Jahr nach Verabschiedung des DOSB-Trainerkonzepts scheint sich die Lage nicht substantiell verbessert zu haben. Aus unserer Sicht besteht derzeit ein unklarer Umsetzungsstand. Uns ist nicht bekannt, wie weit die Steuerungsfähigkeit des DOSB reicht bzw. ausgeschöpft wird, um eine zufriedenstellende Umsetzung der Reformansätze zu gewährleisten.

Ein transparentes Umsetzungsmonitoring sowie eine nachvollziehbare Zeit- und Umsetzungsplanung sind uns nicht bekannt und sollten daher eingeführt bzw. transparent kommuniziert werden.

Im Verlauf dieser Legislaturperiode sollte der politische Wille zur Lösung der vorliegenden Herausforderungen erneuert werden. Die öffentliche Hand sollte ihre Hebel nutzen und – wie bereits im DOSB-Trainerkonzept gefordert – verbindliche und geeignete Kriterien in die Zuwendungsvoraussetzungen aufnehmen. Die derzeitige grundlegende Überarbeitung¹³ der Förderrichtlinien aus dem Jahr 2005 böte hierzu eine gute Gelegenheit.

So könnten die Missstände rund um (Ketten-)Befristungen, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzstandards, Postenhäufung sowie Gehaltsuntergrenzen gezielt abgestellt werden. Dabei sollten Gleichstellungs- und Diversitätsziele bei der Einstellungspraxis und der Personalentwicklungsplanung der Arbeitgeber*innen unbedingt Berücksichtigung finden.

Relevante und verbindliche Kriterien sollten ebenfalls in das Attributesystem der PotAS-Kommission aufgenommen und Gegenstand der Strukturgespräche zwischen DOSB und Spitzenverbänden sein.

¹³ <https://dserver.bundestag.de/btd/20/013/2001359.pdf>.

4. Hintergrund¹⁴

- Bundesfinanzierte Trainer*innen werden sowohl an Bundesstützpunkten als auch stützpunktübergreifend eingesetzt.
- Eine Förderstelle kann auch anteilig mit mehreren Personen besetzt werden, sodass z.B. auch Honorartrainer*innen eingesetzt oder Vereins- oder Landestrainer*innen anteilig finanziert werden können, wenn sie Bundeskaderathlet*innen betreuen.
- Im Rahmen der Bundesförderung sind sämtliche Anstellungsformen möglich.
- Bund und Länder gehen von ca. 1.600 Trainer*innen aus, die ihre Aufgaben in- und außerhalb des Stützpunktsystems für den Leistungssport wahrnehmen.
- Im Berichtszeitraum des 14. Sportberichts der Bundesregierung konnten von 2014 bis 2017 vom Bund über 300 hauptberufliche Bundestrainer*innen, über 300 Bundestrainer*innen auf Honorarbasis sowie 176 OSP-Trainer*innen im Bereich der Nachwuchsförderung auf Basis der Förderrichtlinien Verbände gefördert werden.
- Hinzu kamen 203 mischfinanzierte OSP-Trainer*innen, die mit Bundes- und Landesmitteln im Bereich der Nachwuchsförderung auf Basis der Förderrichtlinien Stützpunktsystem gefördert wurden.

¹⁴ <https://dserver.bundestag.de/btd/19/193/1919335.pdf>.

<https://dserver.bundestag.de/btd/19/091/1909150.pdf>.

Über Athleten Deutschland e.V.

Athleten Deutschland wurde im Jahr 2017 gegründet, um den für Deutschland startenden Athlet*innen erstmals ein echtes Mitspracherecht zu ermöglichen. Der Verein setzt sich für grundlegende Veränderungen im deutschen und internationalen Sportsystem ein. Der Schutz, die Perspektive und die effektive Mitbestimmung der Athlet*innen stehen dabei immer im Mittelpunkt.

Gemeinsam mit unseren Mitgliedern kämpfen wir für weltbeste Rahmenbedingungen, die ihnen die Möglichkeit bieten, ihre sportlichen und persönlichen Potenziale zu entfalten. Wir treten ein für fairen und sauberen Sport, frei von Missbrauch und Gewalt, Manipulation und Misswirtschaft. Zur Erfüllung unserer Mission kollaborieren wir mit verschiedenen Akteuren aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, sowie mit gleichgesinnten Partnern in Europa und der Welt.

Athleten Deutschland e.V. wird durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages finanziell gefördert.

Kontakt

Athleten Deutschland e.V.
Johannes Herber, Geschäftsführer
Maximilian Klein, Beauftragter für Internationale Sportpolitik
Friedbergstraße 19
14057 Berlin
E-Mail: info@athleten-deutschland.org
www.athleten-deutschland.org

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages