

Positionspapier zur Arbeitssituation der Trainer*innen im Deutschen Sport

Der Berufsverband für Trainer/innen im deutschen Sport (BVTDS) fordert verbindliche Verbesserungen der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für alle aus Bundes- und Landesmitteln geförderten Trainerstellen. Diese werden im Folgenden kurz zusammengefasst.

1. Ein Tarifvertrag für öffentlich geförderte Trainer*innen mit fairen Gehältern

- Kernbestandteil des zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausgehandelten Tarifvertrags ist ein flexibles Vergütungssystem, d.h. eine transparente Vergütungstabelle mit Gehaltsuntergrenzen (Arbeitnehmerbruttogehalt). 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.
- Ein Tarifsystem mit angepassten Tariferhöhungen mindestens in der Höhe eines Inflationsausgleichs. Die Vergütungstabelle und die Anpassungen sind bei den jährlichen Haushaltsaufstellungen des Deutschen Bundestages zu berücksichtigen.
- Der Abschluss verbindlicher Zielvereinbarungen. Es wird ein zusätzliches Bruttomonatsgehalt pro Jahr als Prämienzahlung als verhältnismäßig angesehen, welches durch den Bundeshaushalt abzusichern ist.
- Für Abfindungen soll ein zusätzlicher Betrag im Rahmen der Bundeszuwendung für Leistungssportpersonal bereitgestellt werden.

2. Sicherstellung von rechtmäßigen Vertragslaufzeiten

Es gelten grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse. Befristungen sind nur in engen Grenzen möglich.

3. Einführung von Versicherungs- und Sozialleistungen:

Dazu gehört:

- Die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen.
- Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge.
- Betriebliche 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 im Bundeshaushalt Berücksichtigung finden muss.

4. Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen

Dazu gehört:

- Im Rahmen eines von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite ausgehandelten Tarifvertrags kann die Arbeitszeit begründet und anlassbezogen auf bis zu 48 Wochenstunden erhöht werden; dies ist schriftlich festzuhalten.
- Angeordnete Mehrarbeit muss finanziell ausgeglichen werden. Es soll ein fairer Umgang mit Mehrarbeit erfolgen. Dazu gehört eine maximale Tages-/Wochen-/Halbjahres-Arbeitszeit sowie Erholungszeiten, Mindesturlaub und 15 freie Sonntage pro Jahr.
- Für die spezifischen Anforderungen zur zeitlichen Bewertung von Dienstreisen und Bereitschaftszeiten können Regelungen im Rahmen des Tarifvertrags getroffen werden, die auch den Anforderungen der Arbeitgeber (Spitzen- und Landesfachverbände) gerecht werden.

5. Sicherstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Es soll Zugang zu regelmäßigen Weiterbildungsmöglichkeiten ermöglicht werden. Sofern diese Kosten verursachen, sind diese im Bundeshaushalt entsprechend zu berücksichtigen.

6. Verbindliche Umsetzung

Dazu gehört:

- Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen müssen verbindliche Zuwendungsvoraussetzung sein. Dies muss als Rechtsgrundlage im Sportfördergesetz verankert werden.
- Haushaltswirksame Punkte müssen in das jährliche Haushaltsgesetz des Bundes und somit in den Bundeshaushalt eingebracht werden.
- Die Umsetzung soll auch auf Länderebene für alle dort öffentlich geförderten Trainerstellen gelten.

7. Sportfördergesetz und Sportagentur

- Beteiligung des BVTDS im Gesetzgebungsverfahren.
- Eigenständige Vertretung sowohl im Stiftungsrat als auch im Sportbeirat der Sportagentur.
- Aufnahme der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften und der grundsätzlichen Einführung eines Tarifvertrages als Zuwendungsvoraussetzung im § 3 Abs 3 des Referentenentwurfs des Sportfördergesetz.