

Vergütung in gemeinnützigen Vereinen und Stiftungen sowie in der gGmbH

Inhalt

1. Einleitung
2. Vergütungsansprüche nach Art der Beschäftigung
 - 2.1. Festangestellte Arbeitnehmer
 - 2.2. Minijobs
 - 2.3. Freie Mitarbeiter
 - 2.4. Ehrenamtlich Tätige
 - 2.5. Vorstand eines Vereins/einer Stiftung
 - 2.6. Geschäftsführer einer gGmbH
 - 2.7. Auszubildende
 - 2.8. Praktikanten
3. Fazit

1. Einleitung

Wer Arbeit für einen anderen erbringt, tut dies in aller Regel auch mit der Erwartung, Lohn für seine Leistung zu erhalten. Der Arbeitsvertrag ist nüchtern betrachtet lediglich auf den Austausch von Leistung gegen Entgelt gerichtet. Die Vergütung des Beschäftigten stellt folglich das unumstößliche Äquivalent für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung dar und ist mithin auch vertragliche Hauptpflicht eines jeden Arbeitgebers. Nichts anderes gilt für die Non-Profit-Organisation (NPO), wie der gemeinnützige Verein, die gemeinnützige Stiftung sowie die gemeinnützige GmbH (gGmbH). Mit fortschreitender Professionalisierung des Gemeinnützigkeitssektors und dessen Strukturen sind viele Organisationen heutzutage oft auf eine Vielzahl verschiedener Arbeitskräfte angewiesen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für NPOs dürfen dabei nicht unterschätzt werden. So stellt sich für die NPO häufig bereits die praktische Frage, in welchen rechtlichen Beziehungen sie überhaupt zu den beteiligten Personen steht und welchen davon sie eine Vergütung für ihre Leistung zu zahlen hat. Zudem sind seit Januar 2015 auch die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes zu beachten.

2. Vergütungsansprüche nach Art der Beschäftigung

2.1 Festangestellte Arbeitnehmer

2.1.1. Der grundsätzliche Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers folgt aus der gesetzlichen Regelung des § 611 I BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag – als Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (NPO) – kann mündlich oder auch durch schlüssiges Verhalten (konkludent) geschlossen werden. Der Vergütungsanspruch kann vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden.

2.1.2. Für die Frage, wann eine Person als Arbeitnehmer einzustufen ist, gelten für NPOs – wie für jeden anderen potentiellen Arbeitgeber – die von der Rechtsprechung¹ entwickelten und nunmehr auch gesetzlich kodifizierten Grundsätze zum Arbeitnehmerbegriff. So bestimmt § 611a I BGB²: Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. § 611a II BGB verlangt, dass der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist.

Hinweis: Für NPOs gelten hinsichtlich der Voraussetzungen für die Arbeitnehmereigenschaft keinerlei Besonderheiten!

- 1 BAG, Beschluss vom 16. 2. 2000 – 5 AZB 71/99 = NJW 2004, 461; BAG, Urteil vom 20. 8. 2003 – 5 AZR 610/02 = NJW 2004, 461.
- 2 Sehen Sie bitte überdies die Ausführungen unter 2.3.2.