

Ein Vorstandsamt im Verein ist meist Ehrensache. Doch wer glaubt, dass die Bezeichnung als „ehrenamtlich“ in der Satzung automatisch vor Sozialabgaben schützt, könnte bei der nächsten Prüfung eine teure Überraschung erleben.

Das Vereins- und Stiftungszentrum e.V. hat sich jüngst mit einer wegweisenden Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) befasst, die zeigt, wie schmal der Grat zwischen einer steuerfreien Aufwandsentschädigung und einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sein kann.

Der Kern des Konflikts: Etikettenschwindel schützt nicht. In dem verhandelten Fall ging es um Vorständ*innen eines Sportvereins, die für ihre Tätigkeit eine monatliche Pauschale von 500 Euro erhielten – zusätzlich zum Ersatz ihrer tatsächlichen Auslagen. In der Satzung war zwar verankert, dass der Vorstand ehrenamtlich tätig ist. Doch für die Renten- und Krankenversicherung zählt nicht das, was auf dem Papier steht, sondern die gelebte Realität. Das Bundessozialgericht (BSG, Urteil vom 27.04.2021, Az. B 12 KR 25/19 R) stellte klar: Wenn eine Zahlung die Grenze einer bloßen Entschädigung für tatsächliche Kosten deutlich überschreitet, wird sie rechtlich als Entgelt gewertet. In diesem Moment verwandelt sich das Ehrenamt aus Sicht der Sozialversicherung in eine abhängige Beschäftigung. Die Folge sind Nachzahlungen für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die das Budget kleinerer Organisationen massiv belasten können.

Wann wird es gefährlich?

Das Vereins- und Stiftungszentrum e.V. betont, dass die Grenze dort gezogen wird, wo die Zahlung nicht mehr dazu dient, entstandene Kosten wie Fahrtwege oder Porto auszugleichen, sondern die Arbeitszeit und Mühe als solche entlohnt werden soll.

Besonders kritisch wird es, wenn:

Die Zahlungen die gesetzlichen Freibeträge (wie die Ehrenamtspauschale von derzeit 840 Euro pro Jahr) deutlich übersteigen.

Pauschale Beträge gezahlt werden, ohne dass ein Nachweis über die tatsächlich entstandenen Kosten verlangt wird.

Die Höhe der Zahlung eher an den Umfang der geleisteten Stunden als an die Auslagen gekoppelt ist.

Ein Beispiel aus dem Kulturalltag: Stellen wir uns einen kleinen Verein zur Förderung lokaler Kleinkunst vor. Die erste Person im Vorstand investiert viel Zeit in die Organisation von Auftritten, die Pflege der Website und die Buchführung. Um dieses Engagement zu würdigen,

beschließt die Mitgliederversammlung, dieser Person eine monatliche „Aufwandsentschädigung“ von 400 Euro zu zahlen. Da die Person nur selten reist und kaum Materialkosten hat, ist offensichtlich, dass die 400 Euro eine Anerkennung für die Arbeitskraft sind.

In diesem Szenario sollte der Verein sensibilisiert sein. Da der Betrag auf das Jahr gerechnet weit über der Ehrenamtspauschale liegt und kein entsprechender Sachaufwand gegenübersteht, würde ein Gericht hier wahrscheinlich eine Sozialversicherungspflicht bejahen. Der Verein müsste Sozialversicherungsbeiträge abführen – tut er dies nicht, haftet er im Ernstfall für die Nachzahlungen.

Fazit für die Vereinspraxis

Ehrenamtliches Engagement braucht Anerkennung, auch finanzieller Art. Doch Vorständ*innen und Vereine sollten genau prüfen, ob die gewählte Form der Vergütung mit dem Sozialversicherungsrecht harmoniert. Das Vereins- und Stiftungszentrum e.V. rät dazu, Entschädigungen immer an den tatsächlichen Aufwand zu koppeln oder sich streng an den gesetzlichen Freibeträgen zu orientieren. Werden höhere Summen gezahlt, führt oft kein Weg an einer Anmeldung als Minijob oder einer regulären Beschäftigung vorbei.

