

VDTT *exclusive*

Ausgabe 1 · 2023

Newsletter for Professionals

Editorial

Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen und Leser,

die Sportpolitik dreht sich im Kreis, unabhängig von Parteien.

Vor kurzem lud die Bundestagsabgeordnete

Sabine Poschmann (SPD) zu einem parlamentarischen Frühstück der SPD in den Deutschen Bundestag zum Thema Sport ein. In einer neunzigminütigen Diskussion, an der u.a. auch kurzzeitig die Bundesinnenministerin Nancy Faeser und der parlamentarische Innenstaatssekretär Mahmut Özdemir teilnahmen, wurden zahlreiche aktuelle sportpolitische Themen, wie das Engagement im Ehrenamt, ein geplantes Sportfördergesetz, Werte im Hinblick auf Sportgroßveranstaltungen, sowie Gewalt im Sport angesprochen.

Dabei wurde das Thema der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Trainerinnen und Trainer von mir angesprochen. In allen Statements der anwesenden Politiker fehlten Begriffe wie „Trainerinnen und Trainer“.

Meine Kritik zielte darauf ab, dass sich in der Schaffung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen seit zehn Jahren nichts verändert habe. Sowohl in der Befristung der Verträ-

ge, der Arbeitszeitverstöße als auch der Bezahlung schieben sich die Verantwortlichen des Bundesinnenministeriums, des DOSB und der Spitzenverbände ohne Ergebnis die Bälle zu. Bemühungen alleine im Sport reichen nicht. Wir brauchen Ergebnisse!

Alle Verantwortlichen, sowohl in der Politik als auch in den Sportverbänden kennen die Probleme seit Jahren. Das BMI (Bundesministerium des Inneren) verweist immer auf die Autonomie des Sports, der DOSB auf die Arbeitgeberrolle der Spitzenfachverbände und die Spitzenfachverbände auf die finanzielle Verantwortung des BMI. Dies hören wir uns bereits seit einem Jahrzehnt an. Die beiden Abgeordneten Poschmann und Özdemir versprachen, „an der Seite der Trainerinnen und Trainer zu stehen und die Probleme in einem Gesamtpaket lösen zu wollen.“ Worte, die wir zur Genüge innerhalb der letzten Jahre gehört haben. Immerhin beschäftigt sich aktuell der DOSB mit der Bezahlung von Trainerinnen und Trainer innerhalb eines Tarifsystems.

In Sachen Einhaltung von gesetzlich geregelten Arbeitszeiten scheint es Bewegung zu geben. Wenn auch dies, sofern die Gesetzesänderung in Kraft treten wird, erhebliche Pro-

bleme in der Praxis, sowohl für Verbände und Vereine als auch für die Trainerinnen und Trainer, mit sich ziehen wird. Der EuGH und ihm folgend das BAG hatte den Arbeitgebern die Pflicht auferlegt die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Nun liegt ein Referentenentwurf (RefE) aus dem BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) vor. Man darf gespannt sein, wie das Gesetz den Bundestag verlassen wird.

Oftmals ist in Trainerverträgen die Formulierung „In Anlehnung an den BAT bzw. TVöD“ enthalten. Das TOP-Thema auf Seite 3 wird sich mit dieser Regelung näher beschäftigen.

Auf Seite 4 noch ein Interview mit BTTV-Nachwuchssportreferentin Krisztina Toth.

Abschließend wünsche ich bei der Lektüre dieses Newsletters neue Erkenntnisse.

Top Thema**„In Anlehnung an TVöD“****Seite 3**

Low-Performer-Kündigung

Nach dem BAG ist ein Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet, sein individuelles Leistungsvermögen auszuschöpfen. Zur Erbringung von Höchstleistungen ist er jedoch nicht verpflichtet. Unternehmen müssen es daher in der Praxis hinnehmen, dass es „bessere“ und „schlechtere“ Mitarbeiter gibt. Nach der Rechtsprechung ist es kennzeichnend für eine Schlechtleistung, dass der Mitarbeiter in zeitlicher Hinsicht zwar vertragskonform arbeitet, allerdings die Qualität seiner Arbeitsleistung im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern erheblich abfällt. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers muss in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht im Vergleich zu seinen Kollegen deutlich zurückbleiben. Dies lässt sich häufig nur schwer feststellen. Für eine Kündigung ist es daher nicht ausreichend, dass ein Mitarbeiter nur „Schlusslicht“ in seiner Gruppe ist. Der Arbeitnehmer muss vielmehr leistungstechnisch deutlich von seinen Kollegen abfallen.

Neues aus der Gesetzgebung

Arbeitszeiterfassung

Nachdem bereits der EuGH und ihm folgend das BAG den Arbeitgebern die Pflicht auferlegt haben, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen, liegt nun ein Referentenentwurf (RefE) aus dem BMAS vor. Mit den Neuregelungen soll diese Pflicht konkretisiert und auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden. Nun legte das BMAS einen RefE eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften vor, mit dem Ziel, gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Folgende wesentliche Neuregelungen sind vorgesehen:

Der Arbeitgeber wird gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E verpflichtet sein, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung muss bereits jeweils am Tag der Arbeitsleistung erfolgen. Nach § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E hat die Erfassung der Arbeitszeit elektronisch zu erfolgen. Damit geht der Gesetzesentwurf über die Entscheidung des BAG hinaus. Allerdings gelten Übergangsregelungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und laut der Begründung des Gesetzesentwurfs soll auch die Nutzung herkömmlicher

Tabellenkalkulationsprogramme den Vorgaben genügen.

Der Gesetzesentwurf sieht weiter die Vertrauensarbeitszeit vor. In § 16 Abs. 4 ArbZG-E soll vorgesehen werden, dass der Arbeitgeber bei Vertrauensarbeitszeit sicherstellen muss, dass ihm Verstöße gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden. Dies könne, so die Begründung zum Gesetzesvorhaben, beispielsweise durch die entsprechende Meldung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems erfolgen. Zwar wird die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch bei Vertrauensarbeitszeit nicht entbehrlich. Eine Ausnahme von der Aufzeichnungspflicht für Arbeitnehmende nennt der Gesetzesentwurf u.a. bei denen, die die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Hierbei könnte dies für Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler zutreffen, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können.

7. bis 9. Juli 2023 · Zugbrücke Grenzau

SYMPOSIUM

Zukunftsvisionen im Tischtennis

Mit den Referenten

**Vladimir Samsonov
& Hermann Mühlbach
& Simon Stützer**

Es sind noch Plätze frei - jetzt anmelden!



FOLGE UNS AUF
SOCIAL MEDIA



„In Anlehnung an TVöD“



Oft findet man in Arbeitsverträgen die Formulierung „in Anlehnung an den TVöD“. In älteren Verträgen heißt es manchmal noch „in Anlehnung an BAT“. Wenn Vereine den TVöD nicht vollständig übernehmen, wählen sie diese Formulierung. Damit soll klargestellt werden, dass nicht alle Regelungen aus dem TVöD auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Dies kann geschehen durch ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder durch tatsächliche Handhabung.

Unterschied zwischen BAT, TVöD und TV L

Nachdem sich die Tarifvertragsparteien im Jahr 2003 grundsätzlich auf die Ablösung der Tarifverträge Bundesangestelltentarif (BAT) und Manteltarif für Arbeiterinnen und Arbeiter (MTArb) hatten, kam es im Verlauf der dazu aufgenommenen Verhandlungen zu Gegensätzen innerhalb der Arbeitgeberseite sowie auch gegenüber den Gewerkschaften. Infolgedessen schied die Tarifgemeinschaft deutscher Länder aus den gemeinsamen Verhandlungen mit Bund und Kommunen aus. 2005 wurde der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zwischen Bund und Kommunen einerseits und Gewerkschaften andererseits unterzeichnet. 2006 unterzeichneten die Tarifparteien der Länder den ersten TV-L. Durch Überleitungsregelungen und Besitzstandszahlungen wurde für vorhandene Beschäftigte sichergestellt, dass sie nach Überleitung in den TVöD nicht weniger verdienen als vorher. Für den Angestelltenbereich wurden zusätzlich Strukturausgleichszahlungen vereinbart. Die Grundentgelttabelle umfasst 15 Entgeltgruppen von E 1 bis E 15. Jede Entgeltgruppe gliedert sich in 5 bzw. 6 Stufen. Grundentgelt der Stufe 1 erhalten Berufsanfänger ohne Berufserfahrung, in den anderen Fällen dient regelmäßig das Grundentgelt der Stufe 2 als Einstiegsstufe. Die Stufen 3 bis zur Endstufe 5 bzw. 6 werden im Laufe der beruflichen Entwicklung erreicht. Die Verweildauer in den Stufen beträgt in der Regel ein

(Stufe 1) bis fünf (Stufe 5) Jahre. Für den Tarifbereich Ost gelten die Tabellenwerte entsprechend dem jeweiligen Bemessungssatz (derzeit 92,5 Prozent).

Was ist besser TV-L oder TVöD?

Während die allgemeine Tarifstruktur und Regelungen des TV-L für Beschäftigte der Länder und des TVöD für Beschäftigte von Bund und Kommunen sehr ähnlich sind, ist das Lohnniveau im TV-L deutlich niedriger und wird durch Einschränkungen der veralteten Entgeltordnung noch verschärft. Hinzu kommt, dass es im TV-L nur fünf Erfahrungsstufen gibt. Im TVöD gibt es in den meisten Vergütungsgruppen sechs.

Welche rechtliche Wirkung hat die Formulierung „in Anlehnung an den TV L oder TVöD“?

Es handelt sich bei der Formulierung „in Anlehnung an den BAT/TVöD“ um eine bloße Absichtserklärung des Arbeitgebers, die eine eigenständige Bedeutung nicht gewinnt. Durch eine wiederholte vorbehaltlose Abwicklung einzelner Tatbestände nach dem BAT/TVöD kann sich aber ein Anspruch aus betrieblicher Übung ergeben. Die Formulierung „in Anlehnung an ...“ hat für sich genommen keine rechtliche Bedeutung. Meist wird die Verwendung des Begriffs „in Anlehnung an den BAT/TVöD“ jedoch von der Rechtsprechung zulasten des Arbeitgebers ausgelegt:

Nach einer Entscheidung des BAG bedeutet eine Bestimmung, wonach

eine Gratifikation in Anlehnung an die Regelung des öffentlichen Dienstes erfolgen soll, nicht ohne weiteres, dass ein Rechtsanspruch gewährt wird. Die Rechtsprechung fordert, dass die in Bezug genommene Regelung des Tarifvertrags so genau bezeichnet ist, dass Irrtümer des Beschäftigten hinsichtlich der für ihn geltenden Regelung ausgeschlossen sind (Bestimmtheitsgrundsatz). Daher empfiehlt es sich im Arbeitsvertrag zu verdeutlichen, welche Vorschriften des TVL/TVöD Anwendung finden sollen und welche nicht. Beispielsweise könnte es heißen: Es gelten die Bestimmungen des TVöD und der diesen ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme der § 34 Abs. 2 TVöD (Ausschluss der ordentlichen Kündigung) und § 25 TVöD (Betriebliche Altersversorgung) einschließlich des Altersvorsorge-TV-Kommunal.“

Vor der Übernahme des TV-L oder TVöD sollte jede Regelung und jeder Paragraph auf ihre Übernahmefähigkeit geprüft werden. Um wirksam zu sein, muss der eingeschränkte Verweis auf den TV-L oder TVöD aber korrekt im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Wird der TVöD oder-L nur selektiv übernommen, dann muss diese selektive Übernahme klar und eindeutig vereinbart werden. Es muss dem Vertragspartner (Arbeitnehmer) klar ersichtlich sein, welche Regelungen aus dem TVöD/ TV-L Anwendung finden und welche Regelungen ausgeschlossen sind. Nicht ausreichend ist es, wenn im Arbeitsvertrag allein der Satz aufgenommen wird: „Das Arbeitsverhältnis gestaltet sich in Anlehnung an den TV-L“ oder „Die Vergütung erfolgt in Anlehnung an den TV-L“. Diese unbestimmten Klauseln sind unwirksam und führen zur nicht gewollten Anwendung des vollständigen TV-L.

Seit wann bist Du hauptamtliche/r Trainer/in?

Seitdem ich meine Profikarriere als Spielerin beendet habe - 2013. Ich habe mich damals auf die Stelle beim BTTV als Verbandstrainerin/Referentin im Nachwuchsbereich beworben und diese gleich bekommen.

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Ich konnte mir immer vorstellen eines Tages Trainerin zu werden. Deshalb habe ich mich für einen Trainerjob vorbereitet. Bereits als Spielerin habe ich internationale Nachwuchs-Lehrgänge/Camps usw. bei ITTF/ETTU unterstützt. Dadurch habe ich viele Erfahrungen sammeln können und viele unterschiedliche Methoden, Trainer und Spieler kennengelernt. Das hilft mir bis heute sehr im Alltag und auch beim Umgang mit Trainerkollegen, Spielern und Eltern.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

Ich habe in Ungarn die 4-jährige Tischtennis-Trainerausbildung an der Semmelweis Universität in Budapest besucht. In Deutschland habe ich dann die A-Lizenz Anerkennungsprüfung gemacht. Ich nehme außerdem regelmäßig an Fortbildungen teil.

Deine größten Erfolge?

Als Trainer oder Spieler? Als Spieler 7-fache EM-Meisterin (Team, Doppel, Mixed Doppel), 5-fache TN an den Olympischen Spielen.

Als Trainerin die nationalen und internationalen Erfolge meiner Schützlinge und dass wir seit fast zehn Jahren immer wieder viele Bundeskaderathleten haben. Und das obwohl wir hier in München leider keine eigene Halle haben.

Deine Trainerstationen?

Wie schon gesagt, ich habe verschiedene ITTF/ETTU Trainings-

maßnahmen unterstützt, Eurotalent, Eurokids, Hopes Team usw. Seit 2013 bin ich beim BTTV angestellt und betreue auch seit Jahren die Damen-Mannschaft von Kolbermoor in der 1. Bundesliga.

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

Wir sind in Deutschland als Trainer „Mädchen für alles“, oft fehlt der Fokus auf die wesentlichen Dinge. Wir kümmern uns um viele „Nebensachen“ und es bleibt wenig Kraft und Zeit für die Arbeit in der Halle, für Spielanalysen, Trainingsplanung sowie individuelle Betreuung usw. Oft ist der Job auch nicht so gut bezahlt, so dass man noch nebenbei Geld verdienen muss. Weitere Punkte sind die nicht immer professionellen Bedingungen, die Einstellung zum Sport sowie die Bereitschaft für Hochleistungssport in weiten Teilen des Umfeldes. Die „Dropp-off“ Quote bei Trainern ist leider auch hoch und nach 10-15 Jahren harter Arbeit steigen viele Trainer aus. Tatsächlich ist Trainer-Sein teilweise ein 24/7 Job, für Privatleben bleibt da wenig Zeit.

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

Der Job ist sehr vielfältig und man sollte sich genug Zeit lassen, um sich einzuarbeiten, Erfahrungen zu sammeln, die Arbeit mit den Kollegen und Spieler zu schaffen, um sich ein Gesamtbild bilden zu können. Es ist wichtig zu verstehen, dass man nicht alles schnell ändern kann und für Erfolge lange Jahre arbeiten muss – manchmal ist langer Atem nötig. Die jungen Trainer sollen versuchen mittel- und langfristig zu planen. Ich schätze aber auch den anderen Blickwinkel von jungen Kollegen und ich lerne täglich viel von ihnen.

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

Eine sehr gute Frage :) ! Wir sollen erstmal intern anfangen, den Trainerjob lukrativer zu machen, besser bezahlen, und die Arbeit mehr schätzen, vor allem die Kollegen/innen, die mit unseren Nachwuchsspielern arbeiten. Die Anerkennung ist nicht da, denn meistens werden zwar die Ergebnisse der Spieler erwähnt, aber die Namen der Trainer kennt niemand. In Ungarn haben wir ein gutes Premium System für die Trainer. Wenn jemand Erfolg hat, wird der Trainer auch belohnt. Wenn man sich gar überlegt, wie der Trainerstatus zum Beispiel in Asien ist - es wäre schön, wenn wir eines Tages auch bei uns eine solche Anerkennung haben würden.

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

- Die Struktur zur Traineraus- und Fortbildung finde ich in Deutschland gut, ich würde aber noch mehr Praxis und für die Trainer eine längere Praktikum-Phase einbauen - durch Machen sammelt man wertvolle Erfahrungen, und wenn es möglich ist auch bei einem erfahrenen Trainer.
- Praktikum im Ausland, besonders bezgl. Techniklernen, Trainingsgestaltung- komplettes Programm für die Spieler (Übungsdesign, Technik, Taktik, Kondition-Koordination, Aufschlag-Rückschlag Bereich, Multiball, Wettkampfvorbereitung, Turniersystem usw.). So lernt man dazu und hat auch den Vergleich
- Eine umfängliche Ausbildung ist schon sehr komplex- dazu gehören auch Aufgaben, wie Organisation, Planung, Kommunikation, Problembewältigung, ... Eigentlich genau wie bei der Leitung einer Firma.