

**Rechtliche Rahmenbedingungen des
Bürgerschaftlichen Engagements**

**Zusammengestellt von Sabine Görlitzer – Toewe
Helmstedt, Januar 2007**

Rechtliche Rahmenbedingungen des Bürgerschaftlichen Engagements

Gliederung

Definition Ehrenamt

Abgrenzung zum Gefälligkeitsverhältnis

Definition Auftrag

Abgrenzung zum Arbeitsvertrag

Aufwendungsersatz

Definition Aufwandsentschädigung

Aufwandsentschädigung aus nebenberuflicher Tätigkeit

Anrechnung auf das ALG II ?

Anrechnung auf das Arbeitslosengeld?

Abgrenzung Ehrenamt/ geringfügige Beschäftigung:

Regelungen für Minijobs

Geringfügige entlohnte Beschäftigung (400,00-Euro-Minijob)

Kurzfristige Beschäftigung

Sozialversicherungspflicht und Steuer bei 400-Euro-Minijobs

Sozialversicherungsrecht und Steuer bei „kurzfristiger“ Beschäftigung

Beitrags- und Meldepflichten

Schlussfolgerungen und öffentliche Empfehlungen

Definition Ehrenamt:

Ehrenamtliche Tätigkeit liegt vor, wenn sich Personen

in freier Entscheidung

zumeist 2-5 Stunden pro Woche

vom Alter unabhängig

unentgeltlich (nicht auf Gewinn aus)

i. d. R. bei Absicherung gegen Risiken (Unfall, Haftpflicht)

mit gewissem Grad an Organisiertheit

kontinuierlich oder in Projekten

**im sozialen, ökologischen, kulturellen, pastoralen, politischen, Frieden und
Versöhnung stiftenden Bereich, im Bereich der Bildung, des Sports o. ä.**

engagieren.

Abgrenzung zum Gefälligkeitsverhältnis:

Ehrenamtliche Tätigkeit ist keine bloße Gefälligkeit. Vom

**Gefälligkeitsverhältnis unterscheidet sich der Gefälligkeitsvertrag jedoch durch
den Rechtsbindungswillen.**

**Beide Seiten müssen also Rechte und Pflichten im Sinne eines Auftrages nach §§ 662 ff.
BGB übernehmen wollen. Wenn dem ehrenamtlich Tätigen ein Mustervertrag vorgelegt
wird, so wird diese Frage abschließend bei ihm geklärt: Er wird sich darüber klar, dass
er im Hinblick auf eine bestimmte Zweckerreichung bestimmte Pflichten übernimmt
und gleichfalls bestimmte Rechte erhält. Allerdings kommt es nicht auf die Schriftform
des Vertrages an: Ein Auftrag kommt auch zustande, wenn die Parteien sich über alle
wesentlichen Elemente geeinigt haben und sich vertraglich binden wollen.**

Definition Auftrag:

**Ein Auftrag (§§ 662 f. BGB) ist ein unvollkommen zweiseitig verpflichtender
Vertrag, durch den sich der Beauftragte gegenüber dem Auftraggeber zur
unentgeltlichen Geschäftsbesorgung verpflichtet.**

§ 662 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Auftrag

Durch die Annahme eines Auftrags verpflichtet sich der Beauftragte, ein ihm von dem Auftraggeber übertragenes Geschäft für diesen unentgeltlich zu besorgen.

Abgrenzung zum Arbeitsvertrag:

Es muss gewährleistet sein, dass sich der ehrenamtlich Tätige nicht als "verkappter" Arbeiter oder Angestellter mit allen Rechten des Arbeitnehmers entpuppt (Lohn, Kündigungsschutz, etc.). Der Beauftragte im Rahmen des in §§ 662 ff. BGB geregelten Auftrags hat diese Rechte nicht.

Allerdings gibt das Gesetz nur wenige Unterschiede zwischen Auftrag und Arbeitsvertrag an die Hand. Aus § 665 BGB ergibt sich, dass der Beauftragte weisungsgebunden ist, ohne dass er deshalb als Arbeitnehmer anzusehen wäre. Ebenso ist es nach dem Gesetz kein Unterschied, ob der unentgeltlich tätige Beauftragte eine Arbeit übernimmt, die üblicherweise gegen ein Entgelt von Tarifangestellten ausgeübt wird.

§ 665 BGB

Abweichung von Weisungen

Der Beauftragte ist berechtigt, von den Weisungen des Auftraggebers abzuweichen, wenn er den Umständen nach annehmen darf, dass der Auftraggeber bei Kenntnis der Sachlage die Abweichung billigen würde. Der Beauftragte hat vor der Abweichung dem Auftraggeber Anzeige zu machen und dessen Entschließung abzuwarten, wenn nicht mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist.

Der wichtigste im Gesetz festgelegte Unterschied zwischen Arbeitsvertrag und Auftrag ist, dass der Arbeitnehmer entgeltlich arbeitet, während der Beauftragte unentgeltlich tätig wird. Ein weiterer Unterschied ist, dass grundsätzlich beide Seiten beim Auftrag sofort und ohne Begründung kündigen bzw. widerrufen können. Dabei lässt das Gesetz es aber zu, dass - wie bei einem Arbeitsvertrag - die Kündigung auf wichtige Gründe beschränkt wird.

Als eigentlicher Unterschied verbleibt somit allein die Entgeltlichkeit bzw. Unentgeltlichkeit.

Der ehrenamtlich Tätige unterliegt nicht dem Arbeitsvertragsrecht, sondern dem Auftragsrecht. Ihm wird kein Arbeitslohn gezahlt, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung.

Aufwendungsersatz:

Gemäß § 670 BGB hat der Beauftragte einen Anspruch auf Ersatz seiner Auslagen, "die er den Umständen nach für erforderlich halten darf".

§ 670 BGB

Ersatz von Aufwendungen

Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

Solche Auslagen können dem ehrenamtlich Tätigen insbesondere durch Fahrtkosten und Verpflegungsmehrbedarf entstehen. Bei der Erstattung der Fahrtkosten ist zu beachten, dass der ehrenamtlich Tätige nicht auf diesem Wege (etwa über eine großzügig bemessene Pauschalvergütung) eine verdeckte "Vergütung" für seine ehrenamtliche Tätigkeit erhält, wodurch die Unentgeltlichkeit seiner Tätigkeit in Frage gestellt wäre. Es empfiehlt sich daher, zum Beginn der Tätigkeit keine Pauschalvergütung zu entrichten, sondern die jeweiligen konkreten Aufwendungen zu ersetzen. Nach einigen Monaten kann aus Verwaltungsvereinfachungsgründen eine Pauschale, die dem Durchschnitt der monatlichen Aufwendungen entspricht, gezahlt werden.

Auslagen können auch für Qualifikationsmaßnahmen des ehrenamtlich Tätigen entstehen, z.B. Kosten für die Teilnahme an Lehrgängen und für Fachliteratur.

Definition Aufwandsentschädigung:

Eine Aufwandsentschädigung stellt die Deckung der Mittel dar, die für die Erbringung einer Leistung notwendig sind.

Ehrenamt und Bezahlung schließen sich aus. Eine Aufwandsentschädigung darf nur die Fremdauslagen, aber keine Entschädigung für die eingesetzte Zeit darstellen. (siehe Dirk Schulte-Uebbing, Internet zu der Frage: Wie hoch darf eine Aufwandsentschädigung sein?)

Unentgeltlichkeit bürgerschaftlichen Engagements ist als prinzipielle Unentgeltlichkeit zu verstehen und bedeutet nicht, dass an die Engagierten überhaupt kein Geld gezahlt wird. Der Ersatz getätigter Aufwendungen hindert die Unentgeltlichkeit in diesem Sinne ebenso wenig wie ein im Vergleich zum Entgelt im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit deutlich geringerer Verdienst. (siehe Rechtliche Rahmenbedingungen des bürgerschaftlichen Engagements, Gerhard Igl/ Judith Reuter)

Aufwandsentschädigung aus nebenberuflicher Tätigkeit:

Als nebenberuflich gilt eine Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit nicht mehr als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeitstelle beträgt. Für die Nebenberuflichkeit ist das Vorliegen eines „Hauptberufes“ ohne Belang (auch Rentner oder Studenten kommen also in Frage), die Nebentätigkeit muss sich aber vom ausgeübten Hauptberuf unterscheiden.

Aufwandsentschädigungen, die ein Arbeitnehmer

aus öffentlichen Kassen,

als nebenberuflicher Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit,

für eine nebenberufliche künstlerische Tätigkeit,

für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen

sind steuerfrei.

Diese Vergütungen sind auch unter dem Namen steuerfreie (pauschale) Aufwandsentschädigung bekannt.

Die Aufwandsentschädigung bleibt bis 1.848 Euro jährlich steuerfrei (§ 3 Nr. 26 EStG). Der Freibetrag wird nur einmal gewährt, also nicht mehrfach für verschiedene nebenberufliche Tätigkeiten. Bei höherer Aufwandsentschädigung ist nur der 1.848 Euro übersteigende Betrag

steuerpflichtig. Ob die Tätigkeit abhängig oder freiberuflich ausgeübt wird, ist unerheblich

Nicht unter die Steuerfreiheit fällt die Aufwandspauschale von 323 Euro jährlich für ehrenamtlich tätige Vormünder oder Betreuer nach dem **Betreuungsrecht. Diese Entschädigung sei vielmehr eine grundsätzlich steuerpflichtige sonstige Einnahme nach § 22 Abs. 3 EStG.**

Nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige Vereine, bei denen eine steuerfreie Pauschale Aufwandsentschädigung gezahlt werden darf:

- **Lehr- und Vortragstätigkeiten**
- **Ausbildungsleistungen**
- **Mentortätigkeit**
- **Leiter einer Arbeitsgemeinschaft**
- **Prüfungsausschusstätigkeit für Übungsleiter Training (Sportverein)**
- **Mannschaftsbetreuer**
- **Sportwart**
- **Jugendgruppenleitung**
- **Jugendwart**
- **Pferdetrainer**
- **Erste-Hilfe-Ausbildung**
- **Alten-, Kranken- und Kinderbetreuung**
- **Behindertenpflege**
- **Mütterberatung**
- **Dirigent**
- **Chorleitung**
- **künstlerische Tätigkeiten**

Unter diese Begünstigung fallen folgende Tätigkeiten nicht:

- **Vorstand (in seiner Tätigkeit als Vorstand)**
- **Beirat u.ä.**
- **Kassenwart**
- **Beitragskassierer**
- **Gerätewart**

- **Hausmeister**
- **Platzwart**
- **Reinigungspersonal**
- **Zeitschriftenverteiler**

Es muß hierbei eine Tätigkeit zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke ausgeübt werden, z.B.:

- **gemeinnützige Körperschaften (wie gemeinnütziger Verein, Volkshochschule)**
- **Industrie- und Handelskammer**
- **Innung**
- **Ärzte-, Rechtsanwalts-, Notar- oder Steuerberaterkammer**
- **Sparkassen- oder Giroverbände**
- **evangelische oder katholische Kirche**
- **Universität**
- **Bund, Länder, Gemeinden, Landkreise**
- **Einrichtungen der Wohlfahrtspflege**

Nicht begünstigt ist die Tätigkeit für:

- **Gewerkschaften**
- **Arbeitgeberverbände**
- **Hausbesitzervereine**
- **Lohnsteuervereine**
- **politische Vereine und Parteien**

Anrechnung auf das ALG II ?

Wird eine Übungsleiterpauschale und andere Aufwandsentschädigungen auf die neue Leistung Arbeitslosengeld II (ALG II) angerechnet?

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat entschieden, dass dies nicht der Fall sein wird. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten wie Übungsleiter, Ausbilder, Betreuer oder aus vergleichbaren Tätigkeiten fallen unter § 11 Abs. 3 Nr. 1 SGB II. Sie sind somit nach Einschätzung des BMWA grundsätzlich nicht als

Einkommen zu berücksichtigen, sofern sie den Betrag von 50 % des Regelsatzes monatlich nicht überschreiten. Nach letzter Auskunft des Jobcenters werden 172,50 € als Grenze genannt sowie unter 15 Stunden pro Woche.

Anrechnung auf das Arbeitslosengeld?

Eine Aufwandsentschädigung über dem Freibetrag von monatlich 154,-- € nach der Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen vom 24.05.2002 (BGBl. I S. 1783) führt unter Umständen dazu, dass die Bundesagentur für Arbeit keine Leistungen bei Arbeitslosigkeit gewährt.

Abgrenzung Ehrenamt/ geringfügige Beschäftigung:

Regelungen für Minijobs:

Allgemein

Das Sozialversicherungsrecht unterscheidet in § 8 I SGB IV zwei Kategorien von geringfügigen Beschäftigungen. Eine Beschäftigung kann wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung bzw. sog. 400,00-Euro-Minijobs) und zum anderen wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein.

Minijobs begründen keinen eigenen Sozialversicherungsschutz. Im Gegensatz zu den 400,00-Euro-Minijobs, die der Beitragspflicht in der Kranken- und Rentenversicherung unterliegen, sind die kurzfristigen Minijobs unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts beitragsfrei. Im Rahmen eines Minijobs werden keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung erhoben.

Der Arbeitnehmer muss für Minijobs keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlen.

Beide Beschäftigungsarten unterliegen der Steuerpflicht.

Geringfügige entlohnte Beschäftigung (400,00-Euro-Minijob)

Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn sie regelmäßig, d.h. nicht nur gelegentlich, ausgeübt wird und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400,00 € nicht übersteigt.

Bei der Berechnung des Entgelts werden Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld mit eingerechnet.

Arbeitnehmer, die einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nachgehen, können daneben nur einen sozialversicherungsfreien 400-Euro-Minijob ausüben. Jeder weitere 400-Euro-Minijob ist sozialversicherungspflichtig. Der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob wird bei der Zusammenrechnung mit der versicherungspflichtigen Tätigkeit nicht berücksichtigt.

Kurzfristige Beschäftigung:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart, z. B. Erntehilfe, oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs sind ohne Rücksicht auf die Höhe der erzielten Arbeitsentgelte zusammenzurechnen.

Ein kurzfristiger Minijob liegt jedoch nicht mehr vor, wenn die Tätigkeit zwar die Zeitdauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen nicht überschreitet, jedoch im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird regelmäßig ausgeübt, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken soll.

Ein kurzfristiger Minijob erfüllt nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Eine Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, wenn sie nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, d. h. sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bestimmend sein.

Sozialversicherungspflicht und Steuer bei 400-Euro-Minijobs:

Der Arbeitgeber hat für 400-Euro-Minijobs bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und Pauschsteuer in Höhe von insgesamt 30 % an die Bundesknappschaft abzuführen. Der Satz in Höhe von 30 % beinhaltet den Beitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %, den Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % und die zu entrichtende Pauschsteuer von 2%. Voraussetzung für die Abführung der Pauschsteuer von 2 % ist, dass der Arbeitgeber für diese Beschäftigung Beiträge zur Rentenversicherung (Pauschalbeitrag mit oder ohne Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers zahlt).

Die zu entrichtende Pauschsteuer deckt sowohl Lohn- und Kirchensteuer als auch den Solidaritätszuschlag ab. Der Beschäftigte ist von Sozialabgaben und Steuern befreit.

Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass er den Beitrag zur Rentenversicherung freiwillig aufstocken kann, um vollwertige Leistungen aus der Rentenversicherung beziehen zu können.

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt eines 400-Euro-Minijobs den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % nicht zu entrichten, besteht die Möglichkeit, die Lohnsteuer pauschal in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag zu erheben.

Die Pauschalsteuer ist im Gegensatz zur Pauschsteuer nicht an die Minijobzentrale, sondern an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Sozialversicherungsrecht und Steuer bei „kurzfristiger“ Beschäftigung:

Die kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei.

Der Arbeitgeber kann für einen kurzfristigen Minijob unter Verzicht auf die Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer unter folgenden Voraussetzungen abführen:

- Der Arbeitnehmer wird bei dem Arbeitgeber nicht wiederkehrend, sondern nur gelegentlich beschäftigt**
- Die Beschäftigung dauert nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage – ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage an**
- Der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich nicht 62 € je Arbeitstag (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften) und der durchschnittliche Stundenlohn beträgt höchstens 12 €.**

Wenn vorgenannte Voraussetzungen nicht vorliegen, muss die Versteuerung anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte erfolgen.

Die Pauschalsteuer in Höhe von 25 % ist an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Beitrags- und Meldepflichten:

Für 400-Euro-Minijobber müssen neben den An- und Abmeldungen auch Unterbrechungs- und Jahresmeldungen sowie Meldungen von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erfolgen. Bei kurzfristigen Minijobbern müssen nur An- und Abmeldungen erstattet werden.

Die Meldungen und die Beiträge sind an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Schlussfolgerungen und öffentliche Empfehlungen:

Es liegt auf der Hand, dass hier Missbräuche denkbar sind. So könnte man in einem unentgeltlichen Beschäftigungsverhältnis auch einen besonders krassen Fall des "Hungerlohns" oder "Lohndumpings" im Rahmen eines Arbeitsvertrags sehen - mit der Folge, dass der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber nachträglich die übliche (tarifliche) Vergütung verlangen kann (so genannter "fehlerhafter" oder "faktischer" Arbeitsvertrag).

Betrachtet man die Fälle, in denen die Rechtsprechung den "Hungerlohn" bejaht hat, so fällt die folgende Gemeinsamkeit auf: Der Arbeitnehmer ging seiner Beschäftigung zu dem Zweck nach, seinen Lebensunterhalt mit dieser Beschäftigung zu bestreiten und nahm hierfür auch eine unangemessen niedrige Vergütung in Kauf. Bei der ehrenamtlichen Arbeit handelt es sich hingegen um ein anderes Motiv, nämlich auf freiwilliger, unentgeltlicher Basis für die Allgemeinheit nützliche Dienste zu verrichten. Es wäre widersinnig, wenn man eine solche altruistische Hilfe unmöglich machen würde, indem man in diesen Fällen die Regeln des Arbeitsrechts anwenden würde.

Es sollte dafür gesorgt werden, dass jeder Verdacht einer missbräuchlichen Verwendung des Vertragstyps "Auftrag" als Fassade eines ausbeuterischen "Arbeitsverhältnisses" vermieden wird. Daher empfiehlt sich zum einen die ausdrückliche Fixierung des altruistischen Motivs im Vertrag. Freilich genügt dies allein nicht. Der altruistische Zweck muss auch im konkreten Einzelfall glaubhaft erscheinen. Er darf nicht als bloße "Maskierung" eines eigentlich egoistischen Zwecks der Gewinnerzielung dienen. Sonst würde die Bezeichnung "Ehrenamt" missbraucht, um Arbeitsverhältnisse zu kaschieren.

Es sind daher die folgenden Punkte zu beachten, um zu gewährleisten, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht aus egoistischen oder mittelbar egoistischen Motiven handeln:

Abgesehen von dem Ersatz der Aufwendungen der ehrenamtlich Tätigen sollte kein Honorar entrichtet werden, um eine strikte Grenze zwischen unentgeltlichem Auftrag und entgeltlichem Arbeitsvertrag zu ziehen.

Ehrenamtliche Mitarbeiter dürfen nicht an einer späteren hauptamtlichen Beschäftigung interessiert sein. Falls es sich um interessierte Berufsanfänger oder -umsteiger handelt, muss ein Volontariat - mit dem dafür spezifischen Vertragsinhalt - vereinbart werden. Der Begriff "Ehrenamt" ist hier verfehlt. Hieraus folgt, dass insbesondere die folgenden Personenkreise als ehrenamtliche Mitarbeiter geeignet sind, weil der Zweck, sich durch Arbeit geldwerte Vorteile zu sichern, hier glaubhaft nicht bestimmend ist:

Pensionäre, die keine Ambitionen auf eine spätere hauptamtliche Beschäftigung haben;

Personen, die keiner Arbeit nachgehen, aber finanziell soweit abgesichert sind, dass sie keiner staatlichen Unterstützung bedürfen (z.B. Hausfrauen oder Hausmänner), so dass sie nicht darauf angewiesen sind, die ehrenamtliche Tätigkeit für egoistische Zwecke einzusetzen.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass für ehrenamtlich Tätige auch keine sog. 400€ Verträge abgeschlossen werden dürfen. Diese Verträge knüpfen an das Vorliegen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses, d.h. eines Arbeitsvertrages, an. Der ehrenamtlich Tätige unterliegt aber nicht dem Arbeitsvertragsrecht, sondern dem Auftragsrecht. Ihm wird kein Arbeitslohn gezahlt, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung.

Helmstedt, Januar 07

Sabine Görlitzer - Toewe