



Der Verein als Arbeitgeber

mit Heiko Klages



Ihr Referent



Heiko Klages

Rechtsanwalt Heiko Klages

Heiko Klages ist Partner in der Firma „2K-verbandsberatung“, einem auf die Beratung von Verbänden und Vereinen spezialisierten Unternehmen.

Er kann auf eine mehr als 20-jährige ehrenamtliche Arbeit in verschiedenen Vereinen und Organisationen zurückblicken, darunter auch die Tätigkeit als erster Vorsitzender eines Sportvereins mit 400 Mitgliedern.

Autor von Einfach.Verein

 redaktion@vereinswelt.de

Agenda für heute

Der Verein als Arbeitgeber – Herausforderungen für den Vorstand

Worauf es beim Arbeitsvertrag ankommt

Sonderfall: Minijob, geringfügige Beschäftigung

Sonderfall Bundesfreiwilligendienst

Die 3 größten Fallen bei befristeten Arbeitsverträgen

Zusammenarbeit soll beendet werden – Worauf müssen Vorstände achten

So bitte nicht!!! – Fälle aus der Praxis

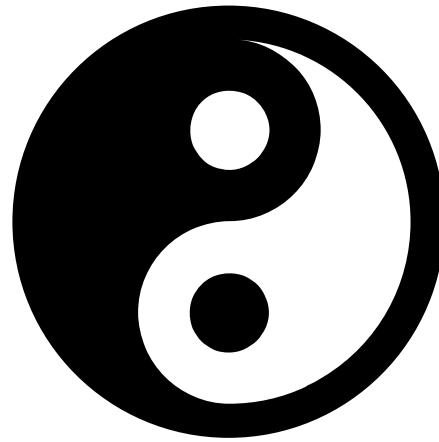
IHRE Fragen bitte!

Der Verein als
Arbeitgeber –
Herausforderung für den Vorstand

Der Verein als Arbeitgeber

Arbeitnehmer im Verein:

Fluch oder Segen?



Der Verein als Arbeitgeber

In vielen Vereinen geht es nicht (mehr) ohne

Der Verein als Arbeitgeber

Beispiele:

- Hauptamtlicher Geschäftsführer
- Teilzeit-Platzwart
- Minijobber in der Gaststätte
- Reinigungskraft
- Angestellter Trainer

- Sonderfall: bezahlter Vorstand

Unterscheidung Arbeitnehmer ↔ Ehrenamt

Angestellte

Arbeitsvertrag

Mindestlohn

Urlaubsanspruch

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Kündigungsschutz

Sozialversicherung

Ehrenamtliche

Kein Vertrag oder Vereinbarung

Pauschale bis Übungsleiterfreibetrag
oder Ehrenamtszuschale

Kein Urlaubsanspruch



Keine Lohnfortzahlung

Kein Kündigungsschutz

Keine Sozialversicherung

Ehrenamt klingt für viele Vereine attraktiver,
aber

Wer kann Arbeitnehmer sein?

- Minderjährige (Zustimmung der Eltern, JArbSchG beachten)?
- Flüchtlinge?
- Organmitglieder? 
 - Sonderfall bezahlter Vorstand
- Mitglieder ? 

Organschaftliche Pflichten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sauber trennen

2 Rechtsverhältnisse (Mitglied bzw. Organmitglied und Arbeitnehmer) mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten

Vorstand als Arbeitnehmer

Herausforderung 1:

Laut BGB arbeitet der Vorstand unentgeltlich, solange die Satzung eine Vergütung nicht ausdrücklich erlaubt

- Satzung prüfen, ggf. anpassen
- Saubere Beschlusslage
- Keine verdeckte Bezahlung
- Ggf. Aufgaben dokumentiert trennen

Herausforderung 2:

Gerichte gehen von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus

- Ehrenamtszuschale sozialversicherungsfrei möglich
- Minijob oder
- Anmeldung und Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Praxisfall: Mitglied als Arbeitnehmer



- Mitglied als Geschäftsführer/besonderer Vertreter nach §30 BGB angestellt
- 5-köpfiger Vorstand untereinander zerstritten, 2 Lager (3/2)
- GF steht dem Minderheitenlager im Vorstand näher
- GF macht vereinsintern Stimmung gegen Mitglieder des Mehrheitslagers im Vorstand
- GF initiiert Minderheitenbegehren (§ 37 BGB) zur Abberufung des Mehrheitslagers im Vorstand durch Beschluss der Mitgliederversammlung
- Mehrheitsbeschluss im Vorstand; Abberufung des GF und Kündigung des GF
- Kündigungsschutzklage

Steuern und Sozialversicherung abrechnen

- Als Arbeitgeber ist Ihr Verein verpflichtet, ordnungsgemäß über das Gehalt der Mitarbeiter abzurechnen.
- Dabei werden die jeweils fälligen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und an das Finanzamt bzw. die zuständige Stelle (Krankenkasse, Minijobzentrale) abgeführt.
- Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Gehaltsabrechnung, aus der sich die Abzüge und das ausgezahlte Nettogehalt ergeben.

Worauf es beim
Arbeitsvertrag ankommt

Ohne Arbeitsvertrag geht es nicht



Pflichtinhalte eines Arbeitsvertrages mit einem Vereinsmitarbeiter	
Namen und Anschriften von Verein und Arbeitnehmer	<input type="checkbox"/>
Beginn des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>
Bei Befristung: Dauer und Befristungsgrund	<input type="checkbox"/>
Falls vereinbart: Dauer der Probezeit	<input type="checkbox"/>
Arbeitsort (auch Homeoffice möglich)	<input type="checkbox"/>
Kurzbeschreibung der geschuldeten Tätigkeit	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit inklusive Pausen	<input type="checkbox"/>
Falls vereinbart, Regelungen zur Anordnung und Bezahlung von Überstunden	<input type="checkbox"/>
Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	<input type="checkbox"/>
Fälligkeit der Entgeltzahlung	<input type="checkbox"/>
Vereinbarte Arbeitszeiten bei schichtweise arbeitenden Arbeitnehmern	<input type="checkbox"/>
Dauer des Jahresurlaubs	<input type="checkbox"/>
Kündigungsfristen und-Formalitäten	<input type="checkbox"/>
Hinweis auf Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage	<input type="checkbox"/>
Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (falls relevant)	<input type="checkbox"/>

Vergütung

§ „Die Körperschaft darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Körperschaft fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen.“ (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO)

- Gilt ausdrücklich nur für steuerbegünstigte (gemeinnützige, mildtätige, kirchliche) Vereine
- Gilt wegen der Vermögensbetreuungspflicht des Vorstands indirekt auch für andere Vereine
- Angemessen ist, was im Fremdvergleich gezahlt wird
- Steuerbegünstigte Vereine müssen wegen der Steuerbegünstigung nicht weniger zahlen als die Privatwirtschaft

Wer ist zuständig?

Interne Entscheidung und Beschlussfassung

- Satzungslage prüfen, im Idealfall der Vorstand

Vermeidung von Interessenkollision:

- Stimmrechtsausschluss nach § 34 BGB

Nach Außen

- Vertretung des Vereins durch Vorstand nach § 26 BGB (Zahl und Zusammensetzung)

Vermeidung von Interessenkollision:

- Selbstkontrahierungsverbot, § 181 BGB

Sonderfall Minijob –
geringfügige
Beschäftigung

Minijob im Verein

Ein Minijob ist ein ganz normales Arbeitsverhältnis mit Ausnahme von Sonderregelungen bei Steuern und der Sozialversicherungspflicht

- Erfassung der Arbeitszeiten ✓
- Anspruch auf Urlaub ✓
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung ✓
- Kündigungsfristen ✓
- Kündigungsschutz ✓
Sonderkündigungsschutz und KSchG
- ✓

Minijob im Verein

- Minijob = geringfügige Beschäftigung auf Basis von § 8 SGB IV
- Minijobgrenze seit 1.1.2026: 603 €/Monat (bis 31.12.2025: 556 €)
- Überschreiten der Grenze führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis komplett sozialversicherungspflichtig wird
- „Überschreitet der durchschnittliche Verdienst pro Monat oder Jahr die Minijob-Grenze, liegt kein Minijob mehr vor. Allerdings gibt es bei unvorhersehbaren Überschreitungen eine Ausnahme. In diesem Fall darf ein Minijobber oder eine Minijobberin bis zu zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres die Verdienstgrenze überschreiten. Die Bedingung: Der Verdienst in diesen Monaten darf maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.206 Euro - betragen. Wird die Grenze zwei Mal überschritten ist also statt 7.236 Euro ein jährlicher Verdienst von höchstens 8.442 Euro möglich.“
(Quelle: Minijob-Zentrale)

Minijob im Verein



- Anmeldung und Abführung von Abgaben an die Minijobzentrale (www.minijob-zentrale.de)

Was?	Verein	Mini-Jobber
Pauschalbeitrag gesetzl. Krankenversicherung	13%	
Pauschalbeitrag Arbeitgeber Rentenversicherung	15%	
Beitragsanteil bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung		3,6%
Umlage U1 (Krankheit)	0,8%	
Umlage U2 (Mutterschutz)	0,22%	
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	Individ.	
Insolvenzgeldumlage	0,15%	
Steuern, Pauschal	2%	

Achtung:

Bei nicht rechtzeitiger Zahlung fallen Säumniszuschläge in Höhe von 1% pro angefangenen **Monat (!)** an

- Berufsgenossenschaft nicht vergessen (idR Verwaltungsberufsgenossenschaft, www.vbg.de)

Wieviel darf ein Minijobber arbeiten?

Übersicht: wie viel dürfen Ihre Minijobber arbeiten	
Stundenlohn	maximale Stundenzahl pro Monat bei Minijob
13,90 € (gesetzlicher Mindestlohn)	43,3 Stunden
15,00 €	40,2 Stunden
17,50 €	34,4 Stunden
20,00 €	30,1 Stunden
22,50 €	26,8 Stunden
25,00 €	24,1 Stunden
Tipp: Ersparen Sie sich das Gerechne mit den Kommastellen bei der Stundenzahl und runden Sie jeweils ab.	

Was kostet ein Minijobber?



- Vereinbarer Stundenlohn (mindestens den gesetzlichen Mindestlohn von 13,90 €)
- Im Minijob liegen die Abgaben an die Minijob-Zentrale für gewerbliche Arbeitgeber insgesamt bei höchstens 31,17 Prozent. Diese sind zusätzlich zu kalkulieren.
- Die Arbeitgeber melden die Abgaben für alle Ihre Minijobber monatlich der Minijob-Zentrale mit dem Beitragsnachweis und bezahlen diese.

Minijob neben Ehrenamtsfreibetrag?



- § 3 Nr. 26a EStG: bis zu 960 € im Jahr können bei Tätigkeiten für steuerbegünstigte Vereine steuer- und sozialversicherungsfrei verdient werden
 - Das geht auch neben einem Minijob
- 2 Verträge schließen, mit unterschiedlichen Aufgaben

Sonderfall Bundesfreiwilligendienst

Bufdis



Die Beschäftigung von Freiwilligen im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) erfolgt auf Grundlage des Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG). Dieses regelt die rechtlichen Rahmenbedingungen und definiert die Voraussetzungen für Vereine als Einsatzstelle:

Anerkennung des Vereins als Einsatzstelle

Anerkennung auf Antrag durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

- Der Verein muss eine **gemeinwohlorientierte Institution ohne Erwerbszweck** sein. Anerkennungsfähig sind Vereine und andere Einrichtungen
 - der Kinder- und Jugendhilfe, einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und für Jugendarbeit,
 - der Wohlfahrts-, Gesundheits- und Altenpflege, der Behindertenhilfe,
 - der Kultur und Denkmalpflege,
 - des Sports,
 - der Integration,
 - des Zivil- und Katastrophenschutzes und solche,
 - die im Bereich des Umweltschutzes einschließlich des Naturschutzes und der Bildung zur Nachhaltigkeit tätig sind.

Anerkennung des Vereins als Einsatzstelle

Anerkennung auf Antrag durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

- Die Tätigkeiten der Freiwilligen müssen zusätzlicher Natur sein, d. h. sie dürfen **keine regulären Arbeitsplätze ersetzen** oder verdrängen.
- Der Einsatz muss der **Förderung des Gemeinwohls** dienen.
- Ihr Verein als Einsatzstelle muss in der Lage sein, die **Freiwilligen fachlich anzuleiten, zu betreuen und zu begleiten**.

➔ **Einsatzstellenkonzept** als Grundlage für die Anerkennung

➔ Es geht beim Bundesfreiwilligendienst nicht darum, in erster Linie möglichst billige Arbeitskräfte für gemeinnützige Organisationen zu ermöglichen.

Vereinbarung mit dem Bufdi

- Der Bund und die oder der Freiwillige schließen vor Beginn des Bundesfreiwilligendienstes auf gemeinsamen Vorschlag der oder des Freiwilligen und des Vereins eine schriftliche Vereinbarung ab. Diese regelt unter anderem:
 - Beginn und Dauer des Dienstes (mindestens 6 bis maximal 24 Monate), für den Normalfall sieht das Gesetz eine zwölfmonatige Dauer vor.
 - die wöchentliche Arbeitszeit (in der Regel Vollzeittätigkeit; Platz für Teilzeit z. B. bei über 27-Jährigen),
 - das pädagogische Begleitangebot inklusive Seminartagen,
 - Vereinbarungen über Taschengeld, Verpflegung und Unterkunft.
- Die Details ergeben sich aus § 8 BFDG.

Arbeitgeberpflichten beim Einsatz von Bufdis

- Vereine sollen den Freiwilligen ein angemessenes **Taschengeld** zu zahlen, dessen Höhe vereinbart wird (Stand 2025: maximal 644 Euro monatlich). Das Mindestlohngesetz greift nicht.
- Die Bufdis können einen **Verpflegungskostenzuschuss** in Höhe von maximal 333 € monatlich und einen **Unterkunftskostenzuschuss** in Höhe von maximal 282 € monatlich erhalten.
 - Niedrigere Sätze gelten für Freiwillige, die Bürgergeld beziehen oder in einer Bedarfsgemeinschaft leben.
 - Zuschüsse des Bundes teilweise möglich: Hierüber informiert das BAFzA individuell.
- **Sozialversicherung**
 - Die Bufdis werden ähnlich wie Beschäftigte in die soziale Sicherung eingebunden. Der Verein trägt die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung für Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Freiwilligen sind zudem gesetzlich unfallversichert.

Arbeitgeberpflichten beim Einsatz von Bufdis



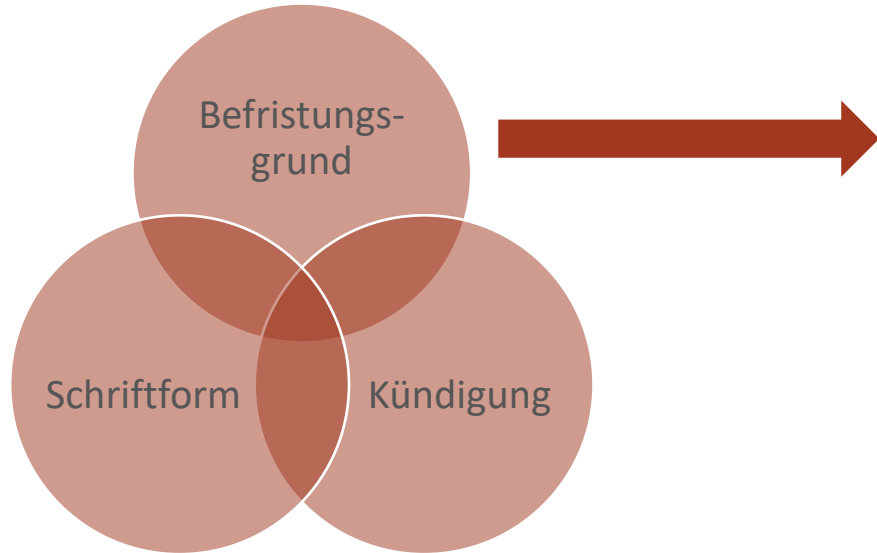
- Der Verein muss das Personal oder die **Ressourcen** bereitstellen, um die Freiwilligen fachlich anzuleiten. Auch eine **pädagogische Begleitung** sowie die Teilnahme an staatlich geförderten Seminarangeboten sind verpflichtend.
- Die wöchentliche **Arbeitszeit** orientiert sich im Regelfall an den üblichen Bedingungen der Einrichtung (in der Regel Vollzeit mit ca. 38,5 Stunden).

Die 3 größten Fallen bei befristeten Arbeitsverträgen

Vorsicht Falle bei Befristungen

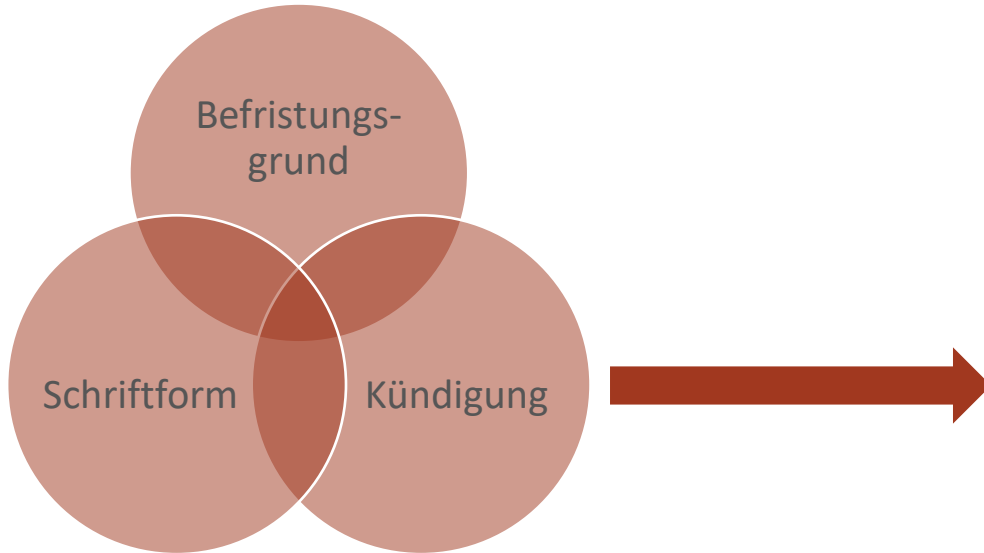


Vorsicht Falle bei Befristungen



Befristung mit Sachgrund	Befristung ohne Sachgrund
§ 14 Abs. 1 TzBfG	§ 14 Abs. 2 TzBfG
Erforderlich ist ein Grund, der die Befristung rechtfertigt, z.B. <ul style="list-style-type: none">- vorübergehender Bedarf- zur Vertretung- Projektbefristung	<ul style="list-style-type: none">- max. 2 Jahre- max. 3-malige Verlängerung innerhalb dieser 2 Jahre- keine Vorbeschäftigung

Vorsicht Falle bei Befristungen



§ 15 Abs. 4. TzBfG

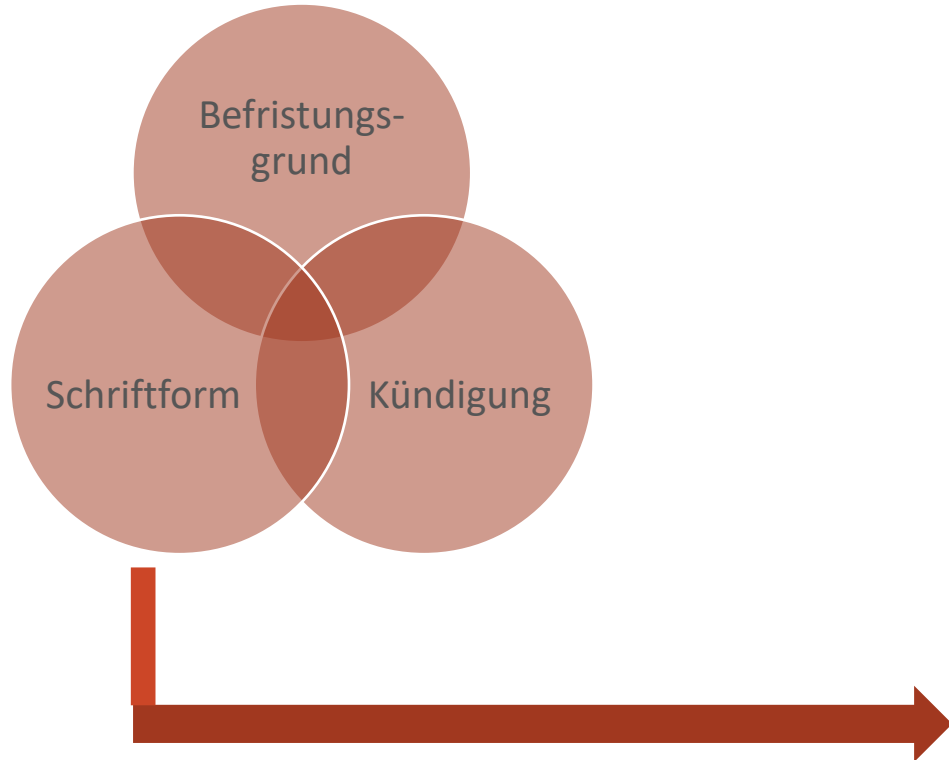
Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.



Formulierungsbeispiel

Das Arbeitsverhältnis kann auch während der Befristung unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen des § 622 BGB ordentlich gekündigt werden.

Vorsicht Falle bei Befristungen



§ 14 Abs. 4. TzBfG

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

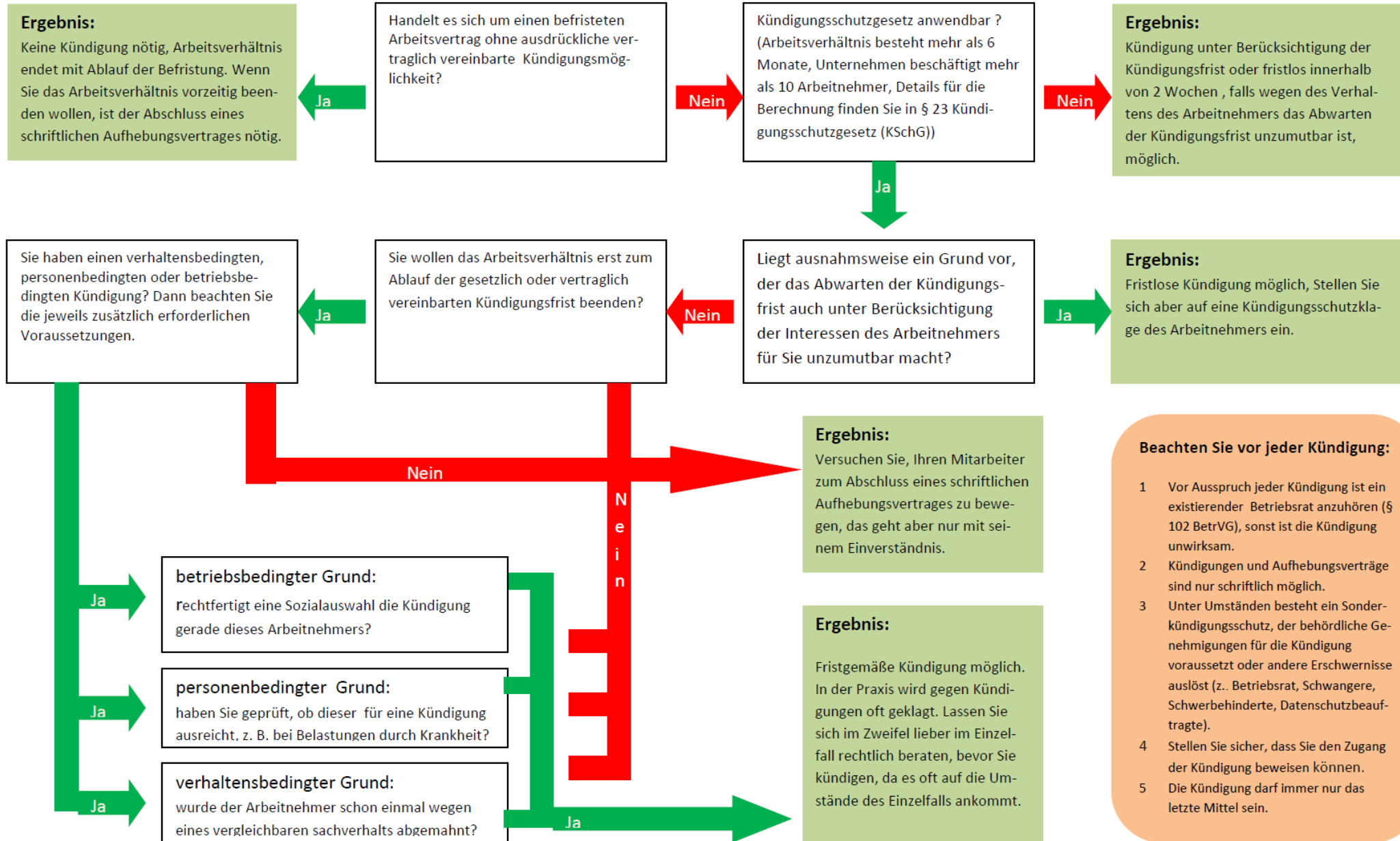


- Vor Arbeitsaufnahme muss der Arbeitsvertrag von beiden Seiten unterschrieben sein
(wichtig: Vorstand in vertretungsberechtigter Zahl und Zusammensetzung)
- **Achtung:** gilt auch für Verlängerungen
- E-Mail, WhatsApp usw. reicht **nicht**

Zusammenarbeit soll
beendet werden

Workflow: Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Start



- Beachten Sie vor jeder Kündigung:**
- 1 Vor Ausspruch jeder Kündigung ist ein existierender Betriebsrat anzuhören (§ 102 BetrVG), sonst ist die Kündigung unwirksam.
 - 2 Kündigungen und Aufhebungsverträge sind nur schriftlich möglich.
 - 3 Unter Umständen besteht ein Sonderkündigungsschutz, der behördliche Genehmigungen für die Kündigung voraussetzt oder andere Erschwernisse auslöst (z.. Betriebsrat, Schwangere, Schwerbehinderte, Datenschutzbeauftragte).
 - 4 Stellen Sie sicher, dass Sie den Zugang der Kündigung beweisen können.
 - 5 Die Kündigung darf immer nur das letzte Mittel sein.

Sonderprobleme KSchG I

- Nach § 14 KSchG kein Kündigungsschutz für Vorstandsmitglieder

§ 14 - Angestellte in leitender Stellung

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

Sonderprobleme KSchG I

- Kein Kündigungsschutz für besondere Vertreter

Vereinsregister des Amtsgerichts Hamburg	Wiedergabe des aktuellen Registerinhalts Abruf vom 31.01.2026 17:59	Nummer des Vereins: [REDACTED]
	Seite 1 von 1	

1. Anzahl der bisherigen Eintragungen:

25

2. a) Name:

[REDACTED]

b) Sitz:

Hamburg

3. a) Allgemeine Vertretungsregelung:

Jeweils zwei Vorstandsmitglieder vertreten den Verein gemeinsam.

b) Vertretungsberechtigte und besondere Vertretungsbefugnis:

[REDACTED], *15.01.1954

[REDACTED], *31.05.1968

[REDACTED], *02.01.1966

Wahrnehmung der wirtschaftlichen, verwaltungsmäßigen und personellen Angelegenheiten des Vereins. Er ist berechtigt und verpflichtet, den Verein im Rahmen seines ihm zugewiesenen Geschäftskreises gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten:

Geschäftsführer als besonderer Vertreter gemäß § 30 BGB: [REDACTED]

Sonderprobleme KSchG II



- Nach § 23 KSchG gilt das Gesetz erst, wenn mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden
 - Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
 - Auch bezahlte Sportler (unter 250 €) zählen grundsätzlich mit
 - Genau zählen: Auch Minijobber, Reinigungskräfte usw. zählen mit

Wichtig bei Kündigungen

- Fristlose Kündigung nur im Ausnahmefall möglich, wenn fristlos, dann immer hilfsweise fristgemäß

Formulierungsbeispiel:


„Hiermit kündigen wir das bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB, hilfsweise fristgemäß zum nächstzulässigen Termin. Das ist nach unserer Berechnung der“

- Keine Gründe angeben
- Betriebsrat vorher anhören (wenn vorhanden)
- Unterschriften vom Vorstand iSv § 26 BGB
- Rechtzeitigen Zugang sicherstellen und dokumentieren

So bitte nicht!!
Fälle aus der Praxis

Die vergessene Anmeldung bei der Minijobzentrale

- Schulverein betreibt Schullandheim
- Hausmeister seit 15 Jahren beschäftigt
- Minijob
- keine Gehaltszahlung, sondern volle Verrechnung mit Wohnrecht in Wohnung auf dem Gelände des Schullandheims

- 
- Schulverein betreibt Schullandheim
 - Hausmeister seit 15 Jahren beschäftigt
 - Minijob
 - keine Gehaltszahlung, sondern volle Verrechnung mit Wohnrecht in Wohnung auf dem Gelände des Schullandheims

Problem: keine Anmeldung bei der Minijobzentrale

→ rund 25.000 € offene Sozialversicherungsbeiträge

→ rund 17.000 € Säumniszuschläge

→ § 266a StGB

→ Evtl. Schadensersatzanspruch gg. verantwortl. Vorstand

KiTa-Leitung und Vorstandsmitglied

- KiTa-Verein betreibt Kindertagesstätte
- KiTa-Leitung = Vorstandsmitglied
(1 von 2, Bestellung auf Lebenszeit, Sonderrecht nach § 35 BGB)
- Interessenkonflikte z.B. bei Gehaltserhöhungen
- Kontrolle des Vorstands/der KiTa-leitung durch MV möglich?
- KiTa-Leitung alkoholkrank
- Wie kündigen?

Arbeitsschutz



- Tierschutzverein betreibt Tierheim und Gnadenhof
- Vorstand beauftragt Mitarbeiter mit Baumaßnahmen
- Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsschutz werden missachtet
- Arbeitsunfall mit erheblichem Personenschaden

Persönliches Risiko für den Vorstand

- Niemals Hinweise auf Erkrankungen von Mitarbeitern im Rundschreiben
- ArbG Duisburg, Urteil vom 26.09.2024, 3 Ca 77/24



10.000 € Schadensersatz-
Urteil gegen die Präsidentin,
die das Rundschreiben
verfasst und versendet hat

Aus einem Rundschreiben:

*Liebe Verbandsmitglieder, liebe Luftsportlerinnen und Liebe Luftsportler,

mit diesem Rundschreiben informiere ich euch darüber, dass sich seit
November 2022 unserer Leiter der Approved Training Organisation
(ATO), L. **im Krankheitsstand** befindet. Dennoch hat er in dieser Zeit
damit begonnen, haltlose wie auch unbelegte Vorwürfe sowohl gegen
unseren Geschäftsführer B. als auch gegen meine Person zu erheben,
womit er offensichtlich die Diskreditierung des Geschäftsführers sowie
der Präsidentin verfolgt. ..."*

Fazit

Fazit

■ ■ ■

Gut gemacht und eingesetzt sind Arbeitnehmer für Vereine und ihre Vorstände sehr wertvoll und eine erhebliche Entlastung

Schlecht gemacht können Arbeitsverhältnisse den Verein wirtschaftlich schaden und den Vorstand zusätzlich belasten

→ Arbeitnehmer auf Basis verlässlicher Informationen und bewusst einstellen und einsetzen und sich über die Entlastung freuen

EINFACH.
Verein

**Das neue Fachmagazin:
Einfach.Verein**

Einfach.Verein

So EINFACH kann Vereinsführung sein!



Fachmagazin



Themenheft mit
Q&A -Webinar



App



Beratung

Einmaliges Webinar-Angebot

Geschenk 1

Ausgabe: "Der Verein als Arbeitgeber"



statt ~~12,95-€~~
für Sie 0 €

Geschenk 2

Mustervorlagen: Arbeitsverträge



statt ~~7,95-€~~
für Sie 0 €

Geschenk 3

Excel-Vorlage: Mindestlohn-Rechner



statt ~~7,95-€~~
für Sie 0 €

Geschenk 4

To-do-Listen-Block für Vereine



statt ~~12,95-€~~
für Sie 0 €

Geschenk 5

Aktuelles Vereinsrechts- und Praxiswissen auf den Punkt gebracht
Fachmagazin und App von „Einfach.Verein“



Sollten Sie nach Ihrem Test der Meinung sein, das eine monatliche Mitgliedschaft doch nicht das Richtige für Sie ist, können Sie diese mit einer kurzen Nachricht per E-Mail, Fax oder Post ganz einfach beenden.

Ihre Geschenke können Sie natürlich in jedem Fall behalten.

statt ~~19,95-€~~
für Sie 0 €

Konditionen Einfach.Verein:

- **Kostenlose Testzeit:**
30 Tage kostenlos testen
- **Nach der kostenlosen Testzeit:**
19,95 € pro Ausgabe
- **Kein Risiko:**
Jederzeit zum Ende des Monats kündbar

Ihre Geschenke können Sie in jedem Fall behalten!



Jetzt kostenlos testen!

 **Ihre Fragen bitte**

Vielen **Dank** für
Ihre **Teilnahme!**

