Mustervertrag[1)]

Geringfügig entlohnte / kurzfristige Beschäftigung[2)]
(Anmerkung: Nichtzutreffendes streichen)

Zwischen

dem Verein ……..……e. V.

Anschrift ……..

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand gem. § 26 BGB

……...

- nachfolgend „Verein“ genannt -

und

Frau/Herrn ……..

Anschrift.……...

- nachfolgend “Mitarbeiter*in” genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ….. ….. ……. .

§ 2 Tätigkeit [2)]

(1) Der/Die Mitarbeiter*in wird für den Verein als …….. tätig. Seine/Ihre Aufgabe(n) ist/sind

.....

(Anmerkung: Aufgabe(n) benennen).

Der/Die Mitarbeiter*in ist darüber hinaus für folgende Aufgabe(n) verantwortlich:

.....

(Anmerkung: ggf. nähere Bestimmung weiterer Aufgaben)

Arbeitsort(e): ……

(2) Der/Die Mitarbeiter*in ist durch den Verein über Umfang, Art und Inhalt seiner/ihrer Tätigkeit unterrichtet. Der Verein kann den zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den Vereinserfordernissen ergänzen oder auch ändern. Der/Die Mitarbeiter*in verpflichtet sich darüber hinaus, vorübergehend auch an anderen Orten tätig zu sein. Dies gilt, soweit dieses bei Abwägung der Interessen des Vereins und des/der Mitarbeiter*in zumutbar ist. Der Anspruch des/der Mitarbeiter*in auf die Vergütung gem. § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 3 Arbeitszeit[3)]

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ….. Wochenstunden an ….. Tagen zu je ….. Stunden, und zwar jeweils an folgenden Wochentagen:

……..

(2) Der/Die Mitarbeiter*in ist bei Vereinsnotwendigkeit und unter Berücksichtigung seiner/ihrer berechtigten Interessen auf Anordnung des Vereins zur Ableistung von Überstunden sowie im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehrarbeit verpflichtet.

(3) Ruhepausen und Ruhezeiten und bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen der Schichtänderung werden unter Abwägung der Interessen des Vereins und des/der Mitarbeiter*in abgestimmt.

§ 4 Vergütung

(1) Der/Die Mitarbeiter*in erhält für seine/ihre Tätigkeit eine monatliche Bruttovergütung / einen Brutto-Stundenlohn *(Anmerkung: Nichtzutreffendes streichen)* von ..... €. *(Anmerkung: Grenzen für geringfügige Beschäftigungen[4)], Mindestlohn[5)] und Vergütung vergleichbarer Beschäftigter[6)] beachten!)*. Zur Abrechnung seines/ihres Entgelts führt der der/die Mitarbeiter*in einen arbeitstäglichen Einzelstundennachweis und reicht diesen wöchentlich[7)] beim Verein ein.

(2) Als abrechenbare Stunde gelten nur die nachgewiesenen Arbeitsstunden. Eventuelle Vor- oder Nachbereitungen sind mit der Vergütung gem. § 4 Abs. 1 abgegolten.[8)]

(3) Die Zahlung der Vergütung erfolgt durch Überweisung spätestens bis zum 15. des Folgemonats auf das von dem/der Mitarbeiter*in benannte Bankkonto:

Bank: …….

IBAN: …….

(5) Wegen der lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Vergütung wird auf den von dem/der Mitarbeiter*in unterzeichneten Personalfragebogen Bezug genommen, der Bestandteil dieses Vertrages ist.

(6) Der/Die Mitarbeiter*in ist darauf hingewiesen worden, dass er/sie auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden kann. Der schriftliche oder elektronische Befreiungsantrag ist dem Verein zu übergeben (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Dem/Der Mitarbeiter*in 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 den/die Mitarbeiter*in für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

§ 5 Sonderzuwendungen [9)]

Der Verein zahlt keine/folgende Sonderzuwendung(en) (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) im Monat / in den Monaten …….. in Höhe von ….. € *(Anmerkung: Nichtzutreffendes streichen)*.

§ 6 Erholungsurlaub [10)]

(1) Der/Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von ….. Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den Vereinsnotwendigkeiten und -möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Mitarbeiter*in.

(2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 7 Arbeitsverhinderung[11)]

(1) Der/Die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor dem planmäßigen Arbeitsbeginn - dem Verein unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.

(2) Im Krankheitsfall hat der/die Mitarbeiter*in unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf des dritten Kalendertages, dem Verein eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der/die Mitarbeiter*in gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.

(3) Diese Nachweispflicht gilt auch nach Ablauf der sechs Wochen. Der Verein ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen.

(4) Der Verein zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter *(Anmerkung: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)*.

(5) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 8 Besondere Vereinbarungen

(1) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich:

.....

*(Anmerkung: Hier können sämtliche Verpflichtungen, die der Verein dem/der Mitarbeiter*in auferlegen will, vereinbart werden, z. B. Aufrechterhaltung der Gültigkeit einer Qualifikation, regelmäßige Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses, etc..)*

(2) Der/Die Mitarbeiter*in hat über alle Vereinsangelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder anlässlich seiner/ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind oder werden, auch nach Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit, Stillschweigen zu bewahren.

§ 9 Personalfragebogen und Änderungen der persönlichen Verhältnisse

(1) Der als Anlage beigefügte Personalfragebogen ist Bestandteil dieses Vertrages. Der/Die Mitarbeiter*in versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

(2) Der/Die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, dem Verein Änderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse unverzüglich mitzuteilen.

§ 10 Weitere Beschäftigungen

Der/Die Mitarbeiter*in verpflichtet sich, jede Aufnahme einer weiteren Beschäftigung dem Verein unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dieses gilt für sämtliche Beschäftigungen, unabhängig von der Höhe des Verdienstes oder des zeitlichen Umfangs.

§ 11 Probezeit und Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit eingegangen.[12)] *(Anmerkung: wenn nicht zutreffend streichen)*

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer bis zum ….. ….. ……. abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. *(Anmerkung: wenn nicht zutreffend streichen)*

(2) Die ersten ….. Monate, also die Zeit bis zum ….. ….. ……. , gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB) gekündigt werden.

(3) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Verlängert sich die Kündigungsfrist für den Verein aus tariflichen oder gesetzlichen Gründen, gilt diese Verlängerung auch für den/die Mitarbeiter*in.

(4) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

(5) Jede Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

(6) Der Verein ist berechtigt, den/die Mitarbeiter*in nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.

(7) Dem/Der Mitarbeiter*in steht gegen jede Form der Kündigung des Arbeitsverhältnisses das Recht auf eine Kündigungsschutzklage zu. Diese muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Andernfalls wird die Kündigung wirksam. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung einer Abfindung besteht regelmäßig nicht.

§ 12 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Dieses gilt auch für eine Aufhebung dieser Klausel. Stillschweigende, mündliche oder schriftliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Dem/Der Mitarbeiter*in entstehen daher keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt.

…….	…….
Ort, Datum	Ort, Datum
…….	…….
Vereinsvorstand (gem. § 26 BGB)	Mitarbeiter*in

Dieser Mustervertrag ist ein unverbindlicher Vorschlag des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V.. Die vertragliche Ausgestaltung von Mitarbeitsverhältnissen muss den individuellen Umständen angepasst sein. Musterverträge können insoweit nur als Anhaltspunkt dienen. Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Allgemeine Hinweise:

1) *Die Anwendung dieses Mustervertrages setzt zunächst einmal voraus, dass ein Arbeitsverhältnis vereinbart werden soll. Für ehrenamtlich Tätige (ggf. mit Aufwandsentschädigung im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrages) und für selbstständig Tätige ist dieser Mustervertrag nicht geeignet.*

2) *Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 603 € nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, seit 01.10.2022). Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 603 € im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, seit 01.01.2026).*

3) *Geringfügig entlohnte Beschäftigung: die wöchentliche Arbeitszeit ist unerheblich*

   Kurzfristige Beschäftigung: längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (auch bei verschiedenen Arbeitgebern!)

   *Verein und Mitarbeiter*in können vereinbaren, dass der/die Mitarbeiter*in seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss dann eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart! Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Verein die Arbeitsleistung des/der Mitarbeiter*in jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen! (§ 12 Abs. 1 TzBfG)*

4) *Geringfügig entlohnte Beschäftigung: regelmäßig nicht über 603 €/Monat (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, seit 01.10.2022)*

   Kurzfristige Beschäftigung: unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts sozialversicherungsfrei (außer bei berufsmäßiger Ausübung und mehr als 603 €/Monat), aber steuerpflichtig. Der Verein hat unter folgenden Voraussetzungen (gem. § 40 a EStG) die Möglichkeit, statt der individuellen Besteuerung die Pauschalbesteuerung zu wählen:

   - *bis zu 18 zusammenhängende Arbeitstage*
   - *Arbeitslohn durchschnittlich höchstens 150 €/Arbeitstag (es sei denn, die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich)*
   - *Arbeitslohn durchschnittlich höchstens 19 €/Stunde*
   - *der/die Arbeitnehmer*in bezieht für keine andere Beschäftigung von demselben Arbeitgeber lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn*

5) *Gesetzlicher Mindestlohn = 13,90 €/Std. (Stand 01.01.2026)*

6) *Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Ein/e teilzeitbeschäftigte/r Arbeitnehmer*in darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein/e vergleichbarer vollzeitbeschäftigte/r Arbeitnehmer*in, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 1. Satz 1 TzBfG.). Sachliche Gründe wären z. B. die Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen. Einem/Einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*in ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner/ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines/einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*in entspricht (§ 4 Abs. 1. Satz 2 TzBfG).*

7) *Der Verein, der geringfügig Beschäftigte hat, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer*innen innerhalb von sieben Kalendertagen nach der Arbeitsleistung aufzuzeichnen; die Aufzeichnungen und Personalunterlagen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 MiLoG).*

8) *Die ggf. erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeiten sollten bei der Höhe der Vergütung angemessen berücksichtigt werden.*

9) *Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Es gilt jedoch der Gleichbehandlungsgrundsatz (s. o. Hinweis 8)).*

10) *Jede/r Arbeitnehmer*in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 Bundesurlaubsgesetz). Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte, es sei denn, die Beschäftigung dauert insgesamt nur weniger als einen Monat. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage; als Werktage gelten dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Bei Teilzeitarbeitnehmer*innen, die nur an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten, muss der Mindest-Urlaubsanspruch entsprechend berechnet werden. Die Formel dafür lautet:*

    Anzahl der Arbeitstage pro Woche x 24 / 6

    Beispiele:

    *Arbeitet ein*e Mitarbeiter*in also z. B. an fünf Tagen in der Woche, stehen ihm/ihr 20 Urlaubstage zu. Arbeitet er/sie nur an 2 Tagen pro Woche, hat er/sie einen Urlaubsanspruch von 8 Tagen im Jahr.*

11) *Auch geringfügig Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). 80 % des fortgezahlten Arbeitsentgelts werden i. d. R. durch die Arbeitgeberversicherung der Minijobzentrale im Umlageverfahren U1 auf Antrag erstattet (bei Arbeitgebern, die i. d. R. nicht mehr als 30 Arbeitnehmer*innen beschäftigen).*

12) *Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen (= 3 Monate) befristet sind.*

    Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung nur dann vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Vereinsbetrieb nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. Die Arbeitseinsätze dürfen nicht von vornherein vorhersehbar sein und dürfen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus folgen, d. h. die Arbeitseinsätze müssen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen erfolgen und müssen von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage ohne erkennbares Schema sein und der Verein darf zur Sicherstellung des Betriebsablaufes nicht regelmäßig auf solche Aushilfskräfte zurück-greifen.