

VDTT *exclusive*

Ausgabe 2 · 2019

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

Liebe Leserinnen und Leser,

der VDTT ist seiner Zeit manchmal voraus. Erschien noch im vergangenen Newsletter unter der Rubrik

Aktuelles Stichwort ganz unscheinbar der Begriff der Vertrauensarbeitszeit, rückt der Begriff aufgrund einer brandaktuellen Entscheidung des Europäischen Gerichtshof plötzlich in den medialen Mittelpunkt. Ein vielgenutztes arbeitsrechtliches Instrument zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern scheint der EUGH einkassieren zu wollen. Die EU-Staaten müssen Arbeitgeber verpflichten, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer exakt zu erfassen. Dies wird erhebliche Auswirkungen auch für den Trainerberuf haben. Da dieses Thema auch in Zukunft nicht nur die angestellten Trainerinnen und Trainer treffen wird, müsste es auch alle Selbstständigen interessieren, die ihrerseits Trainerinnen und Trainer beschäftigen wollen.

Was eigentlich selbstverständlich sein sollte, gehört auch für Berufs-Trainer/innen oftmals noch nicht zur täglichen Praxis. Arbeitszeit wird auch in diesem Berufszweig oft nicht erfasst. Schnell fällt in diesem Zusammenhang der Begriff des „Beamtentrainers“. Mehrarbeit wird

teilweise vertraglich in der Form geregelt, dass diese mit der Vergütung abgegolten wird, was durchaus unter bestimmten Voraussetzungen legitim ist. Entscheidend ist, dass dies in hinreichend eindeutiger arbeitsvertraglicher Regelung vereinbart ist. Es stellt sich bei der Mehrarbeit die Frage, wie sie zu quantifizieren ist, wenn man die Arbeitszeit nicht regelmäßig erfasst. Der EuGH vertritt die Auffassung, „dass die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich ist.“ Geht es gar soweit, dass der Verband oder Verein den Trainern und Trainerinnen künftig eine „Stechuhr“ in Form einer App zur Verfügung stellen muss?

Interessant wird sein, wie der deutsche Gesetzgeber mit der Problematik umgehen wird. Näheres dazu siehe TOP-Thema Seite 3.

Dies und auch andere Themen konnten wir anlässlich eines Termins im Bundesinnenministerium Anfang Juni mit der zuständigen Sport- Ab-

teilungsleiterin Frau Ministerialdirigentin Beate Lohmann erörtern. In meiner Funktion als BVTDS- Präsident fand der Termin mit Co- Präsident Holger Hasse in Berlin statt. Es fand ein reger Austausch über die Situation der Trainerinnen und Trainer statt. Dabei konnte auch die Gelegenheit ergriffen werden, den Verband Deutscher Tischtennistrainer vorzustellen. In dem rund 90-minütigen Gespräch wurde auch die Situation der Trainerinnen und Trainer auf Landes- und Vereinsebene beleuchtet, für die jedoch das BMI nicht zuständig ist. Einig war man sich aber, dass auf dieser Ebene gut ausgebildeter Nachwuchs zwingend erforderlich ist, um eine geeignete Grundlage für den Bundeskader zu bilden.

Ein eher alltäglicher Hinweis bietet der Beitrag auf Seite 2 in der Rubrik Neues aus der Rechtsprechung, der sich mit den Vorteilen eines Fahrtenbuches beschäftigt.

Abschließend wünsche ich allen eine erholsame Sommerphase und eine erfolgreiche Saisonvorbereitung.

Top Thema „Arbeitszeit von Trainern“

Vertrauensarbeitszeit

Seite 3

Aktuelles Stichwort

Urheberrecht der Arbeitnehmer/innen

Wenn Arbeitnehmer/innen in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten bspw. ein Buch oder Computerprogramm geschaffen haben, steht das Arbeitsergebnis zwar grundsätzlich dem Arbeitgeber zu, aber den Arbeitnehmer/innen das geschützte Urheberrecht daran. Es besteht keine Verpflichtung der Arbeitnehmer/innen, das Urheberrecht auf den Arbeitgeber zu übertragen (Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, BMAS, Seite 1919)

VDTT Workshop

Thema:

Variabel zum Erfolg - Cleverness schlägt Tempo!

Referenten:

Nadine Bollmaier & Bernd Ahrens

Termin: 9. bis 11. August 2019

Ort: Sport- und Bildungszentrum
23714 Bad Malente-Gremsmühlen

Anmeldung: Per E-Mail an
holger.kruetefeld@t-online.de
Infos unter www.vdtt.de

Der Workshop wird von allen Mitgliedsverbänden des DTTB als Fortbildungsmaßnahme zur Verlängerung der C- und B-Trainerlizenz anerkannt!



Neues aus der Rechtsprechung

Fahrtenbuch

Das Finanzgericht München hat sich in seinem Urteil vom 29.01.2018 (AZ 7 k 3118716) damit auseinandersetzen müssen, ob auf der Basis eines fiktiven Kostensatzes bestimmte Kostenaufstellungen als Nachweis der individuellen Aufwendungen angesehen werden konnten. In dem besagten Fall wurden KFZ- Steuern und Kosten der Haftpflicht zu Grunde ge-

legt. Das Finanzgericht München vertrat die Auffassung, dass das Erfordernis, die Aufwendungen lückenlos im Einzelfall zu belegen nicht erfüllt war. Ein ordentlich geführtes Fahrtenbuch lässt es zu, dass die mit dem eigenen KFZ bzw. mit den Firmen- KFZ gefahrenen Kilometer sauber in betrieblich veranlasste und private Fahrten aufgeteilt werden können. Die Werte müssen also individuell ermittelt werden.

Fortbildung und Neuigkeiten vom DTTB

- Das Methodik Lehrbuch ist fertig: <https://www.tischtennis.de/shop/produkt/methodik-des-technik-trainings.html>
- Zum Lehrbuch gibt es auch einen Podcast: <https://www.tischtennis.de/news/dtta-podcast-10-qicktipp-mit-sportdirektor-richard-prause.html>
- **P-Lizenz**
P-Fortbildung und weitere Infos unter www.tischtennis.de

Fortbildungsreihe - Bundestrainer-Foren

- **Möglichkeiten und Grenzen der Kraft-Diagnostik?**
Montag, 16. September 2019 bis Mittwoch, 18. September 2019
Ort: Trainerakademie in Köln
Dozenten: div. Experten
Teilnahmegebühr: 290,- Euro pro Person inklusive Übernachtung/Verpflegung im EZ€
Teilnehmerzahl: Maximal 20 Teilnehmer
Anmeldeschluss: 16.08.2019, danach auf Anfrage
Weitere Infos unter www.trainerakademie-koeln.de/fortbildung/

Fortbildungsangebot Trainerakademie Köln

- **Die Trainer-Athleten-Beziehung - Wege zu einem fruchtbaren Miteinander**
Ort: Trainerakademie in Köln
Zeit: 30.09.2019 bis 02.10.2019
Dozenten: Lothar Linz, André Henning (Hockey) und Frank Wieneke (Judo)
Teilnahmegebühr: 310,- Euro pro Person inklusive Übernachtung/Verpflegung im EZ
Teilnehmerzahl: Maximal 20 Teilnehmer
Anmeldeschluss: 30.08.2019, danach auf Anfrage

Was bedeutet Vertrauensarbeitszeit?



Vertrauensarbeitszeit, auch Vertrauensgleitzeit, Vertrauensarbeit oder Vertrauenszeit genannt, ist eine zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarte Form einer Arbeitszeitregelung. Dabei steht die Erledigung der vereinbarten Aufgaben im Vordergrund, nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers. Eine Vorgehensweise, die TrainerInnen und Trainern nicht ganz unbekannt vorkommt.

Der Arbeitnehmer ist selbst für die Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich. Die Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen liegt jedoch weiterhin beim Arbeitgeber. Man geht bei der Vertrauensarbeit davon aus, dass der Zeitraum oder der Zeitpunkt, in dem eine bestimmte Arbeitsaufgabe erledigt sein soll, maßgeblich sein soll. Insoweit wird in die Tatsache „vertraut“, dass die Arbeitsleistung – auch ohne Nachhalten der Arbeitszeiten mit einer Stechuhr – wirklich erbracht wird oder wurde. Dabei ist das Vertrauen in die Zuverlässigkeit des Mitarbeiters wichtig. Das stellt hohe Anforderungen an die Kompetenz der Beteiligten: an die Sozialkompetenz und Fähigkeit zum Selbstmanagement des Arbeitnehmers, und der Führungskompetenz des Vorgesetzten. Dabei ist es hilfreich, in einer Zielvereinbarung konkrete Ziele mit entsprechenden Zeitfenstern festzuhalten.

Auch bei der Vertrauensarbeitszeit ist es keineswegs gleichgültig, wie lange jemand arbeitet. Das Arbeitszeitgesetz ist dennoch einzuhalten. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG muss der Arbeitgeber diejenigen Arbeitszeiten aufzeichnen, die arbeitstäglich über acht Stunden hinausreichen. Es ist eine arbeitsvertragliche Pflicht. Allerdings entfällt die häufig als kleinlich empfundene Kontrolle, ob die Arbeitszeit auch bis zur letzten Minute erbracht wurde.

Eine automatisierte Zeiterfassung ist nicht erforderlich. Ein gänzlich Fehlen einer Arbeitszeiterfassung widerspricht in Deutschland allerdings den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes,

welches die Arbeitnehmer vor überhöhter Belastung und einer Entgrenzung und die dadurch entstehenden Auswirkungen auf die Gesundheit schützen soll.

Er muss darüber hinaus dem Betriebsrat auf dessen Verlangen Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und über den Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer geben (können). Typischerweise wird bei der Vertrauensarbeitszeit die Zeitaufzeichnung an den Arbeitnehmer delegiert, die Verantwortung für die Korrektheit bleibt im Wesentlichen beim Arbeitgeber. Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber findet insofern statt, als er, wie auch der Betriebsrat, die Einhaltung aller Schutzgesetze und eventueller tariflicher Vereinbarungen zu überwachen hat; eine weitergehende Kontrolle kann entfallen. Dabei ist teilweise von allen Seiten kaum noch das ernsthafte Bemühen darum festzustellen, dass diese auch wirklich eingehalten werden. In einigen Fällen werden auch bei Vertrauensarbeitszeit Stechuhren eingesetzt, allerdings vorwiegend als Hilfe für den Arbeitnehmer zur Führung seiner individuellen Protokolle. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber die Zeitprotokolle nutzt, beispielsweise für die Personalplanung.

Nach Auffassung der Kritiker führt die Einführung der Vertrauensarbeitszeit u. a. zu einer Ausweitung der Arbeitszeit. Weiterhin wird kritisiert, dass Angestellte dazu gebracht werden, von sich aus über Jahre hinaus Mehrarbeit zu leisten, ohne dass diese vergütet oder langfristig in Freizeit umgewandelt wird.

Nach einem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 zum Erfordernis der Arbeitszeiterfassung steht infrage, ob und wie dieses Arbeitszeitmodell in Europa weiterhin praktikierbar ist. Der EuGH hat entschieden: Die EU-Staaten müssen Arbeitgeber verpflichten, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer exakt zu erfassen. In einer Pressemitteilung des EuGH heißt es: „Der Gerichtshof weist zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitchrichtlinie weiter präzisiert wird. Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen. Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich.

Weiterhin führt die Pressestelle des EuGH aus: „Es obliegt den Mitgliedsstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen. Es bleibt abzuwarten wie der Bundestag auf diese Entscheidung des EuGH reagieren wird.

Im Gespräch mit Rade Markovic



Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?

Ich bin seit 2016 hauptamtlicher Trainer

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Seit 1993 ist Tischtennis mein Beruf, zuerst als Profi-Spieler, danach als Manager bei JOOLA und anschließend als Trainer. Was ich 1993 gedacht habe - das war vor einer „Ewigkeit“ – daran kann ich mich nicht mehr genau erinnern. Ich war ein junger Spieler und habe sicher nicht konkret darüber nachgedacht, was auf meine Spielerkarriere folgen wird.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

In Serbien gibt es eine höhere Schule für ehemalige Spitzenathleten. Hier habe ich ein Diplom zum Trainer und Sportmanager erworben. Nach einigen Jahren als Spieler in der Bundesliga konnte ich dann in Deutschland als ehemaliger Nationalspieler die A Lizenz des DTTB absolvieren.

Deine größten Erfolge?

Als Trainer war die Teilnahme am Final Four im Pokal 2018/2019 mit ASV Grünwettersbach klar der größte Erfolg. Irgendwie will man sich als Trainer da immer ein wenig zurücknehmen, weil die Spieler ja für den Erfolg verantwortlich waren, ich habe sie ja nur betreut. Trotzdem war es schon eine positive Überraschung,

dass wir das Final Four erreicht haben. Was ich jedoch wirklich als Erfolg betrachte ist die Entwicklung des KITT (Karlsruhe Institute of Table Tennis). Das Zentrum ist tatsächlich von Null aufgebaut worden und aktuell trainieren am KITT regelmäßig ca. 30-35 Spieler aus der ganzen Welt. Eine phantastische Sache.

Deine Trainerstationen?

Als Trainer war ich bisher nur beim ASV Grünwettersbach bzw. KITT tätig.

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

Persönlich sehe ich keine größeren Probleme Tischtennis Trainer zu sein. Ich kann mir allerdings gut vorstellen, dass einige Trainer Probleme in ihren Vereinen oder den Verbänden haben, da Trainer oft von ehrenamtlichen Personen oder von Mäzenen, die das Geld in den Verein bringen und wenig Kenntnisse vom Tischtennis haben, abhängig sind. Ich persönlich habe es beim ASV Grünwettersbach mit Fachleuten zu tun, daher habe ich solche Probleme nicht und darf an dieser Stelle nicht meckern. Ich kann mich hier nur beim gesamten Team des ASV bedanken.

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

Man soll sich schon gut überlegen, ob das wirklich der richtige Weg ist (grinst). Jetzt aber ernsthaft: man muss viel Geduld haben und ein wichtiger Tipp von mir an alle Kollegen – man sollte gut mit dem eigenen Ego umgehen können!

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

Wenn ich das ausführlich beantwor-

ten würde, könnte das eine lange Geschichte werden. Ich versuche es kurz in Bezug auf den gesamten Tischtennis sport zu bringen. Sobald unsere Sportart insgesamt professioneller präsentiert wird, wird sich auch die Akzeptanz des Tischtennis Trainers steigern. Aber dabei sind wir alle, zuerst die Trainer, dann Vereine, Verbände, etc. gefragt, professioneller und besser zu arbeiten.

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

Ich denke der erste Schritt einer Fortbildung ist die Einsicht eines Trainers, dass niemand alles wissen kann jeder von uns noch lernfähig ist. Dabei wäre mir besonders wichtig, dass bei Trainer-Fortbildungsveranstaltungen ein offener und ehrlicher Meinungsaustausch zwischen den Trainern vorherrschen sollte. Davon könnte jeder profitieren. Am besten lernt man natürlich in der praktischen Arbeit mit den unterschiedlichsten Spielertypen und der sich daraus ergebenden, meist konstruktiven Diskussion. Und genau dadurch entwickelt man sich als Trainer weiter. Man sollte nie unterschätzen was wir von und mit den Spielern lernen können.

Klar, auch eine fundierte theoretische Ausbildung ist wichtig. Das wird aber niemals die Zeit ersetzen, die man in der Halle verbringen und sich mit den Problemen und Bedürfnissen der Spieler auseinandersetzen muss. Denn nur dadurch kann das erworbene theoretische Wissen umgesetzt werden. Gerne vergleiche ich das mit einem Studium im „normalen Leben“ – man erhält am Ende des Studiums zwar ein Diplom, kann aber nicht recht was damit anfangen. Erst dann, wenn man sich eine gewisse Zeit mit der Materie auseinandergesetzt hat, fängt man an zu verstehen. Die ganze Theorie muss also erst im Tagesgeschäft umgesetzt werden.