

Rechtsinformation Betriebsprüfung

Stand: Januar 2020

Rechtsfragen rund um das Ehrenamt

Zentrale Frage einer sozialrechtlichen Betriebsprüfung ist die nach der Sozialversicherungspflicht. In diesem Zusammenhang können auch als ehrenamtlich bezeichnete Tätigkeiten auf dem Prüfstand stehen.

Der Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit wird in den gesetzlichen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts nicht definiert. Er begegnet einem jedoch neben dem SGB IV auch im Steuerrecht, im Unfallversicherungsrecht oder im Arbeitsrecht. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts schließt eine ehrenamtliche Tätigkeit als dem Gemeinwohl verpflichtete Tätigkeit nicht aus, dass diese nicht auch Merkmale eines Beschäftigungsverhältnisses aufweisen kann. Damit wird die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis mit seinen entsprechenden arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten virulent. Auch für die Beitragsfreiheit gegenüber der BGW ist die klare Zuordnung entscheidend: Beitragsfreiheit besteht nur bei ehrenamtlicher Tätigkeit.

Wichtig ist für die Praxis, dass insbesondere auch die Übungsleitertätigkeit als ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt werden kann, aber auch als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit. Wird sie als abhängige Beschäftigung ausgeübt, sind sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen zu beachten. Dies gilt nicht bei Vorliegen von Ehrenamtlichkeit. Ist sie schließlich als selbständige Tätigkeit einzustufen, liegt die Versteuerung in der Verantwortlichkeit des Selbständigen selbst.

Beim Einsatz von Ehrenamtlichen sollte also gewährleistet sein, dass eine Einordnung ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer sicher ausgeschlossen werden kann. Dies gilt insbesondere auch bei Tätigkeiten in besonderen Rechtsverhältnissen wie etwa als Vereinsvorstand: werden Organmitglieder bestimmter juristischer Personen - zum Beispiel der Geschäftsführer einer GmbH – werden in manchen Rechtsbereichen nicht als Arbeitnehmer behandelt. Daraus darf freilich nicht gefolgert werden, dass Organmitglieder anderer Körperschaften gleichfalls nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen. Die Vorstellung, als Vorstand eines Vereins eine beitragspflichtige Beschäftigung im Sinne des § 7 Absatz 1 SGB IV auszuüben, dürfte bei Ehrenamtlichen auf Unverständnis stoßen.

Eine Einordnung eines vermeintlich Ehrenamtlichen als Arbeitnehmer hat nicht zuletzt für den Arbeitgeber mit § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) strafrechtliche Relevanz.

a) § 7 SGB IV als Ausgangspunkt der rechtlichen Prüfung

Ausgangspunkt für eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung ist § 7 Absatz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung

die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind die Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Der Begriff der Beschäftigung ist damit Grundbegriff des Sozialversicherungsrechts.

Das Bundessozialgericht hat im Laufe der Zeit **zahlreiche Kriterien und Indizien zur Abgrenzung** herausgearbeitet, die für oder gegen abhängige Beschäftigung sprechen. Es hat in seiner neueren Rechtsprechung die damit notwendige Gesamtbetrachtung näher beschrieben:

Danach „sind die das **Gesamtbild** bestimmenden tatsächlichen Verhältnisse die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist.

Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild prägen. Um zu dieser Entscheidung zu kommen, reicht es nicht aus, allein die Kriterien, die für und gegen Beschäftigung bzw. Selbständigkeit sprechen, abzuzählen, sondern es hat auch eine qualitative Überprüfung der Kriterien im Sinne einer Gewichtung zu erfolgen. Diese orientiert sich oft an dem, was für die Tätigkeit in der Branche generell gilt.

Und: wichtig für eine Entscheidung in problematischen Abgrenzungsfällen sind ggfs. äußert umfangreiche **Ermittlungen des Sachverhaltes**, um alle **Anhaltspunkte, die für oder gegen eine Beschäftigung sprechen, mit- und gegeneinander abzuwägen** und ihre jeweils für den Einzelfall maßgebliche Tragweite zu **gewichten**. Solche Bewertungsprozesse können durchaus dazu führen, dass selbst vergleichbare Tätigkeiten rechtsfehlerfrei unterschiedlich rechtlich eingeordnet werden.

b) Steuerfreie Einnahmen nach § 3 Nr. 26 EStG oder § 3 Nr. 26a EStG

Der als Übungsleiterfreibetrag bezeichnete Freibetrag gemäß § 3 Nr. 26 EStG befreit Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Hinzukommen muss die Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke entweder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung, die unter § 5 Absatz 1 Nr. 9 KStG fällt, also nach ihren Statuten und nach der tatsächlichen Geschäftsführung ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen (§§ 51 bis 68 AO).

Die Ehrenamtspauschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG ist demgegenüber nicht auf bestimmte Tätigkeiten begrenzt, sondern befreit Einnahmen aus jeglichen nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung, die unter § 5 Absatz 1 Nr. 9 KStG fällt, von der Steuerpflicht. Die Tätigkeit muss freilich für deren ideellen Bereich einschließlich ihrer Zweckbetriebe ausgeübt werden. Fällt sie in den Bereich des steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs oder der Vermögensverwaltung, ist sie nicht begünstigt.

Die Zahlung der Ehrenamtszuschale wird ausgeschlossen, wenn für dieselbe Tätigkeit ganz oder teilweise eine Steuerbefreiung über die Übungsleiterzuschale in Betracht kommt.

Erhält der Steuerpflichtige von derselben Körperschaft hingegen Vergütungen für verschiedene Tätigkeiten, für die unterschiedliche Befreiungsregelungen gelten, kommen die Steuerbefreiungen nebeneinander zur Anwendung. Voraussetzung für die Beanspruchung mehrerer Steuerbefreiungen ist freilich, dass die Tätigkeiten voneinander getrennt sind, gesondert vergütet werden und die darüber getroffenen Vereinbarungen eindeutig sind und auch „gelebt“ werden.

Die jährlichen Höchstbeträge von 2.400 Euro als Übungsleiterzuschale bzw. von 720 Euro als Ehrenamtszuschale sind bislang nicht erhöht worden. Es handelt sich um steuerrechtliche Regelungen, die die Notwendigkeit einer Klärung der Rechtsnatur der Tätigkeit ansonsten unberührt lässt.

c) Sonderfall „hauptamtlicher Vereinsvorstand“

Grundsätzlich hat der Vereinsvorstand nach §§ 27 Absatz 3, 664 ff. BGB keinen Anspruch auf eine Vergütung für seine Organtätigkeit. Danach sind die Mitglieder des Vorstandes unentgeltlich tätig. Es besteht gemäß § 670 BGB ein Anspruch auf Ersatz der durch die Vorstandstätigkeit entstandenen nachgewiesenen Aufwendungen. Hierunter fällt nicht die eigene Arbeitszeit bzw. Arbeitskraft. Zugleich sieht § 55 Absatz 1 Nr. 3 AO zur Selbstlosigkeit vor, dass Zahlungen von unverhältnismäßig hohen Vergütungen aus Mitteln einer gemeinnützigen Körperschaft nicht erfolgen dürfen.

Die Mitgliedschaft in einem Verein schließt jedoch die Begründung eines - neben der Vereinsmitgliedschaft bestehenden - Beschäftigungsverhältnisses keineswegs aus, dies folgt weder aus dem ehrenamtlichen Charakter der Tätigkeit noch aus ihrem ggf. geringen Umfang. Gleiches gilt für Vereinsvorstände: auch Vorstandsmitglieder von Vereinen, die für den Verein gegen Arbeitsentgelt tätig sind, unterliegen als Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht. Ist dagegen eine Tätigkeit Resultat der Verpflichtung aufgrund einer Vereinsmitgliedschaft, kann sie nicht zugleich im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder „aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses“ verrichtet werden.

Das Erfordernis der Unentgeltlichkeit ist im Übrigen immanentes Merkmal der Ehrenamtlichkeit. Zum Streit kommt es bei ehrenamtlichen Tätigkeiten dann, wenn dem ehrenamtlich Tätigen über die beitrags- und steuerfreien Grenzen hinausgehende Zahlungen gewährt werden.

Nach § 40 Absatz 1 BGB können Vereine in ihrer Satzung von der in § 27 Absatz 3 Satz 2 BGB vorgesehenen Unentgeltlichkeit von Vorstandstätigkeiten abweichen. Die Finanzämter sind nach dem Schreiben des BMF vom 14.10.2009 angewiesen, die Zahlung von pauschalen Vergütungen für Arbeits- oder Zeitaufwand (Tätigkeitsvergütungen) an den Vereinsvorstand nur dann als rechtmäßig im Sinne des Selbstlosigkeitsprinzips zu bewerten, wenn die Satzung dies ausdrücklich regelt. Die der Mustersatzung nach Anlage 1 zu § 60 AO entnommene Formulierung „Es darf keine Person ... durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden“, genügt diesen Anforderungen nicht.

Im Hinblick auf eine ausdrückliche Satzungsregelung ist demnach von der Mitgliederversammlung zu entscheiden, ob dem Vorstand überhaupt eine Vergütung gezahlt werden soll und für welche Tätigkeiten diese gezahlt werden soll. Darüber hinaus ist zu entscheiden, ob die Vergütung der Höhe

nach mit dem Zweck des Vereins, seiner Gemeinnützigkeit und seinen finanziellen Ressourcen abgestimmt ist. Neben der erforderlichen Satzungsregelung ist im Falle einer Vergütungszahlung der schriftliche Abschluss von Anstellungsverträgen anzuraten.

Zur Orientierung kann das Gesagte folgendermaßen zusammengefasst werden:

Vergütungen für das Ehrenamt sind bis zu 720 Euro im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Wird die Vergütung auf diesen Betrag begrenzt, erübrigt sich die weitergehende Frage der rechtlichen Einordnung als abhängig Beschäftigter. Wichtig ist in diesem Kontext, dass die Haftungserleichterung gemäß § 31a BGB für Organmitglieder bestehen bleibt.

Werden demgegenüber höhere Vergütungen – auch in Form pauschaler Aufwandsentschädigungen – gezahlt, sind diese nicht ohne weiteres sozialversicherungsfrei. Umgekehrt kann von einer Vergütung von mehr als 720 Euro nicht automatisch auf das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung geschlossen werden. Es greifen vielmehr die vom Bundessozialgericht entwickelten Kriterien und die mit der Vergütung verbundene Leistungsverpflichtung. Sind mit der Vergütung keine zeitliche Bindung des Vorstandes und damit keine über die Wahrnehmung der satzungsgemäßen Aufgaben hinausgehende Pflichten verbunden, ist grundsätzlich nicht von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

d) Weiterführende Informationen

Weiterführende Hinweise für die Praxis und Mustervereinbarungen für den Einsatz von Ehrenamtlichen findet man in der Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbandes „Der Einsatz von Ehrenamtlichen aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht“ (Stand November 2014).

Umfangreiche Informationen hat die Deutsche Rentenversicherung Bund mit ihrem Gemeinsamen Literatursystem rvRECHT® im Internet veröffentlicht. Den link dazu findet man hier:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Aktuelles/rvRecht/rv_recht.html

Hinzuweisen ist auch auf das E-Paper „Summa summarum“ der DRV Bund. Den link dazu findet man hier:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/summa-summarum_node.html

Diese Rechtsinformation soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung nicht übernommen.