

Arbeitsvertrag für Übungsleiter/in

geringfügig entlohnte Beschäftigung unter Berücksichtigung des § 3 Nr. 26 EStG

Diese Vorlage ist für eine abhängige Beschäftigung als Übungsleiter/in bestimmt. Der Verein meldet die Beschäftigung ordnungsgemäß an. Der steuerfreie Anteil nach § 3 Nr. 26 EStG und der verbleibende Arbeitsentgeltanteil sind in der Abrechnung getrennt zu behandeln.

Zwischen

Arbeitgeber TuS Mosella Schweich e.V.

Anschrift Mathenstraße 39, 54338 Schweich

Vereinsregister VR 1114

Vertreten durch Präsident Harald Emmrich

– nachfolgend „Verein“ oder „Arbeitgeber“ –

und

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

E-Mail / Telefon

DOSB-/Fachverbandslizenz

gültig bis

– nachfolgend „Arbeitnehmer/in“ –

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn, Dauer und Probezeit

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____.

☐ unbefristet ☐ befristet bis _____ aufgrund folgenden Sachgrunds:

Eine Befristung muss vor Aufnahme der Tätigkeit von beiden Vertragsparteien schriftlich vereinbart sein.

☐ keine Probezeit ☐ Probezeit von _____ Monaten, höchstens sechs Monate

(2) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 2 Tätigkeit und Arbeitsort

Abteilung / Sportart

Mannschaft / Gruppe / Kurs

Regelmäßige Sportstätte

Weitere Einsatzorte

- (1) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird als Übungsleiter/in beschäftigt. Zu den Aufgaben gehören die fachgerechte Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der vereinbarten Trainings-, Übungs- und Betreuungsangebote, die Aufsicht über die Teilnehmenden sowie die erforderliche Dokumentation.
- (2) Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechts fachlich und organisatorisch gleichwertige Aufgaben übertragen, soweit dies unter Berücksichtigung der Qualifikation und der berechtigten Interessen zumutbar ist.
- (3) Weisungsberechtigt sind das Präsidium und die jeweilige Abteilungsleitung. Vereinsordnungen, Sicherheitsvorgaben und die Regelungen der zuständigen Fachverbände sind einzuhalten.

§ 3 Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Regelmäßige Arbeitszeit _____ Stunden pro Woche / _____ Stunden pro Monat

Regelmäßige Arbeitstage _____

Regelmäßige Trainingszeiten _____

Pausen / Ruhezeiten nach den gesetzlichen Bestimmungen

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

- (1) Zur Arbeitszeit zählen alle angeordneten oder vereinbarten Tätigkeiten, insbesondere Training, notwendige Vor- und Nachbereitung, Betreuung, Wettkämpfe, Besprechungen und Dokumentation.
- (2) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind vollständig und spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Arbeitstag folgenden Kalendertages auf dem vom Verein vorgegebenen Stundennachweis zu dokumentieren.
- (3) Mehrarbeit und zusätzliche Einsätze bedürfen grundsätzlich der vorherigen Zustimmung. Sie werden vergütet oder durch bezahlte Freizeit ausgeglichen. Dabei sind die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen und die Geringfügigkeitsgrenze einzuhalten.
- (4) Bei Verhinderung ist die Abteilungsleitung unverzüglich zu informieren. Eine Vertretung darf nur mit Zustimmung des Vereins und durch eine fachlich und persönlich geeignete Person erfolgen.

§ 4 Vergütung, Freibetrag und Fälligkeit

☐ Bruttostundenlohn _____ Euro ☐ monatliches Bruttoentgelt _____ Euro bei _____ vereinbarten Stunden

- (1) Die Vergütung darf den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten. Im Jahr 2026 beträgt dieser 13,90 Euro brutto je Zeitstunde.
- (2) Soweit die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind und ein persönlicher Freibetrag zur Verfügung steht, berücksichtigt der Arbeitgeber einen Teil der Vergütung steuer- und sozialversicherungsfrei nach § 3 Nr. 26 EStG.

Vorgesehener

_____ Euro monatlich / _____ Euro im Kalenderjahr

Freibetragsanteil

Verbleibender

Arbeitsentgeltanteil

_____ Euro monatlich

- (3) Der geringfügig entlohnte Arbeitsentgeltanteil darf im Jahresdurchschnitt die jeweils geltende Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten. Diese beträgt im Jahr 2026 monatlich 603 Euro beziehungsweise jährlich 7.236 Euro. Steuerfreie Einnahmen nach § 3 Nr. 26 EStG bleiben bei der Prüfung außer Ansatz, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind.
- (4) Die Vergütung wird nach ordnungsgemäßigem Stundennachweis spätestens zum 15. des Folgemonats auf das benannte Konto überwiesen.

Kontoinhaber/in

IBAN

- (5) Fahrt- und sonstige notwendige Auslagen werden nur aufgrund vorheriger Genehmigung und gegen prüffähigen Nachweis nach den jeweils geltenden steuerlichen Regeln erstattet.

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

§ 5 Sozialversicherung, weitere Beschäftigungen und Mitwirkungspflichten

- (1) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist abhängig beschäftigt und nicht selbstständig tätig. Der Arbeitgeber meldet die Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale und den zuständigen Stellen an und führt die Arbeitgeberabgaben ab.
- (2) Die Beschäftigung ist grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trägt den gesetzlichen Eigenanteil, soweit nicht ein wirksamer Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt wird. Die Befreiung wirkt nur nach den gesetzlichen Voraussetzungen.
- (3) Alle bestehenden und neu aufgenommenen Hauptbeschäftigungen, Minijobs, kurzfristigen Beschäftigungen sowie Änderungen des Status sind dem Arbeitgeber unverzüglich und vollständig mitzuteilen. Falsche oder unvollständige Angaben können zu Nachberechnungen führen.
- (4) Die Erklärung in Anlage 2 ist vor Beginn und danach mindestens zu Beginn jedes Kalenderjahres sowie bei jeder Änderung neu abzugeben.

§ 6 Erholungsurlaub

- (1) Der jährliche Erholungsurlaub beträgt bei einer regelmäßigen _____-Tage-Woche _____ Arbeitstage, mindestens jedoch vier Wochen. Bei wechselnden Arbeitstagen wird der Urlaubsanspruch nach den im Jahresdurchschnitt regelmäßigen Arbeitstagen berechnet.
- (2) Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen und wird unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie der betrieblichen Belange festgelegt. Trainingsfreie Zeiten, Schulferien oder Hallenschließungen gelten nur dann als Urlaub, wenn Urlaub ausdrücklich gewährt wurde.
- (3) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, insbesondere zu Wartezeit, Teilurlaub, Übertragung und Abgeltung.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit und Feiertage

- (1) Jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind dem Verein unverzüglich, möglichst vor Beginn des vorgesehenen Einsatzes, mitzuteilen.
- (2) Die gesetzlichen Nachweispflichten, einschließlich des Verfahrens zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sind einzuhalten. Der Arbeitgeber kann einen ärztlichen Nachweis ab dem ersten Krankheitstag verlangen.
- (3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an gesetzlichen Feiertagen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Qualifikation, Kindeswohl und persönliches Verhalten

- (1) Eine vorhandene Lizenz oder Qualifikation ist während der Beschäftigung gültig zu halten. Wegfall, Ruhen oder Einschränkungen sind unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Verhaltenskodex in Anlage 1 sowie das jeweils geltende Schutzkonzept des Vereins sind verbindlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

- (3) Soweit die Tätigkeit nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts die Voraussetzungen erfüllt, ist auf Anforderung ein erweitertes Führungszeugnis nach den gesetzlichen und vereinbarten Vorgaben, insbesondere § 72a SGB VIII, vorzulegen. Der Verein dokumentiert nur die gesetzlich zulässigen Prüfdaten.
- (4) Bei konkreten Anhaltspunkten für eine Gefährdung, eine schwere Grenzverletzung oder eine sonstige erhebliche Pflichtverletzung kann der Verein im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen eine vorläufige Freistellung aussprechen.

§ 9 Vertraulichkeit, Datenschutz und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Personenbezogene Daten und vereinsinterne Informationen dürfen nur im erforderlichen Umfang und ausschließlich für Vereinszwecke verarbeitet werden. Die Vertraulichkeitspflicht besteht auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses fort.
- (2) Teilnehmerlisten, Kontaktdaten, Fotos und Videos dürfen nicht ohne Rechtsgrundlage oder Freigabe weitergegeben, veröffentlicht oder dauerhaft auf privaten Geräten, privaten Cloud-Diensten oder nicht freigegebenen Messenger-Diensten gespeichert werden.
- (3) Datenschutzverletzungen, Verlust von Unterlagen oder Geräten sowie unberechtigte Zugriffe sind unverzüglich dem Verein zu melden.

§ 10 Anti-Doping, Sicherheit und Vereinsinteressen

- (1) Die einschlägigen Anti-Doping-Bestimmungen von WADA, NADA, DOSB und den Fachverbänden sind zu beachten. Die Weitergabe oder Zugänglichmachung verbotener Substanzen und Methoden sowie die Unterstützung von Dopingmaßnahmen sind untersagt.
- (2) Vor der Nutzung sind Sportstätte und Sportgeräte auf erkennbare Mängel zu prüfen. Unfälle, Schäden und besondere Vorkommnisse sind unverzüglich zu melden.
- (3) Nebentätigkeiten sind zulässig, soweit sie die arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigen, keine unzulässige Konkurrenz darstellen und gesetzliche Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Anzeigepflichten nach § 5 bleiben unberührt.

§ 11 Arbeitsmittel und Rückgabe

- (1) Überlassene Geräte, Schlüssel, Kleidung, Unterlagen, Zugangsdaten und sonstige Arbeitsmittel bleiben Eigentum des Vereins und sind sorgfältig zu behandeln.
- (2) Spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen sind alle Arbeitsmittel und Daten vollständig zurückzugeben. Zurückbehaltungsrechte sind ausgeschlossen, soweit gesetzlich zulässig.

§ 12 Kündigung und Beendigung

- (1) Nach Ablauf einer vereinbarten Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beträgt die Grundfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Gesetzlich längere Fristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber bleiben unberührt.

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

- (2) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine Kündigung per E-Mail, Messenger oder eingescannter Unterschrift genügt nicht. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- (3) Eine befristete Beschäftigung endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, sofern keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich vereinbart ist. Für diesen Vertrag wird die ordentliche Kündigung auch während einer Befristung nach den Regelungen dieses Paragraphen zugelassen.
- (4) Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung unwirksam ist, muss grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden.

§ 13 Sonstige Arbeitsbedingungen und Schlussbestimmungen

- (1) Ein Anspruch auf vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildung oder betriebliche Altersversorgung besteht nur, wenn dies gesondert schriftlich vereinbart wird. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen finden derzeit keine Anwendung.
- (2) Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen sollen in Textform erfolgen. Individuelle Abreden haben Vorrang. Das gesetzliche Schriftformerfordernis für Kündigungen und Befristungen bleibt unberührt.
- (3) Soweit dieser Vertrag keine Regelung enthält, gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die wirksam einbezogenen Vereins- und Verbandsregelungen.
- (4) Sollte eine Bestimmung unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzliche Regelung.

Ort, Datum

Für den Verein

Harald Emmrich, Präsident

Übungsleiter/in

Bei Minderjährigen zusätzlich: Erziehungsberechtigte/r

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

Anlage 1: Verhaltenskodex

Zentrale Grundlage der Arbeit im TuS Mosella Schweich e.V.

Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich insbesondere zu folgenden Grundsätzen:

- Ich übernehme Verantwortung für das Wohl der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Individuelle Grenzen und persönliche Empfindungen nehme ich ernst und schütze sie vor jeder Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt.
- Ich bin Vorbild und setze mich für faire, respektvolle und sportliche Regeln ein. Gegen Doping, Drogen- und Medikamentenmissbrauch sowie jede Form von Leistungsmanipulation beziehe ich klar Position.
- Ich nutze meine Vertrauens- und Autoritätsstellung niemals aus. Die Bedürfnisse, Rechte und die Entwicklung der Teilnehmenden haben Vorrang vor persönlichen Zielen.
- Ich gestalte sportliche und außersportliche Angebote altersgerecht und ermögliche angemessene Selbst- und Mitbestimmung.
- Ich achte die Persönlichkeit und Würde jedes Menschen. Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus, antidemokratisches Gedankengut und jede andere Form der Ausgrenzung dulde ich nicht.
- Ich achte die körperliche und psychische Unversehrtheit der mir anvertrauten Personen und lasse keine Gewalt, Einschüchterung, Erniedrigung oder unangemessene Nähe zu.
- Ich wahre im digitalen Raum dieselben Grenzen wie im persönlichen Kontakt. Fotos, Videos, Kontaktdaten und Nachrichten nutze ich nur im zulässigen und vereinbarten Rahmen.
- Bei Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung, Grenzverletzung oder einen Verstoß gegen diesen Kodex handle ich nicht allein, sondern informiere unverzüglich die benannten Ansprechpersonen des Vereins oder das Präsidium. Der Schutz der betroffenen Person steht an erster Stelle.
- Ich beachte das Schutzkonzept, die Vereinsordnungen und die einschlägigen Vorgaben des Sportbundes und der Fachverbände.

Durch meine Unterschrift bestätige ich, den Verhaltenskodex gelesen zu haben und einzuhalten.

Ort, Datum

Übungsleiter/in

Bei Minderjährigen zusätzlich: Erziehungsberechtigte/r

Anlage 2: Jährliche Erklärung

Berücksichtigung steuerfreier Einnahmen nach § 3 Nr. 26 EStG

Kalenderjahr

Name, Vorname

Anschrift

Tätigkeit / Abteilung

Ich erkläre, dass ich den Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG bei anderen begünstigten Tätigkeiten im oben genannten Kalenderjahr wie folgt in Anspruch genommen habe oder voraussichtlich in Anspruch nehmen werde:

☐ nicht bei anderen Einrichtungen

☐ bei anderen Einrichtungen in Höhe von insgesamt _____ Euro

Für die Tätigkeit beim TuS Mosella Schweich e.V. steht danach voraussichtlich ein Freibetrag in Höhe von _____ Euro zur Verfügung.

Mir ist bekannt, dass der Freibetrag personenbezogen nur einmal pro Kalenderjahr zur Verfügung steht und sämtliche begünstigten Tätigkeiten zusammengerechnet werden. Änderungen, weitere Tätigkeiten oder eine drohende Überschreitung teile ich dem Verein unverzüglich schriftlich mit. Zu viel steuerfrei berücksichtigte Beträge können nachträglich steuer- und sozialversicherungspflichtig werden.

Zusätzlich erkläre ich zu weiteren Beschäftigungen:

☐ Es besteht keine weitere Beschäftigung. ☐ Es besteht eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung.

☐ Es bestehen keine weiteren Minijobs. ☐ Es bestehen weitere Minijobs; diese sind nachfolgend vollständig angegeben.

Arbeitgeber	Beginn	monatliches Brutto	Art der Beschäftigung

Änderungen bei weiteren Beschäftigungen teile ich dem Verein unverzüglich mit.

Ort, Datum

Übungsleiter/in

Spiel, Sport und Spaß für JUNG und ALT!

Badminton | Basketball | Dart | Fußball | Gesundheitssport | Herzsport |

Karate | Leichtathletik | Tennis | Tischfußball | Tischtennis | Turnen | Volleyball

Bei Minderjährigen zusätzlich: Erziehungsberechtigte/r
