Mitarbeiter*innen

Verhalten bei Verdachtsfall?

Verhalten bei Verdachtsfall?

Was ist bei einem Corona-Verdacht zu tun, welche Symptome gibt es?

Personen, die persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der SARS-CoV-2 nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich und unabhängig von Symptomen mit dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen, einen Arzt kontaktieren oder die 116117 anrufen - und auf jeden Fall zu Hause bleiben.

Eine Corona-Infektion äußert sich durch grippeähnliche Symptome, wie trockenen Husten, Fieber, Schnupfen und Abgeschlagenheit. Auch über Atemprobleme, Halskratzen, Kopf- und Gliederschmerzen, Übelkeit, Durchfall sowie Schüttelfrost wurde berichtet.

Quelle: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html

Können Mitarbeiter*innen bei Ansteckungsgefahr die Arbeit verweigern?

Können Mitarbeiter*innen aufgrund der Gefahr von Infektionen mit dem Coronavirus die Arbeit verweigern?

Auf die Verweigerung der Arbeitsleistung kann der Arbeitgeber mit einer Abmahnung und im ungünstigen Fall sogar mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses reagieren. Sollte ein*e Mitarbeiter*in Befürchtungen haben, sich durch die Arbeit mit dem Coronavirus zu infizieren, sollten die

Regeln des Arbeitsschutzes beachtet werden.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber alles Notwendige zu veranlassen, um gesundheitliche Gefahren von den Arbeitnehmer*innen abzuwenden. Zunächst gelten im Hinblick auf den Arbeitsschutz die allgemeinen Empfehlungen (Abstandhalten, Händewaschen, Kein Händegeben etc.).

Sollten trotzdem weiterhin unzumutbare Gefahren bestehen, hat der*die Arbeitnehmer*in den Arbeitgeber darauf hinzuweisen (vgl. § 17 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz).

Reichen getroffene Maßnahmen nicht aus, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten und schafft der Arbeitgeber darauf gerichtete Beschwerden nicht ab, können Arbeitnehmer*innen sich an die zuständige Behörde wenden (vgl. § 17 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz). Die zuständige Behörde ist das Staatliche Amt für Arbeitsschutz. Diese sind in Nordrhein-Westfalen bei den Bezirksregierungen angesiedelt. Durch die Beschwerde darf den Arbeitnehmer*innen kein Nachteil entstehen.

Weitergehende Informationen finden Sie auf der Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (https://www.mags.nrw/arbeitsschutz).

Vergütungsansprüche von Mitarbeiter*innen insbesondere von Übungsleiter*innen

Vergütungsansprüche von Mitarbeiter*innen insbesondere von Übungsleiter*innen

Müssen Mitarbeiter*innen trotzdem vergütet werden, wenn der Sport- bzw. Trainingsbetrieb eingestellt wird bzw. Sportveranstaltungen abgesagt werden? Abhängigkeit vom Status: konkreter Aufwendungsersatz, pauschale Aufwandsentschädigung, Arbeitnehmerverhältnis (auch Minijob), selbständige Tätigkeit

Es lässt sich keine generelle Aussage zum Umgang mit Vergütungsansprüchen von Mitarbeiter*innen treffen, wenn zum Beispiel der Sport- bzw. Trainingsbetrieb oder Veranstaltungen abgesagt werden. Die Folgen bei Nichtbeschäftigung hängen zum einen vom Status und zum anderen von den vertraglichen Vereinbarungen ab. Es lässt sich allenfalls folgende grobe Orientierung geben:

- **Ehrenamtlich Tätige mit Anspruch auf konkreten Aufwendungsersatz:**
  Da lediglich der tatsächlich angefallene Aufwand ersetzt wird, dürften hier Zahlungsansprüche entfallen.
- **Ehrenamtlich Tätige mit Anspruch auf eine pauschale Aufwandsentschädigung im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages oder Ehrenamtsfreibetrages:**
  Hierbei kommt es auf die vertragliche Situation an. Vielfach sehen die Vereinbarungen vor, dass

die ehrenamtlich Tätigen eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten, wenn sie tätig geworden sind (z.B. je Übungsstunde). Fällt die Übungsstunde aus, dann entfällt auch die pauschale Aufwandsentschädigung. Anders könnte es sein, wenn fortlaufend eine pauschale Aufwandsentschädigung vereinbart ist (z.B. monatlich 200 € oder 60 €). Hier ist die Rechtslage nicht eindeutig. Wenn die Zahlung als pauschale Aufwandsentschädigung vereinbart wurde, dann könnte argumentiert werden, dass bei Nichtanfallen des Aufwands auch der Zahlungsanspruch entfällt. Ansonsten müsste das Vertragsverhältnis beendet werden.

- **Mitarbeiter*innen sind im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig:**
  Zwar gilt der Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn". Von diesem Grundsatz existieren im Arbeitsrecht aber zahlreiche Ausnahmen. Eine solche Ausnahme stellt zum Beispiel die Störung des Betriebsablaufs dar. Das Risiko, Arbeitnehmer*innen nicht beschäftigen zu können, trägt danach der Arbeitgeber (sogenanntes wirtschaftliches Risiko und Betriebsrisiko). Soweit Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitskraft anbieten, haben sie einen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Gegebenenfalls kann der Verein mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen reagieren oder sozialversicherungsrechtliche Angebote nutzen, wie zum Beispiel das Kurzarbeitergeld. Arbeitsrechtlich kann auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen. Hierbei sind aber Kündigungsfristen zu beachten. Ein Grund für eine außerordentliche und fristlose Kündigung dürfte wohl nicht vorliegen. Bei einer Kündigung ist ferner zu beachten, ob allgemeiner oder besonderer Kündigungsschutz gilt. Beim allgemeinen Kündigungsschutz muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. In Betracht käme hier eine betriebsbedingte Kündigung. Voraussetzung ist dabei ein dauerhafter Wegfall der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit infolge betrieblicher Gründe. Gegebenenfalls hat eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen an anderer Stelle Vorrang vor der Kündigung. Im Übrigen gilt der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nur für Arbeitnehmer*innen in Betrieben ab einer bestimmten Größenordnung und nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit (vgl. §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz). Ein besonderer Kündigungsschutz gilt zum Beispiel für Schwangere oder schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen.

  Fragen rund um Kündigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer*innen hängen von den Umständen des Einzelfalles ab und müssen individuell geprüft werden. Es empfiehlt sich, einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin mit diesen Angelegenheiten zu betrauen.

- **Es besteht ein Vertrag über eine selbständige Tätigkeit:**
  Sagt der Verein von sich aus die Veranstaltung ab, berührt dies grundsätzlich zunächst nicht einen vereinbarten Honoraranspruch. Anders ist das allerdings zu bewerten, wenn die Veranstaltung objektiv nicht durchgeführt werden kann, zum Beispiel wegen eines nachträglichen behördlichen Verbots. Ohne entsprechende Leistung entfällt der Anspruch auf die Gegenleistung, so dass der Vergütungsanspruch des Selbständigen entfällt. Aber auch hier kommt es in erster Linie darauf an, was zwischen den Parteien vertraglich vereinbart wurde (ggf. enthält der Vertrag bereits Stornierungsklauseln).

Kann der Verein aus Gründen der Solidarität Übungsleiter*innen- und Ehrenamts-

Aufwandsentschädigungen weiter bezahlen, auch wenn kein Sportbetrieb mehr stattfindet?

Kann der Verein aus Gründen der Solidarität Übungsleiter*innen- und Ehrenamts-Aufwandsentschädigungen weiter bezahlen, auch wenn kein Sportbetrieb mehr stattfindet?

Die Möglichkeiten der Weiterbezahlung hängen von der Art der vertraglichen Vereinbarung ab.

Fixe Aufwandsentschädigung

Wenn eine fortlaufende pauschale Aufwandsentschädigung vereinbart ist, z. B. monatlich 60 € für einen Platzwart oder 200 € für eine Übungsleiterin, unabhängig davon, ob und wie viele Sportplatzpflegestunden bzw. Trainingseinheiten tatsächlich durchgeführt werden, kann die Vergütung weiter bezahlt werden, auch wenn der Sportbetrieb ruht. Nach dem BMF-Schreiben vom 09.04.2020 wird es gemeinnützigkeitsrechtlich nicht beanstandet, wenn Ehrenamts- oder Übungsleiter-Aufwandsentschädigungen weiterhin geleistet werden, obwohl eine Ausübung der Tätigkeit aufgrund der Corona-Krise (zumindest zeitweise) nicht mehr möglich ist. Aus vereinsrechtlichen Gründen sollte ein Vorstandsbeschluss gefasst werden, dass

- die pauschalen Aufwandsentschädigungen weiterbezahlt werden sollen und
- die Verträge/Vereinbarungen mit den ehrenamtlich Tätigen nicht gekündigt werden sollen.

Variable Aufwandsentschädigung

Vielfach sehen die Vereinbarungen aber auch so aus, dass die ehrenamtlich Tätigen nur dann eine Aufwandsentschädigung erhalten, wenn sie tätig geworden sind (z. B. 10 € je Sportplatzpflegestunde oder Trainingseinheit). Fällt die Stunde aus, dann entfällt auch die Aufwandsentschädigung. In diesem Fall ist von einer Weiterbezahlung aus folgenden Gründen dringend abzuraten:

Solche Zahlungen können

- eine Haftung des Vorstands gegenüber dem Verein auslösen, weil er ohne Anspruchsgrundlage Zahlungen vornimmt,
- unter Umständen sogar den Straftatbestand der Untreue erfüllen.

Gibt es finanzielle Hilfen für freiberuflich tätige Übungsleiter*innen und Trainer*innen, die für den Verein tätig waren und deren Aufträge jetzt weggefallen sind?

Gibt es finanzielle Hilfen für freiberuflich tätige Übungsleiter*innen und Trainer*innen, die für den Verein tätig waren und deren Aufträge jetzt weggefallen sind?

NRW-Soforthilfe 2020

Forderung des Landessportbundes erfüllt: Finanzielle Unterstützung auch für Übungsleiter*innen und Trainer*innen Übungsleiter*innen und Trainer*innen, die hauptberuflich selbstständig tätig sind, können über das Soforthilfeprogramm des Bundes, das in NRW über die Bezirksregierungen abgewickelt wird, eine Soforthilfe in Höhe von 9.000 € beantragen (siehe hierzu die Pressemeldung der Staatskanzlei vom 27.03.2020 https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/hilfe-fuer-den-sport-nrw-rettungsschirm-auch-offen-fuer-uebungsleiter-und). Achtung: Ein Antrag ist nur online möglich (siehe unten). Bitte lassen Sie sich nicht durch das für den Sport wenig passende Onlineformular irritieren. Bitte lesen Sie die Hinweise zur Antragsberechtigung sorgfältig durch. Eine Orientierungshilfe, welche Tätigkeiten Ihres Vereins als unternehmerisch einzustufen sind, können Sie der unserer FAQ entnehmen.

? Fragen und Antworten zur NRW-Soforthilfe 2020

? Antrag auf NRW Soforthilfe

Kann der Verein aus Gründen der Solidarität Übungsleiter*innen-Honorare weiter bezahlen, auch wenn der/die Übungsleiter*in darauf keinen Anspruch hat?

Kann der Verein aus Gründen der Solidarität Übungsleiter*innen-Honorare weiter bezahlen, auch wenn der/die Übungsleiter*in darauf keinen Anspruch hat?

Viele Vereine greifen im Vereinsalltag auf Honorarkräfte zurück. Die Vereinbarungen sehen in der Regel vor, dass nur erbrachte Leistungen abgerechnet werden können. Aufgrund der Einstellung des Sportbetriebs fallen bei diesen Übungsleiter*innen die Einnahmen teilweise komplett weg. Vereine fragen sich nun, ob sie aus Gründen der Solidarität die Übungsleiter*innen weiterhin bezahlen können. Hiervon ist aus mehreren Gründen dringend abzuraten.

Solche Zahlungen können

- die Gemeinnützigkeit des Vereins gefährden, da es sich um eine sachgrundlose Zahlung und damit um eine Mittelfehlverwendung handelt,
- eine Haftung des Vorstands gegenüber dem Verein auslösen, weil er ohne Vertragsgrundlage Zahlungen vornimmt,
- sozialversicherungsrechtlich als Lohnfortzahlung bewertet werden und dazu führen, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angenommen wird,
- unter Umständen sogar den Straftatbestand der Untreue erfüllen.

Etwas anderes kann dann gelten, wenn der Vertrag zum Beispiel Stornierungsregelungen enthält.

Kann der Verein Personal, Räumlichkeiten oder Sachmittel zur Verfügung stellen, um in der Corona-Krise zu unterstützen?

Kann der Verein Personal, Räumlichkeiten oder Sachmittel zur Verfügung stellen, um in der Corona-Krise zu unterstützen?

Nach dem BMF-Schreiben vom 09.04.2020 ist es unschädlich für die Gemeinnützigkeit des Vereins, wenn er - ohne Änderung der Satzung - Personal oder Räumlichkeiten unentgeltlich zur Verfügung stellt, um von der Corona-Krise Betroffene zu unterstützen. Hierzu zählen z. B. Einkaufsdienste, Botendienste oder vergleichbare Dienste für von der Corona-Krise Betroffene. Die Erstattung von Kosten für diese Dienste an Vereinsmitglieder ist ebenfalls gemeinnützigkeitsunschädlich.

Können Mitarbeiter*innen bei Ansteckungsgefahr die Arbeit verweigern?

Können Mitarbeiter*innen aufgrund der Gefahr von Infektionen mit dem Coronavirus die Arbeit verweigern?

Auf die Verweigerung der Arbeitsleistung kann der Arbeitgeber mit einer Abmahnung und im ungünstigen Fall sogar mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses reagieren. Sollte ein*e Mitarbeiter*in Befürchtungen haben, sich durch die Arbeit mit dem Coronavirus zu infizieren, sollten die Regeln des Arbeitsschutzes beachtet werden.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber alles Notwendige zu veranlassen, um gesundheitliche Gefahren von den Arbeitnehmer*innen abzuwenden. Zunächst gelten im Hinblick auf den Arbeitsschutz die allgemeinen Empfehlungen (Abstandhalten, Händewaschen, Kein Händegeben etc., vgl. dazu das Merkblatt des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/200315_regeln_fuer_arbeitgeber.pdf).

Sollten trotzdem weiterhin unzumutbare Gefahren bestehen, hat der*die Arbeitnehmer*in den Arbeitgeber darauf hinweisen (vgl. § 17 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz).

Reichen getroffene Maßnahmen nicht aus, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden nicht ab, können Arbeitnehmer*innen sich an die zuständige Behörde wenden (vgl. § 17 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz). Die zuständige Behörde ist das Staatliche Amt für Arbeitsschutz. Diese sind in Nordrhein-Westfalen bei den Bezirksregierungen angesiedelt. Durch die Beschwerde darf den Arbeitnehmer*innen kein Nachteil entstehen.

Weitergehende Informationen finden Sie auf der Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (www.mags.nrw/arbeitsschutz).

Können Vereine Kurzarbeitergeld beantragen?

Können Vereine Kurzarbeitergeld beantragen?

Viele Sportvereine sind auch Arbeitgeber. Sie können wie jeder andere Arbeitgeber das Instrument der Kurzarbeit nutzen. Ausführliche Informationen dazu finden Sie **? hier!**