



## Anstellungsverhältnis

### Arbeitsvertrag, ja oder nein?

Der Arbeitsvertrag ist, entgegen landläufiger Meinung, nicht an die schriftliche Form gebunden. Wer also für jemanden Arbeit verrichtet, für die üblicherweise Lohn zu erwarten wäre und ist nichts Entsprechendes abgemacht, hat auch ohne expliziten Arbeitsvertrag Anrecht auf Bezahlung (OR Art. 320).

Der **Einzelarbeitsvertrag** beinhaltet:

*Beginn/Dauer*

*Probezeit/Projekt*

*Tätigkeit/Funktion*

*Kündigungsfristen*

*Arbeitszeiten/Ferien*

*Gehalt brutto*

*Abzüge: AHV/IV/EO 5.3 %*

ALV 1.1%

BVG (ab 21'510.- Bruttojahreseinkommen)

BU (obligatorisch) und NBU (bei mehr als 8 Std. Arbeitszeit/Woche)

Krankentaggeld (nicht obligatorisch)

*Allgemeines*

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweiz. OR

### **Problem BVG**

Die zweite Säule ist ab einem bestimmten Minimallohn obligatorisch. Es gibt teilweise Vereinbarungen der Arbeitgeber mit den Pensionskassen, in welchen die Eintrittsschwelle gesenkt wird. Dies ist für viele Musikerinnen und Musiker, die ja Mehrfachbeschäftigungen nachgehen, von Bedeutung. Mehrfachbeschäftigte können sich bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichern:

[www.musikervorsorge.ch](http://www.musikervorsorge.ch)

### **Problem BU/NBU**

Arbeitnehmer mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 8 Std. beim gleichen Arbeitgeber sind nur gegen Betriebsunfälle versichert. Mit dem Abrechnen der obl. Sozialversicherungen muss der Nachweis für eine Unfallversicherung erbracht werden.

NBU-Beiträge müssen entrichtet werden bei min. 8 Std. Arbeitszeit/Woche (entspricht ca. einem 20%-Pensum). Evtl. freiwillig Krankentaggeldversicherung miteinbeziehen (Prämie ca. 15.- bis 20.- monatlich).

## Der Dienstleistungsvertrag/Der Auftrag

Durch den *Dienstleistungsvertrag/Auftrag* verpflichtet sich der Dienstleistende/Beauftragte, die ihm übertragenen Geschäfte (rechtlicher oder tatsächlicher Art) oder Dienste vertragsgemäss zu besorgen (Art. 394 Abs. 1 OR).

Beispiele: Dienstleistungen der freien Berufe (z.B. Ärzte, Architekten, Anwälte, Steuerberater, Musiker), Dienstleistungen von Treuhandgesellschaften oder Banken.

Gemäss Art. 394 Abs. 2 OR gelangt Auftragsrecht auch zur Anwendung, wenn ein Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag nicht unter einen anderen gesetzlichen Vertragstyp (v.a. Arbeitsvertrag, Werkvertrag) fällt. Im Unterschied zum Werkvertrag ist beim Auftrag eine Tätigkeit und nicht ein bestimmter Erfolg geschuldet. Beim Arbeitsvertrag ist der Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der Arbeitgeberin eingebunden, was beim Auftrag nicht der Fall ist.

Ein Auftrag kann auch mündlich abgeschlossen werden. Nach Art. 394 Abs. 3 OR kann er entgeltlich oder unentgeltlich sein.

## Zusammenarbeit mit dem Dirigenten

Ist der Arbeitsvertrag unterzeichnet, so ist die Arbeit im Bereich Dirigent noch nicht abgeschlossen. Es lohnt sich, jedes Jahr ein **Mitarbeitergespräch** durchzuführen. Dieses kann folgende Punkte enthalten:

### **Allgemeine Arbeitszufriedenheit:**

Fühlt sich der Dirigent im Verein wohl? Funktioniert die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Vorstand und MuKo reibungslos? Ist das Vereinsklima angenehm?

### **Rückblick vergangenes Jahr:**

Wo haben wir die (musikalischen) Ziele erreicht, wo nicht? Welche Auftritte waren gelungen, welche nicht? Wie waren Probebesuch und individuelle Vorbereitung der Mitglieder? Wie kann dies verbessert werden?

### **Ausblick:**

Welches sind die Ziele des Dirigenten mit dem Verein? Decken sich diese mit denen der MuKo? Wo gibt es Handlungsbedarf (Besetzung, Stimmeneinteilung, Probenpräsenz usw.)? Wie kann der Verein weiter gefördert werden?

### **Lohn:** ist der Lohn immer noch angemessen?

Natürlich müssen sich auch während des Jahres Präsident, MuKo-Präsident und Dirigent laufend austauschen. Zudem ist zu empfehlen, einmal im Jahr eine gemeinsame Sitzung von MuKo und Vorstand zu organisieren, wo strategische und musikalische Ziele für die nähere und weitere Zukunft besprochen und geplant werden können.

## Feedbackkultur pflegen

- Wer ist der Chef? Kompetenzen klären!
- Mitarbeitergespräch (MG) nach einem Projekt oder als Abschluss des Vereinsjahrs
- Mitarbeiterbeurteilung (MAB): Wer ist in der Lage, eine fachliche Beurteilung abzugeben?  
Evtl. Supervision
- Arbeitszeugnis