

# Zeitlich begrenzte Tätigkeit im Verein: ein Überblick

In Ihrem Verein wird es immer wieder Anlässe geben, dass Sie entweder kurzfristig oder aber auch nur zeitweise Tätigkeiten auf Arbeitnehmer übertragen wollen, weil diese immer nur sporadisch, einmal in der Woche oder aber nur zu bestimmten Anlässen zu erbringen sind. Hier werden Sie sogenannte geringfügig Beschäftigte einsetzen.

Auch geringfügig oder kurzfristige Beschäftigte sind ganz „normale“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für sie gelten nur lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

Ansonsten sind alle arbeitsrechtlichen Grundsätze zu beachten, es gilt das Arbeitszeitgesetz, sie haben Anspruch auf Erholungsurlaub, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, es sind, soweit die Beschäftigten nicht befristet angestellt sind, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsfristen, in größeren Vereinen mit mindestens zehn Beschäftigten auch das Kündigungsschutzgesetz zu beachten.

## **ACHTUNG**

Soweit Sie Personen kurzfristig beschäftigen, müssen Sie den Arbeitsvertrag vor Beginn der Beschäftigung schriftlich abschließen. Ein nur mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag ist unwirksam bezüglich der befristeten Zeitdauer, er ist ein unbefristeter Vertrag und muss gekündigt werden.

Der Begriff der geringfügigen Beschäftigung stammt aus dem Sozialversicherungsrecht, es gibt zwei Arten. Es wird unterschieden zwischen

- den geringfügig entlohten Beschäftigten und
- den kurzfristig Beschäftigten.

**Geringfügig entlohnt beschäftigt** sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn das regelmäßig zu zahlende Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 Euro beträgt. Dabei kommt es darauf an, welcher Betrag den Beschäftigten tatsächlich zusteht und nicht, welcher Betrag tatsächlich ausbezahlt wird.

**HINWEIS:** Einmalige Sonderzahlungen sind dabei zu berücksichtigen.

Beispiel: Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Vergütung von 450 Euro und hat einen Anspruch auf ein zusätzliches Weihnachtsgeld in Höhe von 300 Euro:

Diese Sonderzahlung muss auf das Monatseinkommen umgelegt werden, auch wenn es erst im November oder Dezember ausgezahlt wird. Das Monatseinkommen dieses Beschäftigten beträgt dann (450 Euro + 1/12 von 300 Euro =) 475 Euro, es liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist das Mindestlohngesetz zu beachten, der Stundenlohn muss mindestens 8,50 Euro (ab 01.01.2017 8,84 Euro) betragen, die monatliche Arbeitszeit darf also 52,9 Stunden (ab 01.01.2017 50,9 Stunden) nicht übersteigen.

Eine sogenannte **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn

- die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeführt wird und
- der Arbeitnehmer innerhalb des Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate (bis 31.12.2018 drei Monate) oder 50 Arbeitstage (bis 31.12.2018 70 Arbeitstage) arbeitet.

**HINWEIS:** Arbeitet der Beschäftigte mindestens an fünf Tagen pro Woche, ist der Zwei- bzw. Drei-Monats-Zeitraum maßgebend, bei einer Verteilung auf weniger als fünf Tage pro Woche die 50- bzw. 70-Tage-Grenze.

Berufsmäßigkeit liegt nach der Rechtsprechung dann vor, wenn durch die Tätigkeit der Lebensunterhalt überwiegend bestritten wird, wenn die wirtschaftliche Stellung des Mitarbeiters durch diese Vergütung bestimmt wird. Dies wird vor allem angenommen, wenn diese kurze Beschäftigung zwischen zwei anderen Beschäftigungen oder nach Ende einer Ausbildung bis zur Aufnahme einer „regulären“ Tätigkeit ausgeübt wird.

Folge der geringfügigen Beschäftigung ist eine Sonderstellung in der [Sozialversicherung](#).

Der geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlt keine Beiträge zur Krankenversicherung, der Verein als Arbeitgeber zahlt dann, wenn der Arbeitnehmer Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, einen Pauschalbeitrag von 13 Prozent des Arbeitsentgeltes. Zur Rentenversicherung zahlt der Verein einen Beitrag von 15 Prozent des Arbeitsentgeltes, der Arbeitnehmer die Differenz zum regulären Beitrag.

Bei der kurzfristigen Beschäftigung sind vom Verein als Arbeitgeber keine Beiträge zur [Sozialversicherung](#) abzuführen.

Lohnsteuerrechtlich besteht die Möglichkeit der Wahl zwischen der Pauschalbesteuerung und der individuellen Besteuerung.

**HINWEIS:** Klären Sie mit dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss ab, ob eine Pauschal- oder eine individuelle Besteuerung erfolgen soll. Hier können Sie auch vereinbaren, dass der Beschäftigte die Pauschalsteuer trägt.