

Berufsfeld Trainer

Prof. Dr. Helmut Digel / Prof. Dr. Ansgar Thiel
Institut für Sportwissenschaft, Universität Tübingen

Anlage der Studie

Zur Situation des Trainerberufs im olympischen Spitzensport in Deutschland gibt es bislang kaum repräsentative Befunde. Aus diesem Grund fördert das Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp) derzeit ein Forschungsprojekt zum *Berufsfeld Trainer* (Projektlaufzeit 04/2006–09/2008). Die Studie wird am Institut für Sportwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen unter der Leitung von Prof. Dr. Helmut Digel und Prof. Dr. Ansgar Thiel durchgeführt. Projektmitarbeiter sind Sven Waigel und Robert Schreiner.

Dem Forschungsprojekt liegen drei zentrale Fragestellungen zugrunde:

1. Wie sehen Tätigkeitsfeld, Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Trainerinnen und Trainern im deutschen olympischen Spitzensport aus?
2. Wie sehen (ideale) Karrierewege von Trainerinnen und Trainern im deutschen olympischen Spitzensport aus?
3. Unter welchen Bedingungen lässt sich der Beruf des Trainers als dauerhafte und gut bezahlte Position etablieren?

Die Studie umfasst erstens eine repräsentative Fragebogenerhebung mit 1812 Trainerinnen und Trainern sowie 616 Funktionsträgern der wichtigsten Arbeitgeber im Spitzensport, zweitens leitfadengestützte Interviews mit sechs Bundestrainer/-innen und 36 Funktionsträgern sowie drittens eine Analyse von Verbands- und Vereinsdokumenten zur Strukturentwicklung und Qualifizierung.

Ausgewählte Befunde

Obwohl es um die Produktion von Spitzenleistungen geht, wird das Trainergeschäft teilweise nur semiprofessionell betrieben. So arbeiten nicht wenige Spitzentrainer nur nebenberuflich mit ihren Athleten und werden von den Vereinen und Verbänden in Punkto Bezahlung, Anstellung, Qualifizierung und Unterstützung auch so behandelt.

1. Die Vertragsbedingungen der Trainer sind mangelhaft

- › Rund 25% der Trainer arbeiten auf Honorarbasis
.....
- › Die Mehrzahl der Arbeitsverträge ist befristet
.....
- › Die Vertragslaufzeiten sind kurz
.....
- › Ein Großteil der Trainer befindet sich in einem rechtswidrigen Kettenarbeitsverhältnis

2. Die Bezahlung der Trainer ist ungleich und häufig unzureichend

- › Über die Hälfte der Trainer im Angestelltenverhältnis verdienen brutto weniger als 3000 Euro/Monat
.....
- › Über 50% der Honorartrainer verdienen weniger als 400 Euro pro Monat
.....
- › Angestellte Trainerinnen verdienen im Durchschnitt 1000 Euro weniger als die angestellten Trainer

3. Die Trainertätigkeit ist oft nicht die einzige berufliche Tätigkeit

- › Ein bedeutender Teil der Trainer muss neben der Trainertätigkeit einem anderen Beruf nachgehen, für einen großen Teil der Trainer ist ein anderer Beruf sogar die Haupterwerbsquelle
- › Insbesondere bei Honorartrainern ist die Anbindung an die Arbeitgeber nur lose

4. Die Rekrutierung von Trainern im Spitzensport ist undurchsichtig

- › Trainerstellen werden häufig nicht öffentlich ausgeschrieben
- › Verbindliche Einstellungskriterien sind nicht der Regelfall
- › Persönliche Netzwerke sind der wesentliche Faktor bei der Rekrutierung von Trainern
- › Die Anzahl der Trainerkandidaten ist häufig zu klein für eine effektive Bestenauslese
- › Der Trainernachwuchs wird in vielen Sportarten nicht optimal gefördert

5. Das Tätigkeitsfeld der Trainer ist nicht eindeutig reguliert

- › Eine differenzierte Beschreibung der Arbeitsaufgaben ist nicht der Regelfall, Trainer nehmen häufig Aufgaben wahr, für welche sie laut Arbeitsvertrag nicht zuständig sind
- › Die tatsächlichen Tätigkeitsfelder eines Trainers sind den Vereinen und Verbänden oft nicht in vollem Umfang bekannt

6. Die Qualitätskontrolle des Trainerhandelns ist unterentwickelt

- › Eine Evaluation der Trainerarbeit findet selten statt
- › Moderne Instrumente zur Qualitätskontrolle kommen nur in Ausnahmefällen zum Einsatz

7. Es existiert kein Qualitätssicherungssystem für die Lizenzausbildungen

- › Zwischen den Ausbildungskonzeptionen für Trainer und der praktischen Umsetzung besteht eine große Diskrepanz
- › Die Ausbildungsqualität der einzelnen Fachverbände ist höchst unterschiedlich
- › Ein Teil der Dozenten ist nicht ausreichend wissenschaftlich qualifiziert
- › Die Ausbildungspraxis ist strukturell nicht an wissenschaftliche Einrichtungen gekoppelt (Ausnahme Trainerakademie des DOSB)
- › Die Weiterbildungsangebote sind hinsichtlich des Umfangs und der Qualität defizitär

8. Die Trainerqualifikationen sind höchst uneinheitlich

- › Honorartrainer sind deutlich schlechter ausgebildet als Trainer im Angestelltenverhältnis
- › Trainer im Angestelltenverhältnis haben oft zusätzlich zur Trainerausbildung ein Hochschulstudium der Sportwissenschaft durchlaufen
- › Ein großer Anteil der Honorartrainer hat eine sportfremde Berufsausbildung

9. Ein Großteil der Trainer sieht sich überbelastet

- › Nur ca. ein Drittel der Trainer fühlt sich anerkannt, ist mit der beruflichen Situation zufrieden und sieht sich beruflich nur wenig belastet. Rund ein Drittel fühlt sich zwar anerkannt und zufrieden, jedoch stark belastet, und ungefähr ein Drittel fühlt sich nicht anerkannt, unzufrieden und stark belastet
- › Aus der Gruppe der Trainerinnen fühlt sich nahezu die Hälfte nicht anerkannt, ist mit der beruflichen Situation unzufrieden und durch die Arbeit stark belastet

10. Die Sozialstruktur der Trainer verweist auf Probleme

- › Das Durchschnittsalter der Trainer liegt bei 45,5 Jahren
- › Nur 12,9% der Trainer sind weiblich
- › 26,9% der Trainer sind ledig, 63,5% verheiratet, 9,6% geschieden
- › 72,8% der Trainer verfügen über das Abitur, 16,8% über die Mittlere Reife, 7,1% über einen Hauptschul-/Volksschulabschluss und 3,3% über einen sonstigen Bildungsabschluss

Ausgewählte Handlungsempfehlungen

1. Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen

- › Regelung des Kettenarbeitsvertragsproblems
- › Schaffung einer konkurrenzfähigen Trainerbesoldung
- › Verbesserung der sozialen Absicherung
- › Bessere psychosoziale Betreuung der belasteten Trainer durch die Arbeitgeber

2. Professionalisierung der Rekrutierung und Nachwuchsförderung von Trainern

- › Öffnung des deutschen Trainermarktes für ausländische Trainer
- › Optimierung des Rekrutierungsprozesses und der Rekrutierungsnetzwerke
- › Einführung von Mentorenprogrammen
- › Schaffung von Durchlässigkeit für die sportartübergreifende Rekrutierung von Trainern

3. Kennzeichnung des Tätigkeitsfeldes und Verbesserung der Qualitätskontrolle

- › Klare Tätigkeitsbeschreibungen und Verantwortungsbereiche
- › Entwicklung differenzierterer Qualitätssicherungsinstrumente (über Medaillenspiegel bei Großereignissen hinaus)
- › Verbesserung der Vernetzung von Trainern

4. Verbesserung der Qualität der Aus- und Weiterbildung

- › Schaffung eines kompetitiven Ausbildungsmarktes
- › Ausbau von Bachelor- und Masterstudiengängen für Trainer an Universitäten und Fachhochschulen
- › Aufbau von Förderungsmodellen für die systematische Heranführung von Trainernachwuchs an Spitzenpositionen (Hospitation, „Meister-Schulen“)
- › Bessere Verzahnung der Trainerausbildung mit sportwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen
- › Ausbau und inhaltliche Optimierung der Trainerweiterbildung
- › Ausbau der Trainingsforschung in allen sportwissenschaftlichen Disziplinen (Trainingswissenschaft, Bewegungswissenschaft, Sportsoziologie, Sportpsychologie, Sportpädagogik)

Kontakt Wissenschaftliche Mitarbeiter

Robert Schreiner, robert.schreiner@uni-tuebingen.de
Sven Waigel, sven.waigel@uni-tuebingen.de
Tel. 07071 29-72652