Arbeitsrecht

Auch Arbeitnehmer*innen in Sportvereinen stehen - unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes - unter dem Schutz des Arbeitsrechts. So haben sie z. B. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten Erholungsurlaub, auf Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Die **Arbeitgeberpflichten** des Vereins sind u. a.

- dem/der Arbeitnehmer*in bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen *Krankheit* bis zu sechs Wochen lang *Entgeltfortzahlung* in Höhe des ihm/ihr zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten
- dem/der Arbeitnehmer*in bezahlten *Erholungsurlaub* gewähren, d. h. Freistellung von der Arbeitspflicht wenigstens für die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs
- dem/der Arbeitnehmer*in für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen *Feiertags* ausfällt, das *Arbeitsentgelt fortzahlen*
- dem/der Arbeitnehmer*in bei *persönlicher Arbeitsverhinderung* für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit das *Arbeitsentgelt weiterzahlen* (z. B. nicht verschiebbarer Arztbesuch, eigene Hochzeit, schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen, gerichtliche Termine)
- Beachtung des gesetzlichen *Mindestlohns, einschließlich* der *Aufzeichnungspflichten*

Durch das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer*in spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine *Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen* auszuhändigen. Die Nachweispflicht gilt für alle Arbeitnehmer*innen , es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

Die Nachweispflicht kann am besten dadurch erfüllt werden, dass dem/der Arbeitnehmer*in ein ***schriftlicher Arbeitsvertrag*** ausgehändigt wird, der alle durch das Nachweisgesetz geforderten Angaben enthält.

Erlebe, was dich weiterbringt.
Schatzmeister*in werden

Details

Autor:
Dietmar Fischer

zuletzt aktualisiert:
Februar 2025

Quelle:
Entgeltfortzahlungsgesetz

Bundesurlaubsgesetz

Mindestlohngesetz

Nachweisgesetz