

Geld und Ehre?

Eine Arbeitshilfe zu
Aufwandsentschädigungen und Vergütungen
im Freiwilligen Engagement

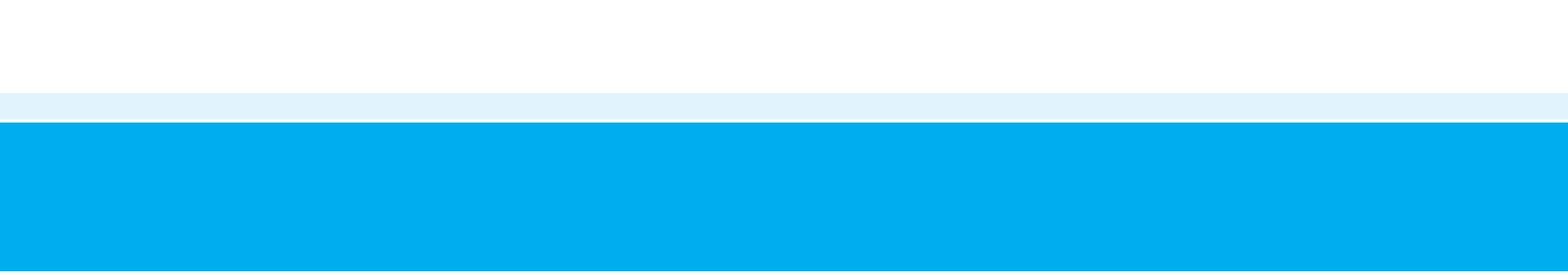
Zweite, aktualisierte und ergänzte Auflage

 **EHRENAMT**

 **FREIWILLIGEN
PROJEKTE**



	Seite
FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN KIRCHE UND DIAKONIE	5
I. EINFÜHRUNG	6
II. ABGRENZUNGEN UND BEGRIFFLICHKEITEN	8
II.1 Status der Mitarbeit	8
II.2 Abgrenzung: Berufliche Soziale Arbeit vs. Freiwilliges Engagement	10
II.3 Freiwilliges Engagement – Ehrenamt – Bürgerschaftliches Engagement	11
II.4 Geregelte Freiwilligendienste (hier: FSJ, FÖJ, FDaG, BFD)	11
III. AUSLAGENERSATZ, AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG UND VERGÜTUNG: ALLGEMEINE REGELUNGEN	12
III.1 Auslagenersatz	12
III.2 Aufwandsentschädigung	12
III.3 Nebenberufliche Tätigkeit	13
III.4 Begünstigte Nebentätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG	13
III.5 Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale	14
III.6 Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG	14
III.7 Arbeitsrechtliche Bewertung und Einordnung	15
IV. EMPFEHLUNGEN	16
IV.1 Formen der Anerkennung von freiwilligem Engagement	16
IV.2 Verändern Vergütungen den Charakter des Engagements?	18
IV.3 Formen der materiellen Tauschwerte im freiwilligem Engagement	19
IV.4 Formen der freiwilligen Mitarbeit	21
IV.5 Klare Absprachen/Schriftliche Vereinbarung	22
V. ANHANG	23
Vorschlag für eine schriftliche Vereinbarung	23
Musterformular „Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG“	24
Literatur	25
Broschüren/Rundschreiben	26
Adressen/Kontakt Daten/Links	26
Impressum	27



FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN KIRCHE UND DIAKONIE

Seit den Anfängen der Kirche engagieren sich Christinnen und Christen sozial. Sie geben damit ihrem Glauben Ausdruck. Als Gottes geliebte Kinder schenken sie weiter, was sie selbst empfangen haben. Sie üben Nächstenliebe, indem sie sich für die Verbesserung der Lebenssituation anderer engagieren. Sie verstehen ihr Engagement im Horizont des Reiches Gottes.

Dieses Verständnis christlicher Lebensgestaltung war viele Jahrhunderte später entscheidend für die Entstehung der modernen Diakonie. Not sehen und handeln war die Devise der Gründerväter und -mütter. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts herrschte in Deutschland aufgrund der sozialen Umwälzungen im Gefolge der Industrialisierung bittere Not. Einfache Männer und Frauen leisteten 18-Stunden-Tage in den Fabriken ab, verwaarloste Kinder bevölkerten die Straßen. Tatkräftige Bürgerinnen und Bürger erkannten den Hilfebedarf, gründeten so genannte Rettungshäuser für Kinder, später Heime für Menschen mit Behinderungen, Ausbildungsstätten für Erzieher und Krankenschwestern und vieles mehr. Sie taten all dies freiwillig und verstanden ihr Engagement im Horizont des Reiches Gottes, ja sogar als Arbeit für die Verwirklichung des Reiches Gottes in dieser Welt.

Im diakonischen Ehrenamt der Gegenwart lebt dieses freiwillige soziale Engagement in neuer Gestalt fort. Männer und Frauen, junge und alte, ausgebildete und nicht ausgebildete Freiwillige setzen sich mit ihrer Zeit und ihren Gaben für die Menschen ein, die von der Diakonie versorgt und begleitet werden.

Schon im 19. Jahrhundert haben sich Menschen mit sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen sozial engagiert. Einige verfügten als wohlhabende Bürger über Mittel und Kontakte, die sie einbringen konnten. Andere fanden in ihrem Engagement eine Lebensaufgabe, der sie sich ganz widmeten. Sie wurden Teil einer Gemeinschaft, in der Hilfeleistende gemeinsam mit Hilfeempfangenden Versorgung und einen Platz zum Leben fanden. Auch heute gibt es eine Vielfalt von unterschiedlichen Ausgangssituationen für ein Engagement. Die einen haben genügend Mittel für ihren Lebensunterhalt und bringen ihre Zeit umsonst ein. Anderen tut eine finanzielle Zuwendung gut oder sie haben sie sogar nötig. Aufwandsentschädigungen wie die Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschläge sind gute Instrumente, um zu gewährleisten, dass freiwilliges soziales Engagement auch heute allen offen steht. Um den Engagementcharakter im Falle von geringfügigen finanziellen Zuwendungen zu bewahren, muss ihr Einsatz verantwortlich gestaltet werden.

I. EINFÜHRUNG

Bundesweiten Studien zufolge ist mehr als ein Drittel der Bevölkerung in Deutschland freiwillig aktiv. Durch ihr Engagement schaffen und unterstützen sie Angebote für Mitmenschen in unterschiedlichsten Lebenssituationen. Die Formen des Engagements sind dabei so vielfältig wie die Freiwilligen selbst. Mit ihren Einrichtungen und Diensten bietet die Diakonie Württemberg ein breites Spektrum an Engagementmöglichkeiten, die das hauptamtliche Arbeiten sinnvoll ergänzen und bereichern.

Ehrenamtliches Engagement zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass es

- freiwillig geschieht,
- für Dritte und mit einem gewissen Grad an Organisiertheit stattfindet,¹
- der Allgemeinheit dient und
- nicht auf die Erzielung eines finanziellen Gewinns ausgerichtet ist.

Gleichwohl gibt es in der Praxis eine Fülle von monetären und nicht-monetären Honorierungsformen, mit denen verschiedene Ziele verfolgt werden. So soll z. B. die Erstattung von Fahrtkosten oder anderen Auslagen dazu beitragen, dass sich jede und jeder – unabhängig von der individuellen ökonomischen Situation – ein Engagement „leisten“ kann. Spezielle Vergünstigungen oder Gutscheine, wie sie beispielsweise als ‚Ehrenamts-Cards‘ auf Länder-Ebene oder im kommunalen Bereich anzutreffen sind, verstehen sich u. a. als Anreiz und als (symbolische) Anerkennung des Engagements.² In wirtschaftlicher Hinsicht erleichtern Tätigkeiten im Rahmen der Übungsleiterpauschale Kommunen und Organisationen die Schaffung oder Aufrechterhaltung bestimmter Angebote oder ermöglichen sie überhaupt erst. Nicht zuletzt sollen Aufwandsentschädigungen auch eine höhere Verlässlichkeit des Engagements befördern.

Aufwandsentschädigungen und Vergütungen im freiwilligen Engagement berühren immer auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche, tarifliche bzw. arbeitsrechtliche Fragestellungen, die von den Organisationen, in deren Rahmen das Engagement geschieht, gewissenhaft geprüft und beantwortet werden müssen. Dazu möchte diese Arbeitshilfe einen Beitrag leisten. Eine Prüfung der in den einzelnen Einrichtungen und Diensten oder für einzelne Personengruppen geltenden Regelungen kann sie allerdings nicht ersetzen; eine Haftung für die hier zusammengestellten Informationen kann, auch mit Blick auf mögliche Gesetzesänderungen, trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden.

Die Arbeitshilfe konzentriert sich auf das Engagement von Freiwilligen im praktischen diakonischen Handeln. Die ehrenamtliche Tätigkeit in Vorstands- und Aufsichtsgremien, die u. a. von satzungsrechtlichen Regelungen bestimmt wird, steht nicht im Fokus, wenngleich viele der genannten Regelungen hier in ähnlicher Weise gelten.

¹ in Abgrenzung u.a. zu spontanen Hilfeleistungen und informellen Systemen wie Familie und Nachbarschaft

² vgl. auch: Deutscher Bundestag: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Opladen 2002, 273 f.

Ziel der vorliegenden Arbeitshilfe ist es,

- die Bandbreite der Mitarbeit in Kirche und Diakonie aufzuzeigen,
- die möglichen Auswirkungen monetärer Zuwendungen zu beschreiben,
- Orientierung zu bieten und zu mehr Transparenz beizutragen sowie
- konkrete Empfehlungen für die Praxis zu formulieren.

Wir hoffen, dass diese Handreichung Sie dabei unterstützt, die bestehenden Möglichkeiten zu nutzen und Fallstricken beim Thema „Vergütung im Ehrenamt“ auszuweichen. Vielleicht trägt sie auch dazu bei, die richtigen Fragen zu stellen und eine gute Praxis in Ihrer Einrichtung zu entwickeln. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



II. ABGRENZUNGEN UND BEGRIFFLICHKEITEN

Eine umfangreiche Studie zur Monetarisierung des freiwilligen Engagements, die 2009 im Auftrag des baden-württembergischen Sozialministeriums erstellt wurde, weist auf die Vielfalt der Mitwirkungsformen und ihrer Bezeichnungen im Kontext des freiwilligen Engagements hin:

„Die [...] Tätigkeiten lassen sich in einem Kontinuum zwischen unbezahltem freiwilligem Engagement auf der einen und regulärer Erwerbsarbeit auf der anderen Seite verorten. Die vorherrschende Unklarheit bzw. der fehlende Konsens über die Grenzen freiwilligen Engagements und Erwerbsarbeit spiegelt sich in der Vielzahl und Vieldeutigkeit der im Zusammenhang mit dem Phänomen Monetarisierung verwendeten Begriffe wider. Sie betrifft erstens die Bezeichnungen für Formen finanzieller Entgeltung, zweitens die Tätigkeiten, die in der Grauzone ausgeübt werden und drittens den Status der Tätigen in der Organisation.“³

II.1 Status der Mitarbeit

Die in Ergänzung zum Hauptamt gängigsten Mitwirkungsformen in kirchlich-diakonischen Handlungsfeldern lassen sich folgendermaßen ordnen:

Form der Mitwirkung	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung	Einordnung nach (kirchlichem) Arbeitsrecht
Unentgeltliches ehrenamtliches/freiwilliges Engagement	<ul style="list-style-type: none"> · ggf. Erstattung tatsächlich entstandener Auslagen · keine Meldepflichten ggü. Sozialversicherungsträgern 	
Nebenberufliche Tätigkeit ⁴ im Rahmen der Übungsleiterpauschale bzw. des Ehrenamtsfreibetrags	<ul style="list-style-type: none"> · bis zur jeweiligen Freibetragsgrenze steuer- und sozialversicherungsfrei⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> · bei zeitbezogenen Vergütungen handelt es sich um Mitarbeitende, auf die das kirchliche Arbeitsrecht Anwendung findet⁶
Weitere Tätigkeitsformen (inkl. geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen)	<ul style="list-style-type: none"> · Lohn- oder Gehaltszahlung · Meldepflicht gegenüber den Sozialversicherungsträgern · anfallende Steuern und Sozialabgaben müssen von der Organisation/Einrichtung einbehalten und abgeführt werden 	<ul style="list-style-type: none"> · es bestehen Rechtsansprüche gemäß allgemeinem bzw. einschlägigem kirchlichem Arbeitsrecht
Selbstständige Tätigkeit ⁷	<ul style="list-style-type: none"> · Vergütung eines definierten Zeitaufwands (z. B. bei Honorar- oder Werksverträgen) · die Verantwortung für die Besteuerung der Einkünfte und die soziale Absicherung und Meldepflichten liegt bei der/dem Selbstständigen selbst 	

³ Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung, 2009, S. 10

⁴ zur Definition der Nebenberuflichkeit vgl. III.3

⁵ vgl. Erläuterungen zu Übungsleiterpauschale und Ehrenamtsfreibetrag unter III.4 bzw. III.6

⁶ wenn die Tätigkeit Pflege oder Betreuung in Pflegeeinrichtungen beinhaltet, ist auch die Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung zu beachten

⁷ in diesem Zusammenhang ist auch auf Regelungen zur Vermeidung einer ‚Schein-Selbstständigkeit‘ zu achten

Wegen der unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen ist die korrekte Einordnung der jeweiligen ‚Mitwirkungsform‘ unerlässlich. **Falsche Zuordnungen können zu erheblichen finanziellen Nachforderungen, insbesondere von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, führen.** Auch mit Blick auf das 2015 eingeführte Mindestlohngesetz ist eine klare Differenzierung vorzunehmen.

Exkurs: Mindestlohngesetz

Ehrenamtliche Tätigkeiten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis erbracht werden und für die eine steuerrechtlich anerkannte Aufwandsentschädigung im Rahmen der Übungsleiterpauschale erfolgt, sind vom Mindestlohngesetz ausgenommen. Allerdings muss bei Personen, die mehr als die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhalten, laut einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zum Mindestlohngesetz herausgegeben Broschüre „... in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um weisungsabhängige Arbeitnehmer handelt, auf die das Mindestlohngesetz Anwendung findet oder nicht“⁸.

Ferner heißt es dort: „Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte Minijobs durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt und diese unter das Mindestlohngesetz fallen. [*] Dies schließt ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht zwangsläufig aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen in welchem Umfang Bestandteil des Minijobs sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit sollte von der Art und vom Inhalt deutlich zum Minijob abgrenzbar sein (andernfalls besteht der Verdacht einer Umgehung des Mindestlohns).“⁹

⁸ „Das Mindestlohngesetz im Detail - Ziele, Anwendung, Durchführung und Kontrolle“, S. 42 (Punkt 5.11.4). Quelle: http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/SharedDocs/Downloads/ml/informationen-zum-mindestlohngesetz-im-detail.pdf?__blob=publicationFile

⁹ ebda., S. 40 (Punkt 5.11.2)

[*]Anm. der Redaktion: darüber hinaus bestehen Rechtsansprüche gemäß einschlägigem kirchlichem Arbeitsrecht; vgl. auch III.7

II.2 Abgrenzung: Berufliche Soziale Arbeit vs. Ehrenamtliches Engagement

Zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit gibt es klare Unterscheidungsmerkmale, die im Folgenden in Form einer tabellarischen Gegenüberstellung aufgeführt sind:

Erwerbsarbeit	Ehrenamtliches Engagement
Vertrag: Angestellten-/Dienstverhältnis	Absprachen/ggf. schriftliche Vereinbarung (freiwillig)
Gehalt inkl. Sozialversicherungsbeiträgen	grundsätzlich unentgeltlich ggf. Auslagenersatz/Aufwandsentschädigung
verbindliche Stellen- und Aufgabenbeschreibung	freiwillige Selbstverpflichtung
weisungsgebunden hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit	nicht weisungsgebunden
festgelegte Arbeitszeit und Arbeitsumfang	individuell gestaltbarer zeitlicher Umfang/ ‚freie‘ Zeiteinteilung
arbeits- bzw. dienstrechtliche Regelungen (Urlaubsansprüche, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall u. a.)	keine arbeits- bzw. dienstrechtlichen Regelungen

Das Verhältnis zwischen beruflicher sozialer Arbeit und freiwilligem Engagement beschreibt Paul-Stefan Roß anhand spezifischer Merkmale folgendermaßen:¹⁰

Berufliche Soziale Arbeit	Freiwilliges Engagement
<ul style="list-style-type: none"> · professionelle Distanz · Reflexion der helfenden Beziehung · verbindliche Erschließung von Ressourcen formeller Unterstützungssysteme · zeitliche Kontinuität · Unterstützung von Koproduktion¹¹ 	<ul style="list-style-type: none"> · zusätzliche Angebote/Kontakte · Alltagskontakte/Normalität · Mobilisierung privater Netzwerke · Brücken in die Lebenswelt · Lobbyarbeit

¹⁰ Roß, Paul-Stefan: „Alles Arbeit, oder was?! Bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement im Tätigkeits-Mix“ in: Maier, Konrad (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Krise der Arbeitsgesellschaft. Freiburg 2008, S. 191–215

¹¹ Beispiele für die „Befähigung anderer Akteure zur Mitwirkung in der Koproduktion von Wohlfahrt“ sind u. a. die Unterstützung von Selbsthilfe, familiären Netzwerken oder freiwilligem Engagement

II.3 Freiwilliges Engagement – Ehrenamt – Bürgerschaftliches Engagement

Auch wenn „Freiwilliges Engagement“ und „Ehrenamt“ unterschiedliche Assoziationen auslösen und die Begriffe unterschiedliche Traditionen haben, werden sie in der Praxis häufig synonym verwendet. In der Tat ist nicht jedes Engagement mit einem „Amt“ verbunden, aber jedes Ehrenamt lässt sich zweifellos als freiwilliges Engagement bezeichnen. Auf der politischen Ebene, in Parteien und Ministerien, hat sich der Begriff „Bürgerschaftliches Engagement“ durchgesetzt und etabliert; im kirchlich-sozialen Umfeld ist er dagegen eher ungebräuchlich.

Die begriffliche Vielfalt macht deutlich, dass über freiwilliges Engagement viel diskutiert wird. In jüngster Zeit gab es eine Reihe gesetzlicher und verfahrensrechtlicher Neuregelungen. Diese wurden auch deshalb nötig, weil die Übergänge zwischen beruflicher Tätigkeit und verschiedenen Formen des freiwilligen Engagements fließender und damit unübersichtlicher geworden sind. Immer öfter wird im Freiwilligen Engagement auch eine Chance gesehen, sich beruflich zu orientieren (v. a. Jugendfreiwilligendienste) oder den beruflichen Wiedereinstieg nach Familienphase oder Arbeitslosigkeit zu erleichtern.

II.4 Geregeltel Freiwilligendienste (hier: FSJ, FÖJ, BFD)

Eine besondere Form des freiwilligen Engagements bilden das „Freiwillige Soziale Jahr“ (FSJ) und das „Freiwillige Ökologische Jahr“ (FÖJ). Die in der Regel zwölfmonatigen Vollzeitdienste verstehen sich in erster Linie als Bildungsangebot für Jugendliche und junge Erwachsene¹² und sind weitgehend durch das Gesetz zur Förderung der Jugendfreiwilligendienste (JFDG) geregelt. Die Tätigkeit ist sozialversicherungspflichtig. Neben kostenloser Unterkunft und Verpflegung (bzw. ersatzweise entsprechenden Pauschalen) wird üblicherweise ein monatliches Taschengeld ausgezahlt, das sechs Prozent der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze (§ 159 SGB VI), z. Zt. also 372 Euro (West, Stand: Februar 2016), nicht übersteigen darf. Im Vordergrund steht dabei weniger eine Entlohnung des Engagements als vielmehr die materielle Absicherung der Teilnehmenden. Im Jahrgang 2015/2016 beträgt das monatliche Taschengeld in der Diakonie Württemberg 300 Euro.

Der im Juli 2011 eingeführte Bundesfreiwilligendienst (BFD) steht auch Personen über 27 Jahren offen. Der BFD ist grundsätzlich als Vollzeitdienst angelegt; Teilnehmende über 27 können den Dienst auch in ‚Teilzeit‘ mit mehr als 20 Wochenstunden leisten. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel zwölf, mindestens aber sechs und höchstens 18 Monate (unter bestimmten Voraussetzungen ist auch eine Verlängerung auf 24 Monate möglich). Alle Freiwilligen sind im Rahmen des Dienstes gesetzlich sozialversichert; das Taschengeld darf auch hier die oben genannte Höchstgrenze nicht überschreiten.

¹² § 1 Abs. 1 Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz - JFDG): „Jugendfreiwilligendienste fördern die Bildungsfähigkeit der Jugendlichen und gehören zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements.“

III. AUSLAGENERSATZ, AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG UND VERGÜTUNG: ALLGEMEINE REGELUNGEN

III.1 Auslagenersatz

Beim Auslagenersatz handelt es sich um die Erstattung tatsächlich entstandener Kosten, die den Freiwilligen im Zusammenhang mit dem Engagement entstehen (z. B. Fahrt- und Reisekosten, Telefon- oder Kopierkosten).

Exkurs: Fahrt- und Verpflegungskosten

Nach dem Einkommensteuergesetz werden tatsächlich entstandene Fahrtkosten bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln als Fahrtkosten anerkannt. Ferner können bspw. nach dem Bundesreisekostengesetz (§ 5,2) bei Benutzung eines privaten PKW pauschal 0,30 Euro pro Kilometer anerkannt werden. Bei Reisen im Inland kann auch ein Verpflegungsmehraufwand pauschal erstattet werden (ab acht Stunden sowie bei mehrtägigen Abwesenheiten für den An- und Abreisetag je 12 Euro; ab 24 Stunden Abwesenheit pro Tag 24 Euro).¹³

Die Erstattung dieser Auslagen ist, sofern sie eine „angemessene Höhe“ nicht überschreitet, steuer- und sozialversicherungsfrei.

Zivilrechtlich haben ehrenamtlich Mitarbeitende einen Anspruch auf Auslagenersatz, wenn beispielsweise in der Vereinssatzung nicht ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde:

§ 670 BGB

§

„Macht der Beauftragte [= Ehrenamtliche, Ergänzung der Redaktion] zum Zwecke der Ausführung des Auftrages Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.“

Im Gegensatz zum Auslagenersatz wird im Bereich des Ehrenamts der Begriff der Aufwandsentschädigung häufig für jegliche Form einer Vergütung verwendet, die über die Erstattung real entstandener Kosten hinausgeht. Sie wird häufig als (pauschale oder pro Zeiteinheit berechnete) Honorierung eines bestimmten zeitlichen Einsatzes verstanden.

Grundsätzlich unterliegen auch Einnahmen aus einem freiwilligen Engagement der Einkommensteuer, wenn dadurch – auch als Nebeneffekt – die Erzielung positiver Einkünfte angestrebt wird. Keine „Einkünfteerzielungsabsicht“ und damit keine einkommensteuerpflichtigen Einkünfte werden jedoch angenommen, wenn diese lediglich dazu dienen, die Selbstkosten zu decken.

III.2 Aufwandsentschädigung

Im Unterschied zum Auslagenersatz wird bei einer (Aufwands-)Entschädigung, mit der ein bestimmter Zeiteinsatz honoriert bzw. ein Zeitverlust oder Verdienstausschlag ausgeglichen werden soll, steuerrechtlich von einer Einkünfteerzielungsabsicht ausgegangen. Dazu zählen also beispielsweise auch Vergütungen, die nach einer bestimmten Stundenzahl berechnet werden. Eine Ausnahme von dieser Regelung sieht das Steuerrecht in § 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) allerdings u. a. für Einkünfte aus Tätigkeiten vor, die in Kirche und Diakonie

gemeinhin als ehrenamtlich oder freiwillig bezeichnet werden. Die damit verbundene Steuerbegünstigung und Sozialversicherungsfreiheit setzen voraus, dass es sich bei dem Engagement um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt.

> Hinweis: Die hier genannten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen sind von der arbeitsrechtlichen Einordnung zu unterscheiden. Bitte beachten Sie dazu Abschnitt III.7.

III.3 Nebenberufliche Tätigkeit

Als nebenberuflich gilt eine Tätigkeit, die – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt. Mehrere gleichartige Tätigkeiten sind zusammenzufassen. Die Höhe der erzielten Einkünfte spielt für die Bewertung, ob es sich um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt oder nicht, keine Rolle. Ebenso ist es ohne Bedeutung, ob überhaupt ein Hauptberuf ausgeübt wird: grundsätzlich können auch Hausfrauen, Rentner, Bezieher von Arbeitslosengeld bzw. Hartz IV, Studierende etc. nebenberufliche Tätigkeiten ausüben. Allerdings sind je nach Personengruppe spezifische Sonderregelungen, z. B. zu Zeit- oder Anrechnungsgrenzen, zu beachten.

Im Folgenden sind Informationen zur so genannten ‚Übungsleiterpauschale‘ (nach § 3 Nr. 26 EStG) und zum ‚Ehrenamtsfreibetrag‘ (nach § 3 Nr. 26a EStG) zusammengestellt. Liegen die dort beschriebenen Voraussetzungen nicht vor, gelten die sonst üblichen Regelungen zur Lohnsteuer und zur Sozialversicherung, ggf. unter Berücksichtigung der Regelungen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

III.4 Begünstigte Nebentätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG

Einnahmen aus einer ‚begünstigten Nebentätigkeit‘ bleiben bis zu 2.400 Euro im Jahr steuerfrei, wenn die Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts geleistet wird und gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dient (§ 3 Nr. 26 EStG, so genannte ‚Übungsleiterpauschale‘; Stand: Februar 2016). Voraussetzung ist, dass der/die entsprechend Tätige „... unmittelbaren persönlichen Kontakt“ zu den betreuten Personen hat. Als ‚begünstigte Nebentätigkeit‘ gilt demnach u. a. die Betreuung und Pflege von kranken, behinderten oder alten Menschen. Die Sachverhalte der begünstigten Nebentätigkeit und Gemeinnützigkeit treffen für die meisten ehrenamtlichen Engagements in Kirche und Diakonie zu.

> Hinweis: Hiervon ausgenommen sind u. a. rein hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Krankenhäusern, Altenheimen etc. sowie ehrenamtliche Engagements in ggf. ausgegliederten Teilbereichen, wenn diese nicht gemeinnützig sind.

Auszüge aus dem Gesetzestext (§ 3 Nr. 26 EStG) im Wortlaut

§

„Steuerfrei sind [...] Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren, nebenberuflichen Tätigkeiten [...] oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer [...] Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke bis zur Höhe von insgesamt 2.400 Euro im Jahr.“

Bis zur Höhe des Freibetrages von 2.400 Euro im Jahr sind entsprechende Einnahmen auch sozialversicherungsfrei (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Liegt der Betrag darüber, so ist der übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.¹⁴ Dazu sollte der/die Engagierte schriftlich erklären, dass der Freibetrag ganz oder teilweise nicht auch anderweitig in Anspruch genommen wird. Andernfalls kann eine Einrichtung oder ein Verein unter Umständen durch die Finanzämter und Sozialversicherungsträger für nicht entrichtete Beiträge in Haftung genommen werden.

> *Einen Vorschlag für eine entsprechende schriftliche Erklärung finden Sie im Anhang. Die Datei ist auch im Mitgliederbereich der Diakonie Württemberg unter ‚Freiwilliges Engagement -> Ehrenamt‘ zum Download eingestellt.*

III.5 Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale

Wenngleich die von einigen Stellen empfohlene Praxis, einen so genannten „Minijob“ mit der Übungsleiterpauschale zu kombinieren und so den monatlichen Freibetrag von 450 Euro auf 650 Euro anzuheben, grundsätzlich zulässig ist, halten wir hier besondere Sorgfalt für geboten. So gilt es sicher zu stellen, dass die entsprechenden tariflichen Regelungen (Urlaubsansprüche, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Zuschläge u. a.) eingehalten werden. Die betreffenden Mitarbeitenden sind entsprechend zu informieren und dürfen konsequenterweise auch nicht als „freiwillig Engagierte“ bezeichnet werden. Diakonische Einrichtungen und Dienste sollten transparente Regelungen haben und nicht den Eindruck erwecken, zur Ausdehnung prekärer Beschäftigungsverhältnisse beizutragen.

III.6 Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG

Im Gegensatz zur Übungsleiterpauschale ist die Art der Tätigkeit beim Ehrenamtsfreibetrag nicht auf bestimmte Arbeitsfelder oder Aufgaben beschränkt; begünstigt sind vielmehr sämtliche nebenberuflichen Tätigkeiten (vom Vereinsvorstand¹⁵ über Betreuer und Assistenzbetreuer im Sinne des Betreuungsrechts bis zum Reinigungspersonal), wenn die Tätigkeit im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer als steuerbegünstigt anerkannten Körperschaft (im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG) erfolgt, die der Förderung von gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dient.

Personen, die für eine solche nebenberufliche Tätigkeit eine finanzielle Entschädigung erhalten, können ohne Nachweis der tatsächlichen Kosten einen pauschalen Steuerfreibetrag (nicht: Steuerabzugsbetrag) von bis zu 720 Euro pro Person und Jahr geltend machen. Dabei ist unerheblich, ob die Person eine regelmäßige Aufwandsentschädigung oder beispielsweise ein einmaliges Honorar erhält.

Auch wenn Personen von mehreren Organisationen Zahlungen für nebenberufliche Tätigkeiten erhalten, bleiben diese zusammengerechnet bis zur Höhe von 720 Euro pro Person und Jahr steuer- und sozialabgabenfrei. Gegebenenfalls sollte auch hier der/die Engagierte schriftlich erklären, dass der Freibetrag ganz oder teilweise nicht auch anderweitig für weitere Tätigkeiten in Anspruch genommen wird.

¹⁴ vgl. dazu auch die Ausführungen zum Mindestlohngesetz (Exkurs unter II.1)

¹⁵ Zur möglichen Berücksichtigung des Ehrenamtsfreibetrags für eine ehrenamtliche Vorstandstätigkeit muss in der Vereinsatzung geregelt sein, dass die Zahlung einer Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26a EStG möglich ist

Auszüge aus dem Gesetzestext (§ 3 Nr. 26 EStG) im Wortlaut

§

„Steuerfrei sind [...] Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer [...] Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) bis zur Höhe von insgesamt 720 Euro im Jahr. [...] Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12 oder 26 gewährt wird. [...] Überschreiten die Einnahmen [...] den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben [...] nur insoweit als Betriebsausgabe oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen.“

Ein gleichzeitiger Bezug von Ehrenamtsfreibetrag und Übungsleiterpauschale ist nur dann möglich, wenn es sich eindeutig um zwei verschiedene Tätigkeiten handelt und diese auch gesondert vergütet werden.

Beispiel

Frau Frey-Willich engagiert sich in der Betreuung einer Seniorengruppe im Pflegeheim Sonnenschein (= ‚Übungsleiter-Tätigkeit‘ nach § 3 Nr. 26 EStG) und kann für ihr Ehrenamt als Kassenwartin im Förderverein der Einrichtung gleichzeitig den Ehrenamtsfreibetrag (nach § 3 Nr. 26 a EStG) in Anspruch nehmen.

> Weitere Hinweise finden sich auch in einem Merkblatt des Oberkirchenrats unter https://www.service.elk-wue.de/download_document.php?f=2031&t=1&fhash=bf5127cc07615e69399715bf6c1cef445e6e8a32.

III.7 Arbeitsrechtliche Bewertung und Einordnung

Die oben ausgeführten Regelungen nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) und § 14 Abs. 1 SGB IV sind keine arbeitsrechtlichen Regelungen. Das bedeutet: werden Personen bspw. in der Pflege, Hauswirtschaft oder in der Betreuung eingesetzt, erhalten dafür eine zeitbezogene Vergütung, sind in die Organisation stundenweise eingegliedert und erhalten Weisungen vom Arbeitgeber, dann sind dies Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung im arbeitsrechtlichen Sinne. Es handelt sich dann weder um eine ehrenamtliche noch um eine selbstständige Tätigkeit.

Aus § 1a Abs. 1 KAO und § 1 AVR-Württemberg ergibt sich, dass auch Personen, die lediglich im Rahmen der Übungsleiterpauschale beschäftigt sind, beispielsweise Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die gleiche Vergütung wie andere, mit größerem Arbeitsumfang Beschäftigte haben. Für nach § 8 Abs. 1 SGB IV geringfügig Beschäftigte in der Nachbarschaftshilfe (dazu gehören auch Personen, die im Rahmen der Übungsleiterpauschale tätig sind) können nach Anlage 11 zur KAO in einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung abweichende Regelungen zur Vergütung im Rahmen der dort getroffenen Regelungen abgeschlossen werden.¹⁶

¹⁶ vgl. dazu auch die im Mitgliederbereich der Diakonie Württemberg eingestellten Hinweise im Bereich Gesundheit, Alter, Pflege 3. Diakonie-Sozialstationen – Ambulante Pflege und Versorgung, 3.3 Organisation, Management, Betriebswirtschaft

IV. EMPFEHLUNGEN

IV.1 Formen der Anerkennung von freiwilligem Engagement

Angelehnt an eine Zusammenstellung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages¹⁷ lassen sich – neben der Qualifizierung der Freiwilligen, der Berücksichtigung des Engagements in der Organisationsentwicklung und der gesellschaftlichen Anerkennung – weitere Formen der Anerkennung für freiwilliges Engagement im Wesentlichen in drei Bereiche gliedern:

Nicht-materielle Anerkennungsformen – dazu zählen u. a.:

- Auszeichnungen und Ehrungen in Form von Medaillen, Plaketten, Ehrennadeln (Kronenkreuz, Ran ans Leben-Star) u. Ä.,
- Würdigung des Engagements durch Berichterstattung in den öffentlichen Medien,
- Einführung oder Verabschiedung von Ehrenamtlichen im Rahmen von Gottesdiensten,
- das einfache Dankeschön im Alltag, Dankeschön-Veranstaltungen u. Ä.,
- Gratulationen zu persönlichen Anlässen, Einladungen zum Essen, kleine Präsente u. Ä.

Geldwerte Anerkennungsformen¹⁸ – dazu zählen u. a.:

- die kostenlose bzw. ermäßigte Nutzung des ÖPNV, von Kultur- und Freizeiteinrichtungen,
- Sponsorenleistungen durch Wirtschaft und Handwerk (z. B. in Form bestimmter Dienstleistungen oder Waren für Engagierte),
- freie oder kostengünstige Verpflegung,
- Fort- und Weiterbildungsangebote für die Engagierten,
- Zertifizierung erworbener Qualifikationen und ihre Anerkennung in Ausbildung und Beruf.

Monetäre Anerkennungsformen – zur gängigen Praxis in Vereinen, Verbänden und anderen Organisationen gehören u. a.:

- Auslagenersatz (z. B. Fahrtkosten, Porto und Telefonkosten)¹⁹,
- pauschale Aufwandsentschädigungen,
- direkte monetäre Vergütung (geringfügige Entgelte, Taschengelder).

¹⁷ Enquete-Kommission »Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements« des Deutschen Bundestages: Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Opladen 2002, 128 ff.

¹⁸ zu beachten sind ggf. entsprechende steuerrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit ‚geldwerten Vorteilen‘

¹⁹ der Ersatz tatsächlich entstandener Auslagen sollte die Regel und keine gesonderte Form der Anerkennung sein

Empfehlung

Nicht-monetären Formen der Anerkennung Vorrang vor finanziellen geben

Für den Bereich der Diakonie gilt es, eine jeweils einrichtungsinterne Kultur der Anerkennung für das freiwillige Engagement zu entwickeln. Wann immer möglich, sollte dabei immateriellen Anerkennungsformen Vorrang eingeräumt werden.

Daneben können monetäre Anerkennungsformen die Attraktivität des Engagements, speziell für besonders verantwortungsvolle, zeitintensive oder als ‚schwierig‘ eingeschätzte Tätigkeiten, zusätzlich erhöhen. Dabei sollte darauf geachtet werden, vergütete nebenberufliche Tätigkeiten formal, inhaltlich und ggf. auch begrifflich von den anderen Formen der Mitarbeit abzugrenzen, ohne dabei eine moralische Bewertung („gutes – weil unentgeltliches – Ehrenamt“ bzw. „weniger gutes – weil bezahltes – Engagement“) vorzunehmen. Die Frage der Vergütung und ihrer Höhe (im Rahmen der Übungsleiter- bzw. Ehrenamts-pauschale) kann unter bestimmten Umständen in den Hintergrund treten, wenn z. B. bestimmte Angebote ohne vergütetes Engagement nicht oder nicht im notwendigen Umfang möglich sind. In solchen Fällen ist verstärkt darauf zu achten, dass hauptamtliche Arbeit durch freiwilliges Engagement weder ersetzt oder verdrängt noch in ihrer Qualität abgewertet (Stichwort: De-Qualifizierung), sondern im Interesse der Klientinnen und Klienten sinnvoll ergänzt wird.

Anregungen für nicht-monetäre Anerkennungsformen finden Sie u. a. im Praxishandbuch Freiwilligenprojekte der Diakonie Württemberg, im Handbuch der BruderhausDiakonie Reutlingen oder in der Praxishilfe Ehrenamt des Amts für Gemeindedienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (vgl. Literaturliste im Anhang).

IV.2 Verändern Vergütungen den Charakter des Engagements?

Wie Forschungen aus der Arbeitswelt zeigen, sind finanzielle Anreize eher kurzfristiger Natur; mittel- und langfristig flacht ihre Wirkung ab. Dennoch können Geldzahlungen ein Engagement attraktiver machen oder die Schwelle zum Einstieg in eine freiwillige Tätigkeit senken. Auslagenersatz und Aufwandsentschädigung können auch Menschen in ökonomisch prekären Verhältnissen (wie z. B. Arbeitslosen oder Alleinerziehenden) den Zugang zum Engagement ermöglichen bzw. erleichtern.

Beispiel

Während der Semesterferien begleitet der Student Jan als Freiwilliger eine Gruppe von Menschen mit Behinderung auf deren Sommerfreizeit. Seinen Ferienjob, mit dem er ansonsten sein Studium finanzieren müsste, kann er dank der Aufwandsentschädigung in dieser Zeit ruhen lassen.

Das Ehepaar Mayer, das nur über ein geringes reguläres Einkommen verfügt, kann mit der Aufwandsentschädigung im Rahmen der Übungsleiterpauschale seinen drei Kindern den lange versprochenen Urlaub am Meer ermöglichen.

Heinz Käscher, pensionierter Vorstand der örtlichen Sparkasse, spendet die 720 Euro, die er im Rahmen der Ehrenamtspauschale erhält, wieder an Organisation zurück ...

In der Praxis wird Geld häufig auch eingesetzt, um ein höheres Maß an Verbindlichkeit, gerade bei regelmäßigen und zeitintensiven Aufgaben, herzustellen. Zugleich sind mit einer ‚Bezahlung‘ des Engagements u. a. folgende Risiken verbunden:

- a.) Freiwilliges Engagement rückt in die Nähe der Erwerbsarbeit, und zwar umso mehr, je höher die Vergütung und je größer ihr Anteil zur Existenzsicherung der Engagierten ist.
- b.) Geldzahlungen im freiwilligen Engagement können zu einer Abwertung nicht entlohnter Tätigkeiten beitragen.
- c.) eine monetäre Vergütung gefährdet das Engagement in einem Teil seiner zentralen Wesensmerkmale: in der Unabhängigkeit und Freiheit des freiwilligen Einsatzes. Zumindest kann es für Engagierte beispielsweise schwieriger werden, bestimmte Vorgaben oder übertragene Aufgaben abzulehnen, wenn das Engagement bezahlt wird.

Empfehlung

Freiwilligkeit als zentrales Merkmal des Engagements im Blick behalten

Die Beschränkung auf den Auslagenersatz oder eine geringe Aufwandsentschädigung beugt der Gefahr vor, dass freiwilliges Engagement zu sehr unter finanziellen und betrieblichen Gesichtspunkten betrachtet und bewertet wird. Für die Mehrzahl der Freiwilligen ist ihr Engagement mit einem hohen Maß an Verbindlichkeit und Verlässlichkeit verbunden. Vorgaben im Sinne einer Weisungsbefugnis (als ein Kriterium von abhängiger Beschäftigung) entsprechen nicht dem Wesen des Engagements; Freiheit, Kreativität und Unbeschwertheit der Freiwilligen sollten durch Geldzahlungen nicht eingeschränkt werden. Insgesamt hat die finanzielle Honorierung nur geringe Auswirkungen auf Motive und Motivation der Engagierten, auch entscheidet sie für sich genommen nicht über Ausführung und Qualität des Engagements.

N. B.: Je stärker der Aspekt der Vergütung, desto mehr droht die Freiwilligkeit des Engagements in den Hintergrund zu geraten.

IV.3 Formen der materiellen Tauschwerte im freiwilligem Engagement

Die Studie des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) gliedert die „materiellen Tauschwerte“ u. a. in folgende Kategorien:²⁰

Direkte Geldzahlungen

Für den Bereich von Kirche und Diakonie wären hier u. a. zu nennen:

- der Auslagenersatz, mit dem z. B. Telefon- oder Fahrtkosten erstattet werden,
- pauschale Gratifikationen, die sich nicht an einem bestimmten zeitlichen Umfang orientieren, und
- Vergütungen, die beispielsweise nach Stunden- oder Tagessätzen bezahlt werden.²¹

Reduzierte Zahlungspflichten

Dazu zählen v. a. steuerrechtliche Privilegien, die meist im Zusammenhang mit den o.g. direkten Geldzahlungen stehen (Übungsleiterpauschale, Ehrenamtsfreibetrag u. a.) sowie die Möglichkeit, Waren und Dienstleistungen kostenlos oder verbilligt zu erhalten (Bsp.: Jugendleiter-Card).

Geldwerte Leistungen

Sie umfassen v. a. Sachzuwendungen (wie z. B. Geschenke oder kostenlose Verpflegung) sowie kostenlose Bildungsmaßnahmen, mit denen ein Zertifikat erworben wird (z. B. Rettungssanitäter).

Zeitkonten

Diese sind v. a. im Bereich der Seniorengenossenschaften und in Tauschringen anzutreffen.

²⁰ vgl. dazu: Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung, 2009, 19 ff.

²¹ N. B.: Ein solches Verfahren rückt das Engagement deutlich in die Nähe der Erwerbsarbeit

Empfehlung zum Auslagenersatz

Entstandene Auslagen grundsätzlich erstatten

Engagierte bringen vor allem ihre Zeit und ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen ein. Deshalb sollten Auslagen, die ihnen im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit entstehen, von der Einrichtung grundsätzlich erstattet werden. Alle Freiwilligen sollten möglichst bereits zu Beginn ihres Engagements über die entsprechenden Regelungen und Verfahren (Abrechnung etc.) informiert werden.

Sollten Engagierte diese Kostenerstattung aus persönlichen Gründen nicht annehmen wollen, kann die Einsatzstelle vorschlagen, die erstatteten Auslagen wieder zu spenden. Durch die Zuwendungsbestätigung werden für die diakonischen Dienste und Einrichtungen alle mit dem Engagement verbundenen Aufwendungen dokumentiert und sichtbar gemacht.²²

Empfehlung zu Aufwandsentschädigungen

Die Engagierten über die rechtlichen Regelungen bei pauschalen Aufwandsentschädigungen informieren

Erhalten Freiwillige eine pauschale Aufwandsentschädigung (beispielsweise im Rahmen der Übungsleiterpauschale), sind sie entsprechend über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen (Höchstgrenzen etc.) zu informieren. Ferner sollte schriftlich festgehalten werden, ob und ggf. in welcher Höhe der/die Freiwillige die entsprechenden Steuerfreibeträge anderweitig in Anspruch nimmt (vgl. Formular im Anhang). Werden Vergütungen bezahlt, die über die Höchstgrenzen der Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale hinausgehen, sind damit verbundene Auswirkungen (Steuer- und Sozialversicherungspflicht; ggf. Gefährdung von Ansprüchen auf andere Zahlungen etc.) zu berücksichtigen und mit der/dem Freiwilligen abzustimmen. Je nach Tätigkeitsmerkmalen wäre z. B. denkbar, entweder eine geringfügige Beschäftigung oder ein selbstständiges Auftragsverhältnis zu vereinbaren.

Eine Vergütung von Tätigkeiten, die sich beispielsweise nach der Anzahl erbrachter Stunden bemessen lässt, rückt das Engagement – auch aus Sicht von Finanzbehörden und Sozialversicherungsträgern – deutlich in die Nähe der Erwerbsarbeit.

²² vgl. dazu auch: § 10 b Abs. 3 EStG

IV.4 Formen der freiwilligen Mitarbeit

Wie im ersten Teil dieser Arbeitshilfe ausgeführt gibt es auch im Bereich von Diakonie und Kirche eine Vielzahl von Formen des freiwilligen Engagements. Neben gesetzlich geregelten Diensten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder dem Bundesfreiwilligendienst (BFD) reicht die Bandbreite dabei vom ‚klassischen‘, in der Regel unentgeltlichen „Ehrenamt“ über Praktika und vergütete Formen im Rahmen der Übungsleiterpauschale bis hin zu Tätigkeiten, die ebenfalls als „Freiwilliges Engagement“ bezeichnet werden, dabei aber auch Merkmale (Höhe der Vergütung, strukturelle Einbindung in die Organisation, Weisungsgebundenheit etc.) anderer Formen der Mitarbeit wie z. B. einer geringfügigen Beschäftigung aufweisen. Die oft schwierige Abgrenzung, diverse Mischformen und die Vielzahl der dafür verwendeten Begriffe führen häufig zu praktischen Fragen, nicht selten aber auch zu Irritationen – sei es auf Seiten der Hauptamtlichen, unter den freiwillig Engagierten selbst, bei Angehörigen, Unterstützer/innen oder in der breiten Öffentlichkeit.

Empfehlung

Offene Fragen klären – Unterschiede benennen – Transparenz schaffen

Hilfreich ist es, sich zunächst einen Überblick über die bereits bestehenden Formen der Mitwirkung und den ‚Status‘ der Engagierten in der Organisation zu verschaffen. Dabei kann deutlich werden, ob weitere Informationen eingeholt, Rahmenbedingungen modifiziert oder verbindlichere Absprachen getroffen werden müssen. So lassen sich einerseits mögliche Nachforderungen von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen vermeiden, andererseits können die unterschiedlichen Facetten der freiwilligen Mitarbeit – nach innen und außen – transparent dargestellt werden.

Daher sollte jede Form einer vergüteten nebenberuflichen Tätigkeit von der reinen Zeitspende abgegrenzt und begründet werden können – beispielsweise mit den unterschiedlichen (Re-)Finanzierungslogiken einzelner Bereiche, unterschiedlichen fachlichen Anforderungen oder auch der individuellen Lebenssituation der Engagierten. Damit einhergehen sollte eine Sprachregelung, mit der die verschiedenen Formen auch hinsichtlich ihrer charakteristischen Qualitäten und Logiken voneinander unterschieden werden. Manche Träger verwenden z. B. jeweils spezifische Begriffe für bezahlte nebenberufliche Tätigkeiten und unbezahltes Engagement. Klar vom unentgeltlichen Engagement zu unterscheiden sind alle Tätigkeiten, die – auch teilweise – Merkmale einer abhängigen Beschäftigung aufweisen. Sowohl für solche Tätigkeiten als auch für die Kombination der Übungsleiterpauschale mit einer geringfügigen Beschäftigung („450-Euro-Job“) sollten die Bezeichnungen „Ehrenamt“ oder „Freiwilliges Engagement“ daher nicht verwendet werden.

IV.5 Klare Absprachen/Schriftliche Vereinbarung

In einem persönlichen Gespräch zwischen Freiwilligen und Einrichtungsvertretung, bei dem u. a. Motivation, Interessen und Möglichkeiten des Engagements geklärt werden können, sollten von Seiten der Einrichtung neben dem Gewinn für die Freiwilligen auch die konkreten Erwartungen an die Mitarbeit (Verlässlichkeit, Umfang, Perspektiven des Einsatzes u. a.) sowie die Abgrenzung von anderen Formen der Mitwirkung (vgl. oben) deutlich gemacht werden.

Empfehlung

Wichtige Vereinbarungen auch schriftlich festhalten

In vielen Fällen ist es hilfreich, die getroffenen Absprachen schriftlich festzuhalten. Das sorgt für Klarheit über die beidseitigen Erwartungen an das Engagement und schafft ein höheres Maß an Verbindlichkeit. Es kann helfen, Unstimmigkeiten und Missverständnisse zu vermeiden; nicht zuletzt bringt es aber auch die Bedeutung des Einsatzes ebenso zum Ausdruck wie die Wertschätzung des freiwilligen Engagements.

> Einen Vorschlag für eine entsprechende Vereinbarung finden Sie im Anhang. Die Datei ist auch im Mitgliederbereich der Diakonie Württemberg unter ‚Freiwilliges Engagement -> Ehrenamt‘ zum Download eingestellt.

V. ANHANG

Vorschlag für eine schriftliche Vereinbarung

Vereinbarung

zwischen

Name, Vorname der/des nebenberuflich Tätigen

geboren am

Anschrift der/des nebenberuflich Tätigen

und

Name und Anschrift der Einsatzstelle

_____, vertreten durch

Name der/des Einrichtungsbeauftragten

Die oben Genannten vereinbaren für die Zeit vom _____ bis _____ eine nebenberufliche Tätigkeit, die ehrenhalber und unentgeltlich übernommen wird. Diese Vereinbarung begründet kein arbeitsrechtliches Rechtsverhältnis.

Der Schwerpunkt liegt im Bereich _____
und umfasst folgende Tätigkeiten: _____

Für die Tätigkeit erhält die/der nebenberuflich Tätige eine Vergütung im Rahmen

der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG bzw.

des Ehrenamts-Freibetrags nach § 3 Nr. 26a EStG (*Zutreffendes bitte ankreuzen*).

in Höhe von monatlich/jährlich EUR _____ (*Nicht Zutreffendes bitte streichen*).

Der/die nebenberuflich Tätige wurde über die maximale jährliche Höhe der Freibeträge und die möglichen Folgen einer Überschreitung informiert und hat das entsprechende Formular zur Berücksichtigung des Steuerfreibetrags unterschrieben. Im Interesse der Personen, denen die Tätigkeit zu Gute kommt, benachrichtigt die/der nebenberuflich Tätige die Einsatzstelle möglichst frühzeitig, wenn sie/er an einem bereits vereinbarten Termin, beispielsweise durch Krankheit, verhindert ist. Die Einsatzstelle erklärt sich bereit, der/dem nebenberuflich Tätigen eine angemessene Tätigkeit zu übertragen und sie/ihn in deren Ausübung fachlich anzuleiten und zu begleiten. Erste Ansprechperson für die Belange ist

Name der/des hauptamtlich Mitarbeitenden

Die Einsatzstelle übernimmt die Kosten, die ggf. im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit entstehen (Fahrtkosten, Arbeitskleidung, Arbeitsmaterial etc.). Die Einsatzstelle sorgt für entsprechenden Versicherungsschutz. Sie führt einen Zeitaufwandsnachweis und erstellt zum Ende der Tätigkeit auf Wunsch der/des nebenberuflich Tätigen eine Bescheinigung, aus der Umfang und Inhalt sowie ggf. besondere dabei erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten oder die Teilnahme an Schulungs- und Begleitangeboten hervorgehen.

Die/der nebenberuflich Tätige verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über die im Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit erlangten Kenntnisse und Informationen, die den Charakter von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen haben sowie über alle ihr/ihm während der Tätigkeit bekannt gewordenen oder anvertrauten Angaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einzelner Personen. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung der Tätigkeit fort.

Über Regelungen zum Datenschutz wurde entsprechend informiert und eine schriftliche Erklärung unterzeichnet.

Änderungen der oben genannten Regelungen sind in gegenseitigem Einvernehmen zu treffen und schriftlich festzuhalten. Eine Auflösung dieser Vereinbarung ist für beide Seiten jederzeit möglich.

Ort, Datum, Unterschrift der Vertreterin/des Vertreters der Einsatzstelle

Ort, Datum, Unterschrift des/der nebenberuflich Tätigen

(ggf. Ort, Datum, Unterschrift des/der Erziehungsberechtigten)

Musterformular „Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG“

Erklärung zur Berücksichtigung des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG im Lohnsteuerabzugsverfahren

Name der Einsatzstelle/Organisation

Name, Vorname der/des nebenberuflich Tätigen

Ich übe nebenberuflich folgende gemeinnützige Tätigkeit aus:

- Ich beantrage die Berücksichtigung des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG im Lohnsteuerabzugsverfahren.
- Ich bestätige, dass der zeitliche Umfang meiner Tätigkeit (ggf. unter Berücksichtigung weiterer gleichartiger Tätigkeiten) bezogen auf das Kalenderjahr höchstens ein Drittel der Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung beträgt.
- Ich nehme den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG bei keiner anderen Tätigkeit in Anspruch.
- Den Steuerfreibetrag nehme ich zur Zeit parallel noch bei folgenden Tätigkeiten in Anspruch:

Art der Tätigkeit	Organisation	Zeitraum	Geldleistungen (EUR im Monat)

- Den Steuerfreibetrag habe ich in diesem Kalenderjahr bereits in Höhe von _____ EUR in Anspruch genommen.

**Ich versichere, dass meine Angaben in dieser Erklärung vollständig und richtig sind.
Künftige Änderungen werde ich unverzüglich mitteilen.**

Datum Unterschrift

Erklärung der Dienststelle:

- Der Jahresbetrag soll in gleich bleibenden Monatsbeträgen ausgeschöpft werden.
- Es sollen monatlich _____ EUR als Steuerfreibetrag berücksichtigt werden.
- Das gesamte Entgelt soll solange als steuer- und sozialversicherungsfreie Einnahme behandelt werden, bis der derzeit geltende Freibetrag von _____ EUR ausgeschöpft ist.

Datum Unterschrift

Literatur

- Amman, Herbert/Farago, Peter (Hrsg.): Monetarisierung der Freiwilligkeit. Referate und Zusammenfassungen der 5. Tagung der Europäischen Freiwilligenuniversität 2005 in Luzern, Zürich 2006
- Amt für Gemeindedienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Hrsg.): PraxisHilfe Ehrenamt, Nürnberg 2010
Download unter www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de
- BruderhausDiakonie Reutlingen: Mit Menschen für Menschen – freiwillig sozial engagiert in der BruderhausDiakonie, Handbuch für Hauptberufliche, Reutlingen 2006
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009; Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Berlin 2010
- Deutscher Bundestag/Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“: Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Opladen 2002
- Diakonie Stetten: Ehrenamt und freiwilliges Engagement – Ein Leitfaden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Stetten 2009
- Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V.: Freiwilliges Engagement im DWHN – Erstattung, Entschädigung, Versicherung, Frankfurt 2009
- Diakonisches Werk Württemberg e. V.: Praxishandbuch Freiwilligenprojekte, Stuttgart 2006
- Evangelisches Medienhaus GmbH (Hrsg.): Praxisimpulse Notwendiger Wandel Nr. 7: Leitungsaufgabe Ehrenamt!, Stuttgart 2005
Download unter www.kirche-gestalten.de
- Evangelische Kirche der Pfalz – Landeskirchenrat: Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust! Eine Praxishilfe für Ehrenamtliche und Hauptamtliche, Speyer 2008
- Frantzman, Heinz-Werner/Sommer-Loeffen, Karen/Wolter, Ursula: Ehrenamt. Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche, Düsseldorf 2007
- Hessisches Sozialministerium/LandesEhrenamtsagentur Hessen (Hrsg.): „Ohne Moos nix los“ – Wie viel Bezahlung verträgt das Bürgerschaftliche Engagement? Dokumentation der Fachtagung vom 14. Februar 2007 in Frankfurt am Main, Wiesbaden 2007
- Medienverband der Evang. Kirche im Rheinland (Hrsg.): Handbuch Gemeinde und Presbyterium – Systematische Ehrenamtsarbeit. Eine Praxishilfe für Kirche und Diakonie, Düsseldorf 2009
- Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg: Das Wissensmagazin – Geld im Ehrenamt, Stuttgart 2010
- Roß, Paul-Stefan: Alles Arbeit, oder was?! Bezahlte Arbeit und freiwilliges Engagement im Tätigkeits-Mix. In: Maier, Konrad (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Krise der Arbeitsgesellschaft, Freiburg 2008
- Stiftung ‚Einfach Helfen‘ der Diakonie Michaelshoven e. V. (Hrsg.): Praxishandbuch Ehrenamt, Michaelshoven 2010
- Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung: „Untersuchung zur Monetarisierung von Ehrenamt und Bürgerschaftlichem Engagement in Baden-Württemberg“ im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg, Freiburg/Stuttgart 2009

Broschüren/Rundschreiben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

- Arbeitsrecht: Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone
- Das Mindestlohngesetz im Detail – Ziele, Anwendung, Durchführung und Kontrolle

Deutsche Rentenversicherung:

- Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit
- Selbstständige in der Rentenversicherung

Knappschaft Bahn-See:

- Minijobs: Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Rundschreiben der Sozialversicherungsträger: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen

Adressen/Kontakt Daten/Links

- Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeber-Service; Tel. 08 00/4 55 55 20;
Internet: www.arbeitsagentur.de
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin;
Tel. 0 30/18 52 70; E-Mail: info@bmas.bund.de; Internet: www.bmas.de
- Deutsche Rentenversicherung, 10704 Berlin; Tel. 08 00/10 00 48 00;
E-Mail: De-Mail@drv-bund.de-mail.de; Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de
- Knappschaft Bahn-See, Minijob-Zentrale, 45115 Essen; Tel. 03 55/29 02 - 7 07 99;
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de; Internet: www.minijob-zentrale.de

Impressum

Herausgeber: Diakonisches Werk Württemberg,
vertreten durch den gesetzlichen Vorstand
Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender
Eva-Maria Armbruster, Stellvertreterin des Vorstandsvorsitzenden
Dr. Robert Bachert, Finanzvorstand

Kontakt:
Diakonisches Werk Württemberg
Freiwilliges Engagement
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 1656-177
E-Mail: ehrenamt@diakonie-wuerttemberg.de

Texte: Albrecht Ottmar, Thomas Hoffmann, Wolfgang Hinz-Rommel, Jutta Hertneck
Theologische Einführung: Dr. Antje Fetzer, Dorothee Schad
Redaktion: Albrecht Ottmar

Für ihre Unterstützung und Anregungen danken wir besonders:
Gabriele Blum-Eisenhardt, Cornelia Eberle, Gabriele Schmakeit, Günter Klinger,
Hartmut Seitz-Bay sowie Adelheid Frank-Winter, Dorothee Schad, Albrecht Daiss und
Prof. Dr. Paul-Stefan Roß

Gestaltung: DIE KAVALLERIE, Tübingen
Zweite, aktualisierte und ergänzte Auflage, März 2016 (Erstauflage: 2011)

Der Inhalt dieser Broschüre wurde vom Herausgeber sorgfältig geprüft, eine Garantie hierfür
kann jedoch nicht übernommen werden. Ebenso ist eine Haftung des Herausgebers und sei-
ner Beauftragten für eventuelle Sach-, Personen- und Vermögensschäden ausgeschlossen.



