



# Der Schweizer Verein und das Recht - Vereinsrecht in der Kurzübersicht

## Inhaltsverzeichnis Kurzschrift Vereinsrecht Schweiz

1	Datenschutz im Verein .....	2
1.1	Das neue Datenschutzgesetz .....	2
1.2	Die Datenschutzerklärung .....	2
1.3	Personendaten und deren Bearbeitung .....	3
1.4	Das Recht am eigenen Bild / Websites / Instagram etc.....	5
1.5	Vereinsemailadressen nach Abgängen .....	6
2	Der Verein als Arbeitgeber .....	8
2.1	Qualifizierung als Arbeitsverhältnis .....	8
2.2	Entschädigungsarten im Verein .....	10
3	Rechte und Pflichten des Vereins als Arbeitgeber.....	12
3.1	Versicherungen .....	12
3.2	Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen .....	13
3.3	Lohnfortzahlungspflicht.....	14
3.4	Kündigungsschutz .....	15
3.5	Quellensteuer .....	15
4	Urheberrecht (Musik in Videos und bei Veranstaltungen).....	16
4.1	Musik bei Veranstaltungen .....	16
4.2	Musik in Videos .....	17

## 1 Datenschutz im Verein

Seit dem 1. September 2023 gilt das neue Datenschutzgesetz (DSG) mit der neuen Datenschutzverordnung (DSV) in der Schweiz. Übergangsfristen gibt es dabei keine. Was dies für die Vereine der Schweiz bedeutet, wird nachfolgend thematisiert.

### 1.1 Das neue Datenschutzgesetz

1. **Frage:** Gibt es im Datenschutzgesetz Bestimmungen spezifisch für Vereine?

**Antwort:** Das Datenschutzgesetz (DSG) und die Datenschutzverordnung (DSV) enthalten keine Bestimmungen, die speziell nur für Vereine gelten. Das DSG und die DSV regeln den rechtlichen Umgang mit Personendaten. Ein Verein bearbeitet viele Personendaten (hauptsächlich diejenigen seiner Mitglieder) und entsprechend hat sich der Verein auch an das neue DSG und die DSV zu halten.

2. **Frage:** Was ändert sich für die Vereine mit dem neuen Datenschutzgesetz der Schweiz?

**Antwort:** Die wichtigste Änderung für Vereine ist, dass diese über eine Datenschutzerklärung verfügen müssen. Mit dieser Datenschutzerklärung erfüllt der Verein seine Informationspflicht gegenüber Personen, deren Daten bearbeitet werden. Entsprechend muss die Datenschutzerklärung für diese Personen auch zugänglich gemacht werden. Die einfachste und beste Lösung ist es, die Datenschutzerklärung auf der Website des Vereins zu platzieren und jeweils die neuste Version hochzuladen, wenn es Änderungen in der Datenschutzerklärung gibt.

### 1.2 Die Datenschutzerklärung

1. **Frage:** Wer ist für den Datenschutz und damit die Datenschutzerklärung verantwortlich?

**Antwort:** Der Vereinsvorstand ist für den datenschutzkonformen Umgang von Personendaten verantwortlich. Entsprechend ist der Vorstand auch dafür verantwortlich, dass der Verein eine Datenschutzerklärung hat. Mit der Datenschutzerklärung kommt der Verein seiner Informationspflicht gegenüber denjenigen Personen nach, deren Daten bearbeitet werden. Entsprechend muss die Datenschutzerklärung zur Kenntnis genommen werden können. Weiter ist es zu empfehlen im Verein 1-2 Personen als Datenschutzverantwortliche zu bestimmen. Die Datenschutzverantwortlichen dienen als Ansprechpartner für die betroffenen Personen aber auch für die zuständigen Datenschutzbehörden. Die Ernennung eines Datenschutzverantwortlichen ist keine Pflicht für die Vereine, dennoch wird dadurch die Datenschutz-Compliance entscheidend verbessert.

**2. Frage:** Was beinhaltet die Datenschutzerklärung?

**Antwort:** Eine Datenschutzerklärung hat folgende Themen zum Inhalt:

- Angaben zum Verein
- Zweck der Datenbearbeitung
- Welche Daten werden erhoben und bearbeitet
- Cookies, Tracking, Social-Media-Plugins und weitere Technologien, welche im Zusammenhang mit der Website benutzt werden
- Werden Daten an Dritte und/oder in Ausland weitergegeben?
- Datensicherheit
- Aufbewahrungsdauer der Daten
- Rechte der betroffenen Personen
- Interne Ansprechperson
- Änderung der Datenschutzerklärung, wie und wann möglich?

Gerade bei der Pflege einer Vereinswebsite werden oft Dienste von Dritten in Anspruch genommen. Dazu gehören Speicher- und Hostingdienste. Der Verein muss dabei in ihrer Datenschutzerklärung angeben, von welchen externen Unternehmen welche Dienste beansprucht werden. Da viele Vereine mit WordPress.com arbeiten, um die Website zu gestalten, ist dies bspw. wie folgt in ihrer Datenschutzerklärung anzugeben:

WordPress.com: Blog-Hosting und Website-Baukasten; Anbieterin: Automattic Inc. (USA) / Aut O'Mattic A&C Ireland Ltd. (Irland) für Nutzerinnen und Nutzer unter anderem auf dem europäischen Festland; Angaben zum Datenschutz: Datenschutzerklärung, «Automattic und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)».

Die Datenschutzerklärung des Drittanbieters ist dabei zu verlinken.

Es empfiehlt sich, beim Dachverband des Vereines nach einem Muster der Datenschutzerklärung anzufragen, sofern noch keine vorhanden ist. In diesem Muster müssten dann die oben aufgelisteten Themen enthalten sein.

Verfügt ein Verein über keine Datenschutzerklärung, verletzt dieser die Informationspflichten. Gemäss dem neuen DSG kann eine Informationspflichtverletzung auf Antrag mit Busse bis zu CHF 250'000.00 bestraft werden (Art. 60 DSG).

### 1.3 Personendaten und deren Bearbeitung

**1. Frage:** Was sind Personendaten?

**Antwort:** Zu den Personendaten gehören alle Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen. Entsprechend sind sämtliche Mitgliederdaten eines Vereins (Namen, Post- und E-Mailadresse, Telefonnummer,

AHV-Nummer etc.) Personendaten. Zu den Personendaten gehören aber auch IP-Adressen (Zahlenfolge, die ein Gerät eindeutig identifizieren lassen und daher auch den Halter/ die Halterin des Geräts).

Weiter werden auch besonders schützenswerte Daten definiert, wie z.B. Daten Gesundheitsdaten, Daten über die religiöse oder politische Ansichten, Tätigkeiten einer Person, Daten zur Intimsphäre, zur Rasse/Ethnie oder genetische/biometrische Daten etc. Werden im Verein solche Daten bearbeitet, sind höhere Anforderung eine besondere Vorsicht geboten.

## 2. Frage: Wann bearbeitet man Daten?

**Antwort:** Die Datenbearbeitung umfasst jedes **Beschaffen, Speichern, Aufbewahren, Verwenden, Verändern, Bekanntgeben, Löschen/Archivieren oder Weitergeben von Daten.**

Bei der Bearbeitung der sind folgende Bearbeitungsgrundsätze zu beachten:

Transparenz: Es ist obligatorisch offen und umfassend über den Zweck und Umfang der bearbeiteten Personendaten zu informieren (z.B. in der Datenschutzerklärung). Sofern der Verein erst kürzlich eine Datenschutzerklärung erstellt hat oder diese erst in Zukunft auf die Website stellt, sind die bestehenden Mitglieder im Zeichen der Transparenz auf die neue Datenschutzerklärung aufmerksam zu machen. Neumitglieder können in einem Anmeldeformular darauf aufmerksam gemacht werden.

Verhältnismässigkeit: Es ist nur erlaubt, Daten zu erheben, die notwendig sind, den angestrebten Zweck zu erreichen. Werden bspw. Mitgliederbeitragsrechnung Post oder Einladungen zur Vereinsversammlungen per E-Mail versendet, genügt die E-Mailadresse der und die Postadresse der Mitglieder. Allgemein gilt, dass nur so viele Personendaten der Mitglieder erhoben bzw. bearbeitet werden dürfen, wie dies für die Vereinstätigkeit notwendig ist. Gerade bei Abrechnungen mit J & S ist aber sicher auch das Geburtsdatum und die AHV-Nummer zwingend erforderlich. Es empfiehlt sich aber in der Regel z.B. nicht nach den Berufen der Eltern oder der Religion zu fragen.

Zweckbindung: Die Daten der Vereinsmitglieder dürfen nur zu dem Zweck bearbeitet werden, der bei der Beschaffung bzw. in der Datenschutzerklärung angegeben wurde, aus den Umständen ersichtlich ist oder gesetzlich vorgesehen ist. Entsprechend dürfen Personendaten nicht einfach für den Versand von Werbung genutzt oder an Dritte weitergegeben werden. Dafür bräuchte es wiederum eine Einwilligung, welche aber eingeholt werden kann.

Aufbewahrung: Es gilt der Grundsatz, dass Personendaten gelöscht werden müssen, sobald sie zur Bearbeitung nicht mehr erforderlich sind und keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht.

Sicherheit: Der Verein ist dazu verpflichtet eine angemessene Datensicherheit zu gewährleisten. Dies wird durch technische und organisatorische Massnahmen sicherzustellen. Dazu gehören bspw. Zugangsbeschränkungen zu den Daten, Verschlüsselungen, Passwortschutz, Back-up-Systeme, Weisungen an das Personal usw. Holt ein Verein bspw. Sonderprivatauszüge von verschiedenen Trainern ein

(=besonders schützenswerte Personendaten), empfiehlt es sich nicht, diese auf der allgemein zugänglichen Cloud zu speichern. Gerade bei besonders schützenswerten Daten muss sichergestellt werden, dass nur diejenigen Personen darauf Zugriff haben, die diese Daten benötigen.

**3. Frage:** Darf man Personendaten vereinsintern weitergeben?

**Antwort:** Auch hier gelten die oben beschriebenen Bearbeitungsgrundsätze. Entsprechend wichtig ist eine vorgängige Information der möglichen Weitergabe der Daten (in der Datenschutzerklärung oder den Statuten). Es darf sich dabei nur um zweckmässige Weitergaben handeln. So ist es bei Sportvereinen üblich, dass neue Trainer die Mitgliederliste mit Personendaten ihrer Athleten erhalten. Es dürfen jedoch nur so viele Personendaten weitergegeben werden, die für die spezifische Vereinstätigkeit notwendig sind. So muss ein Trainer die AHV-Nummern der Athleten nicht wissen, der J&S-Coach des Vereins benötigt diese jedoch, um evtl. Gelder beim Staat etc. einzufordern.

#### 1.4 Das Recht am eigenen Bild / Websites / Instagram etc.

Jede Person hat das Recht am eigenen Bild. Deshalb gilt der Grundsatz, dass jede Person darüber entscheiden kann, ob und in welcher Form ihr oder sein Bild aufgenommen und veröffentlicht werden darf.

**1. Frage:** Sind Bilder und Videos datenschutzrechtlich relevant?

**Antwort:** Fotos und Videoaufnahmen gelten als Personendaten, sobald die abgebildeten Personen darauf erkennbar sind. Auch auf Gruppenfotos können Einzelpersonen erkennbar sein. Ist dies der Fall, sind diese Aufnahmen datenschutzrechtlich relevant und damit so handzuhaben wie gewöhnliche Personendaten.

**2. Frage:** Benötige ich immer eine Einwilligung, bevor Bilder veröffentlicht werden?

**Antwort:** Es gilt der Grundsatz: Wenn kein anderer Rechtfertigungsgrund vorliegt, muss die Einwilligung der abgebildeten Personen eingeholt werden. Auf eine Einwilligung darf nur verzichtet werden, wenn ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse eine Veröffentlichung rechtfertigt. Ein solches Interesse kann jedoch nur mit Zurückhaltung angenommen werden (vor allem bei Bildern mit einzelnen Personen). Beispiele, bei denen ein öffentliches oder privates Interesse überwiegen kann, sind Berichterstattungen über öffentliche Veranstaltungen wie Konzerte oder Sportanlässe etc. mit grösserer Bedeutung oder bei Medienberichten unter Einhaltung von journalistischen Sorgfaltspflichten. Im Zweifel sollte immer die Einwilligung der Betroffenen eingeholt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um aktuelle Fotos handelt oder ob diese Bilder vor längerer Zeit aufgenommen wurden. Sollen Bilder aus dem Archiv veröffentlicht werden, ist vorgängig abzuklären, wer die abgebildeten Personen sind und ob eine Einwilligung vorliegt. Gerade Vereine, die bei ihren

Mitgliedern erst in jüngerer Vergangenheit die Einwilligung eingeholt haben, ist diese Abklärung notwendig. Denn wenn keine Einwilligung der abgebildeten Personen vorliegt, muss diese vor der Veröffentlichung noch eingeholt werden. Gerade wenn es sich um Bilder einer Veranstaltung handelt, ist es zu empfehlen die Einwilligung für die Bildverwendung bei den Anmeldungen und den AGBs einzubinden. Es empfiehlt somit das Eintrittsformular eines Vereines so anzupassen, dass das Neumitglied die Einwilligung bspw. mittels Kreuzchen die Einwilligung geben kann.

**3. Frage:** Wie hat diese Einwilligung auszusehen?

**Antwort:** Gültigkeitsvoraussetzung für die Einwilligung ist, dass diese nach angemessener Information und freiwillig erfolgt. Die Einwilligung bedarf dabei keiner Form (mündlich möglich). Wann die Information angemessen ist, hängt vom Einzelfall ab. Bei Gruppenbildern genügt es, wenn die abgebildeten Personen darauf hingewiesen wurden, dass Fotos aufgenommen und diese anschliessend veröffentlicht werden können und dabei kein Widerspruch erfolgt. Weiter sollte darüber informiert werden, in welcher Weise die Bilder veröffentlicht werden (Homepage, soziale Medien, Printmedien etc.). Werden Bilder von einzelnen Personen gemacht und sollen diese anschliessend veröffentlicht werden, genügt eine allgemeine Information und damit die generelle Einwilligung nicht mehr. Vielmehr muss die abgebildete Person die Möglichkeit haben, die Bilder vor der Veröffentlichung einzusehen. Weiter muss sie über den Kontext der Veröffentlichung informiert werden (Kontextbeispiele: Berichterstattung Veranstaltung, Sponsoring-Flyer etc.). Werden auf den Fotos Minderjährige abgebildet, so muss stets auch die Einwilligung der erziehungsberechtigten Personen eingeholt werden. Obwohl die Einwilligung formlos gegeben werden kann, ist es zu empfehlen, eine schriftliche Einwilligungserklärung einzuholen, sollten die Bilder kommerziell genutzt werden. In sämtlichen Fällen gilt natürlich, dass wenn eine Person der Veröffentlichung widerspricht, dies zu berücksichtigen ist. Die Einwilligung kann auch nachträglich widerrufen werden. Ist dies der Fall, so haben die Vereine dafür zu sorgen, dass die betroffenen Bilder von den Sozialen Medien und der Website genommen und gelöscht werden.

## 1.5 Vereinsemailadressen nach Abgängen

Da viele Vereine über nicht-personalisierte E-Mailadressen verfügen (z.B. vorstandsamt@verein.ch), werden diese bei Wechseln im Vorstand jeweils der neuen Person übergeben, die das jeweilige Vorstandsamt innehat.

**1. Frage:** Darf ich die Vereinsmailadresse ohne weiteres an den Nachfolger übergeben?

**Antwort:** Tatsächlich ist dieser Sachverhalt nicht unproblematisch. Denn für die E-Mailkorrespondenz gilt ebenfalls das Postgeheimnis. Ein Verein kann die Mailadresse und damit die Mailbox weitergeben, wenn die Datenschutzbearbeitungsgrundsätze eingehalten werden. Sobald eine neue Person Zugriff auf die Mailbox erhält, gilt es jedoch zu beachten, dass nur Vereinsemails eingesehen werden dürfen. Private E-Mails dürfen aber auf keinen Fall bzw. nur mit expliziter Einwilligung gelesen werden.

Da oft nicht klar ist, ob es sich bei der E-Mailkorrespondenz um eine vereinsamtliche oder private E-Mail handelt, ist es zu empfehlen, vorgängig in einer Art Reglement festzuhalten, dass sämtliche E-Mails, die nicht als «privat» bezeichnet sind, als Vereinskorrespondenz behandelt werden und deshalb die Archivierung solcher E-Mails und die Einsichtnahme möglich sind. Wurde dies vorgängig nicht so festgehalten, ist es zu empfehlen, dass das abtretende Vorstandsmitglied eine Einwilligungserklärung unterschreibt. Diese sollte festhalten, dass die Mailadresse und die Mailbox übergeben und eingesehen darf, bzw. bestätigen, dass keine privaten E-Mails in der Mailbox sind und deshalb die Mailadresse an den Nachfolger übergeben werden kann.

2. **Frage:** Darf ich auf die Mailbox eines Vorstandsmitgliedes zugreifen, wenn dieses länger ausfällt?

**Antwort:** Fällt ein Vorstandsmitglied länger aus, werden eingegangene E-Mails auf seine Vereinsmailadresse länger nicht bearbeitet. Entsprechend liegt ein privates Interesse des Vereins vor, die Mailbox des ausfallenden Vorstandsmitgliedes einzusehen und die eingegangenen E-Mails zu beantworten. Damit der Vorstand auf die Mailbox eines Vorstandsmitgliedes zugreifen darf, muss die Möglichkeit des Zugriffs bereits vorgängig kommuniziert worden sein, sowie ein Rechtfertigungsgrund vorliegen. Die Einsichtnahme hat zusätzlich verhältnismässig zu sein. Der Rechtfertigungsgrund liegt oft im privaten Interesse, dass die vorstandsamtliche Tätigkeit fortgeführt werden kann. Noch besser wäre der Rechtfertigungsgrund einer Einwilligung. Eine solche ist bestenfalls gleich bei Amtseintritt einzuholen. Hinsichtlich der Verhältnismässigkeit hat der Vorstand sicherzustellen, dass die Einsichtnahme und die Bearbeitung der Mailbox zur Erreichung des Zweckes geeignet ist und es sich dabei um den mildesten Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des ausfallenden Vorstandsmitgliedes handelt. Entsprechend gilt auch in diesem Fall, dass private E-Mails nicht eingesehen werden dürfen.

## 2 Der Verein als Arbeitgeber

Einleitungsbeispiel: Anna ist 27 Jahre alt und arbeitet im Leichtathletikverein X als Trainerin (Teilzeit). Sie erhält im Rahmen dieser Tätigkeit CHF 5'000.- im Jahr. Ausserdem hilft Anna bei Veranstaltungen des Vereins als Verkäuferin beim Essensstand mit. Zu den Veranstaltungen fährt Anna mit dem eigenen Auto. Für die Aushilfe am Essensstand erhält Anna keine Belohnung, jedoch werden ihr für die Fahrt Spesen gezahlt. Der Vorstand des Vereins fragt sich nun, ob der Verein Arbeitgeber ist und welche Folgen dies haben könnte. Diese Fragen stellt sich vermutlich jeder Verein. Aus diesem Grund werden nachfolgend die Themen wie Abgrenzung der verschiedenen Verträge, Sozialversicherungen, Kündigung und Kündigungsschutz näher betrachtet.

### 2.1 Qualifizierung als Arbeitsverhältnis

#### 1. Frage: Gibt es Arbeitsverhältnisse im Verein?

**Antwort:** „Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes...“ (Art. 319 OR). Die vier wesentlichen Merkmale eines Arbeitsvertrages sind:

- Das Erbringen einer Arbeitsleistung: Arbeitnehmende stellen dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft auf Zeit zur Verfügung. Sie schulden also eine Arbeitsleistung während einer bestimmten Dauer, nicht aber einen konkreten Arbeitserfolg.
- Die Entgeltlichkeit: Für die geleistete Zeit erhalten sie eine Entschädigung. Diese Entschädigung muss nicht zwingend in Geld erfolgen. Es kann auch mit anderen Leistungen bezahlt werden.
- Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (sog. Subordinations- oder Unterordnungsverhältnis): Der Arbeitnehmer muss die Weisungen des Arbeitgebers befolgen. Der Arbeitnehmer muss somit im Rahmen der Anstellung die Aufgaben des Arbeitgebers befolgen. Ob von diesem Weisungsrecht Gebrauch gemacht wird oder nicht, ist nicht entscheidend.
- Das Vorliegen eines Dauerschuldverhältnisses: Das Arbeitsverhältnis muss über eine bestimmte Dauer und eine gewisse Länge haben. Dies gilt für das Arbeitsverhältnis an sich, aber nicht zwingend für die Einzelnen Einsätze. Auch bei Kurzeinsätzen kann somit ein Arbeitsverhältnis bestehen. Ein Arbeitsverhältnis kann bereits bei einem Umfang von wenigen Stunden oder bei Einsätzen in unregelmässigen Abständen bestehen.

Im Verein kommt es nicht selten vor, dass zumindest einige Personen für die Arbeit für den Verein bezahlt werden und dass diese Arbeit wiederholt und über längere Zeit erbracht wird. Die eingangs gestellte Frage lässt sich somit mit «Ja» beantworten. Im Verein gibt es Arbeitsverhältnisse.



**2. Frage:** Welche Personen können im Verein als Arbeitnehmer gelten?

**Antwort:** Grundsätzlich können alle Personen, Arbeitnehmer sein, wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Typische Arbeitnehmer im Verein sind z.B. Trainer, Vorstandsmitglieder, Personen, die für den Unterhalt des Vereinslokals zuständig sind sowie die Putzkraft.

**Beispiel:** Anna erbringt ihre Arbeitsleistung als Trainerin auf Zeit und gegen Entgelt, nämlich CHF 5'000.- im Jahr und dies im Dienste des Vereins. Folglich liegt ein Arbeitsverhältnis vor.

**3. Frage:** Handelt es sich immer um Arbeitsverhältnisse, wenn man für den Verein tätig wird?

**Antwort:** Nein, es handelt sich nicht immer um ein Arbeitsverhältnis. Teilweise müssen Abgrenzungen vorgenommen werden. Beispielsweise stellt sich oft die Frage, ob es sich um einen Arbeitsvertrag oder um reine Freiwilligenarbeit oder einen Auftrag handelt.

- Abgrenzung zwischen Arbeitsverhältnis und Auftrag:
  - Der Auftrag hat auch Dienstleistungen zum Gegenstand. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich von dem Auftrag durch das Merkmal der Subordinationsverhältnis. Darunter wird die rechtliche Unterordnung des Arbeitnehmers in persönlicher, betrieblicher, zeitlicher und in gewisser Weise auch in wirtschaftlicher Hinsicht verstanden. Beim Auftrag ist somit jemand für den Verein tätig, ohne zum Verein zu gehören. Zum Verein gehören jedoch nicht nur die Mitglieder. Der Beauftragte tritt gewissermassen selbständig auf, handelt aber für den Verein. Ein Angestellter handelt direkt für den Verein.
  - Für die Abgrenzung zwischen Auftrag und Arbeitsvertrag spielt es keine Rolle, ob die Bezahlung als Lohn, Honorar oder Pauschale bezeichnet wird. Ebenfalls nicht entscheidend ist, ob das Vertragsverhältnis Arbeitsverhältnis oder Auftrag genannt wird.
  - Der wesentliche Unterschied für den Verein liegt darin, dass bei einem Auftrag nur die vereinbarte Entschädigung geschuldet ist und dieser grundsätzlich jederzeit beendet werden kann. Bei einem Arbeitsverhältnis hingegen bestehen umfassendere Rechte und Pflichten (Lohnzahlung inkl. allfälliger Sozialabgaben, Lohnfortzahlung, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, usw.).
- Gefälligkeit und Freiwilligenarbeit:
  - Bei der Freiwilligenarbeit fällt eine Entschädigung ganz oder teilweise weg. Analog dem Auftragsrecht ist eine Vergütung jedoch dann geschuldet, wenn sie verabredet oder üblich ist. Im Gegensatz zum Auftrag liegt bei der Gefälligkeit und der Freiwilligenarbeit keine Erwerbsabsicht des Erbringers vor.
  - Für eine Erwerbsabsicht spricht, wenn Sie für Ihre Tätigkeit eine zumindest annähernd marktübliche Entschädigung erhalten. Entschädigt der Verein

Sie jedoch nicht oder nur symbolisch, gelten Sie sozialversicherungsrechtlich als nicht erwerbstätig. Entsprechend ist die Versicherung Sache des Helfers und nicht des Vereins.

**Beispiel:** Das Aushelfen von Anna beim Essensstand ist als Freiwilligenarbeit zu sehen, da Anna hierfür keine Vergütung bekommt. Es besteht keine Erwerbsabsicht von Anna, da sie bloss aushelfen möchte. Nicht entscheidend ist, dass der Verein eine Erwerbsabsicht verfolgt.

## 2.2 Entschädigungsarten im Verein

### 1. Frage: Wie sieht die Entschädigung für die Arbeitsleistung im Verein aus?

**Antwort:** Im Verein sind drei Entschädigungsarten verbreitet:

- **Lohn:**

- Wird ein zeitlicher Einsatz finanziell vergütet, muss dies in der Vereinsrechnung als Entschädigung/Lohn deklariert werden. Entschädigungen gehören grundsätzlich zum steuerbaren Einkommen der betroffenen Person, der Verein muss einen Lohnausweis erstellen. Werden Löhne gezahlt, sind die Richtlinien der Sozialversicherung zu beachten.

**Beispiel:** Bei den CHF 5'000.-, welche Anna für die Tätigkeit als Trainerin erhält, handelt es sich um Lohn. Würde Anna diesen Lohn bei den Steuern nicht deklarieren, so kann die Steuerbehörde wegen der Nichtdeklaration der Einkünfte aus unselbständiger Nebenerwerbstätigkeit ein Nachsteuerverfahren eröffnen. Dasselbe gilt für den Verein, der jahrelang keine Sozialversicherungsbeiträge geleistet hat. Sollte dies der Fall sein, ist es zu empfehlen, mit der kantonalen SVA Kontakt aufzunehmen.

- **Spesen:**

- Spesen sind Auslagen, die ein Vereinsmitglied tätigt und die in direktem Zusammenhang mit dem Amt und der Aufgabe eines Vereinsmitgliedes stehen, wie der Kauf von Büromaterial, Vereinssoftware, Porti, Telefongebühren, Fahrtkosten, Verpflegung, Weiterbildung des Vorstandes, kleinere Geschenke, die im Auftrag des Vorstands besorgt werden und Ähnliches. Diese Auslagen müssen vom Verein zurückerstattet werden, sofern diese erforderlich waren und tatsächlich angefallen sind. Die Schweizerische Steuerkonferenz hat Muster-Spesenreglemente für Unternehmen und für Non-Profit-Organisationen erstellt, die verwendet werden können. So kann der Rückerstattung bspw. wie folgt ausgestaltet werden:
  - Autospesen CHF 0.70 pro km;
  - Mahlzeiten auswärts: Mittagessen bis CHF 30.-, Nachtessen bis CHF 35.-.

- Ist die Berechnung einzelner Ausgaben aufwendig, können die Spesen pauschal nach geschätztem Aufwand vergütet werden. Die Spesenpauschale darf CHF 1'000 pro Jahr und Person nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Vergütungen haben Lohncharakter und müssen versteuert werden. Für Pauschalspesen muss ein Spesenreglement erstellt werden, dies muss unter Umständen von der kantonalen Steuerbehörde genehmigt werden.
- Sitzungsgelder, welche den Vorstandsmitgliedern gezahlt werden und Entschädigungen, die über Spesenersatz hinausgehen, sind immer steuerpflichtig.

**Beispiel:** Da Anna Spesen (Fahrkosten) im Zusammenhang mit der Freiwilligenarbeit (Aushilfe bei Veranstaltungen) hat, hat sie Anrecht darauf, dass ihr die Fahrkosten durch den Verein zurückerstattet werden, sofern die Veranstaltung nicht am Vereinsgelände stattfindet. Findet die Veranstaltung am Vereinsgelände statt, gilt dies als normaler Arbeitsweg, der nicht vergütet wird.

- **Jugend und Sport Gelder:**

- Bei Jugend und Sport Geldern handelt es sich um Subventionen an die J + S Organisationen. Sie stehen somit den Vereinen zu. Wofür der Verein die Beiträge verwendet (Sporthallenmiete, Anschaffung von Sportmaterial, Entschädigung von Trainerinnen und Trainer), ist grundsätzlich ihm überlassen. Richtet der Verein z.B. Trainerinnen und Trainer eine Entschädigung mit den J + S Geldern aus, liegt es in seiner alleinigen Verantwortung, für die korrekte sozialversicherungsrechtliche Abrechnung dieser Entschädigung besorgt zu sein. Dies zeigt auch, dass es für die Qualifikation nicht darauf ankommt, wo die Gelder für Lohn, Spesen oder Pauschalentschädigung herkommen.

**Beispiel:** Falls der Leichtathletikverein Anna für die Tätigkeit als Trainerin mittels J + S Gelder entlohnt, so hat der Verein für diese Zahlungen Sozialversicherungsbeiträge zu sorgen.

Zusammenfassend muss kein Lohnausweis für effektive Spesen (Musterspesenreglement ist einzuhalten) und für pauschale Spesenentschädigungen bis CHF 1'000.- pro Jahr und Person ausgestellt werden. Hingegen muss bei Vergütungen mit Lohncharakter und bei pauschalen Spesenentschädigungen über CHF 1'000.- pro Jahr und Person ein Lohnausweis ausgestellt werden.

**2. Frage:** Wann handelt es sich um Spesen und wann um Lohn? Wie zieht man hier die Grenze?

**Antwort:** Als Faustregel gilt, dass Spesen die angefallenen Auslagen decken (Vermeidung von Verlust) und Lohn die Entschädigung für geleistete Arbeit darstellt (Einkommen). Spesen sind Auslagen, die in direktem Zusammenhang mit der Ausführung einer Aufgabe für den Verein anfallen. Bei Spesen wird der effektive Betrag

aufgrund eines Belegs vergütet, es sei denn, es wurden Pauschalspesen vereinbart. Wird jedoch ein zeitlicher Einsatz finanziell vergütet, muss dies in der Vereinsrechnung als Entschädigung/Lohn deklariert werden. In diesem Fall ist ein Lohnausweis zu erstellen.

### 3 Rechte und Pflichten des Vereins als Arbeitgeber

Wenn es sich bei der Entschädigung um Lohn handelt, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass der Verein Arbeitgeber ist und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten.

#### 3.1 Versicherungen

##### 1. Frage: Welche Versicherungen muss ein Verein als Arbeitgeber abschliessen?

**Antwort:** Der Verein als Arbeitgeber muss folgende Versicherungen abschliessen:

- Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, BVG), Unfallversicherung (freiwillig: Krankentaggeldversicherung).
  - Auch Arbeitnehmer, die im Hauptberuf unfallversichert sind, müssen bei der Unfallversicherung angemeldet werden. Denn, wenn ein Unfall im Verein passiert, so steht dieser nicht im Zusammenhang mit der versicherten Haupttätigkeit.
  - Wer in der AHV obligatorisch versichert ist, bezahlt zusätzlich auch EO-Beiträge.
- Da der Verein als Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, Mitarbeitenden bei krankheitsbedingten Absenzen weiterhin Lohn zu zahlen, empfiehlt es sich für Vereine eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, um so finanziell entlastet zu werden.

##### 2. Frage: Wie hat der Verein bei der Umsetzung dieser Pflicht vorzugehen?

**Antwort:** Die Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich immer der kantonalen Ausgleichskasse zu melden (in St. Gallen: SVA St. Gallen). Ausnahmen bestehen für Arbeitnehmende, welche im betreffenden Kalenderjahr noch nicht 18 Jahre alt werden sowie für Altersrentnerinnen und Altersrentner.

Die Unfallversicherung hat der Verein ab dem ersten Lohnfranken abzuschliessen. Die Versicherung kann bei jedem zugelassenen Unfallversicherer abgeschlossen werden. Bei der Suva muss man jedoch achten, ob die zu versichernde Tätigkeit in deren Tätigkeitsbereich fällt.

Die Taggeldversicherung nach dem Krankenversicherungsgesetz ist eine Sozialversicherung und wird von KVG-Versicherern durchgeführt. D.h. die

Taggeldversicherung kann bei einer anerkannten Schweizer Krankenversicherung vorgenommen werden.

### 3.2 Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

#### 1. Frage: Welche Sozialversicherungsbeiträge muss der Verein als Arbeitgeber zahlen?

**Antwort:**

- Sozialversicherungsbeiträge
  - Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge) sind für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin zu zahlen, die mehr als CHF 2'300.- Lohn pro Jahr erhält. Arbeitnehmende können zudem verlangen, dass AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge auch für Löhne von weniger als CHF 2'300.- im Jahr abgerechnet und der Ausgleichskasse entrichtet werden.
  - Beitragspflichtig sind grundsätzlich Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Nicht darunter fallen nichtgeldwerte Entschädigungen und Spesen.
  - Für Vereine im Kunst- oder Kulturbereich gilt die Freigrenze von CHF 2'300.- nicht. Sie müssen in jedem Fall die AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge vom Lohn abziehen.
- Unfallversicherung
  - Sobald eine Person im Verein mehr als CHF 2'300.- im Jahr verdient, sind alle anderen Löhne ebenfalls zu versichern, auch wenn diese (deutlich) unter CHF 2'300.- liegen.
  - Wenn keine Person im Verein mehr als CHF 2'300.- verdient, sind die Mitarbeiter des Vereins stillschweigend bei der Ersatzkasse UVG versichert. Erst im Schadenfall (Unfall) wird eine Ersatzprämie erhoben.

#### 2. Frage: Wie rechnet der Verein die Sozialversicherungsbeiträge ab? Welches Abrechnungsverfahren eignet sich für Vereine am besten?

**Antwort:** Der Verein kann zwischen dem ordentlichen Melde- und Abrechnungsverfahren und dem vereinfachten Abrechnungsverfahren mit der AHV-Ausgleichskasse wählen, wenn er gewisse Voraussetzungen erfüllt.

Das vereinfachte Verfahren erleichtert die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV). Beim vereinfachten Abrechnungsverfahren wird von der AHV-Ausgleichskasse gleichzeitig die Quellensteuer erhoben.

Voraussetzungen für das vereinfachte Verfahren:

Der Verein als Arbeitgeber muss folgende Voraussetzungen erfüllen, um im vereinfachten Abrechnungsverfahren abzurechnen:

- der Lohn pro Arbeitnehmer/-in darf im Jahr CHF 22'050.- nicht übersteigen (Lohnhöhe kann jährlich angepasst werden);

- die gesamte Lohnsumme des Betriebes darf pro Jahr CHF 58'800.-; (doppelte maximale jährliche Altersrente der AHV) nicht übersteigen (Lohnsumme kann jährlich angepasst werden);
- die Löhne des gesamten Personals müssen im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden;
- die Abrechnungs- und Zahlungsverpflichtungen müssen ordnungsgemäss eingehalten werden.

Für die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist die kantonale Ausgleichskasse des Kantons, in dem der Verein seinen Sitz hat, zuständig. Hat der Verein seinen Sitz in St. Gallen, so ist die SVA St. Gallen zuständig. Die Anmeldeformulare können auf der Internetseite der jeweiligen Ausgleichskasse heruntergeladen werden.

3. **Frage:** Was passiert, wenn ein Verein die Sozialversicherungsbeiträge als Verein nicht bezahlt oder die Anmeldung der Unfallversicherung pflichtwidrig unterlässt?

**Antwort:**

- Sozialversicherungsbeiträge: Primär haftet der Arbeitgeber bzw. in diesem Fall der Verein für den entstandenen Schaden. Allerdings haften die Vorstandsmitglieder subsidiär solidarisch für den Schaden.
- Unfallversicherung: Vereine, welche die Anmeldung bei der Unfallversicherung pflichtwidrig unterlassen oder keine Unfallversicherungsprämien bezahlen, können rückwirkend für fünf Jahre zur Zahlung der Beiträge verpflichtet werden. Zudem können massive Aufschläge verlangt werden.

### 3.3 Lohnfortzahlungspflicht

1. **Frage:** Trifft den Verein eine Lohnfortzahlungspflicht?

**Antwort:** Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324a OR) bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während einer Krankheit und eines Unfalls den vollen Lohn weiterbezahlen muss. Der Verein hat eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (krank oder verunfallt) und das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate dauert bzw. für mehr als drei Monate eingegangen ist. Die Lohnfortzahlungspflicht ist jedoch zeitlich begrenzt und hängt vom Dienstjahr ab. Die Lohnzahlungspflicht kann durch eine Krankentaggeldversicherung ersetzt werden. Wenn der Verein Arbeitgeber ist, trifft ihn gegenüber jedem Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlungspflicht.

**Beispiel:** Falls die Trainerin Anna krank wird, so trifft den Leichtathletikverein als Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht, weshalb der Leichtathletikverein den vollen Lohn für eine bestimmte Zeit zu bezahlen hat. Hat der Verein jedoch eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, so wird der Lohn durch die Versicherung bezahlt.

### 3.4 Kündigungsschutz

1. **Frage:** Muss der Verein die Kündigungsvorschriften beachten?

**Antwort:** Wenn der Verein Arbeitgeber ist, muss er die Kündigungsfristen beachten. Wenn die Kündigungsfristen nicht im Vertrag vereinbart wurden, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. Im ersten Dienstjahr beträgt sie dann einen Monat, im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr zwei Monate und ab dem 10. Dienstjahr drei Monate. Das Arbeitsverhältnis endet, soweit nichts anderes vereinbart wurde, auf Ende Monat. Bei einer Kündigung anfangs Januar endet das Arbeitsverhältnis bei zwei Monaten Kündigungsfrist Ende März. Dabei gilt es auch die Sperrfristen nach Art. 336c OR zu beachten, wie beispielsweise bei arbeitsunfähigen Arbeitnehmern und bei einer Schwangerschaft (mehr zum Thema Arbeitsrecht und Schwangerschaft finden Sie unter: <https://cottinelli-law.ch/wp-content/uploads/Merkblatt-Schwangere-Web.pdf>)

### 3.5 Quellensteuer

1. **Frage:** Müssen Vereine Quellensteuer zahlen?

**Antwort:** Quellensteuerpflicht sind grundsätzlich Grenzgänger und ausländische Arbeitnehmende, die in der Schweiz arbeiten. Davon ausgenommen sind Personen mit Niederlassungsbewilligung C sowie Personen, die mit einer Person mit Schweizer Bürgerrecht oder Niederlassungsbewilligung C verheiratet sind. Da der Verein Arbeitgeber ist hat er in einem solchen Fall auch Quellensteuer zu entrichten.

Rechnet der Arbeitgeber den Lohn des Arbeitnehmers im vereinfachten Abrechnungsverfahren ab, muss dem Arbeitnehmer zusätzlich zu den Beiträgen an die Sozialversicherungen noch ein Anteil Quellensteuer von 5% vom Lohn abgezogen und der Ausgleichskasse überwiesen werden. Die zuständige Ausgleichskasse wäre im Kanton St. Gallen auch hier die SVA St. Gallen. Achtung! Quellensteuerabrechnungen können aufwendig sein, insbesondere wenn nicht im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden kann und sich die Lohnsummen jeweils ändern. Es gibt daher Vereine, welche Personen nicht berücksichtigen, welche der Quellensteuer unterliegen.

Wird im ordentlichen Verfahren abgerechnet, so sind Auskünfte über die geltenden Quellensteuersätze bei den kantonalen Steuerämtern erhältlich.

## 4 Urheberrecht (Musik in Videos und bei Veranstaltungen)

Das Urhebergesetz bildet die Grundlage für den Schutz von Werken der Literatur und der Kunst. Musikalische Werke sind in der Schweiz urheberrechtlich geschützt. Dies gilt grundsätzlich für sämtliche Musik. Ob dabei Lizenzgebühren anfallen hängt davon ab, wie die Musik verwendet wird.

### 4.1 Musik bei Veranstaltungen

1. **Frage:** Darf ich bei einer Vereinsveranstaltung für Zuschauer und Teilnehmer ohne Bedenken Musik abspielen?

**Antwort:** Wer ein musikalisches Werk privat nutzt, schuldet dem Urheber keine Entschädigung und braucht deshalb keine Lizenz. Vereinsfeste bzw. Veranstaltungen die ein Verein organisiert gelten jedoch nicht als private Veranstaltungen und sind somit öffentlich zugänglich. Wie, ob und wo ein Werk verwendet werden darf, entscheidet der Urheber ausschliesslich selbst. Bei Massennutzungen, wie es bei der Musik der Fall ist, ist es den Nutzern jedoch kaum möglich, mit jedem Urheber persönlich Kontakt aufzunehmen.

Hier gibt es Verwertungsgesellschaften, welche die Nutzungsrechte der einzelnen Urheber treuhänderisch verwalten. In der Schweiz ist die Genossenschaft SUISA dabei die Verwertungsgesellschaft für Musikwerke. Wenn bei einer Vereinsveranstaltung Musik gespielt wird, muss dies der SUISA gemeldet werden und diese erstellt eine Abrechnung. Sofern eine Band oder ähnliches organisiert wird, die bei der Veranstaltung live spielt, ist dies in deren Honorar inbegriffen bzw. muss die Band die Entschädigung entrichten. Wird jedoch Musik über Lautsprecher und einem Computer oder einem anderen Medium gespielt, ist eine Entschädigung an die Urheber geschuldet. Diese Entschädigung wird durch Lizenzgebühren geleistet. Dabei muss der Verein bei der SUISA vorher anmelden, dass bei einer Veranstaltung Musik gespielt wird. Es besteht die Möglichkeit Einmal- oder Jahreslizenzen zu vereinbaren. Da gerade Sportvereine oder andere musikfremde Vereine die SUISA nicht kennen, ist es zu empfehlen, diese zuerst zu kontaktieren, bevor ein Antragsformular eingereicht wird.



## 4.2 Musik in Videos

1. **Frage:** Darf ich in Vereinsvideos Musik verwenden, ohne dabei eine Gebühr bezahlen zu müssen?

**Antwort:** Auch hier hängt es davon ab, ob das Video und damit die Musik privat genutzt wird oder nicht. Sofern das Video nur den Vereinsmitgliedern zugänglich gemacht wird, kann eine private Nutzung angenommen werden (die Nutzung ist dann in den sogenannten Schranken des Urheberrechts erlaubt und muss nicht weiter entschädigt werden).

Meistens ist es so, dass das Video zusätzlich auch in den Sozialen Medien gepostet werden und auf die Home Page gestellt wird. Dadurch wird das Video öffentlich zugänglich. Aus diesem Grund fallen hier Lizenzgebühren an. Auch hier besteht die Möglichkeit Einmal- und Jahreslizenzen mit der SUISA zu vereinbaren (mehr zu SUISA unter [www.suisa.ch](http://www.suisa.ch)).



**Autorin: RAin Senta Cottinelli**  
*Rechtsanwältin, Dozentin,  
B.A. FH Int. Management sowie Dipl. Informatikerin*



Persönliches Profil  
[www.cottinelli-law.ch](http://www.cottinelli-law.ch)



Merkblatt online unter:  
[www.cottinelli-law.ch](http://www.cottinelli-law.ch)

### **Dienstleistungen Cottinelli Advokatur & Notariat GmbH:**

Wir beraten und vertreten Klienten in allen angebotenen Rechtsgebieten. Wir sind sowohl prozessierend (vor Gericht) als auch bei Mediationen tätig.

- Baurecht und Immobilienrecht (Fachanwalt SAV)
- Arbeitsrecht, öffentliches Arbeitsrecht
- Schul- und Bildungsrecht (zusätzlich langjährige Erfahrung als Prüfungsexperten)
- Gesellschaftsrecht (inkl. Firmengründungen, Modifikationen etc.)
- Familienrecht (Scheidungen, Ehevertrag, Erbvertrag, Kindsrecht)
- Alle Angelegenheiten um Tod und Erbschaft (Erbrecht)
- Informatikrecht / Immaterialgüterrecht (zusätzlich Dipl. Informatikerin)
- Ansiedlung von Firmen- und Privatkunden
- Allgemeines Vertragsrecht (Mietrecht, Kaufrecht etc.)
- Verwaltungsrecht
- Mediationen (Mediator SAV)
- Schulungen und Kurse in allen oben genannten Bereichen
- Notarielle Beurkundungen und Beglaubigungen (Gründungen, Eheverträge, Erbverträge, Vorsorgeaufträge etc.)

### **Referate, Schulungen & Kurse**

---

Mehrere unserer Rechtsanwälte verfügen über langjährige Erfahrung als Dozenten und haben zusätzlich didaktische Ausbildungen. Wir führen auf Anfrage und Verfügbarkeit auch Schulungen durch. So schulen wir z.B. auch ganze HR-Teams auf spezifisch zugeschnittenen Themenwünsche.