Beschäftigung im Verein: Eckpunkte im Überblick!

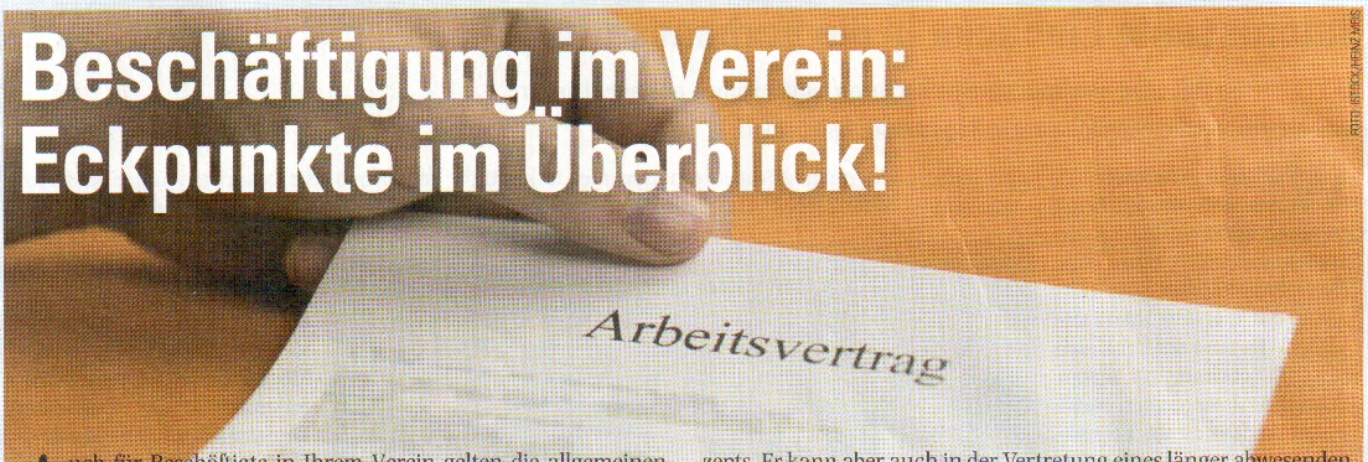

FOTO: ISTOCK/HENNING MARS

Auch für Beschäftigte in Ihrem Verein gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen; selbst wenn Ihr Verein als gemeinnützig anerkannt ist und die Tätigkeiten im allgemeinen Sprachgebrauch als ehrenamtliches Engagement bezeichnet werden, kann ein Arbeitsverhältnis im Rechtssinne bestehen.

Vereine können in gleichem Maße Arbeitgeber sein wie man dies aus allen anderen Bereichen kennt. Beschäftigen Sie jemanden mit ganz konkreten Aufgaben, und ist diese Person Ihnen gegenüber weisungsgebunden, erhält also zur Ausführung der Tätigkeiten vom Verein ganz eindeutige Anweisungen, dann handelt es sich regelmäßig um einen Arbeitsvertrag.

ACHTUNG: Der Unterschied zwischen einem Werkvertrag und einem Arbeitsvertrag liegt darin, dass bei einem Werkvertrag das Ergebnis geschuldet wird, bei einem Arbeitsvertrag „nur" die Arbeitsleistung.

Beispiel: Sie wollen einen Werbestand auf einer Messe aufbauen lassen. Wenn Sie jemanden beauftragen, den Stand zu errichten, liegt ein Werkvertrag dann vor, wenn der Auftragnehmer nur die Anweisung erhält, den konkreten Stand bis zu einem bestimmten Zeitpunkt errichtet zu haben; wie dies geschieht, mit wie vielen Personen dies erfolgt, ist nicht Sache des Vereins. Beauftragen Sie die Person aber mit konkreten Arbeitsschritten und überwachen ihn auch, dann liegt im Zweifel ein Arbeitsvertrag vor.

Diese Unterscheidung ist vor allem deswegen wichtig und im Einzelfall zu prüfen, weil bei einem Arbeitsvertrag der Verein die Lohnsteuer abzuführen und vor allem auch Sozialversicherungsanteile zu leisten hat. Bei einem Werk- oder Dienstleistungsvertrag schuldet der Verein „nur" die vertraglich vereinbarten Honorare.

Arbeitsverträge können grundsätzlich befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Allerdings ist das Recht der Befristung gesetzlich eingeschränkt.

Wird ein Arbeitnehmer erstmals für den Verein tätig, kann der Arbeitsvertrag für maximal zwei Jahre ohne besonderen Grund befristet werden. Ist eine kürzere Befristung vorgesehen, dann kann sie bis zu dreimal verlängert werden, Erstbefristung und die Verlängerungen dürfen aber zusammengerechnet nicht mehr als zwei Jahre ergeben.

Wenn allerdings eine Person, die schon einmal für den Verein tätig war, wieder eingesetzt wird und dies befristet erfolgen soll, dann muss ein so genannter sachlicher Grund vorliegen. Dieser Grund kann in der Beschäftigung selbst liegen, etwa für die Dauer einer Veranstaltung oder der Ausarbeitung eines bestimmten neuen Konzepts. Er kann aber auch in der Vertretung eines länger abwesenden Beschäftigten, etwa wegen Krankheit, Pflegezeit oder längerem Urlaub liegen.

HINWEIS: Wenn Sie einen Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin nur befristet beschäftigen wollen, etwa für die Dauer Ihrer Jubiläumsveranstaltung, einer anderen Veranstaltung Ihres Vereins oder aufgrund eines Vertretungsfalles, müssen Sie dies ausdrücklich schriftlich vereinbaren: Mündliche Arbeitsverträge sind immer unbefristet und müssen zu ihrer Beendigung gekündigt werden.

Grundsätzlich kann die Vergütung der Beschäftigten frei vereinbart werden, allerdings ist das Mindestlohngesetz zu beachten, die Stundenvergütung darf (bis 31.12.2016) 8,50 Euro nicht unterschreiten (ab 01.01.2017 8,84 Euro).

ACHTUNG: Auf den Mindestlohn dürfen Sie Sondervergütungen, insbesondere die freie Gestellung von Speisen und Getränken, nicht verrechnen!

Weiter ist bei der Höhe der Vergütung zu berücksichtigen, wie hoch diese üblicherweise ist, also in vergleichbaren Fällen gezahlt wird. Wird diese übliche Vergütung um mehr als etwa 20 % unterschritten, spricht die Rechtsprechung vom sogenannten Lohnwucher und hält diese Vergütungsabreden für unwirksam.

Für das Arbeitsverhältnis gelten auch die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen: werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden; eine Ausweitung auf zehn Stunden ist zulässig, wenn diese zusätzlichen zwei Stunden in den folgenden sechs Monaten durch Freistellung ausgeglichen werden: Im Durchschnitt dieser sechs Monate darf die werktägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen.

HINWEIS: Die Arbeitszeit, die über die acht Stunden hinausgeht, ist zu dokumentieren, diese sogenannten Arbeitszeitnachweise müssen mindestens zwei Jahre aufgehoben werden.

Alle Beschäftigten haben einen Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, im Kalenderjahr einen Anspruch von 24 Werktagen. Ist der Beschäftigte an weniger als sechs Tagen in der Woche beschäftigt (auch der Samstag ist ein Werktag!), dann reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Beispiel: Der Mitarbeiter arbeitet an drei Tagen in der Woche; er hat einen Urlaubsanspruch von (24 : 6 x 3 =) 12 Tagen.

Stephan Wilcken, Pfaffenweiler

BLSV
BAYERISCHER LANDES-SPORTVERBAND e.V.

VereinsBeratung

Tel. 0 89/1 57 02-400 · Fax 0 89/1 57 02-299 · E-Mail: vsb@blsv.de
www.blsv.de/blsv/vereinsservice.html

LexWARE

Service von Lexware

Mit diesem Artikel bietet Lexware, eine Marke der Haufe Gruppe, den Leserinnen und Lesern v bayernsport wichtige Informationen rund um das optimale Vereinsmanagement.
Unter www.lexware.de/Rabattshop-BLSV erhalten Mitglieder des BLSV unsere Software und Produkte zur Vereinsführung zu rabattierten Sonderkonditionen.