

Vereinsaufgaben bewältigen: **Von der Gewinnung ehrenamtlicher Helfer bis zum Outsourcing**

Nicht selten wachsen ehrenamtlichen Vorständen von Sportvereinen ihre Aufgaben im wahrsten Sinne des Wortes über den Kopf.

Die Mitgliederverwaltung, die Vereinsbuchführung, Meldungen an Kommunen oder Verbände, Mitgliederinformationen und die Organisation des sportlichen Angebots lassen sich zuweilen schwer mit dem eigenen Beruf, der Familie oder schlicht dem Privatleben vereinbaren.

Zudem ist es schwer neue Mitarbeiter, neue Vorstandsmitglieder, zu gewinnen. Die Aussicht auf „die viele Arbeit“ schreckt ab.

In vielen Vereinen müssen satzungsgemäße Vorstandsposten in Personalunion besetzt werden, weil sich keine ehrenamtlichen Mitarbeiter finden. Und wer die doppelte Arbeit machen muss, der wird auf Dauer unzufrieden. Unzufriedenheit im Vorstand schlägt sich mitunter auf das Vereinsklima nieder und macht zudem die Vorstandsarbeit für potenzielle „Neu-Vorständler“ unattraktiv. Aber attraktiv muss eine ehrenamtliche Arbeit schon sein, wenn man dafür einen Teil seiner Freizeit einsetzt.

Was wäre jedoch, wenn man sich selbst wieder Freiräume für neue Ideen schafft, wieder mit Spaß bei der Sache sein kann, weil Teile dieser Arbeit von anderen gemacht werden?

Stellenbeschreibungen des Vorstands:

Wichtig zur Neugewinnung von Mitarbeitern oder auch zur Fremdvergabe (Outsourcing) von Aufgaben ist es, sich zunächst einmal der Aufgaben bewusst zu werden, die ein jedes Vorstandsmitglied zu bewältigen hat.

Zunächst sollten vorstandsintern Stellenbeschreibungen erstellt werden, die möglichst genau die zu bewältigende Arbeit umschreiben.

Nur wer detaillierte Angaben macht, kann sich hinterher nicht vorwerfen lassen, die Arbeit schön-geredet und den vollen Umfang der Aufgaben unterschlagen zu haben. Außerdem lassen sich durch detaillierte Aufstellungen Teilaufgaben besser auslagern.

Die Ehrenamtspauschale:

Durch die Einführung der Ehrenamtspauschale (richtiger: Ehrenamtsfreibetrag nach §3 Nr. 26a EStG) ist Vereinen ein Instrument an die Hand gegeben worden, ehrenamtliche Arbeit finanziell zu honorieren.

Viele Vereine haben die Ehrenamtspauschale bereits in ihren Satzungen verankert, genutzt wird sie jedoch vielfach nicht – oder nur unter ihren Möglichkeiten.

Die Bundesregierung ist sich dem Wert des Ehrenamts für die Gesellschaft durchaus bewusst und hat zuletzt mit ihrem Gesetz zur Stärkung des Ehrenamts (Ehrenamtsstärkungsgesetz), vom 21.03.2013, Stellung bezogen.

Die Ehrenamtspauschale wurde, rückwirkend zum 01.01.2013, von 500,- € auf maximal 720,- €, für ehrenamtliches Engagement im ideellen Bereich angehoben.

Voraussetzung ist, dass die Vereinssatzung eine Auszahlung an Mitglieder nicht verbietet und dass eine Auszahlung an die Vorstandsmitglieder in der Satzung verankert ist. Außerdem zu beachten ist, dass die Ehrenamtspauschale nur dann ausgezahlt werden darf, wenn der Verein über die entsprechenden finanziellen und liquiden Mittel verfügt, um eine Auszahlung vorzunehmen.

Einem Verein, der die Ehrenamtspauschale auszahlt ohne diese in seiner Satzung verankert zu haben, droht der Verlust seiner Gemeinnützigkeit.

Vorstandsarbeit ist Ehrensache und darf nicht mit Geld honoriert werden?

Diese Meinung wird in vielen Vorständen vertreten und grundsätzlich ist es eine lobenswerte Einstellung. Dem widerspricht jedoch die Tatsache, dass mitunter auch in diesen Vereinen Übungsleiter für ihr Engagement eine Vergütung im Sinne der Übungsleiterpauschale – maximal 2.400,- € pro Jahr – erhalten.

Warum also nicht auch Vorstandsarbeit würdigen?

Die Ehrenamtspauschale ist zudem kombinierbar – mit dem Übungsleiterfreibetrag und mit einem Minijob. Das heißt, wenn ein Übungsleiter nach seinen Trainingseinheiten noch die Buchführung des Vereins übernimmt, kann er beide Freibeträge in Anspruch nehmen. Wichtig ist, dass sich beide Aufgaben voneinander trennen lassen und die Ehrenamtspauschale nur für Tätigkeiten im ideellen Bereich ausgezahlt wird. Da viele ehrenamtlich Tätige genauso denken, wie die oben erwähnten Vorstände, ist es auch möglich, die Ehrenamtspauschale zurück zu spenden. Zurzeit ist dies noch direkt möglich, d.h. statt einer Auszahlung auf das Konto des Vorstandsmitglieds kann direkt eine Spendenquittung ausgestellt werden.

Das Vorstandsmitglied kann diese Spendenquittung bei seiner nächsten Einkommensteuererklärung geltend machen.

Diesen Anreiz, Mitarbeiter zu gewinnen, sollten Vereine keinesfalls unterschätzen.

450-Euro-Minijobs:

Wenn sich ehrenamtlich niemand für die Arbeit im Verein findet, kann über die Vergabe von Minijobs nachgedacht werden. Minijobber können monatlich bis zu 450,- € verdienen – die jährliche Höchstverdienstgrenze liegt bei 5.400,- €.

Die Beschäftigung von Minijobbern ist der Minijob-Zentrale anzuzeigen und vom Verein sind pauschale Beitragszahlungen zur Kranken- und Pflegeversicherung (i. H. v. 30%) zu entrichten. Die pauschale Lohnsteuer (i. H. v. 2%) kann vom Verein übernommen werden.

Vereine, die über die Beschäftigung von Minijobbern nachdenken, sollten sich auf der Homepage der Minijobzentrale (minijob-zentrale.de) über die Modalitäten informieren.

Outsourcing:

Der Trend zum „Outsourcing“ - zu gut Deutsch Auslagern - von Vereinsarbeit zeichnet sich ab.

Viele Vereine machen dies bereits, ohne sich dessen bewusst zu sein oder zumindest ohne es so zu nennen. Bestes Beispiel hierfür ist der Steuerberater. Ob dieser nun für den Verein die komplette Buchführung inklusive aller Buchungen übernimmt oder nur den Jahresabschluss erstellt, hier wurde Arbeit ausgelagert.

Gerade kleinere bis mittelgroße Vereine haben nicht die finanziellen Möglichkeiten, bezahlte Mitarbeiter für ihre Vereinsverwaltung zu beschäftigen. Die Vorstellung Arbeitgeber zu werden, die zu leistenden Abgaben und der Verwaltungsaufwand schrecken ab. Selbst Minijobber machen „Mühe“.

Viel einfacher ist die Fremdvergabe. Raus aus dem Verein. Kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Ob Mitgliederverwaltung oder Buchführung, Homepagebetreuung oder Erstellung von Mitgliederzeitschriften, Projekt- oder Sponsorenbetreuung, Instandhaltungs- oder Reinigungsarbeiten, vieles kann ausgelagert werden.

Ob dauerhafter Vertrag oder einzelnes zu unterstützendes Projekt, ob komplette Betreuung oder Übertragung von Einzelaufgaben, die Bandbreite ist groß.

Eine Firma, die Auftragsleistungen ausführt und diese Leistungen dem Verein in Rechnung stellt, ist sehr viel einfacher zu handhaben. Der Verein wird nicht Arbeitgeber, sondern Auftraggeber. Der Verein macht die Vorgaben und behält die Kontrolle.

Die Firma ist Dienstleister. Der Vorstand kann sich entlasten.

Vorsicht ist hier – wie bei Trainern und Übungsleitern – bei Scheinselbstständigkeit geboten.

Hauptamtliche Mitarbeiter im Verein:

Möglich, wenn es die finanziellen Mittel des Vereins zulassen, ist die Beschäftigung hauptamtlicher Mitarbeiter.

Wo Minijobber noch relativ leicht zu verwalten sind, muss für die Beschäftigung von hauptamtlichen Mitarbeitern eine Lohnbuchhaltung eingerichtet werden. Hier bedarf es Grundkenntnissen des Steuerrechts, des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. Es müssen Meldungen an die Sozialversicherungsträger und die Finanzverwaltung getätigt werden, es müssen Personal- und Personalnebenkosten abgerechnet und die Lohnabzüge an die entsprechenden Stellen überwiesen werden.

Alles in allem ein so anspruchsvolles und vielfältiges Feld, dass hier in den meisten Fällen eine professionelle Betreuung, bspw. durch einen Steuerberater, anzuraten ist.

Grundsätzlich bedarf es einem Blick in die eigene Vereinssatzung, um herauszufinden, wer über Personalfragen entscheiden darf. In der Mustersatzung, die der lsb h zur Verfügung stellt, ist der Vorstand berechtigt zu entscheiden. Es kann aber auch eine Entscheidung durch die Mitgliederversammlung nötig sein oder die Satzung schließt die Beschäftigung hauptamtlicher Mitarbeiter generell aus. Dies gilt es im Vorfeld zu prüfen.

Der Verein als Arbeitgeber und der Vorstand als entscheidendes Gremium, macht die Vorgaben, an die sich ein Mitarbeiter zu halten hat. Hierbei kann es durchaus zu Reibungspunkten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kommen. Noch wichtiger als ohnehin, sind hier Transparenz und eine Kommunikation auf Augenhöhe.

Quelle: Daniela Herrlich - www.estrella-solutions.de

Ihr lsb h – Vereinsmanagement: Vereinsförderung und –beratung

Immer für Sie online: www.lsbh-Vereinsberater.de