[Muster]

Trainer-Arbeitsvertrag

- Festanstellung -

Zu diesem Muster:

1. Das Muster ist mit wenigen Anpassungen ebenfalls auf ein Vertragsverhältnis zwischen Tennisschule und Trainer anwendbar.
2. Nachstehendes Muster bedarf der Anpassung an den Einzelfall. Es wird keinerlei Haftung für eigenmächtige Anpassungen des Musters und ihre rechtlichen Folgen übernommen. Die Verwendung des Musters ersetzt nicht die regelmäßig erforderliche an­waltliche Beratung sowie ggf. eine solche durch einen Steuerberater.
3. Es wird um Beachtung der Freistellen gebeten, die der Ausfüllung bedürfen.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren.
5. Kritik und Anregungen nehmen wir gerne entgegen!

Quelle des Musters:

*Baumann/Sikora*, VereinsR-HdB, 3. Auflage 2022, § 24. Arbeitsverträge, Rn. 1

Verantwortlich:

Falko Gebhardt

Leiter Organisation & Recht

Deutscher Tennis Bund e.V.

Hallerstraße 89, 20149 Hamburg

Telefon: +49 40 411 78 218

Mail: falko.gebhardt@tennis.de

Stand: 8. Januar 2023

Haftungsausschluss

Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist.

Trainer-Arbeitsvertrag

zwischen

Verein \*\*\*

- im Folgenden „Verein“ genannt -

und

Herrn/Frau \*\*\*

- im Folgenden „Trainer“ genannt -

**§ 1**

**Position und Aufgaben**

(1) Der Trainer wird bei dem Verein ab \*\*\* als \*\*\* für folgende Bereiche eingesetzt:

* \*\*\*

(2) Die Aufgaben des Trainers sind die umfassende Betreuung der in Ziffer 1 genannten Bereiche und die Durchführung von Training für diese Gruppen, insbesondere:

* Erstellung von Trainingsprogrammen;
* Gestaltung und Durchführung des Trainings;
* Talentförderung, insbesondere persönliche Heranführung jugendlicher Talente an die Leistungsgruppen des Vereins;
* Koordinierung von Zusatzmaßnahmen mit den übrigen Trainern des Vereins;
* Aus- und Weiterbildung der Betreuer des Vereins;
* Mitarbeit bei der Planung und Organisation der grundsätzlichen Trainingskonzepte und Veranstaltungen des Vereins;
* \*\*\*

 Der Trainer unterliegt den Weisungen des Vereins.

(3) Der Verein ist berechtigt, den Trainer nach pflichtgemäßem Ermessen ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes Aufgaben- und Verantwortungsgebiet ohne Einschränkung seiner Vergütung zu übertragen.

(4) Der Trainer verpflichtet sich dazu, für Auftreten mit Werbepartner des Vereins zur Verfügung zu stehen. Er verpflichtet sich, während jeder Tätigkeit für den Verein auf dessen Wunsch die durch den Verein zur Verfügung gestellte Kleidung zu tragen.

(5) Der Trainer besitzt eine gültige Trainerlizenz für den Bereich und trägt Sorge für die Aufrechterhaltung dieser Lizenz. Der Trainer wird den Verein über den Wegfall der gültigen Trainerlizenz unverzüglich informieren.

**§ 2**

**Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Lage der Arbeitszeit und der Pausen wird vom Verein bestimmt.

(2) Der Trainer wird seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Vereins einsetzen. Er ist verpflichtet, auf Anordnung des Vereins Mehrarbeit – Überstunden bis zu acht Stunden/Woche – zu leisten. Darüber hinaus ist er verpflichtet, Nacht-, Schicht-, Samstag-, Sonn- und Feiertagsarbeit in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

(3) Überstunden sind in vollem Umfang mit der Vergütung gemäß § 3 dieses Vertrages abgegolten.

(4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich und erklärt sich bereit, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers hin auch Kurzarbeit zu leisten für den Fall, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von vier Wochen einzuhalten.

**§ 3**

**Vergütung**

(1) Der Trainer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein Bruttomonatsgehalt von \*\*\* EUR, zahlbar bargeldlos jeweils zum Monatsende.

(2) Dem Trainer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Vereins an Dritte abzutreten oder zu verpfänden.

(3) Der Trainer verpflichtet sich, etwa zu viel bezogene Vergütung voll umfänglich an den Verein zurückzuzahlen.

**§ 4**

**Freiwilligkeitsvorbehalt**

Die Gewährung von sonstigen Leistungen dieses Arbeitsvertrages erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten vorbehaltslosen Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird. Der Verein behält sich vor, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine solche Leistung gewährt wird.

**§ 5**

**Arbeitsverhinderung**

(1) Der Trainer hat in jedem Fall einer unvorhergesehenen Abwesenheit den Verein unverzüglich über den Grund und die Dauer seiner voraussichtlichen Abwesenheit zu informieren.

(2) Im Falle der Erkrankung ist er darüber hinaus verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung für das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtlichen Dauer spätestens an dem auf den zweiten Kalendertag folgenden Arbeitstag vorzulegen.

(3) Ist der Trainer infolge auf Krankheit beruhender Arbeitsunfähigkeit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so erhält er Vergütungsfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

**§ 6**

**Urlaub**

(1) Der Trainer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz von 20 Arbeitstagen pro Jahr. Arbeitstage sind alle Tage, die am Arbeitsort weder Samstage noch Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.

(2) Der Verein gewährt dem Trainer zusätzlich einen Urlaubsanspruch von zehn weiteren Arbeitstagen pro Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Andernfalls verfällt er.

(3) Auch der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

(4) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist ausnahmsweise statthaft, wenn in der Person des Trainers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ist der Trainer aufgrund einer Erkrankung gehindert, den Urlaub im Übertragungszeitraum gemäß dem vorgenannten Satz zu nehmen, verlängert sich der Übertragungszeitraum um weitere zwölf Monate; das heißt bis zum 31. 3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres; danach verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos.

(5) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

(6) Bei der Festlegung von Zeitpunkt und Ort des Urlaubs werden die betrieblichen Interessen und Bedürfnisse angemessen berücksichtigt.

**§ 7**

**Anwendung von Verbandsregelungen**

(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die Satzungen und Ordnungen des Deutschen Tennis Bundes und seiner zuständigen Mitgliedsverbände in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Der Trainer erkennt diese Bestimmungen für sich als verbindlich an. Er unterwirft sich den Entscheidungen der zuständigen Stelle des DTB oder seiner Mitgliedsverbände.

(2) Der Trainer unterwirft sich der Satzung des Vereins. Er unterwirft sich weiterhin der Strafgewalt des Vereins, insbesondere eines etwaigen Strafenkataloges.

**§ 8**

**Nebentätigkeiten**

(1) Der Trainer wird dem Verein seine volle Arbeitskraft widmen und dessen Interessen fördern.

(2) Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vereins. Der Verein wird seine Zustimmung nur verweigern, wenn seine Interessen durch die Nebentätigkeit beeinträchtigt werden können.

**§ 9**

**Geheimhaltung**

(1) Der Trainer ist verpflichtet, alle vertraulichen Angelegenheiten, insbesondere Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, des Vereins und mit dem Verein verbundener Unternehmen und Personen streng geheim zu halten. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages.

(2) Alle dem Verein oder mit seine verbundenen Unternehmen und Personen betreffenden Unterlagen, insbesondere alle Notizen, Spezifikationen für Angebote und Aufträge, Protokolle, Berichte, Korrespondenz und ähnliche Dokumente einschließlich eventueller Kopien, alle Datenträger/Daten und alle dem Trainer überlassenen Gegenstände sind sorgfältig zu behandeln und dürfen ausschließlich zu dienstlichen Zwecken verwendet werden. Eine Entfernung aus den Geschäftsräumen oder eine Vervielfältigung ist unzulässig.

(3) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder einer Freistellung nach Ausspruch einer Kündigung wird der Trainer dem Verein unaufgefordert – während des Bestehens eines Arbeitsvertrages auf Anordnung – alle in seinem Besitz befindlichen vorgenannten Unterlagen, Datenträger und Gegenstände zurückgeben. Sinngemäß gilt dies auch für nicht körperliche Informationen und Materialien z.B. Computerprogramme oder sonstige Daten. Dem Trainer ist es nicht gestattet, Sicherungskopien hiervon zu behalten.

**§ 10**

**Abtretung von Schadensersatzforderungen**

Der Trainer tritt seine Schadensersatzforderungen an den Verein insoweit ab, als er durch einen Dritten verletzt wird und dem Verein Vergütungsfortzahlungen im Krankheitsfall zu leisten hat.

**§ 11**

**Laufzeit und Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum \*\*\*, es endet mit Ablauf dieses Zeitpunktes, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

(2) Nach Ablauf von sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften mit einer Kündigungsfrist von \*\*\* Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zu Gunsten des Trainers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

(3) Ohne, dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Trainer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (derzeit Vollendung des 67. Lebensjahres) erreicht.

(4) Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Trainer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist und der Trainer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn der Trainer noch ohne Einschränkung in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

(5) Der Verein ist im Falle einer Kündigung des Arbeitsvertrages – gleich von wem sie ausgesprochen wird – berechtigt, den Trainer von seiner weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere in Vertragsverstoß, der die Vertragsgrundlage beeinträchtigt (z.B. Konkurrenztätigkeit, Geheimnisverrat) gegeben ist. Der Trainer hat während der Freistellungszeit seinen ihm eventuell zustehenden Restjahresurlaub einzubringen, es sei denn, dass persönliche Interessen des Trainers das betriebliche Interesse der Gesellschaft überwiegen.

**§ 12**

**Nebenabreden und Vertragsänderungen**

(1) Änderungen des Vertrages und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Abbedingung des Schriftformerfordernisses.

(2) Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung gewollten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

**§ 13**

**Verfall von Ansprüchen**

(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.

(2) Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

**§ 14**

**Datenschutz**

Der Trainer willigt in die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Speicherung seiner personenbezogenen Daten ein, soweit diese zur Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Dies gilt insbesondere auch für alle Daten, die er im Rahmen seiner Bewerbung unaufgefordert mitgeteilt hat. Soweit ein berechtigtes Interesse des Vereins an der Speicherung der Daten nicht mehr besteht, kann der Trainer die Löschung der Daten jederzeit verlangen.

**§ 15**

**Salvatorische Klausel**

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird durch eine wirksame ersetzt, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Datum / Ort Datum / Ort

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Unterschrift Verein Unterschrift Trainer