

# Arbeitsvertrag zwischen Verein und Übungsleiter/in

(Midijob mit Gleitzonenregelung)  
als geringfügig Beschäftigter

Zwischen der **TSG von 1295 e.V. Harsewinkel** ( nachfolgend Verein genannt )  
und  
**dem Übungsleiter / der Übungsleiterin**

<i>Vorname</i>	<i>Nachname</i>	<i>Geb.-Datum</i>
<i>PLZ</i>	<i>Wohnort, Straße</i>	
<i>Telef.Nr.</i>	<i>eMail</i>	

( nachfolgend Übungsleiter genannt )

## § 1

### Nebenberuflichkeit und geringfügige Beschäftigung

- 1.1 Der Übungsleiter ist nebenberuflich tätig. Er ist weisungsgebunden. Er ist nicht selbständig und dadurch Arbeitnehmer des Vereins.  
Zur Beachtung: Die Sozialversicherungsbeiträge auf das Arbeitsentgelt werden nach den Grundsätzen der Beitragsberechnung in der Gleitzone ermittelt. Der Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass der Berechnung für die Beiträge zur Rentenversicherung nicht das verminderte Gleitzonenentgelt, sondern das tatsächliche Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt werden soll.  
 Die Erklärung ist innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Sie ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.
- 1.2 Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge auf das Arbeitsentgelt im Rahmen der Gleitzonenregelung können dem Übungsleiter max. € 200,-- monatlich als Freibetrag nach § 3 Nr.26 EStG bzw. sozialversicherungsfreie Kostenerstattung abgezogen werden.

## § 2

### Art der Tätigkeit

- 2.1 Der Übungsleiter wird für den Verein ab und mit Wirkung vom \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
 tätig. Die ersten 4 Wochen gelten als Probezeit.  
 Sein Aufgabenbereich umfasst die Übungsleitung in der Fachsportart \_\_\_\_\_  
 Er ist für die Durchführung der Übungsstunden sowie folgenden Aufgabenbereich verantwortlich:
- [ ] Training der Mannschaften/Gruppen: \_\_\_\_\_
- [ ] sonstiges: \_\_\_\_\_

# **Arbeitsvertrag zwischen Verein und Übungsleiter/in**

## **(Midijob mit Gleitzone**

### **reglung)**

als geringfügig Beschäftigter

#### **2.2 Der Übungsleiter verpflichtet sich:**

- die Satzungen und Ordnungen des Vereins und der angeschlossenen Fachverbände zu beachten und einzuhalten,
- alle Übungsstunden, die er übernommen hat, sportlich einwandfrei durchzuführen und nach dem von der Abtlg.-Leitung erstellten Übungsplan abzuwickeln,
- zu den vereinbarten Zeiten regelmäßig und pünktlich zu erscheinen und die Übungsstunden auch bei nur geringer Beteiligung durchzuführen,
- dafür zu sorgen, dass nur berechnigte Vereinsmitglieder an den Übungsstunden teilnehmen, da nur für diesen Personenkreis Versicherungsschutz besteht,
- auf den Gesundheitszustand der Teilnehmer zu achten,
- die Sportanlagen und eingesetzten Geräte jeweils vor Benutzung auf ordnungsgemäße Beschaffenheit für den Übungsbetrieb zu überprüfen,
- ev. festgestellte oder verursachte Schäden am Gebäude und/oder Geräten dem Hausmeister und/oder der Leitung der Fachabteilung unverzüglich zu melden,
- bei der Nutzung der Turnhallen die Auflagen der Stadt, insbesondere hinsichtlich der Schlüsselgewalt, zu beachten.

### **§ 3**

#### **Vergütung**

#### **3.1 Der Übungsleiter erhält für seine Tätigkeit**

[ ] eine monatl. Pauschalvergütung bis max. € \_\_\_\_\_

[ ] darin enthalten ist eine steuerfr.Aufwands-Entschädigung von € \_\_\_\_\_  
gem.§ 3 Nr. 26 von EstG bis max. mtl. € 200,00.

#### **3.2 In der monatlichen Bruttovergütung ist ein Anteil von 1/12 als monatl. anteilige Sonderzahlung enthalten. Damit sind die Ansprüche auf Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationen abgegolten**

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass sich aus der Monatsabrechnung ergebende höhere Vergütungsanteile zu der in 3.1 genannten Maximal-Vergütung nicht zusätzlich gezahlt, sondern als ehrenamtliche Tätigkeiten ohne Vergütung eingestuft werden.

Gleiches gilt für aus der Monatsabrechnung ersichtliche Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, hierfür verzichtet der Arbeitnehmer auf ggf. gesetzlich mögliche Zuschläge.

#### **3.3 Der Übungsleiter ist verpflichtet, andere geringfügige Arbeitsverhältnisse dem Verein anzuzeigen und hat dazu den vom Arbeitgeber vorgelegten Personalfragebogen vor Vertragsabschluss auszufüllen und unterschrieben vorzulegen.**

#### **3.4 Der Übungsleiter erklärt mit seiner Unterschrift auf einer separaten, in jedem Kalenderjahr neu zu erstellenden Erklärung, dass er den Übungsleiterfreibetrag des § 3 Nr. 26 EStG entweder nur für die TSG Harsewinkel oder alternativ mit einem Teilbetrag für einen anderen Verein in Anspruch genommen hat. Diese Erklärung ist gem. den LST-Richtlinien zu den Lohnunterlagen zu nehmen.**

#### **3.5 Der Übungsleiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass seine Angaben in dem Absatz 3.3 der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Falsche Angaben und Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen**

### **§ 4 Urlaub**

#### **4.1 Die Dauer des Urlaubs des Übungsleiters richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im lfd. Kalenderjahr wird der Urlaub anteilig ge-**

# **Arbeitsvertrag zwischen Verein und Übungsleiter/in**

## **(Midijob mit Gleitzonenregelung)**

als geringfügig Beschäftigter

währt. Der Urlaub muss vom Verein genehmigt sein.

### **§ 5**

#### **Arbeitsverhinderung**

- 5.1 Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsverhinderung unverzüglich zu informieren. Im Falle einer Erkrankung hat er dem Arbeitgeber spätestens am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen, aus der sich auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ergibt. Die Entgeltfortzahlung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 6**

#### **Beendigung des Vertragsverhältnisses/Kündigungsfristen**

- 6.1 Während der Probezeit von vier Wochen kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen/Monaten zulässig.  
Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.
- 6.2 Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach geltenden tariflichen oder gesetzlichen Regelungen, so gilt die Verlängerung auch für den Arbeitnehmer.
- 6.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss an das Präsidium der TSG Harsewinkel gerichtet werden.

### **§ 7**

#### **Schlussbestimmungen**

- 7.1 Über alle nicht allgemein bekannten Vereinsangelegenheiten ist gegenüber Außenstehenden und auch gegenüber unbeteiligten Mitgliedern Stillschweigen zu wahren.  
Die Geheimhaltungspflicht dauert mit der Beendigung des Vertragsverhältnisses fort.
- 7.2 Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Das Schriftformerfordernis gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.
- 7.3 Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.
- 7.4 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen sie.
- 7.5 Gerichtsstand ist das für den Vereinssitz zuständige örtliche Gericht.

**Arbeitsvertrag zwischen Verein und Übungsleiter/in**  
**(Midijob mit Gleitzonenregelung)**  
als geringfügig Beschäftigter

Harsewinkel, den \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Übungsleiter/Übungsleiterin

Harsewinkel, den \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
TSG Harsewinkel von 1925 e.V.  
Präsidiumspräsident. – K.H.Schröder –

die individuell ergänzten Vertragsinhalte wurden durch oder mit dem Abtlg.-Leiter abgestimmt und werden von ihm mit seiner Unterschrift genehmigt →