



Handreichung für die Honorierung ehrenamtlichen Engagements in der Erzdiözese Freiburg

Vorwort

1. Grundlagen

- 1.1 Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit als Wesenskern ehrenamtlichen Engagements
- 1.2 Monetarisierungstendenzen im Ehrenamt
- 1.3 Ambivalenzen und Risiken hybrider Tätigkeitsformen zwischen freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit

2. Orientierungen für die Praxis in den Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen in der Erzdiözese Freiburg

- 2.1 Grundsatz
- 2.2 Entwicklung einer nicht-monetären Anerkennungskultur
- 2.3 Auslagererstattung für Ehrenamtliche
- 2.4 Entscheidungskriterien für die Bezahlung einer Aufwandsentschädigung:

3. Rechtliche Bedingungen

- 3.1. Abgrenzung von ehrenamtlicher Tätigkeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis
- 3.2. Bedingungen für den Erhalt von Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale
 - 3.2.1. Generelle Voraussetzungen
 - 3.2.2. Übungsleiterpauschale
 - 3.2.3. Ehrenamtspauschale

4. Anlagen

Vorwort

Ehrenamtlich Engagierte prägen das Gesicht der Erzdiözese Freiburg. Ihre Lebens- und Glaubenserfahrungen fließen in die verschiedenen pastoralen und caritativen Handlungsfelder ein. Sie bringen ihre Zeit, Kraft, Kompetenz und Fantasie ein, um so am Aufbau des Reiches Gottes mitzuwirken. Ehrenamtlich Engagierte nehmen freiwillig und grundsätzlich unentgeltlich am Sendungsauftrag der Kirche teil, zu dem die Gläubigen durch Taufe und Firmung berufen sind.

Obgleich Unentgeltlichkeit bedeutet, dass der erbrachte Zeitaufwand nicht mit Geld vergütet wird, wurden staatlicherseits mit der Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale Voraussetzungen geschaffen, die gerade dies ermöglichen. Damit werden grundlegende Momente des Ehrenamts wie Freiwilligkeit, Gemeinwohlorientierung und fehlende Gewinnabsicht in Frage gestellt. Insbesondere Begriffe wie „bezahltes Ehrenamt“, „vergütetes Engagement“ oder „nebenberufliches Engagement“ umschreiben Tätigkeiten, bei denen es sich faktisch um niedrige oder normal entlohnte (Neben-)Erwerbstätigkeit handelt. Diese Entwicklung wird generell als „Monetarisierung“ des Ehrenamtes bezeichnet.

In der Erzdiözese Freiburg gibt es eine lange Tradition, ehrenamtliches Engagement anzuerkennen und zu würdigen. Hierzu wurden unterschiedliche Formen einer Dankkultur entwickelt. Zugleich gibt es aber in bestimmten Bereichen zunehmend die Praxis, ehrenamtliches Engagement mittels Geldzahlungen zu honorieren. Dabei spielen Honorarzahllungen, Ehrenamtspauschale, Übungsleiterpauschale sowie Sachzuwendungen eine Rolle. Eine einheitliche Handhabung lässt sich nicht feststellen, vergleichbare Fälle werden je nach Entscheidungsträger unterschiedlich bewertet – z.T. auch mit berechtigten Anfragen zur steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Handhabung. Die hier vorgelegte Handreichung will eine Orientierung für eine sachgerechte und rechtskonforme Beurteilung des verschiedenen ehrenamtlichen Engagements in Abgrenzung zur Erwerbstätigkeiten geben und damit zu einer einheitlicheren Regelung beitragen.

Die Handreichung richtet sich unmittelbar an die Verantwortlichen in der Erzdiözese und in den dortigen Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen.

Den kirchlichen Verbänden und Werken sowie der verbandlichen Caritas wird empfohlen, diese Handreichung ebenfalls anzuwenden.

Freiburg, im September 2023

Ordinariatsrat Wolfgang Müller

Leiter der HA 6 –
Grundsatzfragen und Strategie
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Katharina Denger

Leiterin des Referats Ehrenamt
und Engagementförderung
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

1. Grundlagen

1.1 Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit als Wesenskern ehrenamtlichen Engagements

Menschen, die sich freiwillig engagieren, profitieren häufig in hohem Maße selbst von ihrem Engagement: Sie erleben Selbstwirksamkeit, weil sie etwas Sinnvolles tun, was ihnen Freude macht. Sie fühlen sich eingebunden in eine Gemeinschaft. Sie spüren, wie gut es tut, gebraucht zu werden, und können dabei auch Ablenkung von eigenen Sorgen finden. Sie lernen Neues kennen und entdecken dabei andere Seiten an sich selbst. Sie erwerben – gerade in jungen Jahren – für ihr berufliches Fortkommen nützliche Fähigkeiten und knüpfen förderliche Kontakte.¹

Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit gehören zu den wesentlichen Merkmalen ehrenamtlichen Engagements.² Freiwilligkeit bedeutet, dass niemand genötigt werden kann, eine Tätigkeit zu übernehmen, so wie auch niemand daran gehindert werden darf, sie zu beenden, sofern keine bereits eingegangenen Verpflichtungen im Wege stehen. Dass freiwillig Engagierte nicht in einem Dienstverhältnis stehen wie abhängig Beschäftigte, dass ihr Engagement nicht eingefordert werden kann, bedeutet ein Mehr an innerer und äußerer Freiheit. Umgekehrt gilt: Organisationen haben die Freiheit, ein Engagementangebot abzulehnen.

Unentgeltlichkeit im freiwilligen Engagement ist ein kulturelles Gut, weil es eine Sphäre menschlichen Miteinanders sichert, die frei ist von Erwerbs- und Gegenleistungslogik.

Organisationen, die erfolgreich mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten, schätzen das Potenzial, das Engagierte einbringen: ihr starkes Interesse an der Sache, ihre Erfahrungen aus anderen Kontexten, ihre Unabhängigkeit, ihren Freigeist und Eigensinn und ihre Außenperspektive, die Betriebsblindheit überwinden helfen kann und Innovationspotenzial birgt.³

1.2 Monetarisierungstendenzen⁴ im Ehrenamt

Die Einführung der steuerlichen Freibeträge nach § 3 Nr. 26 u. 26 a Einkommensteuergesetz (sogenannte Übungsleiter- und Ehrenamtpauschale) hat Voraussetzungen geschaffen, die sogenannten Monetarisierungstendenzen im Ehrenamt Vorschub leisten. Dies bedeutet, dass hybride Tätigkeitsformen im Zwischenbereich von freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit zunehmen. Zudem gewinnen in der Anerkennung und Förderung von ehrenamtlichem Engagement monetäre Anreize erkennbar an Bedeutung. Auch wird der volks- oder betriebswirtschaftliche Wert ehrenamtlichen Engagements berechnet und dargestellt.

Die Praxis einer ‚Bezahlung‘ des Engagements hat sich gesamtgesellschaftlich vor allem in den Bereichen entwickelt, in denen es einen ausgeprägten Problemdruck und neue auftretende Handlungsbedarfe gab und gibt, z.B. im Pflegebereich, in der Betreuung Demenzkranker, im Schulbereich (Betreuungsangebote in Ganztagschulen). Zudem sind im Bereich kommunaler Ehrenämter monetäre Anerkennungsformen bereits seit langem etabliert.⁵

Auch im kirchlichen Bereich wird die Frage nach einer Vergütung des Engagements lauter. Sie stellt sich in Situationen des Mangels, z. B. an hauptberuflichem pastoralen Personal oder in Kontexten, in denen die Refinanzierung fehlt.

Exemplarisch seien hier drei Situationen benannt:

1. Das Engagement von Pfarrgemeinderatsvorsitzenden und stellvertretenden Stiftungsratsvorsitzenden im Falle einer Vakanz der Pfarrerstelle: Zeitliche Beanspruchung und Maß der Verantwortung sind über Gebühr groß. Hier wird manchmal die Frage nach einer finanziellen Entschädigung laut.
2. Ehrenamtlich Engagierte im Beerdigungsdienst: Menschen, die diese Tätigkeit ausüben, absolvieren eine zeitintensive Ausbildung und stellen sich im Anschluss in hoher Verbindlichkeit für eine pastorale Dienstleistung zur Verfügung, z.B. indem sie verbindlich an einem Tag in der Woche für den Beerdigungsdienst in der Seelsorgeeinheit zur Verfügung stehen. Sie tun dies ehrenamtlich und unentgeltlich, während dieselbe Tätigkeit in den meisten Fällen von hauptberuflichen pastoralen Mitarbeitenden bezahlt ausgeführt wird.
3. Ehrenamtlich Engagierte in Bereichen der Caritas: Menschen, die sich etwa in der Nachbarschaftshilfe oder der Hausaufgabenbetreuung einbringen, erhalten bereits heute eine finanzielle Entschädigung.

1.3 Ambivalenzen und Risiken hybrider Tätigkeitsformen zwischen freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit⁶

Im Blick auf die Ambivalenzen und Risiken der Monetarisierung im Ehrenamt sind die nachfolgend skizzierten Argumente zu beachten:

Argument 1: Das kritisch-innovative Potenzial von freiwilligem Engagement wird domestiziert.

Wenn das freiwillige Engagement unter die Logik des Geldes gerät, dann hat das eine Einschränkung der Freiheit im Engagement zur Folge. „Engagement verliert unter den Bedingungen der Bezahlung seinen Eigensinn.“⁷

Argument 2: Geld inspiriert nicht, aber es stabilisiert. Monetarisierung wirkt systemerhaltend und nicht innovationsfördernd.

In einer Phase, in der Menschen ein neues Projekt initiieren, spielt Geld zwar insofern eine Rolle, als es um die notwendigen Ressourcen für die Realisierung der Idee geht. Fragen nach einer ‚Bezahlung‘ von Engagement sind in der Regel jedoch eher im Hintergrund. Die Frage nach einer ‚Bezahlung‘ von Engagement tritt häufig dann verstärkt auf, wenn sich ein Projekt bereits in der Konsolidierungsphase befindet.

Argument 3: Vergütungen im Engagement verändern Haltungen und Motive.

Motivlagen und Haltungen können sich bei den Engagierten selbst ändern, aber auch bei den Adressatinnen und Adressaten des Engagements und bei den Organisationen, unter deren Dach sich Menschen engagieren.

So verschaffen sich Organisationen auf diese Weise Zugang zu einer kostengünstigen personellen Ressource. Sie verfügen damit über eine effiziente Form der Anerkennung und erschließen sich dadurch eine bessere Planbarkeit ehrenamtlicher personeller Ressourcen. Menschen, denen das Engagement zugute kommt, fällt es unter Umständen leichter, Hilfe anzunehmen, weil sie für diese Dienstleistung ‚bezahlen‘ und sich nicht mehr moralisch zur Dankbarkeit verpflichtet fühlen. Engagierte erfahren die Vergütung des Engagements ggf. als (symbolische) Aufwertung und Anerkennung ihres Tuns. Nicht selten stellt eine Zahlung im Rahmen der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale aber auch einen willkommenen Beitrag zum Einkommen dar.

Argument 4: Vergütungen im Engagement können prekäre Lebens- und Beschäftigungsverhältnisse zementieren oder sogar verschärfen.

Ehrenamtlich Engagierte sind nicht unbedingt wirtschaftlich gut gestellt oder finanziell abgesichert. Gleichzeitig sind ehrenamtlich Engagierte arbeits- (und tarif-)rechtlich nicht abgesichert und ein sozialer Schutz ist nicht gegeben.

Ein armutssensibler Blick auf die Bezahlung und Absicherung ist daher besonders wichtig, um die Beteiligung aller gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure zu ermöglichen.

Argument 5: Vergütungen im Engagement führen zu Konflikten und Konkurrenzen innerhalb der Organisation zwischen unentgeltlich Aktiven und denjenigen, die bezahlt werden.

Gerechtigkeitsfragen bei unterschiedlich ‚entlohnten‘ freiwillig Engagierten und auch zwischen freiwillig Engagierten und beruflich Tätigen können Organisationen vor eine Zerreißprobe stellen.

Argument 6: Bezahlungen für ein Engagement forcieren die Konkurrenzen von Organisationen um die knappe ‚Ressource‘ Engagement.

Gemeinnützige Organisationen und Vereine befinden sich in der Akquise von ehrenamtlich Engagierten nicht selten in einer (gefühlten oder realen) Konkurrenzsituation. Monetäre Anreize werden z.T. gezielt eingesetzt oder sind längst etablierte Praxis, um ehrenamtlich Engagierte zu gewinnen und zu binden.

Für Jugendliche und junge Erwachsene, die neben Schule, Ausbildung oder Studium eine zusätzliche Einkommensquelle suchen, kann es einerseits durchaus ein Moment für die Entscheidung für ein Engagement sein, ob es eine finanzielle Entschädigung für ihre Tätigkeit gibt oder nicht. Andererseits hat die kirchliche Jugendarbeit ihre eigene Attraktivität, wenn sie den Engagierten Orte bietet, an denen sie sich treffen können, Gemeinschaft erfahren und ihre Freizeit gestalten können.

Argument 7: Organisationen sehen ein Einsparpotenzial, wenn sie Tätigkeiten durch ‚bezahlte Ehrenamtliche‘ ausführen lassen. Reguläre Arbeitsplätze werden auf diesem Wege ‚ersetzt‘.

Bei hauptberuflich Beschäftigten schürt ein solches Vorgehen Ängste, dass dadurch eine Dequalifizierungs- und Deprofessionalisierungsspirale in Gang kommt.

Auch wenn die beschriebenen Effekte nicht zwangsläufig in allen Fällen eintreten müssen, wird deutlich: Sobald Geld für ehrenamtliches Engagement bezahlt wird, besteht das Risiko, dass sich eine Grenze verschiebt und die Gemeinwohllogik zugunsten einer marktökonomischen Logik verlassen wird.

Fazit: Auch kirchliche Organisationen müssen sich über die komplexen Wirkungen von Geldzahlungen an ehrenamtlich Engagierte bewusst sein und dafür klare Kriterien entwickeln.

2. Orientierungen für die Praxis in den Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen in der Erzdiözese Freiburg

2.1 Grundsatz

Kirchliches Ehrenamt erfolgt grundsätzlich unentgeltlich. Die Anerkennung der im Ehrenamt erbrachten Leistungen geschieht nicht monetär. In Ausnahmefällen kann es zu einer Entscheidung für die Zahlung einer Aufwandsentschädigung in den Grenzen der Freibeträge nach § 3 Nr. 26 u. 26 a Einkommensteuergesetz (Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale) kommen. Beide Pauschalen sind steuerrechtlich als Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit zu werten. Viele Arbeits- oder Tarifverträge sehen eine Meldepflicht für nebenberufliche Tätigkeit vor. Für welche Tätigkeiten die Zahlung einer Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale nach der Steuergesetzgebung vorgesehen ist, wird in 3.2.2 und 3.2.3 näher erläutert.

Wird ein Engagement monetär abgegolten, so wird steuerrechtlich immer der Bereich des Ehrenamts verlassen und in eine „nebenberufliche Tätigkeit“ gewechselt, die ihrerseits von Erwerbstätigkeit abzugrenzen ist, etwa von einer freiberuflichen Tätigkeit oder einem Arbeitsverhältnis.

Bei Vorliegen einer freiberuflichen Tätigkeit findet der Honorarprozess Anwendung, entscheidend für die Beurteilung einer freiberuflichen Tätigkeit ist der sogenannte Bewertungsbogen.

Für die Abgrenzung zwischen „ehrenamtlicher Tätigkeit“ mit Aufwandsentschädigung, d. h. einer nebenberuflichen Tätigkeit, und einem Arbeitsverhältnis gelten die in Kap. 3 aufgeführten Abgrenzungskriterien.

Auch Geschenke gehören zu einer monetären Anerkennungskultur und sind im Sinne des Steuer- und Sozialversicherungsrechts Sachzuwendungen. Hier ist die Handreichung Geld- und Sachzuwendungen zu beachten.

2.2 Entwicklung einer nicht-monetären Anerkennungskultur

Anerkennung zeigt sich als **persönliche** und **strukturelle Anerkennung**:⁸

Ehrenamtlich Engagierte investieren kostbare Lebenszeit und Herzblut in eine Sache, die ihnen wichtig ist. Gelebte persönliche Anerkennungskultur bedeutet, auf den/die Einzelne aufmerksam zu sein und sie/ihn passend zu bedenken, etwa indem:

- Feedback gegeben und damit Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung gezeigt wird,
- Dank für geleistete Arbeit zeitnah ausgesprochen wird,
- Zeit für ein Tür-und-Angel-Gespräch ist,
- zum Geburtstag und zu persönlichen Jubiläen persönlich gratuliert wird,
- zum jährlichen Danke-Fest eingeladen wird,
- Engagierte für kirchliche, kommunale, politische Ehrungen vorgeschlagen werden.

Strukturelle Anerkennung meint, Strukturen und Abläufe in einer Kirchengemeinde / kirchlichen Einrichtung engagementfreundlich zu gestalten, etwa indem:

- ehrenamtlich Engagierte gute Rahmenbedingungen für ihr Engagement vorfinden: eine Ansprechperson, klare und transparente Abläufe, gesicherte Partizipationsmöglichkeiten, eine gute Einführung ins Engagement und eine angemessene Begleitung während des Engagements, Fortbildungsmöglichkeiten, ggf. Supervision und / oder geistliche Begleitung, leichten Zugang zu Arbeitsmaterialien, Schlüsseln, Kopierern, Räumen, ggfs. ein Arbeitsbudget, Unterstützung bei administrativen Aufgaben etc.,
- ehrenamtliches Engagement konsequent sichtbar gemacht wird, z.B. in der internen Kommunikation und in der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Social Media, Berichterstattung).

Ein wertschätzender Umgang trägt dazu bei, dass sowohl ehrenamtlich Engagierte als auch beruflich Tätige in Kirchengemeinden / kirchlichen Einrichtungen gerne zusammenarbeiten und ihre Fähigkeiten kreativ und ohne Zwang entfalten können. Daher wird die nicht-monetäre Anerkennungskultur in den Kirchengemeinden / kirchlichen Einrichtungen der Erzdiözese Freiburg stetig weiterentwickelt.

2.3 Auslagerstattung für Ehrenamtliche

Zu einer einladenden Engagementkultur gehört, dass ehrenamtlich Engagierten die im Rahmen ihres Engagements entstandenen Kosten erstattet werden.

Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen sind angehalten, die Auslagerstattung für die Engagierten in ihrem Bereich transparent und proaktiv zu praktizieren. Die kirchliche Verwaltung unterstützt die Kirchengemeinden darin und agiert serviceorientiert für die ehrenamtlich Engagierten.

Für konkret anfallende Sachausgaben steht das Musterformular „Auslagerstattung bei ehrenamtlichem Engagement“ zu Verfügung.⁹

Aufwendungen für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen können im Rahmen der Freibeträge nach § 3 Nr. 26 u. 26 a Einkommensteuergesetz (Übungsleiter- und Ehrenamtpauschale) pauschal erstattet werden.

Die erforderlichen Haushaltsmittel werden systematisch eingeplant.

2.4 Entscheidungskriterien für die Bezahlung einer Aufwandsentschädigung:

Es ist Aufgabe der Kirchengemeinden / kirchlichen Einrichtungen zu entscheiden, welche Tätigkeiten bezahlt und welche Tätigkeiten unentgeltlich ausgeübt werden sollen, und dies transparent innerhalb ihrer Organisation zu kommunizieren.

Bei Tätigkeiten, die vergütet werden sollen, ist im Einzelfall zu entscheiden, ob die Ehrenamtpauschale oder die Übungsleiterpauschale angewendet wird. Unter Umständen ist auch ein bezahltes Arbeitsverhältnis (in der Regel ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis) einzurichten. Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten. Für die im Einzelfall erforderliche **rechtliche Abgrenzung** zwischen ehrenamtlichem Engagement mit Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale und Arbeitsverhältnis können die Checklisten in den Anlagen 2 und 3 herangezogen werden.

Für diese Entscheidung sind folgende Kriterien zu beachten:

- a. **Zeitaufwand:** Ist eine Tätigkeit sehr zeitintensiv, kann das ein Indiz dafür sein, dass die Tätigkeit in ein bezahltes Arbeitsverhältnis zu überführen ist bzw. zu prüfen ist, ob die Tätigkeit auf mehr Schultern verteilt werden kann. Ebenfalls sollte bedacht werden, ob es sich um ein längerfristiges Engagement handelt oder um ein auf eine kurze Zeit beschränktes. Zu bedenken ist auch, ob es für die Ausübung der Tätigkeit notwendig ist, berufliches Engagement zu reduzieren, weil z.B. unbezahlter Urlaub eingebracht werden muss.
- b. **Verbindlichkeit:** Hat eine Kirchengemeinde / kirchliche Einrichtung die geheime oder offenen kommunizierte Erwartung, dass eine Tätigkeit mit hoher Verbindlichkeit ausgeführt wird, kann auch das ein Hinweis darauf sein, dass nicht erwartet werden sollte, dass diese Tätigkeit ehrenamtlich ausgeführt wird.
- c. **Verantwortung:** Ein hohes Maß an Verantwortung, die mit dem ehrenamtlichen Engagement übernommen wird, kann ebenfalls für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen. Dabei sollte nicht nur an Verantwortung im Bereich der Vermögensverwaltung gedacht werden, sondern auch im Bereich der Pastoral oder der Vertretung der kirchlichen Einrichtung in der Öffentlichkeit. Welches Maß der Entscheidungsbefugnis ist damit verbunden, wie groß ist die Reichweite von Entscheidungen?
- d. **Qualifikation:** Wenn die Übernahme des ehrenamtlichen Engagements einer spezifischen Qualifikation bedarf, die aufgrund einschlägiger beruflicher Ausbildungen oder spezieller umfangreicher Fort- und Weiterbildungsangebote erworben wurde, kann dies für die Überführung in ein Arbeitsverhältnis sprechen.
- e. **Freiwilligkeit:** Ein Ehrenamt muss auch immer *nicht* sein können: Sich aus freien Stücken für ein Engagement entscheiden, es in aller Freiheit ausüben und auch wieder beenden, gehört zum Wesenskern ehrenamtlichen Engagements. Vorsicht ist immer dann geboten, wo durch innere und äußere Zwänge Freiheit und Freiraum gefährdet sind. Tätigkeiten und Vollzüge, die eine Organisation ‚sicher stellen‘ will, muss sie tarifgemäß bezahlen.
- f. **Notwendigkeit:** Wo Elan und Esprit verfliegen sind, wächst die Versuchung, kirchliche Aktivitäten mittels bezahlter Arbeitskraft abzusichern: Kirchliche Aktivitäten sind bereits heute mehrheitlich von ehrenamtlich Engagierten getragen und sie werden es in Zukunft noch mehr sein. In einer Situation, in der die Kirche immer noch über beträchtliche finanzielle Ressourcen verfügt, besteht die Gefahr, dass kirchliche Aktivitäten, die bislang ehrenamtlich getragen wurden und inzwischen – aus den unterschiedlichsten Gründen – an Strahlkraft eingebüßt haben, durch den Einsatz bezahlter Kräfte ‚am Leben erhalten‘ werden.
- g. **Lücken:** Wo Ressourcen knapp sind oder knapp werden, sollten die Lücken nicht mit ehrenamtlich Engagierten ‚geschlossen‘ werden.
- h. **Ressourcen:** Es liegt in der Verantwortung der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen, für die Bereitstellung der Mittel zu sorgen, die notwendig zur Erfüllung ihrer Aufgaben sind. Als Kulturmerkmal der Organisationen bietet ehrenamtliches Engagement - auch mit Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale - kein Einsparpotential, sondern erfordert Aufmerksamkeit sowie zeitliche und finanzielle Ressourcen, um ehrenamtlich Engagierten und Beschäftigten im Arbeitsverhältnis gerecht zu werden.

- i. **Gerechtigkeit:** Bei der Entscheidung, ob eine Tätigkeit entgeltlich oder unentgeltlich ausgeführt wird, ist eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, der individuellen Ressourcenausstattung zu vermeiden.
- j. **Gleichwertigkeit:** Die ‚Nähe zum Altar‘ sollte die Vergütung einer Tätigkeit nicht plausibler machen: Die Gleichwertigkeit der vier Grunddimensionen pastoralen Handelns (Koinonia – Diakonia – Martyria – Leiturgia) drückt sich auch darin aus, dass für eine mögliche Vergütung einer Tätigkeit ‚mit dem gleichen Maß‘ gemessen wird.
- k. **Ethische Standards:** Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen prüfen, ob die vom Gesetzgeber eröffneten Möglichkeiten den kirchlichen ethischen Standards entsprechen. Es sollen keine prekären Beschäftigungssituationen befördert werden.

Beispiele von Fällen, bei denen sich eine Aufwandsentschädigung nahelegt

- das Engagement von Pfarrgemeinderatsvorsitzenden und stellvertretenden Stiftungsratsvorsitzenden im Falle einer Vakanz der Pfarrerstelle, siehe KVO III § 21 (6)
- regelmäßiges und verbindliches Engagement im Beerdigungsdienst
- Engagement in bestimmten Bereich der Caritas wie z. B. Nachbarschaftshilfe oder Hausaufgabenbetreuung

3. Rechtliche Bedingungen

3.1. Abgrenzung von ehrenamtlicher Tätigkeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis

Ehrenamtliche Tätigkeit ist sowohl arbeitsrechtlich als auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich gegenüber einem Arbeitsverhältnis abgegrenzt. Dies wird in Anlage 1 näher erläutert.

3.2. Bedingungen für den Erhalt von Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

3.2.1 Generelle Voraussetzungen

Diejenigen, die hauptberuflich eine Tätigkeit in der Erzdiözese Freiburg ausüben, erhalten für dieselbe oder gleichartige Tätigkeit keine Übungsleiter-, Ehrenamtspauschale oder Honorarvergütung als Aufwandsentschädigung.

Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale können für die Honorierung nebenberuflicher Tätigkeiten angewendet werden. An das Vorliegen einer nebenberuflichen Tätigkeit sind zwei wesentliche Voraussetzungen geknüpft. Einerseits muss sich die nebenberufliche Tätigkeit von einer hauptberuflichen Tätigkeit abgrenzen, das heißt, die nebenberufliche Tätigkeit darf nicht im weitesten Sinne zu den Aufgaben des Hauptberufs gehören. Andererseits liegt eine nebenberufliche Tätigkeit nur dann vor, wenn sie bezogen auf das Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt. Dies bedeutet, dass der Freibetrag nicht anwendbar ist, wenn der Beschäftigungsumfang einer

über ein Jahr andauernden Tätigkeit während dieser Zeit über 13 Wochenstunden hinausgeht. Hierbei ist zu beachten, dass gleichartige Tätigkeiten, die bei verschiedenen begünstigten Arbeitgebern (§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG) ausgeübt werden, zusammenzurechnen sind. Zudem ist das Mindestlohngesetz zu beachten.

Die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale kann nicht kumulativ, d. h. neben der jeweils anderen Zuschale, bei demselben Auftraggeber angewendet werden. Die Anwendung einer der beiden einschlägigen Zuschalen schließt bei gleicher Tätigkeit die Anwendung der anderen aus.

Eine Aufwandsentschädigung für Minderjährige im Rahmen der Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale ist zulässig, sofern die Abgrenzung gegenüber einem Arbeitsverhältnis beachtet wird (siehe Anlage 1). Zu beachten ist außerdem das Jugendschutzgesetz im Sinne der Sicherstellung

- ausreichender Aufsichtspflicht
- der Einverständniserklärung der Eltern für die Einsätze
- des Ausschlusses von Veranstaltungen oder Orten jugendgefährdenden Charakters
- des Ausschlusses von Gefährdungen (risikobehaftete Experimente)
- der Regeln des Aufenthaltes in der Öffentlichkeit.

Auszahlungszeitpunkt

Bei Auszahlungen an Ehrenamtliche ist das Zuflussprinzip zu beachten. Gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 EStG i. V. m. R 38.2 Abs. 2 LStR sind die Zahlungen für die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale dem Jahr zuzurechnen, in dem sie zugeflossen sind. Für Zahlungen, die das Vorjahr betreffen, gibt es einen kurzen Übergangszeitraum von zehn Tagen. Das heißt bei Zahlungen, die das Vorjahr betreffen und bis zum 10. Januar des Folgejahres ausbezahlt wurden, erfolgt die Anrechnung auf den Freibetrag des Vorjahres. Alle Zahlungen, die nach dieser Frist vorgenommen werden, sind auf den Freibetrag des laufenden Jahres anzurechnen.

Nebenberufliche Einnahmen, die den in § 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG genannten Wert im Jahr übersteigen, müssen versteuert und der Sozialversicherung unterworfen werden.

Tätigkeit bei mehreren Kirchengemeinden /Rechtsträgern

Da jede Kirchengemeinde eine eigene Rechtsperson und damit Arbeitgeber ist, ist für jede Kirchengemeinde eine separate Erklärung zur Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale einzuholen und ein eigenes Auszahlungskonto zu führen. Dies gilt auch für andere Rechtsträger. Die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale ist dann auf die verschiedenen Rechtsträger aufzuteilen und darf insgesamt (alle Auszahlungen an die eine Person zusammengezählt) die in § 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG genannten Werte nicht überschreiten.

Bei der Aufteilung des Freibetrags auf mehrere Rechtsträger müssen die Angaben zu allen Tätigkeitsorten und zur Aufteilung des Freibetrags korrekt und vollständig sein, damit die Einhaltung des Freibetrags überprüft werden kann.

Bei Gesamtkirchengemeinden ist darauf zu achten, dass die Abgrenzung zwischen den einzelnen Rechtsträgern umgesetzt wird. Liegt eine Erklärung nach § 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG für

die Gesamtkirchengemeinde vor, gilt diese nicht automatisch auch für die angeschlossenen Kirchengemeinden.

3.2.2. Übungsleiterpauschale

Unter der Übungsleiterpauschale versteht man eine Vergünstigung nach § 3 Nr. 26 EStG. Nebenberufliche Einnahmen sind bis zur Höhe des dort genannten Wertes steuerfrei, wenn eine nebenberufliche Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts vorliegt¹⁰. Dazu zählen gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Tätigkeiten¹¹. Von der Übungsleiterpauschale sind nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in, Betreuer/in, künstlerische Tätigkeiten oder die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sowie vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten umfasst.

Neben den steuerlichen Vorteilen sind die Einnahmen nach § 1 Abs. 1 Nr. 16 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) auch nicht sozialversicherungspflichtig. Der Freibetrag des in § 3 Nr. 26 EStG genannten maximalen Wertes gilt für ein gesamtes Jahr. Er wird für die im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehenden Aufwendungen gezahlt, ohne dass der Aufwand im Einzelnen nachgewiesen werden muss.

Die Höhe der Übungsleiterpauschale wird von jeder Kirchengemeinde selbst verantwortet bzw. durch den Stiftungsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben festgelegt. Vor der Auszahlung ist jährlich eine neue schriftliche Erklärung zum Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG vorzulegen, in welcher die sonstigen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tätigkeiten angegeben werden müssen (Antrag auf Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG).

Zur Rechtssicherheit ist darauf zu achten, dass die Erklärungen vollständig ausgefüllt und unterschrieben sind. Insbesondere ist darauf zu achten, dass alle Tätigkeitsorte und die Angaben für die Prüfung der Nebenberuflichkeit angegeben werden. Wird die Abgabe der Erklärung verweigert, darf keine Auszahlung erfolgen. Die Erklärung zum Übungsleiterfreibetrag ist jährlich zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres einzuholen.

Für die Erklärung (Antrag auf Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG) sowie für das Abrechnungformular sind amtliche Vordrucke zu verwenden, die im Intranet des Erzbistums Freiburg verzeichnet sind. Sie sind in ihrer jeweils aktuell gültigen und fortgeschriebenen Fassung zu verwenden.¹²

3.2.3. Ehrenamtspauschale

Anstatt der Übungsleiterpauschale können ehrenamtlich Tätige als Entschädigung für freiwillig geleistete Arbeit pro Jahr den in § 3 Nr. 26a EStG genannten Wert steuerfrei einnehmen¹³. Sozialversicherungsbeiträge müssen darauf ebenfalls nicht gezahlt werden¹⁴. Für alle Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit, die über diesem Wert liegen, werden Steuern und Sozialabgaben fällig.

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG gilt für ein gesamtes Jahr. Der maximale Betrag wird dann für die im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehenden und Aufwendungen gezahlt, ohne dass der Aufwand im Einzelnen nachgewiesen werden muss.

Die Höhe der Ehrenamtspauschale wird von jeder Kirchengemeinde selbst verantwortet bzw. durch den Stiftungsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben festgelegt. Vor der Auszahlung ist (im jeweils laufenden Kalenderjahr) eine schriftliche Erklärung zur Ehrenamts- pauschale vorzulegen, in welcher die sonstigen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tätigkei- ten angegeben werden müssen (Antrag auf Anwendung des § 3 Nr. 26a EStG). Zur Rechts- sicherheit ist darauf zu achten, dass die Erklärungen vollständig ausgefüllt und unterschrie- ben sind. Insbesondere ist darauf zu achten, dass alle Tätigkeitsorte und die Angaben für die Prüfung der Nebenberuflichkeit angegeben werden.

Wird die Abgabe der Erklärung verweigert, darf keine Auszahlung erfolgen. Eine Kopie der Erklärung ist jährlich zum Auszahlungskonto zu nehmen¹⁵, welches ebenfalls verpflichtend für jeden Fall zu führen ist. Um zukünftig einen aktuellen Stand zu gewährleisten, ist jähr- lich eine neue Erklärung nach § 3 Nr. 26a EStG einzuholen. Bei Änderungen ist umgehend eine neue Erklärung abzugeben.

Für die Erklärung (Antrag auf Anwendung des § 3 Nr. 26a EStG) sowie für das Abrechnungs- formular sind amtliche Vordrucke zu verwenden, die im Intranet des Erzbistums Freiburg verzeichnet sind. Sie sind in ihrer jeweils aktuell gültigen und fortgeschriebenen Fassung zu verwenden.¹⁶

4. Anlagen

- Anlage 1 Abgrenzung von ehrenamtlicher Tätigkeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis
- Anlage 2 Checkliste Übungsleiterpauschale
- Anlage 3 Checkliste Ehrenamtspauschale

¹ Vgl. Wehner, Theo / Güntert, Stefan T. (Hg.), Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation, Heidelberg 2015.

² Die Enquetekommission des Dt. Bundestags zur Zukunft bürgerschaftlichen Engagements“ benennt insgesamt fünf konstitutive Merkmale, um bürgerschaftliches Engagement zu charakterisieren: 1. freiwillig, 2. unentgeltlich / nicht auf materiellen Gewinn gerichtet; 3. Gemeinwohlorientiert, 4. öffentlich, im öffentlichen Raum stattfindend, organisiert, 5. i.d.R. gemeinschaftlich / kooperativ ausgeübt – verbindlich.

³ Vgl. Haslinger, Herbert, Konkretion: Ehrenamt, in: Haslinger, Herbert u.a. (Hg.), Handbuch Praktische Theologie. Durchführungen, Mainz 2000, 308-321. Langhammer, Elke, Das Wissen der Bürgerinnen und Bürger des Gottesvolks, in: Denner, Gabriele (Hg.), Hoffnungsträger, nicht Lückenbüßer. Ehrenamtliche in der Kirche, Ostfildern 2015, 60-68.

⁴ Monetarisierung bezeichnet die Praxis direkter oder indirekter Geldzahlungen im Rahmen von Tätigkeiten, die nach dem Selbstverständnis von Engagierten und Organisationen als freiwilliges, ehrenamtliches oder bürgerschaftliches Engagement gelten.

⁵ Nach den Erhebungen des Freiwilligensurveys 2019 erhalten 22,2% aller Befragten für ihr freiwilliges Engagement Geldzahlungen und/oder Sachzuwendungen. Je nach Engagementbereich gibt es dabei deutliche Unterschiede: Während im kirchlichen und religiösen Bereich 18,4 % der Engagierten angeben, Geldzahlungen und/oder Sachzuwendungen zu erhalten, sind es im sozialen Bereich 23,6 %, im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit / Bildungsarbeit für Erwachsene 33,9 %, im Bereich Politik und politische Interessensvertretung 35,8, im Justizbereich sogar 37,2 %. Der Erhalt von Geldzahlungen und Sachzuwendungen verteilt sich unterschiedlich auf die Bevölkerungsgruppen, wobei Bevölkerungsgruppen mit einer bereits ohnehin vorteilhaften Ressourcenausstattung Geldzahlungen und Sachzuwendungen zu höheren Anteilen erhalten als andere Bevölkerungsgruppen. Dies trifft im Übrigen auch für die Möglichkeit und die Inanspruchnahme von Kostenerstattungen zu. Engagierte Männer erhalten anteilig häufiger Geldzahlungen als engagierte Frauen. Die jüngste befragte Gruppe der 14-29-jährigen Engagierten erhält von allen Altersgruppen anteilig am häufigsten Sachzuwendungen und/oder Geldzahlungen. Vgl. Simonson, Julia / Kelle, Nadiya / Kausmann, Corinna / Tausch-Römer, Clemens (Hg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019, Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen 2021, 214-227. https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf (abgerufen am 08.08.2023).

⁶ Vgl. zur Debatte um die Ambivalenzen und Risiken der Monetarisierung im Ehrenamt: Embacher, Serge, Die Geister, die wir riefen – Kritische Bemerkungen zur Vereinnahmung des Engagements durch Geld, in: in: Stiftung Mitarbeit (Hg.): Zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Die Debatte um das Geld im bürgerschaftlichen Engagement, Verlag Stiftung Mitarbeit, Bonn ²2017, 25. Klie, Thomas, Monetarisierung und Ehrenamt https://bagfa.de/wp-content/uploads/2019/12/Input_Monetarisierung_Thomas-Klie_2019.pdf (abgerufen am 08.08.2023) Wegner, Martina, Monetarisierung im Ehrenamt http://www.niedrigschwellig-betreuung-bayern.de/fileadmin/user_upload/lagfw/Agentur/Dokumentation_Fachtag_2013/Prof._Dr._Martina_Wegner_-_Monetarisierung_im_Ehrenamt.pdf (abgerufen am 08.08.2023).

⁷ Embacher, Serge, Die Geister, die wir riefen – Kritische Bemerkungen zur Vereinnahmung des Engagements durch Geld, in: in: Stiftung Mitarbeit (Hg.): Zwischen Erwerbsarbeit und Engagement. Die Debatte um das Geld im bürgerschaftlichen Engagement, Verlag Stiftung Mitarbeit, Bonn ²2017, 25.

⁸ Vgl. zum Thema Anerkennungskultur die Zusammenstellung in: Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hg.), Praxishilfe Ehrenamt für eine qualifizierte (Zusammen-)Arbeit mit Ehrenamtlichen in der EKBO, Berlin ²2018, 61-69.

⁹ Intranet Erzdiözese Freiburg: Service/Anträge/Kategorie Ehrenamt.

¹⁰ Der Höchstbetrag ist für das Jahr 2023 auf 3.000 Euro festgesetzt.

¹¹ § 52f AO.

¹² Intranet Erzdiözese Freiburg:

Dokumente/Prozessdokumentation/1.4_Entgeltliche_Unterstuetzungsleistungen/Formulare.

¹³ Der Höchstbetrag ist für das Jahr 2023 auf 840 Euro festgesetzt.

¹⁴ § 1 Abs. 1 Nr. 16 SVEV.

¹⁵ R 3.26 Abs. 10 LStR.

¹⁶ Intranet Erzdiözese Freiburg:

Dokumente/Prozessdokumentation/1.4_Entgeltliche_Unterstuetzungsleistungen/Formulare.