

Vertrag zwischen ChorleiterIn und Verein: Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Schriftlicher Vertrag, ja oder nein?

Stellt ein Chorleiter oder eine Chorleiterin seine/ihre Dienste für eine gewisse Zeit einem Chor zur Verfügung, schliessen die Parteien in der Regel einen Arbeitsvertrag ab. Auch wenn nur mündliche Abreden getroffen werden, kommt ein Arbeitsvertrag zustande und der Arbeitnehmer kann sich auf die zahlreichen Schutzvorschriften des Arbeitsrechts berufen (obligatorische Sozialleistungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz etc.). Zwecks Transparenz und Klarheit ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu empfehlen. Insbesondere wenn der Arbeitgeber ein Verein ist, besteht die Gefahr, dass beim Wechsel von Vorstandsmitgliedern mündlich getroffene Vereinbarungen in Vergessenheit geraten. Es empfiehlt sich die wichtigsten Vereinbarungen schriftlich festzuhalten (Höhe des Lohns, 13. Monatslohn, Arbeitszeit, Ferien, Lohnzusicherung bei Krankheit und Unfall, Probezeit und Kündigungsfrist). Wartet man vergebens auf den schriftlichen Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer zur Selbsthilfe greifen und ein Bestätigungsschreiben zuhanden des Vorstandes verfassen, welches die wichtigsten getroffenen Vereinbarungen enthält.

Achtung: Kurze, befristete Einsätze von maximal 3 Monaten unterliegen in Bezug auf Sozialleistungen und Kündigungsfristen besonderen Bestimmungen.

Zudem ist bei besonderen Absprachen (z. Bsp. Engagement zwecks Durchführung eines bestimmten Konzertes) im Einzelfall abzuklären, ob nicht ein Auftrag oder gar ein Werkvertrag vorliegt, auf den die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen keine Anwendung finden.

Nachfolgende Ausführungen gelten beim Vorliegen eines Arbeitsvertrages.

Obligatorische Sozialversicherungen

Hier müssen folgende Fälle unterschieden werden:

1. Beträgt die Entlöhnung des/r Chorleiters/in CHF 2'300.-/Jahr oder mehr hat der Arbeitgeber folgende Pflichten:
 - Anmeldung bei der Ausgleichskasse. Entrichtung von AHV/IV/EO und ALV-Beiträgen.
 - Abschluss einer Berufsunfallversicherung (Hinweis: der direkte Arbeitsweg ist bei der Unfallversicherung mitversichert).
Beträgt die Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber 8 Stunden/Woche oder mehr (bei unregelmässigen Einsätzen zählt der Durchschnitt) ist der Arbeitnehmer auch gegen Nichtberufsunfälle zu versichern.

2. Beträgt die Entlöhnung des/r Chorleiters/in weniger als CHF 2'300.-/Jahr
 - Der/ie Chorleiter/in kann verlangen, dass der Arbeitgeber die AHV/IV/EO und ALV-Beiträge abzieht und der Ausgleichskasse entrichtet.
 - Akzeptiert der Arbeitnehmer Lohnzahlungen ohne Abzüge, kann er nachträglich nicht mehr verlangen, dass die Beiträge auf den bereits bezogenen Löhnen erhoben werden.
 - Wird auf die Leistung von AHV-Beiträgen verzichtet, muss der Arbeitgeber auch keine Unfallversicherung abschliessen, wenn er ausschliesslich Arbeitnehmende beschäftigt, deren Lohn CHF 2'300.-/Jahr nicht übersteigt. Kommt es zu einem Unfall hat die Ersatzkasse UVG die gesetzlichen Versicherungsleistungen zu erbringen und vom Arbeitgeber wird eine Ersatzprämie erhoben.

Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall

Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit hängt davon ab, wie lange man bereits beim gleichen Arbeitgeber angestellt ist.

0 - 3 Monate:	kein Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit (aber bei Unfall)
<i>im 1. Dienstjahr:</i>	<i>3 Wochen</i>
<i>im 2. - 3. Dienstjahr:</i>	<i>2 Monate</i>
<i>im 4. - 10. Dienstjahr</i>	<i>3 Monate</i>
<i>im 11. - 15. Dienstjahr</i>	<i>4 Monate</i>
<i>im 16. - 20. Dienstjahr</i>	<i>5 Monate</i>
<i>ab 21. Dienstjahr</i>	<i>6 Monate</i>

Das *kursiv* Geschriebene beruht auf der Rechtsprechung in der Region Basel (die sogenannte "Basler Skala"). In anderen Kantonen (Bern, Zürich) können sich hierzu Abweichungen ergeben.

Viele Arbeitgeber schliessen, um das Risiko der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit abzudecken, kollektive Krankentaggeldversicherungen ab. Üblicherweise wird in solchen Verträgen ein Taggeld von 80% des Bruttoeinkommens während max. 720 (oder 730) Tagen versichert. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit eine Wartefrist vorzusehen (z.B. Taggeldanspruch erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von 30 Tagen), was eine merkliche Reduktion der Prämien bewirkt. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall jedoch selbst für die Lohnfortzahlungen während der Karenzfrist aufzukommen.

Möglichkeit eine Krankentaggeldversicherung zugunsten der ChorleiterInnen abzuschliessen

Ich habe verschiedene Gespräche mit einer Brokerfirma geführt. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass ein Verband (NWCHV oder ein Chorverband) als Versicherungsnehmer, der somit auch Ansprechpartner und Rechnungsempfänger wäre, einen Kollektivvertrag abschliesst, dem alle Mitglieder als versicherte Personen angeschlossen bzw. unterstellt sind.

Eine Verbandslösung hingegen, bei der jeder Chorverein selbst entscheiden könnte, ob er seine Chordirigenten versichern lassen will, wäre nur bei einer grösseren Mitgliederzahl von ca. 50 Mitgliedern möglich.

Ohne eine detaillierte Bestandes- und Bedürfnisabklärung (Anzahl Mitglieder, bzw. Interessierte, Lohnsummen, bereits bestehende Versicherungslösungen etc.), ist es mir nicht möglich, Ihnen Vorschläge zu machen, auf welchem Weg am besten eine möglichst flächendeckende Versicherungsdeckung zu erzielen ist.

Lohnfortzahlung bei Unfall

Über die obligatorische Berufsunfallversicherung ist ein Taggeld von 80% ab 3. Tag versichert sowie Heilbehandlungskosten und Invalidenleistungen im Falle einer bleibenden Erwerbsunfähigkeit. Das Taggeld wird solange ausbezahlt, wie die Heilbehandlung andauert. Die Leistungen berechnen sich immer aufgrund des versicherten Verdienstes. Die Deckung aus der beruflichen Unfallversicherung ist gut und bedarf in der Regel keiner ergänzenden Versicherung. Von den Versicherern werden ergänzende, freiwillige Versicherungen angeboten, die den Einkommensverlust von 20% abdecken.

Berufliche Altersvorsorge (Pensionskasse)

Die Pflicht, den Arbeitnehmer in einer Pensionskasse zu versichern besteht erst, wenn das Bruttojahreseinkommen beim gleichen Arbeitgeber CHF 21'060.-- (Stand 2013) oder mehr beträgt. Ist der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde.

Der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt sind

- Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens 3 Monaten. Eine Versicherungspflicht besteht hingegen, wenn eine Person beim gleichen Arbeitgeber mehrere Anstellungen oder Einsätze hat, welche insgesamt länger als 3 Monate dauern und kein Unterbruch die Dauer von 3 Monaten übersteigt.
- Arbeitnehmer, die nebenberuflich tätig sind und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben

Der nicht obligatorisch versicherte Arbeitnehmende, der im Dienste mehrerer Arbeitgeber steht und dessen gesamter Jahreslohn die Eintrittsschwelle der beruflichen Vorsorge (CHF 21'060.-- Stand 2013) übersteigt, kann sich freiwillig versichern lassen.

30.7.2014 nm