swiss olympic
spirit of sport

Ausführungsbestimmungen Bewertungsbereich Sportpersonal

(gestützt auf die Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände)

Version: **01.01.2027**

Inhaltsverzeichnis

Kriterien für die Bewertung der Verbände 3
1 Quantitative Kriterien 3
1.1 Beschäftigungsgrade der Schlüsselfunktionen Sport (maximal 5 Punkte) 3
1.2 Beschäftigungsgrade der Trainer*innen national (maximal 10 Punkte) 4
2 Qualitative Kriterien 5
2.1 Förderkonzept Trainer*innen (maximal 3 Punkte) 5
2.2 Umsetzung Förderkonzept Trainer*innen (maximal 12 Punkte) 6
2.3 Beurteilungsprozess der qualitativen Kriterien 7
3 Weitere Bestimmungen 7
4 Inkraftsetzung 7
Anhang: Besondere Bestimmungen für die Bewertung im 2028 für die Bestimmung der Verbandsbeiträge 2029-2032 8

Kriterien für die Bewertung der Verbände

Diese Ausführungsbestimmungen beschreiben die Bewertung der Kriterien im Förderbereich Sportpersonal des Verbandsfördermodells von Swiss Olympic.

Kriterien Quantität	
Bedeutung	**Punkte**
Beschäftigungsgrade der Schlüsselfunktionen Sport	0-5
Ressourcen	**Punkte**
Beschäftigungsgrade Trainer*innen national	0-10
Mögliches Total	**0-15**

Kriterien Qualität	
Struktur & Prozesse	**Punkte**
Förderkonzept Trainer*innen	0-3
Umsetzungsqualität	**Punkte**
Umsetzung Förderkonzept Trainer*innen: Aus- und Weiterbildung	0-3
Umsetzung Förderkonzept Trainer*innen: Förderung & Begleitung	0-3
Umsetzung Förderkonzept Trainer*innen: Führung	0-3
Möglicher Qualitätsfaktor[1]	**1-3**

1 Quantitative Kriterien

1.1 Beschäftigungsgrade der Schlüsselfunktionen Sport (maximal 5 Punkte)

Es zählt die Summe der Beschäftigungsgrade (inkl. Mandate[2]) der Schlüsselfunktionen im nationalen Sportverband im entsprechenden Bewertungszeitraum. Dieser umfasst das letzte Jahr der vorherigen sowie die ersten drei Jahre der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode.

- Es werden wie folgt Punkte verteilt:

Summe der Beschäftigungsgrade	Pkt.
50%-249%	1
250%-499%	2
500%-799%	3
800%-1099%	4
≥1100%	5

- Der anrechenbare Beschäftigungsgrad einer Schlüsselfunktion entspricht dabei jeweils dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad im Bewertungszeitraum.
- Als Schlüsselfunktionen gelten:
    - Verantwortliche*r Leistungssport
    - Verantwortliche*r Nachwuchs
    - Verantwortliche*r Breitensport
    - Verantwortliche*r Umfeldmanagement (Athlet*innen)
    - Verantwortliche*r Laufbahnberatung (Trainer*innen)
    - Ausbildungsverantwortliche*r
    - Verantwortliche*r Forschung und Entwicklung

[1] Der Qualitätsfaktor liegt immer zwischen 1 und 3 und wird gemäss folgender Formel berechnet: 1+(Summe Punkte Qualitätsbewertung/Punkte max)*2; Beispiele: Verband A erzielt in der Qualitätsbewertung 7 Punkte von Total möglichen 18, d.h. Qualitätsfaktor: 1+(7/18)*2 = 1.77 / Verband B erzielt in der Qualitätsbewertung 0 Punkte von Total möglichen 18, d.h. Qualitätsfaktor: 1+(0/18)*2 = 1
Jedes Subkriterium (A, B, C etc.) wird mit einer ganzen Zahl (0, 1, 2 oder 3) bewertet. Der Durchschnitt der Subkriterien ergibt den Wert pro Kriterium und wird auf zwei Stellen nach dem Komma gerundet; ebenso der anschl. berechnete Qualitätsfaktor.

[2] Um Beschäftigungsgrade aus einem Mandat anrechnen zu können, sind diese dem gemeinsamen Vertrag zu entnehmen oder plausibel daraus abzuleiten.

- Schlüsselfunktionen werden durch Schlüsselpersonen besetzt. Dies sind…
    - … Leiter*innen oder Fachexpert*innen im jeweiligen Bereich.
    - … Personen, die inhaltliche Verantwortung übernehmen und im Themengebiet eigenständige Entscheide treffen können.
    - … in erster Linie die Swiss Olympic gemeldeten Schlüsselpersonen.
    - … keine Personen mit primär unterstützender Funktion.
- Bedingung ist eine Anstellung,
    - wobei ein Funktionenbeschrieb oder ein klarer Aufgabenbeschrieb vorliegt, aus dem ersichtlich ist, dass der/die Funktionsträger*in die entsprechenden Aufgaben ausübt und über die notwendigen Kompetenzen bezüglich Anforderungen und Entscheidungsbefugnis verfügt.
    - wobei die Entlöhnung verbandsintern vergleichbar mit weiteren Schlüsselfunktionen ist und mindestens einem branchenüblichen Gehalt entspricht (dieses kann je Verband und Funktion variieren. Der Bruttolohn (für die Sozialversicherungen und Steuern massgebender Lohn gemäss Lohnausweis Ziffer 8) muss bei einem 100%-Pensum mindestens Fr. 80'800.– pro Jahr betragen. Dies beinhaltet Gehaltsnebenleistungen, welche dem Lohn gemäss Lohnausweis (Ziffern 1 bis 7) angerechnet werden dürfen. Bei einem Mandatsverhältnis muss der vereinbarte Betrag bei einem 100%-Pensum mindestens Fr. 100’000.– betragen[3]. Der Betrag reduziert sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad der auftragnehmenden Person.
    - Personen im Mandat können ebenfalls deklariert werden. Es gelten sinngemäss die Kriterien für angestellte Personen. Ein 100% Pensum im Mandat entspricht rund 220 Mandatstagen.
- Eine Person kann mehrere Schlüsselfunktionen besetzen, aber nicht über 100% tätig sein.
- Ein 100%-Pensum entspricht einer Wochenarbeitszeit von mind. 40 Stunden.
- Pro Funktion können max. 100% und max. zwei Personen (bei einer gleichgestellten Co-Leitung mit vergleichbaren Pensen und Anstellungsbedingen) pro Sportart angerechnet werden. Ausnahme bilden…
    - Es können bis maximal 200% Stellen angerechnet werden, wenn es sich bei den Verantwortlichen Leistungssport, Nachwuchs oder Breitensport um gleichgestellte Co-Leitungen handelt und diese für die Sportartengrösse angemessen sind. Beim Verantwortlichen Breitensport gilt diese Regelung pro Verband statt pro Sportart.

1.2 Beschäftigungsgrade der Trainer*innen national (maximal 10 Punkte)

Es zählt die Summe der Beschäftigungsgrade der Trainer*innen national Elite und Nachwuchs im nationalen Sportverband im entsprechenden Bewertungszeitraum. Dieser umfasst das letzte Jahr der vorherigen sowie die ersten drei Jahre der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode.

- Es werden wie folgt Punkte verteilt:

Summe der Beschäftigungs-grade	Pkt.	Summe der Beschäftigungs-grade	Pkt.
50%-249%	1	1400%-1699%	6
250%-499%	2	1700%-1999%	7
500%-799%	3	2000%-2299%	8
800%-1099%	4	2300%-2599%	9
1100%-1399%	5	≥2600%	10

Der anrechenbare Beschäftigungsgrad einer Schlüsselfunktion entspricht dabei jeweils dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad im Bewertungszeitraum.

[3] Dies entspricht dem aufgeführten Bruttolohn von Fr. 80'800.– plus zusätzlich rund 25% Sozial- und sonstige Nebenleistungen, die durch die auftragnehmende Person getragen werden müssen.

- Angerechnet werden die Beschäftigungsgrade der Trainer*innen national, sofern folgende Rahmenvorgaben pro Trainer*in erfüllt sind:
    - Ausbildungsqualifikation: Berufstrainerausbildung inkl. erfolgreich abgeschlossener Berufsprüfung oder entsprechende Anerkennung (Äquivalenz/Passerelle) sowie Athletiktrainer*innen Swiss Olympic inkl. bestandene Prüfung mit Zertifikat oder entsprechende Äquivalenzen.
    - Mindestbeschäftigungsgrad: 30%
    - Der Bruttolohn (für die Sozialversicherungen und Steuern massgebender Lohn gemäss Lohnausweis Ziffer 8) muss bei einem 100%-Pensum mindestens Fr. 80'800.– pro Jahr betragen (bzw. mind. Fr. 24'240.– für eine 30% Stelle). Dies beinhaltet Gehaltsnebenleistungen, welche dem Lohn gemäss Lohnausweis (Ziffern 1 bis 7) angerechnet werden dürfen. Bei einem Mandatsverhältnis muss der vereinbarte Betrag bei einem 100%-Pensum mindestens Fr. 100'000.– betragen[4]. Der Betrag reduziert sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad der auftragnehmenden Person.
    - Vorliegender Funktionsbeschrieb
- Beschäftigungsgrade der Trainer*innen mit Diplomtrainerausbildung mit höherer Fachprüfung (HFP) oder entsprechende Anerkennung (Äquivalenz/Passerelle) werden mit dem Faktor 1.2 multipliziert.
- Beschäftigungsgrade der Trainer*innen mit der Qualifikation Athletiktrainer*in Swiss Olympic mit bestandener Prüfung mit Zertifikat werden mit dem Faktor 0.8 multipliziert.
- Trainer*innen im Mandat können auf Antrag angerechnet werden. Es gelten sinngemäss die Kriterien für angestellte Personen. Ein 100% Pensum im Mandat entspricht rund 220 Mandatstagen.

2 Qualitative Kriterien

2.1 Förderkonzept Trainer*innen (maximal 3 Punkte)

Das vorliegende Förderkonzept Trainer*innen wird hinsichtlich Inhalt, Kommunikation, Prozess und Struktur beurteilt.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Inhalt und Struktur: Alle Themenbereiche gemäss Merkblatt «Förderkonzept Trainer*innen» sind vollständig und aktuell abgedeckt. Das Konzept ist logisch aufgebaut, sprachlich verständlich und inhaltlich kohärent.				
B) Prozess und Kommunikation: Partizipativer und breit abgestützter Erarbeitungs- und Überarbeitungsprozess. Das Förderkonzept ist formell verankert, wird regelmässig überprüft und auf fundierten Grundlagen weiterentwickelt. Die Kommunikation erfolgt zielgerichtet an die relevanten Anspruchsgruppen.				

[4] Dies entspricht dem aufgeführten Bruttolohn von Fr. 80'800.– plus zusätzlich rund 25% Sozial- und sonstige Nebenleistungen, die durch die auftragnehmende Person getragen werden müssen.

2.2 Umsetzung Förderkonzept Trainer*innen (maximal 12 Punkte)

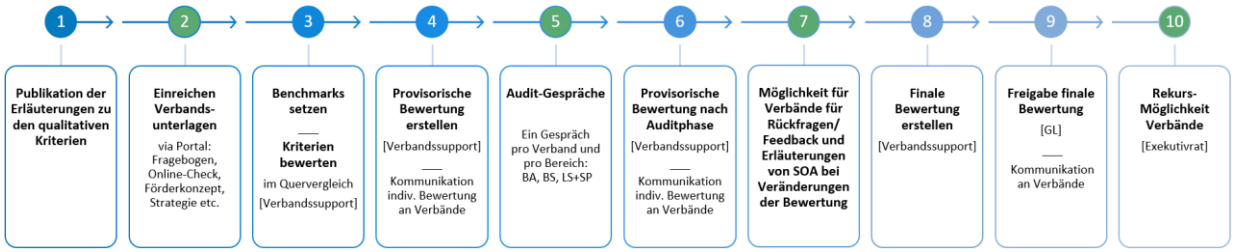
Es werden die umgesetzten Massnahmen des Förderkonzepts Trainer*innen hinsichtlich Qualität, Effektivität, Verankerung und Nachhaltigkeit auf regionaler und nationaler Ebene innerhalb des folgenden Zeitraums bewertet: das letzte Jahr der vorherigen sowie die ersten drei Jahre der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode.

Der nationale Sportverband füllt vor dem Auditgespräch den Fragebogen aus. Dieser dient zusammen mit dem Förderkonzept Trainer*innen als Bewertungsgrundlage und wird im Vorfeld des Gesprächs von Swiss Olympic plausibilisiert. Abweichungen zwischen der Selbsteinschätzung des nationalen Sportverbands und der Plausibilisierung durch Swiss Olympic sowie offene Fragen werden am Gespräch geklärt.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Kriterium	**ungenügend**	**genügend**	**gut**	**sehr gut**
	0	**1**	**2**	**3**
1. Aus- und Weiterbildung **A)** Individualisierte sowie optimierte Ausbildungswege für Athlet*innen und Personen mit Sportausbildung (z.B. Sportwissenschaflter*in, Sportlehrer*in)				
B) Praktikumspflicht und Betreuung der aus- und weiterzubildenden Trainer*innen				
C) Sportartspezifische Aus- und Weiterbildung im Leistungssport (TEM) und Anreize dafür				
D) Systematischer Wissenstransfer (Know-how Sicherung, Ablagesystem)				
2. Förderung und Begleitung **A)** Systematische und umfassende Karriereplanung				
B) Transparente und attraktive Lohnstruktur (Verband und NWF-Trägerschaften)				
C) Bestehende Trainer*innen-Kommission mit Mitsprache- und Antragsrechts sowie aktive Mitarbeit im Trainer*innen-Parlament Swiss Olympic				
D) Mentoring und Coach the Coach Programme				
3. Führung **A)** Rekrutierungsstrategie, Einführung und langfristige Einbindung in die Strukturen				
B) Führung der Trainer*innen (z.B. Funktionsbeschriebe, Mitarbeiter*innengespräche, Personalreglement)				
C) Anstellungsbedingungen inkl. Vorsorgelösungen für Teilzeitangestellte				

2.3 Beurteilungsprozess der qualitativen Kriterien



Beurteilung und Benchmarking der qualitativen Kriterien:

- Verbandsberater*in Leistungssport unter Einbezug von Fachexpert*innen (z.B. Vertreter*in swiss coach)

Quervergleich und Kontrolle der Beurteilung:

- Abteilungs- und Bereichsleitende von Swiss Olympic

3 Weitere Bestimmungen

Der Anhang bildet integrierter Bestandteil dieser Ausführungsbestimmungen.

Soweit nicht mit diesen Ausführungsbestimmungen geregelt, gelangen allfällige Bestimmungen der Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände zur Anwendung. Bei allfälligen Widersprüchen gehen die Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände diesen Ausführungsbestimmungen vor.

Die Bewertung erfolgt grundsätzlich nach den festgelegten Kriterien. Die Geschäftsleitung ist befugt, in begründeten Ausnahmefällen die sich daraus ergebende Punktzahl anzupassen, wenn diese die nach dem jeweiligen Kriterium zu beurteilende Situation aufgrund besonderer Umstände nicht angemessen widerspiegelt und die Anpassung zur Wahrung des mit diesem Kriterium verfolgten Zwecks erforderlich ist

4 Inkraftsetzung

Diese Ausführungsbestimmungen wurden von der Geschäftsleitung von Swiss Olympic am 9. November 2026 verabschiedet und treten mit Verabschiedung der Richtlinien durch den Exekutivrat von Swiss Olympic am 5. November 2026 in Kraft. Sie werden erstmals für die Umsetzung des Verbandsfördermodells per 1. Januar 2027 für einen verkürzten Zyklus von 2 Jahren zur Anwendung gebracht.

Swiss Olympic

Natacha Theytaz
Direktorin

David Egli
Leiter Abteilung Sport

Anhang:
Besondere Bestimmungen für die Bewertung im 2028 für die Bestimmung der Verbandsbeiträge 2029-2032

Kap. 1.1 Beschäftigungsgrade der Schlüsselfunktionen Sport

- Für die Bewertung im 2028 zählen die Beschäftigungsgrade des Jahres 2027.

Kap 1.2 Beschäftigungsgrade der Trainer*innen national

- Für die Bewertung im 2028 zählen die Beschäftigungsgrade des Jahres 2027.