

Ehrenamt im Fokus

In der Coronakrise braucht die Gesellschaft freiwilliges Engagement

Ein Beitrag von Anke Sophia Ebel

Gerade in der Coronakrise braucht die Gesellschaft freiwilliges Engagement. Doch das Ehrenamt leidet jetzt besonders: In vielen wichtigen Bereichen sind es ältere Menschen, die sich engagieren – diejenigen, bei denen das Risiko einer schweren Covid-19-Erkrankung mit am größten ist (Robert Koch-Institut). Während viele Ehrenamtler also derzeit wegfallen (gut ein Viertel aller Ehrenamtlichen in Deutschland ist 70 Jahre oder älter), springen auf der anderen Seite immer mehr junge Menschen ein und übernehmen freiwillige Aufgaben – zum Beispiel Einkäufe und Besorgungen.

Trotz der teilweisen Hektik des momentanen Handelns darf aber nicht vergessen werden, dass das Ehrenamt auch einen rechtlichen Hintergrund und Rahmen hat. Diesen Rechtsrahmen gilt es zu beachten – sowohl bei den „klassischen“ Ehrenamtlichen als auch bei denjenigen, die in der aktuellen Krise (kurzfristig) einspringen und helfen möchten.

Rechtliche Grundlagen

Eine gesetzliche Definition des „Ehrenamtes“ existiert nicht; dennoch taucht der Begriff an einigen Stellen im Gesetz auf, so z.B. in § 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz (MiLoG) oder auch in den Sozialgesetzbüchern.

Hierbei sticht besonders die Unentgeltlichkeit als ein wesentlicher Aspekt hervor. Doch kann dies nicht das alleinentscheidende Kriterium sein, da bei einigen Ehrenämtern die Zahlung von Entgelten durchaus üblich ist



Anke Sophia Ebel ist Rechtsanwältin und Partnerin der Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft. Sie hat sich in den zurückliegenden mehr als 20 Jahren insbesondere auf die Schnittstellen des Arbeits- und Gesellschaftsrechts spezialisiert und so bereits viele Träger bei Betriebsübergängen begleitet und beraten. Hierbei kennt sie die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, des Zusatzversicherungsrechts und des Arbeitsrechts im Krankenhaus.

oder sie öffentlich gefördert werden, so z.B. durch Zahlung der Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26 a EStG) oder verschiedene Landes- und Bundesprogramme (wie z.B. BuFDi, FSJ etc.). Auf welche weiteren Kriterien für die Einordnung einer Tätigkeit als „Ehrenamt“ ist also abzustellen?

Dies ist insbesondere wichtig, um die ehrenamtliche Tätigkeit von einem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis abzugrenzen. Die Klassifizierung als Arbeitsverhältnis hat nämlich zur Folge, dass eine Bandbreite von Vorschriften zu beachten ist. Insbesondere wären dann die Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) einschlägig.

„Ehrenamt“ aus arbeitsrechtlicher Sicht

Arbeitnehmer sind gemäß § 611 a Abs.1 S. 1 BGB Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind. Sie unterliegen dabei dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, wenn sie nicht im Wesentlichen frei ihre Tätigkeit gestalten und ihre Arbeitszeit bestimmen können. Ehrenamtliche werden hingegen in der Regel freiwillig, weisungsunabhängig und unentgeltlich tätig.

Allerdings weisen einige gesetzliche Vorschriften darauf hin, dass



weisungsgebundene Tätigkeiten, die Gegenstand eines Arbeitsvertrags sein können, auch ehrenamtlich ausgeübt werden können; es existiert kein Rechtssatz des Inhalts, dass Dienste in persönlicher Abhängigkeit ausschließlich aufgrund eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden können (vgl. hierzu BAGE 80, 256/NZA 1996, 33 und BAG Ur t. v. 29. August 2012, 10 AZR 499/10). Das Weisungsrecht allein reicht daher zur Abgrenzung nicht aus.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Ur t. v. 29. August 2012, 10 AZR 499/10) ist ein Ehrenamt nicht als Arbeitsverhältnis einzustufen, wenn es ohne Entgelt und Erwerbsabsicht durchgeführt wird. Diese Entscheidung betrachtete den Begriff „Ehrenamt“ aber nicht im Sinne der steuerlichen Vorschriften. Vielmehr wurde in dem zugrundeliegenden Fall entscheidend darauf abgestellt, dass die Klägerin die Tätigkeit unentgeltlich und ohne Vergütungserwartung als ehrenamtliche karitative Arbeit leistete.

In dem entschiedenen Fall ging es um eine Telefonseelsorgerin, welche auf der Grundlage von „schriftlichen Beauftragungen“ im Umfang von zehn Stunden im Monat ehrenamtlich tätig war und hierfür eine monatliche Aufwandsentschädigung von € 30 erhielt.

Das BAG entschied, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelte, da es der Klägerin nicht um die Sicherung oder Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Existenz ging. Ehrenämter seien somit Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber dem Gemeinwohl und gegenüber den Mitmenschen.

Auch das Bundessozialgericht (BSG) stellte in seinem Urteil vom 16. August 2017 (B 12 KR 14716 R) darauf ab, dass eine ehrenamtliche

Nach der Rechtsprechung ist ein Ehrenamt nicht als Arbeitsverhältnis einzustufen, wenn es unentgeltlich und ohne Erwerbsabsicht durchgeführt wird

Tätigkeit ihr Gepräge durch die Verfolgung ideeller Zwecke und Unentgeltlichkeit erhalte. Sofern finanzielle Zuwendungen erfolgen, schließe das nicht zwangsläufig ein ehrenamtliches Engagement aus, wenn diese in Form von Aufwendersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwände abdecken. Und nicht zuletzt sind ehrenamtlich tätige Personen auch aus den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ausgenommen, was ebenfalls die Ansicht unterstreicht, dass im Vordergrund nicht eine angemessene Vergütungserwartung („Arbeit für Lohn“) steht, sondern vielmehr ideelle, dem Gemeinwohl dienende Zwecke.

Das Gesetz selbst definiert den Begriff des „Ehrenamtes“ nicht; die Bundesregierung hat im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum MiLoG diesen aber dahingehend erläutert, dass „die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl ein-

zusetzen“ (Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT - Drucksache 18/20 vom 2. Juli 2014).

Ehrensamts- und Übungsleiterpauschale

Viele „Ehrenamtler“ erhalten eine „Vergütung“ innerhalb der sog. Ehrenamtspauschale gemäß § 3 Nr. 26 a EStG (€ 720 p.a.) oder eine sog. Übungsleiterpauschale gemäß § 3 Nr. 26 EStG (€ 2.400 p.a.).

In welchem Verhältnis stehen die steuerlichen Regelungen zu den arbeitsrechtlichen Vorgaben? Ist mit der Gewährung einer Ehrensamts- bzw. Übungsleiterpauschale automatisch eine Vergütungserwartung verbunden, was wiederum für ein Arbeitsverhältnis und gegen ein Ehrenamt im arbeitsrechtlichen Sinne sprechen würde?

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung hat den Begriff des „Ehrenamtes“ nicht in steuerlicher Hinsicht betrachtet. Was steuerlich

als Ehrenamt deklariert ist, kann arbeitsrechtlich (theoretisch) doch als Vergütung bewertet werden. Die Obergrenzen der steuerrechtlichen Privilegierung können dennoch als Argumentationsgrundlage für ein Ehrenamt im arbeitsrechtlichen Sinne dienen, denn: Je höher die „Aufwandsentschädigung“, desto weniger wird es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handeln (Franzen, Erfurter Kommentar, MiLoG § 22 Nr.4 - 4a).

Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf geeinigt, dass bei Zahlungen bis monatlich € 200 widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und so keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird (nachzulesen in „Versicherung 2018: Selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung; SummaSummarum, Seite 31, herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung).

Auch wenn es hier um Übungsleiter im Vereinssport geht, zeigt dies doch eine Tendenz, die auf andere ehrenamtliche Tätigkeiten übertragbar sein dürfte.

Aber auch hier gilt: Keine Regel ohne Ausnahme, denn einschränkend heißt es in den Ausführungen weiter: „Im Einzelfall kann auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen ein Beschäftigungsverhältnis zu verneinen sein, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrages ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung nicht nur zur sportlichen Motivation oder Vereinsbindung gewährt wird.“

Wer also mehr als die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhält, ist nicht automatisch Arbeitnehmer, wer sich unterhalb der Grenze



Abb.: Colourbox

Viele „Ehrenamtler“ erhalten eine „Vergütung“ innerhalb der sog. Ehrenamtspauschale oder eine sog. Übungsleiterpauschale.

bewegt, kann dennoch Arbeitnehmer sein. Dies muss stets im Einzelfall geprüft werden, wofür auch andere Kriterien heranzuziehen sind, wie z.B. die Weisungsgebundenheit.

Doch zunächst kann davon ausgegangen werden, dass Zahlungen bis zu € 200 monatlich (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen an das Ehrenamt) widerlegbar keine wirtschaftliche Gegenleistung darstellen; sie folglich keine Entlohnung für Arbeitsleistung sind. Diese Vergütung dient dann auch nicht der Sicherung und Verbesserung der wirtschaftlichen Existenz, vielmehr kann die Tätigkeit als Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls eingestuft werden.

Die entsprechende Tätigkeit wird somit – allerdings widerlegbar – als ehrenamtliches Engagement gewertet und kein Arbeitsverhältnis begründet; dann fände auch das Mindestlohngesetz keine Anwendung.

Fazit

Werden „Ehrenamtler“ bis zur Höhe der (steuerlichen) Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) „vergütet“, darf man (widerlegbar) davon ausgehen, dass der Einsatz ohne eine Vergütungserwartung erfolgt, wenn die ideellen Zwecke im Vordergrund stehen und nicht eine Erwerbsabsicht.

Verträge sollten so ausgestaltet sein, dass sie diesen Zweck dokumentieren und das Ehrenamt insbesondere tatsächlich auch so ausgeführt wird.

Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Tätigkeit als Arbeitsverhältnis eingeordnet wird – mit der Folge, dass zahlreiche Rechtsvorgaben (u.a. Geltung des Mindestlohns) einzuhalten sind.

Dies gilt es – nicht nur in Zeiten von Corona – zu vermeiden, damit ein Ehrenamt auch wirklich ein Ehrenamt bleibt.