

Der folgende Mustervertrag ist ein unverbindlicher Vorschlag des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V. für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung unter Einbeziehung des Übungsleiterfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 EStG). Die vertragliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen muss den individuellen Umständen angepasst sein. Musterverträge können insoweit nur als Anhaltspunkt dienen. Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Mustervertrag¹⁾

Geringfügige entlohnte Beschäftigung als Übungsleiter*in²⁾

Zwischen

dem Vereine. V.

Anschrift

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand gem. § 26 BGB

.....

- nachfolgend „Verein“ genannt -

und

Frau/Herrn

Anschrift.....

- nachfolgend “Übungsleiter*in” genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

§ 2 Tätigkeit ²⁾

(1) Der/Die Übungsleiter*in wird für den Verein als tätig. Sein/Ihr Aufgabenbereich umfasst die Übungsleitung der

.....

(Anmerkung: Mannschaft, Gruppe etc.).

Der/Die Übungsleiter*in ist für die Durchführung der Übungsstunden sowie für die folgenden Aufgaben verantwortlich:

.....

(Anmerkung: nähere Bestimmung weiterer Aufgaben³⁾)

Arbeitsort(e):

- (2) Der/Die Übungsleiter*in ist durch den Verein über Umfang, Art und Inhalt seiner/ihrer Tätigkeit unterrichtet. Der Verein kann den zugewiesenen Aufgabenbereich je nach den Vereinsanforderungen ergänzen oder auch ändern. Der/Die Übungsleiter*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 Übungsleiter*in zumutbar ist. Der Anspruch des/der Übungsleiter*in auf die Vergütung gem. § 4 dieses Vertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 3 Arbeitszeit⁴⁾

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden an Tagen zu je Stunden, und zwar jeweils an folgenden Wochentagen:
-
- (2) Der/Die Übungsleiter*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 Schichtrythmus und die Voraussetzungen der Schichtänderung werden unter Abwägung der Interessen des Vereins und des/der Übungsleiter*in abgestimmt.

§ 4 Vergütung

- (1) Der/Die Übungsleiter*in erhält für seine/ihre Tätigkeit eine monatliche Bruttovergütung / einen Brutto-Stundenlohn (Anmerkung: Nichtzutreffendes streichen) von €.
(Anmerkung: Minijob-Grenze⁵⁾, Übungsleiterfreibetrag⁶⁾, Mindestlohn⁷⁾ und Vergütung vergleichbarer Beschäftigter⁸⁾ beachten!). Zur Abrechnung seines/ihrer Entgelts führt der der/die Übungsleiter*in einen arbeitstäglichen Einzelstundennachweis und reicht diesen wöchentlich⁹⁾ beim Verein ein.
- (2) Als abrechenbare Stunde gelten nur die Übungsstunden. Eventuelle Vor- oder Nachbereitungen der Übungsstunden sind mit der Vergütung gem. § 4 Abs. 1 abgegolten.¹⁰⁾
- (3) Die Zahlung der Vergütung erfolgt durch Überweisung spätestens bis zum 15. des Folgemonats auf das von dem/der Übungsleiter*in benannte Bankkonto:

Bank:

IBAN:

- (4) a) Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Vergütung bis zu einer Höhe von z. Zt. € monatlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 EStG) erfolgt. Diese Zahlung erfolgt steuerfrei und ohne Abführung von Beiträgen zur Sozialversicherung (gem. § 1 Abs. 1 Nr. 16 SVEV).
- b) Der/Die Übungsleiter*in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass er/sie den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von z. Zt. 3.300 €/Kalenderjahr im laufenden Kalenderjahr und - soweit dieses Arbeitsverhältnis Bestand behält - in den folgenden Kalenderjahren bei Tätigkeiten für andere Träger
- nicht (*Anmerkung: wenn nicht zutreffend streichen*)
 - nur bis zu einer Höhe von € im Kalenderjahr (*Anmerkung: wenn nicht zutreffend streichen*)
- in Anspruch nimmt bzw. nehmen wird.
- c) Der/Die Übungsleiter*in wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus Tätigkeiten als nebenberufliche/r Übungsleiter*in, Ausbilder*in, Erzieher*in, Betreuer*in oder einer vergleichbaren Tätigkeiten nur bis zur Höhe von insgesamt 3.300 € im Kalenderjahr steuerfrei und in der Sozialversicherung nicht beitrags- und meldepflichtig sind. (*Anmerkung: Der Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG kann von der Person nur einmal pro Kalenderjahr in dieser Höhe geltend gemacht werden. Einnahmen aus mehreren Tätigkeiten sind zusammenzurechnen!*)
- d) Der/Die Übungsleiter*in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass seine/ihre Angaben in § 4 Abs. 4b dieses Vertrages der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Falsche Angaben oder Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen.
- (5) Wegen der lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Vergütung wird auf den von dem/der Übungsleiter*in unterzeichneten Personalfragebogen Bezug genommen, der Bestandteil dieses Vertrages ist.
- (6) Der/Die Übungsleiter*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 Übungsleiter*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 Übungsleiter*in für die Dauer der Beschäftigungen bindet.

§ 5 Sonderzuwendungen ¹¹⁾

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

§ 6 Erholungsurlaub ¹²⁾

- (1) Der/Die Übungsleiterin 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 Arbeitnehmers Übungsleiter*in.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 7 Arbeitsverhinderung ¹³⁾

- (1) Der/Die Übungsleiter*in verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich - noch vor dem planmäßigen Trainingsbeginn - dem Verein unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Im Krankheitsfall hat der/die Übungsleiter*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 Übungsleiter*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 Übungsleiter/in verpflichtet sich:

.....

*(Anmerkung: Hier können sämtliche Verpflichtungen, die der Verein dem/der Übungsleiter*in auferlegen will, vereinbart werden, z. B. Aufrechterhaltung der Gültigkeit der Übungsleiterlizenz, regelmäßige Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses, allgemeine Verhaltensregeln (siehe Checkliste in der [Broschüre „Wie soll ich mich verhalten?“](#), S. 40 – 42), etc..)*

- (2) Der/Die Übungsleiter*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 Übungsleiter*in versichert die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.
- (2) Der/Die Übungsleiter*in verpflichtet sich, dem Verein Änderungen der persönlichen Verhältnisse wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse unverzüglich mitzuteilen.

§ 10 Weitere Beschäftigungen

Der/Die Übungsleiter*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. (*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 Übungsleiter*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 Übungsleiter*in nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung auf Resturlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (7) Dem/Der Übungsleiter*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 Übungsleiter*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) | Übungsleiter*in |

Dieser Mustervertrag ist ein unverbindlicher Vorschlag des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V.. Die vertragliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen 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 Übungsleiterfreibetrages) und für selbstständig tätige Übungsleiter*innen/Trainer*innen ist dieser Mustervertrag nicht geeignet.
- 2) Der Vertrag kann nicht nur für Übungsleiter*innen eingesetzt werden, sondern für alle Personen, die eine gem. § 3 Nr. 26 EStG begünstigte Tätigkeit ausüben:
 - Übungsleiter*in oder Trainer*in
 - Betreuer*in, wenn er/sie einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Menschen hat (Mannschaftsbetreuer*in, Jugendleiter*in)

- *Ausbilder*in , Erzieher*in oder vergleichbare Tätigkeiten (z. B. die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung wie das Geben von Kursen, das Halten von Vorträgen oder das Erteilen von Schwimmunterricht)*
- *Arzt/Ärztin in Koronarsportgruppen*
- *Rettungsschwimmer*innen (Einsatz- und Bereitschaftszeiten)*

Grundvoraussetzung für die Begünstigung ist immer eine pädagogische Ausrichtung der Tätigkeit.

- 3) *Wenn der/die Übungsleiter*in im Rahmen dieses Vertrages auch nicht pädagogische Aufgaben übertragen werden sollen (z. B. als Abteilungsleiter*in), dann muss der anteilige Zeitumfang der pädagogischen Tätigkeiten mindestens so hoch sein wie die anteilige Vergütung im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages (gem. § 4 Abs. 4 des Vertrages).*

Beispiel:

anteilige Vergütung für die Übungsleitertätigkeit: 250 €

anteilige Vergütung für nicht pädagogische Tätigkeiten: 500 €

=> Die Tätigkeit muss mindestens zu einem Drittel pädagogisch sein!

Die Aufteilung sowohl der Tätigkeiten (mit Zeitumfang) als auch der anteiligen Vergütungen sollte dann im Vertrag einzeln aufgeführt werden!

- 4) *Eine der Anspruchsvoraussetzungen des Übungsleiterfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 EStG) ist die „Nebenberuflichkeit“. Ob eine Tätigkeit als nebenberuflich beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs (i. d. R. bis zu 14 Std./Woche) in Anspruch nimmt. Es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen/-männer, Vermieter*innen, Studierende, Rentner*innen oder Arbeitslose. Bei schwankender wöchentlicher Arbeitszeit oder wenn die Tätigkeit nur einige Wochen oder Monate dauert, wird die erreichte Stundenzahl auf die Gesamtdauer der Vertragslaufzeit (nicht auf das gesamte Kalenderjahr) bezogen.*

*Verein und Übungsleiter*in können vereinbaren, dass der/die Übungsleiter*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 Übungsleiter*in jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen! (§ 12 Abs. 1 TzBfG)*

- 5) *regelmäßig nicht über 603 €/Monat (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, seit 01.01.2026)*
- 6) *Der Übungsleiterfreibetrag (gem. § 3 Nr. 26 EStG) ist für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht, d. h. der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag von 3.300 € (seit 01.01.2026) kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 275 € oder jeweils vom Jahresbeginn bzw. vom Beginn der Beschäftigung in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.*

Beispiel:

*Der/Die Übungsleiter*in entscheidet sich, den Übungsleiterfreibetrag in voller Höhe in diesem Verein zu nutzen (gem. § 4 Abs. 4 a) des Vertrages) und gleichmäßig auf 12 Monate zu verteilen. Dann können monatlich bis zu 878 € (Stand 01.01.2026) vereinbart werden (603 € Minijob + 275 € Übungsleiterfreibetrag).*

- 7) Der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 13,90 €/Std. (Stand 01.01.2026) gilt für die gesamte Tätigkeit, d. h. auch für den Vergütungsanteil (gem. § 4 Abs. 4 a) des Vertrages), der im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages gezahlt wird.
- 8) 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).
- 9) 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).
- 10) Die ggf. erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeiten sollten bei der Höhe der Vergütung angemessen berücksichtigt werden.
- 11) Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Es gilt jedoch der Gleichbehandlungsgrundsatz (s. o. Hinweis 8)).
- 12) 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 Übungsleiter*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.
- 13) Auch geringfügig Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). 80 % des fortgezählten Arbeitsentgelts werden i. d. R. durch die Arbeitgebersversicherung der Minijobzentrale im Umlageverfahren U1 auf Antrag erstattet (bei Arbeitgebern, die i. d. R. nicht mehr als 30 Arbeitnehmer*innen beschäftigen).