

VDTT *exclusive*

Ausgabe 2 · 2020

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

Liebe
Leserinnen
und Leser,

seit der letzten Ausgabe ist nichts mehr wie es vorher war. In kürzester Zeit hat das Coronavirus unser aller Leben verändert. Die Entwicklung des coronabedingten Alltags nimmt bei Erstellung der Ausgabe weiter rasant Fahrt auf, so dass nur aus der Sicht zum Zeitpunkt des Redaktionsschluss berichtet werden kann.

Das neuartige Coronavirus trifft die Trainerinnen und Trainer sowohl im Leistungs- als auch im Breitensport empfindlich. Die hochdynamische Ausbreitung der Coronavirus-Infektionen (SARS-CoV-2) hat für uns alle sowohl im privaten als auch beruflichen Bereich erhebliche Einschränkungen und Veränderungen mit sich gebracht. Schulen, Kindertagesstätten, Einzelhandelsgeschäfte, Sport- und Freizeitstätten sind geschlossen. Vieles in unserem täglichen Leben kann nicht mehr in gewohnter Weise gelebt werden. Am härtesten trifft es die selbstständigen Trainer*innen unter uns, die mit ihren Trainertätigkeiten ihren Lebensunterhalt bestreiten. Einnahmen, die von heute auf morgen ersatzlos weggefallen sind. Daher war es für uns zunächst wichtig, unsere Mitglieder per Mitgliederinfos über finanzielle staatli-

che Hilfen zu informieren. Hier arbeitet der VDTT eng mit dem Berufsverband der Trainer*innen im Deutschen Sport (BVTDS) zusammen.

Wir sind uns bewusst, dass die fehlenden Einnahmen durch die staatlichen Hilfen, wie Soforthilfen und Steuererleichterungen, nicht aufgefangen werden können. Das größte Problem liegt darin, dass nicht alle Bundesländer die Honorarausfälle tragen. Durch die Bereitstellung von Krediten zu günstigen Konditionen wird das Problem der Rückzahlung und Zinstilgung lediglich aufgeschoben. Neben nicht rückzahlbaren Darlehen ist der einzige Ausweg, dass eine Exit-Strategie einen schnellen und geordneten Ausstieg möglich macht. Angestellte Trainer*innen mussten damit rechnen, dass sie gegebenenfalls in Kurzarbeit geschickt werden oder Tätigkeiten nachgehen müssen, die nur wenig mit einer Trainertätigkeit zu tun haben. Aber auch die Trainer*innen, die sich durch Mini-Jobs ihr Studium finanzieren oder ihr Haupteinkommen durch Trainingsstunden etwas aufbessern, werden die Einnahmen schmerzlich vermissen. Abgesehen von den finanziellen Einbußen ist nicht zu unterschätzen, wie Trainer*innen sich fühlen müssen, wenn sie über mehrere Monate ihre Sportler*innen auf sportliche Höhe-

punkte vorbereitet haben, die nunmehr zumindest im laufenden Jahr plötzlich wegfallen. Außerdem denken wir an die Arbeit unserer Übungsleiter*innen, die sich dafür einsetzen, Kindern und Jugendlichen durch ihr Engagement eine spaßbringende und erfüllende Freizeitbeschäftigung zu ermöglichen. Sie erfüllen einen unschätzbaren sozialen Wert für unsere Gesellschaft, der von heute auf morgen weggebrochen ist.

Die durch das neuartige Coronavirus ausgelöste Krise macht auch vor dem Verbandsleben des VDTT keinen Halt. Erstmals seit 1985 haben wir uns schweren Herzens entschlossen, das Symposium in Grenzau Grenzau genauso so wie den VDTT-Workshop in Bad Malente abzusagen.

Als Trainer*innen sind wir es aber gewohnt, dass nach jedem Tief auch wieder ein Hoch folgt. Sobald der Shutdown beendet ist und das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben wieder hochgefahren wird, werden wir Trainerinnen und Trainer gebraucht! Der Newsletter will trotz der vorrangig coronabedingten Themen den Alltag nicht in Vergessenheit geraten lassen.

Abschließend wünsche ich eine interessante Lektüre.

Top Thema „Konzeption des DOSB“

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen Seite 3

Kurzarbeit

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Arbeitnehmer des Betriebes betroffen sein. Die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht. Ob ein Arbeitgeber Kurzarbeit einführen darf und ob sich bei Kurzarbeit der Anspruch auf Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt) der Arbeitnehmer entsprechend verringert, richtet sich nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Kurzarbeit kann ein Instrument sein, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall (v. a. Entfall von Aufträgen) Kündigungen zu vermeiden. Um in diesen Fällen den Verdienstausfall der Arbeitnehmer teilweise auszugleichen, können die Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung, das so genannte Kurzarbeitergeld, beanspruchen. Zuständig für diese Leistung ist in Deutschland die Bundesagentur für Arbeit, in Österreich das Arbeitsmarktservice.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Kurzarbeit>

Übungsleiter in der Coronakrise

In einem Beitrag auf Sportschau.de berichtet Autor Tim Beyer über den Alltag eines selbstständigen Tischtennis-Trainers (Bernd Krey) in der Corona-Krise. Der Beitrag ist unter www.sportschau.de/tetere/allgemein/covid-19-und-deutschlands-trainer-sorge-um-ein-berufsbild-100.html abrufbar.

Neues aus der Rechtsprechung

Mitwirkung des Arbeitgebers bei Urlaubsgewährung

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Reihe von Urteilen aus dem Jahr 2019 zu den Hinweispflichten des Arbeitgebers auf bestehende Urlaubsansprüche die Rechtslage für die Arbeitgeber verschärft. Zur Vermeidung der Kumulation von alten Urlaubsansprüchen – u.U. aus vielen zurückliegenden Jahren – müssen die Arbeitgeber einen neuen administrativen Schritt in den Jahreskalender einpflegen.

Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer aufzufordern, Urlaub zu nehmen

In der Vergangenheit war es ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und gängige Praxis im Arbeitsleben, dass es dem Arbeitnehmer oblag, Urlaub zu beantragen. Urlaub verfiel am Ende eines Kalenderjahres, wenn der Arbeitnehmer diesen nicht im Laufe des Kalenderjahres beantragt hatte. Konnte der Urlaub nicht im Kalenderjahr genommen werden, konnte er auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen werden – in der Praxis häufig und von Arbeitgebern meist voraussetzungslos akzeptiert – musste dann aber auch genommen werden und verfiel ansonsten. Nach einer Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs tritt der Verfall des Urlaubsanspruchs

nach diesen Grundsätzen nicht ein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, und zwar erforderlichenfalls förmlich (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16). Das Bundesarbeitsgericht hat sich dem angeschlossen und dies konkretisiert (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 423/16). Danach muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seinen konkret bezeichneten Jahresurlaub hinweisen, z.B. durch eine Mitteilung zu Beginn des Jahres in Textform darüber, wie viele Arbeitstage Urlaub dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zustehen. Er muss den Arbeitnehmer auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des Kalenderjahres genommen werden kann. Schließlich muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber belehren, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, ihn zu nehmen, ihn aber nicht beantragt hat. Abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Betriebsvereinbarung genügen nicht. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er diese Hinweise erteilt hat.

<https://www.bdolegal.de/de-de/insights/aktuelles/2019/kein-verfall-von-urlaubsanspruechen-ohne-hinweis-des-arbeitgebers...>

DTTB-Fortbildungen

■ A-Lizenz-Fortbildung 2020 im Online-Format

Die Ressortleiter Bildung/Forschung des DTTB bieten allen A-Lizenz-Inhabern ein Weiterbildungsformat an, das den aktuellen Coronabedingungen standhält.

Termin: 6./7. Juni 2020

Themen: Aufschlagen wie die Profis und Sozialkompetenz

Referenten: Michael Hagmüller und Alexander Krieger

Anmeldung: mit der 1. Onlinephase am 22.5.

Weitere Infos unter stork.dttb@tischtennis.de

Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Trainer*innen

(Teil 3 Funktionszulage, Zielvereinbarung, Leistungs- und Erfolgsprämie)



Zentrale Elemente eines flexiblen Vergütungssystems sind Regelungen über Funktionszulagen, Zielvereinbarungen, sowie Leistungs- und Erfolgsprämien.

Funktionszulage

Laut Konzeption des DOSB erhalten Trainer*innen 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 Berufsqualifikation (BQ) bis zu 1.000 Euro pro Monat betragen. Die Zulage ist ab der Übernahme der Funktion zu zahlen und unterliegt keiner Dynamisierung.

Zielvereinbarung, Leistungs- und Erfolgsprämien

Die Konzeption des DOSB sieht vor, dass für jede*n Trainer*in verbindlich eine Zielvereinbarung geschlossen wird. Diese orientiert sich auf Bundesebene in der Regel am Olympiazyklus 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 Zielver-

einbarung 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.

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

Option: Trainer*in als Leitende Angestellte

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

vollem Umfang unterliegen. Bei der Einstellung von Trainer*innen als leitende Angestellte 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 leitende Angestellte können jedoch nicht völlig autark agieren, sondern sind Aufsichtsgremien unterworfen. Trainer*innen als leitende Angestellte unterliegen darüber hinaus einem reduzierten Kündigungsschutz. Entscheidend ist es, dass die Einstellung von Trainer*innen als leitende Angestellte nach Abstimmung zwischen Spitzenverband, DOSB und BMI zwendungsfähig ist. Diese Option ist elementarer Bestandteil des vorgeschlagenen Vergütungsmodells und erweitert die Vergütungstabelle

Quelle:
VERBESSERUNG DER ARBEITS-
VERTRAGLICHEN RAHMENBEDIN-
GUNGEN FÜR TRAINER*INNEN;
Konzeption des Deutschen Olympi-
schen Sportbundes Dezember 2019;
<https://www.dosb.de/ueber-uns/mitgliederversammlung/>

Im Gespräch mit Bernd Krey

Das Corona-Virus hat uns alle fest im Griff und ich nehme an, auch dich traf der Shutdown völlig unvorbereitet? Wie war das im ersten Moment als dir klar wurde, dass du mit deiner Arbeit als selbständiger Tischtennisstrainer erst mal kein Geld verdienen kannst?

Der Shutdown hat natürlich auch mich völlig unvorbereitet getroffen. Niemand hat geglaubt, dass solche strikte Maßnahmen eingeführt werden könnten. Im Grunde hatte ich ein Wochenende, also vom 13.-15. März Zeit, neue Strategien und Geschäftsfelder zu entwickeln. Aber wie heißt es doch so schön im Song von Mark Forster „Es geht irgendwo immer eine neue Türe auf“.

Was hast du denn für Maßnahmen ergriffen, um den Kontakt zu deinen/m Spieler*innen/Kundenkreis aufrecht zu erhalten? Und wie war die Resonanz darauf?

Erst mal habe ich auf YouTube zwölf Videos mit Trainingsvorschlägen für ein Heimtraining erstellt und hochgeladen. Da YouTube ein Medium ist, auf das jeder zugreifen kann, dachte ich mir, so ein möglichst breites Publikum ansprechen zu können. Die Resonanz darauf war unterschiedlich: Von „sehr positiv“ bis „dafür habe ich momentan gar keinen Kopf“. Jetzt biete ich Videokonferenzen per Zoom und Training über WhatsApp, Smartphone und Tablet an, schreibe individuelle Trainingspläne für zuhause und mache Trainingsvorschläge für das Training mit Roboter oder anderen Trainingspartnern wie Eltern oder Geschwister.

Der Bund hat ja ein milliardenschweres Hilfspaket geschürt, bei dem u.a. sogenannte Soloselbständige finanziell unterstützt werden sollen, also auch die selbständigen

Tischtennis-Trainer Hilfe beantragen können. Konntest du diese Hilfe in Anspruch nehmen?

Ja, das lief in der Tat alles komplett reibungslos. Das Ausfüllen des Antrags hat ca. eine Stunde gedauert und nach sieben Tagen war das Geld, das ich beantragt habe, zu 100% komplett bewilligt auf meinem Konto. Das ist natürlich eine unglaubliche Hilfe und gibt eine kurzfristige Planungssicherheit zumindest für eine gewisse Zeit bis nach den Sommerferien. Aus meiner Sicht ein großes Lob an die Politik an dieser Stelle, dass so schnell so gut geholfen wurde.

Auch der VDTT hat eine ganze Reihe von Infobriefen mit Anlaufstellen und Hilfsmöglichkeiten an seine Mitglieder versendet. Hat dir das auch geholfen?

Mir persönlich nicht so sehr, da ich zu diesem Zeitpunkt bereits alles veranlasst hatte. Ich weiß allerdings von anderen Trainern, die von den Infos sehr stark profitiert haben. In dieser Zeit ist es aus meiner Sicht besonders wichtig, dass eine Berufsgruppe zusammenhält und ich finde es toll, dass der VDTT als Berufsverband uns unterstützt.

Haben sich für dich im Laufe der Krise auch andere Einnahmemöglichkeiten ergeben, von denen du vielleicht auch danach noch davon profitieren kannst?

Auf jeden Fall habe ich mir durch die Krise ein besseres Technikverständnis angeeignet und kann unterschiedliche digitale Medien wie YouTube, Zoom, Content Management Systeme usw... nun noch etwas besser nutzen. Dann freut es mich natürlich, dass ich nun sehr kurzfristig Dozent an der Deutschen Sporthochschule Köln im Fachbereich Tischtennis wurde und über ein E-Learning-Portal mit Zweit- und Drittsemestern sowie später über

Blockveranstaltungen mit Sportstudenten arbeite. Weiter schreibe ich Artikel für unterschiedliche Medien (Südwestpresse, Trainerbrief) und unterstütze den VDTT bei der neuen Homepage. Zudem hat sich noch ein Trainer gemeldet, den ich bei seiner nebenberuflichen Existenzgründung unterstütze.

Das Trainerdasein wird in der Gesellschaft ja leider immer noch häufig, sieht man mal vom Fußball ab, mit einem „Stirnrunzeln“ begleitet. Könntest du dir vorstellen, dass sich die Akzeptanz des Trainerberufs in der Öffentlichkeit durch die Krise vielleicht sogar steigert?

Ich befürchte, dass genau das Gegenteil passiert - die Leute richten sich zuhause ein und machen es sich bequem. Wir als Trainer nehmen daher in der Wahrnehmung vieler ab, da wir nicht systemrelevant sind. Ich bin gespannt, was noch alles bis August oder September nach den Sommerferien passiert und wer nach Öffnung der Sportstätten wieder den Weg in die Halle findet.

Zum Schluss vielleicht noch ein kleiner Ausblick von dir. Was rätst du allen Kollegen, die sich gerade in einer ähnlichen Situation wie du befinden?

Auf jeden Fall immer positiv bleiben und sich seiner Vorbildrolle, die man als Trainer gegenüber seinen teilweise auch minderjährigen Spielern hat, bewusst sein. Kurzfristig betrachtet finde ich es wichtig, dass diese Zeit genutzt wird um sich selbst weiterzubilden und Gedanken über seine Zukunft zu machen. Zudem erscheint mir wichtig, dass man als Trainer im Gespräch mit seinen Spielern, Kollegen und Partnern bleibt und passende Kommunikationsmittel findet um sich mit diesen auszutauschen.