

Malte Jörg Uffeln
Mag.rer.publ.
Bürgermeister der Brüder-Grimm- Stadt Steinau an der Straße
Rechtsanwalt Mediator MentalTrainer Lehrbeauftragter
(www.maltejoerguffeln.de)
Ringstraße 26
36396 Steinau an der Straße

(Rechtsstand der Bearbeitung 5.7.2016 11.00 Uhr)

Aktuelle Rechtsfragen bei Mitarbeiterverträgen (Honorarverträgen) in der Schulkindbetreuung

I. Vertrags“lagen“ – die Praxis 2016

Vielfach werden von Schulfördervereinen und Schulleitungen, letztere im Auftrage des zuständigen Landkreises, mit ein und derselben natürlichen Person (Betreuer/Betreuungsperson) Honorarverträge geschlossen. Im Bereich der staatlichen Schulverwaltung ist es so, dass jeweils auf das Schuljahr bezogen, Honorarverträge geschlossen werden auf der Basis eines Stundenhonorars, das variiert zwischen 13,00 und 26,00 Euro je nach Qualifikation der Betreuungsperson. Die Honorarkräfte rechnen die erbrachten Stunden monatlich gegenüber der Schulleitung ab. Diese wiederum zahlt die sich aus den Stundennachweisen errechnete Vergütung an die Honorarkräfte aus. Die von der Ministerialverwaltung zur Verfügung gestellten Vertragsmuster gehen davon aus, dass

- a) die Vergütung entweder Aufwendungsersatz ist im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG;
Die Honorarkräfte müssen hier eine Erklärung zusätzlich zum Vertrag abgeben, aus der sich ergibt, dass der Freibetrag in Höhe von maximal 2400 Euro/Jahr nur bei dem Vertragspartner, der Schule in Vertretung des Landkreises, in Anspruch genommen wird. Diese Erklärung ist gegenüber der Bezügestelle des Landes Hessen in schriftlicher Form mittels Formblatt abzugeben;
- b) die Vergütung Honorar im Sinne des § 611 BGB in Form eines freiberuflichen Dienstverhältnisses ist;

In diesen Fällen enthalten Vertragsmuster vielfach die Klausel, dass die Erfüllung lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Pflichten ausschließlich eine Angelegenheit des Dienstverpflichteten sein soll.

Schulfördervereine, die mit den Schulleitungen an deren Schulen die Schulkindbetreuung auch im Rahmen des § 15 a des Hessischen Schulgesetzes organisieren und durchführen, schließen ihrerseits Aufwendungsersatzvereinbarungen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG wie auch Honorarverträge mit Betreuungskräften. Regelmäßig kommt es vor, dass eine Betreuungskraft sowohl einen Vertrag mit einem Schulförderverein, wie auch der Schule in Vertretung des Landkreises hat. Hier stellen sich sodann vielfältige sozialversicherungsrechtliche, arbeitsrechtliche und lohnsteuerrechtliche Fragen, insbesondere bei Honorarverträgen die Frage, ob ein Scheinarbeitsverhältnis oder ein Kettenarbeitsverhältnis vorliegt.

II.

Kündigung von Mitarbeiterverträgen

Honorarverträge können, wenn sie „klassische Freiberuflerverträge“ im Sinne des § 611 BGB sind, in den Fristen des § 621 BGB ordentlich, wie auch außerordentlich gekündigt werden.

§ 621 BGB Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;
4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

Arbeitsverträge können ordentlich nach § 622 BGB gekündigt werden.

Nach § 622 Abs. 1 gibt es folgende Kündigungsfristen, nach

- Nr. 1 einen Monat, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat
- Nr. 2 zwei Monate, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre bestanden hat

§ 622 BGB Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf nach § 623 BGB der Schriftform (§ 126 BGB). Dem Kündigungsempfänger ist die Kündigung zuzustellen. Bei Schulfördervereinen empfiehlt sich die Kündigung dem Mitarbeiter stets am Ende eines Arbeitstages entweder unter Zeugen, die nicht Mitglied des Vorstands sein sollen, oder mittels Empfangsbekanntnis zuzustellen.

Denkbar ist auch die Übergabe der Kündigung im Beisein eines Mitgliedes der Schulleitung oder Schulsekretärin, die als Zeuge den Zugang der Kündigung bestätigt.

III.

Sonderfall § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiter-; Betreuerpauschale)

Sofern es sich bei Betreuungsvereinbarungen um Aufwendungsersatzvereinbarungen handelt, auf die § 3 Nr. 26 EStG Anwendung findet, gelten in der Regel die Bestimmungen des Auftragsrechts nach § 662 ff. BGB.

Die Betreuungskraft hätte dann nach § 670 BGB einen Aufwendungsersatzanspruch, nicht jedoch einen Vergütungsanspruch nach § 611 BGB. Ersetzt werden in diesem Rahmen der Betreuungskraft reine Vermögensopfer, die sie zum Zweck der Ausführung des Auftrages auf sich nimmt.

Dazu zählen beispielsweise Fahrtkosten, Portokosten, Telefonkosten, Kosten für Sachmittel und Betriebsmittel. Aufwendungen in diesem Sinne ist die freiwillige Aufopferung von eigenen Vermögenswerten im Sinne eines anderen für den anderen, hier in diesem Falle für die Schule oder den Förderverein.

In der Praxis gibt es vielfältige Fallgestaltungen, in denen Aufwendungen im Sinne des § 670 BGB und Vergütung im Rahmen eines Dienstvertrages nach § 611 BGB verwechselt werden. In der Betriebsprüfungspraxis der Betriebsprüfer der Sozialversicherungsverwaltung und der Betriebsprüfungsstelle der Finanzverwaltung kommt es nicht selten vor, dass ein als Aufwendungsersatzvereinbarung überschriebener Vertrag in der rechtlichen Bewertung als entgeltspflichtiges Arbeitsverhältnis angesehen wird, mit der Folge, dass Schulleitung, wie auch Schulförderverein in solchen Fälle als Arbeitgeber angesehen werden und es zur Nachzahlung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen kommen kann. Dieses Problem ist in der Praxis nur zu lösen, durch eine klare Fallgestaltung.

IV.

Lösungen für Vertragsgestaltungen

Folgende Lösungen stehen zur Verfügung.

1.Variante 1

Klassische Aufwendungsersatzvereinbarung nach § 3 Nr. 26 EStG

MUSTER

Vertragsmuster
AUFWENDUNGSERSATZVEREINBARUNG
Betreuungskraft Schülerbetreuung
(§ 3 Nr. 26 EStG)

Vereinbarung

zwischen dem Schülerbetreuungsverein/ der MUSTERSCHULE Musterdorf , vertreten durch den Vorstand gem. § 26 BGB, den 1. Vorsitzenden und
(Name, Vorname, Straße, Ort , Kommunikationsverbindungen, Tel., e-mail)

-Verein/Schule genannt-

(... vertreten durch den Schulleiter.....)

und

Herrn/ Frau
(Name, Vorname, Straße, Ort, Kommunikationsverbindungen: Tel., e-mail)

-Mitarbeiter genannt-

1. Der Mitarbeiter wird für den Verein/die Schule **nebenberuflich als pädagogischer Mitarbeiter in der Schülerbetreuung** tätig.
Die Tätigkeit des Mitarbeiters ist begünstigte Tätigkeit im Sinne der Steuerfreibetragsregelung des § 3 Nr. 26 EStG , nach der nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeiten steuerlich begünstigt sind. Die Tätigkeit darf den Umfang von mehr als 1/3 eines vergleichbaren Vollerwerbs nicht überschreiten.
2. Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen unter der Voraussetzung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Vereins/der Schule. Wird dem Verein/der Schule aus öffentlichen oder privaten Mitteln eine Zuwendung zur pädagogischen Schülerbetreuung gewährt, so ist diese Vereinbarung an diese Zuwendung untrennbar gebunden. Wird die Zuwendung nicht mehr gewährt oder zurückgefordert erlischt auch diese Vereinbarung. Eine Kündigung kann mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende erfolgen durch eingeschriebenen Brief. Den Nachweis der Einhaltung der Kündigungsfrist hat derjenige zu führen, der die Kündigung ausspricht. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung der Vereinbarung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt.
3. Der Mitarbeiter erhält eine jährliche steuer- und sozialversicherungsfreie Aufwandsentschädigung in Höhe von bis zu max. EUR 2.400,00 (§ 3 Nr. 26 EStG) Bei vorzeitigem Ausscheiden aus den Diensten des Vereins/der Schule vermindert sich der v.g. Betrag anteilig. Der Aufwandsersatzanspruch des Mitarbeiters ist Aufwandsersatz im Sinne des § 670 BGB , nicht Vergütung im Rahmen eines Dienstvertrages nach § 611 BGB . Im Innenverhältnis und zum Zwecke der vereinfachten Abrechnung der Aufwandsersatzansprüche vereinbaren der Mitarbeiter und der Verein/die Schule als Berechnungsparameter einen Stundensatz von € je 45-Minuten-Stunde. Dieser Berechnungsparameter ist Abrechnungsgrundlage für die vereinbarten steuerfreien Einkünfte mit der Folge, dass der Mitarbeiter monatlich seine erbrachten Stunden dem Verein/ der Schule gegenüber abzurechnen und auf die Einhaltung des maximalen jährlichen Steuerfreibetrages in Höhe von € 2.400,00 zu achten hat (im monatlichen Mittel € 200,00 je Monat).
4. Der Mitarbeiter versichert durch seine Unterschrift unter dieser Vereinbarung die Steuervergünstigung des § 3 Nr. 26 EStG bei keinem anderen Verein oder anderen begünstigten Stelle in Anspruch zu nehmen. Er versichert weiter, dass er die Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 26 EStG auch nicht bei einer mit dem Verein/der Schule kooperierenden Einrichtung in Anspruch nimmt. Sollte bei einer Betriebsprüfung oder Kontrolle festgestellt werden, dass der Mitarbeiter entgegen dieser Versicherung bei

einem anderen Verein/einer anderen Schule/ einer anderen begünstigen Einrichtung die Steuervergünstigung des § 3 Nr. 26 EStG voll oder anteilig in Anspruch genommen hat und sollte der Verein/die Schule mit einer Lohnsteuernachzahlung und der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in Anspruch genommen werden, so haftet der Mitarbeiter dem Verein/der Schule für den entstandenen Schaden, insbesondere für die Nachzahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zuzüglich angefallener Säumnis- und Verspätungszuschläge. Der Verein /die Schule kann mit rechtskräftig festgestellten Nachzahlungsbeträgen gegen Forderungen des Mitarbeiters aus dieser Vereinbarung aufrechnen.

5. Der Mitarbeiter erklärt sich jährlich bis zum 15.2. eines jeden Jahres schriftlich dem Verein/der Schule gegenüber unaufgefordert über Änderungen seiner finanziellen Verhältnisse, insbesondere über die Inanspruchnahme von Freibeträgen nach § 3 EStG bei Dritten auf einem vom Verein/ der Schule verbindlich zur Verfügung gestellten Erklärungsvordruck. Erklärt sich der Mitarbeiter nicht fristgemäß, so ist eine Vertragsstrafe von € 100,00 an den Verein /die Schule zur Zahlung fällig.
6. Fahrtkosten, Mehraufwendungen für Verpflegung, Übernachtungskosten, Auslagenersatz, Arbeitskleidung, nutzungsabhängige Telefongebühren sowie Aufwendungen für Post- und Telekommunikationsdienstleistungen können außerhalb dieser Vereinbarung nach Nachweis durch Vorlage der Originalbelege im Rahmen der steuerrechtlichen Höchstbeträge nur aufgrund eines Beschlusses des Vorstandes des Vereins/ der Schulleitung gesondert erstattet werden. Ohne Vorlage des sachlich und rechnerisch richtig deklarierten Originalbelegs erfolgt keine Auszahlung.

.....,den,

.....(Vorstand gem. § 26 BGB)/Verein/Schule

.....(Mitarbeiter)

2.Variante 2

Arbeitsvertrag in Form eines Mini-Jobs oder Midi-Jobs mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen in lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht.

Klassische Arbeitsvertragsmuster auch für die Schulkindbetreuung übertragbar im Internet mit weiteren hilfreichen Empfehlungen finden Sie unter;

http://www.vereine-in-muellheim.de/files/hinweise_zu_betreuung_und_mittagessens_ganztagschulempfehlungen_staedttags_2005.pdf

http://www.vij-faircare.de/fileadmin/Downloads/Arbeitsvertrag_Dauerkraft.pdf

http://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/arbeitsvertrag_standard/

3.Variante 3:

Klassischer „Freiberufler-Dienstvertrag“ nach § 611 BGB.

Bevor ein solcher Vertrag geschlossen wird, sollte zwingend im Rahmen eines Personalgespräches in Form eines Personaleingangsgespräches der persönliche und finanzielle Status des Mitarbeiters gecheckt werden. Insbesondere sind Fragen zu einem bestehenden Mini-Job-Vertrag oder Midi-Job-Vertrag sowie zur Inanspruchnahme von Steuerfreibeträgen nach § 3 EStG zu beantworten. Danach hat der in diesem Falle Personalverantwortliche festzustellen oder eine freiberufliche Honorarvereinbarung bei bestehendem Freiberuflerstatus geschlossen werden kann, oder ob Zweifel an dem Freiberuflerstatus bestehen. Bestehen Zweifel, so kann über die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens (nähere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de) verbindlich für diesen konkreten Einzelfall festgestellt werden. Dies hat dann zur Konsequenz, dass die von der Deutschen Rentenversicherung getroffenen Feststellungen für dieses Vertragsverhältnis verbindlich sind. Der Personalverantwortliche muss dann entscheiden, ob auf der Grundlage der Feststellungen mit der betroffenen Betreuungsperson im Sinne des geprüften Vertrages kontraktiert werden soll oder nicht. **Das Risiko einer Nachversteuerung oder Nachveranlagung von Sozialversicherungsbeiträgen nebst darauf entfallenden Säumnis- und Verspätungszuschlägen trägt in diesem Falle stets der Schulförderverein respektive der Landkreis für den der Schulleiter als bevollmächtigter Vertreter beim Vertragsabschluss auftritt.** In solchen Fällen, die in der Praxis Regelgrenzfälle sind, wird empfohlen, vor Abschluss eines Vertrages und vor Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens auf dem Dienstwege Kontakt zum zuständigen Rechtsamt des Landkreises aufzunehmen, bei Schulfördervereinen empfiehlt sich hier stets eine Rechtsberatung durch einen kompetenten Rechtsanwalt, idealiter ein Fachanwalt für Arbeitsrecht.

MUSTER

Vertragsmuster Vergütungsvereinbarung freiberufliche Mitarbeit

Vereinbarung
zwischen dem Schülerbetreuungsverein/ der MUSTERSCHULE Musterdorf , vertreten durch den
Vorstand gem. § 26 BGB, den 1. Vorsitzenden und
(Name, Vorname, Straße, Ort , Kommunikationsverbindungen, Tel., e-mail)

-Auftraggeber genannt -

(... vertreten durch den Schulleiter.....)

und

Herrn/ Frau
(Name, Vorname, Straße, Ort, Kommunikationsverbindungen: Tel., e-mail))
-Auftragnehmer genannt-

§ 1 Vertragspartner

Der Auftragnehmer wird ab dem als **freiberuflicher Mitarbeiter für den Auftraggeber** tätig. Der Auftragnehmer ist u.a. in folgenden Bereichen für den Auftraggeber pädagogisch helfend und unterrichtend tätig:

- Schuldkindbetreuung
- pädagogische Mittagsbetreuung
- Hausaufgabenhilfe
- Pädagogische Betreuung der Arbeitsgruppe.....
-
-

§ 2 Rechtliche Stellung des Vertragspartners

1. Der Auftragnehmer führt die im Rahmen dieses Vertrags erteilten Aufträge in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat er zugleich auch die Interessen des Auftraggebers zu berücksichtigen. Der Auftragnehmer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf Umfang, Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden. Curricula werden gemeinsam abgestimmt,.
2. Der Auftragnehmer hat im Einzelfall das Recht, Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
3. Der Auftragnehmer hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Er unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbindungen und/oder einem Wettbewerbsverbot. Der Auftragnehmer verpflichtet sich allerdings, über alle ihm bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Auftraggebers Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und

Strukturen des Vereins. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort.

4. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, eigenständig für die Abführung der ihn betreffenden Einkommensteuer sowie ggf. Umsatzsteuer Sorge zu tragen. Der Auftragnehmer wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen von § 2 Nr. 9 SGB IV als arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger rentenversicherungspflichtig ist, wenn er keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und in der Regel nur einen Auftraggeber hat.
5. Mit Unterzeichnung dieses Vertrags erklärt der Auftragnehmer in Kenntnis dieser gesetzlichen Regelungen, dass er über weitere Auftraggeber verfügt bzw. unternehmerisch am Markt auftritt, um weitere Auftraggeber zu gewinnen. Sofern sich später herausstellt, dass der Auftragnehmer hier eine falsche Erklärung abgegeben hat, haftet er dem Auftraggeber für einem ihm entstandenen Schaden aus einer Nachveranlagung.
6. Soweit der Auftragnehmer als arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger anzusehen ist, verpflichtet sich dieser innerhalb von einem Monat nach Vertragsunterzeichnung, einen Feststellungsbescheid über diesen Status durch die für den Auftragnehmer zuständige Krankenkasse beizubringen und dem Auftraggeber diesen Bescheid in Kopie unaufgefordert zugänglich zu machen.

§ 3 Pflichten

Der Auftragnehmer verpflichtet sich sämtliche Arbeiten gem. § 1 dieses Vertrages sorgfaltsgemäß zu erledigen. Verschwiegenheit ist zu wahren.

§ 4 Änderungen

Soweit sich aufgrund gesetzlicher Neuregelungen die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der §§ 2, 5 und 6 dieses Vertrages ändern sollten, gehen die Parteien beim Abschluss dieses Vertrages davon aus, dass der Auftragnehmer als Selbstständiger in eigener Verantwortung die jeweiligen Auswirkungen zu tragen hat.

§ 5 Honorarhöhe

Für seine Tätigkeit erhält der Auftragnehmer ein Stundenhonorar von €bei einem Budget- und Zeitkontingent von..... Stunden pro Monat. Das Honorar enthält die gesetzliche Mehrwertsteuer von z.Zt. 19 %, zu deren Abführung an das zuständige Finanzamt der Auftragnehmer verpflichtet ist., nicht. Der Auftragnehmer stellt monatlich dem Auftraggeber Rechnung. Als abrechenbare Stunde gelten nur die durch den Auftragnehmer tatsächlich geleisteten Stunden. Für evtl. Vor- oder Nachbereitungen der geleisteten Stunden oder für ausgefallene Stunden erhält der Auftragnehmer kein Entgelt

§ 6 Vorrang des Ausschöpfens von Freibeträgen nach § 3 EStG

Kann der Auftragnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit nach § 1 dieser Vereinbarung Steuervergünstigungen nach § 3 EStG in Anspruch nehmen, so ist das vereinbarte Honorar nach § 5 bis zur Ausschöpfung des jeweiligen Steuerfreibetrages „Aufwendungsersatz“ und nicht ggf. steuerrechtliche und/oder sozialversicherungsrechtliche „Vergütung“.

Der Auftragnehmer erklärt sich jährlich bis zum 15.2. eines jeden Jahres schriftlich dem Auftraggeber gegenüber unaufgefordert über Änderungen seiner finanziellen Verhältnisse, insbesondere über die Inanspruchnahme von Freibeträgen nach § 3 EStG bei Dritten auf einem vom Auftraggeber verbindlich zur Verfügung gestellten Erklärungsvordruck. Erklärt sich der Auftragnehmer nicht fristgemäß, so ist eine Vertragsstrafe von € 300,00 an den Auftraggeber zur Zahlung fällig.

§ 7 Kündigung

Dieser Vertrag kann durch beide Vertragspartner gem. den Fristen des § 621 BGB gekündigt werden.

Eine Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

§ 8 Stillschweigen

Aufgrund seiner besonderen Funktion und der angestrebten engen Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber, dem Vorstand/der Schulleitung und seinen Mitgliedern verpflichtet sich der Auftragnehmer, innerhalb und außerhalb des Auftraggebers, insbesondere in der Öffentlichkeit, in gebotener Weise die Verbandsinteressen und Ziele zu beachten und zu fördern. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über ihm bekannte vereinsinterne Vorgänge, auch in Bezug auf die Vorstandsarbeit, während und nach der Dauer dieses freien Mitarbeiterverhältnisses Stillschweigen zu wahren.

§ 9 Abschließende Bestimmungen

1. Mündliche Abreden wurden nicht getroffen und haben auch keine Gültigkeit. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen grundsätzlich der Schriftform.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags teilweise unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Rechtswirksamkeit des gesamten Vertrags im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind an dieser Stelle verpflichtet, anstatt der unwirksamen Regelung eine Regelung zu vereinbaren, die den wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.

2. Gerichtsstand für die Vertragsparteien ist das für den Sitz des Auftraggebers zuständige Amtsgericht / Landgericht in

.....
Auftraggeber

.....
Auftragnehmer/in

V.

Gemeinsam koordiniert vorgehen!

Da in der Praxis Verträge sowohl von Schulfördervereinen und gleichzeitig auch von Schulleitungen mit ein und derselben Person geschlossen werden, ist aus haftungsrechtlichen Gründen unabdingbar, dass Schulleitung, wie auch der Vorstand des Schulfördervereins untereinander und miteinander in ständigen Dialog stehen. In diesem Dialog sollten offen die jeweiligen Konditionen der Vertragsverhältnisse kommuniziert und abgeglichen werden. In die jeweiligen Vertragsmuster mit den Betreuungspersonen sollte eine „**Informationsaustauschklausel**“ verbunden mit einer Verpflichtung zur Information seitens der Betreuungsperson sowie eine Sanktionsmöglichkeit im Falle der Nichterfüllung der Pflichten aufgenommen werden. Bestehende Vertragsverhältnisse sollten vor dem Hintergrund der Darlegungen in den obigen Ziffern I – IV kritisch geprüft werden. Sollte sich bei einer Prüfung ergeben, dass beispielsweise freiberufliche Honorarverträge als entgeltpflichtige Arbeitsverhältnisse zu werten sind, empfiehlt sich über den Dienstweg eine Mitteilung an das zuständige Rechtsamt des Landkreises.

Im Falle von Schulbetreuungsfördervereinen sollte anwaltlicher Rat in Anspruch genommen werden.

Für diese empfiehlt sich aber auch eine Mitgliedschaft im Bundesverband/Landesverband der Schulfördervereine.

Hilfreiche, weiterführende Links:

<http://www.schulfoerderevereine.de/>

<http://www.lsfv-he.de/>

Sollte es zu einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung zwischen Betreuungsperson und Schule (Landkreis) und/oder Schulförderverein kommen, so haben in arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz stets die beteiligten Parteien ihre eigenen Rechtsanwaltskosten zu tragen. Der Landkreis dürfte quasi als „Gewährsträger“ der betroffenen Schulleitung Rechtsbeistand leisten und diese arbeitsgerichtlich vertreten, mit der Konsequenz, dass die hier entstehenden Kosten über den Haushalt des Landkreises abgedeckt sind.

Der Schulförderverein müsste die Kosten seines rechtsanwaltlichen Beistandes vollständig selbst tragen. Es empfiehlt sich daher für jeden Vorstand eines Schulfördervereines, der Personal beschäftigt, eine Arbeitsrechtsschutzversicherung im Rahmen einer Vereinsrechtsschutzversicherung (§ 26 ARB) abzuschließen, da gerade in Klageverfahren von Mini-Job-Verträgen und Midi-Job-Verträgen nicht unerhebliche Verfahrenskosten auf eine Förderverein zukommen können. Diese sind sowohl außergerichtliche Rechtsanwaltskosten wie auch gerichtliche Kosten (Geschäftsgebühr, Erörterungsgebühr, Einigungsgebühr, Gerichtskosten).

In diesem Kontext sollte der Vorstand des Fördervereines jährlich im Rahmen einer Statusprüfung sämtlicher Vertragsverhältnisse auch das „virtuelle Prozessrisiko“ von evtl. notleidenden Vertragsverhältnissen prüfen.

Malte Jörg Uffeln (www.maltejeorguffeln.de)

Rechtstand der Bearbeitung und Empfehlungen 5.7.2016