



EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN IN DER JUGENDARBEIT

Arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen

1 Einleitung ____ 3

2 Was ist Ehrenamt? ____ 4

2.1 Wann ist eine Tätigkeit ein Arbeitsverhältnis? ____ 4

2.2 Wann ist eine Tätigkeit sozialversicherungspflichtig? ____ 6

2.3 Wann ist eine Tätigkeit steuerpflichtig? ____ 6

3 Unfallversicherung ____ 10

3.1 Wer ist schon kraft Gesetzes versichert? ____ 10

3.2 Freiwillige und private Versicherung ____ 10

4 Was ist für Ehrenamtliche arbeitsrechtlich zu beachten? ____ 12

4.1 Sonderurlaub/Freistellungsansprüche ____ 12

4.2 Ehrenamt im Urlaub ____ 12

5 Literatur und Links ____ 13

1. Einführung

Ehrenamtliches Engagement ist Rückgrat und zentrales Element der Jugendverbandsarbeit.¹ Im Gegensatz zu anderen Feldern der Jugendhilfe erschöpft sich die Jugendverbandsarbeit gerade nicht darin, dass Angebote „für“ junge Menschen gemacht werden. Hier werden die Angebote „von“ jungen Menschen selbst organisiert.² Grundlage dieser Selbstorganisation ist der freiwillige Zusammenschluss von jungen Menschen und deren ehrenamtliches Engagement. Selbst in größeren Jugendverbänden und Jugendringen mit hauptamtlichen und hauptberuflichen Strukturen findet das ehrenamtliche Engagement nicht nur „an der Basis“, sondern sogar in Leitungsfunktionen auf nationaler und internationaler Ebene statt. Über Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht machen sich die Träger bei ehrenamtlichen Engagement meistens wenig Gedanken – ist die Tätigkeit doch nur ein freiwilliges Ehrenamt.

Allerdings bewegt sich das Rechtsverhältnis zwischen Träger und Ehrenamtlichen bei aller Freiwilligkeit und Aufopferungsbereitschaft nicht im rechtsfreien Raum. Manchmal gezielt und manchmal nur als „Kollateralschaden“, wird das ehrenamtliche Engagement von Vorschriften aus Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht erfasst. Der Gesetzgeber ist zwar grundsätzlich bemüht, die rechtlichen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement zu verbessern. Jedoch besteht in vielen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf und manchmal gilt leider auch für den Gesetzgeber: Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht.³

Diese Arbeitshilfe soll einen knappen und lesbaren Überblick über die wichtigsten arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen verschaffen, welche für das ehrenamtliche Engagement in der Jugendverbandsarbeit relevant sind. Die Ausführungen richten sich gleichermaßen an Helfer/-innen und Jugendleiter/-innen wie auch an Vorstände und Mitarbeiter/-innen der Geschäftsstellen in

Jugendverbänden und Jugendringen. Zur Vertiefung wird auf die Fußnoten und die Literatur- und Linkliste am Ende hingewiesen.

¹ Wiesner/ Wiesner, SGB VIII, 5. Aufl. 2015, § 73 Rn. 9.

² Dieses Selbstverständnis der Jugendverbandsarbeit hat auch in § 12 SGB VIII seine Kodifizierung erfahren.

³ vgl. BJR, Schwarzbuch Ehrenamt, 2013 (unter http://www.bjr.de/fileadmin/user_upload/publikationen/broschueren/Schwarzbuch_Ehrenamt/index.html, abgerufen am 28. Dezember 2015)

2 Was ist Ehrenamt?

Der Begriff „Ehrenamt“ wird an vielen Stellen im Gesetz verwendet: So sind beispielsweise ehrenamtliche Jugendleiter/-innen vom Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern/-innen zum Zwecke der Jugendarbeit erfasst, es besteht eine Förderpflicht der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Jugendhilfe (§ 73 SGB VIII) und die ehrenamtliche Tätigkeit ist vom Anwendungsbereich des Mindestlohns ausgenommen (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Allerdings wird das „Ehrenamt“ im Gesetz nirgends ausdrücklich definiert und auch die Rechtspraxis tut sich mit einer trennscharfen Definition schwer.⁴

Grundsätzlich versteht man Ehrenamt heute als eine freiwillige und unentgeltliche Tätigkeit im sozialen bzw. gemeinnützigen Bereich.⁵ Eindeutig sind nach dieser Definition nur die gänzlich unentgeltlich Tätigen in den Jugendverbänden und Jugendringen in diesem Sinne „ehrenamtlich“. Schwierig wird die Einordnung aber bereits dann, wenn für die Tätigkeit zwar kein Entgelt, aber eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Zudem wird teilweise dieselbe Tätigkeit in Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht jeweils unterschiedlich beurteilt.

Eine allgemeingültige Definition des Ehrenamts für alle Rechtsgebiete ist für die Beurteilung der rechtlichen Rahmenbedingungen aufgrund der Regelungsvielfalt in den verschiedenen Rechtsgebieten nicht möglich. Für die Praxis im Verband ist entscheidend, wie man die ehrenamtliche Tätigkeit ausgestalten muss, damit sie kein Arbeitsverhältnis begründet, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellt und für den ehrenamtlich Tätigen keine Abgabepflicht erzeugt. Hierzu sollen die folgenden Ausführungen dienen.

2.1 Wann ist eine Tätigkeit ein Arbeitsverhältnis?

Die Frage, ob der Tätigkeit ein Arbeitsverhältnis zu Grunde liegt, ist im Hinblick auf die Rechtsfolgen

von großer Bedeutung. Wenn ein Arbeitsverhältnis besteht, ist das gesamte Arbeitsrecht auf die Tätigkeit anwendbar. Dies bedeutet unter Anderem, dass für die Tätigkeit der Mindestlohn gezahlt werden muss (§ 1, 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG) und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Die Ausnahmeregelung für Ehrenamtliche im Mindestlohngesetz (§ 22 Abs. 3 Alt. 2 MiLoG) hat nur klarstellende Funktion, da aus arbeitsrechtlicher Sicht eine unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeit in keinem Fall ein Arbeitsverhältnis begründet und der/die ehrenamtlich Tätige somit kein/e Arbeitnehmer(in) ist.⁶ Dieser hätte auch ohne die Ausnahmeregelung keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Arbeitnehmer/in ist, „wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist“⁷. Die Erwerbsabsicht ist zwar kein notwendiges Element für ein Arbeitsverhältnis, jedoch spricht die fehlende Erwerbsabsicht regelmäßig gegen ein Arbeitsverhältnis. Auf die bloße Bezeichnung der Tätigkeit als „ehrenamtlich“ oder „selbstständig“ kommt es nicht an.

Merke: Im Einzelfall kann aufgrund der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung einer Tätigkeit auch entgegen der Vertragsbezeichnung ein Arbeitsverhältnis vorliegen (siehe Beispiel unten)

Wenn für das Engagement keine Aufwandsentschädigung gezahlt wird, besteht in aller Regel zwischen dem Träger und dem bzw. der Engagierten ein sog. Auftragsverhältnis (§§ 662 ff. BGB). Der bloße Ersatz von angefallenen Auslagen (z.B. Reisekosten) ist unproblematisch, da dies im Auftragsrecht – trotz der Unentgeltlichkeit der Dienste – ausdrücklich vorgesehen ist (§ 670 BGB).

⁴ Greiner, Mindestlohn und Ehrenamt, NZA 2015, 285.

⁵ Küttner/Röller, Personalbuch, 22. Aufl. 2015, Ehrenamtliche Tätigkeit Rn. 1; FK-SGB VIII/Münder, 7. Aufl. 2013, § 73 Rn. 6.

⁶ BAG vom 29.8.2012 – 10 AZR 499/11 – NZA 2012, 1433 (Rn. 21).

⁷ BAG vom 29.8.2012 – 10 AZR 499/11 – NZA 2012, 1433 (Rn. 14).

Merke: Erstattet der Träger dem/der Engagierten nur dessen/deren Kosten, handelt es sich nur um einen Auslagen- bzw. Aufwendersersatz. Dies ist keine Vergütung. Zahlt er ihm/ihr darüber hinaus eine Aufwandsentschädigung, handelt es sich regelmäßig um eine Vergütung.

Ein Auftragsverhältnis kann – im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis – von beiden Seiten jederzeit fristlos beendet (gekündigt) werden (§ 671 Abs. 1 BGB).

Wichtig: Auch wenn ein/e ehrenamtliche/r Jugendleiter/in aus der Sicht des Auftragsrechts jederzeit sein/ihr Engagement für den Verband beenden kann, bedeutet dies nicht, dass er/sie in jeder Situation immer sofort gehen kann. Wenn ein/e Jugendleiter/in z.B. mit einer Jugendgruppe auf einer Klettertour ist, kann er/sie die Teilnehmenden nicht plötzlich auf sich alleine stellen. Hier drohen ihm/ihr wegen seiner/ihrer Garantenstellung ansonsten strafrechtliche Konsequenzen.

Solange der Träger dem/r Engagierten nur dessen/deren Auslagen erstattet, besteht kein Arbeitsverhältnis. Problematisch wird es dann, wenn für die Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Dann kommt es im Wesentlichen darauf an, wie stark der/die Ehrenamtliche den Weisungen des Jugendverbands bzw. Jugendrings unterworfen ist. Wenn der/die vermeintlich Ehrenamtliche einem starken Weisungsrecht (betrifft Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit) unterworfen ist, spricht dies für ein Arbeitsverhältnis. Das bedeutet aber nicht, dass die Tätigkeit von Ehrenamtlichen völlig weisungsfrei ausgestaltet sein muss. So kennen insbesondere die Hilfsorganisationen ein Weisungsrecht gegenüber ihren Helfern.⁸ Dieses Weisungsrecht betrifft aber regelmäßig nur die inhaltliche Ausgestaltung der freiwillig übernommenen Dienste und geht damit nicht so weit wie das arbeitsrechtliche Direktionsrecht.

Wenn der Träger seinen Engagierten eine Aufwandsentschädigung zahlt und kein Arbeitsverhältnis begründen will, sollte er daher folgendes beachten:

- ⇨ Die Tätigkeit muss freiwillig erfolgen. Ein Weisungsrecht sollte sich nur auf das „wie“ aber nicht auf das „ob“ der Tätigkeit erstrecken.
- ⇨ Eine starke Eingliederung in den Betrieb (z.B. verbindliche Dienstpläne, Teilnahme an betrieblichen Ereignissen, Regelung von „Urlaub“ etc.) sprechen für ein Arbeitsverhältnis.
- ⇨ Wenn dieselbe Tätigkeit sowohl von Ehrenamtlichen als auch Hauptberuflichen übernommen wird, kann dies auch für ein Arbeitsverhältnis sprechen. Insbesondere darf trotz eventueller Aufwandsentschädigung nicht das Erwerbsinteresse im Vordergrund stehen.

Zur Verdeutlichung zwei Beispiele:

Beispiel 1:

Jugendleiterin Lisa leitet eine Jugendgruppe in einem Jugendverband. Sie erstellt zusammen mit ihren Grüpplingen ein Jahresprogramm, welches sie dem Vorstand zur Kenntnis schickt. Lisa ist verpflichtet, den Vorstand über die laufenden Aktivitäten der Jugendgruppe zu informieren und die Qualitäts- und Sicherheitsstandards des Verbands bei ihren Aktivitäten einzuhalten (z.B. die Höchstteilnehmer-zahlen pro Jugendleiter/in). Lisa bekommt nur ihre Fahrt- und Verpflegungskosten erstattet.

- ⇨ Lisa ist keine Arbeitnehmerin.

Beispiel 2:

Franz ist Platzwart bei einem Sportverein. Seine Tätigkeit basiert nicht auf mitgliedschaftlichen Verpflichtungen gegenüber dem Verein, sondern auf einer Vereinbarung mit dem Vorstand. Franz hat sich verpflichtet den vereinseigenen Sportplatz „in Schuss“ zu halten und bei Bedarf mit dem Kreidewagen den Platz zu markieren. Für sein (laut Vertrag „ehrenamtliches“) Engagement bekommt er eine Aufwandsentschädigung von 200 Euro im Monat. Laut Vereinbarung ist damit der Aufwand von

⁸ Z.B. 6.2. Pflichten der Ordnung für das Deutsche Jugendrotkreuz vom 30.11.2012.

zehn Stunden pro Woche abgegolten. Wenn Franz wegen Turnieren oder Festen mehr Aufwand hat, bekommt er für jede zusätzliche Stunde eine Entschädigung von 5 Euro.

☞ Franz ist nicht mehr ehrenamtlich tätig, sondern Arbeitnehmer.

2.2. Wann ist eine Tätigkeit sozialversicherungspflichtig?

Wie bei der arbeitsrechtlichen Beurteilung kommt es auch für die Sozialversicherungspflicht nicht auf die Bezeichnung der Tätigkeit als „Ehrenamt“, sondern auf die jeweilige Ausgestaltung an.

Besteht zwischen dem Träger und dem/der Engagierten ein Arbeitsverhältnis (wie das zwischen dem Träger und seinen Hauptberuflichen auch gewollt ist), müssen Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung abgeführt werden. Die Beiträge sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in zu tragen und vom Arbeitgeber abzuführen. Praktisch bedeutsame Ausnahme ist die geringfügige Beschäftigung („450-Euro-Job“): Hier besteht für den/die Arbeitnehmer/in keine Versicherungspflicht und nur den Arbeitgeber trifft eine Beitrags- und Anzeigepflicht.⁹

Auch wenn kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Träger und dem Engagierten besteht, kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestehen. Das Gesetz (§ 7 Abs. 1 SGB IV) definiert Beschäftigung als die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine nichtselbstständige Tätigkeit sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Die Rechtsprechung setzt eine persönliche Abhängigkeit voraus, die nach dem Gesamtbild der Tätigkeit beurteilt wird¹⁰ – eine trennscharfe Definition existiert auch hier nicht.

Wichtig: Die Beitragspflicht zur Arbeitslosen-, Kranken-, Renten-, und Pflegeversicherung knüpft an eine entgeltliche Beschäftigung an. Dies umfasst nicht nur Arbeitsverhältnisse. Zum Beispiel sind der/die Geschäftsführer/in einer GmbH und der hauptamtliche (gegen Entgelt tätige) Vorstand eines Vereins keine Arbeitnehmer. Sie sind aber als entgeltlich Beschäftigte sozialversicherungspflichtig.

Eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht aber nur dann, wenn die Beschäftigung entgeltlich erfolgt. Solange die Tätigkeit unentgeltlich erfolgt, ist sie immer sozialversicherungsfrei. Unentgeltlich ist die Tätigkeit auch dann noch, wenn nur Auslagen ersetzt werden oder gem. § 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV oder § 3 Nr. 12 EStG steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26, 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen (Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale) gezahlt werden – hierzu unter 3.2. mehr.

Problematisch sind Zahlungen, die über einen bloßen Auslagenersatz und die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale hinausgehen. Erst dann kommt es im Einzelfall darauf an, ob die Tätigkeit eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV darstellt.¹¹

Wichtig: Die richtige Beurteilung der Sozialversicherungspflicht ist wichtig, weil sich bei einer Falschbeurteilung die Beitragsnachforderung der Sozialversicherung auf die letzten vier Jahre erstrecken kann (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

2.3. Wann ist eine Tätigkeit steuerpflichtig?

Steuerrechtlich sind für den Ehrenamtlichen die Umsatz- und die Einkommenssteuerpflicht wichtig. Für den Verband wird die Einkommenssteuerpflicht

⁹ Einzelheiten hierzu unter: www.minijob-zentrale.de (zuletzt abgerufen am 25. November 2015).

¹⁰ BSG vom 31. März 2015 – B 12 KR 17/13 R – USK 2015-21.

¹¹ Küttner/Ruppelt, Personalbuch, 22. Auflage 2015, Ehrenamtliche Tätigkeit Rn. 32 ff; Zu den Kriterien einer Beschäftigung: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V., Der Einsatz von Ehrenamtlichen aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht, 3. Auflage 2014, S. 13 ff.

relevant, wenn der/die vermeintlich Ehrenamtliche doch Arbeitnehmer ist und die Zahlungen somit Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit darstellen. Dann trifft den Verband die Pflicht zum Einbehalt der Lohnsteuer. Die folgenden Ausführungen sollen dazu dienen, die Tätigkeiten und Zahlungen so auszugestalten, dass weder eine Umsatzsteuer- noch eine Einkommenssteuerpflicht für die Tätigkeit entstehen.

Umsatzsteuer

Das Umsatzsteuergesetz nimmt die ehrenamtliche Tätigkeit in § 4 Nr. 26 UStG ausdrücklich von der Umsatzsteuerpflicht aus, wenn sie für eine juristische Person des öffentlichen Rechts (z.B. BJR) ausgeübt wird oder wenn das Entgelt für diese Tätigkeit nur in Auslagenersatz und einer angemessenen Entschädigung für Zeitversäumnis besteht. Ehrenamtliche Tätigkeiten im Sinne des Umsatzsteuerrechts sind „alle Tätigkeiten, die in einem anderen Gesetz als dem UStG ausdrücklich als solche genannt werden, die man im allgemeinen Sprachgebrauch herkömmlicherweise als ehrenamtlich bezeichnet oder die vom materiellen Begriff der Ehrenamtlichkeit umfasst werden“¹² Dieser sogenannte materielle Ehrenamtsbegriff setzt voraus, dass kein eigennütziges Erwerbsstreben und keine Hauptberuflichkeit des/der Ehrenamtlichen bestehen sowie dass diese/r für eine fremdnützig bestimmte Einrichtung tätig ist.

Soweit nur Auslagen ersetzt werden, ist die ehrenamtliche Tätigkeit umsatzsteuerrechtlich daher unbedenklich. Nach 4.26.1 Abs. 4 Satz 2 UStAE können sogar Zahlungen bis 50 Euro pro Stunde noch als angemessene Entschädigung angesehen werden, wenn die Vergütung für die gesamte ehrenamtliche Tätigkeit den Betrag von 17.500 Euro im Jahr nicht übersteigt – vorausgesetzt, dass die Tätigkeit an sich noch „ehrenamtlich“ ist.

Praktisch alle Tätigkeiten, die in Jugendverbänden und Jugendringen als „ehrenamtlich“ bezeichnet werden, sind daher umsatzsteuerrechtlich unbedenklich.

¹² BFH vom 19.4.2012 – V R 31/11 – DStRE 2013, 29.

Einkommensteuer

Das Einkommenssteuergesetz kennt den Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht. Dennoch werden – wie die Bezeichnung vermuten lässt – durch die Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale gerade ehrenamtliche Tätigkeiten steuerlich privilegiert.¹³ Wichtig ist bei den Zahlungen zwischen Auslagenersatz bzw. Aufwandsersatz und Aufwandsentschädigung zu trennen. Im Folgenden wird der Rahmen beschrieben, in der sich die Tätigkeit als nicht steuerbar bzw. die Einkünfte als steuerfrei darstellen. Wird dieser Rahmen überschritten (z.B. aufgrund einer umfangreichen Trainertätigkeit in der Sportjugend), sollten sich Verband und Trainer/in an eine/n Steuerberater/in wenden.

a) Auslagen- und Fahrtkostenerstattung

Werden dem/der ehrenamtlich Tätigen nur die tatsächlich entstandenen Kosten erstattet, so ist die Tätigkeit nicht steuerbar, da keine Einkünfte durch die Tätigkeit beabsichtigt werden. Dies setzt grundsätzlich den Nachweis der Selbstkosten (Zugtickets, Fahrtenbuch, Einzelverbindungs nachweis, usw.) voraus. Möglich ist aber auch, dass der/die Ehrenamtliche einen pauschalisierten Auslagenersatz bekommt, sofern sich dieser am tatsächlichen Aufwand orientiert und diesen nicht erheblich übersteigt.¹⁴

Bei pauschalisierter Fahrtkostenerstattung sind folgende Beträge einkommensteuerrechtlich unbedenklich¹⁵:

- ⇨ Erstattung von Fahrtkosten bei Privatnutzung eines PKWs von 0,30 Euro pro Kilometer.
- ⇨ Bei eintägiger Auswärtstätigkeit im Inland von mehr als acht Stunden eine Pauschale von 12 Euro.

¹³ Siehe auch Gesetzesbegründung bei der letzten Erhöhung, BT-Drs. 17/11316 S. 15.

¹⁴ BFH vom 8. Oktober 2008 – VIII R 58/06 – BFHE 223, 139.

¹⁵ Vgl. § 3 Nr. 16 i.V.m. § 9 EStG

- ⇨ Bei mehrtägiger Auswärtstätigkeit im Inland für den An- und Abreisetag eine Pauschale von 12 Euro sowie für die restlichen Tage eine Pauschale von 24 Euro.

b) Aufwandsentschädigung

Eine Aufwandsentschädigung und ein pauschaler Aufwandsersatz, der den tatsächlichen Aufwand erheblich übersteigt, sind grundsätzlich steuerpflichtige Einkünfte. Der Gesetzgeber hat aber erkannt, dass solche Zahlungen in vielen Bereichen des Ehrenamts üblich sind und diese unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei gestellt.

Die Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) stellt Einkünfte bis 2.400 Euro pro Kalenderjahr unter folgenden Voraussetzungen steuerfrei:

- ⇨ Die Tätigkeit wird im Dienst oder im Auftrag für eine juristische Person (z.B. Vereinen, Körperschaften) oder eine Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO) erbracht.
- ⇨ Die Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, d.h. es wird durchschnittlich nicht länger als ein Drittel einer Vollzeitkraft gearbeitet (13h/Woche).¹⁶
- ⇨ Es handelt sich um eine Tätigkeit als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in, Betreuer/in oder vergleichbaren Tätigkeiten oder um eine künstlerische Tätigkeit oder um die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

Die Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) stellt Einkünfte bis 720 Euro unter folgenden Voraussetzungen steuerfrei:

- ⇨ Die Tätigkeit wird im Dienst oder im Auftrag für eine juristische Person (z.B. Vereinen, Körperschaften) oder eine Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO) erbracht.
- ⇨ Die Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, d.h. es wird durchschnittlich nicht länger als ein Drittel einer Vollzeitkraft gearbeitet (13h/Woche).

- ⇨ Für die Einnahmen aus der Tätigkeit wird keine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) gewährt. Ansonsten gibt es im Gegensatz zur Übungsleiterpauschale keine Einschränkungen auf bestimmte Tätigkeiten.

Die Übungsleiterpauschale und die Ehrenamtspauschale unterscheiden sich nur hinsichtlich der privilegierten Tätigkeiten und der Höhe des Freibetrags. Bei beiden Freibeträgen ist noch folgendes zu beachten:

- ⇨ Die Freibeträge sind jeweils Jahresbeiträge und werden nur einmal gewährt, auch wenn der/die Ehrenamtliche für mehrere Auftraggeber tätig ist.
- ⇨ Soweit die Freibeträge überschritten werden, unterliegt nur der Betrag oberhalb der Freibeträge der Steuerpflicht – die Pauschalen sind Freibeträge und keine bloßen Freigrenzen.
- ⇨ Die Tätigkeit darf vom Umfang her aber weiterhin nur nebenberuflich ausgeübt werden. Bei mehreren verschiedenartigen Tätigkeiten ist die Nebenberuflichkeit jeweils gesondert festzustellen. Liegen ähnliche Tätigkeiten (Ferienbetreuer/in für zwei Jugendverbände) vor, so wird die Tätigkeit einheitlich beurteilt – vor allem wird der Stundenumfang zusammengerechnet.
- ⇨ Werden für einen Verband verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, können für die jeweiligen Tätigkeiten beide Freibeträge bei einem Verband genutzt werden (z.B. den Übungsleiterfreibetrag für die Trainertätigkeit der Jugendfußballmannschaft und den Ehrenamtsfreibetrag für die Vorstandstätigkeit im selben Verein).

⇨ Wichtig:

Aufwandsentschädigungen an Vereinsvorstände benötigen seit dem 1. Januar 2015 eine entsprechende Regelung in der Satzung. In § 27 Abs. 3 Satz 2 BGB ist geregelt, dass Vorstandsmitglieder unentgeltlich tätig sind. Hiervon kann nach § 40 Satz 1 BGB (nur) durch die Satzung abgewichen werden. Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder – über den bloßen

¹⁶ BFH vom 30.3.1990 – VI R 188/ 87 – BFHE 160, 486.

Auslagenersatz hinaus – muss somit vorher in der Satzung für zulässig erklärt werden.

Beispiel 1

Jugendleiterin Anna ist Studentin und leitet eine Jugendgruppe in der Alpenvereinsjugend. Wenn man die Gruppenabende und Ausfahrten über das ganze Jahr betrachtet, ist Lisa durchschnittlich acht Stunden in der Woche aktiv. Fahrt- und Verpflegungskosten bekommt sie mit den Originalbelegen aus der Jugendkasse direkt erstattet. Darüber hinaus bekommt sie für ihre Gruppenarbeit eine Aufwandsentschädigung von 50 Euro im Monat ausgezahlt. Außer dem Unterhalt der Eltern hat sie keine weiteren Einkünfte.

Diese Tätigkeit fällt unter die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG und die Zahlung ist steuerfrei, da der Freibetrag nicht überschritten wird (50 Euro x 12 = 600 Euro im Jahr).

Beispiel 2

Karl übernimmt in der örtlichen Wasserwacht für mehrere Jugendgruppen das Schwimmtraining. Er ist fast jeden Abend in der Schwimmhalle, organisiert häufig an den Wochenenden Trainingslager und fährt zu Wettkämpfen mit. Trotz eines Vollzeitjobs bei einem Textilhersteller ist er somit noch durchschnittlich 16 Stunden in der Woche mit Jugendtraining beschäftigt. Die Wasserwacht zahlt ihm hierfür eine Aufwandsentschädigung von 150 Euro im Monat.

Die Tätigkeit erfolgt für einen gemeinnütziges Träger, sie stellt grundsätzlich auch eine privilegierende Tätigkeit im Sinne der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG dar und die Zahlungen bleiben unterhalb des Freibetrags (150 Euro x 12 = 1.800 Euro im Jahr). Allerdings ist die Tätigkeit **vom Umfang** her nicht mehr nebenberuflich, sodass die Zahlungen nicht steuerfrei sind.

Beispiel 3

Maria ist Vorsitzende eines Kreisjugendrings und investiert hierfür durchschnittlich zwölf Stunden in

der Woche. Sie bekommt dafür eine Aufwandsentschädigung von 100 Euro im Monat. Daneben trainiert sie in einem Sportverein noch die Handballmannschaft. Für durchschnittlich sechs Stunden in der Woche Training bekommt sie eine Aufwandsentschädigung von 3.000 Euro im Jahr.

Beide Tätigkeiten sind verschieden und sie erfolgen jeweils nebenberuflich für einen gemeinnützigen Träger. Die Vorstandsarbeit fällt unter die Ehrenamtspauschale (in Bayern unter § 3 Nr. 12 EStG) und die Trainertätigkeit unter die Übungsleiterpauschale. Vom Kreisjugendring erhält Maria 1.200 Euro (100 Euro x 12) im Jahr. Abzüglich des Freibetrags in Höhe von 720 Euro bleiben noch 480 Euro als steuerpflichtiges Einkommen übrig. Für die Trainertätigkeit verbleiben nach Abzug des Freibetrags noch 600 Euro (3.000 Euro - 2.400 Euro) steuerpflichtiges Einkommen.

3 Unfallversicherung

Neben der Frage, ob eine entgeltliche Beschäftigung und somit eine Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherungspflicht besteht, spielt aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht auch die Unfallversicherung eine wichtige Rolle. Die Leistungen der Unfallversicherung bei Unfällen oder Krankheiten infolge der Tätigkeit sind umfassender als die der Krankenversicherung.¹⁷

Der Jugendverband oder Jugendring sollte daher unbedingt darauf achten, dass seine Ehrenamtlichen unfallversichert sind. Die Jugendringe werden durch die Personalverwaltung des BJR jährlich aufgefordert, u.a. ihre ehrenamtlich Tätigen zur Meldung bzw. Versicherung an die VBG zu melden.

3.1. Wer ist schon kraft Gesetzes versichert?

Einige Personengruppen sind schon kraft Gesetzes versichert. Zum Beispiel sind die hauptberuflichen Arbeitnehmer/-innen in den Verbänden als Beschäftigte schon kraft Gesetzes versichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Für diese Personen muss keine zusätzliche Vereinbarung getroffen werden. Im ehrenamtlichen Bereich der Jugendverbände und Jugendringe können folgende Personengruppen schon kraft Gesetzes versichert sein:

- Personen, die ehrenamtlich für Hilfsorganisationen (z.B. DLRG-Jugend¹⁸) tätig sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 12 SGB VII).
- Personen, die für Körperschaften des öffentlichen Rechts (z.B. BJR) oder für Vereine im Auftrag von Gebietskörperschaften (z.B. Jugendgruppe

unterstützt Naturschutzbehörde bei einer Aktion) ehrenamtlich tätig sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 10a SGB VII).

- Personen, die für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder deren privatrechtlichen Verbände (z.B. DPSG) mit Einwilligung der Religionsgemeinschaft ehrenamtlich tätig sind (§ 2 Abs. 1 Nr. 10b SGB VII).
- Personen, die wie ein Beschäftigter (z.B. ehrenamtliche Übungsleiter/-innen im Rahmen der Übungsleiterpauschale) tätig werden (§ 2 Abs. 2 SGB VII).

→ Wichtig:

Leider ist die Rechtsprechung hier nicht ganz eindeutig – teilweise sogar fast beliebig.¹⁹ Daher sollte man mit dem zuständigen Versicherungsträger abklären, welche Aktivitäten und welche Personen versichert sind, um Deckungslücken zu vermeiden.

3.2. Freiwillige und private Versicherung

Für diejenigen, welche nicht schon kraft Gesetzes versichert sind, gibt es mehrere Möglichkeiten, den Unfallversicherungsschutz zu erlangen:

- Gewählte und beauftragte Ehrenamtsträger/-innen in gemeinnützigen Organisationen können sich auf schriftlichen Antrag freiwillig in der gesetzlichen Unfallversicherung versichern (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB VII). Hiervon haben z.B. einige Landessportbünde durch entsprechende Rahmenverträge mit der VBG Gebrauch gemacht.²⁰
- Der Jugendverband bzw. Jugendring schließt eine eigene Gruppen-Unfallversicherung ab. Hierdurch können auch eventuelle Deckungslücken z.B. für

¹⁷ Zu den Leistungen im Einzelnen: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Gesetzliche-Unfallversicherung/inhalt.html>, zuletzt abgerufen am 30. Dezember 2015.

¹⁸ *Molkentin*, Stets unfallversichert im DLRG-Jugendcamp!, SGB 2010, 407 ff.

¹⁹ Vgl. *Nothacker*, Unfallversicherung und Haftung im Ehrenamt und im bürgerschaftlichen sozialen Engagement, 2013, S. 123 f.

²⁰ http://www.vbg.de/DE/1_Mitgliedschaft_und_Beitrag/1_Mitgliedschaft/3_Ehrenamtsversicherung/1_Sportvereine/1_Vereinbarungen_mit_LSBen/Vereinbarungen_mit_LSBen_node.html, zuletzt abgerufen am 30. Dezember 2015.

Teilnehmende geschlossen werden. Hiervon haben z.B. der BJR²¹ und der BDJ²² Gebrauch gemacht.

- ⇨ In einigen Bundesländern (z.B. Bayern²³) besteht für alle Ehrenamtlichen eine beitrags- und anmeldefreie Gruppenunfallversicherung. Diese ist nachrangig zu einer bestehenden gesetzlichen oder privaten Unfallversicherung und soll gerade Ehrenamtliche in kleineren Organisationen schützen, die nicht bereits über ihren Träger versichert sind.

Verantwortliche in einem Jugendverband sollten daher folgende Fragen abklären:

- ⇨ Hat mein Verband bereits eine Unfallversicherung abgeschlossen?
- ⇨ Wenn ja: Infos zu Leistungen und Abwicklung besorgen.
- ⇨ Wenn nein: Wer in meinem Verband ist eventuell bereits kraft Gesetzes versichert? (Beim zuständigen Versicherungsträger erfragen)
- ⇨ Gibt es eine landesweite Unfallversicherung für Ehrenamtliche? (beim Landesjugendring erfragen)
- ⇨ Wenn ja: Ist der Leistungsumfang ausreichend?
- ⇨ Wenn nein: Lohnt sich eine eigene Unfallversicherung? (beim Landesjugendring beraten lassen)

²¹https://www.bjr.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsbericht/Arbeitshilfe/2012-12-11_Arbeitshilfe_Versicherungsschutz.pdf, abgerufen am 30.12.2015.

²²http://jhdversicherungen.de/download/Hinweis_Mitgliederversicherung_BDKJ_2009.pdf, zuletzt abgerufen am 30.12.2015.

²³<http://www.stmas.bayern.de/ehrenamt/versicherung/index.php>, zuletzt abgerufen am 30.12.2015.

4 Was ist für Ehrenamtliche arbeitsrechtlich zu beachten?

Neben dem Rechtsverhältnis zwischen Jugendverband bzw. Jugendring und Ehrenamtlichen spielt das Engagement ggf. auch für das „richtige“ Arbeitsverhältnis des/der Ehrenamtlichen mit einem Dritten eine Rolle.

4.1. Sonderurlaub/Freistellungsansprüche

Wer sich ehrenamtlich in der Jugendarbeit engagiert, hat Anspruch auf Sonderurlaub für dieses Engagement. Die Regelungen hierzu sind aber für jedes Bundesland unterschiedlich und unterscheiden sich insbesondere bezüglich Voraussetzungen, Entgeltfortzahlung und Dauer.

In Bayern regelt das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Jugendarbeit folgendes:

- Einen Freistellungsanspruch haben ehrenamtlich Jugendleiter/-innen ab dem vollendeten 16. Lebensjahr.
- Der Anspruch besteht nur für Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende (nicht für Schüler/-innen und Studenten/-innen!).
- Der Anspruch besteht unter anderem für die Tätigkeit als Leiter/-innen von Bildungs- und Freizeitmaßnahmen, die Teilnahme an Ausbildungen, Schulungen und Tagungen der Jugendverbände und Jugendringe sowie die Teilnahme an internationalen Jugendbegegnungen.
- Der Anspruch umfasst 15 Tage und nicht mehr als vier Veranstaltungen im Jahr.
- Der Arbeitgeber ist nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Er kann den Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung nur bei einem dringenden entgegenstehenden betrieblichen Interesse ablehnen.

Details zur Antragsstellung und weitere Informationen gibt es beim zuständigen

Landesjugendring. In Bayern gibt es z.B. einen Flyer zum Freistellungsgesetz vom BJR.²⁴

4.2. Ehrenamt im Urlaub

Da der Urlaub zur Erholung der Arbeitnehmers gedacht ist, darf dieser während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 BUrlG). Die ehrenamtliche Jugendarbeit stellt aber keine Erwerbstätigkeit dar. Selbst wenn ein Handwerker im Urlaub ehrenamtlich beim Bau einer Alpenvereinschütte mitarbeitet, verstößt dieser nicht gegen das Verbot des § 8 BUrlG.²⁵

²⁴http://www.bjr.de/fileadmin/user_upload/publikationen/arbeitshilfen/Merkblatt_fuer_Freistellungen.pdf, abgerufen am 31. Dezember 2015.

²⁵ Arnold/Tilmanns/*Steuerer*, BUrlG, 3. Aufl. 2014, § 8 Rn. 4 f.

5 Literatur und Links

- ↔ Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V., Arbeitshilfe – Der Einsatz von Ehrenamtlichen aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht, 3. Aufl. 2014 (kostenlos verfügbar unter http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/broschuer_e_ehrenamt_AUFL-3_web.pdf, zuletzt abgerufen am 28. Dezember 2015).
- ↔ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Unfallversicherung im freiwilligen Engagement, Januar 2014, unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a329-unfallversichert-im-engagement.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 30. Dezember 2015).
- ↔ Bischöfliches Generalvikariat Trier, Alles was recht ist ... Rechts- und Versicherungsfragen in der Kinder- und Jugendarbeit, Januar 2014, unter: http://www.bdkj-trier.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Recht_und_Versicherung/Alles_was_recht_ist.pdf, zuletzt abgerufen am 30.12.2015.

Impressum

Herausgeber

Bayerischer Jugendring K.d.ö.R.
vertreten durch den Präsidenten
Matthias Fack

Anschrift

Herzog-Heinrich-Str. 7
80336 München
tel 089/51458-0
info@bjr.de
www.bjr.de

Redaktion

Philipp Sausmikat

Titelbild

Photocase

Stand

April 2017

Bestellmöglichkeit:

shop.bjr.de
Artikel-Nr.: 2017-0558-000