

Wenn der Vorstand hauptamtlich tätig werden soll



VON INGO PEZINA

Ingo Pezina ist Justiziar beim Paritätischen Wohlfahrtsverband in Baden-Württemberg und dort zuständig für die Rechtsberatung des Verbandes und seiner fast 900 Mitgliedsorganisationen mit Schwerpunkten im Arbeitsrecht, im Vereinsrecht und im Recht sozialer Einrichtungen.
www.paritaet-bw.de

Die vielfältigen Anforderungen an den Vorstand eines Vereins wachsen mit der Zahl gesetzlicher Bestimmungen vom Arbeitsrecht bis zum Vergaberecht, den vielfältiger werdenden Finanzierungsgrundlagen mit entsprechenden Nachweispflichten und nicht zuletzt neuer konzeptioneller Angebotsgestaltung. Viele Verbände und Unternehmen der Sozialwirtschaft haben deshalb bereits einen hauptamtlichen Vorstand eingeführt oder diskutieren eine entsprechende Vereinsstruktur.

Seit Januar 2015 gilt nach dem Vereinsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches (hier: § 27 Absatz 3 Satz 2 in Verbindung mit § 40 BGB), dass die Mitglieder des Vorstands unentgeltlich tätig sind, sofern die Vereinssatzung nicht etwas anderes bestimmt. Soll also einem Vorstandsmitglied für seine Vorstandstätigkeit eine Vergütung (z. B. auch in Form einer kostenunabhängigen, zeitbezogenen Aufwandsentschädigung) gewährt werden, und sei dies nur im Rahmen der Aufwandspauschale nach § 3 Nr. 26a des Einkommensteuergesetzes von bis zu 720 Euro im Kalenderjahr, muss die Satzung dies ausdrücklich ermöglichen. Ein Verstoß dagegen kann bei einem gemeinnützigen Verein die Gemeinnützigkeit, also die Steuerbegünstigung, gefährden.

Bei einem Vorstandsamt mit Vergütung besteht zwischen dem Verein und dem Vorstandsmitglied kein unentgeltliches Auftragsverhältnis (§§ 662 ff. BGB), sondern ein Dienstvertrag in der Form eines Geschäftsbesorgungsvertrags (§§ 611 ff. i.V.m. § 675 BGB). Es handelt sich dabei nicht um ein abhängiges Arbeitsverhältnis, da der Vereinsvorstand der Arbeitgebervertreter ist und insofern auch keine Arbeitnehmer-

schutzrechte (z. B. Kündigungsschutz, Mindesturlaubsanspruch und Arbeitszeitgesetz) genießt.

Die Zuständigkeit für den Abschluss und die Lösung eines Dienstvertrags mit dem Vorstand eines rechtsfähigen Vereins liegt bei dem Vereinsorgan, das nach Gesetz oder Satzung zur organchaftlichen Bestellung und Abberufung des Vorstandes berufen ist. Da nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch die Mitgliederversammlung zuständig wäre, was bei großen Mitgliederzahlen und nur jährlichem Treffen kaum sinnvoll ist, sollte in der Satzung die Zuständigkeit eines besonderen Organs (z. B. Aufsichtsrat, Beirat oder Mitgliederausschuss) festgelegt werden.

Da außerdem die Mitgliederversammlung in aller Regel kaum in der Lage sein wird, den hauptamtlichen Vorstand und dessen Geschäftsführung zu kontrollieren, ist grundsätzlich dringend zu empfehlen, neben Mitgliederversammlung und Vorstand ein weiteres Vereinsorgan per Satzungsregelung einzurichten, das die hauptamtlichen Vorstandsmitglieder beruft, mit Ihnen die Tätigkeitsbedingungen regelt, sie überwacht und erforderlichenfalls auch wieder abberuft.

Inhalte des Dienstvertrags

Inhalt des Dienstverhältnisses sind zum einen die sich für das Organschaftsverhältnis aus dem Gesetz, der Satzung und den Vereinsordnungen ergebenden Rechte und Pflichten. Dies sollte zur Klarstellung ausdrücklich im Vertrag festgelegt werden. Im Übrigen regelt der Dienstvertrag die Rechte und Pflichten, die sich nicht schon aus der Organstellung ergeben, wie konkrete Dienstobliegenheiten, Urlaub, Gehalt und Laufzeit bzw. Kündigung.

Mit dem in einem Dienstverhältnis beschäftigten Vorstand wird in der Regel eine feste, periodisch (i. d. R. monatlich) zu zahlende Vergütung vereinbart. Die Höhe der Vergütung kann grundsätzlich frei vereinbart werden. Sie muss aber den Umfang der organschaftlichen Tätigkeit des Vorstandsmitglieds und auch die wirtschaftliche Lage und den Zweck des Vereins berücksichtigen. Außerdem ist zu beachten, dass ein steuerlich als gemeinnützig anerkannter Verein keine Person durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen darf.

»Das Dienstverhältnis mit einem hauptamtlichen Vorstandsmitglied ist zwar kein Arbeitsverhältnis, gleichwohl gelten gewisse arbeitsrechtliche Grundsätze«

Obwohl das Dienstverhältnis mit einem Vorstandsmitglied kein Arbeitsverhältnis ist, gelten gleichwohl gewisse arbeitsrechtliche Grundsätze entsprechend. Dies gilt vor allem hinsichtlich der vom Verein als Dienstherr geschuldeten Treue und Fürsorgepflicht. Hierzu gehört auch, dass der Verein seine Organmitglieder in den erforderlichen Haftpflichtversicherungsschutz einbezieht und die geschuldeten Prämien bezahlt. In der Wohlfahrtspflege besteht beispielsweise die Möglichkeit, die Vereinshaftpflichtversicherung um eine erweiterte Vermögensschadenhaftpflichtversicherung zu ergänzen, mit der dann auch Schäden versichert sind, die der Vorstand in Ausübung seiner Tätigkeit fahrlässig dem Verein zufügt. Der vom Verein zu gewährleistende Versiche-

rungsschutz kann im Vertrag festgelegt werden.

Für Streitigkeiten aus dem Dienstvertrag mit einem Vorstandsmitglied sind grundsätzlich nicht die Arbeitsgerichte, sondern die Zivilgerichte zuständig (§ 5 Absatz 1 Satz 3 Arbeitsgerichtsgesetz). Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte kann jedoch vereinbart werden (§ 2 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz). Dies kann insbesondere wegen des verpflichtenden arbeitsgerichtlichen Güetermins sinnvoll sein.

Beendigung von Dienstvertrag und Vorstandsamt

Zur Regelung der Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung wären die Kündigungsfristen und die Form der Kündigungserklärung festzulegen. Soll die ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein und der Dienstvertrag nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können, muss dies ausdrücklich geregelt werden.

Nach § 626 Absatz 1 BGB kann der Dienstvertrag vom Verein oder vom Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund au-

tigen sein (1) die Länge der Dienstzeit, (2) das Alter des Betroffenen, (3) besondere Verdienste um den Verein, (4) die sozialen Folgen und (5) die diskriminierende Wirkung einer außerordentlichen Kündigung.

Für das Interesse des Vereins wird sprechen (1) die Schwere einer Verfehlung und deren Folgen für das Vereinsleben, (2) die Größe des Verschuldens und (3) der Wahrscheinlichkeitsgrad einer Wiederholungsgefahr.

Die Frist zur Erklärung einer außerordentlichen Kündigung beträgt zwei Wochen (§ 626 Absatz 2 BGB). Sie ist eine Ausschlussfrist und dient der Überlegung, ob der bekannt gewordene Sachverhalt Anlass für eine außerordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses sein soll. Die Frist beginnt zu laufen, wenn alle Mitglieder des für die Bestellung und den Widerruf zuständigen Organs positive Kenntnis von dem Kündigungsgrund erlangen bzw. sobald der Vorfall in einer Versammlung des entsprechenden Organs erörtert wird.

Verhältnis von Organstellung und Dienstvertrag zueinander

Das körperschaftliche Organverhältnis und das schuldrechtliche Dienstverhältnis sind rechtlich zu trennen mit der Folge, dass das Ende des einen Verhältnisses nicht immer zugleich das Ende des anderen herbeiführt. Endet die Organstellung, so besteht das Dienstverhältnis grundsätzlich bis zu seinem Ablauf oder seiner Kündigung fort.

Gemäß § 27 Absatz 2 Satz 1 BGB ist die Bestellung des Vorstands jederzeit widerruflich, unbeschadet des Anspruchs auf die vertragsgemäße Vergütung. Bei Abberufung des Vorstandsmitglieds wäre daher zusätzlich der Dienstvertrag außerordentlich oder gegebenenfalls unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist ausdrücklich zu kündigen.

Ist das Dienstverhältnis beendet, so erlischt regelmäßig auch die damit verbundene Bestellung als Organmitglied. Zur Klarstellung sollte im Dienstvertrag aber ausdrücklich geregelt werden, dass mit der Beendigung des Dienstverhältnisses automatisch auch die Organstellung endet. ■