

VDTT *exclusive*

Ausgabe 4 · 2021

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 geht zu Ende. Traditionell gibt der VDTT den Sieger bei der Wahl Trainer des Jahres bekannt. Nach-

dem Volker Ziegler, Bundestrainer des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS) in den Jahren 2017 und 2018 jeweils mit seinem Team den zweiten Platz belegte, errang er in der Saison 2020/2021 Rang 1. Dazu meinen herzlichen Glückwunsch. Der Deutsche Behindertensportverband fährt seit Jahren bei Welt- und Europameisterschaften, sowie den Paralympics zahlreiche Erfolge ein. Umso mehr freut es, dass mit Volker Ziegler erstmals ein Trainer des DBS sich in die Liste der Trainer und Trainerinnen des Jahres einreihen darf.

Wie wir alle in den Medien verfolgen konnten, steht das Programm der Ampelparteien für die laufende Legislaturperiode. Es lohnt sich immer einen Blick in den Koalitionsvertrag zu werfen, ob sich etwas für Trainerinnen und Trainer ändert. Leider finden Begriffe wie Trainerinnen, Trainer, Übungsleiterinnen oder Übungsleiter ähnlich wie bei der Vorgängerregierung keine Erwähnung. Das Wort Ehrenamt wird an der

ein oder anderen Stelle strapaziert. Im Themenfeld Arbeit, welches für haupt- und nebenamtliche Trainerinnen und Trainer durchaus eine Rolle spielen kann, enthält der Koalitionsvertrag neue Pläne, insbesondere zur Weiterbildung, Arbeitszeit, zum Homeoffice, zur Befristung und zum Mindestlohn. Bezüglich der Arbeitszeit bleibt es grundsätzlich beim 8 Stunden Tag. Lediglich im Rahmen von Tarifverträgen kann im Wege einer Evaluationsklausel ermöglicht werden, dass die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Damit zeichnet sich keine Lösung für Trainerinnen und Trainer im Leistungssport ab, die mit einer 40 Stunden Woche in der Regel nicht auskommen. Unbezahlte Mehrarbeit und Überstunden werden weiter zum Alltag gehören.

Die sachgrundlose Befristung wird nicht abgeschafft oder deutlich eingedämmt. Die Ampel-Koalitionäre haben vor, zur Verhinderung unbegrenzter Kettenbefristungen, die Befristung mit Sachgrund beim selben Arbeitgeber auf maximal sechs Jahre zu begrenzen. Dies verbessert die Situation der angestellten Trainerinnen und Trainer. Dennoch wird die Frage nach einem rechtmäßigen Befristungsgrund weiter die Gerichte beschäftigen.

Für die Minijobber wird eine beabsichtigte Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und der Minijob-Obergrenzen auf 520 Euro von Bedeutung sein. Die Obergrenze von 520 Euro orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden berechnet auf 12 Euro Mindestlohn. Die Einhaltung des geltenden Arbeitsrecht soll bei den Minijobs in Zukunft stärker kontrolliert werden. Für die Selbständigen soll das Verfahren zur Statusfeststellung verbessert und beschleunigt werden. Ziel soll es sein, unbürokratisch Rechtssicherheit zu schaffen.

Warten wir ab, ob und wann die politischen Ziele den Bundestag und Bundesrat passieren werden.

Der vorliegende Newsletter beschäftigt sich in Fortsetzung des Themas Gewalt im Sport mit den arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Die Reihe soll im ersten Newsletter des kommenden Jahres mit den strafrechtlichen Auswirkungen bei Gewaltanwendung abgeschlossen werden. Abschließend wünsche ich im Namen meiner Kollegen Frank Fürste und Michael Hagemüller und des gesamten Teams des VDTT für die anstehenden Feiertage alles Gute. Bleibt gesund oder werdet gesund, wenn es euch erwischt hat.

Top Thema

Gewalt im Sport

Seite 3

Aktuelles Stichwort

3G Regel

3G steht für vollständig geimpft, genesen oder negativ getestet. Nach der 3G-Regel dürfen nur Personen bestimmte Orte oder Veranstaltungen besuchen, die eine vollständige Impfung oder eine Genesung oder einen negativen Test nachweisen können.

3G plus Regel:

3G plus ist eine verschärfte Variante der 3G-Regelung: Sie besagt, dass ausschließlich Geimpfte, Genesene und PCR-Getestete Zutritt zu einem bestimmten Ort erhalten. PCR-Tests sind sicherer als Antigen-Schnelltests.

VDTT Symposium 2022

Tischtennis · Badminton · Tennis

Über den Tellerrand –
Gemeinsamkeiten und Unterschiede
in den Rückschlagsportarten

1. bis 3. Juli 2022
Grenzau

Referenten:

■ **Tischtennis:**

- Dr. Peter Luthardt,
- Dr. Manfred Muster,
- Gunter Straub (TT-Autorenteam)
- Doris Simon, Jürgen Schöffner (Experten Gesundheitssport)

■ **Tennis:** Dr. Phillip Born
(Ausbildungsleiter Tennis an der DSHS Köln)

■ **Badminton:**
Referent aus dem Badminton-Verband



Neues aus der Gesetzgebung

Infektionsschutzgesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilt auf seiner Homepage folgendes mit:

„Für die Zeit bis zu einer ausreichenden Durchimpfung innerhalb der Belegschaften und um Ausbrüche in den Betrieben vorzubeugen, gelten die bisherigen grundlegenden Regeln zum betrieblichen Infektionsschutz bis einschließlich 19. März 2022 unverändert fort:

■ Arbeitgeber sind weiterhin verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden Antigen-Schnell- oder Selbsttests anzubieten.

■ Die Arbeitgeber müssen auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung betriebliche Hygienekonzepte erstellen beziehungsweise vorhandene Konzepte anpassen und den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich machen. Dazu wird zusätzlich auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger verwiesen.

■ Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten. Näheres ergibt sich aus dem betrieblichen Hygienekonzept.

■ Betriebsbedingte Personenkontakte sind nach wie vor einzuschränken.

■ Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Minimum zu reduzieren.

■ Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.

■ Arbeitgeber müssen weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Neu hinzugekommen sind Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes in §28b des Infektionsschutzgesetzes, die ebenfalls befristet bis einschließlich 19. März 2022 gelten. Diese umfassen:

■ betriebliche 3G-Regelungen: Arbeitgeber und Beschäftigte müssen bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und Genesennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen.

■ Arbeitgeber müssen kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.

■ Homeoffice-Pflicht: Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.“

Gewalt im Sport - Teil 2

Arbeitsrechtliche Konsequenzen



In Fortsetzung des Themas Gewalt im Sport in der vergangenen Ausgabe sollen heute die rechtlichen Auswirkungen aus arbeitsrechtlicher Sicht dargestellt werden. Zu differenzieren ist zwischen strafrechtlichen (Teil 3 kommende Ausgabe) und arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Hinzu kommen können auch zivilrechtliche Konsequenzen, wie beispielweise das Entstehen eines Anspruches auf Schadensersatz, insbesondere auf Zahlung von Schmerzensgeld. Dabei ist zu berücksichtigen, dass arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht erst dann gezogen werden können, wenn strafrechtlich ausgeurteilte Verfahren vorliegen (siehe unten).

Ordentliche und außerordentliche Kündigungen durch Arbeitgeber*innen sind zwangsläufige Instrumente als Reaktion bei Gewaltanwendung im Sport. Das wirksamste Mittel ist die außerordentliche Kündigung.

Gem. § 626 Abs 1 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei sind auch die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Bei befristeten Verträgen ist danach zu fragen, ob dem Kündigenden zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis bis zum Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit aufrecht zu erhalten.

Gem. § 626 Abs. 2 BGB kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt

mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsrechte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Das Gesetz kennt keine „absoluten“ Kündigungsgründe, d.h. Pflichtverstöße, die ohne weiteres eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. In jedem Einzelfall ist eine Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffes erforderlich. Nach der Rechtsprechung (BAG NZA 2016, 116) sind zwei systematisch voneinander unabhängige Prüfschritte erforderlich: Handelt es sich bei dem Sachverhalt um einen besonders schweren (gravierenden) Pflichtverstoß oder Vertragsverletzung, wobei auch der Grad des Verschuldens eine erhebliche Rolle spielt? Als ausreichend für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber wurde in der Rechtsprechung bspw. eine schwere Beleidigung, erhebliche Tätlichkeiten oder sexuelle Belästigungen während der Arbeit angesehen. Für den Pflichtverstoß darf es keine rechtfertigenden Gründe geben. Der Verstoß muss fahrlässig oder vorsätzlich begangen worden sein.

Gemäß § 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist „eine sexuelle Belästigung eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, [das] bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder

Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Ist die außerordentliche Kündigung nach einer Interessensabwägung unter Berücksichtigung aller Einzelfallumstände als gerechtfertigt anzusehen? Dies ist immer der Fall, wenn keine andere Maßnahme, also kein milderes Mittel (Abmahnung, Versetzung) zumutbar ist. Eine Interessenabwägung muss zugunsten des Arbeitgebers ausgehen. Geht es um ein strafbares Verhalten des Arbeitnehmers kann sich der Arbeitgeber am Fortgang des Strafverfahrens orientieren oder eine Verdachtskündigung aussprechen. Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den zur Kündigung führenden Pflichtverstoß nachweisen kann. Oft ist es aber so, dass der Arbeitgeber keine wirklich zwingenden Beweise für den Pflichtverstoß des Arbeitnehmers hat, sondern sich nur auf mehr oder weniger gravierende Verdachtsmomente stützen kann. In einer solchen Lage hat der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die Möglichkeit, eine Kündigung wegen des Verdachts auszusprechen (Verdachtskündigung).

Das Arbeitsrecht kennt die im Strafprozess übliche Unschuldsvermutung zugunsten der Arbeitnehmer*innen nicht. Arbeitgeber*innen müssen ihrerseits alles ihnen Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts unternehmen, insbesondere sind sie verpflichtet, verdächtige Arbeitnehmer*innen mit dem Verdacht zu konfrontieren und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Für den Arbeitgeber ist es unzumutbar, wenn ihn die Rechtsordnung zwingen würde, weiter mit einem Arbeitnehmer unter einem Dach zusammenzuarbeiten, obwohl dieser dringend erheblicher Pflichtverstöße verdächtig ist.

Interview mit Tobias Beck

Landestrainer HTTV

Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?

Tatsächlich wurde ich das erste Mal im Februar 2002 fest angestellt, vorher war ich als Honorartrainer beim HeTTV tätig. Streng genommen arbeitete ich aber seit 1996 hauptamtlich als Trainer.

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Zum Trainerdasein (Honorar-Trainer HTTV) bin ich im Prinzip direkt nach meinem zweijährigem Profitum gewechselt. Damals hatte mich Helmut Hampl gefragt, ob ich mir eine Zukunft als Trainer vorstellen kann. Die Entscheidung fiel schnell positiv aus, da mein Vertrag beim TTV Re-Bau Gönnern, nach dem Aufstieg in die Bundesliga auslief – und das nach vier erfolgreichen Jahren! Das war zur Saison 1996/97 – aber auch meine persönliche sportliche Entwicklung als Profi hatte starken Einfluss auf meine Trainerlaufbahn.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

Ich habe in Hessen alle klassischen Ausbildungsstufen absolviert - von der C- zur B-Trainer-Ausbildung und dann nahtlos die A-Lizenzausbildung des DTTB abgeschlossen. Parallel dazu habe ich mir Kenntnisse im Rahmen meines Lehramtsstudiums für Sport und Englisch angeeignet

Deine größten Erfolge?

Als Spieler war ich Hessenmeister bei den Herren und bin mit Gönnern in die Bundesliga aufgestiegen. Ein schöner Erfolg als Spieler war auch der Einzug unter die besten 32 Spieler bei den Studentenweltmeisterschaften. Als Co-Trainer in Gönnern wurde das Team Deutscher Pokalsieger und während meiner kurzen Zeit als Damen-Bundestrainer erreichten wir das Achtelfinale bei den Weltmeister-

schaften und Kristin Lang (ehem. Silberreisen) qualifizierte sich für die Pro Tour Finals. Und gerade erst gab es einen tollen Erfolg als HeTTV-Trainer beim WTT U13 in Portugal mit dem Titel im Einzel und in der Mannschaft (U15) für Josi Neumann.

Deine Trainerstationen?

Begonnen habe ich beim TV Münster über den SV Seulberg und dem TSC Neuses - alles Vereine im HTTV. Wie oben schon erwähnt folgten die Stationen beim Hessischen Tischtennis-Verband, dann als Bundestrainer-Damen, als freiberuflicher Trainer bei der DJK Blau Weiß Münster und aktuell wieder als leitender Verbandstrainer am Bundesstützpunkt Frankfurt beim HeTTV.

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

Generell haben sich die Rahmenbedingungen für alle Beteiligten geändert, gesellschaftlich, schulisch, die motorischen Grundlagen der Kinder, der Leistungsgedanke... usw. Das und weitere Punkte erschweren die Arbeit mit Kindern im Sport bzw. Leistungssport erheblich. Und das zusammen mit den allseits bekannten Problem der zu geringen Wertschätzung des Trainer-Berufes in der Öffentlichkeit und dazu meist auch eine nicht angemessene Bezahlung, erschweren es jungen Menschen, den Schritt in die Trainer-Selbständigkeit zu machen.

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

Auf jeden Fall authentisch sein und sich selbst treu bleiben! Nehmt die Kinder so wie sie sind ernst und respektiert deren individuelle Persönlichkeit! Fragt euch ehrlich, ob ihr jeden Tag nach dem Aufstehen mit Spaß

und Motivation an das Training denkt und ihr auch abends, trotz mancher Stolpersteine am Tag, wieder zufrieden zu Bett geht! Bleibt immer offen für Neues und Veränderung und passt interessante Dinge, die ihr aufschnappt, für euch sinnvoll an.

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

Wie schon gesagt, müsste eine Wertschätzung der „Trainer-Leistung“ auch durch die Berichterstattung in den Medien gewürdigt werden – allein der Arbeitsaufwand, der für die Organisation und Durchführung des Trainings sowie deren anschließende Analyse notwendig ist, wären mal in einer Meldung deutlich zu machen! Zum anderen ist sicherlich das Thema der adäquaten Bezahlung ebenfalls ein wichtiger Baustein, um das Bild des Trainers aufzuwerten. Erfreulicherweise hat der neue DOSB Präsident sich diesen Punkt auf die Fahne geschrieben.

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

Zunächst benötigt es Personal, das die Inhalte fachlich und auch menschlich gut vermitteln kann. Dazu gehört ein klar strukturierter Aufbau der Lernziele, die es auf den verschiedenen Ebenen zu „wissen“ und anzuwenden gilt. Eine von „oben nach unten“ durchgängige Idee, die „von unten nach oben“ durch didaktische und methodische Inhalte aufbauend entwickelt wird. Ganz klar müssen sich auch die Ausbilder permanent weiterbilden. Und zu guter Letzt müsste ein Trainernetzwerk aufgebaut und gepflegt werden, so dass eine Kommunikation aller Beteiligten stattfinden kann.