

Sünden bei Abschluss, Durchführung und Beendigung von Chorleiterverträgen

von

Rechtsanwalt und Mediator(DAA) Malte Jörg Uffeln, Mag.rer.publ. (Gründau)
Vereinshotline, www.uffeln.eu; ra-uffeln@t-online.de

I. Vor dem Vertrag

Vor dem Abschluss eines Chorleitervertrages kommt es regelmäßig zu einem Probedirigat. Auf Einladung des Vereinsvorstandes findet in einer Gesangstunde ein "Beschnuppern" des Chores mit möglichen potentiellen künftigen Chorleitern statt. In der Praxis war es bis dato nicht üblich, dass die Chorleiter, die am Ende nicht zum Zuge gekommen sind, für dieses Probedirigat eine Vergütung erhalten. Es ist aber auch festzustellen, dass später Chorleiter, mit denen kein Chorleitervertrag geschlossen worden ist, die Aufwendungen für das Probedirigat dem Verein in Rechnung stellen.

Sorgen Sie deshalb bereits im Vorfeld der entsprechenden Gesangstunde für eine klare Absprache mit den potentiellen Chorleiterkandidaten und zwar dergestalt, dass das Probedirigat nicht vergütet wird. Sofern ein potentieller Kandidat ohne eine Vergütung ein Probedirigat nicht durchführt, obliegt es natürlich dem Vorstand des Vereins hier Klarheit zu schaffen.

II. Vertragschluss

In der überwiegenden Zahl der Fälle handelt es sich bei einem Vertrag mit einem Chorleiter um einen Dienstvertrag gem. § 611 BGB. Der Chorleiter verpflichtet sich regelmäßig Chorproben abzuhalten, die Liedauswahl mit dem Chor vorzunehmen sowie an Auftritten des Chores (Ständchen, Freundschaftssingen, Wettstreite, Konzerte) diesen zu leiten. Der Chor (Verein) seinerseits verpflichtet sich dem Chorleiter die mit ihm vereinbarte Vergütung zu zahlen.

Ein Dienstvertrag mit einem freiberuflichen Chorleiter bedarf grundsätzlich keiner Schriftform. Vielfach erfolgt in der Praxis die Verpflichtung eines Chorleiters im Rahmen einer mündlichen Vereinbarung nach einem Probedirigat. Die "Mannschaft - der Chor" bestimmt hier entscheidend mit, wer der neue Chorleiter wird.

Kommt es nicht zum Streit über den Umfang der vertraglichen Verpflichtungen, dann macht ein mündlicher Dienstvertrag durchaus Sinn. Die vielfältigen Anfragen an die DCV - Vereinshotline sowie die Erfahrungen aus der Praxis lehren jedoch, dass es keinen Sinn macht sich ausschließlich nur auf mündliche Vereinbarungen zu beschränken. Gehen Verein und Chorleiter - egal aus welchen Gründen - auseinander, dann ist hier der Streit über den Umfang der vertraglichen Vereinbarungen und weitere Nebenabreden vorprogrammiert.

Dringend zu empfehlen ist daher der klare Abschluss eines schriftlichen Chorleitervertrages. In diesem Vertrag sollten alle wesentlichen Punkte der Zusammenarbeit festgehalten werden.

...2

Entsprechende Vertragsmuster können auf der Homepage des Deutschen Chorverbandes sowie der Einzelbünde heruntergeladen werden. Der Verfasser empfiehlt die Verwendung des eigenen optimierten Chorleitervertragsmusters, Download über: www.uffeln.eu Arbeitshilfen für Chöre.

Wird der Chorleiter hingegen nur für einen Verein mit mehreren Chören und hier ausschließlich für diesen Verein tätig, dann könnte möglicherweise-wenn der Chorleiter seine gesamten beruflichen Einkünfte über die Chorleitertätigkeit erzielt-ein Arbeitsvertrag vorliegen. Auch dieser kann mündlich geschlossen werden. Der Inhalt des Arbeitsvertrages sollte jedoch schriftlich niedergelegt werden. Das Nachweisgesetz fordert dies vom Arbeitgeber.

Viele Chorleiter wollen indes keinen schriftlichen Chorleitervertrag. In diesem Fall sollten aus Beweisgründen vom Verein die Konditionen des Chorleitervertrages entweder schriftlich im Rahmen eines Vorstandsbeschlusses , eines Aktenvermerkes oder alternativ eines Bestätigungsschreibens festgehalten werden.

III. Vertragsinhalt

Zum wesentlichen-unabdingbaren-Vertragsinhalt zählen klare Absprachen über

- Umfang der zu leistenden Chorproben
- Art und Weise der Liedauswahl
- Umfang der mit der Vergütung abgegoltenen Auftritte
- Freiberufliche Tätigkeit
- Vertretungsregelung bei Verhinderung
- Höhe der Vergütung
- Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Abgabepflichten
- Beiträge zur Künstlersozialversicherung

Nicht notwendig geregelt werden müssen in einem Chorleitervertrag mit einem freiberuflich tätigen Chorleiter

- Urlaub
- Sondergratifikationen wie Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld

Der freiberuflich tätige Chorleiter ist im klassischen Sinne Freiberufler. Das bedeutet, dass er nur dann eine Vergütung erhält, wenn er auch im Sinne der vertraglichen Vereinbarungen tätig geworden ist. In der überwiegenden Zahl der Fälle aus der Praxis werden sehr oft sehr weitreichende Vereinbarungen über Urlaub sowie Sondergratifikationen wie Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld getroffen. Der Vertrag mit dem freiberuflich tätigen Chorleiter wird vielfach einem Arbeitsvertrag mit einem abhängig Beschäftigten angeglichen.

...3

Das gilt auch für die kündigungsrechtlichen Bestimmungen, die sehr oft § 622 BGB (kündigungsrechtlichen Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse) nachgebildet werden. Das ist nicht zwingend.

Aus der Praxis heraus kann das auch **nicht** für die zukünftige Praxis empfohlen werden. Der freiberuflich tätige Chorleiter ist Unternehmer und hat also auch sein unternehmerisches Risiko selbst zu tragen. Diesem unternehmerischen Risiko fremd sind vertragliche Vereinbarungen über Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Sofern man trotzdem der Auffassung ist, hier dem Chorleiter entgegenzukommen, kann eine entsprechende Steuerung über eine höhere Vergütung erfolgen.

IV. Abwicklung und Beendigung

In falscher Kenntnis über die kündigungsrechtlichen Bestimmungen bei einem freien Dienstvertrag (§ 621 BGB) werden in Chorleiterverträgen sehr oft die Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 622 BGB vereinbart. Das sollte dringend vermieden werden. Ausreichend ist in einem Chorleitervertrag die Formulierung:” **Für eine Kündigung des Vertrages gelten die entsprechenden Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches**”.

Was bedeutet das?

Regelmäßig gelten die allgemeinen Kündigungsfristen des § 621 BGB. Der Chorleiter erhält seine Vergütung monatlich. Nach § 621 Nr. 3 BGB hat dann eine Kündigung des Vertrages spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats zu erfolgen. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, so beträgt gem. § 622 Abs. 1 BGB die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Je länger der Vertrag bestand, desto länger sind bei einem Arbeitsvertrag die Kündigungsfristen. Deswegen sollte in der Praxis in jedem Falle vermieden werden in einem Chorleitervertrag entweder eine konkrete Kündigungsfrist zu bestimmen (Bspw. wie sehr oft: drei Monate) oder auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen im BGB, § 622 BGB, zu verweisen. Der Verein hat vielfach das Problem bei Vereinbarung der arbeitsrechtlichen Kündigungsfristen dem Chorleiter Vergütung für einen längeren Zeitraum nachzuzahlen im Wege entgangenen Gewinns bzw. im Wege des Schadensersatzes. Das übervorteilt den Chorleiter und benachteiligt den Verein.

Nach § 623 BGB muss ein Arbeitsvertrag mit einem Chorleiter zwingend schriftlich gekündigt werden, während hingegen die Kündigung eines Chorleitervertrages mit einem freiberuflich tätigen Chorleiter mündlich ausgesprochen werden kann.

...4

Um Beweisproblemen aus dem Weg zu gehen sollte in jedem Falle auch bei einem Chorleitervertrag mit einem freiberuflich tätigen Chorleiter der Vertrag immer schriftlich gekündigt werden.

In der Kündigung empfiehlt es sich "keine dreckige Wäsche zu waschen". Das bedeutet, dass man sich bei der Formulierung der Kündigungsgründe mit kargen Formulierungen befleißigen sollte, zumal man sich "in der Chorcommunity" im Leben immer zweimal sieht.

Aus der Praxis heraus empfehle ich folgende Formulierung für eine Kündigung:

Den Chorleitervertrag vom..... kündigen wir hiermit zum nächstmöglichen Termin.

Vielen Dank für ihre Engagement für unseren Chor.

Die Form der Vertragslösung, die sowohl dem Chor als auch dem Chorleiter am Besten entgegenkommt ist ein Aufhebungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen. Hier verliert keine der beiden Seiten ihr Gesicht und jede Seite kann hochoberhöhen Hauptes weiter durch das "chorische Leben gehen".

Aus der Praxis heraus empfehle ich folgende Formulierung für einen Aufhebungsvertrag:

Der Chorleitervertrag vom wird hiermit mit sofortiger Wirkung in beiderseitigem Einvernehmen aufgehoben.

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass wechselseitige Forderungen nicht mehr bestehen, egal ob bekannt oder unbekannt, egal ob fällig oder nicht. Keine der Parteien hat mehr von der jeweils anderen Partei etwas zu bekommen.

V. Vor Gericht

Sollte es später dennoch zu einem Rechtsstreit vor Gericht, vor einem Arbeitsgericht oder einem Amtsgericht, kommen, so steht ein Chor nicht schutzlos "ohne rechtlichen Beistand da". Nach den entsprechenden Bestimmungen des Versicherungsvertrages mit der ARAG gewährt diese nunmehr Mitgliedsvereinen des DCV kostendeckenden Rechtsschutz im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung aus einem Chorleitervertrag heraus. Ein entsprechendes Deckungsanfrageschreiben steht zum Download zur Verfügung unter www.uffeln.eu Arbeitshilfen für Chöre.

Gez. Malte Jörg Uffeln