

Ehrenamt neben Festanstellung – arbeitsrechtliche Bewertung

Nicht selten kommt es in Vereinen und gemeinnützigen Einrichtungen vor, dass angestellte Mitarbeiter neben ihrer bezahlten Tätigkeit zusätzlich ehrenamtliche Leistungen erbringen. Im Einzelfall kann dann strittig sein, ob es dafür Vergütungsansprüche gibt, das Ehrenamt also faktisch „Überstunden“ sind oder gar ein zweites Arbeitsverhältnis besteht, aus dem sich Vergütungsansprüche ergeben.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern trifft hierzu Klarstellungen (Urteil vom 21.09.2021, 2 Sa 289/20).

Der Fall betraf einen lokalen Radiosender mit einem Verein als Träger. Eine Mitarbeiterin war neben einer Festanstellung mit einer Arbeitszeit von 24 Stunden pro Woche als Programmverantwortliche tätig; eine Funktion die sie laut Vereinbarung „notfalls auch ehrenamtlich“ ausfüllen sollte. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses machte die Mitarbeiterin zusätzliche Zahlungsansprüche aus dieser Tätigkeit als zweitem Arbeitsverhältnis geltend und unterlag vor dem LAG.

Auch wenn die Tätigkeit als Programmverantwortliche nicht als Ehrenamt, sondern als Arbeitsvertrag bezeichnet war, fehlte nach Auffassung des LAG eine Vergütungsvereinbarung. Für eine ehrenamtliche Tätigkeit sprach zudem, dass keinerlei zeitlicher Umfang für die Tätigkeit bestimmt war, keinerlei Weisungsrechte festgelegt waren und vielmehr ausdrücklich von einer „ehrenamtlichen“ Wahrnehmung der Tätigkeit gesprochen wurde.

Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das nachzuweisen, ist aber Sache des Arbeitnehmers und war unterblieben. Auch Nachweise über die Arbeitszeiten erbrachte die Mitarbeiterin nicht. Verlangt der Arbeitnehmer gemäß § 611 a Abs. 2 BGB eine Vergütung für Arbeitsleistungen, muss er aber beweisen, dass er vertragsgemäße Arbeit verrichtet hat oder eine Vergütungspflicht vereinbart war.

Auch die Frage, ob es sich bei der zweiten Tätigkeit um vergütungspflichtige Überstunden im Rahmen des Hauptarbeitsverhältnisses handelte, verneinte das Gericht. Auch hier war nach Auffassung des LAG die Arbeitnehmerin in der Beweispflicht. Sie musste nachweisen, dass sie über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet hat und dass die Leistung von Überstunden vom Arbeitgeber verlangt worden war.

Rund um den Vereinsinfobrief

Kopieren! Verwenden Sie einzelne unsere Beiträge für Ihre Newsletter, Publikationen oder Zeitschriften – kostenlos und unverbindlich.

Einzigste Bedingung:

Sie verweisen mit einem Link am Ende des Beitrages auf www.vereinsknowhow.de.