

Merkblatt «Support für Trainer*innen mit Teilzeitanstellungen»

Stand September 2026

Ausgangslage und Ziel

70 Prozent der Berufstrainer*innen in der Schweiz sind in Teilzeitanstellungen beschäftigt, einige auch in mehreren kleinen Pensen innerhalb der gleichen Sportart. Im Leistungssport arbeiten Trainer*innen dabei oft mit mehreren Arbeitgebern – innerhalb des Sports, beispielsweise bei Vereinen, regionalen Leistungszentren (RLZ), nationalen Leistungszentren (NLZ) oder Verbänden, teilweise aber auch in Kombination mit einer weiteren Anstellung bei einem Arbeitgeber ausserhalb des Sports.

Ziel ist es, für diese Fachpersonen stabile und faire Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies betrifft insbesondere die berufliche Vorsorge (2. Säule), die Gesamtgestaltung ihrer Anstellungen sowie die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeber. Bei Mehrfachanstellungen ist dabei die Gesamtbelastung der Trainer*innen angemessen zu berücksichtigen. Dies betrifft insbesondere die Koordination von Arbeits- und Ruhezeiten bei unregelmässigen Einsätzen, Abend- und Wochenendarbeit, die Abstimmung von Ferien und Erholungszeiten sowie den Umgang mit Belastungsspitzen und sich überschneidenden Verpflichtungen.

Dies gilt unabhängig davon, ob die verschiedenen Anstellungen innerhalb des Sports bestehen oder mit einer Erwerbstätigkeit ausserhalb des Sports kombiniert werden. Sind mehrere Arbeitgeber beteiligt, sollen sie ihre Tätigkeiten angemessen koordinieren und die erforderlichen Informationen austauschen.

Herausforderungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) bei Teilzeit

- Die obligatorische berufliche Vorsorge (BVG) gilt pro Arbeitgeber. Nur wer bei einem Arbeitgeber über der BVG-Eintrittsschwelle verdient, ist obligatorisch versichert
- Der Koordinationsabzug wird ebenfalls pro Anstellung vorgenommen. Bei mehreren Teilzeitstellen kann dies zu deutlich tiefer versicherten Löhnen und damit zu Vorsorgelücken führen
- Tiefe Teilzeitpensen, insbesondere wenn sie auf mehrere Arbeitgeber verteilt sind, führen oft zu unterdurchschnittlichen Alters-, Invaliditäts- und Hinterlassenenleistungen

Vorsorgelösungen für Teilzeitangestellte

Verbände und Trägerschaften können Teilzeit-Trainer*innen durch angepasste Vorsorgelösungen gezielt unterstützen:

- Versicherung aller Teilzeitlöhne in einer Vorsorgeeinrichtung:
 - o Zusammenführung mehrerer Löhne (z. B. über eine Verbands-Pensionskasse), sofern das Reglement dies vorsieht
 - o Nutzung der Auffangeinrichtung als Option, wenn die Eintrittsschwelle durch einzelne Arbeitgeber nicht erreicht wird
- Überobligatorische Lösungen / Reduktion des Koordinationsabzugs:
 - o Tieferer oder anteiliger Koordinationsabzug für Teilzeitpensen
 - o Versicherung des gesamten AHV-Lohns (kein Koordinationsabzug) im überobligatorischen Bereich
 - o Verbesserung der Leistungen insbesondere für Personen mit mehreren Teilzeitstellen
- Transparente Information und Beratung:
 - o Aufzeigen der Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die 2. Säule
 - o Hinweise auf ergänzende Vorsorge (3. Säule) und individuelle Optimierungsmöglichkeiten

Strukturelle Lösungen: Mehrere Teilzeitpensen als Gesamtanstellung denken

Um die Vorsorge- und Beschäftigungssituation von Trainer*innen zu verbessern und die Trägerschaften administrativ zu entlasten, können Pensumsanteile strukturell gebündelt werden. Neben der Zusammenführung mehrerer Tätigkeiten innerhalb des Sports können dabei auch Beschäftigungsmodelle geschaffen werden, die eine Tätigkeit als Trainer*in mit einer Anstellung bei einem Arbeitgeber ausserhalb des Sports kombinieren und dadurch ein grösseres bzw. stabileres Gesamtpensum ermöglichen.

- Leistungsaufträge zwischen Verbänden, Vereinen und Trägerschaften (RLZ, NLZ etc.), damit mehrere Teilzeitfunktionen zu einem Gesamtpensum werden
- Pooling von Aufgaben (z. B. Vereinstraining, Stützpunkttraining, Nachwuchsprojekte) unter einem gemeinsamen Arbeitgeber
- Klare Regelung von Zuständigkeiten, Reporting-Linien und Finanzierung in den Vereinbarungen

Beispielmodell 1: Pooling durch den nationalen Verband (Dienstleistungsmodell)

- Der nationale Verband ist formeller Arbeitgeber aller Trainer*innen
- Die regionalen Trägerschaften (Vereine, RLZ, NLZ) erhalten definierte Trainer*innenleistungen über einen Auftrag bzw. Dienstleistungsvertrag (Leistungsauftrag)
- Das Weisungsrecht in fachlichen und organisatorischen Fragen gegenüber den Trainer*innen verbleibt grundsätzlich beim Verband
- Der Verband verantwortet Personalführung, Anstellungsbedingungen und Vorsorgelösung
- Es handelt sich um die Erbringung einer Dienstleistung für Dritte. Grundsätzlich besteht keine Bewilligungspflicht nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), solange kein Personalverleih im Rechtssinn vorliegt

Ausgestaltung des Dienstleistungsmodells

- **Vertragsverhältnisse:** Auftrag zwischen dem nationalen Verband als Auftragnehmer und der Trägerschaft als Auftraggeber sowie Arbeitsvertrag zwischen dem Verband und den Trainer*innen
- **Weisungsrecht:** Die Trägerschaft kann den Auftrag und das gewünschte Ergebnis bestimmen, hat jedoch grundsätzlich kein direktes Weisungsrecht gegenüber den Trainer*innen
- **Haftung:** Der Verband haftet gegenüber der Trägerschaft für die getreue und sorgfältige Ausführung des übertragenen Geschäfts und für seine Arbeitnehmenden
- **Bewilligung:** Für die Dienstleistungserbringung unter Zuhilfenahme eigener Arbeitnehmender besteht grundsätzlich keine Bewilligungspflicht

Worauf beim Dienstleistungsmodell zu achten ist

- Im Zentrum des Vertrags steht die vereinbarte Dienstleistung; die konkrete Person der Trainerin oder des Trainers ist gegenüber der zu erbringenden Leistung sekundär
- Wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber den Trainer*innen dürfen nicht an die Trägerschaft abgetreten werden
- Die Trainer*innen sollen nicht oder nur in geringem Mass in die Arbeitsorganisation der Trägerschaft eingebunden sein
- Werkzeuge, Material und Geräte werden grundsätzlich durch den nationalen Verband bereitgestellt
- Das Risiko einer Schlechterfüllung durch die Trainer*innen trägt der nationale Verband als Auftragnehmer

Beispielmodell 2: Verband verleiht Trainer*innen an Trägerschaften (Personalverleih)

- Der Verband ist Arbeitgeber, stellt Trainer*innen jedoch den Trägerschaften als Einsatzbetrieben zur Verfügung
- Das Weisungsrecht im Arbeitsalltag liegt primär bei der Trägerschaft (Einsatzbetrieb)
- Der Verband bleibt arbeitsrechtlich verantwortlich (Lohn, Sozialversicherungen, Vorsorge)
- Beim gewerbsmässigen Personalverleih ist eine AVG-Bewilligung erforderlich
- Geeignet, wenn Trägerschaften das Weisungsrecht gegenüber den Trainer*innen während deren Einsätzen erhalten und sie in die eigene Arbeitsorganisation einbinden möchten.

Ausgestaltung des Personalverleihs

Beim Personalverleih überlässt der Arbeitgeber bzw. Verleiher Trainer*innen für eine bestimmte Dauer einem Einsatzbetrieb. Dabei tritt der Einsatzbetrieb gegenüber den Trainer*innen faktisch wie ein Arbeitgeber auf.

Formen des Personalverleihs

- **Temporärarbeit:** Zweck und Dauer des Arbeitsvertrags zwischen dem Verleiher und den Trainer*innen sind auf einen einzelnen Einsatz bei einem Einsatzbetrieb beschränkt
- **Leiharbeit:** Zweck des Arbeitsvertrags ist hauptsächlich das Überlassen der Trainer*innen an Einsatzbetriebe; die Dauer des Arbeitsvertrags ist von einzelnen Einsätzen unabhängig
- **Gelegentliches Überlassen:** Der Verleih ist nicht Zweck des Arbeitsverhältnisses, erfolgt nur ausnahmsweise und die Dauer des Arbeitsvertrags ist nicht vom Verleih abhängig

Rechtsbeziehungen und Verantwortlichkeiten

- **Vertragsverhältnisse:** Verleihvertrag zwischen dem nationalen Verband als Verleiher und der Trägerschaft als Einsatzbetrieb sowie Arbeitsvertrag zwischen dem Verband und den Trainer*innen
- **Weisungsrecht:** Der Verleiher tritt das Weisungsrecht für die Dauer des Verleihs bzw. des Arbeitseinsatzes an den Einsatzbetrieb ab
- **Haftung:** Der Verleihbetrieb haftet dem Einsatzbetrieb für die sorgfältige Auswahl und Instruktion der Trainer*innen; der Einsatzbetrieb trägt das Risiko mangelhafter Arbeitsleistung
- **Pflichten:** Die Pflichten gemäss AVG und Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) sind einzuhalten; die Anwendbarkeit von Gesamtarbeitsverträgen, einschliesslich des GAV Personalverleih, ist zu beachten

Bewilligungspflicht und Gewerbsmässigkeit

Verleiher, die gewerbsmässig Arbeitnehmende in Form von Temporärarbeit oder Leiharbeit an Einsatzbetriebe verleihen, benötigen eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamts; bei Verleih ins Ausland ist zusätzlich eine Bewilligung des SECO erforderlich.

Gewerbsmässigkeit liegt insbesondere vor:

- bei regelmässigem Überlassen von Arbeitnehmenden an Einsatzbetriebe mit Absicht der Gewinnerzielung; als regelmässig gilt mehr als zehn Verleihverträge innerhalb von zwölf Monaten
- wenn die Verleihtätigkeit einen jährlichen Umsatz von mindestens 100'000 Franken generiert

Abgrenzung Dienstleistungserbringung – Personalverleih

Die Abgrenzung ist nicht immer einfach und erfordert eine Einzelfallbeurteilung. Die folgenden Kriterien helfen bei der Einordnung:

Kriterium	Dienstleistung	Personalverleih
Wille der Parteien	Vertrag über die Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung.	Vertrag über das Überlassen einer oder mehrerer Trainer*innen, die eine bestimmte Arbeitsleistung erbringen sollen.
Relevanz	Primär relevant ist die Dienstleistung; die erbringende Person ist sekundär.	Primär relevant ist die Person, die die Arbeitsleistung erbringt.
Weisungsbefugnisse	Keine Abtretung wesentlicher Weisungsbefugnisse gegenüber den Trainer*innen an die Trägerschaft.	Abtretung wesentlicher Weisungsbefugnisse vom Arbeitgeber an die Trägerschaft.*
Einbindung in die Arbeitsorganisation	Keine oder nur geringe Einbindung der Trainer*innen in die Arbeitsorganisation der Trägerschaft.	Die Trainer*innen sind in persönlicher, organisatorischer, sachlicher und zeitlicher Hinsicht in die Arbeitsorganisation der Trägerschaft eingebunden.
Werkzeuge, Material und Geräte	Die Trainer*innen verwenden grundsätzlich Werkzeuge, Material und Geräte des nationalen Verbands.	Die Trainer*innen verwenden grundsätzlich Werkzeuge, Material und Geräte der Trägerschaft.
Gefahr der Schlechterfüllung	Der nationale Verband trägt die Gefahr der Schlechterfüllung durch die Trainer*innen.	Die Trägerschaft trägt die Gefahr der Schlechterfüllung durch die Trainer*innen.

*Hinweise auf eine Weisungsbefugnis der Trägerschaft gegenüber den Trainer*innen sind insbesondere eine Rapportpflicht gegenüber der Trägerschaft, deren Recht zur Erteilung von Fachanweisungen zu Zeitpunkt, Art, Ort oder Arbeitsmitteln sowie ein Kontrollrecht gegenüber den Trainer*innen.

Support-Massnahmen für Teilzeit-Trainer*innen

- Zentrale HR- oder Ansprechstelle im Verband für Fragen zu Anstellungen, Vorsorge und Koordination mehrerer Pensen
- Bereitstellung von Musterarbeitsverträgen und Personalreglementen, welche Teilzeitsituationen und Mehrfachanstellungen explizit berücksichtigen
- Individuelle Beratung zur Vorsorgeplanung (2. und 3. Säule) in Zusammenarbeit mit Fachstellen oder Vorsorgeexpert*innen
- Transparente Kommunikation zu möglichen strukturellen Modellen (Pooling, Verleih, Dienstleistungsverträge)

Nutzen für Trainer*innen und das System:

- Bessere Absicherung in der beruflichen Vorsorge für Teilzeitangestellte
- Attraktivere und planbare Anstellungsbedingungen für Trainer*innen
- Professionalisierung der Personal- und Vorsorgestrukturen im Leistungssport
- Höhere Bindung qualifizierter Trainer*innen durch stabile und faire Rahmenbedingungen

Hinweis

Dieses Merkblatt bietet eine Orientierung zu möglichen Modellen und Vorsorgelösungen. Es ersetzt keine individuelle Rechts- oder Vorsorgeberatung. Für die konkrete Ausgestaltung von Vorsorgelösungen und arbeitsrechtlichen Modellen sollten Verbände und Trägerschaften Fachpersonen (Vorsorgeexpert*innen, Arbeitsrecht, Sozialversicherungen) beiziehen.