

WORKSHOP 4

Im Rahmen der Umsetzung der Leistungssportreform ist die Verbesserung der Situation von Trainerinnen und Trainern ein gesetztes Thema. Zielstellungen der Überlegungen hinsichtlich des Aspekts der Arbeitszeitgestaltung von Trainer/innen und Trainern waren die Stärkung und Attraktivitätssteigerung des Trainerberufs, ein angemessenes und zielführendes Verhältnis von Belastung und Erholung zum Erhalt der Leistungsfähigkeit, ein fairer Umgang mit Mehrarbeit, die Berücksichtigung unterschiedlicher Funktions- und Verantwortungsniveaus sowie die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben. Vor diesem Hintergrund wurden Ideen entwickelt, die in diesem Workshop vorgestellt und diskutiert werden.

Experten:

Daniel Strigel, Leiter des Olympiastützpunkts Metropolregion Rhein-Neckar
Holger Hasse, Vorstandsmitglied der Trainerakademie Köln des DOSB

Moderation: Christina Liesebach, Ressortleiterin Personal des DOSB



**Neue Modelle zur
Arbeitsgestaltung im Sport**

AG „Mustervertrag“

VERBESSERUNG DER ARBEITSVERTRAGLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR TRAINER/INNEN

Arbeitsergebnisse der AG „Mustervertrag“ im Zuge der
Leistungssportreform

Stand: 22. August 2018

Themen der AG „Mustervertrag“

- Grundlagen
- Verbindliche Umsetzung
- Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen
- Flexible Vergütung
- Berufsqualifikation
- Funktionsstellen im Trainerbereich
- Entgeltgruppen
- Erfahrungsstufen
- Vergütungstabelle
- Funktionszulagen
- Leistungsprämie
- Sozialleistungen
- Gehaltskorridore

Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung

- Im Kapitel „Optimierung der Trainersituation“ des Konzepts heißt es unter der **Zielstellung:**

„Angesichts der aufgezeigten Defizite gilt es, das Bild der Anforderungen und Tätigkeiten des Trainers zu schärfen und die (arbeitsvertraglichen) Rahmenbedingungen für Trainer so zu verbessern, dass langfristige Perspektiven entstehen. Dies zu realisieren und zu steuern, ist Aufgabe des autonomen Sports.“

Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung

- Auf dieser Grundlage hat der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) die AG „Mustervertrag“ unter der Leitung von Vorstand Leistungssport Dirk Schimmelpfennig eingesetzt. Um die Thematik umfassend und aus vielen Perspektiven in den Blick nehmen und den Transfer auf die Landesebene sicherstellen zu können, wurde die AG breit aufgestellt. Mitwirkende der AG „Mustervertrag“ waren:

Zielstellungen der Arbeitsgruppe

- Vier **Zielstellungen** waren für die AG maßgeblich:
- Der Beruf des Trainers im Leistungssport soll eine deutliche Stärkung erfahren.
- Keines der Arbeitsergebnisse darf sich negativ auf das Erreichen von Weltspitzenleistungen auswirken.
- Die Arbeitsergebnisse dürfen nicht für einen erhöhten Verwaltungsaufwand bei den Trainern sorgen.
- Die Arbeitsergebnisse werden von allen in der AG vertretenen Institutionen getragen.

Mitglieder der Arbeitsgruppe „AG Mustervertrag“

- Rainer Ehrlich (ARGE Judo BW als Vertreter der Landesportbünde und -verbände)
- Markus Finck (Trainerakademie Köln des DOSB)
- Karin Grübler (Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern als Vertreterin der Länder)
- Holger Hasse (Berufsverband der Trainer/innen im Deutschen Sport)
- Heino Knuf (Deutscher Hockey Bund als Vertreter der Spitzenverbände)
- Hermann Latz (DOSB)
- Dirk Schimmelpfennig (DOSB)
- Olav Spahl (DOSB)
- Daniel Strigel (OSP Metropolregion Rhein-Neckar als Vertreter der OSP-Leiter)
- Christian Witusch (DOSB)
- Gert Zender (Verband Deutscher Tischtennisttrainer)
- Herwig v. Zwehl (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat [BMI])

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

- Modul 1: Arbeitszeit
- Modul 2: Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung
- Modul 3: Altersteilzeit-Regelung
- Modul 4: Vorgezogener Ruhestand
- Modul 5: Versetzungsmöglichkeit
- Binnendifferenzierung

Zielstellungen der Arbeitsgruppe

- Eine flächendeckende Umsetzung der nachfolgenden Handlungsempfehlungen und Vertragsbausteine durch die Anstellungsträger wird aus Sicht der AG langfristig einen erheblichen Beitrag zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der Trainer im deutschen Leistungssportsystem leisten.
- Bei der Umsetzung müssen die Anstellungsträger zwingend die eigenen Organisationsspezifika berücksichtigen. Aus diesem Grund hat die AG keinen einzelnen Mustervertrag erarbeitet. Vielmehr hat sie einen Rahmen beschrieben, innerhalb dessen die Ausgestaltung den Anstellungsträgern obliegt. Darüber hinaus sind die Zuwendungsgeber aufgefordert, die hierfür notwendige formale und finanzielle Unterstützung zu gewährleisten.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

- Im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Arbeitszeit sieht die AG fünf relevante Zielstellungen:
- Der Trainerberuf soll für aktuell beschäftigte Trainer attraktiv bleiben bzw. attraktiver werden und für die potenziellen Berufsanfänger in der Zukunft attraktiv sein und auch so wahrgenommen werden. Durch die Einhaltung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes wird das Trainerberufsbild als „ordentlicher Beruf“ gestärkt und weiterentwickelt.
- Die berufliche Praxis von Trainern soll von einem angemessenen und zielführenden Verhältnis zwischen Belastung und Erholung geprägt sein, um die Leistungsfähigkeit und den Erhalt der Arbeitskraft der Trainer über das gesamte Berufsleben hinweg kontinuierlich zu gewährleisten.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

- Es soll ein fairer Umgang mit Mehrarbeit erfolgen. Im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit soll Transparenz hergestellt werden.
- Die Unterschiede zwischen den Funktions- und Verantwortungsbereichen der Trainer sollen berücksichtigt werden.
- Die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorgaben soll nachvollziehbar sein, insbesondere maximale Tages-/Wochen-/Halbjahres-Arbeitszeit sowie Erholungszeiten, Mindesturlaub und 15 freie Sonntage pro Jahr.
- Um ein entsprechendes Modell zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Trainerberufs erarbeiten zu können, wurden folgende Vorüberlegungen angestellt:

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

- Grundlage der Vorschläge ist eine klare Ergebniskultur („Weltspitzenleistung und Einhalten der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze“) in Abgrenzung zu einer nicht gewünschten Anwesenheitskultur.
- Die AG sieht eine individuell zwischen Trainer und Führungskraft abgestimmte, langfristige Einsatzplanung als zwingend notwendig an. Durch die intensive Reflexion seiner Arbeitszeit durch den Trainer werden Auswirkungen bezüglich eines gesteigerten Bewusstseins für Zeiteinteilung, bezüglich der tatsächlichen Arbeitszeit und bezüglich einer optimierten (Selbst-)Organisation erwartet. Für die Führungskraft entsteht durch das Monitoring der Arbeitszeit des Trainers eine zusätzliche Aufgabe, die ggf. durch BSP-Leiter bearbeitet werden kann.
- Abschließend bedeutet der Einsatz öffentlicher Mittel in der Finanzierung von Trainern eine Verantwortung für Mittelgeber und -empfänger, arbeitsrechtskonform vorzugehen.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

- Im Ergebnis dieser Vorüberlegungen und einer externen Beratung durch eine Arbeitsrechtlerin wurden Module entwickelt, die bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen Berücksichtigung finden sollen.

Modul 1: Arbeitszeit

- Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 40 Stunden und umfasst auch vier Stunden für die individuelle Beschäftigung mit den Athleten und ihrem Umfeld. Die genaue zeitliche Lage der Arbeitsstunden richtet sich nach der abgestimmten und genehmigten Einsatzplanung (zeitlicher Umfang, Antizipation und Ausgleich von Mehrarbeit, Einsatzorte, inhaltliche Aufgaben).
- Auf der Basis der langfristigen Einsatzplanung ist der Trainer selbst für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben verantwortlich. Die Einsatzplanung ist kontinuierlich zu überprüfen und im Bedarfsfall anzupassen.
- Reisezeit wird nur berücksichtigt, wenn sie in der Einsatzplanung als Arbeitszeit vorgesehen ist und tatsächlich gearbeitet wird.

Modul 2: Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung

- An der Schnittstelle von Arbeitsschutz und Arbeitszeit zur Organisation und Führung des Anstellungsträgers wird folgender Prozess, der von einer hauptamtlichen Führungskraft zu leiten und zu begleiten ist, verbindlich festgelegt:



Auf
set
ze
n
ein
er
ne
ue
n
lan
gfri
sti
ge
n
Ein
sat
zpl
an
un
g

1. Vorlage einer individuellen Einsatzplanung

für mindestens 12 Monate und max. einen Olympiazzyklus (48 Monate) im Voraus.
Phasen intensiver Belastung sind auszugleichen, ggf. durch Sabbatzeiten.



2. Vereinbarung zur Einsatzplanung unter Berücksichtigung

aller rechtlichen Vorgaben* und einem angemessenen Anteil für Weiterbildung,
Regeltätigkeiten, Rüstzeiten etc.

*dabei besonders zu beachten:

- Pausen können seitens Arbeitgeber angeordnet werden, vor allem bei Wettkampfbetreuung
- Reisezeiten sind nur bei gesonderter Vereinbarung Arbeitszeit, wenn nicht selbst gefahren oder nachweislich gearbeitet wird



3. Dokumentation

des tatsächlichen Arbeitseinsatzes, sofern Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dies wünschen.

Auf Basis der Einsatzplanung ist der Arbeitnehmer selbst für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften verantwortlich.



4. Laufende Überprüfung

- des tatsächlichen Arbeitseinsatzes im Verhältnis zu Einsatzplanung und rechtlichen Vorgaben in Verantwortung des Arbeitnehmers oder (wenn Arbeitszeiterfassung stattfindet) des Arbeitgebers.
- des persönlichen Belastungsstatus in Verantwortung des Arbeitgebers.



**5. ggf. laufende Anpassung
der langfristigen Einsatzplanung**



**6. Saldenausgleich
des Arbeitszeitstunden-Kontos auf 0 am Ende des Einsatzplanungszeitraums**

Modul 3: Altersteilzeit-Regelung

- Nach einer mindestens 28-jährigen Beschäftigung als Trainer in öffentlich zu mindestens 50 Prozent mitfinanzierten Arbeitsverhältnissen sowie der Vollendung des 55. Lebensjahres und einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von mindestens 1.080 Kalendertagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit hat der Trainer Anspruch auf Gewährung von Altersteilzeit. In der ersten Hälfte des vereinbarten Zeitraums arbeitet der Trainer mit der vollen Arbeitszeit weiter und wird danach bis zu seinem Ausscheiden freigestellt. Während der gesamten Phase der Altersteilzeit erhält der Trainer einheitlich reduzierte Bezüge. Die Höhe der Reduzierung richtet sich nach der Dauer der Freistellungsphase und beträgt je volles Freistellungsjahr bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze 5 Prozent der vertraglich vereinbarten Vergütung.

Modul 4: Vorgezogener Ruhestand

- Sowohl der Arbeitgeber als auch der Trainer können nach Einhalten einer Ankündigungsfrist von zwölf Monaten verlangen, dass der Trainer innerhalb eines Zeitraums, der bis zu 48 Monate vor Erreichen des gesetzlichen Rentenanspruchs reichen kann, in eine Freistellungsphase eintritt. Dies gilt jedoch nur, wenn der Trainer mindestens 28 Jahre in öffentlich zu mindestens 50 Prozent mitfinanzierten Arbeitsverhältnissen stand. In diesem Fall erhält der Trainer monatlich 80 Prozent seiner Bezüge bis zum Erreichen des Rentenanspruchs sowie einen finanziellen Ausgleich der bei der gesetzlichen Rente entstehenden Nachteile.
- Grundlage für diese Regelung ist es, dass auch passive Arbeitszeiten zuwendungsfähig sind.

Modul 5: Versetzungsmöglichkeit

- Der Arbeitgeber behält sich vor, den Trainer während des Beschäftigungsverhältnisses auch mit anderen Tätigkeiten zu betrauen, die seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Dieses Recht besteht auch nach einer lange Zeit unveränderten Tätigkeit.

Binnendifferenzierung

- Wie bereits beschrieben unterscheiden sich die Trainer hinsichtlich ihrer Aufgaben, Zuständigkeiten und Ergebnisverantwortung. Diesen Unterschieden kann man durch eine differenzierte Nutzung der obigen Module begegnen und so eine Binnendifferenzierung in der Trainerschaft gewährleisten.
- Daher sollen die Module 2 und 3 (langfristige Einsatzplanung, Altersteilzeit) Optionen für alle Trainer sein, während Modul 4 (vorgezogener Ruhestand) nur eine Option für Trainer sein soll, die mindestens während drei zusammenhängender olympischer Zyklen auf mindestens hoher Verantwortungsebene eingesetzt waren.
- Die Kategorisierung der Ergebnisverantwortung obliegt dem Anstellungsträger. Vorgeschlagen werden drei, maximal vier Kategorien: keine bis geringe Verantwortung, mittlere Verantwortung, hohe Verantwortung, volle Verantwortung. Die letzten beiden Kategorien können zusammengelegt werden.

Binnendifferenzierung

- Die Regelarbeitszeit (Modul 1) kann bei Trainern mit mindestens hoher Verantwortungsebene auf bis zu 48 Wochenstunden erhöht werden. Die Grundvergütung wird dann entsprechend erhöht.
- Der Einsatzplanungszeitraum (siehe Modul 2, Schritt 1) darf nur bei Trainern mit mindestens hoher Verantwortungsebene länger als zwei Jahre sein.
- Die „Überprüfung des tatsächlichen Arbeitseinsatzes im Verhältnis zu Einsatzplanung und rechtlichen Vorgaben“ (siehe Modul 2, Schritt 4) kann lediglich bei Trainern auf mindestens hoher Verantwortungsebene an den Arbeitnehmer delegiert werden