

Merckblatt «Support für Trainer*innen mit Teilzeitanstellungen»

Stand Dezember 2025

Ausgangslage und Ziel

Im Leistungssport arbeiten viele Trainer*innen in Teilzeitpensen, oft mit mehreren Arbeitgebern (Verein, RLZ, NLZ, Verband). Ziel ist es, für diese Fachpersonen stabile und faire Rahmenbedingungen zu schaffen – insbesondere in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) und bei der Gesamtgestaltung ihrer Anstellungen.

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, können Pensumsanteile strukturell gebündelt werden:

- 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 Leistungen via Dienstleistungsverträge (Leistungsaufträge)
- Das Weisungsrecht in fachlichen und organisatorischen Fragen liegt beim Verband
- Der Verband verantwortet Personalführung, Anstellungsbedingungen und Vorsorgelösung
- Es handelt sich um die Erbringung einer Dienstleistung für Dritte, weshalb keine Bewilligung nach dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) notwendig ist, solange kein Personalverleih im Rechtssinn vorliegt

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 in der Regel eine AVG-Bewilligung erforderlich
- Geeignet, wenn Trägerschaften Trainer*innen flexibel und zeitlich begrenzt einsetzen möchten

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 Vorsorgeexperten
- 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.