

Unterliegen Vergütungen an den Vereinsvorstand der Sozialversicherungspflicht?

Das Thema Vergütung von Vereinsvorständen ist ein rechtlicher Dauerbrenner und dies unter verschiedenen Gesichtspunkten.

Die Diskussion begann bereits 2007 durch die Einführung der **Ehrenamtspauschale** nach § 3 Nr. 26a EStG. War von Anfang an hier schon umstritten, ob und welche satzungsrechtlichen Regelungen vorliegen müssen und ob die damals zulässigen 500 Euro sozialversicherungsfrei sind. Letzteres wurde erst später durch eine klarstellende Regelung in § 14 SGB IV „repariert“.

2008 kam dann der Bundesfinanzhof in seinem Urteil v. 14.5. (Az.: XI R 70/07) zu dem Ergebnis, dass Vergütungen an Vorstände der **Umsatzsteuer** unterliegen, da die Funktion eines Vorsitzenden als selbständige Tätigkeit anzusehen sei. Vor allem dann, wenn der Verband als Dienstherr auf die Vergütung keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben hat.

Die sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung geht wiederum ganz eigene Wege, wie das jüngste **Urteil des Schleswig-Holsteinischen Landessozialgerichts v. 25.6.2015 (Az.: L 5 125/13)** zeigt und damit die Verwirrung – selbst bei gestandenen Fachleuten – perfekt ist.

Merke!

Auch seit der Einführung des Mindestlohnes am 1.1.2015 wird der Begriff der ehrenamtlichen (Vorstands-)tätigkeit in einem Verein oder Verband im Vereinsrecht, Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht in der Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt und bewertet.

Urteil des Schleswig-Holsteinischen Landessozialgerichts v. 25.6.2015

Das LSG kommt in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass die Vergütung eines Präsidenten einer Kreishandwerkerschaft sozialversicherungspflichtig ist.

Die Entscheidung erging also im Bereich des Handwerksrechts, die Grundsätze des LSG sind jedoch ohne Einschränkungen auch auf das Vereinsrecht zu übertragen.

Ausgangspunkt: der Begriff des „Beschäftigungsverhältnisses“

Das LSG vertrat eine andere Auffassung als das Sozialgericht in 1. Instanz, das die Sozialversicherungspflicht noch abgelehnt hatte.

Das LSG legte in seiner Entscheidung als Ausgangspunkt den Beschäftigungsbegriff des Sozialgesetzbuchs zugrunde.

Merke!

Versicherungs- und beitragspflichtig ist in der **Sozialversicherung** gem. § 5 Abs.1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 S. 1, 2 SGB XI, § 1 S. 1 Nr. 1 SGB IV und nach § 25 Abs. 1 SGB III, wer in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV steht.

Beschäftigung ist danach jede nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Die Rechtsprechung hat den Begriff eines „Beschäftigungsverhältnisses“ konkretisiert:

Eine abhängige Beschäftigung setzt danach voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist und in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist. Weiter muss der Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeit einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen.

Dabei muss eine klare Abgrenzung zu einer selbständigen Tätigkeit vorgenommen werden und es kommt im Einzelfall darauf an, welche Merkmale jeweils überwiegen. Maßgebend ist nach der Rechtsprechung stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung nach den tatsächlichen Verhältnissen.

Im Einzelfall müssen daher in einem Streitfall die oben genannten unbestimmten Rechtsbegriffe „mit Leben erfüllt werden“, sodass die Entscheidung eines Gerichts im Einzelfall schwer vorhersehbar sein kann. Dies gilt vor allem für den Bereich des Ehrenamtes.

Probleme mit dem Ehrenamt

Im Vereins- und Verbandsleben wird häufig die Auffassung vertreten, dass sich die ehrenamtliche Tätigkeit und ein Beschäftigungsverhältnis stets ausschließen. Dem folgt die Rechtsprechung des **BUNDESSOZIALGERICHTS** (BSG) jedoch nicht, vor allem, wenn ein ehrenamtlicher Funktionsträger eine Vergütung (meist in Form einer pauschalen Aufwandsentschädigung) erhält, die den tatsächlichen Aufwand übersteigt.

Weder die Rechtsstellung als Organ oder Organmitglied in einem Verein oder Verband, noch die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung ohne Bezug zu einem konkreten Verdienstausfall schließen nach der Rechtsprechung des BSG die Annahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus.

Das BSG geht davon aus, dass in jedem Einzelfall aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände entschieden werden muss, ob der Aufgabenbereich eines Ehrenamtlichen durch die weisungsgebundene Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben geprägt ist oder nicht, wobei es bei der Beurteilung dieser Frage, maßgeblich auf die satzungsrechtlichen Regelungen ankommt.

So kommt es im Vereinsrecht wesentlich darauf an, welche satzungsrechtlichen Aufgaben und Zuständigkeiten der Ehrenamtler auszufüllen hat und welchen Umfang dies einnimmt.

Merke!

Eine Sozialversicherungspflicht kommt nicht in Betracht, wenn die Zahlungen lediglich dem Ersatz von Aufwendungen (§ 670 BGB) dienen, die der Ehrenamtliche für seine Amtstätigkeit aufwenden musste.

Die Frage der Sozialversicherungspflichtigkeit stellt sich also nur, wenn die Zahlungen den tatsächlich entstandenen Aufwand (wesentlich) übersteigen. Zahlungen im Bereich der sog. **Ehrenamtspauschale** nach § 3 Nr. 26a EStG (aktuell 720 Euro pro Jahr) sind kein sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt. Diese Regelung gilt aber nur bei gemeinnützigen Organisationen. Darüber hinaus muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob der Aufgabenbereich eines Ehrenamtlichen in der Gesamtschau durch die Wahrnehmung weisungsgebundener Aufgaben geprägt ist.