

Stand: 17.08.2019

Praxishilfe: Inhalte eines Trainervertrags

„Hast du für mich nicht mal grad‘ so ein Muster für einen Trainervertrag rumfliegen?“

Eine Frage, die ich oft höre, die ich aber in dieser pauschalen Form verneinen muss.

Zu unterschiedlich sind die Einzelfälle, zu groß ist das Spektrum zwischen Bezirks- und Bundesliga; zwischen Ehrenamt, Nebenjob und Vollprofitum; zu zahlreich die einzelnen Stellschrauben zum gerechten Interessensausgleich, um guten Gewissens ein global brauchbares Muster zur Verfügung stellen zu können.

Oder es sähe ob der Vielzahl der Optionen so aus, wie ein Einkommenssteuerformular nebst Anlagen LMAA bis QoTZ und Merkblatt YBL.

Hand auf's Herz: Wer will denn sowas? Das stiftet nur Verwirrung...

Was ich aber gerne mache, ist – nicht abschließend - auf die Punkte hinzuweisen, die in einem Trainervertrag zu regeln wären bzw. über die beide Seiten intensiv vor Abschluss des Vertrags sprechen sollten.

ACHTUNG: Bitte jedenfalls keine "Fummelverträge"! (s.u.)

I. Parteien

Wer schließt mit wem den Vertrag? Hört sich banal an, kann aber zumindest bei Vereinen, die ihren Spielbetrieb an einen wirtschaftlichen Träger wie z.B. eine GmbH ausgelagert haben, wichtig werden.

II. Qualifikation des Trainers – Status des Trainers

Je nach Spielklassenzugehörigkeit wird eine bestimmte Qualifikation des Trainers gefordert.

Demnach sollte die Qualifikation Wirksamkeitsvoraussetzung des Vertrags sein. Des Weiteren sollte sich der Trainer verpflichten, diese während der Vertragslaufzeit aufrecht zu erhalten. Rechtsfolge bei Nichtbefolgen: Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung durch den Verein.

Stellschraube: Der Verein kann dem Trainer Ausbildungs- und/oder Fortbildungskosten (bis zu einer bestimmten Höhe) erstatten.

Festlegung des Status des Trainers: Nebenberuflich auf Basis geringfügiger Beschäftigung, hauptberuflich, schlichter Übungsleiter (kein umfangreicher Vertrag erforderlich, Formblätter stellen die Sportbünde im Internet zur Verfügung)

III. Mannschaft

Es sollte eindeutig festgelegt werden, welche Mannschaft(en) der Trainer betreut und ob ein Wechsel dieser Mannschaften einseitig durch den Verein bestimmt werden kann (unüblich).

IV. Trainingsinhalte

Völlige Freiheit des Trainers

- in der Gestaltung, Umgang, Art und Terminierung des Trainings unter Beachtung der Hallenzeiten
- in Taktik, Aufstellung, Auswechselungen
- in allen sonstigen sportspezifischen Entscheidungen, die unmittelbar mit den Spielen und dem Spielbetrieb zusammenhängen

V. Sonstige Rechte des Trainers

- Berechtigung des Trainers, im sportlichen Bereich uneingeschränkt für den Verein zu sprechen.
- Mitsprache- oder Vetorecht bei Spielerverpflichtungen, solange keine Freistellung erfolgt ist oder feststeht, dass Vertrag nicht verlängert wird.
- Auswahl der Betreuer, der Co-Trainer etc.
- Freundschaftsspiele vereinbaren etc.

VI. Weisungsbefugnis/Weisungsgebundenheit

Es sollte im Bereich des Vertragshandballs (Vertragsspieler) festgehalten werden, dass der Trainer gegenüber Spielern, Co-Trainern, Betreuern weisungsbefugt ist.

Er unterliegt mit Ausnahme IV und V ansonsten nur den Weisungen des Vereinsvorstands (spezifizieren) oder der Geschäftsführung (ggf. streichen).

VII. Pflichten des Trainers

- Unterwerfung unter die Satzungen und Ordnungen des DHB, der HBL oder des Landesverbandes, insb. der Trainerordnung und der Satzung des Vereins.
- Mitgliedschaft im Verein
- Leitung des Trainings, Saison- und Spielvorbereitung, Gegneranalysen, Videoanalysen, Coaching während der Spiele, Anwesenheit bei Terminen der Öffentlichkeitsarbeit, ggf. Scouting
- Arbeitszeitregelung

- Wohlverhaltensklausel
- ggf. teilweise Übertragung der Persönlichkeitsrechte, mglw. Zustimmung zur Gruppenvermarktung (HBL)
- Absprache/Kooperation mit den anderen Trainern des Vereins
- Wochenarbeitszeit definieren (wichtig als Abgrenzung zum Ehrenamt und u.U. für die Einhaltung des [Mindestlohngesetzes](#))

VIII. Pflichten des Vereins

Unentgeltlich zur Verfügung stellen von:

- Trainingsstätten (Halle mit Spielfeld im Vollmaß, Fitnessgeräte etc.), Umkleiden nach den jeweiligen Verbandsstandards
- Trainingsmaterialien und Trainingskleidung in ausreichendem Umfang
- technische Hilfsmittel (Notebook, Schneidesoftware)
- Zugänge zu Video-Portalen wie Sportlounge für die jeweiligen Spielklassen
- ggf. Physiotherapeutische und Reha-Maßnahmen für die Mannschaft
- insgesamt: für die der Spielklasse angemessenen und dort üblichen Trainingsbedingungen und Trainingsmöglichkeiten zu sorgen.

IX. Laufzeit des Vertrags

Für eine wirksame Befristung ist die Schriftform erforderlich. Anders als bei Spielerverträgen schreibt der DHB bei Trainerverträgen keine Befristung bis zum 30. Juni eines Kalenderjahres vor. Eine solche ist aber üblich.

ACHTUNG! Bei unbefristeten Verträgen: Kündigungsschutzgesetz anwendbar?

Die beidseitige Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung oder Verlängerung kann hier vereinbart werden.

ACHTUNG! Vom Arbeitgeber verwendete Vertragsvorlagen unterliegen regelmäßig der AGB-Kontrolle der §§ 305 ff BGB. Einseitige Optionen zu Lasten des Trainers sind deshalb unwirksam!

X. Vergütung des Trainers (Möglichkeiten)

- Bruttogehalt (ggf. geringfügige Beschäftigung)
- ggf. Sonn-Feiertags- und Nachzuschläge (ergänzende Klauseln erforderlich)
- ggf. Warengutschein (ergänzende Klausel erforderlich)
- ggf. Fahrtkostenregelung/Spesen (ergänzende Klausel erforderlich)
- ggf. Übungsleiterpauschale (nur bei Nebenbeschäftigung denkbar)
- ggf. Internetpauschale (ergänzende Klausel erforderlich)
- Erfolgsprämien (ergänzende Klausel erforderlich)
- Erstattung Fortbildungskosten nach den Vorgaben der Steuergesetze
- ggf. Festlegung der Lohnsteuerklasse, über die das Arbeitsverhältnis abgewickelt wird

Weitere Regelungen zu:

- Fälligkeit der Bezüge (maximal zulässig: 15. des Folgemonats)
- Außerordentliches Sonderkündigungsrecht für Trainer, wenn Verein mit der Zahlung der Bezüge XY Wochen in Verzug ist
- Urlaubsgeld etc.

ACHTUNG 1! In der Regel greift das Mindestlohngesetz. Derzeit mindestens 9,19 Euro pro Stunde. Bei gemeinsamer Anreise zählt die gesamte Fahrzeit zu Auswärtsspielen (Hin- und Rückfahrt) zur Arbeitszeit.

ACHTUNG 2! Keine Selbstständigkeit! – Die Tätigkeit des Trainers in Mannschaftssportarten unterliegt grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer hat der Verein abzuführen.

XI. Urlaubsregelung

Ohne nach oben abweichende Regelung gilt der Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz.

Ratsame Vereinbarung: Urlaub nur in spielfreien Zeiten möglich.

XII. Krankheitsregelung

Zum Vorteil des Trainers kann von den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes abgewichen werden.

XIII. Regelungen für den Fall der Freistellung

Im Fall der Freistellung (Beurlaubung) des Trainers durch den Verein können viele Streitigkeiten entstehen, die im Vorfeld durch entsprechende Regelungen im Vertrag vermieden werden können.

XIV. Nebentätigkeit – Freistellung für Studium

Praktisch nur für den Fall der hauptberuflichen Trainertätigkeit relevant.

- Genehmigungsfreiheit oder Genehmigungspflicht?

Beispiel: Studium des Trainers ist Verein bekannt, Verein stellt Trainer für Prüfungen entgeltlich frei, die sich aus der jeweiligen Prüfungsordnung ergeben. Trainer bemüht sich, diese so zu legen, dass seine vertraglichen Pflichten nicht berührt werden.

XV. Verbot von Wetten, Bestechung und Manipulation

selbstredend

XVI. Datenschutzregelung

Einverständnis des Trainers zur Speicherung seiner personenbezogenen Daten durch den Verein zur Abrechnung (auch an Dritte wie Lohnbuchhalter). Weiteres Einverständnis der Weitergabe der Daten an zuständigen Handballverband (z.B. für Datenbanken).

Spezielle Formulierungen zur DSGVO.

XVII. Verschwiegenheitsverpflichtung

Wenn gewünscht, beiderseitige Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Vertragsinhalt.

ACHTUNG! Heikle Klausel (Ausnahmen, Rechtsfolgen bei Verstoß etc.)

XVIII. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

- Vertragsänderungen nur schriftlich möglich
- Unwirksamkeit einer Klausel berührt Wirkung des restlichen Vertrages nicht
- Ersetzung einer unwirksamen Klausel durch eine Regelung, die dem ursprünglich Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt.
- Bei Ausländern: Versicherung des Trainers, den Vertrag auch in der Muttersprache erhalten zu haben. Diese Versicherung sollte ergänzend auch in dessen Muttersprache abgefasst sein.

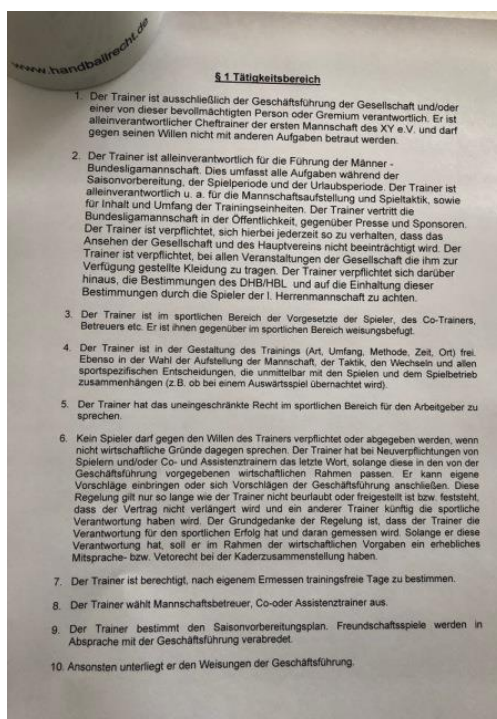
Weitere Stellschraube:

Wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch, kann Probezeit theoretisch vereinbart werden (max. sechs Monate). Innerhalb der Probezeit wäre der Vertrag beidseitig mit einer Frist von 14 Tagen kündbar.

Wenn ihr Fragen zu eurem Vertrag habt oder einen neu abzuschließenden Vertrag überprüfen oder fertigen lassen wollt, stehe ich euch gerne zur Seite. Ebenso wie für Vertragsauflösungen bzw. als Beistand gegen Kündigungen. Vereinbart bei Bedarf einfach ein Beratungsgespräch!

Hinweis: Für die o.g., nicht abschließenden Hinweise wird trotz aller angewandten Sorgfalt keinerlei Haftung übernommen. Jeder Fall liegt anders und bedarf der Einzelfallüberprüfung. Ich empfehle Trainern, neben der rechtlichen Prüfung eines Vertrags auch einen Steuerberater hinzuzuziehen.

Weiterführender Link („Vorsicht bei Fummelverträgen“): <https://www.hok-online.de/handballrecht/handballrecht-aktuell/vorsicht-bei-fummelvertr%C3%A4gen/>





Rechtsanwalt

Helge-Olaf Käding

Experte für Handballrecht

+ 49 178 – 45 234 64

info@handballrecht.de

www.handballrecht.de

www.facebook.com/handballrecht