

# VDTT *exclusive*

## Newsletter for Professionals

Ausgabe Vier · 2018

### Editorial



Gert Zender  
VDTT-Präsident

Liebe Leserinnen und Leser,

mit Spannung wurde die Mitgliederversammlung des DOSB am 1.12. in Düsseldorf erwartet. Es standen drei Konzepte zur Verbesserung der Trainer/innen-Situation auf der Tagesordnung. Der VDTT war erheblich an zwei Konzepten durch die Mitarbeit in den eingesetzten Arbeitsgruppen beteiligt. Hierzu wurde in den vorangegangenen Ausgaben des Newsletters bereits berichtet.

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.

#### In einem Eckpunktepapier des DOSB heißt es:

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.

Zum weiteren Verfahren wurde in der Mitgliederversammlung beschlossen: „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, wiederingesetzt. 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.“

Das Zwischenergebnis der Mitgliederversammlung wird seitens des VDTT als positiv bewertet. Jetzt gilt es die noch vorhandenen Lücken zu schließen und eine Verbindlichkeit der erarbeiteten Rahmenbedingungen zu schaffen.

**Top Thema „Berufsbild Trainer“**

## Aktuelles Stichwort

### Leitender Angestellter

Leitende Angestellte sind Angestellte mit Arbeitgeberfunktion oder besonders qualifizierte, die eine mit persönlicher Verantwortung verbundene Arbeitsleistung erbringen. Sie sind von den Vorschriften der Arbeitszeit ausgenommen. Der Arbeitgeber kann im Falle eines Kündigungsschutzprozesses jederzeit ohne Angabe von Gründen beantragen, dass das Gericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung auflöst.

## Personalien

### Gert Zender erneut in Arbeitsgruppe berufen

Der DOSB hat erneut den Präsidenten des VDTT Gert Zender als Mitglied in die AG Mustervertrag berufen. Die bisherige AG, die sich mit der Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer/innen im vergangenen Jahr beschäftigt hat, wird durch Vertreter/innen der Spitzenverbände erweitert.



# Neues aus der Rechtsprechung

## Reisezeit ist Arbeitszeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied am 17.10.2018, dass Reisezeit Arbeitszeit ist und dementsprechend vergütet werden muss (AZ: 5AZR 553/17). In dem verhandelten Fall war ein Bauinspektor nach China gereist und verlangte für die gesamte Reisezeit (insgesamt 37 Stunden) eine Vergütung, auf die er laut Bauarbeitsvertrag einen Anspruch hatte. Arbeitnehmer können also Zuschläge verlangen, wenn sie dienstlich ins Ausland reisen. Das BAG entschied aber auch, dass Umwege nicht vergütet werden. Das heißt, der Vergütungsanspruch besteht nur für die eigentliche Reisezeit, nicht aber für einen Zwischenstopp.

Eine gesetzliche Regelung zur Vergütung von Reisezeiten existiert nicht. Für das Bestehen eines Anspruchs auf Vergütung oder Freizeitausgleichs für derartige Reisezeiten kommt es

auf den Arbeitsvertrag oder auf die betrieblichen Regelungen an.

Die Frage war für diejenigen bisher ungeklärt, die im Außendienst tätig sind oder die oft Dienstreisen ins Ausland unternehmen müssen. Bisher galt, dass Wegezeiten von Dienstreisen, die im Flugzeug oder im Zug verbracht werden, vom Arbeitgeber nicht vergütet werden müssen, es sei denn, der Arbeitnehmer muss auf der Reise bereits Arbeit verrichten. Sich während des Fluges oder der Bahnfahrt auf Anordnung des Arbeitgebers auf einen Termin vorzubereiten oder Unterlagen durchzugehen, zählt also als Arbeit. Die Reisezeit zählte daher in diesem Fall auch als Arbeitszeit.

Für die meisten Arbeitnehmer ist auch klar: Die Arbeitszeit beginnt, sobald der Arbeitsplatz betreten wird. Die tägliche Fahrt zur Arbeit gilt folglich nicht als Arbeitszeit.

## Aus- und Weiterbildung

### ■ Workshop Malente 2019 · 9. bis 11. August 2019

**Ort:** Sport- und Bildungszentrum Bad Malente

**Referenten:** Nadine Bollmeier und Bernd Ahrens

**Thema:** Aufschlag-/Rückschlag – Fortsetzung des Workshops Malente 2018

### ■ VDTT Symposium 2019 · 12. bis 14. Juli 2019

**Ort:** Wellness- und Tagungshotel Zugbrücke Grenzau

**Referenten:** u. a. Nadine Bollmeier/Bernd Ahrens mit dem Thema: „Das Aufschlag-/Rückschlagspiel“ – Die Bedeutung der ersten Ballkontakte im modernen Tischtennis“ sowie Doris Simon zum Thema: „Führungs- und Kommunikationstechniken von Trainern“.

Mit weiteren Referenten wird noch verhandelt.

Weitere Infos in Kürze auf der Homepage unter [www.vdtt.de](http://www.vdtt.de)

### ■ Kongress Nachwuchsförderung NRW 2019

Angebot von der Deutschen Sporthochschule Köln

**Thema:** Belastung - Regeneration - Leistung

**Termin:** Montag, 29. April, 9:00 Uhr bis 30. April 2019, 14:00 Uhr

**Ort:** Deutsche Sporthochschule Köln

Am Sportpark Müngersdorf 6, 50933 Köln

Weitere Infos unter: <https://doo.net/veranstaltung/29246/buchung>

# Beruf der Trainer/innen wird aufgewertet

Die DOSB-Mitgliederversammlung hat am 01.12.2018 in Düsseldorf weitere Konzepte beschlossen, die den Trainerberuf im Leistungssport schärfen sollen.

Bei den Konzeptpapieren handelt es sich um das Berufsbild „Berufstrainer/in im Sport“, die neue Leistungssportpersonal-Konzeption Professionalisierung des Leistungssportpersonals der Olympischen Spitzenverbände und ein Konzept zur Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Trainer/innen. Das übergreifende Berufsbild „Berufstrainer/in im Sport“ wurde schon 2017 veröffentlicht und wird durch Spitzenverbände und Landessportbünde bereits als Grundlage für sportart- und länderspezifische Berufsbilder genutzt. Durch den Beschluss der Mitgliederversammlung hat das Berufsbild Trainer/in weiteren Rückenwind erfahren. Neben den Trainerinnen und Trainern

gewinnt das gesamte Leistungssportpersonal an Bedeutung. Internationale Konkurrenzfähigkeit bedeutet den Einsatz von umfangreichen Personalressourcen und spezifisch ausgebildetem Personal, da sich in den vergangenen Jahren das Aufgabenportfolio des Leistungssportpersonals vergrößert und zunehmend ausdifferenziert hat. Die neue Leistungssportpersonal-Konzeption des DOSB beschreibt die notwendigen Funktionsstellen und Aufgaben des Leistungssportpersonals präzise und ermöglicht den Spitzenverbänden so eine zeitgemäße Strukturierung des Leistungssportpersonals und eine detaillierte Aufgabenzuordnung – auch und gerade im Trainerbereich. Das



Konzept Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Trainer/innen basiert auf den Arbeitsergebnissen der AG Mustervertrag. Die AG hat in einem knapp einjährigen, intensiven Prozess Umsetzungsmöglichkeiten für die in der Leistungssportreform geforderte Optimierung der Trainersituation diskutiert und zusammengetragen. Das Papier deckt dabei zahlreiche Facetten des Trainerberufs ab. Mit dem Modell einer „Flexiblen Vergütung“ und dem Vorschlag zur „Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung“ gibt es aber auch zwei Herzstücke, die zur Auflösung von seit Jahren angeführten Problemlagen im Trainerbereich führen können; vor allem der unzureichenden Vergütung und der zu hohen Arbeitszeiten.

Quelle: DOSB

## Auszug aus dem Eckpunktepapier des DOSB:

### ■ Ausgangssituation

Es herrscht Konsens darüber, dass die Arbeitssituation von Berufstrainern 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.

Dazu mehr unter:  
<https://www.dosb.de>

## Im Gespräch mit Achim Krämer

**Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?** Hauptamtlicher Trainer war ich eigentlich „nur“ im Zeitraum 2002 – 2008. Allerdings habe ich diesen Job sicher 15 Jahre beruflich gemacht. Inzwischen ist meine aktive Trainer-Zeit aber vorbei. Trotzdem bin ich nach wie vor sehr dicht am Geschehen dabei.

**Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?**

Das Ganze war ein Prozess. Ich war begeistert von dem Aufgabenfeld, und auch von einigen späteren Kollegen. Habe dann während meines Studiums immer weniger wirklich studiert und immer mehr in der Halle gestanden und parallel dazu meine Trainerausbildung gemacht. Irgendwann habe ich die Uni dann eigentlich nicht mehr von innen gesehen.

**Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?** Ich habe das komplette Programm absolviert. Von der C-Ausbildung bis zum Diplomtrainer.

**Deine größten Erfolge?**

Ich habe schon bei einigen Spielen and der Box gesessen, als es danach etwas zu feiern gab. Aber ich habe es immer so gesehen, dass die größten Erfolge Leistungsentwicklungen sind. Inzwischen muss man vielleicht so-

gar die Bindung von Spielern an unseren Sport als großen Erfolg sehen und das Augenmerk dort auch hin entwickeln.

**Deine Trainerstationen?**

Ui, da gab es in der langen Zeit schon viele. Neben diversen Vereinen war ich Honorartrainer im Westdeutschen TT-Verband und in Hessen, Landes-trainer in Niedersachsen und Bundesliga-Trainer beim TuS Jahn Soest (Damen) und ASV Grünwettersbach (Herren)

**Wo liegen Deiner Meinung nach die größten Probleme am Trainer-Dasein?** Ich sehe da gar kein Problem. Wen man anfängt sein Dasein als Trainer als Problem zu empfinden, dann muss man eben etwas anderes machen.

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

Kalkuliert eure Finanzen seriös. Wenn man 22 Jahre alt ist, denkt man vielleicht nicht so intensiv darüber nach, was im Alter von 67 sein wird. Sich aber darüber schon von Anfang an Gedanken zu machen, sollte man jedem jungen Trainer dringend ans Herz legen.

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

Wir brauchen einen besseren Ausbildungsstand bei den Trainern. Wir brauchen wirkliche Experten, die heute viel stärker den gesamten Entwicklungsprozess eines jungen Menschen im Blick haben, insbesondere dessen Persönlichkeitsentwicklung. Trainer müssen in der Lage sein, mit den Spielern auf Augenhöhe zu kommunizieren. Der Rest kommt von alleine. Selbstverständlich müssen gute Trainer auch gut honoriert werden.

**Was gehört Deiner Auffassung nach zu einer qualifizierten Aus- und Fortbildung?** Einerseits muss es natürlich die Vermittlung in theoretischer und praktischer Hinsicht sein. Und gerade in der Vermittlung der praktischen Arbeit müssen Experten am Werk sein, die es schaffen, Begeisterung bei den jungen Trainern zu erzeugen, ganz gleich bei welcher Zielgruppe. Jeder Bereich ist gleich wichtig – sei es Tischtennistraining im Kindergarten, über Schul-AG`s zum Vereinstraining bis hin zum Spitzentischtennis in der Nationalmannschaft. Auf allen Ebenen sollten die besten „Lehrmeister“ für Trainernovizen bereit stehen.

Layout: Daniela Fazeli

### VDTT-News

## Jörg Roßkopf Trainer des Jahres 2017/18

Mister Tischtennis hat es wieder geschafft! Zum 5. Mal fiel die Entscheidung zum VDTT-Trainer des Jahres auf Jörg Roßkopf. Damit setzt er seine erfolgreiche Trainerkarriere fort und knüpft nahtlos an seine Erfolge als Spieler an, bei der er als Welt- und Europameister sowie dem Gewinn zweier Olympiamedaillen ebenfalls

zu den herausragenden TT-Akteuren Deutschlands zählte. Seine Trainerkarriere startete der aus Münster/Hessen stammende Roßkopf zunächst als Co-Trainer des heutigen Sportdirektors Richard Prause. Nach dessen Ausscheiden aus dem Amt 2010, übernahm Jörg Roßkopf die Aufgabe des Bundestrainers der Herren und hat es seit dem erfolgreich inne. Unter „Rossi“ sammelten die Herren sowohl in der Mannschaft als auch im Einzel bei allen großen

Sportevents Titel und Medaillen – so wie auch dieses Jahr in Halmstad (Schweden) den Vizeweltmeistertitel. In einer recht ausgeglichenen Wahl, bei der alle vier Kandidaten eng zusammen lagen, zeichnete sich früh ein Vorsprung für Jörg Roßkopf ab, den dieser dann auch bis zuletzt halten konnte. Mit Platz zwei musste sich erneut das Nationaltrainerteam des Para-Teams-Tischtennis begnügen und Rang drei ging an Düsseldorf's Coach Danny Heister.