

VDTT *exclusive*

Ausgabe 1 · 2020

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

Liebe
Leserinnen
und Leser,

wie in der letzten Ausgabe im vergangenen Jahr angekündigt, liegt euch die erste digitale Ausgabe des VDTT-Newsletters 2020 vor. Die vorliegende Ausgabe beschäftigt sich im Wesentlichen mit dem flexiblen Vergütungssystem für Bundestrainer und Bundestrainerinnen.

Grundsätzlich unterliegt der Abschluss von Verträgen unter Vertragspartnern der sogenannten Privatautonomie. Darunter versteht man das Recht, seine privaten Rechtsverhältnisse nach eigener Entscheidung zu gestalten. Sie entspricht dem Ideal, in einer freien Gesellschaft nach seinem Willen selbstverantwortlich zu handeln.

Zur Privatautonomie gehört beim Abschluss von Arbeitsverträgen insbesondere die Vereinbarung eines einvernehmlichen Arbeitsentgeltes, dem Lohn. Bei der angegebenen Vergütungstabelle auf Seite 4 handelt es sich dabei um Gehaltsuntergrenzen, die eingehalten werden müssen, um Zuwendungen durch den Bund zu erhalten. Selbstverständlich können darüber hinaus auch 13. Monatsgehälter oder höhere Gehälter verein-

bart werden, die jedoch nur bis zu einer festgelegten Höhe durch den Bund gefördert werden.

Die Vergütungstabelle sollte kein starres Instrument sein. Bei der Anwendung der Tabelle besteht für die Verbände ein Freiraum, so dass die sehr unterschiedlichen persönlichen Berufs- und Entwicklungskarrieren von TrainerInnen individuell berücksichtigt werden können. Insbesondere für die Spitzenfachverbände war es wichtig, dass verbandsspezifische Aspekte wie das Gehaltsgefüge beachtet werden können und im Rahmen eines flexiblen Vergütungssystems ausreichend Spielraum bestehen bleibt.

Eine veröffentlichte Vergütungstabelle stellt im TrainerInnenwesen ein Novum dar. Zunächst schafft sie Transparenz. Ein Blick in die Tabelle und man hat bei Bewerbungen auf TrainerInnenstellen auf Bundesebene einen Anhaltspunkt, was üblicherweise an Gehalt gezahlt wird. Besser geht zwar immer. Mit der veröffentlichten Konzeption des DOSB vom Dezember 2019 besteht aber eine solide Ausgangsbasis, auf die man zum Beispiel im Einstellungsgespräch hinweisen kann.

Für die Arbeitgeber sind die flexiblen Vergütungselemente auch Steuerungsinstrumente im Sinne der MitarbeiterInnenmotivation und der Personalentwicklung. Es bleibt abzuwarten, ob diese Grundsätze auch Einzug auf Verbands- und Vereinsebene einhalten.

Auf Seite 2 möchten wir noch einmal ausdrücklich auf das bevorstehende VDTT-Symposium hinweisen, bei dem die Rückschlagspiele Badminton, Tennis und Tischtennis verglichen werden. Dazu wurden hochkarätige Referenten aus den jeweiligen Sportarten eingeladen.

Auf Seite 3 in der Rubrik „Neues aus der Rechtsprechung“ beschäftigt sich ein deutsches Gericht wieder einmal mit der Arbeitnehmereigenschaft eines Trainers. Das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg hat die Funktion des Trainerassistenten bzw. des Co- Trainers unter die Lupe genommen.

Abschließend wünsche ich euch viel Spaß beim Lesen und Gewinnen neuer Erkenntnisse.

Top Thema „Konzeption des DOSB“

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen Seite 3

Aktuelles Stichwort

Direktionsrecht / Weisungsrecht

Das Direktionsrecht (Weisungsrecht) steht im Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber zu, der damit den Inhalt des im Vertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Arbeitsverhältnisses ausgestaltet. Es ist in der Gewerbeordnung gesetzlich niedergelegt. Danach kann der Arbeitgeber Zeit, Ort und Art der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistung bestimmen. Dabei ist er an die Gesetze und die Grenzen der Billigkeit gebunden, was zur Folge hat, dass die Weisung nicht nur rechtmäßig, sondern auch unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen erteilt sein muss.

DTTB-Fortbildungen

- **Aufschlagen wie die Profis – Videoanalyse von Aufschlagvarianten unter taktischen und situativen Gesichtspunkten**
– Aufschlagtraining in der Praxis

Ort: Frankfurt/Main (Sport- und Bildungszentrum des LSB Hessen)

Präsenztermin: 17. Mai 2020

Onlinephasen: 30. April bis 10. Mai 2020 sowie 18. Mai bis So. 24. Mai 2020 (in Heimarbeit am PC)

Rückmeldefrist: So. 29. März 2020

Seminargebühr: 170,- Euro
(beinhaltet Tagungsverpflegung)

Teilnehmerzahl: minimal 8 TrainerInnen, maximal 18 TrainerInnen

Dozenten: Michael Hagmüller (Ressortleiter Qualifizierung und Personalentwicklung DTTB, Referent für Vereinservice BYTTV, A-Lizenz-Trainer), Dr. Alexander Krieger (Ressortleiter Medien und Wissensmanagement DTTB, A-Lizenz-Trainer)

Neues aus der Rechtsprechung

Arbeitnehmereigenschaft eines Trainerassistenten

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hatte sich in seinem Beschluss vom 5.9.2019 (Spurt, 2019, Seite 279 ff, Az 15 Ta 2/19) mit der Frage, ob ein mit „Co-Trainer“ bezeichneter Trainer immer als angestellter Trainer einzustufen ist. Der Trainerassistent erhielt eine Aufwandsentschädigung von 15,-€ pro geleistete Stunde, insgesamt eine monatliche Vergütung von 530,-€ netto für Trainertätigkeiten bei verschiedenen weiblichen Hockeymannschaften unter der Leitung eines hauptamtlichen Damentrainers. Das LAG stellt fest, dass eine Tätigkeit als Trainerassistent in einem Sportverein sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch als selbstständiger Tätigkeit geleistet werden kann. Liegen keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür vor, dass es sich um eine abhängige Beschäftigung handelt, kann

eine solche somit nicht allein aus der Tätigkeit „Trainerassistent“ oder „Co-Trainer“ abgeleitet werden. Materielles Kernelement der Arbeitnehmereigenschaft ist die weisungsgebundene und fremdbestimmende Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Maßgeblich ist, wie intensiv Trainingsinhalte und -umstände vom Arbeitgeber vorgegeben sind. Sofern er Arbeitszeit und Trainingsinhalte frei wählen kann, ist von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen. Unschädlich ist, wenn der Trainerassistent in einem bestimmten Umfang den Weisungen des Cheftrainers unterliegt, der den Rahmen vorgibt, in dem das Training stattfindet. Es genügt, dass beispielsweise bestimmte Aufgabenbereiche zur selbstständigen Erledigung übertragen werden wie etwa ein spezielles Athletiktraining oder Individualtraining für einzelne Sportler. Entscheidend ist, dass er kraft seiner besonderen Sachkunde eigenständig und frei von Weisungen arbeitet.

VDTT-Symposium 2020

Gemeinsamkeiten in den Rückschlagsportarten Tischtennis • Badminton • Squash • Tennis

3. bis 5. Juli im Tagungs- und Wellness-Hotel Zugbrücke in Grensau

- **Bilaterales Training und Leistungstransfer in den Rückschlagsportarten - Unterschiedliche Anwendungsbereiche des „Bilateralen Trainings“**
- **Erkenntnisse Blickstrategien und Wahrnehmung im Badminton**
 - Trainierbarkeit von sportartspezifischen Blickstrategien sowie wahrnehmungsrelevanten Bereichen (z. B. Handlungsschnelligkeit, Reaktion)
 - Aktuelle Erfahrungen in der Praxis in Kombination mit wissenschaftlichen Erkenntnissen
 - Übertragungsmöglichkeiten in verwandte Sportarten (Rückschlagspiele)? Erfahrungsaustausch
- **Technik-Videoanalyse des VH-Topspins**

Referenten:

Tischtennis: Dr. Manfred Muster, Gunter Straub, Peter Luthardt

Badminton: Hannes Käsbauer

Tennis: Dr. Phillip Born

Hinweis:

Das VDTT-Symposium dient als Nachweis zur Fortbildung aller Trainerlizenzen – erstmals auch als Fortbildungsnachweis im Badminton für A- und B-Trainer.



Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für TrainerInnen

(Teil 2 Vergütungstabelle, Berufsqualifikation, Entgeltgruppen)



Ein zentrales Element des flexiblen Vergütungssystems ist eine Vergütungstabelle für Gehaltsuntergrenzen (ArbeitnehmerInnen- Bruttogehalt), mit der sichergestellt werden soll, dass TrainerInnen innerhalb ihrer Funktionsstellen nicht unter einem festgelegten Niveau vergütet werden.

Flexibles Vergütungssystem

Die Eingruppierung in diese Vergütungstabelle und damit die Ermittlung der Gehaltsuntergrenze wird anhand von drei Kriterien bzw. Einflussgrößen vorgenommen. Diese Kriterien sind die Berufsqualifikation (BQ), die Funktionsstelle und die Erfahrung der Trainer*in. Siehe folgende Tabelle.

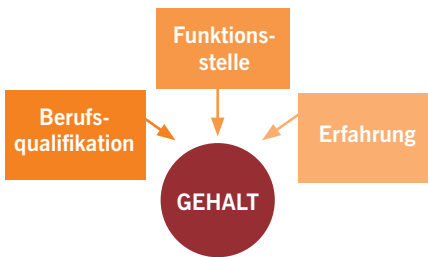


Tabelle: Einflussgrößen auf die Gehaltsermittlung (DOSB-Konzeption Seite 6)

Aus der Verknüpfung der Berufsqualifikation mit der Funktionsstelle ergibt sich eine spezifische Entgeltgruppe. Innerhalb einer solchen Entgeltgruppe gibt es je acht Erfahrungsstufen, in die das Trainerpersonal entsprechend der vorliegenden Erfahrung eingestuft wird.

Berufsqualifikation

Die zur Anstellung und Einstufung von ausländischem TrainerInnenpersonal notwendigen Qualifikationsnachweise (Zeugnisse, Lizenzen, Berufsalter) sollten in der Bundesrepublik Deutschland von den entsprechenden Institutionen anerkannt werden (fachlich durch den Spitzenverband und den DOSB; staatlich durch die zuständigen Behörden) und mit den Qualifikationsnachweisen deutscher TrainerInnen vergleichbar sein. Dies gilt auch für deutsche TrainerInnen,

die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben.

Funktionsstellen

Durch die Spitzenverbände werden die Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche des Leistungssportpersonals festgelegt und in ihren Strukturplänen beschrieben und geregelt. Im Trainer*innenbereich als Kernelement des Leistungssportpersonals erfolgt in diesem Zuge eine Differenzierung zwischen den einzelnen Funktionsstellen gemäß ihres Aufgaben-, Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs.

Erfahrungsstufen

Nach der Ermittlung der Entgeltgruppe wird zur Gehaltsbestimmung im

letzten Schritt die Erfahrung auf insgesamt acht Stufen berücksichtigt.

Als Vordienstzeiten können bei der Festlegung der Erfahrungsstufe Zeiten einer nachgewiesenen hauptamtlichen Tätigkeit als Sportlehrer*in oder Trainer*in bei Fachverbänden, in Sportvereinen, im Schuldienst oder sonstige gleichwertige Tätigkeiten angerechnet werden. Andere Tätigkeiten können ausnahmsweise angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit besonders förderlich sind.

Die folgende Ausgabe wird sich mit den Themen Funktionszulagen, Zielvereinbarung, Leistungs- und Erfolgsprämienprämie beschäftigen.

BQ	Ausbildung, Qualifikation
BQ1	Eine abgeschlossene, sportunspezifische Ausbildung ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben: <ul style="list-style-type: none"> · abgeschlossene Berufsausbildung mit staatlicher Abschlussprüfung <u>und</u> · Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes <u>und</u> · mehrjährige und erfolgreiche Arbeit im Leistungssport
BQ2	Eine abgeschlossene, sportspezifische Ausbildung ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben: <ul style="list-style-type: none"> · sportspezifischer Ausbildungsgang mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. Studium mit der Fachrichtung Sport an einem pädagogischen Fachinstitut, Fachlehrer*innenstudium mit dem Schwerpunkt Sport, Sportstudium [Bachelor] an einer Universität, Bachelorstudium an Sportakademien) <u>und</u> · Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes <u>und</u> · mehrjährige und erfolgreiche Arbeit im Leistungssport
BQ3	Eine abgeschlossene, gehobene, sportspezifische Ausbildung ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben: <ul style="list-style-type: none"> · Diplom-Trainer-Studium der Trainerakademie Köln oder · sportspezifischer Studiengang mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B., Diplomportlehrer*innenstudium oder Sportstudium [Master] an einer Universität), · alternativ Management-Studium mit analogem Abschluss bei Chef-BundesTrainerInnen möglich <u>und</u> · Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes <u>und</u> · mehrjährige und erfolgreiche Arbeit im Leistungssport

Tabelle: Berufsqualifikation im TrainerInnenbereich

Entgeltgruppen im TrainerInnenbereich

	Assistenzbundestrainer („Co-Trainer“) Spezialtrainer / OSP-Trainer	Bundestrainer Nachwuchs / Bundesstützpunkt-Trainer	Bundestrainer / Chef-Bundestrainer Nachwuchs	Chef-Bundestrainer
EG 7			In bes. begr. Ausnahmefällen (+BQ3) ²⁾	In bes. begr. Ausnahmefällen (+BQ3) ²⁾
EG 6			In begr. Ausnahmefällen ²⁾	BQ3 (in begr. Ausnahmefällen BQ2) ¹⁾
EG 5	In begr. Ausnahmefällen (+BQ3) ²⁾	In begr. Ausnahmefällen ²⁾	BQ3	BQ3 (in begr. Ausnahmefällen BQ2) ¹⁾
EG 4	In begr. Ausnahmefällen (+BQ2) ²⁾	BQ3	BQ3	
EG 3	BQ2	BQ2	BQ2	
EG 2	BQ2	BQ2		
EG 1	BQ1			

1) Ausnahme in Bezug auf die für eine Funktion geforderte BQ

2) Ausnahme in Bezug auf die Einstufung in eine höhere EG

Vergütungstabelle (Gehaltsuntergrenzen) im TrainerInnenbereich

Erfahrungsstufen		Stufe 1*	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
EG7	AN-Monatsbr.			4.931	5.219	5.508	5.796	6.084	6.302
	AN-Jahresbr.			59.172	62.628	66.096	69.552	73.008	75.624
EG6	AN-Monatsbr.		4.377	4.662	4.947	5.232	5.519	5.810	6.029
	AN-Jahresbr.		52.524	55.944	59.364	62.784	66.228	69.720	72.348
EG5	AN-Monatsbr.	4.091	4.225	4.435	4.715	5.002	5.307	5.563	5.670
	AN-Jahresbr.	49.092	50.700	53.220	56.580	60.024	63.684	66.756	68.040
EG4	AN-Monatsbr.	3.677	3.813	4.017	4.220	4.495	4.770	5.045	5.254
	AN-Jahresbr.	44.124	45.756	48.204	50.640	53.940	57.240	60.540	63.048
EG3	AN-Monatsbr.	3.411	3.549	3.680	3.817	4.025	4.299	4.579	4.790
	AN-Jahresbr.	40.932	42.588	44.160	45.804	48.300	51.588	54.948	57.480
EG2	AN-Monatsbr.	3.143	3.274	3.411	3.549	3.680	3.884	4.091	
	AN-Jahresbr.	37.716	39.288	40.932	42.588	44.160	46.608	49.092	
EG1	AN-Monatsbr.	2.940	3.070	3.208	3.345	3.476	3.680		
	AN-Jahresbr.	35.280	36.840	38.496	40.140	41.712	44.160		

*Stufe 1: Nach 6-monatiger Probezeit automatischer Aufstieg in Stufe 2. Einstellung mit höherer Einstufung bei entsprechender Erfahrung möglich.
(Quelle: Konzeption des DOSB, Dezember 2019, Seite 10)

Tabelle: Vergütungstabelle (Gehaltsuntergrenzen) im TrainerInnenbereich mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung (Angaben des ArbeitnehmerInnenbruttos in Euro) auf der basis von 12 Gehaltszahlungen pro Jahr.

Layout: Daniela Fazeli - E-Mail: dta-mediadesign@gmx.de