



Musterverträge und -vereinbarungen

Musterarbeitsvertrag

Zwischen

dem Verein e. V.

Anschrift

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand

.....

- im Folgenden "Verein" genannt -

und

Frau/Herrn

geb. am

Anschrift

- im Folgenden "Arbeitnehmer/in" genannt -

wird folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1 Beginn und Dauer der Tätigkeit

1. Alternative: Befristung

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird vom bis zum eingestellt.
Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

1)

(2) Das Arbeitsverhältnis wird befristet

nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ohne jeden Grund 2)
zur Aushilfe in der Geschäftsstelle, etc. 3

zur Vertretung der schwangeren Kollegin für die Dauer der
Mutterschutzfrist von bis 4)

zur Vertretung des erkrankten Kollegen / der erkrankten Kollegin

Das Arbeitsverhältnis endet an dem Tag, an dem der/die Vertretene an seinen/ihren
Arbeitsplatz zurückkehrt bzw. ausscheidet. Der Verein ist dabei verpflichtet, den/die
Arbeitnehmer/in so frühzeitig wie möglich über das Ende seines Arbeitsverhältnisses zu
informieren. 4)

2. Alternative: Unbefristeter Vertrag

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in wird ab dem unbefristet eingestellt.

(2) Die ersten sechs Monate sind Probezeit. Während der Probezeit kann das
Arbeitsverhältnis von beiden Parteien ohne Angabe von Gründen schriftlich mit einer
Frist von drei Tagen gekündigt werden.

(3) Für die fristlose Kündigung sowie für die ordentliche Kündigung im Übrigen gelten
die gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer übernimmt folgende Tätigkeiten: 5)

§ 3 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden pro Woche.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen. Der Verein behält sich die Möglichkeit der Differenzierung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit vor.

(3) Der/Die Arbeitnehmer/in ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Mehrarbeit verpflichtet.

§ 4 Arbeitslohn, Reisekosten und sonstige Aufwendungen

(1) Der Verein zahlt an den/die Arbeitnehmer/in einen Stundenlohn von brutto EURO.

(2) Die Zahlung des Lohns ist jeweils am 15. Kalendertag des Folgemonats fällig und erfolgt bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto:

Bank:

BLZ:

Konto-Nr.

(3) Reisekosten und sonstige Aufwendungen, die mit Genehmigung und im Interesse des Vereins entstehen, werden entsprechend den steuerlichen Vorschriften als Aufwendungsersatz erstattet.

§ 5 Arbeitsverhinderung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, dem Verein jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist der/die Arbeitnehmer/in

verpflichtet, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung darüber sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 6 Urlaub

Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Lage des Urlaubs wird vom Verein im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und der berechtigten Interessen anderer Mitarbeiter/innen den Wünschen des/der Arbeitnehmers/in entsprechend festgelegt.

§ 7 Lohnpfändung

Der/Die Arbeitnehmer/in hat die durch Lohnpfändung entstehenden Bearbeitungskosten zu tragen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht sowie Rückgabe von Unterlagen und sonstigem Vereinseigentum

(1) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, über alle ihm/ihr bekannten Angelegenheiten und Vorgänge, die innerhalb und außerhalb des Vereins - auch nach seinem/ihrer Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis - Verschwiegenheit zu bewahren. Hierzu gehören neben Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen auch persönliche Verhältnisse der Mitarbeiter/innen.

(2) Der/Die Arbeitnehmer/in hat jederzeit auf Verlangen des Vereins, spätestens aber unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, alles Material, insbesondere Unterlagen und Kopien, die im Zusammenhang mit seiner/ihrer Tätigkeit für den Verein in seinen/ihrer Besitz gelangt sind, dem Verein zurückzugeben. Dem/Der Arbeitnehmer/in steht insoweit kein Zurückbehaltungsrecht zu.

§ 9 Verfallfrist

Alle Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag verfallen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

§ 10 Speicherung von Daten

Der/Die Arbeitnehmer/in ist im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes darüber unterrichtet worden, dass seine/ihre persönlichen Daten, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung und für dessen ordnungsgemäße Durchführung erforderlich sind, vom Verein verarbeitet und benutzt werden können.

§ 11 Sonstige Bestimmungen

(1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dieses gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

(2) Mündliche Nebenabreden zu dem Vertrag bestehen nicht.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt. Eine unklare oder ungültige Bestimmung ist so zu deuten oder zu ersetzen, dass der mit ihr beabsichtigte Zweck erreicht wird.

.....
Ort, Datum

.....
Vereinsvorstand

.....
Ort, Datum

.....

Arbeitnehmer/in

Dieser Mustervertrag ist ein unverbindlicher Vorschlag des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen e.V.. Eine Haftung wird ausgeschlossen.

1) Diese Vereinbarung kann bei einem einfachen Aushilfsvertrag verwendet werden. Wenn ein solcher Aushilfsvertrag nicht über drei Monate hinaus fortgesetzt wird, ist es möglich, die gesetzliche Kündigungsfrist bis auf Null zu kürzen. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Aushilfsvereinbarung ist, dass der vorübergehende Zweck der Tätigkeit bei Vertragsabschluss, z. B. in der Vereinbarung, deutlich wird.

2) Z. Zt. ist eine Befristung ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei bis zur Gesamtdauer von insgesamt zwei Jahren auch eine höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig ist.

3) Der Befristungsgrund ist ausdrücklich anzugeben (weitere, im Muster-Arbeitsvertrag nicht erwähnte mögliche Befristungsgründe sind § 14 Abs. 1 TzBfG genannt).

4) Im Falle der Vertretung muss die Aushilfe dabei nicht den Aufgabenbereich, den der/die Vertretene wahrgenommen hat, ausüben; der Ersatz eines allgemeinen betrieblichen Deckungsbedarfs ist ausreichend.

5) Hier sollte die Tätigkeit des/der Arbeitnehmers/in genauer beschrieben werden. Wenn die Arbeitsleistung nur ganz allgemein umschrieben wird, z. B. Bürohilfskraft oder Hilfsarbeiter/in, muss der/die Arbeitnehmer/in jede Arbeit übernehmen, die mit Vertragsschluss zu erwarten ist. Je genauer die Tätigkeit jedoch in der Vereinbarung angegeben ist, um so eingeschränkter ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers im Einzelnen, die zu leistende Arbeit zu bestimmen. Ferner ist auf den Arbeitsort, ggf. verschiedene Arbeitsorte, hinzuweisen.