**Muster**

**Geringfügige Beschäftigung als Übungsleiter/in**

Zwischen

dem Verein ................................... e. V.

Anschrift
..................................................................................

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand .......................................................
- nachfolgend "Verein" genannt -

und

Frau/Herrn ..............................................

Anschrift ................................................................
- nachfolgend "Übungsleiter/in" genannt -

wird folgender Vertrag geschlossen:

**§ 1 Tätigkeit**

(1)    Der/Die Übungsleiter/in wird für den Verein ab und mit Wirkung vom ...................... tätig.
Sein/Ihr Aufgabenbereich umfasst die Übungsleitung der
.....................................................................................
(Anmerkung: Mannschaft etc.).

Der/Die Übungsleiter/in ist für die Durchführung der Übungsstunden sowie für den folgenden Aufgabenbereich verantwortlich:
....................................................................................
(Anmerkung: nähere Bestimmung weiterer Aufgabenbereiche)

(2)    Der/Die Übungsleiter/in ist durch den Verein über Umfang, Art und Inhalt seiner/ihrer Tätigkeit unterrichtet. Umfang, Art und Inhalt des unter § 1 Abs. 1 genannten Aufgabenbereiches des/der Übungsleiter/in können vom Verein auch nachträglich geändert werden.

**§ 2 Arbeitszeit**

(1)    Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt regelmäßig ...... Wochenstunden. Die zu haltenden Übungsstunden finden regelmäßig an folgenden Wochentagen und Zeiten statt:
................................................................................................
(2)    Der Verein behält sich vor, die Anzahl der Übungsstunden und auch die Arbeitszeiten kurzfristig zu ändern.

**§ 3 Vergütung**

(1)    Der/Die Übungsleiter/in erhält für seine/ihre Tätigkeit ..... EURO/Zeitstunde (Anmerkung: max. 650 EURO/Monat2)). Zur Abrechnung seines/ihres Entgelts reicht der/die Übungsleiter/in dem Verein jeweils zum Monatsende einen Einzelstundennachweis ein. Die Zahlung des Übungsleiterentgelts erfolgt durch Überweisung bis zum 15. des Folgemonats auf folgendes Konto:

Bank:
....................................................................................................
BLZ:
...................................................................................................

Konto-Nr.:
...................................................................................................

(2)    Als abrechenbare Stunde gelten nur die Übungsstunden. Für evtl. Vor- oder Nachbereitungen der Übungsstunden erhält der/die Übungsleiter/in kein Entgelt.

(3)    a)    Die Vertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Vergütung bis zu einer Höhe von z. Zt. 200 Euro monatlich als Aufwandspauschale im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages des § 3 Nr. 26 EStG erfolgt. Diese Zahlung erfolgt steuerfrei und gem. § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV ohne Abführung von Beiträgen zur Sozialversicherung.

b)    Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass er/sie den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von z. Zt. 2.400 EURO/Kalenderjahr im laufenden Kalenderjahr und - soweit dieses Arbeitsverhältnis Bestand behält - in den folgenden Kalenderjahren nicht bei Tätigkeiten für andere Träger in Anspruch nimmt bzw. nehmen wird.

c)    Der/Die Übungsleiter/in wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus Tätigkeiten als nebenberuflicher Übungsleiter/Trainer/Ausbilder/Erzieher/ Betreuer oder einer vergleichbaren Tätigkeit nur bis zur Höhe von insgesamt 2.400 EURO/im Kalenderjahr steuerfrei und in der Sozialversicherung nicht beitrags- und meldepflichtig sind. (Anmerkung: Der Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG kann von der Person nur einmal pro Kalenderjahr in dieser Höhe geltend gemacht werden. Einnahmen aus mehreren Tätigkeiten sind zusammenzurechnen!)

d)    Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass seine/ihre Angaben in § 3 Abs. 3 dieses Vertrages der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Falsche Angaben oder Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen.

(4)    Wegen der lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung des Entgelts wird auf den vom/von dem/der Übungseiter/in unterzeichneten Personalfragebogen Bezug genommen, der Bestandteil dieses Vertrages ist.

 **§ 4 Besondere Vereinbarungen**

Der/Die Übungseiter/in verpflichtet sich:

..................................... (Anmerkung: Hier können sämtliche Verpflichtungen, die der Verein dem/der geringfügig beschäftigten Übungsleiter/in auferlegen will, vereinbart werden.
über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder anlässlich seiner/ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit, Stillschweigen zu bewahren.
§ 5 Urlaub
Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften3). Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird der Urlaub anteilig gewährt. Der Urlaub muss vom Verein genehmigt sein.

 **§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1)    Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden4). Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate ungekündigt Bestand hat, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen5). Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(2)    Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

 **§ 6 Schlussbestimmungen**

(1)    Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Das Schriftformerfordernis gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.

(2)    Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.

(3)    Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen sie.

...................................................................................
Ort, Datum

..................................................................................
Vereinsvorstand

..................................................................................
Ort, Datum

.................................................................................
Übungsleiter/in

Dieses Vertragswerk ist ein unverbindliches Muster. Die vertragliche Ausgestaltung von Mitarbeitsverhältnissen muss den individuellen Umständen angepasst sein. Musterverträge können insoweit nur als Anhaltspunkt und Vorschlag dienen. Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

**Allgemeine Hinweise**

1)    Die Anwendung der besonderen Regelungen für geringfügig Beschäftigte (sog. 450-EURO-Jobs) setzt zunächst einmal voraus, dass ein Arbeitsverhältnis als **abhängig Beschäftigter** besteht; für selbstständig tätige Übungsleiter/innen ist dieser Mustervertrag nicht geeignet.

Zentrales Merkmal einer nichtselbstständigen Arbeit ist die **persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten**, die sich in einer **Weisungsgebundenheit** und **Eingliederung in den Betrieb** des Arbeitgebers zeigt. Der Beschäftigte schuldet dem Verein seine Arbeitskraft und der Verein bestimmt regelmäßig Inhalt, Zweck und weitere Umstände der Tätigkeit, z. B. Arbeitsort und Arbeitszeit. Der Verein ist insoweit weisungsbefugt, der Beschäftigte weisungsgebunden und insofern abhängig. Eingliederung in den Betrieb bedeutet das "Eingefügtsein" in die Struktur, z. B. den Organisations- und Entscheidungsablauf des Vereins.

2)    Die Grenze für das regelmäßige monatliche Entgelt bei dauerhaft **geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** beträgt gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV **450 EURO.**

Die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen bis zur Höhe von **2.400 EURO/Kalenderjahr** (sog. Übungsleiter-Freibetrag) gehören nach ausdrücklicher Bestimmung des Sozialgesetzbuches (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV) auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt. Hierunter fallen u. a. die **Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten** **als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in und Betreuer/in, wobei ein/e Betreuer/in** einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Personen haben muss (z. B. Mannschaftsbetreuer/in oder Jugendleiter/in).

Ob eine Tätigkeit als **nebenberuflich** beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem **zeitlichen Umfang** der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie **nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs** in Anspruch nimmt (es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 200 EURO oder vom Beginn der Beschäftigung oder vom Jahresbeginn in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages. Denkbar ist demnach, das geringfügige Entgelt um einen anteiligen Betrag des Übungsleiterfreibetrages zu kürzen oder insgesamt z. B. 650 EURO/Monat auszuzahlen (450 EURO Entgelt und 200 EURO als auf den Monat anteilig berechneter Übungsleiterfreibetrag)

Für das Arbeitsentgelt, das über den Übungsleiterfreibetrag hinaus gezahlt wird, muss der Verein i. d. R. ca. 30 % pauschale Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an die Knappschaft Bahn-See entrichten.

3)    Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, es sei denn, die Beschäftigung dauert insgesamt nur weniger als einen Monat. Der bezahlte Urlaub ist bei der Berechnung des Regelentgelts mitzuberechnen! Geringfügig Beschäftigte haben zudem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und es gelten auch weitere Arbeitnehmerschutzgesetze wie Mutterschutzgesetz etc.. Ferner haben geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.

4)    Abweichend von den gesetzlichen Kündigungsfristen kann einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

5)    Für geringfügig Beschäftigte gelten die gleichen Kündigungsfristen wie für Vollzeitbeschäftigte. Die Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Geringfügig Beschäftigte sind auch bei der Prüfung, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, zu berücksichtigen. Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung für Betriebe (Vereine), in denen in der Regel sechs oder mehr Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden. Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und solche Teilbeschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Beschäftigte, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, können nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer die Sozialwidrigkeit einer evtl. Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage überprüfen lassen. Bei größeren Vereinen kann auch das Betriebsverfassungsgesetz zu beachten sein. Auch geringfügig Beschäftigte zählen zu den Arbeitnehmern des Betriebes und sind bei den Wahlen zum Betriebsrat sowohl wahlberechtigt als auch nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit selbst wählbar.