

Professionell – auch im Ehrenamt

Nicht immer ist eine Bezahlung nötig – eine Modernisierung des Ehrenamts ist es aber in jedem Fall

Wenn alle nur noch gegen Geld mitarbeiten, ist es irgendwann kein Verein mehr. Dieser Satz stammt von Thomas Braun, ehrenamtlicher und unbezahlter Vorsitzender der TG Bad Soden. Trotzdem ist Braun keiner, der bezahlte Mitarbeit verteufelt. Ganz im Gegenteil: Sein Verein beschäftigt vier hauptamtliche Mitarbeiter (siehe Seite 8/9). Sein Statement trifft aber auf den Kopf, was in vielen Vereinen diskutiert wird: Wie viel Bezahlung zugunsten der Professionalisierung tut einem Verein gut? Wann macht Geld die Vereinsidee kaputt?

Es gibt auf diese Fragen keine allgemeingültigen Antworten, weil kein Verein wie der andere ist. Für Gundi Friedrich, stellvertretende Geschäftsbereichsleiterin Sportentwicklung im Landessportbund Hessen, steht aber fest: „Die Bezahlung von Mitarbeitern sollte nie alleine stehen. Mit ihr muss eine Professionalisierung des Ehrenamts einhergehen.“ Für Friedrich bedeutet das etwa: Die Last muss auf mehrere Schultern verteilt werden, projektbezogene Mitarbeit sollte ermöglicht, eine qualifizierte Ausbildung gewährleistet werden. Nur dann nämlich könnten neue Personen gewonnen werden.

Das bestätigen auch die Untersuchung von Prof. Dr. Sebastian Braun, Professor für Sportsoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er hat die Ergebnisse der Freiwilligensurveys ausgewertet, die das Bundesfamilienministerium regelmäßig in Auftrag gibt. Braun resümiert: „Der ‚neue Ehrenamtliche‘ fragt immer wieder nach dem persönlichen Sinn und Nutzen seines Engagements (...) und handelt weitaus seltener als der ‚alte‘ Ehrenamtliche aus einer selbstverständlichen, eingelebten Gewohnheit heraus.“

Attraktive Strukturen schaffen

Demzufolge müssten Strukturen geschaffen werden, die das Ehrenamt attraktiv machen. Vereine müssen sich laut Braun fragen: Sind die Aufgaben anspruchsvoll, aber zeitlich und fachlich nicht überfordernd? Können eigene Vorstellungen eingebracht und mit anderen diskutiert werden? Und gibt es neben der „Willkommenskultur“ für Engagierte auch eine „Verabschiedungskultur“? Laut Bauer verschiebt sich im Ehrenamt also einiges: vom dauerhaften zu einem zeitlich befristeten Engagement, von selbstlosem, aufopfernden Handeln hin zum Medium der Selbstfindung und Selbstsuche, von der Unentgeltlichkeit zur Tätigkeit mit Aufwandsentschädigung und von der Laientätigkeit zur Professionalisierung mit Optionen zur Kompetenzentwicklung.

Dass viele Ehrenamtliche, gerade auf Ausführungsebene, eine Aufwandsentschädigung erwarten, ist für

Gundi Friedrich nachvollziehbar: „Um als Verein attraktiv zu sein, benötigt man heute qualifiziertes Personal, das Fortbildungen besuchen muss, die Zeit und Geld kosten.“ Gleichzeitig heißt das auch: Nicht immer, wenn Geld fließt, handelt es sich zwangsläufig um ein Beschäftigungsverhältnis. Laut Sozialgesetzbuch ist der Begriff Beschäftigung gleichbedeutend mit einer Tätigkeit als Arbeitnehmer. Gezahlt wird Lohn oder Gehalt. Zu unterscheiden davon sind selbstständige Tätigkeiten und ehrenamtliche Mitarbeit.

Formen der Mitarbeit und ihre Konsequenzen:

Ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit: Zahlung von konkretem Aufwandsersatz oder einer pauschalen Aufwandsentschädigung; es fallen keine Steuern und Sozialabgaben an; es bestehen keine Meldepflichten.

Abhängige Beschäftigung (auch kurzfristig und/oder geringfügig entlohnt): Zahlung von Lohn bzw. Gehalt; der Verein ist für die Einbehaltung und Abführung der fällig werdenden Steuern und Sozialabgaben verantwortlich und hat Meldepflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern zu beachten; die Arbeitnehmer/-innen haben arbeitsrechtliche Ansprüche.

Selbstständige Tätigkeit (freiberuflich oder gewerblich): Zahlung von Honorar; der/die Selbstständige ist für die Versteuerung der Einkünfte und die soziale Absicherung verantwortlich; er/sie muss eine evtl. bestehende Meldepflicht gegenüber der Rentenversicherung beachten; keine Meldepflichten für den Verein.

„Es ist wichtig, dass Vereinsverantwortliche diese Abgrenzung kennen“, sagt Dietmar Fischer, Vereinsberater beim LSB Nordrhein-Westfalen. „Denn insbesondere bei der Abführung von Steuern und Sozialabgaben ergeben sich draus unterschiedliche rechtliche Konsequenzen.“ Er rät Vereinen daher dringend, den Status ihrer Mitarbeiter zu überprüfen und so Fehleinordnungen zu vermeiden. Im Vereinsberatungsportal seines Landessportbundes (www.vibss.de) hat Fischer alles Wissenswerte zum Thema zusammengestellt.

Für welche Formen der Mitarbeit sie sich entscheiden, sollten Vereine laut Florian Scheibe, Geschäftsfeldleiter Weiterbildung und Beratung der Führungsakademie des DOSB, davon abhängig machen, wo sie hinwollen und welche Aufgaben damit verbunden sind. „Man muss nicht gleich ein Beschäftigungsverhältnis eingehen. Häufig reicht es, gewisse Aufgaben auszulagern. Vor allem sollten Vereine aber neue Formen des ehrenamtlichen Engagements zuzulassen.“

Isabell Boger



Lesetipp: Die Publikation „Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport im Spiegel der Freiwilligensurveys von 1999 bis 2009“ von Sebastian Braun ist online über die Kurz-URL goo.gl/wmMt5j verfügbar.

Titelthema
Professionalisierung im Sportverein



Mehr zum Thema bezahlte Mitarbeit unter www.vibss.de/vereinsmanagement/bezahlte-mitarbeit/