

Vorsicht, wenn die Grenzen verschwimmen



von ANGELA BEHRENS

Angela Behrens ist Volljuristin und Referentin für Organisationsrecht im Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Gemeinnützigen- und Steuerrecht.

E-Mail

organisationsrecht@paritaet.org

Freiwilliges Engagement wird häufig mit Unentgeltlichkeit verbunden. Doch in den letzten Jahren haben sich zahlreiche Modelle entwickelt, die als Anerkennung des freiwilligen Engagements eine Vergütung in Geld vorsehen – dies kann kostenträchtige Folgen für die betreffende Organisation haben.

Mehr als 23 Millionen Bürgerinnen und Bürger über 14 Jahren engagieren sich in Deutschland freiwillig in Verbänden, Initiativen, Gruppen und öffentlichen Einrichtungen. Laut Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 stieg dabei zwischen 1999 und 2009 der Anteil der Tätigkeiten, für die die Engagierten eine Vergütung in Geld oder Sachzuwendungen erhielten, von 18 auf 23 Prozent. Zur Ausbreitung haben insbesondere eine Reihe von Landes- und Bundesprogrammen (z. B. Freiwilliges soziales Jahr, Freiwilligendienste aller Generationen) sowie die Anhebung des Übungsleiterfreibetrages und die Einführung der Ehrenamtspauschale durch das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements vom 10. Oktober 2007 (BGBl. 2007 I, 2332) beigetragen.

In der Praxis wird die Gewährung von Vergütungen zum einen als Weg gesehen, das Interesse bestimmter Personengruppen an einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu wecken zum anderen sollen bereits engagierte Personen in den Einrichtungen gehalten werden. Auch nutzen gemeinnützige Träger die Vergütungen, um eine gewisse Kontinuität und Verlässlichkeit in der Ehrenamtsarbeit zu erreichen. Dabei entstanden jedoch einige Vergütungsformen, die die Grenze zwischen freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit verschwimmen lassen.

Eine klare Trennung der beiden Bereiche wird nicht unerheblich dadurch erschwert, dass die gesetzlichen Grundlagen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht Begriffe wie »Ehrenamtlicher« oder »freiwilliges Engagement« nicht verwenden, sondern lediglich für bestimmte Tätigkeiten oder Vergütungen eine steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung vorsehen. Besonders pauschale Aufwandsentschädigungen, geringfügige Bezahlungen und im Rahmen der steuerlich begünstigten Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale (§ 3 Nummern 26, 26a EStG) gezahlte Honorare und Vergütungen erweisen sich bei der Abgrenzung zwischen Ehrenamts- und Erwerbsarbeit als problematisch.

Es verwundert daher nicht, dass immer wieder Sachverhalte bekanntwerden, in denen gemeinnützige Einrichtungen bei der tatsächlichen Durchführung der Ehrenamtsarbeit die Grenzen der ehrenamtlichen Tätigkeit überschreiten und sich im Bereich der steuerpflichtigen selbstständigen Tätigkeit oder sogar im Rahmen der regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse bewegen. Dieses ist zum Teil mit erheblichen Folgen, insbesondere mit finanziellen Einbußen, für die gemeinnützigen Träger verbunden. Sollte nämlich nachträglich festgestellt werden, dass eine vermeintlich ehrenamtliche Tätigkeit als sozialversicherungspflich-

tiges Beschäftigungsverhältnis bewertet wird, kann der beteiligte Träger bis zur Grenze der Verjährung (vier Jahre ab Fälligkeit gem. § 25 SGB IV) zur Nachentrichtung des Gesamtsocialversicherungsbeitrags herangezogen werden.

Eines der wichtigsten Abgrenzungskriterien stellt die Entgeltlichkeit bzw. Unentgeltlichkeit der Tätigkeit dar, dieses gilt insbesondere für die Unterscheidung der ehrenamtlichen Tätigkeit von einem Arbeitsverhältnis. Die ehrenamtliche Tätigkeit ist rechtlich als Auftragsverhältnis im Sinne der §§ 662 bis 674 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) einzuordnen und erfolgt danach unentgeltlich. Der Ersatz von Auslagen für Kosten, die dem Freiwilligen im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit nachweislich entstanden sind (z. B. Fahrtkosten oder Telefonkosten), stehen dabei nicht im Widerspruch zur Unentgeltlichkeit des Auftrages. Im Arbeitsverhältnis hingegen gehört die Zahlung einer Vergütung zu den Hauptleistungspflichten gemäß § 611 BGB. Die Vergütungspflicht im Arbeitsrecht entsteht, wenn sie ausdrücklich (z. B. in einem Arbeitsvertrag) oder stillschweigend vereinbart worden ist. Eine stillschweigende Vergütungsvereinbarung liegt gemäß § 612 Abs. 1 BGB auch dann vor, wenn die Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § 612 BGB lautet:

»(1) Eine Vergütungspflicht gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen einen Vergütung zu erwarten ist.
 (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.«

Während es bei einer Reihe von ehrenamtlichen Tätigkeiten nicht üblich ist, eine Vergütung zu zahlen (beispielsweise für ehrenamtlich Tätige in der Telefonseelsorge oder im ambulanten Hospizdienst), könnte sich bei denjenigen ehrenamtlichen Tätigkeiten, die sowohl durch Hauptamtliche als auch durch Ehrenamtliche erledigt werden, wie beispielsweise die Erbringung von Pflegeleistungen, eine Vergütungspflicht aus § 612 BGB ergeben, da die Tätigkeit den Umständen nach üblicherweise gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung einer Tätigkeit als Beschäftigungsverhältnis ist die Entgeltlichkeit der Leistung eines der entscheidenden Merkmale. Das Sozialversicherungsrecht schließt die Ehrenamtlichen nämlich nicht generell von der Sozialversicherungspflicht aus. Vielmehr knüpft die Sozialversicherungspflicht in der Hauptsache an das Vorliegen einer Beschäftigung an (vgl. §§ 25 Abs. 1 SGB III, 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, 1 Nr. 1 SGB VI, 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI).

Eine beitragsrechtlich relevante Beschäftigung liegt nach § 7 Abs. 1 SGB IV vor, wenn es sich – im Gegensatz zu einer selbstständigen Tätigkeit – um eine nicht selbstständige Arbeit handelt und wenn der Beschäftigte die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erbringt. Persönliche Abhängigkeit bedeutet, dass die Beschäftigten den Weisungen einer anderen Person unterliegen und in die Arbeitsorganisation der weisungsgebenden Person eingegliedert sind. Die Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation wiederum wirkt sich auf den Status der Ehrenamtlichen dann aus, wenn sie für ihre Tätigkeit eine Gegenleistung, beispielsweise eine Vergütung in Geld, erhalten. So sind Ehrenamtliche in bestimmten Bereichen wie beispielsweise in der Telefonseelsorge oder im Rettungsdienst durch geregelte Arbeitszeiten und verbindliche Dienstpläne fest in die Betriebsabläufe der sozialen Einrichtung eingebunden. Erhalten sie in diesen Fällen ein Entgelt für ihre Tätigkeit, handelt es sich bei gleichzeitigem Vorliegen der übrigen Tatbestandsmerkmale um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich dabei nach der vereinbarten Vergütung. Fehlt eine Vergütungsvereinbarung oder ist diese (z. B. wegen Lohndumpings) sitzenwidrig, bestimmt sich das Arbeitsentgelt und damit auch der Sozialversicherungsbeitrag nach der für die Tätigkeit üblichen Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB).

Wird die Tätigkeit dagegen unentgeltlich verrichtet, liegt trotz fester Einbindung in die Arbeitsorganisation der Einrichtung kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Schließlich stellt auch das Steuerrecht auf das Merkmal der Entgeltlichkeit ab. Maßgeblich für die Besteuerung ist, dass der ehrenamtlich Tätige mit

seinem Ehrenamt Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts erzielt. Auf die Bezeichnung als »Ehrenamt« kommt es im Steuerrecht nicht an. Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist steuerfrei, wenn sie unentgeltlich erbracht wird. Werden an die Ehrenamtlichen Aufwandsentschädigungen für Verdienstausfall oder Zeitaufwand erbracht, unterliegen diese Leistungen der Einkommensteuer, so weit sie sich nicht im Rahmen der Steuerfreibeträge des § 3 EStG begünstigt sind.

Fazit

Nach alldem bleibt festzustellen: Bei der Planung und konkreten Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit sind die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen sowie die Voraussetzungen für etwaige steuerliche Privilegierungen zu berücksichtigen. Mit einer in diesem Jahr erstmals erschienenen Broschüre stellt der Paritätische Wohlfahrtsverband einen Leitfaden zur Verfügung, der gemeinnützigen Einrichtungen als rechtliche Orientierung und gleichzeitig als praktische Arbeitshilfe dient. ■

Der 50-seitige Leitfaden »Der Einsatz von Ehrenamtlichen aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht« ist kostenlos von der Website des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes herunterladbar: Internet http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pfdorder/broschuer_ehrenamt_web.pdf.