

Der Elternverein als Arbeitgeber

Sehr viele Elternvereine sind Träger von Spielgruppen und stellen Spielgruppenleiterinnen an. In grösseren Vereinen kann oftmals die Administration oder eine Geschäftsstelle nicht mehr nur ehrenamtlich betrieben werden. Der Vorstand des Elternvereins holt sich Unterstützung, indem er bestimmte Aufgaben gegen Bezahlung erledigen lässt. Das heisst der Verein, bzw. der Vereinsvorstand schlüpft in die Rolle des Arbeitgebers. Um die Verpflichtungen, die sich daraus ergeben und was alles bei einer Anstellung zu beachten ist, geht es in diesem Themenblatt.

Allgemeine Grundlagen

Bei der Anstellung von Personal im Verein kommen grundsätzlich dieselben Regelungen des Obligationenrechts, Arbeitsrechts, Sozialversicherungsrechts zur Anwendung, wie für andere Arbeitgeber auch. Der Vorstand übernimmt die Rolle des Arbeitgebers und ist für die Personalführung zuständig bzw. regelt diese entsprechend. Es sollte klar sein, wer gegenüber Angestellten die Führungsfunktion übernimmt. Seitens Angestellten besteht gegenüber dem Verein Treuepflicht und die Verpflichtung, dessen Interessen zu wahren.

Anstellungsverhältnisse – Arbeitsvertrag

Es wird empfohlen, auf jeden Fall einen schriftlichen Arbeitsvertrag ([OR Einzelarbeitsvertrag](#), § 319ff.) mit der anzustellenden Person abzuschliessen, auch wenn es sich nur um wenige Stunden pro Woche handeln sollte (Link:). Folgende Punkte sollen im Arbeitsvertrag geregelt sein:

- Beginn und Dauer der Arbeit (befristet/unbefristet)
- Arbeitsort
- Funktion/Aufgabengebiet (Stellenbeschreibung, Pflichtenheft)
- Wöchentliche Arbeitszeit – Stunden/Stellenprozente
- Probezeit, Kündigungsfrist
- Ferien
- Bruttolohn (inkl. Angabe von Zulagen und Abzügen)
- Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall
- Evtl. Pensionskasse
- Gerichtsstand
- Datum, Unterschrift



Quellen, Literatur und Links

Für Elternvereine, welche Spielgruppenleiter:innen anstellen, können wichtige Hinweise aus der Publikation **Spielgruppe von A– Z** der IG Spielgruppen Schweiz GmbH genommen werden. Im Jahr 2017 wurde das Handbuch in Zusammenarbeit mit dem SSLV überarbeitet und steht als Online-Version zur Verfügung. Inklusive Budgetrechner.

www.spielgruppe.ch
Tel. 044 822 02 21

Schweizerischer Spielgruppen-LeiterInnen- Verband SSLV,
www.sslv.ch

Fachstelle für Vereine. Vitamin B:
Website, Beratung, so-wie
Dokumente und Arbeitshilfen zum
Downloaden. www.vitaminb.ch

quitt.ch: Einfach richtig anstellen,
Zürich: Dienstleistungen rund um
Anmeldung und Anstellung von
Personal im Privathaushalt sowie
auch im Verein.
www.quitt.ch, Tel. 043 505 18 02.

Es empfiehlt sich, weitere Punkte – wie im Falle der Anstellung einer Spielgruppenleiterin eines Spielgruppenleiters, z.B. Räumlichkeiten, Material, Elternanlässe und Zuständigkeiten zu besprechen und diese auch schriftlich festzuhalten, um evtl. Konflikten möglichst vorzubeugen. Es ist auch empfehlenswert, mindestens einmal im Jahr eine Art «Mitarbeiter:innen-gespräch» zu führen. Wobei das «Gespräch», eine gute Kommunikation, im Vordergrund stehen sollte.

Lohn, Sozialleistungen, Ferien

Auch wenn nur wenige Wochenstunden geleistet werden oder die Arbeitseinsätze unregelmässig erfolgen, fallen beim Lohn die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge an: Also mindestens AHV, ALV, IV, Berufsunfallversicherung. Ausnahme: der Jahreslohn beträgt höchstens 2'300.– Fr. Aber Achtung: Im Privathaushalt ist jede entlohnte Tätigkeit (z.B. Raumpfleger:in, Kinderbetreuung) ab dem ersten Lohnfranken beitragspflichtig. BVG mit dem jeweils gesetzlich aktuellen Minimum (siehe Seite 3: Babysitter).

Jede:r Arbeitnehmende hat gemäss Gesetz Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlte Ferien im Jahr. Bei regelmässiger Arbeit ist der gesamte auf die Ferienzeit entfallende Lohn zu entrichten. Bei unregelmässiger Arbeit kann die Ferienentschädigung Bestandteil des Lohnes sein. Sie muss jedoch separat ausgewiesen sein und beträgt für 4 Wochen Ferien 8,33% des Lohnes. Zum Beispiel arbeiten Spielgruppenleiter:innen meist wenige Stunden pro Woche, aber regelmässig. Damit haben sie Anspruch auf bezahlte Ferien. Ebenso muss bei Krankheit der Lohn bezahlt werden, wenn es sich um regelmässige Arbeitseinsätze handelt.

Versicherungen

Der Verein ist verpflichtet, eine UVG-Berufs-Unfallversicherung abzuschliessen. Die Prämie berechnet sich gemäss einem Lohnprozentsatz. Die Mindest-Prämie beträgt 100.– Fr./Jahr für alle Arbeitnehmenden zusammen. Ab 8 Stunden wöchentlicher, regelmässiger Arbeitszeit ist auch die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) obligatorisch. Diese wird auch mit einem Lohnprozentsatz berechnet und kann im Gegensatz zur Berufs-Unfallversicherung anteilmässig oder ganz vom Arbeitnehmenden bezahlt werden (also vom Lohn abgezogen werden). Die UVG-Versicherung kann bei einem beliebigen Versicherer in der Schweiz abgeschlossen werden. Die IG Spielgruppen Schweiz GmbH bietet eine kollektive UVG-Lösung an, die online unter www.spielgruppe.ch – Services-Versicherungen sehr einfach abgeschlossen werden kann. Die Minimalprämie beträgt nur 50.– Fr. pro Jahr zuzüglich einer bescheidenen Bearbeitungsgebühr. Günstige Versicherungslösungen für Angestellte im Verein bietet auch die Firma quitt.ch, Zürich an.

Da eine Privat-Haftpflichtversicherung die Tätigkeit als Leiter:in einer Spielgruppe zum Beispiel nicht abdeckt, muss zusätzlich eine Berufshaftpflicht-

Musterarbeitsverträge mit Erläuterungen (z.B. für die Geschäftsführung eines Vereins, Reinigungspersonal, Kinderbetreuung) hat im Februar 2015 die Fachstelle Vitamin B zur Verfügung gestellt: www.vitaminb.ch/vereinsthemen/finanzen/arbeitgeber.

Auch der SSLV stellt seinen Mitgliedern Musterarbeitsverträge für Anstellungen im Stunden- oder Monatslohn zur Verfügung.

Die zuständige Ausgleichskasse hat Unterlagen und berät, was für die Anmeldung von Arbeitnehmenden zu tun ist.

Lohnempfehlungen für Spielgruppenleitende mit Berechnungsbeispielen können beim Berufsverband, dem Schweizerischen Spielgruppen-LeiterInnen-Verband SSLV bezogen werden.

<https://www.sslv.ch/lohn.html>

versicherung pro Spielgruppe abgeschlossen werden. Dabei sind evtl. mehrere Gruppen und Leiter:innen einer Spielgruppe (Bedingung: Gleicher Name der Spielgruppe und am selben Ort) mit einer Versicherungspolice gedeckt. Dasselbe ist für Krabbelgruppenleiter:innen oder Betreuende, z.B. im Rahmen eines vom Elternverein angebotenen Kinderhütendienstes, zu empfehlen.

Dafür bietet die IG Spielgruppen Schweiz GmbH eine Kollektiv-Berufshaftpflicht-Versicherung zum reduzierten Gruppentarif an (www.spielgruppe.ch – Services-Versicherungen). Die [Fach- und Kontaktstelle Spielgruppen Kanton Bern](#) bietet ebenfalls eine sehr günstige Versicherungsmöglichkeit für ihre Mitglieder an, je nach dem evtl. auch andere FKS.

Spezialfälle

Der Elternverein bietet eine Krabbelgruppe an, bei der die Eltern in der Regel anwesend sind: Ist die Leiterin, der Leiter angestellt, gelten die oben genannten Bedingungen. Eine Berufs-Haftpflicht für Leitende der Krabbelgruppe könnte über die genannte Kollektiv-Berufshaftpflicht-Versicherung über die [IG Spiel- gruppen Schweiz GmbH](#) bezogen werden.

Zahlreiche Elternvereine betreiben eine Babysitter:in-Vermittlungsbörse. Deshalb soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass es in jedem Fall eine Unfallversicherung braucht, wenn der Babysitter, die Babysitterin ins Haus der zu betreuenden Kinder kommt. Sind Babysitter engagiert, die 18 Jahre und älter sind, müssen auf den Lohn auch die gesetzlichen Beiträge abgeführt werden (AHV/ALV/IV), wie oben beschrieben. Es ist ratsam, als vermittelnder Verein, auf diesen Sachverhalt hinzuweisen. Weitere Infos und die Möglichkeit, eine günstige Unfall-Versicherung abzuschliessen, sind auf www.quitt.ch erhältlich.

Die Schweizerische Vereinigung der Elternorganisationen SVEO war die Dachorganisation von Elternvereinen und Eltern-gruppen in der deutschsprachigen Schweiz. Im Jahr 2016 fusionierte sie mit Elternbildung CH und existiert seither nicht mehr als eigenständige Vereinigung.

Sabine Wiedmann, Aarau
© SVEO, 2015
Elternbildung CH, 2021