

VDTT *exclusive*

Ausgabe 1 · 2024

Newsletter for Professionals

Editorial

Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

zur Zeit bewegt ein Referentenentwurf eines Bundesgesetzes zur Regelung der Förderung des Spitzensports und Einrichtung einer Sportagentur (kurz: Sportfördergesetz) die Gemüter. Die Reform der Organisation des olympischen Spitzensports hält seit bald zehn Jahren an. Der VDTT begleitet mit dem Berufsverband der Trainerinnen und Trainer im deutschen Sport (BVTDS) diesen Prozess konstruktiv, aber auch sehr kritisch. Der VDTT ist an diesem Prozess nicht vorrangig wegen der Arbeitsbedingungen der Bundestrainerinnen und Trainer im Tischtennis interessiert. Vielmehr würden entsprechende Regelungen sich auch auf Berufstrainerinnen und -trainer im Nachwuchs- und Breitensport auswirken.

Der vom Bundesministerium des Innern und für Heimat vorgelegte Referentenentwurf eines Sportfördergesetzes ruft erhebliche Kritik hervor. Maßnahmen zu der seit Jahren geforderten Verbesserung der Trainersituation wurden in dem neuen Entwurf gar nicht berücksichtigt. Der BVTDS und der VDTT hatten sich in den neuen Reformprozess mit eingebracht und unter anderem das Modell eines

Tarifvertrags für Bundestrainer*innen gefordert. Dieser Vorschlag wurde von vielen Fachleuten sehr positiv aufgenommen. Auch hochrangige Vertreter*innen des DOSB sahen in dem Vorschlag des BVTDS „mehr als nur einen Prüfauftrag“.

„Statt nun in die Umsetzung zu gehen, kommt mit dem Gesetzesentwurf des BMI nun ein erneuter tiefer Rückschlag. Wir erleben gerade, wie die nächste Leistungssport-Reform vor die Wand gefahren wird“, sagt Holger Hasse, Co-Präsident des BVTDS. „Die Tatsache, dass weder der Trainertarif noch die Verbesserung der Arbeitssituation von Trainerinnen und Trainern in dem neuen Gesetzesentwurf berücksichtigt wurden, offenbart einmal mehr die fehlende Bereitschaft, den Leistungssport nach vorne zu entwickeln“, meint Holger Hasse in den Medien. Nach wie vor fehlt eine Regelung, die im § 3 Absatz 3 des Gesetzesentwurfs verortet werden könnte, dass die Zuwendungsempfänger, also die Verbände als Arbeitgeber, sich an die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen halten müssen. Dies ist zwar eine Selbstverständlichkeit. Eine Voraussetzung, die aber immer noch von verschiedenen Arbeitgebern verletzt

wird. Hinzu kommt, dass im Referentenentwurf für eine Förderung von Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen keine Rechtsverbindlichkeit gesetzlich hergestellt wird. So bleiben die Trainerinnen und Trainer oftmals auf den Kosten sitzen. Sucht man in dem vorliegenden Gesetzesentwurf nach dem Wort „Tarif“, so findet man dort ausschließlich Regelungen zu den Arbeitsverhältnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der geplanten Sportagentur. Die Umsetzung des Konzepts sowie der gesetzlichen Vorgaben scheitert bei den Verbänden häufig an deren mangelnden finanziellen Ausstattung seitens des Bundes.

Von den ca. 300 Millionen Euro Spitzensportförderung des Bundes geht lediglich ca. ein Drittel an die Spitzenverbände, die damit neben den Maßnahmen auch das Leistungssportpersonal finanzieren. Statt mehr Geld für den Sport und die Trainerinnen und Trainer bereitzustellen, werden immer mehr Mittel für die Bürokratie gesteckt.

Es bleibt abzuwarten, wie der Prozess der Gesetzgebung sich weiterentwickelt. Er dauert schon viel zu lange an.

Top Thema

Kündigungen im Profisport (Teil 3)**Seite 3**

Aktuelles Stichwort

Sportagentur für Spitzensport

Der Entwurf eines Sportfördergesetzes des Bundes soll die Gründung einer Sportagentur ermöglichen. Die Sportagentur soll den Spitzensport in Deutschland als zentrale Stelle im Rahmen der Zuständigkeit des Bundes steuern und fördern. Sie handelt eigenständig und fachlich unabhängig. Im Bereich der Förderung trifft sie die sportpolitische Entscheidung über die jeweilige Fördermaßnahme, prüft das erhebliche Bundesinteresse an der Förderung und setzt die Förderung um. (§ 13 Abs 1 des Referentenentwurfs des SpFöG)

Neues aus der Rechtsprechung

Sexueller Missbrauch an Minderjährigen

Die FIFA-Ethikkommission hat sich am 18.10.2023 mit dem Fall des Fußballtrainers Bukabakwa (DR Kongo) befasst. Es wurden Vorwürfe des sexuellen Missbrauchs gegen ihn erhoben, die von einigen Spielern und offiziellen Stellen des Verbands kamen. Die Ethikkommission untersuchte diese Anschuldigungen und kam zu dem Schluss, dass sie begründet waren.

In der Folge wurde der Trainer aus dem Verband ausgeschlossen und ihm wurde mit sofortiger Wirkung das Recht für 20 Jahre von jeglichem nationalen oder internationalen Fußball bezogener Tätigkeit entzogen. Die Spruchkammer der FIFA-Ethikkommission hatte am 22.7.2021 entschieden, dass sexuelle Belästigung als uner-

wünschtes oder unwillkommenes Verhalten sexueller Natur definiert ist. Sei es verbal, non-verbal oder physisch. Während sexueller Missbrauch unerwünschte sexuelle Aktivitäten darstellen, bei denen die Täter Gewaltanwendungen anwenden, Drohungen aussprechen oder Opfer manipulieren, die nicht in der Lage sind, ihre Einwilligung abzugeben.

Die Entscheidung der Ethikkommission ist ein deutliches Signal für den Verband und alle Beteiligten, dass solch ein Verhalten nicht toleriert wird und dass die FIFA alles in ihrer Macht Stehende tun wird, um solche Vorfälle aufzudecken und zu bestrafen. Die FIFA hat klare Richtlinien und Verhaltenskodexe, die sicherstellen sollen, dass alle Beteiligten im Fußballsport mit Respekt und Würde behandelt werden.

(SpUR 2/2024, Seite 116 ff)

VDTT SYMPOSIUM

5. bis 7. Juli 2024
Zugbrücke Grenzau

Thema:

**MENTALE STÄRKE &
TECHNIK VERBESSERN**

Referenten:

Dirk Lion

Privatcoach & Manager Dang Qiu

Daniel Ringleb

Lehrreferent DTTB

SAVE THE DATE

Jetzt anmelden und Platz sichern!

Weitere Details und Informationen zu Preisen und Anmeldung findest du hier auf unserer Webseite ▶



Kündigungen im Profisport (Teil 3)



Der abschließende Teil 3 der Serie „Kündigungen im Profisport“ beschäftigt sich mit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrags.

Das im Falle des Ausbleibens des sportlichen Erfolgs verfolgte Ziel des Clubs, den Trainer künftig nicht weiter beschäftigen zu müssen, kann auch dergestalt erreicht werden, dass sich die Arbeitsvertragsparteien – in aller Regel gegen Zahlung einer Abfindung – im Rahmen eines Aufhebungsvertrags auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags einigen. Inwieweit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, hängt im Profisport allerdings stark vom Einzelfall und von den Interessen der Arbeitsvertragsparteien ab. Der Trainer wird der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesichts der fehlenden Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung i.d.R. nur dann zustimmen, wenn sich ihm entweder eine neue Trainerstelle bietet, deren Beginn sich mit der Vertragsdauer des aktuellen Vertrags überschneidet, und er daher selbst frühzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden möchte oder ihm eine Abfindung gezahlt wird, deren Höhe der Restvergütung samt hypothetischer Prämien bis zum vereinbarten Befristungsende entspricht. Ob in letzterem Fall auch der Club zur Vertragsaufhebung bereit wäre, ist wiederum fraglich, da dies für ihn wirtschaftlich wenig interessant ist – müsste er diese Kosten doch „sowieso“ tragen.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass es sich bei der oftmals so bezeichneten „Entlassung“ eines Trainers aufgrund ausbleibenden sportlichen Erfolgs in aller Regel nicht um eine Entlassung im Rechtssinne handelt. Vielmehr wird der betreffende Trainer unter Fortzahlung der Vergütung von seiner Arbeitspflicht bis zum vereinbarten Beendigungstermin freigestellt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht zuvor durch einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet

wird. Da die Freistellung des Trainers in diesem Fall häufig auch die einzige Reaktionsmöglichkeit der Clubs ist, sollten diese vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Aushandlung und Gestaltung von Trainerverträgen ein besonderes Augenmerk auf die aus Arbeitgebersicht in jedem Fall aufzunehmende Freistellungsklausel legen. Bei der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Regel profitiert. Häufig wird der Vertrag dazu genutzt, unliebsame Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Unternehmen zu entfernen, ohne eine Kündigung aussprechen zu müssen. Die Risiken bei arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträgen hängen immer von der konkreten Situation ab. Jeder Fall ist individuell, und es kommt darauf an, inwieweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Lage sind, die rechtlichen Auswirkungen eines Vertragsabschlusses beurteilen zu können. Wichtig ist jedoch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stets das Recht auf eine ausreichende Bedenkzeit haben und sich nicht zu einem Vertragsabschluss unter Druck setzen lassen sollten. Wenn ein solcher Vertrag in Betracht gezogen werden soll, sind wichtige Aspekte zu berücksichtigen:

1. Vor- und Nachteile abwägen: Es ist gründlich zu überlegen, ob ein Aufhebungsvertrag wirklich die beste Option für das eigene individuelle Anliegen ist. Zu berücksichtigen sind dabei, mögliche finanzielle Einbußen und die Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang. Weiterhin ist abzuwägen, ob man einer möglichen Kündigung zuvorkommt.

2. Verhandlungen führen: Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer hat man in der Regel das Recht, über die Bedingungen des Vertrags zu verhandeln. Ziel ist, eine faire Abfindung oder andere Vorteile zu erreichen. Bei Vertragsgestaltung sollte besonderes Augenmerk auf Freistellungsklausel gelegt werden.

3. Fristen einhalten: Ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und es gibt oft Fristen zu beachten. Es ist sicher zu stellen, dass der Vertrag alle notwendigen Informationen enthält. Zudem sind vereinbarte Fristen einzuhalten.

4. Beratung einholen: Es kann sinnvoll sein, sich von einem Anwalt oder einer anderen juristischen Fachkraft beraten zu lassen, um sicher zu stellen, dass der Vertrag alle notwendigen Klauseln enthält und alle Interessen berücksichtigt werden.

5. Sozialversicherung und Arbeitslosengeld: Zu beachten ist, dass ein Aufhebungsvertrag Auswirkungen auf einen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen oder Arbeitslosengeld haben kann. Möglicherweise können bei Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags möglicherweise eine Abfindungspflicht und damit auch ein Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren gehen. In der Regel gilt: Wer selbst kündigt, erwirbt auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dazu sollte man sich im Vorfeld genau informieren.

6. Kein Zwang: Ein Arbeitgeber kann nicht zu einem Aufhebungsvertrag zwingen. Dabei sollte man sich nicht unter Druck setzen oder zu einer Unterschrift drängen lassen.

Im Gespräch mit Dustin Gesinghaus

Bundestrainer U19 (männlich)

Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer? Seit März 2020.

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Das war ein schleicher Prozess. Ursprünglich wollte ich Lehrer werden und habe auch das Studium bis zum Bachelor absolviert. Parallel dazu leitete ich in meinem Heimatverein bereits längere Zeit recht erfolgreich das Nachwuchstraining und bin dadurch immer stärker in den Leistungssportbereich hineingerutscht.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

Ich habe vom Assistententrainer bis zur A-Lizenz alle Ausbildungsstufen im DTTB durchlaufen. Aktuell stehe ich vor dem Abschluss des Diplom-Trainer-Studiums an der TA Köln.

Deine größten Erfolge? Auf nationaler Ebene durfte ich die letzten zwei deutschen U19-Meister maßgeblich begleiten – den einen als Verbandstrainer in Bayern, den anderen als Nationaltrainer in Düsseldorf. Außerdem wurden wir mit der U19-Mannschaft bei der vergangenen JEM 3. Bei der JWM gewann einer meiner Spieler mit seiner Partnerin ebenfalls Bronze im Mixed und bei der U21-Europameisterschaft dieses Jahres gewann derselbe Spieler wieder Bronze – allerdings im Einzel. Das Schöne an all diesen Erfolgen war, dass sie immer ein wenig unerwartet waren.

Deine Trainerstationen?

Angefangen im Heimatverein als 16-jähriger, über eine Honorartätigkeit im WTTV (Verbandsstützpunkt Ostwestfalen), anschließend Verbandstrainer im Bayerischen TT-Verband und nun die Bundestrainerposition für die männliche U19 im DTTB.

Wo liegen Deiner Meinung nach die größten Probleme am Trainer-Dasein?

Um heute erfolgreich zu arbeiten, muss man einen großen Teil seines Privat- und Familienlebens opfern und sich nach dem Zeitplan der Athleten richten. Betrachtet man dann noch, dass die Vergütung oft nicht angemessen zur erbrachten Leistung und Arbeitszeit ist, wird es irgendwann kompliziert jemand anderem zu erklären, dass der Trainerjob ein Traumjob ist.

Welchen Tipp kannst Du jeder jungen Kollegin oder Kollegen geben, wenn die Absicht besteht den Beruf des Trainers ergreifen zu wollen?

Es fällt mir schwer „jungen Kolleginnen oder Kollegen“ einen Tipp zu geben, weil ich mich gerne selbst noch im Kreis dieser jungen Kolleginnen oder Kollegen sehen würde. Noch fühle ich mich zumindest nicht allzu alt und weitreichende Erfahrung habe ich auch noch nicht vorzuweisen. Aber, und klingt es auch etwas floskelhaft, was ich tatsächlich in meinem Alltag versuche immer wieder zu beachten und wonach ich selbst lebe: den Sportler in der eigenen Arbeit in den Vordergrund schieben und dabei nicht zu vergessen, dass hinter jedem Sportler auch ein Mensch ist, der gute und schlechte Tage hat und nicht immer so funktioniert, wie man es aus sportlicher Sicht sich wünschen würde. Man bekommt das Gefühl vermittelt, dass die jüngere Generation schon sehr früh die monetären Interessen in den Vordergrund stellt und sich als allererstes fragt, wie viel Geld man denn damit verdient. Das kann man auch niemanden verübeln. Aber damit dieser Beruf einen im Alltag erfüllt, müssen vor allem die Arbeitsbedingungen stimmen, muss die Beziehung zum Athleten intakt sein, muss man eine Situation vorfinden, in der man sich und seine Ideen entfalten kann und in der man überhaupt in der Lage ist erfolgreich zu arbeiten. Und selbstverständlich ist eine gute

Vergütung auch ein Teil, der dazu beiträgt, dass man zufrieden im Leben ist. Für mich war es aber nie der zentrale Antrieb eine Arbeit zu beginnen. Bisher gab es keinen einzigen Tag, an dem ich morgens mit dem Gedanken gespielt hätte, nicht in die Halle fahren zu wollen. Das empfinde ich als das größtmögliche Privileg.

Was müsste sich aus Deiner Sicht ändern, wenn die Akzeptanz des Trainers in der Öffentlichkeit gesteigert werden sollte?

Ich denke, dass dafür insbesondere der Stellenwert des Leistungssports erhöht werden müsste. Das Wort Leistungssport ist leider oft negativ konnotiert. Ungesund, zu viel psychische Belastung, zu zeitintensiv, in den meisten Sportarten finanziell nicht lohnend. So lange in der Öffentlichkeit diese Meinung vorherrscht, ist selbstverständlich auch die Akzeptanz für Trainer gering, denn sie sind ja der Antrieb für dieses System. Ein erster Schritt in eine richtige Richtung wäre daher eine positive Berichterstattung in den Medien über Leistungssport und eine Erhöhung des politischen Stellenwerts.

Was gehört Deiner Auffassung nach zu einer qualifizierten Aus- und Fortbildung?

Sehr viele praktische Anteile im Rahmen der Ausbildung. Begonnen mit Hospitationen, aber, und das ist noch wichtiger, begleitetes eigenständiges Arbeiten in leistungssportlichen Strukturen. In meiner Ausbildung habe ich am meisten in den Abschnitten gelernt, in denen ich bei einem (erfahrenen) Trainer zuschauen und mitarbeiten durfte. Ein Mentoring über einen mehrmonatigen Zeitraum erscheint mir optimal. Dabei sollte ein Auszubildender regelmäßig in der gleichen Gruppe hospitieren und mehr und mehr Aufgaben und Verantwortung übernehmen.