

Ehrenamtler sind keine Arbeitnehmer

Von Malte Schmietendorf

Durch eine ehrenamtliche Tätigkeit wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 29. August 2012 entschieden.

Erfurt/Darmstadt. Geklagt hat eine ehrenamtlich tätige Telefonseelsorgerin. Sie war auf der Grundlage von schriftlichen Beauftragungen seit fast acht Jahren im Umfang von monatlich zehn Stunden für den Träger einer Telefonseelsorge tätig – ohne Entgelt. Lediglich einen Unkostenersatz von 30 Euro monatlich erhielt sie. Als der Träger sie mündlich von ihrem Dienst entband, erhob sie Kündigungsschutzklage. In den Räumlichkeiten des Trägers sind ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter im Seelsorgedienst tätig. Von den ehrenamtlichen Kräften wird nach der Dienstordnung eine regelmäßige Beteiligung erwartet. Der Träger legt jeweils im Vormonat Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen.

Die Entscheidung: Die Klägerin hat in allen Instanzen verloren, zuletzt auch vor dem BAG. Das Gericht konnte keine Anzeichen

für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erkennen. Dabei hält es fest, dass bis zur Grenze des Missbrauchs eine Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen rechtlich zulässig ist. Es komme darauf an, dass nach den Umständen der Tätigkeit – wie beim Ehrenamt – eine Vergütung nicht zu erwarten ist. Das Ehrenamt diene im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Es sei vielmehr Ausdruck altruistischer Motive des Tätigen, also einer inneren Haltung gegenüber den Sorgen und Nöten anderer Menschen und den Belangen des Allgemeinwohls. Im entschiedenen Fall sah das BAG keine Indizien für einen Missbrauch oder eine anderweitige Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften.

Fazit: Das Urteil stellt klar, dass Ehrenamtler bis zu einer Missbrauchsgrenze unentgeltlich tätig werden können, ohne die gleichen Rechte wie ein Arbeitnehmer (Lohn, Kündigungsschutz, Urlaub etc.) zu erlangen. Wo konkret die Grenze zum Missbrauch zu ziehen ist, hat das Bundesarbeitsgericht bislang nicht offen gelegt. Wenn die schriftlichen Entschei-

dungsgründe vorliegen, lässt sich vielleicht Genaueres sagen. Von einem Missbrauch ist aber jedenfalls dann auszugehen, wenn sich die ehrenamtliche Tätigkeit als verkapptes Arbeitsverhältnis darstellt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der vermeintliche Ehrenamtler seiner Tätigkeit nachgeht, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, und dafür auch eine unangemessen niedrige Vergütung in Kauf nimmt. Um solche Konstellationen auszuschließen, ist aus arbeitsrechtlicher Perspektive zu empfehlen, ehrenamtlich Tätigen, abgesehen vom Ersatz ihrer Aufwendungen, kein Honorar oder gar Lohn zu ge-

währen. Zudem sollte möglichst sichergestellt sein, dass Ehrenamtler nicht an einer späteren hauptamtlichen Beschäftigung interessiert sind. Denn auch dann ließe sich argumentieren, dass ausschließlich egoistische und damit nicht die für das Ehrenamt kennzeichnenden altruistischen Motive im Vordergrund stehen. //

INFORMATION

Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland & Wischnewski Rechtsanwälte. Internet: www.iffland-wischnewski.de