[Muster]

Trainer-Arbeitsvertrag

- Minijob -

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. 2

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 (Minijob)

zwischen

Verein \*\*\*

- im Folgenden „Verein“ genannt -

und

Herrn/Frau \*\*\*

- im Folgenden „Trainer“ genannt -

**§ 1**

**Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \*\*\*.

**§ 2**

**Tätigkeit**

(1) Der Trainer wird aushilfsweise als \*\*\* in den Bereichen \*\*\* beschäftigt.

(2) Der Verein ist berechtigt, dem Trainer jederzeit ein anderes, seiner Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes, zumindest gleichwertiges Aufgaben- und Verantwortungsgebiet zu übertragen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Vereins und des Trainers zumutbar ist.

(3) Der Trainer ist verpflichtet, die Richtlinien und Anweisungen des Vereins sowie alle betrieblichen Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie die Anordnung ihrer Vorgesetzten zu beachten.

**§ 3**

**Arbeitszeit**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \*\*\* Wochenstunden an \*\*\* Tagen zu je \*\*\* Stunden, und zwar jeweils am \*\*\*, am \*\*\*, am \*\*\* und am \*\*\*. Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen wird in Abstimmung mit dem Verein bestimmt.

**§ 4**

**Vergütung**

(1) Der Trainer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit pro Stunde einen Betrag in Höhe von \*\*\* EUR brutto und höchsten eine monatliche Vergütung in Höhe von 520,00 EUR. Die Vergütung ist jeweils zahlbar bargeldlos zum Monatsende auf das dem Verein bekannte Bankkonto.

(2) Dem Trainer ist es nicht gestattet, seine Vergütungsansprüche ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Vereins an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Die Zustimmung darf nur aus sachlichen Gründen verweigert werden.

(3) Der Trainer verpflichtet sich, etwa zu viel bezogene Zahlungen an den Verein zurückzuerstatten.

**§ 5**

**Hinweis auf Rentenversicherungspflicht**

Der Trainer wurde darauf hingewiesen, dass er auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Verein zu übergeben (§ 6 Abs. 1b Sozialgesetzbuch). Dem Trainer ist bekannt, dass ein entsprechender Verzicht nur mit Wirkung für die Zukunft und bei Ausübung von mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich erklärt werden kann und diese Erklärung dem Trainer für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

**§ 6**

**Abwesenheit / Krankheit**

(1) Der Trainer hat in jedem Fall seiner unvorhergesehenen Abwesenheit den Verein unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit oder den sonstigen Verhinderungsgrund und die voraussichtliche Dauer seiner Abwesenheit zu informieren. Dabei hat der Trainer den Verein auf vordringlich zu erledigende Aufgaben hinzuweisen.

(2) Dauert eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit oder Unfall länger als drei Arbeitstage, hat der Trainer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer („Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung”) spätestens an dem auf den dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Verein ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch schon ab dem ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben, ist der Trainer verpflichtet, eine Folgebescheinigung spätestens am ersten Arbeitstage nach Ablauf der vorhergehenden Bescheinigung vorzulegen.

**§ 7**

**Urlaub**

(1) Der Trainer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von \*\*\* Arbeitstagen.

(2) Der gesamte Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Trainers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der so übertragene Urlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres genommen wird. Ist der Trainer in Folge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub weitere zwölf Monate nach Ablauf des Übertragungszeitraums fort, bevor er verfällt.

**§ 8**

**Weitere Beschäftigungen**

Der Trainer verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Verein unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder deren zeitlichen Umfang.

**§ 9**

**Kündigungsfristen**

(1) Der Arbeitsvertrag beginnt am \*\*\* und ist auf die Dauer der Probezeit von sechs Monaten befristet. Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen. Vor Beginn des Arbeitsvertrages ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung als Unbefristetes fortgesetzt, so geht es in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu den in diesem Arbeitsvertrag geregelten Bedingungen über. Die Parteien können den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen. Eine Verlängerung der für den Verein maßgeblichen Kündigungsfristen gilt auch für den Trainer.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Der Verein ist im Fall der Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Verein berechtigt, den Trainer von seiner weiteren Tätigkeit für den Verein freizustellen. Während der Zeit der Freistellung behält der Trainer seinen Anspruch auf die vertragliche Vergütung, sie muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was sie in Folge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung ihrer Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Das vertragliche Wettbewerbsverbot bleibt von der Freistellung unberührt. Im Falle einer unwiderruflichen Freistellung wird die Freistellungszeit auf etwaige Urlaubs- oder Freizeitausgleichansprüche angerechnet. Die vorstehenden Regelungen geltend entsprechend für eine Kündigung durch den Trainer.

(5) Der Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, indem der Trainer das Alter erreicht, indem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.

(6) Der Trainer ist verpflichtet, den Verein unverzüglich darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer zeitlich unbefristeten Erwerbsminderungsrente zugestellt wird. Er verpflichtet sich auch, den Verein auf Anfrage stets über den Stand der eigenen Anträge auf Alters- oder Erwerbsminderungsrente zu informieren.

**§ 10**

**Ausschlussfristen / Verjährung**

(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.

**§ 11**

**Schlussbestimmungen**

(1) Der Trainer wird dem Verein alle Änderungen über die Angaben zu ihrer Person, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, wie etwa Änderungen der Lohnsteuerklasse, der Kinderfreibeträge oder des Schwerbehindertenstatus unverzüglich mitteilen. Der Trainer versichert, unter der jeweils angegebenen Adresse postalisch erreichbar zu sein und dem Verein Änderungen der Zustelladresse unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Aus der Nichtbeachtung dieser Verpflichtung etwa entstehende Nachteile gehen zu Lasten des Trainers.

(2) Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuell vorherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien über das Arbeitsverhältnis und etwaige zuvor bestehende Anstellungsverhältnisse jeder Art. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages und einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, es sei denn, diese wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.

(3) Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

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

Datum / Ort Datum / Ort

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

Unterschrift Verein Unterschrift Trainer