

VDTT *exclusive*

Ausgabe 4 · 2022

Newsletter for Professionals

Editorial

Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Tamara Boroš
ist Trainerin des
Jahres!

Nach Jie Schöpp
im Jahr 2016
und Dana Weber
im Jahr 2019

wird mit Tamara Boroš die dritte Frau von der VDTT- Jury zur Trainerin des Jahres gewählt. Damit tritt sie in die Fußstapfen von Jörg Roßkopf, Helmut Hampl, Richard Prause, Mario Amizic und vielen anderen namhaften Trainern des Jahres.

Bei der jährlich vom VDTT in Kooperation mit der Firma TIBHAR durchgeführten Wahl zum Trainer des Jahres setzte sich die Bundestrainerin der Damen, Tamara Boroš in der Saison 2021/2022 deutlich von der Konkurrenz ab.

Die ehemalige Weltklassetischtennisspielerin begann ihre Trainerkarriere an der Werner-Schlager-Akademie in Wien 2012. 2017 verpflichtete sie der Deutsche Tischtennis-Bund (DTTB) zunächst, um die weiblichen U23-Spielerinnen am Internat zu betreuen. Während dieser Zeit studierte sie an der Universität in Split den Studiengang Tischtennisport, bevor sie 2021 Damen-Bundestrainerin wurde. Neben den bewährten Leistungsträgerinnen Shan Xiaona

und Han Ying reiften in dieser Zeit Nina Mittelham und Sabine Winter zu ebenbürtigen Partnerinnen heran – noch ergänzt um die hochtalentierete Annett Kaufmann. Vor Jahresfrist siegte Mittelham beim Europe Top 16, es folgten weitere Topresultate bei den Europameisterschaften in München sowie der Bronzeplatz bei der zuletzt gespielten Team-WM im chinesischen Chengdu – Ausdruck der gewachsenen Spielstärke der deutschen Tischtennis-Damen.

Platz zwei ging an Sönke Geil und knapp dahinter musste sich Danny Heister erneut mit Platz drei begnügen. Mit der Wahl wird in erster Linie die positive Entwicklung der Deutschen Damen-Nationalmannschaft im internationalen Vergleich gewürdigt, genauso wie das kompetente und gleichsam authentische und empathische Wirken von Tamara Boroš an der Betreuer-Box.

Die Wahl zum Trainers des Jahres bietet dabei eine gute Gelegenheit, die Erfolge der Trainerinnen und Trainer in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Wichtig ist, dass alle Institutionen daran mitwirken, damit der Trainerberuf im öffentlichen Leben eine höhere Akzeptanz und Wahrnehmung erfährt.

Das ZDF hat diesen Auftrag immer noch nicht verstanden. Bei der Wahl der Sportlerinnen und Sportler standen die Trainerinnen und Trainer erneut abseits. Traditionell werden jedes Jahr am vierten Advent im Kurhaus Baden-Baden die herausragenden Sportler*innen des Jahres geehrt, die Trainerinnen und Trainer des Jahres jedoch ignoriert.

Lediglich die Bundestrainerin Martina Voß-Tecklenburg als Trainerin der Mannschaft des Jahres, der Damen-Fußball- Nationalmannschaft, hatte einen medialen Auftritt.

Trainerin des Jahres wurde Yulia Raskina, die für ihre großartigen Leistungen in der Rhythmische Sportgymnastik geehrt wurde. René Spies' wurde zum Trainer des Jahres gewählt. Die Bobfahrer*innen gewannen bei den Olympischen Spielen in Peking im Februar insgesamt sieben Medaillen, darunter drei von vier möglichen Goldmedaillen. Er tritt die Nachfolge von Jörg Roßkopf, der diese Wahl im vergangenen Jahr gewann.

Im Namen aller Präsidiumsmitglieder und des Geschäftsstellenteams wünsche ich euch ein glückliches und erfolgreiches Jahr 2023

Top Thema

Die arbeitszeitrechtliche Behandlung von Dienstreisen?

Seite 3

Aktuelles Stichwort

Eingruppierung

Eingruppierung ist im deutschen Arbeitsrecht die Zuordnung der von einem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zu den Vergütungsgruppen des für ihn einschlägigen Vergütungstarifvertrages. Gilt der Tarifvertrag zwingend für das Arbeitsverhältnis, so ist eine korrekte Eingruppierung Grundlage für die Feststellung des Arbeitsentgelts. Im deutschen Sport gibt es bisher keine Tarifverträge. Erste zaghafte Anfänge gibt es, indem verschiedene Landessportbünde und Spitzenfachverbände ihre Gehaltstabellen transparent und offen gestalten. Damit sind jedoch keine Tarif-Verbindlichkeiten verbunden.

Malente Workshop 2023

**SAVE THE
DATE!**

**10. Workshop Bad Malente
8. bis 10. September 2023**

Weitere Infos werden zu gegebener Zeit auf der Homepage des VDTT unter www.vdtt.de veröffentlicht.

Neues aus der Gesetzgebung

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.

Verlangt der Arbeitnehmer Überstundenvergütung hat er im Prozess die Leistung solcher und deren Veranlassung, durch den Arbeitgeber darzulegen.

Gibt der Arbeitnehmer im Überstundenvergütungsprozess an, von wann bis wann er gearbeitet haben will, und trägt er vor, keinerlei Pausen gemacht zu haben, hat er damit zunächst ausreichend behauptet, sämtliche von ihm angegebene Zeiten seien zu vergütende Arbeitszeiten. Es obliegt sodann der Tatsacheninstanz, die Glaubhaftigkeit des Sachvortrags

und die Glaubwürdigkeit des Arbeitnehmers zu beurteilen.

Der Arbeitgeber schuldet Vergütung für eine die Normalarbeitszeit übersteigende Arbeitsleistung nur dann, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindestens zuzurechnen ist. Über die vertragliche Vereinbarung hinaus kann der Arbeitnehmer seinem Arbeitsumfang nicht selbst erhöhen. Dies folgt aus der mit dem Arbeitsvertrag vereinbarten Verknüpfung von Arbeitspflicht und Vergütungspflicht. (Bundesarbeitsgericht, BAG vom 04.05.2022, 5 AZR 359/21, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, NZA 18/2022, Seite 1267)

7. bis 9. Juli 2023 · Zugbrücke Grensau



SYMPOSIUM

Zukunftsvisionen im Tischtennis

Mit den Referenten

**Vladimir Samsonov
Hermann Mühlbach
& Simon Stützer**



SAVE THE DATE

Jetzt anmelden und Platz sichern!

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



Die arbeitszeitrechtliche Behandlung von Dienstreisen?



Dieser Beitrag liefert unter Berücksichtigung der Aussagen des EuGH Leitplanken für die arbeitszeitrechtliche Behandlung von Dienstreisen. Der EuGH hat in einer Reihe von Entscheidungen bewertet, unter welchen Voraussetzungen Bereitschaftszeiten Ruhe- oder Arbeitszeit sind. Es ist derzeit ungeklärt, wann Dienstreisen als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes oder der RL 2003/88/EG gelten. Diese Reisen sind für die Praxis aber nach wie vor relevanter als Bereitschaftszeiten.

Arbeitgeber dürfen aufgrund ihres Direktionsrechtes Dienstreisen anordnen. Es bedarf daher jedenfalls, wenn die geschuldete Tätigkeit Dienstreisen erwarten lässt, keiner gesonderten Verpflichtung im Arbeitsvertrag. Bei einer Trainer-Tätigkeit, die auch Wettkämpfe beinhaltet, ist dies regelmäßig der Fall. Arbeitnehmer haben insofern Anspruch auf Ersatz ihrer Aufwendungen.

Eine Legaldefinition der Dienstreise existiert nicht. Das BAG und die Literatur erfassen darunter die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit, um einen Ort außerhalb des eigentlichen Arbeitsorts aufzusuchen, um dort ein Dienstgeschäft zu erledigen, wobei weiter zu differenzieren ist.

Die eigentliche Ausübung des Dienstgeschäfts vor Ort ist zwar nach der Definition Teil der Dienstreise, aber arbeitsrechtlich unproblematisch. Problematischer sind die eigentliche Reisezeit, also beispielsweise die Zug- und die Autofahrt oder der Flug und die übrige Aufenthaltszeit am Ort des Dienstgeschäfts, nach dessen Erledigung beispielsweise die Übernachtung im Hotel, um am Tag die Arbeit fortzusetzen oder den Rückweg anzutreten. Auch der Langstreckenflug ist in diesem Zusammenhang relevant.

Mit Arbeitszeit sind die arbeitszeitrechtlichen Regelungen der RL 2003/88/EG EU (Arbeitszeitrichtlinie) und des Arbeitszeitgesetzes gemeint.

Im Zusammenhang mit Reisezeiten werden weitere Begriffe genutzt: Unter Fahrzeit wird die Zeit verstanden, um zwischen verschiedenen Arbeitsorten zu wechseln. Wegezeit ist die zwischen Wohn- oder Aufenthaltsort einerseits und dem Arbeitsplatz andererseits zurückgelegte Zeit. Keine Dienstreise ist die Ortsveränderung, soweit sie zur vertraglich geschuldeten Tätigkeit zählt, wie bspw eine Fahrer-tätigkeit als Hauptleistungspflicht.

Gemäß Artikel 2 Nummer 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Die deutsche Rechtsprechung (siehe Bundesarbeitsgericht, BAG 11.7.2006, 9 AZR 519/05) wendet immer noch die sogenannte „Beanspruchungstheorie“ an. Danach unterfällt Reisezeit dem Arbeitszeitgesetz, wenn Arbeitnehmer in einem Umfang beansprucht werden, dass es eine Einordnung als Arbeitszeit erfordert, wobei sich Fallgruppen herausgebildet haben. Wer ein Fahrzeug lenkt, wird beansprucht. Das gilt auch für Beifahrer, wenn sie auf den Verkehr oder die Fahrtroute achten müssen. Bei Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels ohne derartige Aufgaben, wie beispielsweise Schlafen, Privates lesen während der Zugfahrt usw. fehlt es an der erforderlichen Beanspruchung.

(Lunk, Die arbeitszeitrechtliche Behandlung von Dienstreisen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, NZA 2022, 881).

Eine Rechtsprechung des EuGH gibt es bisher lediglich für den Fall, in dem ein Arbeitnehmer weisungsgemäß seine Arbeit am Wohnort begonnen hat und nach Beendigung des Dienstgeschäftes von dort zurück zur Wohnung gefahren ist. Das Gericht sah dies als Arbeitszeit an (EuGH, vom 10.05.2015, C-266714, NZA 2015, 1177).

Die derzeitige Rechtslage ist unbefriedigend, da sie weder für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber keine Rechtsklarheit bietet. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes schränkt den Rechtsbegriff der EU-Arbeitszeitrichtlinie in unzulässigerweise ein. Die Definitionshoheit zur Arbeitszeit liegt bei der EU.

Es bleibt daher offen, wie Gerichte bei einer entsprechenden Fallkonstellation entscheiden werden. Auf dem sicheren Weg ist man, wenn bei Vertragsabschluss eine einvernehmliche Regelung vertraglich vereinbart wird und somit ein Rechtsstreit von vornherein vermieden wird.

Zeiten im Hotel sind ungeachtet der damit verbundenen Abwesenheit von zu Hause regelmäßig keine Arbeitszeit. Die bloße Aufenthaltsbeschränkung ist jeder Dienstreise immanent. Der Arbeitnehmer steht im Zweifel dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung. Die auswärtige Übernachtung stellt im Regelfall keine erhebliche Einschränkung der persönlichen Interessen dar, die der EuGH jedoch fordert. (siehe Lunk a.a.O)

Im Gespräch mit Oliver Alke*

Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?

2005 begann ich als Assistenztrainer mit einer halben Stelle in Hamburg.

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Nach meiner Profi-Karriere als Spieler war ich mir nicht so sicher, ob ich hauptberuflich als Trainer arbeiten wollte. In der Zeit spielte ich neben meiner Ausbildung zum Heilerzieher noch 2. Bundesliga. 2003 kam dann die Anfrage, gelegentlich beim Landeskader Hamburg mitzuhelfen. Hier merkte ich, wie sehr mir die Arbeit mit Kindern gefiel.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen? 2005 wurde vom DTTB eine A-Lizenz Sonderausbildung für ehemalige Nationalspieler angeboten, die ich dann absolviert habe.

Deine größten Erfolge?

Wenn man über Wettkampfergebnisse redet, steht für mich an erster Stelle sicherlich der deutsche Meistertitel von Leon Abich in der U18-Altersklasse aus dem Jahr 2015. Erfolg bedeutet für mich jedoch auch in großem Maße die Vorbereitung von jungen Talenten auf eine mögliche professionelle Karriere, ihnen möglichst alles zu vermitteln und mit ihnen gemeinsam zu erarbeiten, was sie für den weiteren Weg brauchen.

Deine Trainerstationen?

Zwischen 2003 bis 2005 war ich gelegentlich für den Hamburger Verband tätig, dann mit einer halben Stelle bis 2008 Co-Trainer im Landeskader. Von 2008 bis 2018 war ich mit einer ¾-Stelle hauptamtlicher Landestrainer. 2018 bin ich dann zu Compass gewechselt, wo ich seitdem in Vollzeit als Trainer arbeite.

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

Als Vollzeittrainer ist da sicherlich die vielzitierte Work-Life -Balance zu nennen, da man oft dann in der Halle steht, wenn üblicherweise soziale Kontakte gepflegt werden. Da muss man einen Weg für sich finden und ebenso mit der Tatsache umgehen lernen, dass der Job nicht mit dem Verlassen der Halle aufhört und man oft auch an den wenigen freien Wochenenden über Mailverkehr, Handy in Beschäftigung gehalten wird. Da sollte man versuchen konsequent zu sein und an freien Tagen den digitalen Kommunikationsmedien auch mal den Stecker ziehen.

Ein weiteres schwieriges Feld ist die Konzentration von vielen Aufgabebereichen auf eine Person. Sicherlich sollte man als TT- Trainer in allen Bereichen, die für eine gute Nachwuchsförderung erforderlich sind, Kenntnisse besitzen. Man kann aber kaum TT-Experte, Top-Psychologe und Top- Fitnesstrainer sein. Da sind wir dann beim Problem der vielerorts begrenzten finanziellen Möglichkeiten in unserer Sportart angelangt, die oft einen inadäquaten Personalschlüssel zur Folge hat, gemessen an den vielschichtigen Anforderungen.

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

Beharrlich bleiben! Den Austausch mit anderen Trainern suchen und nach Möglichkeit viele Chancen wahrnehmen, in verschiedene Bereiche der Nachwuchsförderung reinzuschnuppern. So steigert man seinen Bekanntheitsgrad, verbessert sein Netzwerk und das eigene Engagement wird sichtbar. Man kann sich in Sachen Know-how breiter aufstellen, die eigenen Stärken und Schwächen besser kennenlernen und dann auch einfacher den Bereich finden, in dem man sich wohlfühlt und die beste Arbeit leisten kann.

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

Das ist ein vielschichtiges Thema und hat hinsichtlich Öffentlichkeit viel mit medialer Präsenz und Bezahlung - welche in unserer Gesellschaft ja sehr dominant mit Akzeptanz und Wertschätzung verknüpft ist - zu tun. Mit der Beantwortung dieser Frage ließen sich wohl einige Seiten füllen. Ich glaube aber auch, dass es vielen Trainern schon unheimlich guttun würde, innerhalb unserer Trainergemeinschaft mehr Wertschätzung für die eigene Arbeit zu erfahren, und zwar gerade dann, wenn sie nicht im Spotlight mit bereits weitgehend ausgebildeten Top- oder Jungstars stehen. Insbesondere bei der wichtigen Arbeit in den jüngeren Entwicklungsstufen, die ja viel in kleinen, lokalen Bezügen und oft mit großem ehrenamtlichem Engagement stattfindet, muss ja sehr viel richtig gemacht werden, damit ein Toptalent später überhaupt erst die Möglichkeit hat, unsere Sportart als professioneller Spieler/ professionelle Spielerin erfolgreich zu vertreten und dann als Vorbild für die Jüngeren weiter nach vorn zu bringen.

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

Neben einer umfassenden theoretischen ist meiner Meinung nach eine praktische Lernphase unerlässlich. Bestenfalls finden junge Trainer einen Ort, an dem sie nach abgeschlossener theoretischer Ausbildung neben erfahrenen Trainern arbeiten und lernen können, ohne sofort dem Druck einer hauptverantwortlichen Position ausgesetzt zu sein. Hier haben wir in Deutschland vielleicht noch einen Mangel an Möglichkeiten. Auch Fortbildungen sollten immer wieder die praktische Arbeit am Tisch mit einbeziehen, was aber auch der Fall ist.

*das Interview ist stark gekürzt. Das ganze Interview wird im VDTT-Trainerbrief abgedruckt (1 oder 2-2023)