

VDTT *exclusive*

Ausgabe 2 · 2025

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die aktuelle Ausgabe des Newsletters greift ein breites thematisches Spektrum auf: von Fragen der professionellen Rollengestaltung von TrainerInnen bis hin zur Rechtsprechung über Überstundenvergütungen.

Das TOP Thema auf Seite 3 setzt sich mit der Rollenklarheit im Trainerberuf auseinander. Hier wird die Vielzahl an Aufgaben der Trainerinnen und Trainer analysiert. Dabei werden Impulse für die bewusste Reflexion eigenen Handelns gegeben.

Die Rolle „Trainer“ unterscheidet sich von den Rollen „Lehrer“, „Erzieher“ oder „Sozialpädagoge“, die alle durchaus im Segment Sport/Bildung/Erziehung tätig sind. Die Rolle „Trainer“ ist allerdings unscharf. Die Rolle „Trainer“ im professionellen Bereich geht von der Eigenverantwortung für das systematische Training und die Wettkampfplanung aller betreuten Athleten bis hin zum Kumpel, Vorbild oder Politiker. Er trägt die Verantwortung für die Athletinnen und Athleten für die verletzungsfreie Ausübung des Sports.

Dabei kann er aber auch Kumpel und Freund sein. Beispielsweise ist das Duzen zwischen Trainern und Athleten im Sport üblich – unabhängig von

Sportart, Altersgruppe oder Leistungsniveau. Für Trainer ist es wichtig, trotz des inoffiziellen Tons durch das Duzen klarzumachen, wann und in welcher Situation man als Freund/Kumpel handelt – und wo klare Grenzen verlaufen, die den Trainer als Autorität gegenüber den Athleten positionieren.

Je höher man als Trainer in der sportlichen Hierarchie eines Vereins oder Verbandes aufsteigt, desto politischer wird der Job. Man muss Budgets aushandeln, es geht um Personalfragen – und damit um Entscheidungsbefugnisse, Nominierungskriterien, etc. die Grundlage für das sportartspezifische Arbeiten als Trainer. Man muss unter Umständen offizielle Entscheidungen nach innen vertreten, auch wenn man selbst anders entschieden hätte. Zudem muss man Verein oder Verband nach außen repräsentieren: gegenüber Sponsoren, der Presse, Veranstaltern, Ausrüstern. Je höher man steigt in dieser Hierarchie, desto mehr entfernt man sich vom eigentlichen Trainergeschäft, desto mehr wird man Funktionär und muss sich fragen, ob man diesen Job in dieser Form noch machen will und kann.

Apropos Politik, seit Anfang Mai hat sich eine neue Bundesregierung zusammgefunden. Üblicherweise werden die politischen Ziele durch den Koalitionsvertrag bestimmt. Hier

in heißt es: „Der Trainerberuf muss attraktiver werden. Wir wollen die gut ausgebildeten Trainerinnen und Trainer in Deutschland halten. Wir stoßen daher eine „Traineroffensive“ an, die verbesserte Vergütung sowie verbesserte arbeitsrechtliche Bedingungen, auch im Hinblick auf die duale Karriere, beinhaltet. Hierfür hat sich der VDTT jahrelang eingesetzt. Jetzt kommt es darauf an, was die neue Bundesregierung daraus macht. Der Begriff „Traineroffensive“ ist jedoch negativ belegt. Auch Vorgängerregierungen sprachen von Traineroffensiven. Geändert hatte sich wenig. Ein positives Zeichen ist, dass der Sport vom Bundesinnenministerium in das Bundeskanzleramt wechselt. Christiane Schenderlein als Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Ehrenamt und Sport hat damit alle Instrumente in der Hand etwas daraus zu machen.

Wenn die Rede von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ist, fällt automatisch auch die Frage der Überstunden. Denn Trainerinnen und Trainer kommen in der Regel mit einer 40-Stunden-Woche nicht aus, wenn sportliche Spitzenleistungen erreicht werden sollen.

Wir wünschen eine interessante Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen.

Top Thema

Die Rolle der Trainerinnen und Trainer

Seite 3

Aktuelles Stichwort

Sportministerkonferenz

Die Sportministerkonferenz (SMK) setzt sich aus den für den Sport zuständigen Ministern und Ministerinnen sowie Senatoren und Senatorinnen in den Ländern als auch aus weiteren ständigen Gästen zusammen. Die Sportreferentenkonferenz (SRK) hat zur Aufgabe, die gegenseitige Information und den Erfahrungsaustausch zwischen den Verwaltungen der Länder sicherzustellen. Mit dem Ziel, Beschlüsse der Sportministerkonferenz vorzubereiten und gegebenenfalls an deren Umsetzung mitzuwirken, hat die Sportreferentenkonferenz für unterschiedliche Themenbereiche Ausschüsse bzw. Arbeitsgruppen eingesetzt.

Save the Date

VDTT- Mitgliederversammlung

Mit Neuwahlen des Präsidiums

Termin:

5. Dezember 2025, 20.00 Uhr
(Online-Format)

VDTT-Symposium 2026

Termin: 3. bis 5. Juli 2026

Hotel Zugbrücke Grenzau

Themen und Referenten folgen

**SAVE THE
DATE!**

Neues aus der Rechtsprechung

Darlegungslast zur Veranlassung von Überstunden

Am 12.02.2025 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Frage der Darlegungslast zur Veranlassung von Überstunden (5 AZR 51/24).

Die Parteien stritten über die Vergütung von Mehrarbeit, insbesondere darüber, ob die Klägerin Pausen in Anspruch genommen hat.

Zum einen stellte das Gericht fest, dass es genüge, dass der Arbeitnehmer im Überstundenvergütungsprozess seiner Darlegungslast genüge, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Damit behauptet er regelmäßig zugleich, während der gesamten Arbeitszeit die vertraglich geschuldete Leistung erbracht zu haben.

Als weitere Voraussetzung des Anspruchs auf Überstundenvergütung muss der Arbeitnehmer für die arbeitgeberseitige Veranlassung und

Zurechnung darlegen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind.

Dabei ist stets die im jeweiligen Streitfall zu verrichtende Tätigkeit und die konkreten betrieblichen Abläufe zu berücksichtigen.

Auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Pflicht des Arbeitsgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit (EuGH 19. Dezember 2024 - C-531/23 - [Loredas]; 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO]) und des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 - BAGE 179, 51) ist am Erfordernis der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden festzuhalten. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.

Trainertagung

Tagung für hauptamtliche Nachwuchsleistungs- und Spitzensporttrainer*innen

- Termin: 08. bis 09. Dezember 2025
- Ort: Düsseldorf
- Beginn: 08.12.2025, 13:30 Uhr
- Ende: 09.12.2025, ca. 12:00 Uhr
- Zeitplan & Tagesordnung: folgen rechtzeitig

Anmeldung:

ausschließlich über den Seminarkalender auf der click-tt-Seite des DTTB unter dem Stichwort Trainertagung bis 16. November 2025

Hinweis:

Die Teilnahme an der Trainertagung wird als Fortbildung zur Verlängerung der Trainer A-Lizenz (15 LE) anerkannt.

Kontakt bei Rückfragen:

Tim Metzlauff, E-Mail: metzlauff.internat@tischtennis.de

Trainerkompetenz

Die Rolle der Trainerinnen und Trainer



Trainerkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine Person benötigt, um effektiv als Trainer oder Ausbilder zu arbeiten. Diese Kompetenz mehrere Aspekte:

- 1. Fachwissen, insbesondere Sportartwissen:** Ein tiefes Verständnis des Themas oder der Inhalte, die vermittelt werden.
- 2. Methodische Kompetenz:** Kenntnisse über verschiedene Lehr- und Lernmethoden.
- 3. Soziale Kompetenz:** Die Fähigkeit, mit Gruppen zu interagieren, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und eine positive Lernatmosphäre zu schaffen.
- 4. Kommunikationsfähigkeit:** Die Fähigkeit, Informationen klar und verständlich zu vermitteln sowie aktiv zuzuhören.
- 5. Reflexionsfähigkeit:** Die Bereitschaft und Fähigkeit, die eigene Praxis zu analysieren und zu hinterfragen, um kontinuierlich zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

Die Autoren Prof Dr. Achim Weiland und Christopher Hallmann haben sich in der Zeitschrift Leistungssport (Seite 14 ff) intensiv mit der Thematik befasst.

Zunächst stellen sie fest, dass unterschiedliche Rollenerwartungen unterschiedliche Aufgaben entsprechend unterschiedliche Kompetenzen erfordern. Für Trainer bedeutet das: Als „Lehrender“ braucht man Fachkompetenz und Präsentationsfähigkeit, als „Coach“ hingegen Fachkompetenz und Empathie.

In kaum einem Arbeitsvertrag werden alle Aufgaben abschließend aufgelistet. Oft sei festzustellen dass viele TrainerInnen nach ihrer Einstellung Aufgaben übernehmen, für die sie laut Arbeitsvertrag nicht zuständig sind. Laut dem Schweizer Autor Heinz Müller können für die Ausübung einer Tätigkeit als Trainerin oder Trainer

sechs unterschiedliche Rollen eingenommen werden:

1. Trainer/Trainerin
2. Berater/Beraterin
3. Coach
4. Wettkampfcoach
5. Leader
6. Spezielle Rollen

Hinzu kommt:

- Tröster bei schwierigen Situationen
- Elternersatz
- Hausmeister/Mechaniker (Halle, Geräte, Kleinreparaturen)
- „Mädchen für alles“: Anmeldungen, Trikots, Transporte, Unterkunft
- Bester Freund, „Kumpel“
- Motivator
- Vorbild
- Politiker
- „Blitzableiter“
- Setzer von Grenzen („Welches Verhalten wird toleriert, welches nicht?“)
- Erziehender (zum Beispiel Tischmanieren im Trainingslager)

Weiland/Hallmann empfehlen, zunächst die eigenen Erwartungen und Teilrollen zu klären – am besten auch im Austausch mit Kollegen. Die Rollen müssen anschließend auch mit den jeweiligen Stakeholdern abgeklärt werden. So müsste die Rolle „Coach“ mit Athleten besprochen werden – jedoch nicht mit Sponsoren oder Mitarbeitenden der Verwaltung. Die Auswahl von Teilrollen und deren konkrete Ausprägung werden von folgenden Faktoren beeinflusst:

- durch die Sportart und die Spezifika der betreuten Athleten (Alter, Anzahl, Sportart, Professionalisierungsgrad und damit verbunden: Leistungserwartungen),

- durch die Erwartungen des Umfelds (Eltern, Sponsoren, Funktionäre) an Trainer sowie deren Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen und ihre Vorstellungen von „richtigem“ Trainerverhalten durchzusetzen,
- sowie durch die Persönlichkeit der Trainer, ihre Motive und ihre Empfänglichkeit für bestimmte Aufgaben und Teilrollen.

Die Verantwortung für eine Rollenklärung liegt jedoch in erster Linie beim Trainer selbst. Er entscheidet – meist aus einer höheren Position heraus – wie er soziale Interaktionen gestaltet und ob eine Rollenklärung erfolgt oder nicht. So entscheidet er z.B. über den „Ton“ in der Interaktion oder den Grad der Einbeziehung vom Athleten in die sportliche Planung.

Weiland/Hallmann betonen, dass Rollenklärung ein zentraler Bestandteil des Trainerberufs ist – vor allem wegen der vielen sozialen Interaktionen.

Zum Abschluss stellen Weiland/Hallmann vier grundsätzliche Fragen vor, mit denen man systematisch über seine Rolle als Trainer reflektieren kann:

- Welche Teilrollen habe man als Trainer beziehungsweise kämen als Bewerber auf mich zu, wenn ich Trainer in einem Sportverein oder einem Sportverband würde?
- Welche Teilrollen möchte ich übernehmen, welche schließe ich aus? Welche Rolle fällt mir am leichtesten, welche am schwersten? Welche Rolle ist mir sympathisch?
- Was bedeutet diese Rollenübernahme konkret für mich – im Hinblick auf neue oder veränderte Verhaltensweisen? Wie möchte ich diese Rollen ausfüllen?
- Welche Teilrollen sollte ich mit welchen Akteuren klären.

Im Gespräch mit Erik Schreyer

Trainer TTBL Post SV Mühlhausen

Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?

Ich bin seit mittlerweile 11 Jahren hauptamtlich als Trainer tätig. In dieser Zeit habe ich wertvolle Erfahrungen gesammelt und mich kontinuierlich weiterentwickelt – sowohl fachlich als auch persönlich.

Wann und wie entstand der Gedanke, professionell zu werden?

Nach meiner aktiven Zeit in der 2. Bundesliga bot mir der Post SV Mühlhausen den Einstieg als Nachwuchstrainer. Schnell war mir klar: Tischtennis ist meine Leidenschaft, und ich wollte es beruflich weiterverfolgen. Mit viel Einsatz übernahm ich nach und nach mehr Verantwortung im Verein.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

Ich habe alle Ausbildungsstufen des DTTB bis zur A-Lizenz durchlaufen. Diese erfordert regelmäßige Fortbildungen, um stets auf dem neuesten Stand zu bleiben. Zudem bin ich gelegentlich als DTTB-Dozent tätig – das ist für mich eine gute Gelegenheit, Wissen weiterzugeben und mich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen.

Deine größten Erfolge?

Mit dem Post SV Mühlhausen standen wir einmal im Halbfinale der Champions League und zweimal in Folge in den Playoffs der Tischtennis Bundesliga (TTBL). Diese Erfolge zählen zu den Höhepunkten meiner bisherigen Trainerlaufbahn.

Deine Trainerstationen?

Meine Trainerlaufbahn begann beim Post SV Mühlhausen. Hier war ich zunächst im Nachwuchsbereich und am dortigen Stützpunkt tätig. Parallel habe ich im Thüringer TT-Verband mitgewirkt und dort Trainingsmaßnahmen unterstützt. Zudem bin ich

als Dozent für den Deutschen Tischtennis-Bund als Referent aktiv. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt allerdings seit vielen Jahren beim Post SV Mühlhausen, wo ich mittlerweile dauerhaft als Cheftrainer für die 1. Herrenmannschaft in der TTBL verantwortlich bin.

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

Man muss für diesen Beruf wirklich leben – es ist ein 24/7-Job. Als Trainer ist man praktisch immer erreichbar und steht ständig im Austausch mit Spielern, Eltern, Funktionären oder anderen Beteiligten. In meinem Fall betreue ich sowohl die Nachwuchsgruppe als auch die Profis, was bedeutet, dass ich oft zwischen verschiedenen Anforderungen und Erwartungen stehe. Diese permanente Verfügbarkeit und Verantwortung sind auf Dauer durchaus kräftezehrend. Gleichzeitig muss man ein guter Organisator sein und trotz aller Belastung stets einen positiven Spirit bewahren. Denn die eigene Ausstrahlung überträgt sich direkt auf die Spieler – und deshalb ist es wichtig, sich nicht von Stress und Druck herunterziehen zu lassen.

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

Wer den Beruf des Trainers ergreifen möchte, sollte mit Leib und Seele dabei sein. Es reicht nicht aus, nur fachlich im Tischtennis stark zu sein – wichtig ist auch, über den Tellerrand hinauszublicken. Ein guter Trainer ist individuell, flexibel und zeichnet sich durch eine stabile Persönlichkeit aus. Neben der sportlichen Kompetenz braucht es auch die Fähigkeit, Menschen zu motivieren, psychologisch sensibel zu agieren, gut zu organisieren und mit allen Beteiligten – Spie-

lern, Eltern, Vereinsverantwortlichen – auf Augenhöhe zu kommunizieren. Deshalb ist es enorm wichtig, sich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich ständig weiterzuentwickeln.

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

Trainer sollten gesellschaftlich ähnlich anerkannt und bezahlt werden wie Lehrer – als pädagogische Fachkräfte mit zentraler Bedeutung für die Entwicklung junger Menschen. Um den Beruf attraktiver zu machen, braucht es gezielte Werbung, bessere Stellenangebote und neue Förderstrukturen. Der Blick ins Ausland zeigt: Es fehlt an gut ausgebildeten Trainern – mit spürbaren Folgen für die Nachwuchsförderung. Wollen wir hier zukunftsfähig bleiben, sind strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen nötig.

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

Je nach Lizenzstufe variieren die Inhalte, doch aus meiner Sicht kommt ein Thema oft zu kurz: das systematische Erlernen und Vermitteln von Spielsystemen. Trainer sollten dafür gezielt ausgebildet werden – ebenso in der Materialberatung, die essenziell für die individuelle Entwicklung der Spieler ist. Aktuell gewinnen etwa Störbeläge im Profibereich zunehmend an Bedeutung. Zudem ist Tischtennis eine Kopfsportart. Der mentale Bereich – besonders bei Kindern und Jugendlichen – sollte fester Bestandteil jeder Trainerausbildung sein. Ab der A-Lizenz muss noch stärker in die Tiefe gegangen werden, etwa durch Videoanalysen, individuelle Ernährung und sportwissenschaftliche Grundlagen. Ein fundiertes Körperverständnis ist gerade im Leistungssport entscheidend für den langfristigen Erfolg meines Athleten.