

VDTT *exclusive*

Newsletter for Professionals

Ausgabe Drei · 2017

Editorial



Gert Zender
VDTT-Präsident

Liebe Leserinnen und Leser,

weshalb beschäftigen sich die letzten Ausgaben des Newsletters so sehr mit dem Thema „Arbeitsbedingungen“

der Trainer/innen? Kommt man mit Trainer/innen diesbezüglich ins Gespräch, sind diese im Wesentlichen mit ihren Arbeitsverhältnissen zufrieden. Jetzt sind arbeitsrechtliche Bedingungen auch etwas höchst Individuelles, die man ungern mit anderen bespricht. Und wenn, dann höchstens im Kreise der Kolleg/innen. Zudem sind Störungen in einem Arbeitsverhältnis auch eine ureigene Angelegenheit zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Bei schwerwiegenden Problemen wird man sich daher immer individuell Rat bei einem Rechtsbeistand einholen. Dennoch kann es vorteilhaft sein, wenn man über gewisse Kenntnisse verfügt.

Im Rahmen des Leistungssportreformkonzepts beschäftigen sich der DOSB, die Fachsportverbände und das Bundesministerium des Innern intensiv mit derartigen Fragestellungen aber noch aus einem anderen Grund mit dem Thema. In anderen Sportarten ist zu verzeichnen, dass einige erfolgreiche Trainer/innen

Deutschland vermutlich verlassen, da die arbeitsrechtlichen Randbedingungen im Ausland besser sind. Eine Tendenz, welche im Tischtennisport nach meiner Kenntnis derzeit nicht zu erkennen ist. Möglicherweise liegt es an rechtssicheren Arbeitsverträgen?

Dennoch können Fragen wie befristete Arbeitsverträge oder Arbeitszeiten eine Rolle im täglichen Arbeitsleben spielen. Insbesondere dann, wenn das Ende eines Arbeitsverhältnisses droht. Sobald derartige Diskussionen auftreten, wird man sehr schnell mit dem Begriff des „Beamtentrainers“ konfrontiert. Wobei ich, zugegebenermaßen aus der Sicht eines aktiven Beamten, nichts Schlimmes daran erkennen kann, wenn Gesetze eingehalten werden, die zum Schutz des Arbeitnehmers verabschiedet wurden.

Und so beschäftigt sich der vorliegende Newsletter mit dem Dauerthema befristeter Arbeitsvertrag. Dieses Mal jedoch aus der Sicht des Arbeitnehmers, der einen befristeten Arbeitsvertrag wünscht. Die Befristung eines Arbeitsvertrages, die sich aus dem Angebot des Arbeitgebers ergibt, steht politisch zurzeit unter Beschuss. Neue Mehrheitsverhältnisse

nach der Bundestagswahl im Herbst 2017 könnten für Arbeitgeber/innen Einschränkungen oder gar den Wegfall dieser Möglichkeit zum flexiblen Personaleinsatz bedeuten. Daher kommt der Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers eventuell eine größere Bedeutung zu. Wann dieser Wunsch möglicherweise auf Druck des Arbeitgebers artikuliert wurde und wo die Grenzen hierfür vorliegen, ist im Urteil des BAG auf Seite 2 des Newsletters nachzulesen.

Die Ausführungen zur Arbeitszeit im TOP- Thema auf Seite 3 dienen dazu, sich über die Rechtslage zu informieren. In „guten“ Zeiten ist die Frage der Arbeitszeit für Trainer/innen kaum ein Thema, da nicht die Arbeitszeit eine Rolle spielt, sondern der sportliche Erfolg. Diesen gilt es zu erreichen. Doch wehe das Ende eines Arbeitsverhältnisses droht. Sieht man ein aufgehäuftes Überstunden- Konto dann ebenfalls noch so gelassen?

Last but not least, ist das Jahr wieder so weit vorangeschritten, dass der Trainer oder die Trainerin des Jahres gesucht wird. Traditionell ist die Kandidat/innen-Liste auf Seite 4 nachzulesen.

Top Thema „Berufsbild Trainer“

Abfindung

Eine Abfindung ist eine einmalige außerordentliche Zahlung, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten erhält.

Im Allgemeinen haben Sie als Arbeitnehmer bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Viele Arbeitnehmer gehen zwar wie selbstverständlich davon aus, dass ihnen bei einer durch den Arbeitgeber ausgesprochen Kündigung eine Abfindung „zustehe“, doch ist das rechtlich falsch. Ebenso unrichtig ist natürlich auch die spiegelverkehrte Annahme von Arbeitgebern, eine Kündigung sei unvermeidlich mit der Pflicht zur Zahlung einer Abfindung verbunden.

Es gibt Ausnahmen, in denen Arbeitnehmer die Zahlung einer Abfindung rechtlich beanspruchen können. Solche anspruchsbegründenden Abfindungsregelungen finden sich in Sozialplänen, in Tarifverträgen, in Geschäftsführerverträgen, oder auch in Einzelarbeitsverträgen. Möglich ist natürlich auch, dass die Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine freiwillige vertragliche Vereinbarung über die Zahlung einer Abfindung abschließen.

www.hensche.de > Handbuch Arbeitsrecht > Arbeitsrecht - A

Neues aus der Rechtsprechung

Befristeter Arbeitsvertrag auf „eigenen Wunsch“?

Immer wieder müssen Gerichte sich mit der Rechtmäßigkeit befristeter Arbeitsverträge beschäftigen. So hat das Bundesarbeitsgericht (7 AZR 236/15) am 18.01.2017 grundsätzliche Ausführungen zum befristeten Arbeitsvertrag, der auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers entstanden ist, gemacht.

Ausgangspunkt hierfür ist § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wonach die Befristung eines Arbeitsvertrages dann zulässig ist, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund nach Ziffer 6 wird von den Gerichten anerkannt, wenn dieser in der Person des Arbeitnehmers begründet ist.

Dazu führt das BAG aus: „Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. Allein aus dem durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags

dokumentierten Einverständnis des Arbeitnehmers mit dem befristeten Vertragsschluss kann allerdings nicht auf einen entsprechenden Wunsch geschlossen werden, weil anderenfalls bei keiner Befristung eine Sachgrundkontrolle erforderlich wäre. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses müssen vielmehr objektive Anhaltspunkte vorliegen, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Solche objektiven Umstände können z. B. in familiären Verpflichtungen, noch nicht abgeschlossener Ausbildung oder einem Heimkehrwunsch eines ausländischen Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte. Ein sachlicher Grund für die nachträgliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt nicht allein darin, dass der neue befristete Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vorsieht und der Arbeitnehmer zwischen diesem neuen Arbeitsvertrag und der unveränderten Fortsetzung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses frei wählen konnte.“

VDTT-Symposium 2018



Die Planung für das VDTT-Symposium 2018 läuft auf Hochtouren. Themenschwerpunkt dabei wird das „**Training mit Anfängern**“ sein.

Als Hauptreferent konnte der langjährige hessische Landestrainer Horst Heckwolf gewonnen werden, der seinen Vortrag auch am praktischen Beispiel einer Nachwuchstrainingsgruppe halten wird. Mit weiteren interessanten Referenten werden gerade noch Gespräche geführt.

Stattdessen wird das Symposium traditionell im Hotel Zugbrücke in Grenzau von 6. bis 8. Juli 2018.

In Kürze folgen weitere Informationen auf den Webseiten des VDTT (www.vdtt.de) und in unseren Magazinen Trainerbrief und TTL.

Arbeitszeit von Trainer/innen (Teil 1)



Spricht man über die Arbeitszeit von Trainer/innen schaut man oft in entgeisterte Gesichter. Dabei weiß jeder, dass die Arbeitszeit von Trainer/innen am Tag nicht nach 8 Stunden aufhört, erst recht nicht an einem Wettkampftag. Oft liegt die Hauptarbeitszeit an einem Wochenende. Zudem ist es den Trainer/innen wichtig, dass sie den Erfolg und nicht nur Arbeitszeit erfüllen wollen. Der Aufgabenbereich erfordert ein hohes Engagement. Der Trainerberuf bringt unregelmäßige Arbeitszeiten mit sich. Die Arbeitszeit richtet sich in der Regel nach den gestellten Zielen, den erforderlichen Trainings- und Wettkampfstunden, der Intensität der Sportlerbetreuung sowie den sonstigen mit dieser Tätigkeit verbundenen Aufgaben. In erfolgreichen Zeiten interessieren sich Trainer/innen weniger für Arbeitszeiten. Erfahrungsgemäß treten jedoch dann Probleme auf, wenn ein Arbeitsverhältnis beispielsweise durch Kündigungen oder Fristablauf sich dem Ende neigt. Daher schadet es nicht, wenn man die Rechtslage kennt.

Die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeitszeit ist gesetzlich nicht geregelt. Sie ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Der Gesetzgeber hat allerdings die höchst zulässige Arbeitszeit, also die Dauer der Arbeitszeit, bis zu der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer sanktionslos beschäftigen kann, geregelt. Dies ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz und anderen Gesetzen mit Arbeitszeitsvorschriften, wie z. B. dem Jugendarbeitsschutzgesetz oder dem Mutterschutzgesetz. Die Arbeitszeit darf gemäß § 3 Satz 1 ArbZG werktäglich 8 Stunden nicht überschreiten. Da der Samstag ein Werktag ist, ist die höchstzulässige Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche.

Es ist ratsam, dass die wöchentliche Regelarbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt ist. Regelungen wie, der „Beschäftigte arbeitet in Vollzeit“ sind dabei wenig hilfreich.

Nach § 3 Satz 2 ArbZG kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers ergibt sich jedoch auch einmal

länger, d. h. über die vertraglich vereinbarte oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Die Nebenpflicht zur Ableistung von Überstunden besteht nicht nur in Notfällen, sondern immer schon dann, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein dem Arbeitgeber drohender Schaden abgewendet werden kann.

Ob der Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden verpflichtet ist, lässt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls feststellen. Es kommt insbesondere darauf an, ob der Arbeitnehmer aufgrund triftiger Gründe, beispielsweise durch einen wichtigen Termin gehindert ist, Überstunden zu erbringen. Außerdem muss der Arbeitgeber die zusätzliche Arbeit rechtzeitig ankündigen, damit sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann. In der Praxis ist die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden oft ausdrücklich im Arbeitsvertrag, geregelt.

Aufgrund des hohen Engagements der Trainer/innen spielen diese Fragen im Sport jedoch kaum eine Rolle. Der Erfolg ist der Arbeitszeit oftmals untergeordnet.

Selbstverständlich sind Überstunden nur im Rahmen des Arbeitszeitge-

setzes (also 48 Stunden pro Woche) und sonstiger Arbeitsschutzvorschriften zulässig. Wenn die dort festgesetzten Grenzen für die zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche erreicht sind, stellt sich die Frage der Vergütung. Manchmal ist die Vergütung von Überstunden im Arbeitsvertrag geregelt. Üblicherweise werden Überstunden durch Freizeitausgleich, in selteneren Fällen durch eine Vergütung abgegolten. Manchmal existieren pauschale Vergütungsregelungen im Vertrag. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was ggf. „auf ihn zukommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss (vgl. dazu BAG 1. September 2010 - 5 AZR 517/09 - Rn. 15, BAGE 135, 250)

Bei Überstunden ist zu berücksichtigen, dass der Beschäftigte solche tatsächlich geleistet hat und dies vom Arbeitgeber veranlasst war. Hierfür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. (BAG Urteil vom 10.04.2013, 5 AZR 122/12). Das heißt, der Trainer muss jede geleistete Überstunde nachweisen. Das Gericht kann aber den Umfang der geleisteten Arbeitszeit auch schätzen, wenn ein Nachweis nicht erbracht werden kann und die Überstunden unstrittig geleistet wurden.

Was alles zur Arbeitszeit gehört (Umkleiden, Fahrzeit usw.) wird der nächste Newsletter in einem 2. Teil aufklären.

Folgende Kandidat/innen stehen zur Wahl zum Trainer des Jahres 2015/16



FRANK SCHÖNEMEIER

Landestrainer
Niedersachsen

Der niedersächsische Landestrainer bezeichnet sich selbst als Tischtennis-Enthusiast, denn der Sport bedeutet ihm mehr als nur der bloße Lebensunterhalt, wie er in einem Interview sagte. 2003 trat Frank Schönemeier das Amt als hauptamtlicher Landestrainer im TTVN an und hat sich hier maßgeblich für die Verbesserung der Verbandsstrukturen eingesetzt. Dabei hat sich das Sportinternat in Hannover zum Herzstück des niedersächsischen Nachwuchsleistungssports entwickelt. Gerade in der jüngsten Vergangenheit haben Sportler dieser „Kaderschmiede“ große internationale Erfolge erzielen können. Bei den Jugendeuropameisterschaften 2016 holten Hohmeier und Hippler die Goldmedaille im Jungen-Doppel. Und bei den jüngst stattgefundenen Jugendeuros in Portugal waren im Gold-Team mit Meissner und erneut Hippler 50 % des Teams aus der Trainingsgruppe von Frank Schönemeier. Dessen Erfolgsliste reicht bereits zurück auf Spieler wie Lars Hielscher, Ruwen Filus und Arne Hölter, die alle durch seine Hände gingen. Für diese nachhaltigen Erfolge schlagen wir daher Frank Schönemeier als Kandidat für die Wahl zum Trainer des Jahres 2016/17 vor.

des Bundesliga-Damenteams innehat, steht die ehemalige Abwehrstrategin als Synonym für Erfolg. Bereits in der Saison 2013/2014 sicherte sich ihr Team den ersten Dreifachtriumph auf nationaler und internationaler Ebene. Nachdem im Folgejahr für Berliner Verhältnisse „nur“ der Gewinn der Meisterschaft und Pokalsieg herausrang, holte man in den Jahren 2016 und 2017 wieder alle möglichen Titel – Meisterschaft, Pokal und Europapokal. Dabei bleibt die zweifache Mutter trotz der Erfolge stets bescheiden im Hintergrund. Für diese phantastische Erfolgsserie schlagen wir Irina Palina als Kandidatin für die Wahl zur Trainerin des Jahres 2017 vor.

Hannes Doessler, Fabian Lenke, Eric Duduc, Andreas Escher, Charly Weber und Michele Comparato sukzessive auf. Neben den silbernen Paralympics von Rio trumpten die Schützlinge des DBS-Teams auch bei den Teamweltmeisterschaften im Mai dieses Jahres auf: das nun stark verjüngte Team gewann dabei fünfmal Edelmetall und bewies damit, dass die auf die Zukunft ausgerichtete Strategie von Ziegler und Co. fruchtet. Um diese funktionierende Teamarbeit zu würdigen, schlagen wir Volker Ziegler nebst Team zur Wahl des „Trainerteams des Jahres 2016/17“ vor.



PARA-TEAM DES DBS

Nationstrainerteam

Bei den Paralympischen Spielen 2016 in Rio rückte der Behindertensport weiter in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Dabei zeigte sich die Para-Tischtennis-Nationalmannschaft mit vier Silbermedaillen überaus erfolgreich. Dem Team Schmidberger/Brüchle gelang es in der WK-Klasse 3 gar, die übermächtigen Chinesen ins Wanken zu bringen. Großen Anteil an diesem tollen Erfolg haben Bundestrainer Volker Ziegler und seine Co-Trainer. 2013 übernahm Ziegler das Amt des Bundestrainers für die Para-Tischtennis-Nationalmannschaft und baute sein Trainerteam bestehend aus



ZHU XIAOYONG

Bundestrainer Jungen

Der ehemalige Bundesligaprofi und Penholderspieler Zhu Xiaoyong kam bereits Anfang der 90er Jahre nach Deutschland.

Nach einigen Jahren als Trainer in der Bundesliga und im TTVWH wurde er 2008 Internatstrainer am DTTZ in Düsseldorf. Er lebte sich schnell ein und hatte aufgrund seiner korrekten und sympathischen Art stets einen „guten Draht“ zu den Internatsschülern. Privat ist Xiaoyong mit der ehemaligen Weltklassenspielerinnen Ding Yaping verheiratet und hat eine Tochter. Während seiner Zeit als Assistenztrainer von Jörg Roßkopf hatte er maßgeblichen Anteil an den Erfolgen der deutschen Herren-Nationalmannschaft. Seit 2016 hat er das Amt des Jungen-Nationaltrainers übernommen und errang in diesem Sommer den Mannschaftseuropameistertitel. „Zhu Xiaoyong hat die Jungs souverän geführt“, so Eva Jeler. Und nach elf Jahren ging der lang ersehnte Titel endlich wieder nach Deutschland. Für diesen Erfolg nominiert der VDTT Zhu Xiaoyong als Kandidat für die Wahl zum Trainer des Jahres 2016/17.



IRINA PALINA

Bundesligatrainerin
TTC Berlin eastside

Seit Ende der 90er lebt die ehemalige russische Nationalspielerin Irina Palina in Berlin. Seither ist Sie mit Ausnahme einer kurzen Unterbrechung für den TTC Berlin eastside tätig. Seit sie das Amt der Cheftrainerin