



# **VERBESSERUNG DER ARBEITSVERTRAGLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR TRAINER/INNEN**

Arbeitsergebnisse der AG „Mustervertrag“ im  
Zuge der Leistungssportreform

Stand: 19. September 2018

## Inhaltsverzeichnis

Grundlagen .....	3
Verbindliche Umsetzung.....	5
Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Arbeitsverträgen.....	6
Flexible Vergütung .....	6
Berufsqualifikation .....	7
Funktionsstellen im Trainerbereich .....	8
Entgeltgruppen .....	8
Erfahrungsstufen .....	9
Vergütungstabelle .....	10
Funktionszulagen .....	11
Leistungsprämie .....	11
Sozialleistungen .....	11
Gehaltskorridore .....	11
Option: Trainer als Leitende Angestellte .....	12
Eigenmittel.....	12
Abfindungen .....	12
Arbeitsschutz und Arbeitszeit .....	13
Modul 1: Arbeitszeit.....	13
Modul 2: Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung.....	14
Modul 3: Altersteilzeit-Regelung .....	15
Modul 4: Vorgezogener Ruhestand .....	15
Modul 5: Versetzungsmöglichkeit .....	15
Binnendifferenzierung .....	15
Vertragslaufzeit und Befristungspraxis .....	16
Direktionsrecht .....	16
Arbeitsplatz .....	18
Fort- und Weiterbildungsverpflichtung .....	18
Kurzübersicht resultierender Arbeitsaufträge .....	19
Weiteres Verfahren.....	20
Anlagen.....	21

## Grundlagen

Die Klagen der Trainerschaft über ihre Arbeitsbedingungen und die Klagen der Anstellungsträger über die Schwierigkeit, geeignetes Trainerpersonal zu finden, sind seit langem zu hören und werden lauter. Die dahinter liegenden, drängenden Fragen und Probleme wurden bisher jedoch nicht ausreichend ausgeräumt. Um sie beantworten und auflösen zu können, wird die Anstrengung und Mitwirkung aller beteiligten Akteure<sup>1</sup> benötigt. Dazu zählt auch eine Veränderung der eigenen Haltung und von etablierten Verhaltensweisen auf Seiten der Anstellungsträger und der Zuwendungsgeber sowie auf Seiten der Trainer, um letztlich die Verhältnisse zu ändern.

Die dringend benötigten positiven Veränderungen der Arbeitssituation von Berufstrainern sollen den Beruf insgesamt attraktiver machen und mehr Menschen zum Einstieg in die Trainerlaufbahn motivieren. Dadurch soll sich langfristig eine breitere Basis an Berufstrainern entwickeln aus der heraus sich die Bundes- und auch Landestrainerstellen mit hoch qualifizierten und motivierten Personen besetzen lassen.

Der zeitgemäßen Entwicklung der arbeitsrechtlichen und vertraglichen Seiten des Trainerberufs widmete sich die Arbeitsgruppe (AG) „Mustervertrag“. Der spezifische Auftrag der AG leitete sich aus dem gemeinsamen Konzept des Bundesministeriums des Innern und des Deutschen Olympischen Sportbundes unter Mitwirkung der Sportministerkonferenz zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung ab, das damit handlungsleitend war.

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.“*

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 auch den Transfer auf die Landesebene sicherstellen zu können, wurde die AG breit aufgestellt. Mitwirkende der AG „Mustervertrag“ 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)

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen wie männlichen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

- 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 (Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat [BMI])

Die AG bearbeitete in insgesamt sieben Sitzungen zwischen September 2017 und August 2018 Arbeitspakete, die während der ersten Sitzung definiert wurden. Dabei wurde ausschließlich die Gruppe der Trainer<sup>2</sup> in den Blick genommen. Das weitere Leistungssportpersonal wurde aufgrund der Aufgabenstellung der AG und aufgrund der sich unterscheidenden Berufssituation in den angestellten Überlegungen nicht berücksichtigt.

Vier Zielstellungen waren für die AG maßgeblich:

1. Der Beruf des Trainers im Leistungssport soll eine deutliche Stärkung erfahren.
2. Die Arbeitsergebnisse sollen sich positiv auf das Erreichen von Weltspitzenleistungen auswirken.
3. Die Arbeitsergebnisse dürfen nicht für einen erhöhten Verwaltungsaufwand bei den Trainern sorgen.
4. Die Arbeitsergebnisse werden von allen in der AG vertretenen Institutionen getragen.

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 Organisationspezifika 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.

---

<sup>2</sup> Parallel zur Arbeit der AG „Mustervertrag“ entwickelte der DOSB in einer internen AG eine neue Konzeption für Leistungssportpersonal in den Spitzenverbänden. Die dortigen Beschreibungen der Funktionsstellen im Trainerbereich (Chef-Bundestrainer, Bundestrainer, Chef-Bundestrainer Nachwuchs, Bundestrainer Nachwuchs, Assistenzbundestrainer, Spezialtrainer, Bundesstützpunktrainer, OSP-Trainer) wurden als Grundlage verwendet. Es handelt sich somit um Funktionsstellen mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung.

## Verbindliche Umsetzung

Um zielführend agieren zu können, bedürfen die vorgeschlagenen Maßnahmen und Handlungen der verbindlichen Umsetzung. Die an der Anstellung, Entwicklung und Finanzierung von Trainern beteiligten Akteure sollen sich hierzu verbindliche Regeln in ihren Satzungen, Ordnungen und Konzepten geben und festschreiben. Darüber hinaus können Anstellungsträger durch Vorgaben und Richtlinien z.B. des DOSB, des BMI und des Bundesverwaltungsamts (BVA) zur Umsetzung angehalten werden. Vor diesem Hintergrund gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die die AG befürwortet.

Bei den Spitzenverbänden (SV) als Arbeitgeber von Trainern muss es den höchsten Verbindlichkeitsgrad für die zukünftige Gestaltung von Arbeitsverhältnissen von Trainern geben. Die Satzungen und Geschäftsordnungen von SV sollen daher die Verantwortung für die Rechtskonformität von Arbeitsverträgen enthalten. SV sollen darüber hinaus ihrer Leitfunktion für Arbeitgeber von Trainern in den Untergliederungen (Länder, Vereine etc.) gerecht werden und auf sie einwirken.

Die hier verschriftlichten Arbeitsergebnisse sollen auf der DOSB-Mitgliederversammlung 2018 verabschiedet und damit auf breiter Basis getragen werden. Über die geplante, parallele Verabschiedung der neuen Leistungssportpersonal-Konzeption des DOSB wird für die SV der Rahmen für die Vertragsgestaltung gesetzt und Standards eingezogen.

Die neue Förderrichtlinie des Bundes zur „Förderung von Bundessportfachverbänden“ soll zukünftig die verbindliche Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und zur Arbeitszeit als Zuwendungsvoraussetzung beinhalten. Dazu sollen das Einhalten von Gehaltsuntergrenzen, die namentliche Untersetzung von beantragten bundesgeförderten Trainerstellen zur Vermeidung der Aufteilung von Fördermitteln auf mehrere Trainerstellen sowie die Meldung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse gehören. Berücksichtigt werden könnten eine nicht zu unterschreitende Quote für unbefristete Trainerverträge einerseits sowie eine sportfachliche Argumentation für einen zweiten befristeten Arbeitsvertrag anstelle der unbefristeten Fortführung des Arbeitsverhältnisses (Erörterung z.B. im Strukturgespräch) andererseits.

Ggf. sind diese Elemente in den Zuwendungsbescheiden des BVA z.B. analog zu den Regularien bezüglich des Anti-Doping-Managements zu berücksichtigen. Dem BVA soll künftig die Prüfung des Vorliegens von unzulässigen Kettenarbeitsverträgen obliegen. Regelverstöße sind festzustellen und ggf. eine Förderung nicht auszusprechen oder zurückzufordern.

Hinsichtlich der zukünftigen Gestaltung des Zuwendungsbescheids sollen die Anregungen und Empfehlungen der AG durch dieses Papier an den Zuwendungsgeber gegeben und ggf. in einem gemeinsamen Termin mit dem BVA diskutiert werden.

Schlussendlich besteht die Möglichkeit, dass die PotAS-Kommission ihre Attributliste nach dem ersten Bewertungsverfahren des Wintersports im Sinne der Empfehlungen der AG „Mustervertrag“ weiter entwickelt.

Ein Großteil der Handlungsempfehlungen ist durch die Anstellungsträger direkt umzusetzen. Für weitere Empfehlungen müssen u.a. durch die Politik, das BMI und das BVA zunächst die Voraussetzungen geschaffen werden.

Zu unterscheiden sind bestehende und Neuverträge. Während Neuverträge umfassend nach diesen Vorgaben ausgearbeitet werden sollen, müssen bestehende Verträge auf Anpassungsmöglichkeiten überprüft und mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitssituation des Trainers verändert werden.

## 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. Die AG hat daher die Themenkomplexe *flexible Vergütung, Arbeitsschutz und Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Direktionsrecht, Arbeitsplatz* sowie *Fort- und Weiterbildungsverpflichtung* diskutiert und unterbreitet entsprechende Handlungsempfehlungen.

### Flexible Vergütung

Aufgrund der zu bewältigenden Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen wird von Leistungssportmitarbeitern und somit auch Trainern erwartet, dass sie eine ausreichende berufliche Qualifikation haben, über Erfahrungen in der entsprechenden Tätigkeit verfügen und möglichst selbst Leistungssport in der betreffenden Sportart/Disziplin betrieben haben.

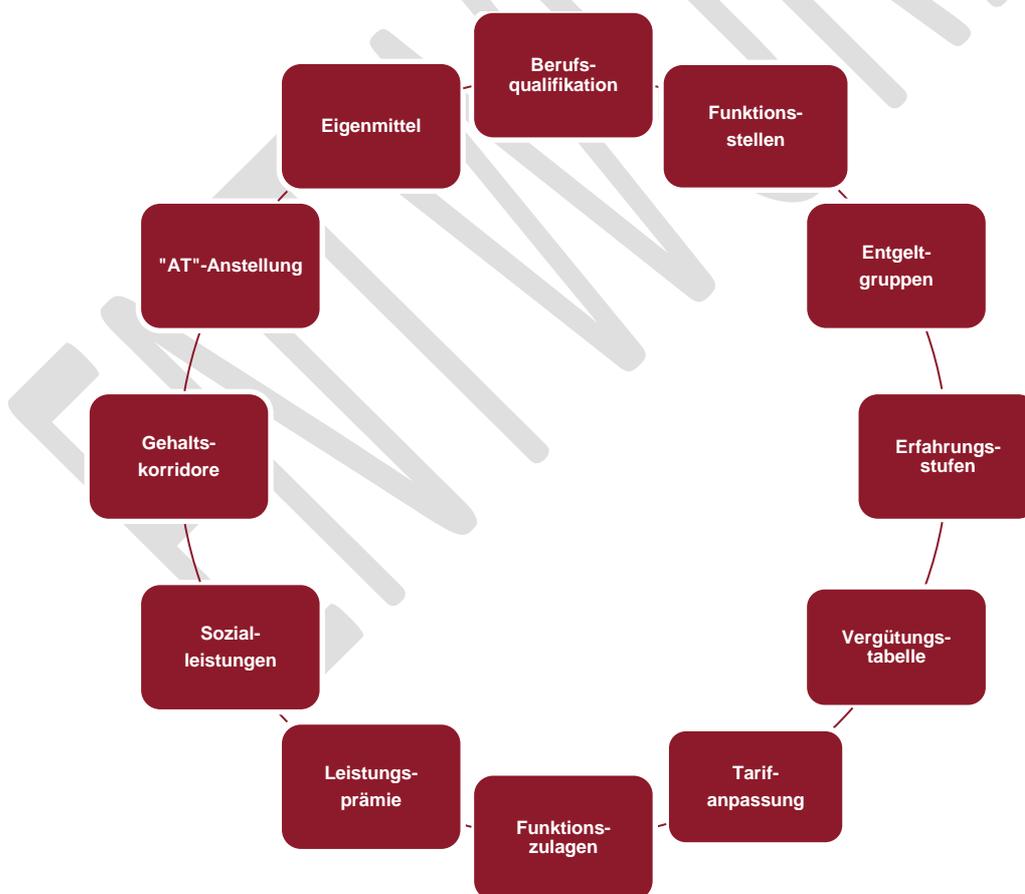


Abb. 1: Elemente flexibler Vergütung im Trainerbereich

Die sehr unterschiedlichen persönlichen Berufs- und Entwicklungskarrieren von Trainern sollen hinsichtlich der Vergütung individuell berücksichtigt werden können. Auf Seiten der Anstellungsträger ist es überdies wichtig, dass verbandsspezifische Aspekte wie das Gehaltsgefüge beachtet werden können und im Rahmen der Vergütungstabelle ausreichend Spielraum besteht. Durch ein flexibles Vergütungssystem ist dies gegeben.

Darüber hinaus sind die flexiblen Vergütungselemente auch Steuerungsinstrumente der Anstellungsträger im Sinne der Mitarbeitermotivation und der Personalentwicklung.

Abbildung 1 veranschaulicht die Elemente flexibler Vergütung, die das von der AG befürwortete Vergütungsmodell, das auf einer Vergütungstabelle basiert, beinhaltet.

Die Eingruppierung in diese Vergütungstabelle wird anhand von drei Kriterien vorgenommen. Diese Kriterien sind die Berufsqualifikation (BQ), die Funktionsstelle und die Erfahrung. Aus der Verknüpfung der BQ mit der Funktionsstelle ergibt sich eine spezifische Entgeltgruppe. Innerhalb einer Entgeltgruppe gibt es acht Erfahrungsstufen, in die das Trainerpersonal entsprechend der vorliegenden Erfahrung eingestuft wird.

### Berufsqualifikation

Es werden die folgenden drei Berufsqualifikationen unterschieden:

Tabelle 1: Berufsqualifikationen im Trainerbereich

BQ	Ausbildung, Qualifikation
BQ1	<p>Eine <b>abgeschlossene, berufsunspezifische Ausbildung</b> ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abgeschlossene Berufsausbildung mit staatlicher Abschlussprüfung,</li> <li>▪ Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes <u>und</u></li> <li>▪ mehrjährige und erfolgreiche Arbeit im Leistungssport</li> </ul>
BQ2	<p>Eine <b>abgeschlossene, berufsspezifische Ausbildung</b> ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sportspezifischer Ausbildungsgang mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. 5-semesterige Ausbildung an einer staatlich anerkannten Gymnastikschule, Studium mit der Fachrichtung Sport an einem pädagogischen Fachinstitut, Fachlehrerstudium mit dem Schwerpunkt Sport, Sportstudium [Bachelor] an einer Universität, Bachelorstudium an Sportakademien) <u>und</u></li> <li>▪ Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes</li> </ul>
BQ3	<p>Eine <b>abgeschlossene, gehobene, berufsspezifische Ausbildung</b> ist unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sportspezifischer Studiengang mit staatlicher Abschlussprüfung (z.B. Diplom-Trainer-Studium der Trainerakademie Köln, Diplomsporthelehrerstudium an einer Universität, Sportstudium [Master] an einer Universität) <u>und</u></li> <li>▪ Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes</li> </ul> <p>Für Chef-Bundestrainer kann der oben genannte sportspezifische Studiengang durch ein Management-Studium mit analogem Abschluss ersetzt werden. Zusätzlich wird ebenfalls eine (disziplinunabhängige) Trainer A-Lizenz des betreffenden Fachverbandes gefordert.</p>

### Qualifikation von ausländischem Trainerpersonal

Die zur Anstellung und Einstufung von ausländischem Leistungssportpersonal notwendigen Qualifikationsnachweise (Zeugnisse, Lizenzen, Berufsalter) müssen in der Bundesrepublik Deutschland von den entsprechenden Institutionen anerkannt (fachlich durch Spitzenverband und DOSB; staatlich durch die zuständigen Ministerien) und mit den Qualifikationsnachweisen deutscher Trainer vergleichbar sein. Dies gilt auch für deutsche Trainer, die ihre Trainerqualifikation im Ausland erworben haben.

### **Funktionsstellen im Trainerbereich**

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

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

Tabelle 2: Gruppierung der Funktionsstellen im Trainerbereich

<b>Funktionsstellen</b>
Assistenzbundestrainer („Co-Trainer“) / Spezialtrainer / OSP-Trainer
Bundestrainer Nachwuchs / Bundesstützpunkt-Trainer
Bundestrainer / Chef-Bundestrainer Nachwuchs
Chef-Bundestrainer

### **Entgeltgruppen**

Als erstes Kriterium für die Ermittlung der Entgeltgruppe (EG) wird die Funktionsstelle herangezogen. Zum Schutz des Berufes wird zusätzlich die Qualifikation bei der Eingruppierung berücksichtigt. Für jede Funktion sind daher grundsätzlich mehrere Entgeltgruppen vorgesehen. Die Binnendifferenzierung erfolgt unter Berücksichtigung der Berufsqualifikation durch den jeweiligen SV. Neben der BQ können weitere Kriterien für die Binnendifferenzierung herangezogen werden, z.B. zertifizierte Zusatzqualifikationen oder besondere Leistungen im Bereich von Wissenschaft, Lehre und Trainerausbildung.

Die folgende Tabelle zeigt einerseits, welche BQ für die jeweiligen Funktionen gefordert wird. In begründeten Ausnahmefällen können auch Personen mit einer niedrigeren BQ in einer entsprechenden Funktion angestellt werden. Zudem ist dargestellt, wann in (besonders) begründeten Ausnahmefällen die Einstufung in eine höhere EG erfolgen kann.

Tabelle 3: Entgeltgruppen im Trainerbereich

	Assistenzbundes- trainer („Co- Trainer“) / Spezialtrainer / OSP-Trainer	Bundestrainer Nachwuchs / Bundesstützpunkt- Trainer	Bundestrainer / Chef-Bundestrainer Nachwuchs	Chef-Bundestrainer
<b>EG 7</b>			In bes. begr. Aus- nahmefällen (+BQ3) <sup>2)</sup>	In bes. begr. Aus- nahmefällen (+BQ3) <sup>2)</sup>
<b>EG 6</b>			In begr. Ausnahme- fällen <sup>2)</sup>	BQ3 (in begr. Aus- nahmefällen BQ2) <sup>1)</sup>
<b>EG 5</b>	In begr. Ausnahme- fällen (+BQ3) <sup>2)</sup>	In begr. Ausnahme- fällen <sup>2)</sup>	BQ3	BQ3 (in begr. Aus- nahmefällen BQ2) <sup>1)</sup>
<b>EG 4</b>	In begr. Ausnahme- fällen (+BQ2) <sup>2)</sup>	BQ3	BQ3	
<b>EG 3</b>	BQ2	BQ2	BQ2	
<b>EG 2</b>	BQ2	BQ2		
<b>EG 1</b>	BQ1			

<sup>1)</sup> Ausnahme in Bezug auf die für eine Funktion geforderte BQ

<sup>2)</sup> Ausnahme in Bezug auf die Einstufung in eine höhere EG

Ist für eine durch den Spitzenverband vorgesehene Entgeltgruppe die Mindest-Berufsqualifikation nicht vorhanden, muss die Einstufung mit einer entsprechenden Begründung beim DOSB beantragt werden, der den Antrag sportfachlich zu beurteilen hat.

Ist die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe grundsätzlich möglich und wird diese vom Verband befürwortet, muss die höhere Einstufung ebenfalls mit einer entsprechenden Begründung beim DOSB beantragt und von ihm bestätigt werden.

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

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

### Erfahrungsstufen

Nach der Ermittlung und Festlegung 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 oder Trainer bei Fachverbänden, Sportvereinen, im Schuldienst oder sonstige gleichwertige Tätigkeiten angerechnet werden, soweit diese nach dem 23. Lebensjahr liegen. Andere Zeiten können ausnahmsweise angerechnet werden, wenn sie für die vorgesehene Tätigkeit besonders förderlich sind.

Prinzipiell erfolgt eine Höherstufung in die nächste Erfahrungsstufe nach vier Jahren. In begründeten Fällen (z.B. Erreichen von weniger als 50 Prozent der Zielvereinbarung, s. Anlage 2) kann die Höherstufung auf bis zu sechs Jahre gestreckt werden. Diese Streckung muss begründet, protokol-

liert und von beiden Seiten gegengezeichnet werden. Die Unterlagen müssen von Seiten des SV an den DOSB weitergeleitet werden. In besonders begründeten Fällen kann eine Höherstufung nach den oben ausgeführten Grundsätzen ausgesetzt werden. Überdies ist in diesem Fall ein jährliches Gespräch zur Überprüfung des Sachverhalts mit dem Mitarbeiter zu führen und zu protokollieren.

Im umgekehrten Fall kann bei nachweislich besonders wertvoller und erfolgreicher Tätigkeit eine vorzeitige Höherstufung beantragt werden und erfolgen.

Die Verantwortung für die Eingruppierung und die weitere Berücksichtigung der Erfahrungsstufen liegt beim jeweiligen Spitzenverband.

### Vergütungstabelle

Die folgende Vergütungstabelle stellt die Entgeltgruppen auf den acht Erfahrungsstufen dar. Sie soll ab dem 01.01.2019 gültig sein. Die Tabelle wird bei Änderungen der Vergütungsregelungen des TVöD Bund entsprechend angepasst. In der Tabelle ist die monatliche Bruttovergütung bei einem Stellenumfang von 100 Prozent dargestellt. In dieser ist die Entlohnung aller Arbeitsleistungen einschließlich der Entgelte und Zulagen für Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit enthalten. Ggf. ist hier auch die Leistungsprämie inkludiert, wenn sie nicht aus Eigenmitteln finanziert wird. Die Vergütungstabelle bildet die Grundlage für die Vergütung mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung. Die jeweilige Vergütungshöhe darf nicht unterschritten werden.

Tabelle 4: Vergütungstabelle im Trainerbereich mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung

		Erfahrungsstufen							
		Stufe 1*	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
Entgeltgruppen	EG 7** AG-Jahresbr.	4565,32 68.479	4713,02 70.695	4931,06 73.966	5219,39 78.290	5507,71 82.615	5796,06 86.941	6084,41 91.266	6302,42 94.536
	EG 6 AG-Jahresbr.	4233,92 63.508	4377,17 65.657	4662,24 69.933	4947,39 74.212	5232,71 78.490	5519,93 82.769	5810,13 87.152	6029,59 90.443
	EG 5 AG-Jahresbr.	4091,35 61.370	4225,30 63.379	4435,49 66.532	4715,65 70.734	5002,62 75.039	5307,61 79.614	5562,90 83.443	5669,74 85.046
	EG 4 AG-Jahresbr.	3677,09 55.156	3813,06 57.196	4016,96 60.251	4220,82 63.312	4495,73 67.436	4770,78 71.561	5045,83 75.687	5253,78 78.806
	EG 3 AG-Jahresbr.	3411,22 51.168	3548,72 53.230	3679,70 55.195	3817,19 57.257	4024,35 60.365	4298,98 64.484	4578,99 68.684	4790,83 71.862
	EG 2 AG-Jahresbr.	3142,74 47.141	3273,71 49.105	3411,22 51.168	3548,72 53.230	3679,70 55.195	3883,68 58.255	4091,35 61.370	4367,16 65.507
	EG 1 AG-Jahresbr.	2939,75 44.096	3070,71 46.060	3208,23 48.123	3345,71 50.185	3476,70 52.150	3679,70 55.195	3883,68 58.255	4091,35 61.370

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

\*\* Das Arbeitgeber-Jahresbrutto wurde nach der Formel „Monatsgehalt x 12 x 125 Prozent“ berechnet. Dem Arbeitgeber bleibt im Rahmen des Jahresbruttos die Form der Gehaltszahlung überlassen (Beispiele: 12 x Monatsgehalt, 12 x Monatsgehalt + Jahressonderzahlung [50, 80 oder 100 Prozent], 12 x Monatsgehalt + 2 x Sonderzahlung Dezember/Julii)

### Formale Einstellungsvoraussetzungen

Bei der Einstellung von Trainerpersonal (mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung) müssen dem DOSB vor Vertragsabschluss bewertbare Unterlagen vorgelegt werden. Als Orientierung dafür dient die „Checkliste Einstellungsvoraussetzungen“ (Anlage 1). Der DOSB muss den Vertragsabschluss durch sein sportfachliches Votum freigeben.

### **Funktionszulagen**

Mitarbeiter 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 Tarifierhöhung.

### **Leistungsprämie**

Das Trainerpersonal erhält jeweils im November eine einmalige Leistungsprämie. Diese Prämie ist abhängig vom Erfüllungsgrad der Aufgaben und der Zielvereinbarungen (sportliche Erfolge, persönliche Entwicklung [z.B. Fortbildung, Soft Skills], strukturelle Entwicklung, Übernahme zusätzlicher Aufgaben etc.). Die Staffelung des Erfüllungsgrads erfolgt vierstufig. Für jede realisierte Stufe beträgt die Prämie ein Viertel eines Bruttomonatsgehalts, so dass bei voller Erfüllung ein zusätzliches Bruttomonatsgehalt als Prämienzahlung möglich ist.

- ⇒ 61-70 % Erfüllung:  $\frac{1}{4}$  Bruttomonatsgehalt
- ⇒ 71-80 % Erfüllung:  $\frac{1}{2}$  Bruttomonatsgehalt
- ⇒ 81-90 % Erfüllung:  $\frac{3}{4}$  Bruttomonatsgehalt
- ⇒ 91-100 % Erfüllung: 1 Bruttomonatsgehalt

Die Ermittlung des Erfüllungsgrads und somit der Prämie ergibt sich aus dem Ergebnis einer systematischen Bewertung (Beispiel für einen Bewertungsbogen siehe Anlage 2).

### **Sozialleistungen**

Die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen und die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge sind gesetzliche betriebliche Leistungen.

Hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge wird eine Rahmenvereinbarung mit dem Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBLU) o.ä. angeregt. Für die Altersvorsorge sollte der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von vier Prozent leisten, der zuwendungsfähig ist.

### **Gehaltskorridore**

Die Gehaltskorridore im hier beschriebenen Modell erhalten ihre Untergrenzen durch die nicht zu unterschreitenden Vergütungshöhen der Vergütungstabelle. Ihre Obergrenzen werden durch die Förderhöchstgrenzen der Förderrichtlinie zur Förderung von Bundessportfachverbänden definiert. Bei der letztlichen Gehaltsermittlung innerhalb des Korridors sollte zwingend die Ergebnisverantwortung der Trainer einfließen. Trainer mit hoher Ergebnisverantwortung sollten daher höher eingestuft werden als Trainer mit geringer Verantwortung für die sportliche Zielstellung des Verbandes.

Zur Wahrung der internationalen Konkurrenzfähigkeit und zur nationalen Attraktivitätssteigerung des Trainerberufs im Leistungssport wird eine Erhöhung der Förderhöchstgrenzen vorgeschlagen. Die bisherige Anzahl von vier Förderkategorien soll unverändert bleiben.

Tabelle 5: Vorschlag neuer Förderhöchstgrenzen im Trainerbereich

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

### Option: Trainer als Leitende Angestellte

Die Anstellung von Trainern als Leitende Angestellte (LA) kann eine Option für die absoluten Spitzen-trainer darstellen. Dies ermöglicht den Spitzenverbänden die Ausschöpfung rechtlicher Rahmenbedin-gungen, da LA u.a. den regulären gesetzlichen Arbeitsschutzbedingungen nicht in vollem Umfang unterliegen.

Ein weiterer Aspekt ist es, dass bei LA das Besserstellungsverbot nicht greift und daher höhere Gehälter möglich sind wie es u.U. in bestimmten Sportarten unumgänglich ist.

Bei der Einstellung von Trainern als LA ist es notwendig, dass dies vertraglich geregelt ist und der Realität entspricht. Arbeitgebern und Arbeitnehmern eröffnen sich hierdurch Chancen und Risiken, derer man sich bewusst sein muss. Etat- und Personalverantwortung von Bundestrainern wird bei-spielsweise ein anderes Denken hinsichtlich des Gesamtsystems bei den Beteiligten auslösen. Andererseits hat der Vorstand (z.B. von Spitzenverbänden) dann kaum noch Einfluss auf die Trainerentscheidungen. Trainer als LA können jedoch nicht völlig autark agieren, sondern sind Auf-sichtsgremien unterworfen. Trainer als LA unterliegen darüber hinaus einem reduzierten Kündi-gungsschutz. Eine detaillierte Analyse der rechtlichen Situation ist der Anlage zu entnehmen (Anlage 3).

Entscheidend ist es, dass die Einstellung von Trainern als LA nach einem noch zu spezifizierenden Abstimmungssystem zwischen Spitzenverband, DOSB und BMI zuwendungsfähig ist. Diese Option ist elementarer Bestandteil des vorgeschlagenen Vergütungsmodells und erweitert die Vergütungs-tabelle.

### Eigenmittel

Bezüglich der Einstellung weiterer Trainer und hinsichtlich des Gehalts und möglicher Sonder-zahlungen können die Spitzenverbände zusätzlich Eigenmittel einsetzen. Den Verbänden wird drin-gend empfohlen, die oben beschriebenen Rahmenbedingungen auch bei ausschließlich durch Eigenmittel finanzierten Stellen zu berücksichtigen.

### Abfindungen

Für Abfindungen soll ein zentraler Topf beim BMI oder BVA eingerichtet werden, auf den per Antrag durch die Spitzenverbände zugegriffen werden kann. Der DOSB begleitet und bewertet die Antrag-stellung. Zudem müssen auch die Verbände zweckgebundene Rücklagen für Abfindungen bilden. Ein Verfahren hierzu ist noch festzulegen.

## Arbeitsschutz und Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Arbeitszeit sieht die AG fünf relevante Zielstellungen:

1. 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.
2. 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.
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 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.

Um ein entsprechendes Modell zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Trainerberufs erarbeiten zu können, wurden folgende Vorüberlegungen angestellt.

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 (i.d.R. der Sportdirektor) abgestimmte, langfristige Einsatzplanung (s. Modul 2) 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.

Im Ergebnis dieser Vorüberlegungen und einer externen Beratung durch eine Arbeitsrechtlerin wurden Module entwickelt, die bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen (als Textbaustein) 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 arbeitschutzrechtlichen 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:



### **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 zwischen 50 und 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. Aus zeitlichen Gründen war es der AG noch nicht möglich, abschließend zu prüfen, ob und wie unter Berücksichtigung der Spezifika des Trainerberufs das Besserstellungsverbot tangiert wird und welche Wechselwirkungen mit Modul 3 zur Altersteilzeit bestehen.

### **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<sup>3</sup>. 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 Regelarbeitszeit (Modul 1) kann bei Trainern mit mindestens hoher Verantwortungsebene auf bis zu 48 Wochenstunden erhöht werden. Die Grundvergütung wird dann entsprechend erhöht.

---

<sup>3</sup> 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.

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.

## Vertragslaufzeit und Befristungspraxis

Die Rechtslage hat sich bezüglich der Befristungen in den letzten Jahren nicht geändert. Befristungen sind weiterhin nur in engen Grenzen möglich und u.a. die Jährlichkeit eines Haushalts oder ein Olympiazzyklus werden nach wie vor nicht als Befristungsgrund anerkannt.

Lediglich die Besonderheit der Arbeitsleistung von Trainern 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 beschritten werden oder eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgen (Vorhaben der Bundesregierung laut Koalitionsvereinbarung).

Die Arbeitsgruppe empfiehlt daher, grundsätzlich nach maximal zweijähriger sachgrundloser Befristung unbefristet zu beschäftigen.

Aus Sicht der AG leitet sich daraus die Verantwortung der Anstellungsträger ab, sich stärker um die Personalentwicklung von Trainern 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. Aus einer Kündigung, für die in Abstimmung mit den Zuwendungsgebern finanzielle Lösungen (z.B. Abfindungen) erarbeitet werden müssen, soll daher keine Belastung oder Schwächung für die Verbandsziele und das vorhandene Leistungssportpersonal entstehen.

Es wird zur Unterstützung einer veränderten Vertragspraxis außerdem empfohlen, dass das BVA bei erneuter Befristung (als Ausnahmetatbestand) eines Arbeitsvertrags eine Stellungnahme des Anstellungsträgers zur Prüfung erhalten soll. Diesem Ausnahmetatbestand ist seitens des DOSB durch sportfachliches Votum zuzustimmen.

Voraussetzung dafür ist die Aufnahme dieser Regelung in die Förderrichtlinie des BMI im laufenden Überarbeitungsprozess durch das BMI.

## Direktionsrecht

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 per Delegation Beauftragten 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.

Zur wirksamen Umsetzung der in der Leistungssportreform geforderten Richtlinienkompetenz der Spitzenverbände müssen diese deren Umsetzung konsequent einfordern und überprüfen. Die Richtlinienkompetenz dient der langfristigen, methodischen Entwicklung der Top-Talente durch ein einheitliches Verständnis über die Trainings- und Leistungssteuerung auf der Grundlage der internationalen Anforderungen. Dazu notwendig ist die konsequente Umsetzung der individuellen Trainingsvorgaben der Bundestrainer bis mindestens auf die Landesebene (Landeskader).

Das Direktionsrecht soll nach bestimmten Grundprinzipien ausgeübt werden. Erste Prämisse ist es, dass hauptberufliches Leistungssportpersonal durch hauptberufliches Leistungssportpersonal geführt wird.

Das Direktionsrecht für alle Trainerstellen, die mit öffentlichen Mitteln des Bundes (teil-)finanziert werden, obliegt daher dem Sportdirektor des SV oder einer hauptberuflichen Person, auf die das Direktionsrecht delegiert wird.

Das Ausüben der Richtlinienkompetenz des SV gegenüber den Landestrainern erfolgt über den hauptberuflichen Leistungssportverantwortlichen des Landessportbundes/-verbandes oder des Landesfachverbandes, der sein Direktionsrecht im Sinne des Spitzenverbands einsetzt. Die Einzelheiten werden in den regionalen Zielvereinbarungen festgelegt.

Fördervoraussetzung für die Verwendung öffentlicher Mittel des Bundes zur Finanzierung von Leistungssportpersonal ist die vertragliche Festlegung des Direktionsrechts beim Sportdirektor des jeweiligen SV. Auf der Landesebene sollen die Landessportbünde und -verbände die Richtlinienkompetenz der SV dadurch unterstützen, dass sie deren Umsetzung zur Fördervoraussetzung für die Landestrainerstellen machen. In den Dienstweisungen aller Trainer kann eine entsprechende Festlegung der organisatorischen Einbindung mit übergeordneten und nachgeordneten Stellen erfolgen.

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

## Arbeitsplatz

Um Athleten in die Weltspitze zu führen, benötigen Bundestrainer einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz, der den aktuellen Anforderungen an Einrichtung und Technik gerecht wird.

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

Die hierfür erforderlichen Ausstattungsgegenstände müssen vom Arbeitgeber bereitgestellt und sollen im Rahmen der Zuwendung von Fördermitteln für Trainerstellen auf Bundes-/Landesebene verbindlich berücksichtigt werden.

Bezüglich des Arbeitsplatzes sind zu berücksichtigen:

- Büroraum
- Schreibtisch, Schreibtischstuhl
- Schrank zur Aktenaufbewahrung
- PC/Monitor und/oder Laptop
- Software
- Drucker
- Internetverbindung
- Möglichkeit der Datenablage in einer sicheren Cloud
- externe Datenträger zur sicheren Datenablage
- Mobiltelefon
- ggf. Begleitfahrzeuge

Die Auflistung kann durch Ausstattungsmaterialien ergänzt werden, die sich aus der Aufgabenspezifik der Trainertätigkeit ergeben. Eine Differenzierung kann weiterhin hinsichtlich der Einrichtung eines festen oder mobilen Arbeitsplatzes vorgenommen werden.

## Fort- und Weiterbildungsverpflichtung

Um mit den sich ständig verändernden Anforderungen an die Trainertätigkeit Schritt halten zu können, ist eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung essentiell. Bildungsmaßnahmen sind vor diesem Hintergrund in der Einsatzplanung von Trainern und deren Führungskräften angemessen zu berücksichtigen.

Die Arbeitsgruppe schließt sich der Empfehlung der Trainerkommission des DOSB an, dass pro Olympiazzyklus mind. zwei Trainer-Fortbildungen, beispielsweise in Form von Trainerforen, unter Berücksichtigung der Belastungsverteilung verpflichtend zu absolvieren sind. Für Trainertätigkeiten, die nicht am Olympiazzyklus ausgerichtet sind, gilt daher, dass im Regelfall alle zwei Jahre eine Fortbildung zu absolvieren ist.

Die Trainerkommission betont im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen die Bedeutung von sozialen Kompetenzen und Selbstreflexion, von Zeit- und Organisationsmanagement, von Beratungskompetenzen sowie von Vernetzung und Austausch untereinander (formeller und informeller Art).

Die Fort- und Weiterbildungsteilnahme ist arbeitsvertraglich festzuhalten, trainerseitig nachzuweisen und arbeitgeberseitig zu kontrollieren.

## Kurzübersicht resultierender Arbeitsaufträge

Zur Vereinfachung werden im Folgenden die aus den dargestellten Handlungsempfehlungen resultierenden Arbeitsaufträge übersichtsweise dargestellt und mit Zuständigkeiten versehen. Voraussetzung zur Übernahme dieser Aufgaben und Zuständigkeiten ist die Verabschiedung dieses Konzepts auf der Mitgliederversammlung des DOSB. Die Mitgliederversammlung beauftragt damit den Vorstand des DOSB, mit dem BMI Verhandlungen zur Umsetzung dieses Konzeptes zu führen. Diese Aufstellung erübrigt nicht die Lektüre des Gesamtkonzepts und bildet nicht das gesamte Spektrum dieser Ausarbeitung ab.

Aufgabe	Zuständigkeit	Controlling
<b>Verbindliche Umsetzung</b>		
Satzungen und Geschäftsordnungen enthalten die Verantwortung für die Rechtskonformität von Arbeitsverträgen	SV	DOSB
Verabschiedung der Arbeitsergebnisse auf Mitgliederversammlung des DOSB	DOSB	
Kontrollrecht zur Umsetzung der Arbeitsergebnisse bei Neuverträgen	DOSB	
Förderrichtlinie des Bundes enthält zukünftig die verbindliche Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben (u.a. Arbeitsschutz), die Einhaltung von Gehaltsuntergrenzen, die namentliche Zuweisung von Fördermitteln und die Meldung un-/befristeter Arbeitsverhältnisse als Zuwendungsvoraussetzung	BMI	BVA
Überarbeitung des Zuwendungsbescheids	BVA	
Aufnahme der Arbeitsergebnisse in Attributliste	PotAS-Kommission	BMI/DOSB
<b>Flexible Vergütung</b>		
Übernahme des Vergütungsmodells in die Förderrichtlinien	BMI	
Übernahme des Vergütungsmodells in die Leistungssportpersonal-Konzeption	DOSB	
Gewährung von Sozialleistungen	SV, ggf. OSP	
Rahmenvereinbarung mit VBLU	prüfen	
Zuwendungsfähigkeit des Altersvorsorgezuschusses herstellen	BMI	
Anhebung der Förderhöchstgrenzen	BMI	
Zuwendungsfähigkeit von „AT-Trainern“ herstellen	BMI, DOSB	
Einrichtung eines zentralen Abfindungstopfs	BMI	
<b>Arbeitsschutz und Arbeitszeit</b>		
Verbindliche Umsetzung der langfristigen Einsatzplanung	SV	DOSB, BVA
Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben innerhalb der Einsatzplanung	Trainer	SV
Korrektur/Anpassung der langfristigen Einsatzplanung	SV	DOSB
Zuwendungsfähigkeit passiver Arbeitszeiten herstellen	BMI	

Aufgabe	Zuständigkeit	Controlling
<b>Vertragslaufzeit und Befristungspraxis</b>		
Unbefristete Einstellung nach max. zweijähriger sachgrundloser Befristung	SV, ggf. OSP	BVA
Erneute Befristung als Ausnahmetatbestand	SV, BMI (in FR)	DOSB, BVA
<b>Direktionsrecht</b>		
Verwendung des Begriffs Direktionsrecht	alle	
Vertragliche Festlegung des Direktionsrechts beim Sportdirektor	SV	DOSB, BVA, LSB/LSV
Dienstanweisung aller Trainer enthält Festlegung der organisatorischen Einbindung	SV	
<b>Arbeitsplatz</b>		
Arbeitsplatz entspricht Richtlinien zur Arbeitsplatzsicherheit und gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz	SV	
Berücksichtigung von Ausstattungsgegenständen im Rahmen der Zuwendung von Fördermitteln	BMI, Landesministerien	
<b>Fort- und Weiterbildungsverpflichtung</b>		
Verbindlich mind. zwei Fortbildungsmaßnahmen im Olympiazzyklus	SV	DOSB
Bei Unabhängigkeit vom Olympiazzyklus alle zwei Jahre eine Fortbildung	SV	DOSB

## Weiteres Verfahren

Die hier dargestellten Arbeitsergebnisse sollen auf der Mitgliederversammlung des DOSB am 1. Dezember 2018 verabschiedet werden. Um dies zu realisieren, wurde ein Zeitplan aufgestellt, der die formal notwendigen Schritte dafür berücksichtigt.

AG-Mitglieder, die mehrere Institutionen vertreten haben, sind angehalten das Ergebnispapier in ihren Reihen vorzustellen und Rückmeldungen dazu aufzunehmen.

Um zu einer umfassenden Einschätzung des Papiers zu gelangen und die Arbeitsergebnisse zu kommunizieren, werden sie in weiteren Gremien vorgestellt, z.B. der Kommission Leistungssportförderung und der Trainerkommission des DOSB.

Um die Umsetzung der Maßnahmen auf Seiten der Anstellungsträger zu unterstützen, die Arbeitsergebnisse zu erläutern und handhabbar zu machen, schlägt die AG Informationsveranstaltungen für Sportdirektoren und Geschäftsführer der SV vor.

Im gegebenen Zeitrahmen war es den AG-Mitgliedern nicht möglich, ein neues Verfahren zum Thema Abfindungen ausreichend zu diskutieren. Sie empfehlen daher die Weiterbearbeitung des Themas in einem Ableger der AG „Mustervertrag“ unter konsequenter Einbindung von BMI und BVA.

# Anlagen

## Anlage 1: Checkliste Einstellungsvoraussetzungen

Im Rahmen der Einstellung von hauptamtlichem Leistungssportpersonal (mit mindestens anteiliger Bundesfinanzierung) sind dem DOSB vor Vertragsabschluss vom Anstellungsträger die folgenden Unterlagen bzw. Informationen einzureichen:

- Lebenslauf
- Entwurf Dienstvertrag / Arbeitsvertrag
- Dienstanweisung mit Stellen- bzw. Aufgabenbeschreibung
- Ehren- und Verpflichtungserklärung (Anti-Doping sowie Prävention sexualisierter Gewalt)
- Bestätigung bezüglich Erhalt bzw. Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis
- Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis (bei ausländischen Trainern)
- Formblatt zur Einstufung von Leistungssportpersonal

**Formblatt zur Einstufung von Leistungssportpersonal**

Allgemeines  
 Name: \_\_\_\_\_  
 Geburtsdatum: \_\_\_\_\_  
 Arbeitgeber: \_\_\_\_\_  
 Vertragsbeginn: \_\_\_\_\_

Berufsqualifikation (BQ)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Einsatzgebiet, Funktion/Aufgabenbereich, weitere Nachweise und Bedingungen:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Vordienstzeiten:  
 \_\_\_\_\_

Einstufung  
 Entgeltgruppe: \_\_\_\_\_  
 Entgeltstufe: \_\_\_\_\_

Finanzierung  
 Anstellungsträger/Arbeitgeber: \_\_\_\_\_ €  
 Zuschuss \_\_\_\_\_: \_\_\_\_\_ €  
 Zuschuss \_\_\_\_\_: \_\_\_\_\_ €  
**GESAMTSUMME** \_\_\_\_\_ €

\_\_\_\_\_  
 Ort, Datum \_\_\_\_\_  
Spitzenverband

## Anlage 2: Bewertungsbogen für Leistungsprämien

<b>Name:</b>	<b>Vorname:</b>
--------------	-----------------

<b>Fachverband:</b>	<b>Tätigkeit:</b>
---------------------	-------------------

<b>Auswertung durch:</b> (Name/Funktion)	
---	--

<b>für das Jahr:</b>
----------------------

<b>1</b>	Erfüllung der Zielvereinbarung			
	<b>Kurzbeschreibung</b>	<b>Grad der Erfüllung</b>	<b>Punkte</b>	<b>max. Pkt.</b>
1	a) aktuelle Ziele			
	Begründung:			6

	<b>Kurzbeschreibung</b>	<b>Grad der Erfüllung</b>	<b>Punkte</b>	<b>max. Pkt.</b>
1	b) mittelfristige Ziele			
	Begründung:			3

	<b>Kurzbeschreibung</b>	<b>Grad der Erfüllung</b>	<b>Punkte</b>	<b>max. Pkt.</b>
1	a) langfristige Ziele			
	Begründung:			1

2 Aufgabenerfüllung		Punkte	max. Pkt.
a*	<b>Persönlicher Anteil an Aufbau bzw. Sicherung einer nachhaltig angelegten breiten Leistungsspitze in Deutschland im internationalen Vergleich</b>		
	kurze Begründung:		5
b*	<b>Erfolgreiche Mitarbeit bei der Koordinierung und Lösung von Struktur- und Schulungsaufgaben auf Bundesebene</b>		
	kurze Begründung:		4
c	<b>Überdurchschnittlicher Einsatz im Hinblick auf die Betreuung von Athleten (inkl. Trainingsintensität/zeitlicher Einsatz) sowie die Vielfalt des Ausbildungsangebots</b>		
	kurze Begründung:		5
d	<b>Aktualisierung des Fachwissens und Anpassung an sich ändernde Voraussetzungen</b>		
	kurze Begründung:		2
e	<b>Abstimmung und Beratung mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten</b>		
	kurze Begründung:		5
f*	<b>Kontinuierliche Mitarbeit bei Kongressen und Fortbildungen.</b>		
	kurze Begründung:		2

<b>g*</b>	<b>Besondere nationale/internationale Geltung als Bundestrainer/Nachwuchstrainer durch eine richtungsweisende Trainer- und/oder Referententätigkeit</b>			2
	kurze Begründung:			
<b>h</b>	<b>Fachspezifische Veröffentlichungen</b>			
	kurze Begründung:			1
<b>i</b>	<b>Zusätzlich erbrachte Leistungen</b>			
	(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

<b>3</b>	<b>Arbeitsprozessbezogene Persönlichkeitsmerkmale</b>			
		<b>Punkte</b>	<b>max. Pkt.</b>	
<b>a</b>	<b>Initiative</b>			
	In welchem Ausmaß greift der Mitarbeiter Aufgaben seines Zuständigkeitsbereichs aus eigenem Antrieb auf? Erweitert er seinen Auftrag von sich aus, wenn es im Rahmen der Zielsetzung sinnvoll erscheint?			
	kurze Begründung:			4
<b>b</b>	<b>Zuverlässigkeit</b>			
	Wie sorgfältig, umsichtig und genau erledigt der Mitarbeiter seine Aufgaben? Wie termingerecht arbeitet er?			
	kurze Begründung:			4

c	<b>Zweckmäßigkeit</b>	
Wie effektiv und rationell erledigt der Mitarbeiter seine Aufgaben? Inwieweit macht er sich Möglichkeiten der Arbeitsvereinfachung nutzbar? Wie setzt er die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Kenntnisse (Wissen und Erfahrung) ein?		
kurze Begründung:		2
d	<b>Einsatzbereitschaft</b>	
Setzt er 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*	<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	
Wie geschickt und erfolgreich kann der Mitarbeiter aufgabenbezogene Kontakte herstellen und pflegen z.B. Spitzenfachverband, DOSB, OSP, Landesverbände, Athleten, Eltern, Schule, u. ä.?		
kurze Begründung:		3
f	<b>Kooperationsfähigkeit</b>	
Wie arbeitet der Mitarbeiter mit anderen zusammen? Wie gibt er Informationen und Erfahrungen weiter? In welchem Maß trägt er durch kollegiales Verhalten im Team zur Aufgabenerfüllung bei?		
kurze Begründung:		3
g	<b>Ideenfindung</b>	
In welchem Maß trägt der Mitarbeiter mit eigenen Ideen zu Problemlösungen bei?		
kurze Begründung:		2

h	<b>Selbstständigkeit</b>		
Wie selbstständig arbeitet der Mitarbeiter? Handelt er im Rahmen seiner Befugnisse eigenständig bzw. inwieweit bedarf er Hilfe und Unterstützung anderer? Wie gelingt es ihm, sich auf veränderte Verfahren oder aufgabenbezogene Situationen um- bzw. einzustellen?			
kurze Begründung:			4
i	<b>Überzeugungsfähigkeit</b>		
Gelingt es ihm aufgabenbezogenen Konzepte, Maßnahmen und Inhalte darzustellen und deren Umsetzung zu gewährleisten?			
kurze Begründung:			4
j*	<b>Motivierung und Einsatz von Mitarbeitern</b>		
In welchem Maße motiviert der zu beurteilende Mitarbeiter zur Leistung und bringt sie zur Entfaltung? Wie werden Interesse, Initiative und Aktivität der Mitarbeiter für gemeinsame Aufgaben und Ziele geweckt und aufrechterhalten? Wie ausgeprägt sind Fähigkeiten und Bereitschaft, Mitarbeitern 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

<b>4</b>	<b>Ergänzende Bemerkungen</b>	
----------	-------------------------------	--

**Fachverband:**

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

**Vereinbarung zur Klärung offener Punkte:**  
 (z.B. Einbeziehen einer dritten Partei)

.....  
 Datum, Unterschrift Sportdirektor / Chef-Bundestrainer

.....  
 Datum, Unterschrift Trainer

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

.....  
 .....  
 .....  
 .....

	Auswertung	Punkte	
Seite 1	Zielvereinbarung (max. 10 P.)		
Seite 2	Aufgaben (max. 31 P.)		
Seite 3	Persönlichkeitsmerkmale (max. 35 P.)		
Gesamt:		0	76
Der zu Bewertende kann max. folgende Punktzahl erreichen (beachte*): 100 % =			

91-100 % (Erfüllung)	100 % Leistungsprämie
81-90 %	75 % Leistungsprämie
71-80 %	50 % Leistungsprämie
61-70 %	25 % Leistungsprämie

Erreichte Punktzahl:        = %

**Für das Jahr \_\_\_\_\_ wird eine Leistungsprämie in Höhe von \_\_\_\_\_ € vorgeschlagen.**

.....  
Datum, Unterschrift Sportdirektor / Chef-Bundestrainer

## Bewertungsrichtlinien

<b>Zu Seite 1:</b>	<b>Erfüllung der Zielvereinbarung</b>
--------------------	---------------------------------------

### Zu 1 a) aktuelle Ziele

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

### Zu 1 b) mittelfristige Ziele

- Etappen zur langfristigen Zielsetzung
- Umsetzung von Strukturänderungen
- Controlling

### Zu 1 c) langfristige Zielvereinbarung

- Controlling

**Bewertet wird der Grad der Erfüllung (Kontinuität)**

<b>Zu Seite 2</b>	<b>Arbeitserfüllung</b>
-------------------	-------------------------

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 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 Mitarbeitern

**Zu 2 f** Ziel ist eine bundesseinheitliche Ausbildungsstruktur in Abstimmung mit dem Konzept des Spitzenfachverbandes

**Zu 2 g** Anerkannter Referent bei nationalen und internationalen Maßnahmen bzw. Einsatz als Bundestrainer für nationale und internationale Maßnahmen des Spitzenverbandes (Europäischen Verbandes / Weltverbandes)

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

**Zu 2 i** Zusätzliche Leistungen z. B.

- Individualtraining mit Spitzenathleten
- Gremienarbeit
- Ehrenamtliches Engagement
- usw.

Verfahrensweise:
------------------

1. Der Verantwortliche des Fachverbandes muss mit den zu bewertenden Bundestrainern eine Zielvereinbarung abschließen. (Zielvereinbarung 2019 für die Bewertung 2020 ..... usw.)
2. Der Verantwortliche des Fachverbandes legt fest, welche Kriterien für den jeweiligen Bundestrainer zutreffen (Kriterien mit \*) und füllt den Bewertungsbogen aus.
3. Anschließend erhält der Bundestrainer die Möglichkeit sich zu der Bewertung zu äußern und nimmt die Bewertung per Unterschrift zur Kenntnis.
4. Der Bewertungsbogen wird ggf. an das Präsidium gesandt.
5. Je nach Anzahl der erreichten Punkte (%) wird die Auszahlung der Leistungsprämie veranlasst.

### Zielvereinbarung

Der DOSB stellt den Verbänden auf Wunsch eine Musterzielvereinbarung zur Verfügung. Die Inhalte einer Zielvereinbarung können variieren und sind von den Aufgabenbereichen und den Qualifikationen der Trainer 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
      - Athletenbezogene 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 3

#### Rechtliche Einschätzung: Trainer als leitende Angestellte (von Gert Zender)

##### 1. Ergebnis

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

##### 2. Zum Rechtsbegriff Leitender Angestellter

Leitender Angestellter ist ein Rechtsbegriff aus dem deutschen Arbeitsrecht. Eine einheitliche gesetzliche Definition des 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 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 leitender Angestellter, wer Aufgaben wahrnimmt, die aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen einen maßgeblichen Einfluss haben.

Unerheblich ist, ob ein Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ausdrücklich als „leitender Angestellter“ bezeichnet wird. Entscheidend ist allein, welche Aufgaben er 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 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 als leitende Angestellte

Für Trainer, 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 leitender Angestellter jemand, der „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 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 derjenige leitender Angestellter, „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 als leitenden 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.

##### a. Betriebsverfassungsrechtlich

Leitende Angestellte nehmen unternehmerische Teilaufgaben wahr, die zwangsläufig in einem mehr oder weniger ausgeprägten, unmittelbaren oder mittelbaren 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 den leitenden Angestellten 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 einem 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 dem 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 circa 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 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 Arbeitnehmern 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 leitenden Angestellten das Ansehen des Arbeitgebers schädigen würde.

## 5. Fazit

Es spricht rechtlich nichts dagegen, Arbeitsverhältnisse mit Trainern 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 leitender Angestellter im rechtlichen Sinne verbunden ist.