Der Verein als Arbeitgeber

- Angestellt oder selbstständig
- Honorarkraft / freie Mitarbeit
- SV-pflichtiges Arbeitsverhältnis
- Minijob
- Übungsleiterpauschale
- Ehrenamtspauschale
- Erweitertes Führungszeugnis
- Gerichts- und Mahnkosten

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Angestellt oder (schein-)selbstständig

- Die Sozialversicherung wurde in Deutschland 1883 eingeführt, um Arbeiter gegen Unfall, Krankheit und andere Risiken abzusichern. Sie wurde seitdem kontinuierlich erweitert und **umfasst heutzutage fünf Zweige**:

  Krankenversicherung
  Unfallversicherung
  Rentenversicherung
  Pflegeversicherung (ist angegliedert an die Krankenversicherung)
  Arbeitslosenversicherung

- Ausnahmen gelten für:

  Höherverdienende Arbeitnehmer (Versicherungspflichtgrenze)
  geringfügig Beschäftigte (Minijobber)
  Studenten, sofern nicht dauerhaft >20 Std./Woche beschäftigt
  Praktikanten, die kein Entgelt erhalten
  Rentner (unterschiedliche Betrachtungsweisen sind möglich).

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Honorarkraft / Freie Mitarbeit Selbstständiges Arbeiten

- <u>Indizien für freie (selbstständige) Mitarbeit:</u>
  Anmeldung eines Gewerbes; eigene Werbung; Beschäftigung von Mitarbeitern; freie Bestimmung von Art, Ort, Zeit und Weise der Arbeit; wirtschaftliche und persönliche Unabhängigkeit; Tätigkeit für mehrere Geschäftspartner; unternehmerische Eigenverantwortlichkeit mit absoluter Weisungsfreiheit; Beitragspflicht zur Berufsgenossenschaft;
- Freie Mitarbeiter sind im Arbeitsrecht selbständige Arbeitskräfte, die aufgrund eines freien Dienst- oder Werkvertrages Aufträge selbständig und in der Regel persönlich ausführen, ohne dabei Arbeitnehmer des Auftraggebers zu sein. (Quelle: Wikipedia)
- <u>Indizien für Scheinselbstständigkeit:</u>
  Die Arbeit wird nach Weisung des Auftraggebers verrichtet, nach Zeit, nach Ort, nach Umfang der Arbeit wie festangestellte Kollegen. Es besteht kein Unternehmerrisiko. Es gilt immer die Einzelfallbetrachtung.
- Im Zweifel: Rechtssicherheit durch ein Statusfeststellungsverfahren erlangen!

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Gefahr der Arbeitnehmerüberlassung im Schulbetrieb

- Der Fall: Die Mitarbeiterin eines Schulfördervereins ist trotz formaler Eingliederung in den Verein (Arbeitsvertrag durch den Verein) während der Erbringung der Dienstleistung in die schulorganisatorischen Abläufe eingebunden und nimmt stets Einzelanweisungen der Schulleitung entgegen.
- Das LAG Bremen (Urteil v. 12.07.2016 - 1 Sa 70/15) hat entschieden, dass von einem Leiharbeitsverhältnis auszugehen ist.
- Die Folgen: Ab Beginn des Beschäftigungszeitpunktes besteht ein Arbeitsverhältnis mit dem „Entleiher“, also mit dem Schulträger, mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Tarifliche Bezahlung, Kündigungsschutz, usw.)
- Folge für den Verein: Wegen der fehlenden Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung liegt eine Ordnungswidrigkeit vor und kann zu strafrechtlicher Verfolgung für den Vorstand / Verein führen.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- Zahlung des Arbeitsentgeltes
- Pflicht zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge
- Pflicht zur Einhaltung des MiLoG (Bezahlung u. Zeiterfassung!)
- Beschäftigungspflicht (Zurverfügungstellung von Arbeit)
- Fürsorgepflicht (Gesundheitsschutz, Sicherheit der Arbeitsstätte)
- Gleichbehandlungspflicht, unabhängig von der Art der Bezahlung (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, egal ob sv-pflichtig oder Minijob)
- Einhalten der Arbeitnehmerschutzrechte
- Organisationspflicht (kann der AN heute die ihm gestellten Aufgaben vollumfänglich übernehmen?)
- Direktionsrecht (Ort, Zeit und Art / Umfang der zu leistenden Arbeit)

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Grundlagen zum Arbeitsrecht: Der Arbeitsvertrag

- § 611a BGB Arbeitsvertrag (Definition im Gesetz)
- Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.
  Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.
- Achtung bei Honorarkräften: Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
- Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Voraussetzungen für den Verein als Arbeitgeber

- Anmeldung des Vereins bei der Berufsgenossenschaft,
  z. B.: www.bgw-online.de wenn auch AGs (Hausaufgaben, Ferien,…) angeboten werden, ansonsten bei der VBG (www.vbg.de)
- Klärung der vorhandenen Versicherungen
  (Vermögensschaden, Haftpflicht, Rechtsschutz,…)
- Erhalt einer Betriebsnummer
  (Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit)
- Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a Abs.1 BZRG zur Prüfung der persönlichen Eignung nach §72a des Achten Sozialgesetzbuch in der Regel bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erforderlich (muss vom Arbeitgeber angefordert werden)

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Arbeitssicherheit nach ASiG – Vorschriften der BGW

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind auch für den Verein eine selbstverständliche Aufgabe. Doch nicht nur wirtschaftlich sind sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll. Arbeitsschutz gehört auch zu den gesetzlichen Verpflichtungen eines jeden Unternehmers.
- Wer einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, muss für eine ausreichend gesicherte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung sorgen. So schreibt es das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vor.
- Die „DGUV Vorschrift 2 Unfallverhütungsvorschrift – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ stellt unterschiedliche Betreuungsformen vor.
- Je nach Betriebsgröße kann ein Unternehmer eine von ihnen auswählen, denn sie unterscheiden sich in Umfang und Intensität.
- Für Betriebe bis 50 Beschäftigte gilt die „alternative bedarfsorientierte Betreuung“.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Übungsleiter, Ausbilder und Betreuer in Vereinen

- 2.400 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei (2019)
- Insbesondere Vereine und deren Übungsleiter, Ausbilder und Betreuer profitieren davon, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung stets versicherungsfrei ist. Hinzu kommt, dass Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten steuerbefreit sind.
  Es handelt sich um die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG), die "Übungsleiterpauschale".
- Steuerfrei sind "Einnahmen" (also nicht nur "Aufwandsentschädigungen") bis zur Höhe von insgesamt 2.400 Euro im Jahr aus nebenberuflichen Tätigkeiten (der zeitliche Umfang darf im *Jahresschnitt* nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen, = ca. 640 Std./Jahr).
- als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung).
- Eine Kombination der Übungsleiterpauschale mit einem Minijob ist möglich, und kann zu einem Einkommen von 650,- €/Monat führen.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Minijob

- Geringfügig entlohnte Beschäftigung, bei denen das Arbeitsentgelt (durchschnittlich) monatlich 450 € nicht übersteigen darf (5.400 €/Jahr). Monatliche Schwankungen sind bei durchgehender Beschäftigung in der Regel innerhalb dieser Jahressumme unschädlich.
- Neu seit 2015: Eine dreimalige, *unvorhersehbare* Überschreitung (z. B. Krankheitsvertretung, aber keine Urlaubsvertretung!) pro Jahr ist unschädlich, die Höhe des Verdienstes und die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden spielen dann keine Rolle.
  Tipp: Den Grund für die Überschreitung schriftlich festhalten und zu den Gehaltsunterlagen legen, die Rentenversicherung prüft regelmäßig alle vier Jahre die Lohnkonten.
- Geringfügig entlohnte Arbeitnehmer unterliegen seit 2013 in der Rentenversicherung der Versicherungspflicht und zahlen einen Beitragsanteil zur Rentenversicherung, der Verzicht ist weiterhin möglich. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung sind sie versicherungsfrei. Für Arbeitgeber besteht Melde- und Beitragspflicht. Sie zahlen pauschale Abgaben (ca. 31%) an die Minijob-Zentrale, was den Minijobber zum teuersten AN macht.
- *Liegt keine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung* vor, so können mehrere Minijobs nebeneinander ausgeführt werden bis zur Höchstgrenze von durchschnittlich 450,- €.
- *Liegt eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäf*tigung vor, so unterliegt ein zweiter und jeder weitere Minijob wie die Hauptbeschäftigung der vollen Sozialversicherungspflicht, sowie der Steuerpflicht in der Steuerklasse VI.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen / Einnahmen gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung

- Der steuerfreie Jahresbetrag von 2.400 € kann wahlweise "pro rata" (monatlich mit 200 Euro) oder "en bloc" (am Stück, z.B. jeweils zum Jahresbeginn oder zum Jahresende) in Ansatz gebracht werden.
- Zum 1. August 2019 ist eine Erhöhung auf bis zu 3.000€ geplant (heute noch nicht rechtskräftig!)

Beispiel 1 - "pro rata"

- Ein Arbeitnehmer übernimmt zum 1. Januar neben seiner versicherungs-pflichtigen Hauptbeschäftigung eine Nebentätigkeit als Übungsleiter in einem Verein.
  Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 550 €. Von diesem Arbeitsentgelt wird monatlich ein Freibetrag von 200 € abgezogen.
- Das regelmäßige Arbeitsentgelt beträgt nach Abzug des Freibetrags 350 € (550 € – 200 €). Die 450-Euro Entgeltgrenze für Minijobs wird nicht überschritten. Folglich handelt es sich um eine versicherungsfreie, geringfügig entlohnte Beschäftigung neben der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung.
- Die Beschäftigung ist vom Arbeitgeber zum 1. Januar mit der Personengruppe 109 zur Minijob-Zentrale anzumelden. Pauschalabgaben sind von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 350 € zu zahlen.

Unterschiedliche Auszahlung der Übungsleiterpauschale

	Beispiel 1	Beispiel 2	Beispiel 3
Januar	- €	200,00 €	241,80 €
Februar	309,00 €	200,00 €	318,00 €
März	245,40 €	200,00 €	216,00 €
April	228,60 €	200,00 €	186,00 €
Mai	360,60 €	200,00 €	318,00 €
Juni	300,60 €	200,00 €	174,00 €
Juli	624,60 €	200,00 €	- €
August	- €	200,00 €	646,20 €
September	- €	200,00 €	
Oktober	- €	200,00 €	
November	- €	200,00 €	
Dezember	- €	200,00 €	
	2.068,80 €	2.400,00 €	2.100,00 €
Verbleiben von 2.400 €:	331,20 €	- €	300,00 €

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Beispielrechnung Minijob mit Aufzahlung Rente				(ohne Berücksichtigung des Beitrages zur BGW)					
				Kosten AG	Kosten AN	Auszahlung	Arbeitgeberkosten		AG-Kosten per anno
30 Std. á 10 €	300,00 €	18,60%	RV	55,80 €	10,80 €	289,20 €	404,40 €		4.852,80 €
		13,00%	KV	39,00 €	- €				
Minijob		0,90%	U 1	2,70 €	- €				Auszahlung AN/Jahr
		0,24%	U 2	0,72 €	- €				3.470,40 €
		2,00%	LSt.	6,00 €	- €				
		0,06%	INSO	0,18 €	- €				
				104,40 €					
		18,60%	RV	32,55 €	6,30 €	293,70 €	360,91 €		4.330,92 €
		13,00%	KV	22,75 €	- €				
Ü-Pauschale	125,00 €	0,90%	U 1	1,58 €	- €				Auszahlung AN/Jahr
Minijob	175,00 €	0,24%	U 2	0,42 €	- €				3.524,40 €
		2,00%	LSt.	3,50 €	- €				
		0,06%	INSO	0,11 €					
				60,91 €					
Ü-Pauschale	200,00 €	18,60%	RV	32,55 €	17,55 €	282,45 €	348,75 €		4.185,00 €
Minijob	100,00 €	13,00%	KV	13,00 €	- €				
		0,90%	U 1	0,90 €	- €				Auszahlung AN/Jahr
		0,24%	U 2	0,24 €	- €				3.389,40 €
		2,00%	LSt.	2,00 €	- €				
		0,06%	INSO	0,06 €					
				48,75 €					

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Die Ehrenamtspauschale (2019: 720,- €)

- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden.
- Die Tätigkeit muss begünstigt sein und im Dienst oder Auftrag einer öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Körperschaft erbracht werden.
- Die Tätigkeit muss der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.
- Für die Einnahmen aus derselben begünstigten Tätigkeit darf nicht bereits - ganz oder teilweise - die Steuerbefreiung für Aufwandsentschädigungen nach §3 Nr. 12 EStG oder der so genannte Übungsleiterfreibetrag i. S. des §3 Nr.26 EStG in Anspruch genommen werden.
- Die ausgeübte nebenberufliche Tätigkeit muss nicht unmittelbar selbst gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke fördern. So kann z. B. auch eine verwaltende Tätigkeit oder eine Hausmeister-/ Reinigungstätigkeit, Essensausgabe, usw. begünstigt sein.

Achtung: Zahlungen an Vereinsvorstände müssen zwingend in der Satzung geregelt sein, sonst droht der Verlust der Gemeinnützigkeit!

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Beispiel für einen Personalbogen Übungsleiter/in, Übungsleiter-Freibetrag

- Inanspruchnahme der lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Aufwandsentschädigung (Übungsleiter-Freibetrag) für nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter / Trainer (nach §3 Nr. 26 EStG) (Gesamtjahreshonorar höchstens € 2.400,00)
- Name, Vorname:
- Straße:
- Postleitzahl, Ort
- Ich bestätige, dass der Übungsleiter-Freibetrag vom Verein XXX für das Jahr 20XX
  ☐ in voller Höhe von € 2.400,00 in Anspruch genommen werden kann.
- ☐ in Höhe von € _____ teilweise in Anspruch genommen werden kann.
- Sollte sich im Laufe des Jahres eine Änderung in diesen Punkten ergeben, informiere ich hierüber unverzüglich den Verein.
- Datum: _____ Unterschrift:
- Diese Erklärung ist Gegenstand des Vertrages vom
- Ich versichere, dass alle Angaben wahrheitsgemäß gemacht werden und verpflichte mich, meinen Arbeitgeber / Verein über alle relevanten Veränderungen während meiner Tätigkeit unaufgefordert und unverzüglich zu unterrichten.

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

- Das erweiterte Führungszeugnis enthält zum Zwecke eines effektiven Kinder- und Jugendschutzes auch minderschwere Verurteilungen zu Sexualstraftaten. (§72 a SGB 8)
  Ein solches „erweitertes Führungszeugnis“ ist nach § 30a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister-gesetz) einer Person nur zu erteilen, wenn
  • dies in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf § 30a BZRG vorgesehen ist oder
  • diese Person bei einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Wahrnehmung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt werden soll oder
- • es für eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder eine Tätigkeit benötigt wird, die in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
  Das Antragsverfahren entspricht dem für ein „normales Führungszeugnis“. Ergänzend ist jedoch eine schriftliche Aufforderung der Stelle vorzulegen, die das erweiterte Führungszeugnis verlangt und in der diese bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen.
  Die Kosten des erweiterten Führungszeugnisses betragen 13 €.
- In Berlin zum Beispiel werden hierbei seit 2013 auch keine Ausnahmen mehr für pensionierte Pädagogen gemacht.
- https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__72a.html

Beispieltext Anforderung erweitertes FZ

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Sehr geehrte Mitarbeiterin…,

der Förderverein der Schule XY bietet eine Betreuung für Schulkinder im Rahmen des PfdN / bietet am Nachmittag und in den Ferien AGs an / usw. Somit sind die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG gegeben.

Zur Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch erbitte ich hiermit die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Mit freundlichen Grüßen,

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019

Gemeinnützig anerkannte Vereine sind in Hessen von den Gerichtsgebühren befreit

Außenstände und Mahnverfahren

- Leider kommt es immer wieder vor, dass Vereine ihrem Geld – seien es Mitgliedsbeiträge oder Betreuungsgelder - nachlaufen müssen. Als Vorstand sind Sie in der Pflicht, Außenstände einzutreiben, da ansonsten dem Verein ein materieller Schaden zugefügt wird, den Sie als Vorstand abwenden müssen, um nicht selbst zur Verantwortung gezogen zu werden. Manchmal genügt es, einen ausgefüllten Mahnantrag beim Schuldner in den Briefkasten zu werfen, und ihn damit zur Zahlung zu bewegen, aber manchmal eben nicht. Scheuen Sie sich nicht, berechtigte Ansprüche bei Gericht einzufordern.
- ***Tipp:*** Für gemeinnützige Vereine in Hessen gibt es eine Befreiung von allen Gerichtsgebühren. Sie müssen einmalig eine Kennziffer beantragen, und bei weiteren Verfahren nur noch diese angeben.
- Webseite für die Beantragung der Kennziffer:
  https://ordentliche-gerichtsbarkeit.hessen.de/themen-von-z/mahnverfahren/die-kennziffer-im-maschinellen-mahnverfahren
- Das Mahnverfahren kann online eingeleitet werden, und die Vereinsdaten können mit der Kennziffer abgespeichert werden, sodass der Freistellungsauftrag nur einmal hinterlegt werden muss. Unter www.online-mahnantrag.de können Sie beim Amtsgericht Hünfeld – das für alle Online-Mahnanträge in ganz Hessen zuständig ist - einen Antrag stellen. Die Mitarbeiter der auf der Webseite angegebenen Telefonnummer sind sehr freundlich und sehr hilfsbereit!
- Der Eintrag für Vereine als Antragsteller ist ein wenig versteckt, und findet sich unter den Reitern „Antragsteller“ – „Sonstige“ – „Weitere“ - „Rechtsform: eingetragener Verein“. Ganz am Schluss können Sie die Gebührenbefreiung angeben, die im Idealfall aber bereits unter Ihrer Kennziffer gespeichert ist.
- Die Befreiung gilt für alle Gerichtskosten, auch für die in einem Prozess, nicht jedoch für Anwaltskosten.

Wie kann der LSFV-He die Vereine, auch bei deren Aufgaben im Ganztag, unterstützen?

- Die Mitglieder des Landesverbandes werden vorrangig über Termine und Fördergelder sowie aktuelle Infos unterrichtet.
- Durch Einzelberatungen, Netzwerktreffen und Schulungen, auch in Anwendersoftware und Alltagsfragen, kann der Verein professionell und rechtssicher die Aufgaben, die mit seiner Rolle bei der ganztägigen Betreuung von Schulkindern einhergehen, bewältigen.
- Fachleute, z. B. aus den Bereichen Gesundheitsschutz, Vereinsrecht, Arbeitsrecht und Steuerrecht, stehen auch nach der Teilnahme an einem Seminar für individuelle Fragen und Lösungen zur Verfügung.
- Bereits durch die Mitgliedschaft plus erhält der Verein ein auf seine Aufgaben maßgeschneidertes Paket an Versicherungen, das durch einen Gruppenversicherungsvertrag bei der ARAG besonders kostengünstig ist.
- Schulrecht ist Landesrecht! Wir arbeiten ehrenamtlich ausschließlich in Hessen für die hessischen Vereine und Schulen.

Das Ende des Ehrenamtes, oder: Ehrenamt braucht Hauptamt!

- Bei Erreichen einer gewissen Größe in der Nachmittags- und Ferienbetreuung ist es nicht mehr sinnvoll, die Leitung eines Vereines ausschließlich einem ehrenamtlichen Vorstand zu überlassen, der nach wenigen Jahren wieder geht und seine Erfahrung mitnimmt.
- Die erforderliche Professionalität der Betreuung und der Führung des Vereines wird erst durch Kontinuität in der Leitung erreicht.
- Immer wieder geben Vereine diesen Zweig ihrer Tätigkeit ab oder lösen sich auf, weil die Verantwortung nicht mehr ehrenamtlich zu schultern ist – das muss nicht sein!
- Es sollte dauerhaft eine verantwortliche und gut geschulte Person im Verein angestellt werden – das kann auch ein (ehemaliges) Mitglied aus dem Vorstand sein.

Der Landesverband der Schulfördervereine in Hessen e. V.

ist gerne für Sie da!

© Elke Hauff - www.lsfv-he.de - Stand: Mai 2019