



VERBESSERUNG DER ARBEITSVERTRAGLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR TRAINER*INNEN

Konzeption des Deutschen Olympischen
Sportbundes
Dezember 2019

Inhaltsverzeichnis

Ausgangslage	3
Vorgehensweise und Zielstellung.....	4
Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen.....	5
Flexible Vergütung	5
Berufsqualifikation	7
Funktionsstellen im Trainer*innenbereich	8
Entgeltgruppen	8
Erfahrungsstufen	9
Vergütungstabelle (Gehaltsuntergrenzen)	10
Einstellungsvoraussetzungen	11
Vergütungssystematik.....	11
Funktionszulagen	11
Zielvereinbarung, Leistungsprämie und Erfolgsprämie.....	12
Abfindungen	12
Sozialleistungen	12
Förderhöchstgrenzen	12
Option: Trainer*in als Leitende Angestellte.....	13
Arbeitsschutz und Arbeitszeit	14
Modul 1: Arbeitszeit.....	14
Modul 2: Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung.....	14
Modul 3: Vertrauensarbeitszeit	16
Modul 4: Altersteilzeitregelung, Versetzungsmöglichkeiten.....	16
Vertragslaufzeit und Befristungspraxis	17
Persönlichkeits- und Namensrechte	17
Direktionsrecht	18
Arbeitsplatz	19
Fort- und Weiterbildungsverpflichtung	20
Umsetzung	21
Literaturverzeichnis	22
Anlagen.....	23
Anlage 1: Mitwirkende an der Erstellung der Konzeption.....	23
Anlage 2: Checkliste Einstellungsvoraussetzungen	24
Anlage 3: Bewertungsbogen für Leistungsprämien und Richtlinien für die Bewertung.....	25
Anlage 4: Rechtliche Einschätzung von Trainer*innen als leitende Angestellte	31

Ausgangslage

Häufig beschreiben aktive Trainer*innen ihren Beruf als Traumberuf. Er ist von der Vielfältigkeit der Anforderungen und der dafür benötigten Kompetenzen geprägt. Neben der Kernaufgabe der direkten Betreuung von Athlet*innen in Training und Wettkampf erfordert das „Trainer*in-Sein“ außerdem die Führung und das Management des Trainer*innenteams und des weiteren sportlichen Umfelds, die kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung, den Einsatz moderner Technik und vieles mehr. Kurz gesagt bietet dieser Beruf ein abwechslungsreiches, hochspannendes, sich ständig veränderndes Arbeitsfeld, in dem Trainer*innen über eine Fülle an Gestaltungsmöglichkeiten verfügen. Zusätzlich nehmen es speziell Bundestrainer*innen meist als Privileg wahr, stets mit den besten Athlet*innen ihrer Sportart arbeiten zu können. Inhaltlich – so kann man ableiten – ist die Attraktivität des Trainer*innenberufs nicht in Frage zu stellen.

Die Begleiterscheinungen des Berufs sind jedoch häufig ein hoher zeitlicher Aufwand, ein hohes Reiseaufkommen, Arbeitszeiten vermehrt am Abend und an Wochenenden, zu viele „fachfremde“ Aufgaben und ein in vielen Trainer*innenfunktionen zu geringes Salär. All das kann die Attraktivität des Berufs schmälern, führt zu Unzufriedenheit unter den Trainer*innen und zu Schwierigkeiten der Arbeitgeber, flächendeckend geeignetes Trainer*innenpersonal zu finden.

Die (vertraglichen) Rahmenbedingungen der Trainer*innen sollen daher verbessert werden, um den Beruf insgesamt attraktiver zu machen und mehr Menschen zum Einstieg in die Trainer*innenlaufbahn zu motivieren. Dadurch soll sich langfristig eine breitere Basis an Berufstrainer*innen entwickeln, aus der heraus sich die Bundes- und Landestrainer*innenstellen mit hoch qualifizierten und motivierten Personen besetzen lassen.

Genau aus diesem Grund ist die Situation der Trainer*innen Bestandteil des „Gemeinsamen Konzepts des Bundesministeriums des Innern und des Deutschen Olympischen Sportbundes unter Mitwirkung der Sportministerkonferenz zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung“ von 2016, worin das gemeinsame Ziel der „Optimierung der Trainersituation“ formuliert ist und woraus sich die Notwendigkeit der Erstellung eines Trainer*innenkonzepts ableitet.

Vorgehensweise und Zielstellung

Bei der Ausarbeitung des Trainer*innenkonzepts wurde ausschließlich die Gruppe der hauptberuflich angestellten Trainer*innen¹ in den Blick genommen; ausgenommen sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Honorartrainer*innen. Weiteres Leistungssportpersonal wurde aufgrund der sich unterscheidenden Berufssituation in den Überlegungen nicht berücksichtigt.

Drei Zielstellungen sind für das Konzept maßgeblich:

1. Das Konzept wirkt sich positiv auf das Erreichen von Weltspitzenleistungen aus.
2. Der Trainer*innenberuf im Leistungssport erfährt eine deutliche Stärkung.
3. Das Konzept wird von allen beteiligten Institutionen des Sports getragen.

Um die Zielstellungen erreichen und das Konzept wirksam werden lassen zu können, bedarf es eines veränderten, verantwortungsbewussten Umgangs mit dem Trainer*innenberuf. Dieser bedingt ggf. eine Veränderung der eigenen bisherigen Haltung und von etablierten Verhaltensweisen sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Trainer*innen, um letztlich die bestehenden Verhältnisse positiv zu verändern.

Dieses Konzept wird durch die Mitgliederversammlung des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) verabschiedet. Sie beauftragt damit den DOSB, partnerschaftliche Verhandlungen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) über die Umsetzung und Finanzierung des Konzepts zu führen. Eine vollumfängliche Umsetzung des Konzepts ist letztlich nur möglich, wenn durch die Zuwendungsgeber ausreichend zusätzliche Mittel in die Finanzierung des Trainer*innenbereichs gegeben werden.

Die nachfolgend beschriebenen Handlungsempfehlungen und Vertragsbausteine, welche Leitlinien für die Arbeitgeber bei der Umsetzung sein sollen, werden bei entsprechender Unterstützung langfristig einen erheblichen Beitrag zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der Trainer*innen im deutschen Leistungssportssystem leisten können.

¹ Auf der DOSB-Mitgliederversammlung 2018 wurde die Konzeption „Professionalisierung des Leistungssportpersonals der olympischen Spitzenverbände“ verabschiedet. Die dortigen Beschreibungen der Funktionsstellen im Trainer*innenbereich (Chef-Bundestrainer*in, Bundestrainer*in, Chef-Bundestrainer*in Nachwuchs, Bundestrainer*in Nachwuchs, Assistenzbundestrainer*in, Spezialtrainer*in, Bundesstützpunkttrainer*in, OSP-Trainer*in) sind Grundlage des Trainer*innenkonzepts. Es handelt sich im Regelfall somit um Funktionsstellen mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung.

Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen

Das Leistungssportreformkonzept führt aus, dass eine „günstigere Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen [...] erwirkt werden könnte“ (Seite 29 des Reformkonzepts) und nennt hierzu bestimmte Themenbereiche. Im Folgenden werden daher für die Themenkomplexe *flexible Vergütung, Arbeitsschutz und Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Direktionsrecht, Arbeitsplatz* sowie *Fort- und Weiterbildungsverpflichtung* entsprechende Handlungsempfehlungen vorgelegt. Unter Wahrung der Eigenständigkeit und Autonomie der Spitzenverbände als die letztlich verantwortlichen Arbeitgeber erfolgt die Ausgestaltung der Handlungsempfehlungen.

Aufgrund der zu bearbeitenden Tätigkeitsfelder und der zu bewältigenden Aufgabenstellungen wird vom Leistungssportpersonal und somit auch von Trainer*innen erwartet, dass sie eine ausreichende berufliche Qualifikation besitzen, über Erfahrungen in der entsprechenden Tätigkeit verfügen und möglichst selbst Leistungssport in der betreffenden Sportart oder Disziplin betrieben haben.

Flexible Vergütung

Die sehr unterschiedlichen persönlichen Berufs- und Entwicklungskarrieren von Trainer*innen sollen hinsichtlich der Vergütung individuell berücksichtigt werden können. Für die Arbeitgeber ist es überdies wichtig, dass verbandsspezifische Aspekte wie das Gehaltsgefüge beachtet werden können und im Rahmen eines flexiblen Vergütungssystems ausreichend Spielraum besteht. Darüber hinaus sind die flexiblen Vergütungselemente (s. Abbildung 1) auch Steuerungsinstrumente der Arbeitgeber im Sinne der Mitarbeiter*innenmotivation und der Personalentwicklung.

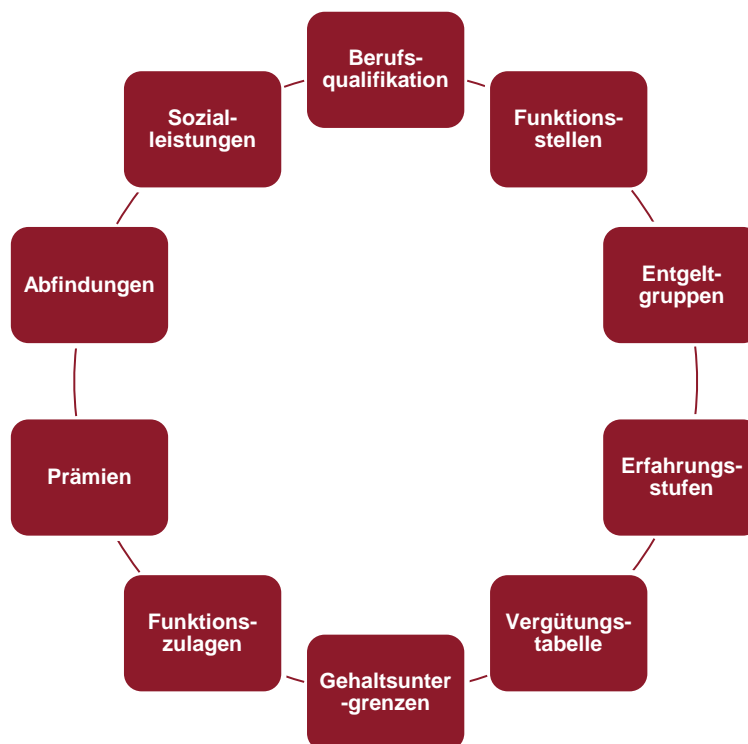


Abb. 1: Elemente flexibler Vergütung im Trainer*innenbereich

Ein zentrales Element des flexiblen Vergütungssystems ist eine Vergütungstabelle für Gehaltsuntergrenzen (Arbeitnehmerbruttogehalt), mit der sichergestellt werden soll, dass Trainer*innen innerhalb ihrer Funktionsstellen nicht unter einem festgelegten Niveau vergütet werden.

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 (vgl. Abb. 2).

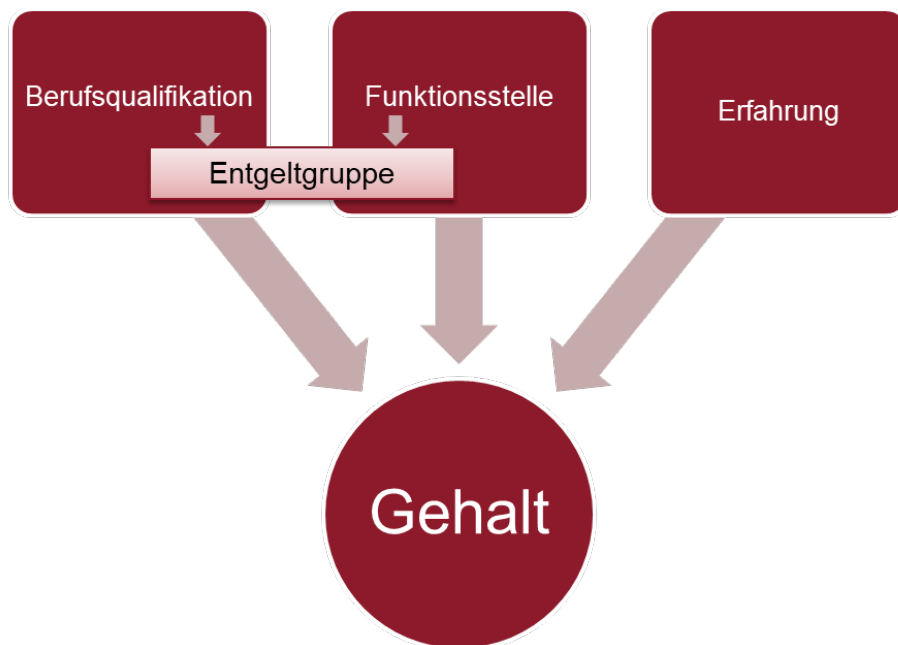


Abb. 2: Einflussgrößen auf die Gehaltsermittlung

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

Es werden die folgenden drei Berufsqualifikationen unterschieden:

Tabelle 1: Berufsqualifikationen im Trainer*innenbereich

BQ	Ausbildung, Qualifikation
BQ1	Eine abgeschlossene, sportunspezifische Ausbildung ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben: <ul style="list-style-type: none">• abgeschlossene Berufsausbildung² 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 an der Trainerakademie Köln oder• sportspezifischer Studiengang mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. Diplom-sportlehrer*innenstudium oder Sportstudium [Master] an einer Universität),• alternativ Management-Studium mit analogem Abschluss bei Chef-Bundes-trainer*innen möglich <u>und</u>• Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes <u>und</u>• mehrjährige und erfolgreiche Arbeit im Leistungssport

Im Fall von Qualifizierungsprogrammen für Trainer*innen zu Karrierebeginn im Sinne einer zielgerichteten Personalentwicklung können bei noch fehlenden Qualifikationsbausteinen in Einzelfällen Sonderregelungen getroffen werden.

Berufsqualifikation von ausländischem Trainerpersonal

Die zur Anstellung und Einstufung von ausländischem Trainerpersonal 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 Behörden³) und mit den Qualifikationsnachweisen deutscher Trainer*innen vergleichbar sein. Dies gilt auch für deutsche Trainer*innen, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben.

² Dazu zählen die Ausbildung von Sportsoldat*innen zum Unterfeldwebel oder höheren Dienstgraden der Bundeswehr und äquivalente Abschlüsse bei Bundespolizei, Landespolizeien und Zoll, falls diese vorhanden sind.

³ Weitere Informationen dazu sind u.a. bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (<https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html>) und auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“ (<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/tools/berater/de/>) zu finden.

In der Einzelfallprüfung kann die Trainerakademie Köln beratend hinzugezogen werden. Um die Vergleichbarkeit zu bewerten, empfiehlt sich die Orientierung am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Funktionsstellen im Trainer*innenbereich

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.

Die Leistungssportpersonal-Konzeption des DOSB beschreibt insgesamt acht Funktionsstellen von Trainer*innen (s. Tabelle 2). Mit Hilfe von Zusatzbezeichnungen können die Funktionsstellen z.B. nach Geschlecht oder Altersgruppen spezifiziert werden (z.B. Bundestrainer*in Frauen, Bundestrainer*in Nachwuchs U18), was sich auf die vorzunehmende Eingruppierung in der Entgelttabelle auswirken kann.

Tabelle 2: Gruppierung der Funktionsstellen im Trainer*innenbereich

Funktionsstellen	
1	Chef-Bundestrainer*in
2	Bundestrainer*in / Chef-Bundestrainer*in Nachwuchs
3	Bundestrainer*in Nachwuchs / Bundesstützpunkt-Trainer*in
4	Assistenzbundestrainer*in („Co-Trainer*in“) / Spezialtrainer*in / OSP-Trainer*in

Entgeltgruppen

Als Kriterien für die Ermittlung der Entgeltgruppe (EG) werden die Berufsqualifikation und die Funktionsstelle herangezogen. Für jede Funktion sind daher grundsätzlich mehrere Entgeltgruppen vorgesehen. Die Binnendifferenzierung, für die weitere Kriterien herangezogen werden können (z.B. zertifizierte Zusatzqualifikationen oder besondere Leistungen im Bereich von Wissenschaft, Lehre und Trainer*innenausbildung) erfolgt durch den jeweiligen Arbeitgeber.

Bei der Gehaltsermittlung fließt auch die Ergebnisverantwortung der Trainer*innen ein. Trainer*innen mit hoher Ergebnisverantwortung für die sportliche Zielstellung des Verbandes sollen daher höher eingruppiert werden als Trainer*innen mit geringerer Verantwortung dafür.

Die folgende Tabelle zeigt, welche Berufsqualifikationen für die jeweiligen Funktionen gefordert werden. In begründeten Ausnahmefällen können auch Personen mit einer niedrigeren Berufsqualifikation in einer entsprechenden Funktion angestellt werden. Zudem ist dargestellt, wann in begründeten Ausnahmefällen die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe erfolgen kann.

Tabelle 3: Entgeltgruppen im Trainer*innenbereich

	Assistenzbundes- trainer*in („Co- Trainer*in“) / Spezialtrainer*in / OSP-Trainer*in	Bundestrainer*in Nachwuchs / Bundesstützpunkt- Trainer*in	Bundestrainer*in / Chef- Bundestrainer*in Nachwuchs	Chef- Bundestrainer*in
EG 7			In bes. begr. Aus- nahmefällen (+BQ3) ²⁾	In bes. begr. Ausnah- mefällen (+BQ3) ²⁾
EG 6			In begr. Ausnahme- fällen ²⁾	BQ3 (in begr. Ausnah- mefällen BQ2) ¹⁾
EG 5	In begr. Ausnahme- fällen (+BQ3) ²⁾	In begr. Ausnahme- fällen ²⁾	BQ3	BQ3 (in begr. Ausnah- mefällen BQ2) ¹⁾
EG 4	In begr. Ausnahme- fällen (+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

Die Dopplung der BQs in den einzelnen Spalten der Entgeltgruppentabelle dient der internen Differenzierung des Gehaltsgefüges des jeweiligen Spitzenverbandes.

Der*die Bewerber*in ist nachweispflichtig, soweit er*sie sich auf die Voraussetzungen für eine bestimmte Eingruppierung oder Einstufung beruft. Ein Anspruch auf antragsgemäße Berücksichtigung besteht nicht.

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.

Grundsätzlich soll eine Höherstufung in die nächste Erfahrungsstufe nach vier Jahren erfolgen und sich am Olympiazzyklus orientieren. In begründeten Fällen (z.B. Erreichen von weniger als 60% der Zielvereinbarung, s. Anlage 3) kann die Höherstufung auf bis zu sechs Jahre gestreckt werden.

Diese Streckung soll begründet, protokolliert und von beiden Seiten gegengezeichnet werden. Der Arbeitgeber und/oder die Trainer*innen können die Unterlagen zur Beratung an den DOSB weiterleiten.

In besonders begründeten Fällen kann eine Höherstufung nach den oben ausgeführten Grundsätzen ausgesetzt werden. Überdies wird im Fall der Aussetzung ein jährliches Gespräch zur Überprüfung des Sachverhalts mit dem*der Mitarbeiter*in geführt. Der Arbeitgeber und/oder die Trainer*innen können auch in diesem Fall die Unterlagen zur Beratung an den DOSB weiterleiten.

Im umgekehrten Fall kann bei nachweislich besonders wertvoller und erfolgreicher Tätigkeit eine vorzeitige Höherstufung erfolgen, worüber der DOSB ebenfalls informiert wird.

Vergütungstabelle (Gehaltsuntergrenzen)

Die folgende Vergütungstabelle bildet die Grundlage für die Vergütung der Stellen von Trainer*innen innerhalb der Leistungssportpersonalkonzeptionen der Spitzenverbände. Die Vergütungen werden in der Regel aus Bundesmitteln, die über die Bewilligungsbescheide festgelegt sind, und ggf. aus Eigenmitteln der Spitzenverbände finanziert.

Die Tabelle stellt die nicht zu unterschreitenden Gehaltsuntergrenzen der sieben Entgeltgruppen auf acht Erfahrungsstufen dar. Sie unterliegt einer regelmäßigen Prüfung und wird ggf. zum Beginn eines neuen Olympiazklus angepasst.

Die Tabelle soll im Sommersport ab dem 01.01.2021 und im Wintersport ab dem 01.01.2023 vollumfänglich bei Neueinstellungen eingesetzt werden. Bei früheren Neueinstellungen soll sie im Vorgriff darauf freiwillig angewendet werden.

Die Tabelle enthält zwei Werte: die monatliche Arbeitnehmer*innen-Bruttovergütung (auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden [s. Kapitel Arbeitsschutz und Arbeitszeit] und von zwölf Gehaltszahlungen pro Jahr) und die jährliche Arbeitnehmer*innen-Bruttovergütung. Beides bezieht sich auf einen Stellenumfang von 100 Prozent.

In den Summen enthalten ist die Entlohnung aller Arbeitsleistungen einschließlich der Entgelte und Zulagen für Überstunden, sofern dies in einer hinreichend eindeutigen arbeitsvertraglichen Regelung vereinbart ist, sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Dem Arbeitgeber bleibt im Rahmen des Jahresbruttogehalts die Form der Gehaltszahlung überlassen (Möglichkeiten: 12 Monatsgehälter oder 12 Monatsgehälter und bis zu 2 Sonderzahlungen pro Jahr).

Tabelle 4: Vergütungstabelle (Gehaltsuntergrenzen) im Trainer*innenbereich mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung (Angaben des Arbeitnehmer*innenbruttogehalts in Euro)

Entgeltgruppen		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		

* auf der Basis von zwölf Gehaltszahlungen pro Jahr

** Stufe 1: Nach 6-monatiger Probezeit automatischer Aufstieg in Stufe 2. Einstellung mit höherer Einstufung bei entsprechender Erfahrung möglich.

Einstellungsvoraussetzungen

Bei der Einstellung von neuem Trainerpersonal sollen dem DOSB vor Vertragsabschluss bewertbare Unterlagen zur Prüfung der Voraussetzungen der Einstellung vorgelegt werden. Als Orientierung dafür dient die „Checkliste Einstellungsvoraussetzungen“ (Anlage 2).

Im Fall von Ausnahmeregelungen bei Neueinstellungen und/oder bei Ersteinstufungen bedarf es der Abstimmung zwischen Arbeitgeber, DOSB und BMI.

Ausnahmen sind z.B. eine fehlende Mindest-Berufsqualifikation für die vom Arbeitgeber vorgesehene Entgeltgruppe oder eine vom Arbeitgeber befürwortete Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe (s. Tabelle 3).

Vergütungssystematik

Auf der Grundlage der Strukturpläne und der vierjährigen Leistungssportpersonalkonzeptionen der Spitzenverbände sowie der sich anschließenden Strukturgespräche ergibt sich die Finanzierungsbasis für das Leistungssportpersonal. Die Finanzierungssumme setzt sich aus den vom BMI beschiedenen Bundeszuwendungen und ggf. der Höhe der Eigenmittel der Spitzenverbände zusammen. Die Vergütung einer einzelnen Trainer*innenstelle ergibt sich aus dem durch die Förderrichtlinien des Bundes festgelegten zuwendungsfähigen Anteil und ggf. dem Eigenmittelanteil des Arbeitgebers. Die funktionsabhängigen Förderhöchstgrenzen für Trainer*innenstellen legt aktuell die Richtlinie des Bundes zur Förderung von Bundessportfachverbänden vom 10.10.2005 in der Fassung vom 19.03.2015 fest.

Für den zuwendungsfähigen Anteil definiert die Vergütungstabelle die Untergrenze (s. Tabelle 4). Reichen die Bundesmittel innerhalb der festgelegten Grenzen für die Anstellung nicht aus, können die Spitzenverbände zusätzliche stellenbezogene Eigenmittel einsetzen. Der zusätzliche Eigenmittelanteil liegt dann im Ermessen des Arbeitgebers.

Beispiel: Ein Bundestrainer der Entgeltgruppe 4 auf der Erfahrungsstufe 5 darf laut Vergütungstabelle nicht unter 53.940 €/Jahr (Arbeitnehmerbrutto) verdienen. Laut Förderrichtlinie des Bundes liegt die Förderhöchstgrenze für einen Bundestrainer bei 94.000 €/Jahr (Arbeitgeberbrutto), was ca. 76.000 €/Jahr (Arbeitnehmerbrutto) entspricht.

Für diesen Bundestrainer ergibt sich somit ein zuwendungsfähiger Vergütungsanteil zwischen rund 54.000 € und ca. 76.000 € pro Jahr. Dieser Anteil kann dann mit Begründung für einzelne Funktionsstellen durch zusätzliche Eigenmittel aufgestockt werden.

Zur Einstellung weiterer Trainer*innen sowie hinsichtlich des Gehalts und möglicher Sonderzahlungen durch Finanzierung aus dem ordentlichen Haushalt können die Arbeitgeber weitere zusätzliche Eigenmittel einsetzen. Die Arbeitgeber sollen in diesen Fällen die oben beschriebenen Rahmenbedingungen auch bei ausschließlich durch Eigenmittel finanzierten Stellen berücksichtigen.

Funktionszulagen

Trainer*innen erhalten eine monatliche funktionsabhängige Stellenzulage, wenn ihnen durch ihre Dienstanweisung zeitlich befristet (für die Dauer von mindestens drei Monaten bis maximal einem Jahr) Aufgaben einer höheren oder zusätzlichen Funktionsstelle zugewiesen werden. Die Höhe einer Funktionszulage kann in Abhängigkeit von der zu übernehmenden Funktion und der BQ bis zu 1000 Euro pro Monat betragen. Die Zulage ist ab der Übernahme der Funktion zu zahlen und unterliegt keiner Dynamisierung.

Zielvereinbarung, Leistungsprämie und Erfolgsprämie

Für jede*n Trainer*in wird verbindlich eine Zielvereinbarung geschlossen. Diese orientiert sich auf Bundesebene in der Regel am Olympiazzyklus und wird für maximal vier Jahre getroffen. Je nach Erfüllungsgrad der Etappenziele der Zielvereinbarung erhält das Trainerpersonal mindestens alle zwei Jahre eine Leistungsprämie (auf der Grundlage eines Bruttomonatsgehalts pro Jahr). Bestandteile der Zielvereinbarungen sind sportliche Entwicklungsziele, persönliche Entwicklungsziele (z.B. Fortbildung, Soft Skills), strukturelle Entwicklungen, die Übernahme zusätzlicher Aufgaben etc. Die Zielvereinbarung ist somit ein Instrument der gezielten Personalentwicklung.

Die Staffelung des Erfüllungsgrads der Zielvereinbarung erfolgt zweistufig. Für jede realisierte Stufe beträgt die Prämie ein halbes Bruttomonatsgehalt, so dass bei umfangreicher Erfüllung ein zusätzliches Bruttomonatsgehalt pro Jahr als Prämienzahlung möglich ist.

- ⇒ 61-80% Erfüllung: ½ Bruttomonatsgehalt pro Jahr
- ⇒ 81-100% Erfüllung: 1 Bruttomonatsgehalt pro Jahr

Die Ermittlung des Erfüllungsgrads und somit der Leistungsprämie ergibt sich zwingend aus dem Ergebnis einer systematischen, schriftlich zu fixierenden Bewertung (Beispiel für einen detaillierten Bewertungsbogen siehe Anlage 3).

Zusätzlich kann der Arbeitgeber eine Erfolgsprämie auf der Grundlage eines abgestimmten, verbandsspezifischen Prämienkonzepts zahlen.

Abfindungen

Für Abfindungen soll ein zusätzlicher Betrag im Rahmen der Bundeszuwendung für Leistungssportpersonal bereitgestellt werden, auf den per Antrag durch die Spitzenverbände zugegriffen werden kann. Der DOSB bewertet die Antragstellung sportfachlich.

Im Rahmen des steuer- und förderrechtlich Zulässigen wird den Verbänden zudem empfohlen, Rücklagen zu bilden.

Sozialleistungen

Die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen und die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge sind in bestimmten Fällen gesetzlich festgelegte, betriebliche Leistungen.

Geprüft werden sollen die Möglichkeit und der Nutzen der betrieblichen Altersvorsorge durch eine Rahmenvereinbarung mit dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) o.ä. Für die Altersvorsorge soll der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von vier Prozent leisten, der zuwendungsfähig ist.

Förderhöchstgrenzen

Zur Wahrung der internationalen Konkurrenzfähigkeit und zur nationalen Attraktivitätssteigerung des Trainer*innenberufs im Leistungssport wird eine Erhöhung der Förderhöchstgrenzen innerhalb der Förderrichtlinien des Bundes vorgeschlagen (s. Tabelle 5). Die bisherige Anzahl von vier Förderkategorien soll unverändert bleiben.

Tabelle 5: Vorschlag neuer Förderhöchstgrenzen im Trainer*innenbereich

Funktionsstellen		Förderhöchstgrenze
1	Chef-Bundestrainer*in	bis zu 125.000 €
2	Bundestrainer*in / Chef-Bundestrainer*in Nachwuchs	bis zu 110.000 €
3	Bundestrainer*in Nachwuchs / Bundesstützpunkt-Trainer*in	bis zu 95.000 €
4	Assistenzbundestrainer*in („Co-Trainer*in“) / Spezialtrainer*in / OSP-Trainer*in	bis zu 85.000 €

Option: Trainer*in als Leitende Angestellte

Die Anstellung von Trainer*innen als Leitende Angestellte (LA) kann in Ausnahmefällen eine Option für die absoluten Spitzentrainer*innen darstellen. Dies ermöglicht den Arbeitgebern die Ausschöpfung rechtlicher Rahmenbedingungen, da LA u.a. den regulären gesetzlichen Arbeitsschutzbedingungen nicht in vollem Umfang unterliegen.

Bei der Einstellung von Trainer*innen als LA ist es notwendig, dass dies vertraglich geregelt ist und der Realität entspricht. Arbeitgebern und Arbeitnehmern eröffnen sich hierdurch Chancen und Risiken. Etat- und Personalverantwortung von Bundestrainer*innen wird beispielsweise ein anderes Denken hinsichtlich des Gesamtsystems bei den Beteiligten auslösen. Andererseits hat der Vorstand (z.B. von Spitzenverbänden) dann kaum noch Einfluss auf die Trainer*innenentscheidungen. Trainer*innen als LA können jedoch nicht völlig autark agieren, sondern sind Aufsichtsgremien unterworfen. Trainer*innen als LA unterliegen darüber hinaus einem reduzierten Kündigungsschutz. Eine detaillierte Analyse der rechtlichen Situation ist der Anlage 4 zu entnehmen.

Entscheidend ist es, dass die Einstellung von Trainer*innen als LA nach Abstimmung zwischen Spitzenverband, DOSB und BMI zuwendungsfähig ist. Diese Option ist elementarer Bestandteil des vorgeschlagenen Vergütungsmodells und erweitert die Vergütungstabelle.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Arbeitszeit gibt es fünf relevante Zielstellungen:

1. Der Trainer*innenberuf soll für aktuell beschäftigte Trainer*innen attraktiv bleiben bzw. attraktiver werden und für die potenziellen Berufsanfänger*innen in der Zukunft attraktiv sein und auch so wahrgenommen werden.
2. Die berufliche Praxis von Trainer*innen soll von einem angemessenen und zielführenden Verhältnis von Belastung und Erholung geprägt sein, um die Leistungsfähigkeit und den Erhalt der Arbeitskraft der Trainer*innen über das gesamte Berufsleben hinweg kontinuierlich zu gewährleisten.
3. Es soll ein fairer Umgang mit Mehrarbeit erfolgen. Im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit soll Transparenz hergestellt werden.
4. Die Unterschiede zwischen den Funktions- und Verantwortungsbereichen der Trainer*innen sollen berücksichtigt werden.
5. Die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorgaben soll nachvollziehbar sein, insbesondere maximale Tages-/Wochen-/Halbjahres-Arbeitszeit sowie Erholungszeiten, Mindesturlaub und 15 freie Sonntage pro Jahr.

Das Modell zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Trainer*innenberufs sieht die folgenden vier Module vor, die bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen (z.B. als Textbausteine) Berücksichtigung finden sollen:

Modul 1: Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt grundsätzlich wöchentlich 40 Stunden. Die genaue zeitliche Lage der Arbeitsstunden richtet sich nach der abgestimmten und genehmigten, langfristigen Einsatzplanung (zeitlicher Umfang, Prognose und Ausgleich von Mehrarbeit, Einsatzorte, inhaltliche Aufgaben).

Auf Basis der langfristigen Einsatzplanung ist der*die Trainer*in für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben zuständig.

Durch die kontinuierliche Überprüfung der Einsatzplanung und Anpassung im Bedarfsfall stellt der Arbeitgeber die Einhaltung der vom Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen sicher.

Die Arbeitszeit kann begründet und anlassbezogen auf bis zu 48 Wochenstunden erhöht werden; dies ist schriftlich festzuhalten. Die Vergütung ist dann entsprechend anzupassen.

Die An- und Abreise zu einem auswärtigen Arbeitsort kann Arbeitszeit sein. Einzelheiten sollen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen vertraglich vereinbart werden.

Modul 2: Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung

Eine individuell zwischen Trainer*in und Führungskraft (i.d.R. Sportdirektor*innen) abgestimmte, langfristige Einsatzplanung ist verpflichtend. Durch die intensive Reflexion der Arbeitszeit werden Auswirkungen auf ein gesteigertes Bewusstsein für Zeiteinteilung, die tatsächliche Arbeitszeit und eine optimierte (Selbst-)Organisation erwartet. Für die Führungskraft entsteht durch das Monitoring der Arbeitszeit von Trainer*innen eine zusätzliche Aufgabe, die ggf. durch BSP-Leiter*innen bearbeitet werden kann, sowie ein besseres Verständnis und ein klareres Bild der jeweiligen Trainer*innentätigkeit.

An der Schnittstelle von Arbeitsschutz und Arbeitszeit zur Organisation und Führung von Arbeitnehmer*innen soll deshalb ein Prozess zur langfristigen Einsatzplanung, der von einer hauptamtlichen Führungskraft geleitet und begleitet werden soll, festgelegt werden.



Der Einsatzplanungszeitraum soll nur bei Trainer*innen mit hoher Verantwortung für die Zielstellung des Arbeitgebers länger als zwei Jahre betragen können.

Sollte auf Basis dieses Prozesses deutlich werden, dass die verfügbaren Personalkapazitäten nicht ausreichen, um die angestrebten Ziele bei gleichzeitiger Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu erreichen, sollen durch den Arbeitgeber Maßnahmen eingeleitet werden, die gewährleisten, dass die notwendigen Personalkapazitäten zur Verfügung gestellt werden können.

Durch Anwendung dieses Prozesses soll sowohl bei der Führungskraft als auch bei Trainer*innen das Verständnis für die Einhaltung der notwendigen und vorgegebenen Rahmenbedingungen im Spannungsfeld von Zielstellungen, gesetzlichen Vorgaben und persönlichen Ressourcen verbessert werden. Für die Arbeit- und Zuwendungsgeber wird auf Basis dieses Prozesses deutlicher, welche Ressourcen zur Zielerreichung tatsächlich notwendig sind.

Modul 3: Vertrauensarbeitszeit⁴

Vertrauensarbeit ist ein flexibles Modell der Arbeitsorganisation, bei dem mit Ausnahme der Überstunden keine Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber erfolgt. Vielmehr vertraut der Arbeitgeber darauf, dass die Mitarbeiter*innen ihre Arbeitsverpflichtung im Rahmen der vorgegebenen Gesamtarbeitszeit auch ohne Zeitkontrollen erfüllen. Durch Zielvereinbarungen soll festgelegt werden, welches Arbeitsergebnis erreicht werden soll. Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit steht der Führung eines Arbeitszeitkontos nicht entgegen. Sie schließt auch eine Abgeltung eines durch Mehrarbeit entstandenen Guthabens nicht aus. Auch bei Vertrauensarbeit ist der Arbeitgeber nach § 16 Absatz 2 ArbZG verpflichtet, die werktäglich über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung zwei Jahre aufzubewahren. Die Dokumentation der Überstunden kann auf den Arbeitnehmer delegiert werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Modell der Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. Für Berufseinsteiger*innen und nachgeordnete Funktionsstellen (Funktionsstellen 3 und 4 der Tabelle 2) wird das Modell der Vertrauensarbeitszeit nicht empfohlen.

Modul 4: Altersteilzeitregelung, Versetzungsmöglichkeiten

Bei entsprechenden Rückstellungsmöglichkeiten zur Finanzierung (u. a. der Zuwendungsfähigkeit von passiven Arbeitszeiten durch Bundesmittel) können Altersteilzeitregelungen auf Grundlage bestehender Gesetzgebung, Regelungen zum vorgezogenen Ruhestand und zur Versetzung vereinbart werden.

Dem Arbeitgeber ist es vorbehalten, den*die Trainer*in während des Beschäftigungsverhältnisses auch mit anderen Tätigkeiten zu betrauen, die seinen*ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen. Dieses Recht besteht auch nach einer lange Zeit unveränderten Tätigkeit. Der Zeitpunkt einer möglichen Änderung der Tätigkeit soll sich am Olympiazzyklus orientieren.

⁴ Aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18), das weitgehende Pflichten des Arbeitgebers zur kompletten Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit vorsieht, sind im Bereich der Vertrauensarbeitszeit nach der Umsetzung des EuGH-Urteils in nationales Recht voraussichtlich Anpassungen erforderlich.

Vertragslaufzeit und Befristungspraxis

Die Rechtslage hat sich bezüglich der Befristungen in den vergangenen Jahren nicht geändert. Befristungen sind weiterhin nur in engen Grenzen möglich. So werden u.a. die Jährlichkeit eines Haushalts oder ein Olympiazzyklus nach wie vor nicht als Befristungsgrund anerkannt. Lediglich die Besonderheit der Arbeitsleistung von Trainer*innen könnte zu einer Veränderung führen. Diese müsste jedoch zuvor arbeitsgerichtlich festgestellt werden, was bisher nicht der Fall ist. Hierzu müsste der Klageweg durch die Instanzen besritten werden oder eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Vorhaben der Bundesregierung laut Koalitionsvereinbarung 2018).

Die Empfehlung lautet daher, grundsätzlich nach maximal zweijähriger sachgrundloser Befristung unbefristet zu beschäftigen.

Hieraus leitet sich die Verantwortung der Arbeitgeber ab, sich um die Personalentwicklung von Trainer*innen zu bemühen, um deren Arbeitskraft lange und zielgerichtet einsetzen zu können und Kündigungen zu vermeiden.

Nichtsdestotrotz wird es weiterhin zu Kündigungen kommen. Da sich das „Wie“ einer Kündigung auf das bestehende Gesamtsystem eines Verbandes auswirkt, müssen schnelle, faire und saubere Trennungen realisiert werden können. Aus einer Kündigung, für die in Abstimmung mit den Zuwendungsgebern ggf. finanzielle Lösungen (z.B. Abfindungen) erarbeitet werden müssen, soll daher keine Belastung oder Schwächung für die Verbandsziele und das vorhandene Leistungssportpersonal entstehen.

Persönlichkeits- und Namensrechte

Arbeitgeber können bezüglich der Persönlichkeits- und Namensrechte der Trainer*innen im Rahmen des Anstellungsvertrages Regelungen zur Verwertung dieser Rechte aufnehmen.

Direktionsrecht

Das Direktionsrecht⁵ im Sinne der fachlichen Führung soll nach dem Grundprinzip ausgeübt werden, dass hauptberufliche Trainer*innen durch hauptberufliches Leistungssportpersonal geführt werden.

Das Direktionsrecht für alle Trainer*innenstellen, die mit öffentlichen Mitteln des Bundes (teil-)finanziert werden, obliegt daher dem*der Sportdirektor*in des Spitzenverbands oder einer hauptberuflichen Person, auf die das Direktionsrecht delegiert wird.

Das Direktionsrecht kann zwischen verschiedenen Personen aufgeteilt werden (z.B. könnte eine Unterscheidung zwischen inhaltlichen Vorgaben und administrativen Aufgaben erfolgen). Die Aufteilung soll schriftlich fixiert werden.

Das Ausüben der Richtlinienkompetenz des Spitzenverbands im Sinne der fachlichen Führung gegenüber den Landestrainer*innen wird daher in den regionalen Zielvereinbarungen festgelegt.

Fördervoraussetzung für die Verwendung öffentlicher Mittel des Bundes zur Finanzierung von Bundestrainer*innen soll die Festlegung des Direktionsrechts beim Sportdirektor bzw. bei der Sportdirektorin des jeweiligen Spitzenverbands sein. Auf der Landesebene sollen die Landessportbünde und -verbände die Richtlinienkompetenz der Spitzenverbände dadurch unterstützen, dass sie deren Umsetzung zur Fördervoraussetzung für die Landestrainer*innenstellen machen. In den Dienst-Anweisungen aller Trainer*innen soll eine entsprechende Festlegung der organisatorischen Einbindung mit übergeordneten und nachgeordneten Stellen erfolgen.

Beispiele der praktischen Umsetzung von Richtlinienkompetenz sind die Mitarbeit von Landestrainer*innen bei zentralen Maßnahmen der Bundeskader auf entsprechende Weisung, die Hospitation bei zentralen Maßnahmen der Bundeskader und die Teilnahme bei allen verbandsinternen, leistungssportrelevanten Weiterbildungsmaßnahmen.

⁵ Das Privatrecht kennt die Begriffe der Dienst- und Fachaufsicht nicht. Auch die Begriffe der fachlichen und dienstlichen Führung sind dem Arbeitsrecht fremd. Daher wird empfohlen, zukünftig konsequenterweise den Begriff des Direktionsrechts zu verwenden.

Das Direktionsrecht, auch als Weisungsrecht bezeichnet, konkretisiert den Ort, den Inhalt und die Zeit der Arbeitsleistung. Je allgemeiner die vom Arbeitnehmer zu leistenden Dienste im Arbeitsvertrag festgelegt sind, desto weiter geht die Befugnis des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer unterschiedliche Aufgaben im Wege des Direktionsrechts zuzuweisen.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nur die im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben zuweisen. Dies kann durch eine arbeitsvertragliche Tätigkeitsbeschreibung, aber auch durch Zielvereinbarungen geschehen. Weiterhin kann das Direktionsrecht (Weisungsrecht) auf einen anderen Träger delegiert werden. Dies kann durch eine Delegationsvereinbarung erfolgen, in der Umfang und Grenzen des Direktionsrechts festgelegt werden.

Sofern im Fall der Delegation die Weisung lediglich die arbeitsvertraglichen Pflichten konkretisiert, kann dies durch den*die per Delegation Beauftragte*n vorgenommen werden.

Sofern durch die Weisung allerdings das Arbeitsverhältnis verändert wird, ist dies unzulässig. Dies kann nur durch eine Änderungskündigung oder durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen.

Arbeitsplatz

Um Athlet*innen in die Weltspitze zu führen, benötigen Bundestrainer*innen gut ausgestattete Arbeitsplätze, die den aktuellen Anforderungen an Einrichtung und Technik gerecht werden. Die Spezifik der Trainer*innentätigkeit bringt es mit sich, dass es mehrere Arbeitsplätze geben kann. Dazu gehören Trainings- und Wettkampfstätten im In- und Ausland, ein Büroarbeitsplatz am Hauptarbeitsort/Stützpunkt und Mobiles Arbeiten, das die Verrichtung der Arbeit bezüglich Ort und Zeit flexibilisiert.⁶

Der Büroarbeitsplatz muss den Richtlinien zur Arbeitsplatzsicherheit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) sowie den gesetzlichen Bestimmungen und Anforderungen, u.a. zum Arbeits- und Datenschutz, entsprechen.

Die hierfür erforderlichen, sportartspezifischen Ausstattungsgegenstände müssen vom Arbeitgeber bereitgestellt und sollen im Rahmen der Zuwendung von Fördermitteln für Trainer*innenstellen auf Bundes- und Landesebene verbindlich berücksichtigt werden.

Bezüglich des Büroarbeitsplatzes sind zu berücksichtigen: Büroraum, Schreibtisch, Schreibtischstuhl, Schrank zur Aktenaufbewahrung, PC und/oder Laptop, Software, Drucker, Internetverbindung, Möglichkeit der Datenablage in einer sicheren Cloud und/oder externe Datenträger zur sicheren Datenablage, Mobiltelefon.

Ergänzungen der Ausstattungsmaterialien können sich aus der Aufgabenspezifik der Trainer*innentätigkeit ergeben.

⁶ Das Mobile Arbeiten baut auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf. Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Mitarbeiter*innen können von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen. Dank leistungsfähiger moderner Geräte kann die Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen verrichtet werden.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet auch bei Mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für den Arbeitgeber im Rahmen von Mobilem Arbeiten Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten.

Gleichzeitig sind die Beschäftigten gemäß § 15 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

Soweit Mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt wird, besteht der allgemeine Schutz der Beschäftigten über die gesetzliche Unfallversicherung. Der Schutz bezieht sich auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Im Hinblick auf Mobiles Arbeiten können sich hier besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben.

Zu den Arbeitsunfällen zählen auch so genannte Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (z.B. Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen).

Fort- und Weiterbildungsverpflichtung

Um mit den sich ständig verändernden Anforderungen an die Trainer*innentätigkeit Schritt halten zu können, ist eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung essentiell. Bildungsmaßnahmen sollen vor diesem Hintergrund in der Einsatzplanung von Trainer*innen und deren Führungskräften angemessen berücksichtigt werden.

Pro Olympiazzyklus sollen mind. zwei Trainer*innen-Fortbildungen unter Berücksichtigung der Belastungsverteilung verpflichtend zu absolvieren sein. Für Trainer*innentätigkeiten, die nicht am Olympiazzyklus ausgerichtet sind, gilt daher, dass im Regelfall alle zwei Jahre eine Fortbildung absolviert werden soll.

Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen und Selbstreflexion, von Zeit- und Organisationsmanagement, von Beratungskompetenzen sowie von Vernetzung und Austausch (formeller und informeller Art) untereinander soll bei der Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen beachtet werden. Die Fort- und Weiterbildungsteilnahme soll arbeitsvertraglich festgehalten, trainerseitig nachgewiesen und arbeitgeberseitig kontrolliert werden.

Umsetzung

Um die angestrebten Verbesserungen für Trainer*innen erreichen zu können, bedürfen die Handlungsempfehlungen der verbindlichen Umsetzung. Die an der Anstellung, Entwicklung und Finanzierung von Trainer*innen beteiligten Akteur*innen sollen sich hierzu verbindliche Regeln geben und festschreiben (bspw. in Beschlüssen, Ordnungen, Personalkonzepten o.ä.). Darüber hinaus können Arbeitgeber durch Vorgaben und Richtlinien z.B. des DOSB, des BMI und des Bundesverwaltungsamts (BVA) zur Umsetzung angehalten werden.

Bei den Spitzenverbänden als hauptsächlichen Arbeitgebern von Trainer*innen mit mindestens anteiliger Bundesförderung soll es den höchsten Verbindlichkeitsgrad für die zukünftige Gestaltung von deren Arbeitsverhältnissen geben. Die oben genannten Dokumente der Spitzenverbände sollen daher die Verantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Handlungsempfehlungen umfassen. Die Handlungsempfehlungen sind dabei als Mindeststandards zu verstehen, die unter Berücksichtigung der eigenen Organisationsspezifika umgesetzt werden sollen. Eine Verringerung bereits bestehender, höherer Standards und besserer Rahmenbedingungen durch die Arbeitgeber und/oder die Zuwendungsgeber darf mit der Konzeptumsetzung nicht einhergehen.

Spitzenverbände sollen darüber hinaus ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeber gerecht werden und dadurch auf ihre Untergliederungen einwirken.

Für Landessportbünde/-verbände und Olympiastützpunkte als Arbeitgeber sollen die Handlungsempfehlungen und vorgeschlagenen Maßnahmen gelten, soweit sie durch sie analog zu den Spitzenverbänden umsetzbar sind, und ebenfalls Eingang in Ordnungen, Beschlüsse etc. finden.

Ein Großteil der Handlungsempfehlungen ist durch die Arbeitgeber direkt umsetzbar. Für weitere Handlungsempfehlungen müssen u.a. durch die Politik, das BMI und das BVA zunächst die finanziellen und formalen Voraussetzungen geschaffen werden.

Zu unterscheiden sind bestehende und Neuverträge. Während Neuverträge umfassend nach diesen Vorgaben ausgearbeitet werden sollen (im Sommersport spätestens ab dem 01.01.2021, im Wintersport spätestens ab dem 01.01.2023, freiwillig ab sofort), sollen bestehende Verträge auf Anpassungsmöglichkeiten überprüft und mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitssituation des Trainers oder der Trainerin verändert werden.

Die neue Förderrichtlinie des Bundes zur „Förderung von Bundessportfachverbänden“ sollte aus Sicht des Sports zukünftig das Einhalten von Gehaltsuntergrenzen, die Nennung der Anzahl der beantragten bundesgeförderten Trainer*innenstellen zur Vermeidung der Aufteilung von Fördermitteln auf weitere Trainer*innenstellen sowie die Meldung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse zur Zuwendungsvoraussetzung machen.

Schlussendlich besteht die Möglichkeit, dass die PotAS-Kommission ihre Attributliste im Sinne der Handlungsempfehlungen dieses Konzepts weiterentwickelt.

Literaturverzeichnis

Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung – Gemeinsames Konzept des Bundesministeriums des Innern und des Deutschen Olympischen Sportbundes unter Mitwirkung der Sportministerkonferenz.

https://cdn.dosb.de/user_upload/Leistungssport/Dokumente/Konzept_Neustrukturierung_des_Leistungssport_und_der_Spitzensportfoerderung.pdf

Professionalisierung des Leistungssportpersonals der olympischen Spitzenverbände – Konzeption des Deutschen Olympischen Sportbundes.

https://cdn.dosb.de/user_upload/Leistungssport/Dokumente/Prof__Leistungssportpersonal.pdf

Telearbeit und Mobiles Arbeiten – Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen. Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags.

<https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>.

Wüterich C./Breucker, M.: *Das Arbeitsrecht im Sport*. Boorberg-Verlag, 2006.

Anlagen

Anlage 1: Mitwirkende an der Erstellung der Konzeption

Im Kapitel „Optimierung der Trainersituation“ des gemeinsamen Konzepts des Bundesministeriums des Innern und des Deutschen Olympischen Sportbundes unter Mitwirkung der Sportministerkonferenz zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung 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.“*

Auf dieser Grundlage hat der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) die AG „Mustervertrag“ unter der Leitung von Vorstand Leistungssport Dirk Schimmelpfennig eingesetzt. Mitwirkende waren:

- 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 Olympiastützpunkte)
- Christian Witusch (DOSB)
- Gert Zender (Verband Deutscher Tischtennistrainer)
- Herwig v. Zwehl (BMI)

Die AG „Mustervertrag“ hat zum Abschluss einer einjährigen Arbeitsphase ihre Ergebnisse vorgelegt. In einem Eckpunktepapier hat die Mitgliederversammlung des DOSB am 1. Dezember 2018 die Zielrichtung dieser Ergebnisse bestätigt und eine tiefgehende Ausarbeitung befürwortet.

Vor diesem Hintergrund wurde die AG „Trainerkonzept“ mit folgenden Mitwirkenden eingesetzt:

- Jörg Brokamp (Bundesgeschäftsführer des Deutschen Schützenbunds)
- Rainer Ehrlich (ARGE Judo BW als Vertreter der Landesportbünde und -verbände)
- Markus Finck (Trainerakademie Köln des DOSB)
- Eugen Gerber (DOSB)
- Holger Hasse (Berufsverband der Trainer/innen im Deutschen Sport)
- Heino Knuf (Deutscher Hockey-Bund als Vertreter der Spitzenverbände)
- Hermann Latz (DOSB)
- Dirk Schimmelpfennig (DOSB)
- Dr. Matthias Schmoll (BMI)
- Daniel Strigel (OSP Metropolregion Rhein-Neckar als Vertreter der Olympiastützpunkte)
- Christian Witusch (DOSB)
- Gert Zender (Verband Deutscher Tischtennistrainer)
- Jörg Ziegler (ehem. Generalsekretär des Deutschen Volleyball-Verbands)

Anlage 2: Checkliste Einstellungsvoraussetzungen

Im Rahmen der Einstellung von hauptamtlichem Trainerpersonal (mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung) wird dem DOSB vor Vertragsabschluss vom Arbeitgeber das folgende Formblatt zur Prüfung der Voraussetzungen der Einstellung vorgelegt:

Formblatt zur Prüfung der Voraussetzungen der Einstellung	
<u>Allgemeines</u>	
Name:	_____
Geburtsdatum:	_____
Arbeitgeber:	_____
Vertragsbeginn:	_____
<u>Einstufungskriterien</u>	
Berufsqualifikation (BQ)	

Funktion, Aufgabenbereich, Einsatzgebiet, weitere Nachweise und Bedingungen:	

Erfahrung, Vordienstzeiten:	

<u>Einstufung</u>	
Entgeltgruppe:	_____
Erfahrungsstufe:	_____
<u>Finanzierung</u>	
Arbeitgeber:	_____ €
Zuschuss _____:	_____ €
Zuschuss _____:	_____ €
GESAMTSUMME	_____ €
<u>Folgende Unterlagen liegen dem Arbeitgeber vor</u>	
<input type="checkbox"/> Lebenslauf	
<input type="checkbox"/> Ehren- und Verpflichtungserklärung (Anti-Doping sowie Prävention sexualisierter Gewalt)	
<input type="checkbox"/> Erhalt bzw. Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis	
<input type="checkbox"/> Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis (bei ausländischen Trainer*innen)	
_____	_____
Ort, Datum	Spitzenverband

Anlage 3: Bewertungsbogen für Leistungsprämien und Richtlinien für die Bewertung

1. Allgemeine Informationen	
Name:	Vorname:
Fachverband:	Tätigkeit:
Auswertung durch: (Name/Funktion)	Für das Jahr:

2. Erfüllung der Zielvereinbarung			
Kurzbeschreibung:	Grad der Erfüllung	Punkte	max. Pkt.
1. a) aktuelle Ziele			
Begründung:			6
1. b) mittelfristige Ziele			
Begründung:			3
1. c) langfristige Ziele			
Begründung:			1

3. Aufgabenerfüllung		Punkte	max. Pkt.
a*) Persönlicher Anteil an Aufbau bzw. Sicherung einer nachhaltig angelegten breiten Leistungsspitze in Deutschland im internationalen Vergleich			
kurze Begründung:			5
b*) Erfolgreiche Mitarbeit bei der Koordinierung und Lösung von Struktur- und Schulungsaufgaben auf Bundesebene			
kurze Begründung:			4
c) Überdurchschnittlicher Einsatz im Hinblick auf die Betreuung von Athlet*innen (inkl. Trainingsintensität/zeitlicher Einsatz) sowie auf die Vielfalt des Ausbildungsangebots			
kurze Begründung:			5
d) Aktualisierung des Fachwissens und Anpassung an sich ändernde Voraussetzungen			
kurze Begründung:			2
e) Abstimmung und Beratung mit den Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten			
kurze Begründung:			5
f*) Kontinuierliche Mitarbeit bei Kongressen und Fortbildungen			
kurze Begründung:			2
g*) Besondere nationale/internationale Geltung als Bundestrainer*in durch eine richtungsweisende Trainer*innen- und/oder Referent*innentätigkeit			
kurze Begründung:			2
h) Fachspezifische Veröffentlichungen			
kurze Begründung:			1
i) Zusätzlich erbrachte Leistungen			
(Kurze Beschreibung der zusätzlich bewerteten Leistungen)			5

* Die individuellen abgestimmten Zielvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind jährlich fortzuschreiben und müssen den aktuellen Situationen angepasst werden. Der Grad der Erfüllung bildet die Grundlage für die Bewertung.

4. Arbeitsprozessbezogene Persönlichkeitsmerkmale		Punkte	max. Pkt.
a) Initiative			
In welchem Ausmaß greift der*die Trainer*in Aufgaben seines*ihres Zuständigkeitsbereichs aus eigenem Antrieb auf? Erweitert er*sie seinen*ihren Auftrag von sich aus, wenn es im Rahmen der Zielsetzung sinnvoll erscheint?			
kurze Begründung:			4
b) Zuverlässigkeit			
Wie sorgfältig, umsichtig und genau erledigt der*die Trainer*in seine*ihre Aufgaben, wie termingerecht arbeitet er*sie?			
kurze Begründung:			4
c) Zweckmäßigkeit			
Wie effektiv und rationell der*die Trainer*in seine*ihre Aufgaben? Inwieweit macht er*sie sich Möglichkeiten der Arbeitsvereinfachung nutzbar? Wie setzt er*sie die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse (Wissen und Erfahrung) ein?			
kurze Begründung:			2
d) Einsatzbereitschaft			
Setzt er*sie sich konsequent dafür ein, Aufgaben zum Abschluss zu bringen, auch wenn dies mit Schwierigkeiten verbunden ist und/oder die Bemühungen nicht sofort zum Erfolg führen?			
kurze Begründung:			4
e*) Kommunikationsfähigkeit			
Wie geschickt und erfolgreich kann der*die Trainer*in aufgabenbezogene Kontakte herstellen und pflegen, z.B. zu DOSB, OSP, Landesverbänden, Athlet*innen, Schulen u.ä.?			
kurze Begründung:			3
f) Kooperationsfähigkeit			
Wie arbeitet der der*die Trainer*in mit anderen zusammen? Wie gibt er*sie Informationen und Erfahrungen weiter? In welchem Maß trägt er*sie durch kollegiales Verhalten im Team zur Aufgabenerfüllung bei?			
kurze Begründung:			3
g) Ideenfindung			
In welchem Maß trägt der*die Trainer*in mit eigenen Ideen zu Problemlösungen bei?			
kurze Begründung:			2
h) Selbstständigkeit			
Wie selbstständig arbeitet der*die Trainer*in? Handelt er*sie im Rahmen seiner*ihrer Befugnisse eigenständig bzw. inwieweit bedarf er*sie der Hilfe und Unterstützung anderer? Wie gelingt es ihm*ih, sich auf veränderte Verfahren oder aufgabenbezogene Situationen um- bzw. einzustellen?			
kurze Begründung:			4
i) Überzeugungsfähigkeit			
Gelingt es ihm*ih, aufgabenbezogenen Konzepte, Maßnahmen und Inhalte darzustellen und deren Umsetzung zu gewährleisten?			
kurze Begründung:			4
j*) Motivierung und Einsatz von Mitarbeiter*innen			
In welchem Maße motiviert der*die zu beurteilende Trainer*in zur Leistung und bringt sie zur Entfaltung? Wie werden Interesse, Initiative und Aktivität für gemeinsame Aufgaben und Ziele geweckt und aufrechterhalten? Wie ausgeprägt sind Fähigkeiten und Bereitschaft, Trainer*innen Aufgaben und Verantwortung sowie die erforderlichen Befugnisse zu übertragen? Wie wird die Durchführung der Aufgaben koordiniert und die Aufgabenerfüllung überwacht?			
kurze Begründung:			5

* je nach Aufgabenbereich werden die in der Beurteilung zu berücksichtigenden Kriterien festgelegt

5. Ergänzende Bemerkungen

Fachverband:

Trainer*in:

Ich bin mit der Bewertung zu Punkt.....nicht einverstanden. Begründung/ Stellungnahme (falls gewünscht):

Vereinbarung zur Klärung offener Punkte:

(z.B. Einbeziehen einer dritten Partei)

Bitte Bewertungsbogen weiterleiten an (z.B. Präsidium):

.....

.....

.....

Datum, Unterschrift Sportdirektor*in / Chef-Bundestrainer*in

.....

Datum / Unterschrift Trainer*in

Punkte	Auswertung	Punkte
2. Zielvereinbarung	(max. 10 P.)	
3. Aufgabenerfüllung	(max. 31 P.)	
4. Persönlichkeitsmerkmale	(max. 35 P.)	
Gesamt:		0 76
Der zu Bewertende kann max. folgende Punktzahl erreichen (beachte *):		
100 % =		
81-100 % (Erfüllung)		100 % Leistungsprämie
61-80 %		50 % Leistungsprämie
Erreichte Punktzahl:		= %
Für das Jahr _____ wird eine Leistungsprämie in Höhe von _____ € vorgeschlagen.		

Datum, Unterschrift Sportdirektor*in / Chef-Bundestrainer*in

Richtlinien für den Bewertungsbogen für Leistungsprämien

Erfüllung der Zielvereinbarung

Zu 1a) aktuelle Ziele

- Etappen zur mittel- und langfristigen Zielsetzung
- Erfolge
- Strukturänderungen
- Vorjahresvergleiche

Zu 1b) mittelfristige Ziele

- Etappen zur langfristigen Zielsetzung
- Umsetzung von Strukturänderungen
- Controlling

Zu 1 c) langfristige Zielvereinbarung

- Controlling

Bewertet wird der Grad der Erfüllung (Kontinuität).

Arbeitserfüllung

Erläuterung zu Spalte 1

mit * = Diese Kriterien sind je nach Aufgabenbereich und Funktion in der Beurteilung zu berücksichtigen oder zu streichen

ohne * = Diese Kriterien sind bei der Bewertung aller Mitarbeiter zu berücksichtigen
Hieraus ergibt sich, dass die max. zu erreichende Punktzahl (= 100 % Leistungserfüllung) entsprechend der stellenabhängig ausgewählten Kriterien unterschiedlich ausfallen kann.

Zu 2 a/2 b Trifft für Trainer*innen zu, die mit bundesweiten Aufgaben befasst und an strukturellen Aufgaben maßgeblich beteiligt sind

Zu 2 d Engagement zur Fort- und Weiterbildung sollte über den Mindestanforderungen für Leistungssportpersonal liegen

Zu 2 e Intensiver (auch schriftlicher) Informationsfluss zur Verbands-, Geschäftsführung und zu Mitarbeiter*innen

Zu 2 f Ziel ist eine bundeseinheitliche Ausbildungsstruktur in Einklang mit dem Konzept des Spitzenverbandes

Zu 2 g Anerkannte*r Referent*in bei nationalen und internationalen Maßnahmen bzw. Einsatz als Bundestrainer*in für nationale und internationale Maßnahmen des Spitzenverbandes, europäischen Verbandes oder Weltverbandes

Zu 2 h Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Rahmentrainingsplänen oder Veröffentlichungen in Fachorganen

Zu 2 i Zusätzliche Leistungen z. B.

- Individualtraining mit Spitzenathlet*innen
- Gremienarbeit
- Ehrenamtliches Engagement
- usw.

Verfahrensweise

1. Der*die Verantwortliche des Verbandes muss mit den zu bewertenden Bundestrainer*innen eine Zielvereinbarung abschließen (Zielvereinbarung 2020 für die Bewertung 2021 usw.).
2. Der*die Verantwortliche des Verbandes legt fest, welche Kriterien für den*die jeweilige*n Bundestrainer*in zutreffen (Kriterien mit *) und füllt den Bewertungsbogen aus.
3. Anschließend erhält der*die Bundestrainer*in die Möglichkeit, sich zu der Bewertung zu äußern. Er*sie nimmt die Bewertung per Unterschrift zur Kenntnis.
4. Der Bewertungsbogen wird ggf. an das Präsidium gesandt.
5. Je nach Anzahl der erreichten Punkte (in Prozent) wird die Auszahlung der Leistungsprämie veranlasst.

Zielvereinbarung

Die Inhalte einer Zielvereinbarung können variieren und sind von den Aufgabenbereichen und den Qualifikationen der Trainer*innen sowie den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Sportart abhängig. Die Zielvereinbarung ist individuell zu gestalten und wird jährlich fortgeschrieben.

Je nach Aufgabe und Einsatz enthalten die Vereinbarungen u. a. Aussagen zur:

- Konkreten sportlichen Zielsetzung
 - Ergebnissicherung
 - Athlet*innenbezogene Karriereplanung/-prognose
 - Medaillengewinne
 - Erlangen festgelegter Kaderanteile
- Strukturellen Zielsetzung
 - Effektivierung der Verbandsstrukturen
 - Optimierung der Arbeitsabläufe
 - Stärkung des Verbandes / der Stellung der Sportart
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Außen-/Interessenvertretung
- Aufgabenerfüllung
 - Umsetzungsstrategien
 - Maßnahmen
- Ausbildungsqualität
 - Sportfachliche und ethische Grundsätze
 - Fort- und Weiterbildung / Qualifizierung

Die Zielsetzung ist in kurz-, mittel- und langfristige Ziele und deren „Etappenziele“ zu unterteilen (kurzfristig = 1 Jahr / mittelfristig = 2 bis 4 Jahre / langfristig = 4 bis 8 Jahre).

Anlage 4: Rechtliche Einschätzung von Trainer*innen als leitende Angestellte

1. Ergebnis

Es spricht rechtlich nichts dagegen, im Arbeitsvertrag zu regeln, dass Trainer*innen die Funktion leitende*r Angestellte*r wahrnehmen können. Darauf zu achten ist, dass die arbeitsvertragliche Regelung nicht nur deklaratorischen Charakter hat, sondern auch tatsächlich „gelebt“ wird.

2. Zum Rechtsbegriff Leitende*r Angestellte*r

Leitende*r Angestellte*r ist ein Rechtsbegriff aus dem deutschen Arbeitsrecht. Eine einheitliche gesetzliche Definition des*der leitenden Angestellten gibt es nicht. Der Begriff findet lediglich Erwähnung in verschiedenen Gesetzen, wie dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 5 III BetrVG), dem Mitbestimmungsgesetz (§ 15 MitBestG), dem Arbeitszeitgesetz (§ 18 ArbZG) sowie dem Kündigungsschutzgesetz (§ 14 KSchG). In der Literatur beschäftigen sich Wüterich/Breucker (Das Arbeitsrecht im Sport, Seite 113 ff) mit dem Thema der Trainer*innen als leitende Angestellte.

Leitende Angestellte im betriebsverfassungsrechtlichen und kündigungsschutzrechtlichen Sinne werden nicht identisch definiert. Die Definition des KSchG ist enger. Während diese zwingend die Befugnis zur Entlassung und/oder Einstellung voraussetzt, ist nach dem BetrVG bereits leitende*r Angestellte*r, wer Aufgaben wahrnimmt, die aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen einen maßgeblichen Einfluss haben.

Unerheblich ist, ob ein Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ausdrücklich als „leitende*r Angestellte*r“ bezeichnet wird. Entscheidend ist allein, welche Aufgaben er*sie nach dem Arbeitsvertrag tatsächlich wahrnimmt. Ein wesentliches Merkmal ist der Entscheidungsspielraum. Auf eine bestimmte Leitungsebene oder Gehaltsgrenze kommt es nicht an. Die Höhe der Vergütung des*der leitenden Angestellten unterscheidet sich jedoch in der Regel von den Vergütungen der „normalen“ Angestellten. Die besonderen Aufgabenbefugnisse leitender Angestellter rechtfertigen in der Praxis auch eine entsprechend höhere Vergütung.

3. Trainer*innen als leitende Angestellte

Für Trainer*innen, die Aufgaben als leitende Angestellte wahrnehmen sollen, sind nach § 5 BetrVG zwei alternative Fallkonstellationen denkbar.

a. *Selbstständige Einstellung und Entlassung von Angestellten nach § 5 III Nr. 1 BetrVG*

Nach § 5 III Nr. 1 BetrVG ist ein*e leitende*r Angestellte*r jemand, der*die „nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist.“

Zur selbständigen Einstellung und Entlassung sind nur solche Arbeitnehmer*innen i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG berechtigt, deren entsprechende Befugnis nicht nur im Innenverhältnis, sondern auch im Außenverhältnis besteht. Von einer Berechtigung zur selbständigen Einstellung kann nicht die Rede sein, wenn sie sich auf die Befugnis beschränkt, intern Vorschläge zu unterbreiten. Die Personalkompetenz muss auch einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausmachen und darf nicht „nur auf dem Papier“ stehen. Sie muss tatsächlich ausgeübt werden (BAG, Urteil v. 14.04.2011, 2 AZR 167/10). An dieser Voraussetzung scheitert es dann, wenn Einstellungen und/oder Entlassungen in der Praxis der Personalabteilung obliegen.

b. *Wahrnehmung von Aufgaben, die eine besondere Bedeutung haben gem. § 5 III Nr. 3 BetrVG*

Nach § 5 III Nr. 3 BetrVG ist der*diejenige leitende*r Angestellte*r, „der regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von

Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.“

Es spricht vieles dafür, die zweite Alternative näher in Betracht zu ziehen.

4. Rechtsfolgen für Trainer*innen als leitende Angestellte

Aufgrund ihrer großen Nähe zum Arbeitgeber, dessen Verband oder Verein in besonderer Weise zu steuern und zu repräsentieren, treffen leitende Angestellte strengere Verhaltenspflichten als andere Arbeitnehmer*innen.

a. *Betriebsverfassungsrechtlich*

Leitende Angestellte nehmen unternehmerische Teilaufgaben wahr, die zwangsläufig in einem mehr oder weniger ausgeprägten, unmittelbareren oder mittelbareren Gegnerbezug zu der Gruppe der übrigen Arbeitnehmer stehen (BAG v. 29.1.1980 1 ABR 45/79). Daher ist das Betriebsverfassungsgesetz für leitende Angestellte grundsätzlich nicht anzuwenden (Ausnahmen §§ 5 Abs. 3 u. 4, 105, 106 Abs. 1 S. 2, 108 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

b. *Arbeitszeit*

Gemäß § 18 (1) ArbZG gilt das Arbeitszeitgesetz nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Arbeitnehmer dürfen gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aus Gründen des sozialen und gesundheitlichen Schutzes im Allgemeinen nicht länger als acht Stunden pro Werktag (Montag bis Samstag) beschäftigt werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden pro Tag ist nur zulässig, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit in einem gesetzlich festgelegten Ausgleichszeitraum acht Stunden täglich nicht übersteigt. Darüber hinaus gelten zugunsten von Arbeitnehmern weitere gesetzliche Beschränkungen bezüglich ihrer zeitlichen Verfügbarkeit für den Arbeitgeber, insbesondere was Nachtarbeit und Ruhezeiten betrifft.

Leitende Angestellte sind von diesen Schutzvorschriften ausgenommen. § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG sieht nämlich vor, dass das ArbZG auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVG sowie auf Chefärzte nicht anzuwenden ist.

Dennoch stellt sich die Frage nach der Vergütung von Mehrarbeit. Selbst wenn man davon ausgehen kann, dass leitende Angestellte regelmäßig eine höhere Vergütung erhalten, die einer erhöhten Arbeitsleistung Rechnung tragen soll, sollte eine pauschale Abgeltung von Überstunden im Vertrag auf eine bestimmte Stundenzahl begrenzt werden. Wird im Vertrag eine unbegrenzte Anzahl von Überstunden pauschal durch die Vergütung abgegolten, besteht die Gefahr, dass die Klausel im Streitfall unwirksam ist und dann alle Überstunden vergütet werden müssen.

c. *Kündigungsschutz*

Das Kündigungsschutzgesetz ist auch für leitende Angestellte anwendbar. Der allgemeine Kündigungsschutz leitender Angestellter ist jedoch zum Teil beschränkt.

Der Arbeitgeber kann beispielsweise im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung erzwingen. Bei leitenden Angestellten kann er die Auflösung des Vertrages im Gegensatz zu sonstigen Angestellten jederzeit ohne Angabe von Gründen gegen Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung (§ 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG) beantragen. Vereinfacht gesagt bedeutet dies, dass sich der Arbeitgeber regelmäßig durch Zahlung einer Abfindung von leitenden Angestellten ohne Begründung trennen kann. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die gängige Spruchpraxis der Gerichte bei leitenden Angestellten regelmäßig eine Abfindung in Höhe von ca. einem Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr als angemessen erachtet hat. Dies kann den Auflösungsantrag seitens des Arbeitgebers ausgesprochen unattraktiv machen.

Im Rahmen der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung ist zu erwähnen, dass das Bundesarbeitsgericht bei der fristlosen Kündigung eines*iner leitenden Angestellten geringere Anforderungen an den erforderlichen wichtigen Grund stellt. Denn im Hinblick auf dessen besondere Vertrauensstellung sei er zu besonderer Vertragstreue verpflichtet. Dementsprechend seien bereits geringere Arbeitsvertragsverletzungen geeignet, einen wichtigen Grund darzustellen. Insbesondere ist eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen leichter durchzusetzen als bei einem sonstigen Angestellten. Dies hat seinen Grund darin, dass leitende Angestellte aufgrund ihrer exponierten Stellung im Unternehmen deutlich höhere Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber einzuhalten haben. So können Verfehlungen im „privaten“ Leben, die bei normalen Arbeitnehmer*innen keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis hätten, wie zum Beispiel alkoholbedingtes Fehlverhalten, Straßenverkehrsdelikte oder kleinere Eigentumsdelikte bei leitenden Angestellten eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen oder eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn Fehlverhalten dieser Art aufgrund der herausgehobenen Position des*der leitenden Angestellten das Ansehen des Arbeitgebers schädigen würde.

5. Fazit

Es spricht rechtlich nichts dagegen, Arbeitsverhältnisse mit Trainer*innen so zu gestalten, dass sie als leitende Angestellte zu betrachten sind.

Es sollte darauf geachtet werden, dass sich die Aufgaben und die Verantwortung von Aufgaben anderer Angestellter abgrenzen. Zudem sollte eine der Voraussetzungen der beiden Fallgruppen in § 5 III BetrVG sich im Vertrag wiederfinden und auch tatsächlich angewendet werden.

Die Vertragspartner sollten sich im Vorhinein gut überlegen, ob sie die Rechtsfolgen bei einem derartigen Vertragsverhältnis in „Kauf nehmen“ wollen. Dabei sollten nicht nur die Vorteile gesehen werden. Seitens der Angestellten wird häufig übersehen, dass mit der Übertragung der Position eines leitenden Angestellten zwar ein Gewinn an Verantwortung, jedoch auch ein Verlust an arbeitsrechtlichem Schutz verbunden ist. Gleichzeitig verkennen Arbeitgeber regelmäßig, dass die Übertragung einer leitenden Position noch lange nicht mit einer Position als leitende*r Angestellte*r im rechtlichen Sinne verbunden ist.