

Verbands-Management (VM)

Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management



VM 3/18

Sybille Baumgartner und Carine Fleury

Die Entschädigung von Freiwilligenarbeit

Verbands-Management, 44. Jahrgang, Ausgabe 3 (2018), S. 22-29.

Herausgeber: Verbandsmanagement Institut (VMI)
Universität Freiburg/CH (www.vmi.ch)
Redaktion: Luisa Wagenhöfer
Layout: Luisa Wagenhöfer / Paulusdruckerei, Freiburg/CH
Fotomaterial: Thema «Geld»: istockphoto.com
ISBN: 978-3-909437-53-5
ISSN: 1424-9189
Kontakt: info@vmi.ch

Die Zeitschrift VM erscheint dreimal jährlich in den Monaten April, August und November.

Abdruck und Vervielfältigung von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise oder in Abschnitten, nur mit Genehmigung des Herausgebers.



**UNI
FR**
UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Praxisbeitrag

Die Entschädigung von Freiwilligenarbeit

Sibylle Baumgartner und Carine Fleury

Sollen Freiwillige für ihr Engagement eine Entschädigung erhalten? Diese Frage beschäftigt viele gemeinnützige Organisationen, und sie wird aus motivationaler, ethischer sowie vertrags- und steuerrechtlicher Perspektive kontrovers diskutiert. Das Schweizerische Rote Kreuz hat im März 2018 ein Grundsatzpapier mit Empfehlungen für Spesen- und Entschädigungsregeln verabschiedet. Auslöser war die Feststellung einer uneinheitlichen Praxis in den Mitgliedsorganisationen. Es folgt der Leitlinie, dass Freiwilligenengagement unentgeltlich ist und Spesen erstattet werden. Die wesentlichen Ausführungen des Grundsatzpapiers werden in dem Beitrag wiedergegeben und können als Diskussionsgrundlage auch für andere Organisationen hilfreich sein. Dabei spricht der Beitrag eine Reihe von Empfehlungen aus, die die Rückerstattung von Spesen umfassen sowie den Umgang mit Spesepauschalen und ob entschädigte Vorstandstätigkeiten Freiwilligenarbeit sind.

Freiwilligenarbeit wird gemäss den Rotkreuzgrundsätzen von Menschen geleistet, die sich aus freiem Willen und unentgeltlich engagieren. Im Zentrum stehen der Einsatz für Menschlichkeit und das Bemühen, menschliches Leiden nach Möglichkeit zu verhüten und zu lindern. Für das SRK stehen dabei zwei Formen der Freiwilligenarbeit im Vordergrund: (1) Freiwillige, die regelmässig oder gelegentlich freiwillig arbeiten sowie (2) Freiwillige, die ein Ehrenamt (z. B. im Vorstand) ausüben.

Die Ausgangslage

Die bis anhin gültigen Leitlinien aus dem Jahr 2011 sahen vor, dass Freiwilligenarbeit grundsätzlich unbezahlt ist. Vergütet werden hingegen effektive Auslagen wie Fahrten, Verpflegung, Porti, Telefonate etc. Freiwillige sind zudem für die Dauer ihres Einsatzes durch das SRK versichert. Im Rahmen ei-

ner Konsultation in der Fachgruppe Freiwilligenarbeit, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus Kantonalverbänden und Rettungsorganisationen, wurde festgestellt, dass als Freiwilligenarbeit deklarierte Einsätze in der Praxis nicht in allen Mitgliedsorganisationen unentgeltlich sind. Teilweise gab es auch Mischformen mit unbezahlten Freiwilligen sowie (teil-)entschädigten Freiwilligen. Die Definition des SRK und die Praxis stimmten also nicht immer überein. Deshalb wurde beschlossen, das Verbandsmanagement Institut (VMI) mit einer entsprechenden Studie zu beauftragen, um ein repräsentatives Bild über die aktuelle Situation zu gewinnen.

In den Jahren 2015 und 2016 wurden zwei Untersuchungen von Matthias Schwaller und Nadège Piller, betreut von Prof. Markus Gmür, im Rahmen ihrer Studienabschlussarbeiten an der Universität Freiburg/CH durchgeführt. Dabei wurden Interviews mit je einem Vertreter oder einer Vertreterin der Rettungsorganisationen (SMSV, SLRG, SSB, REDOG) und mit sechs ausgewählten Kantonalverbänden bzw. Sektionen sowie eine Online-Befragung aller Organisationen durchgeführt. Dabei ergaben sich folgende Erkenntnisse:

- Bei Rettungsorganisationen sind Entschädigungen für Freiwilligenleistungen verbreiteter als bei Kantonalverbänden, was sich auch dadurch erklärt, dass sie nicht in gleicher Masse über Strukturen mit bezahlten Mitarbeitenden verfügen.
- Der Verzicht auf Entschädigungen wird vor allem mit ethischen Überlegungen oder wegen den Reputationsrisiken, die mit der Ausrichtung von Entschädigungen verbunden sind, begründet. Motivationsrisiken werden weniger häufig gesehen.
- Differenzierungen in der Entschädigungspraxis sind durch Merkmale der Freiwilligenleistung schlüssig begründbar. Ob sie auch legitim sind, ist eine organisational zu entscheidende Frage.

Bei Spesenerstattungen überwiegen Erstattungen auf Nachweis gegenüber Kostenpauschalen; Unzufriedenheit der Freiwilligen mit dieser Spesenerstattungsform ist nicht festzustellen.

In einem anschliessenden Workshop der jährlichen Rotkreuzversammlung wurden die Ergebnisse präsentiert und diskutiert. Hier wurde durch die Workshop-Teilnehmenden der Wunsch geäussert, dass Empfehlungen bezüglich der Entschädigungspraxis in der Freiwilligenarbeit erarbeitet werden, eine Massnahme die auch das Plenum favorisierte. Es hat sich gezeigt, dass in der Praxis die meisten Rotkreuz-Kantonalverbände Freiwilligenarbeit per se als unentgeltlich betrachten, während Rotkreuz-Rettungsorganisationen kleine Beträge, die über die reine Spesenrückerstattung hinausgehen, als Form der Anerkennung kennen.

Reflexionen zur Entschädigung von Freiwilligenarbeit

Motivationspsychologische Aspekte

Aus psychologischer Sicht kann die Spesen- und Entschädigungspraxis Auswirkungen auf die Motivation

von Freiwilligen haben. In einer Reihe von Studien wird die Überzeugung vertreten, dass sich finanzielle Anreize dort negativ auswirken, wo von einer ursprünglich hohen intrinsischen Motivation auszugehen ist.¹ Eine Erklärung dafür findet sich in der Selbstbestimmungstheorie, die spezifische Aspekte von Motivation beleuchtet.²

Intrinsische Motivation lässt sich als angeborene Tendenz des Menschen beschreiben, mit der Umwelt zu interagieren, auch ohne, dass eine konkrete Belohnung dafür erwartet wird. Begründet liegt dies unter anderem im Streben nach Kompetenz und Autonomie. Intrinsisch motiviertes Handeln, wie es in der Freiwilligenarbeit häufig der Fall ist, geht einher mit positiven Emotionen wie Freude, Begeisterung und Interesse.³ Extrinsische Motivation meint, dass mit der ausgeübten Aktivität ein Ziel verfolgt wird, das ausserhalb der Aktivität selbst liegt, bspw. eine Belohnung oder die Vermeidung einer Bestrafung.⁴ Grundsätzlich muss extrinsisch motiviertes Handeln trotz seines instrumentellen Charakters nicht zwingend als kontrolliert oder fremdbestimmt erlebt werden. Es werden verschiedene Arten extrinsischer Motivation unterschieden.⁵

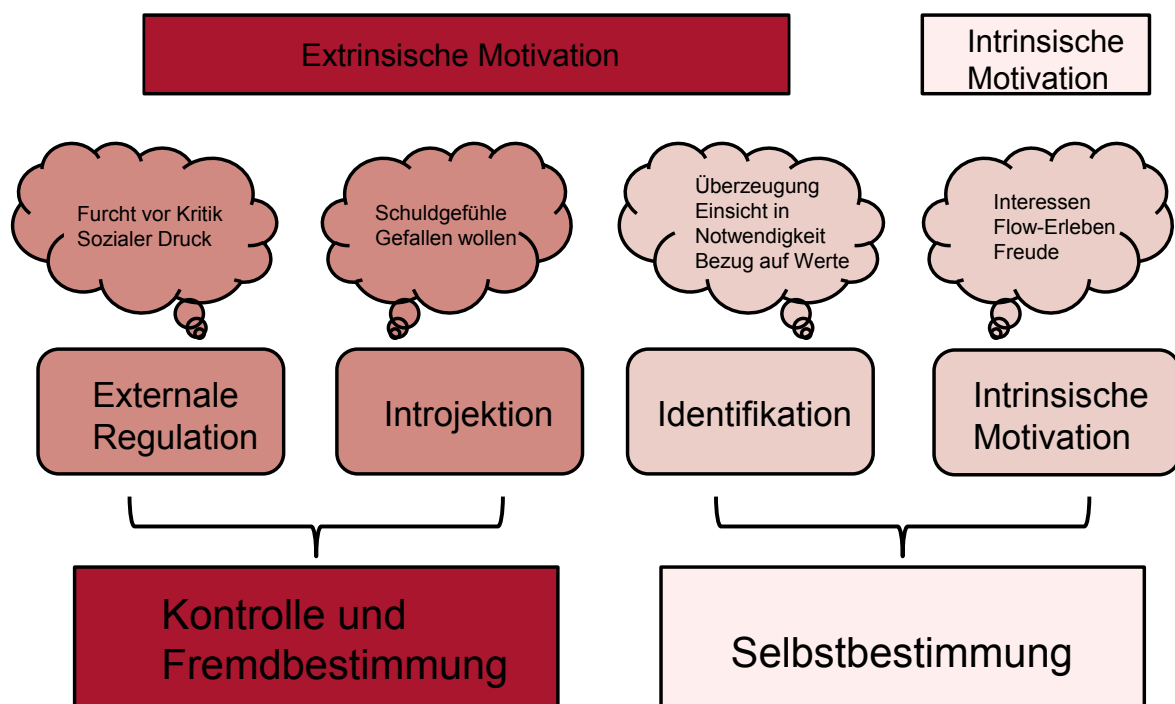


Abbildung: Die Selbstbestimmungstheorie (Güntert, 2017).

Diese Arten sind (vgl. Abbildung):

- Externale Regulation: Das eigene Verhalten wird reguliert aufgrund von externen Belohnungen und/oder der Vermeidung von Strafen.
- Introjektion: Das eigene Verhalten wird reguliert aufgrund von Schuldgefühlen, Scham oder abhängigem Selbstwert.
- Identifikation: Das eigene Verhalten wird reguliert aufgrund von Zielen und Werten, die das Individuum als wichtig erachtet und als Identifikation dienen.

Das Gefühl der Selbstbestimmung, das bei intrinsischer Motivation oder bei Identifikation innerhalb einer extrinsischen Motivation vorliegt (bzw. Voraussetzung dafür ist), kann unter bestimmten Bedingungen vermindert oder zerstört werden.

Oft wird ein Entgelt auch mit Anerkennung in Zusammenhang gebracht. Die Funktion einer Anerkennung ist einerseits der Dank für die geleistete Arbeit, zielt aber auch darauf ab, die Motivation von Personen zu erhalten oder zu erhöhen sowie längerfristiges Engagement zu begünstigen. Allerdings zeigt sich, dass eine regelmässige Anerkennung der Organisation, Preise, Auszeichnungen oder kontrollierendes Feedback zum Gefühl von Kontrolle und Fremdbestimmung beitragen.⁶ Ebenso kann sich eine Person durch das Versprechen einer Entschädigung in ihrer Leistungserbringung – bewusst oder unbewusst – kontrolliert und fremdbestimmt fühlen und die Lust an der Tätigkeit verlieren. Die Person engagiert sich in der Folge nur noch so weit, wie sie die Gegenleistung als angemessen ansieht.⁷ Je stärker hingegen die selbstbestimmte Motivation ausgeprägt ist, umso höher sind die Zufriedenheit, Arbeitsfreude und die Bereitschaft, das Engagement fortzusetzen.⁸

Allerdings variiert der Einfluss externer Anreize auf intrinsische oder extrinsische Motivation je nach individueller Motivlage der Person, die meist eine Mischform zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist.⁹ Es zeigt sich jedoch deutlich, dass eine nachträgliche Senkung oder Abschaffung bestehender Entschädigungen problematisch ist, sobald Personen ein gewisses Entschädigungsniveau gewohnt sind oder wenn sie in einer angespannten finanziellen Situation leben.¹⁰

Eine Entschädigung wird häufig dann ausbezahlt, wenn die Aufgaben aufwändiger sind, das Engagement ausgeprägten Verpflichtungscharakter aufweist oder das Angebot an Freiwilligen knapp ist.¹¹ Dies deutet darauf hin, dass versucht wird, durch eine Entschädigung tendenziell unattraktive Freiwilligeneinsätze attraktiver zu gestalten. Hier stellen sich Fragen nach dem Nutzen und Wert der Freiwilligenarbeit bzw. der Grenze zwischen Freiwilligenarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit.

Einige Studien haben herausgefunden, dass die spezifische Gestaltung einer Tätigkeit die Motivation, Zufriedenheit und Leistung von Freiwilligen positiv beeinflussen kann – ohne dass eine Entschädigung ausbezahlt wird. Dies sind folgende Faktoren.¹²

- Vielfalt der Aufgaben: Eine möglichst grosse Bandbreite an Aufgaben während des Engagements.
- Geschlossenheit: Vollständige, in sich abgeschlossene Aufgaben, das heisst bspw. ein Projekt von A bis Z mitzerleben bzw. ausführen zu können.
- Bedeutsamkeit der Aufgabe: Möglichst grosse, positive Wirkung des freiwilligen Einsatzes auf das Leben anderer Menschen.
- Autonomie: Die Freiheit und Unabhängigkeit, selbstständig Entscheidungen zu treffen.
- Rückmeldung durch die Tätigkeit: Aufgaben sind so gestaltet, dass der/die Freiwillige erkennt, welche Erfolge sein/ihr Engagement bringt.
- Rückmeldung durch andere: Andere Freiwillige, aber auch Mitarbeitende geben den Freiwilligen positive Rückmeldungen über ihre Tätigkeit.

Dieselbe Studie empfiehlt dem SRK insbesondere die Vielfalt der Aufgaben sowie die Bedeutsamkeit der Aufgaben zu fördern.¹³

Ethische Aspekte

Der Ursprung und die Geschichte des SRK sind stark mit unentgeltlicher und uneigennütziger Freiwilligenarbeit verwoben. Das SRK bezeichnet in seiner Strategie 2020 die Freiwilligenarbeit als Kernkompetenz, welche sich auf die Gewinnung und Betreuung Freiwilliger, auf das Freiwilligenmanagement und auf die Sicherstellung der Qualität und Anerkennung der Freiwilligenarbeit bezieht. Demnach gilt es Freiwilligenarbeit zu fördern und zu stärken, was



sich beispielsweise auch im Strategieziel 9.2 «Wir setzen uns für die Förderung und öffentliche Anerkennung der Freiwilligenarbeit durch Staat und Gesellschaft ein» spiegelt. Um sich noch verstärkter für die Freiwilligenarbeit, deren Wert unter anderem in der Unentgeltlichkeit liegt, einsetzen zu können, ist es zentral, im SRK ein einheitliches Verständnis von Freiwilligenarbeit zu entwickeln sowie Definition und Praxis zu vereinen.

Die Einführung von neuen Kategorien wie «(Teil-)entschädigte Freiwillige» oder «entschädigte Helfer», die zwischen Freiwilligenarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit liegen, aber Freiwilligenarbeit suggerieren, sind kontraproduktiv. Sie erschweren einerseits die Abgrenzung zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit, was der Position der Freiwilligenarbeit neben der bezahlten Erwerbsarbeit nicht zuträglich ist, andererseits bringen sie das SRK als humanitäre Organisation womöglich in Erklärungszwang (bspw. bezüglich Lohndumping, Working Poor etc.).

Juristische Aspekte

Rechtlich gesehen entsteht bei Arbeit gegen Entschädigung bzw. Entgelt unwillkürlich ein Arbeitsverhältnis mit entsprechenden Konsequenzen (Lohnausweis,

Sozialversicherungspflicht, Unfall- und Krankenlohn, bezahlte Ferien usw.), unabhängig von der Höhe der Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung spielt vor allem eine Rolle im Zusammenhang mit der Sozialversicherungspflicht. Jedes Entgelt ist grundsätzlich einkommenssteuerpflichtig.¹⁴ Entscheidet man sich vor diesem Hintergrund bewusst dafür, Personen zu entschädigen und berücksichtigt dabei die rechtlichen Vorgaben, ist dies unproblematisch.

Rechtliche Abgrenzung von Arbeitsvertrag und Auftrag

Arbeitnehmende leisten Arbeit eingegliedert in eine Arbeitsorganisation ihres Arbeitgebers. Genau das Gleiche tun viele Freiwillige im Rahmen ihrer Einsatzorganisation. Der Arbeitsvertrag ist aber gemäss Gesetz (Art. 319 OR) immer entgeltlich. Bei der Freiwilligenarbeit hingegen sind die Parteien übereingekommen, dass die Arbeit nicht entschädigt wird, was definitionsgemäss den Arbeitsvertrag ausschliesst. Bei einem Auftrag verpflichtet sich der Beauftragte, ein Geschäft zu besorgen oder einen Dienst zu verrichten (Art. 394 ff. OR). Ein Auftrag kann unentgeltlich oder gegen Honorar ausgeführt werden. Die Antwort auf eine Rechtsfrage im Bereich Freiwilli-

genarbeit ist deshalb zuerst im Auftragsrecht zu suchen, wenn das Ergebnis unbefriedigend ist, ist eine analoge Anwendung aus dem Arbeitsrecht zu prüfen.

Spesenentschädigung ist als auftragsrechtlicher Auslagenersatz zu qualifizieren. Gemäss Art. 327a OR ist mindestens der Ersatz der effektiv notwendigen Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausführung der Freiwilligenarbeit stehen, geschuldet. Ist der jeweilige Auslagenersatz regelmässig höher als die tatsächlichen Auslagen, stellt dieser regelmässige Überschuss einen versteckten Lohn dar. In diesem Fall liegt ein Arbeitsvertrag vor, welcher sämtliche Rechte und Pflichten dieser Vertragsart nach sich zieht (Art. 319 ff. OR). In diesem Zusammenhang wichtig: Ein Arbeitsvertrag ist formlos gültig, Schriftlichkeit ist keine Voraussetzung (Art. 320 OR). Das heisst, es kann auch ein Arbeitsvertrag vorliegen, wenn man sich dessen nicht bewusst ist und nichts vereinbart hat.

Lohnausweis und Sozialversicherungspflicht

Werden Freiwillige für ihre Tätigkeit von der Einsatzorganisation entschädigt bzw. erhalten sie dafür ein Entgelt (oder ist der Auslagenersatz wie oben erwähnt regelmässig höher als die tatsächlichen Auslagen) muss die Einsatzorganisation einen Lohnausweis erstellen. Gegenüber der Steuerbehörde muss grundsätzlich jeder vergütete Frankenbetrag angegeben werden.

Ab einem Lohn von CHF 2300 im Kalenderjahr müssen Beiträge an die AHV, IV und EO bezahlt werden. Die Pflicht zur Einzahlung in die berufliche Vorsorge nach BVG beginnt ab einem Jahreseinkommen von CHF 21 150.

Pauschalisierung und Spesenreglement

Freiwillige, die als Auslagenersatz pauschale Vergütungen erhalten, müssen diese in ihrer Steuererklärung abrechnen (pauschale Vergütung abzüglich nachgewiesene Aufwendungen, allenfalls mit Belegen). Dafür hat die Einsatzorganisation dem Freiwilligen einen Lohnausweis auszustellen, wie einer/m Arbeitnehmenden. Werden nur die effektiven Spesen ersetzt, sind weder eine Abrechnung in der Steuererklärung noch ein Lohnausweis notwendig. Diese entfallen zudem, wenn Spesenpauschalen aufgrund eines Spesenreglements ausgerichtet werden, welches dem Muster-Spesenreglement für Non-Profit-Organisationen der Schweizerischen Steuerkonferenz entspricht und von der zuständigen Steuerbehörde genehmigt wurde.¹⁵

Spesen, Spesenpauschalen und Entschädigungen

Im Folgenden sollen die verschiedenen Spesen- und Entschädigungsformen kategorisiert und Freiwilligenarbeit von bezahlter Arbeit abgegrenzt werden.



Die Abgrenzung zwischen Spesen, Spesenpauschalen und Entschädigungen ist nicht in jedem Fall trennscharf, weshalb die Begrifflichkeiten definiert und im Kontext der Freiwilligenarbeit kategorisiert werden.

Begrifflichkeiten im SRK

Spesen bzw. Spesenrückerstattung ist die Rückvergütung von effektiven Auslagen, die bei Freiwilligen für ihren Einsatz zugunsten des SRK oder im Interesse des SRK anfallen. Dies sind Auslagen für Fahrten, Verpflegung, Material oder Infrastruktur. In der Regel sind dies bspw. Fahrtkosten, Verpflegungskosten, Telefongebühren, Porti, Materialkosten für Aktivitäten etc. Die Spesen werden nach Spesenereignis und gegen Originalbeleg abgerechnet. Die Freiwilligen sind angehalten, ihre Auslagen im Rahmen der Spesenregelung möglichst tief zu halten. Die Handhabung der Spesen ist in einem Spesenreglement, das von den Steuerbehörden genehmigt ist, sofern Spesenpauschalen ausbezahlt werden, definiert.

Spesenpauschalen sind in der Regel gerundete Geldbeträge, die in etwa den effektiven Auslagen für Fahrten, Verpflegung, Material oder Infrastruktur entsprechen. Sie werden ohne Originalbelege ausbezahlt, was die Spesenadministration erleichtert. Zu hoch angesetzte Spesenpauschalen sind im Ergebnis jedoch als Entschädigungen für Zeit- oder Aufwand zu betrachten (vgl. Entschädigungen bzw. Entgelte). Die Handhabung der Spesenpauschalen ist in einem Spesenreglement, das von den Steuerbehörden genehmigt ist, zu definieren.

Entschädigungen bzw. Entgelte sind monetäre Zeit- oder Aufwandsentschädigungen, u. a. Taggelder, Sitzungsgelder oder Honorare, womit bspw. Vor- und Nacharbeiten von Sitzungen, Konferenzen usw. abge-

golten werden oder jegliche andere Geldbeträge, die über die Spesenrückerstattung oder Spesenpauschalen hinausgehen. Werden Entschädigungen bzw. Entgelte für Tätigkeiten ausbezahlt, handelt es sich dabei nicht mehr um Freiwilligenarbeit. Werden Entschädigungen bzw. Entgelte ausbezahlt, müssen die rechtlichen Konsequenzen berücksichtigt werden.

In der folgenden Tabelle sind Spesen- und Entschädigungsformen kategorisiert. Es ist wichtig, klar zwischen diesen zu unterscheiden, wobei es in der Praxis auch vorkommen kann, dass eine Person einen Teil ihrer Tätigkeit freiwillig ausübt und einen anderen Teil bspw. im Rahmen eines entschädigten Amtes. Die Kategorien sollten mit unterschiedlichen, klar voneinander getrennten Aufgabenprofilen der betroffenen Personen einhergehen.

Fazit: Empfehlungen des Rotkreuzrats

Grundsätzliche Haltung

Freiwillige erhalten für ihre Arbeitsleistung keine Zeit- oder Aufwandsentschädigungen, sondern ausschliesslich eine Rückvergütung für effektive Auslagen, die sie für ihren Einsatz zugunsten des SRK oder im Interesse des SRK aufgewendet haben. Das heisst, eine Spesenrückerstattung und/oder eine begründete Spesenpauschale, die in einem Spesenreglement definiert sein müssen. Alle Entschädigungen, die darüber hinausgehen, sind ausserhalb von Freiwilligenarbeit zu verorten und gehören in die Kategorien Entschädigtes Amt/Mandat oder Erwerbsarbeit.

Empfehlung 1: Klares Spesenreglement

Ein Spesenreglement hat zwei Hauptzwecke. Erstens dient es der Regelung der internen Spesenpraxis für

Tabelle: Kategorien verschiedener Spesen- und Entschädigungsformen

Freiwilligenarbeit / Ehrenamt	Entschädigtes Amt / Mandat	Erwerbsarbeit
Freiwilligenarbeit	Keine Freiwilligenarbeit	Keine Freiwilligenarbeit
Freiwillige, Ehrenamtliche, Freiwillige, unbezahlte Mitarbeitende	(Teil-)Entschädigte Vorstandsmitglieder oder andere Beauftragte	Bezahlte Mitarbeitende
Spesen und Spesenrückerstattung (nach Originalbeleg), Spesenpauschale (Regelung im Spesenreglement)	Entschädigungen, Entgelte: Zu hohe Spesenpauschalen, Sitzungsgelder, Taggelder, Honorare, geringe Bezahlung usw.	Marktüblicher Lohn: Haupt-, Teil- oder Nebenerwerbstätigkeit, Stundenlöhne

alle Freiwilligenaktivitäten; zweitens dient es dazu – durch die Genehmigung der zuständigen Steuerbehörden – zu bestätigen, dass Vergütungen, die nach Spesenreglement ausbezahlt werden, nicht versteuert werden müssen und dafür kein Lohnausweis erstellt werden muss. Die Genehmigung des Spesenreglements durch die zuständige Steuerbehörde ist immer dann nötig, wenn Spesenpauschalen ausbezahlt werden.

Im Muster-Spesenreglement für Non-Profit-Organisationen der Schweizerischen Steuerkonferenz¹⁶ wird für die Auszahlung von jährlichen Spesenpauschalen die Obergrenze von CHF 1000 empfohlen. Der Erfahrungswert einiger Rotkreuz-Organisationen zeigt, dass auch CHF 2000 für kantonale Steuerbehörden vertretbar sind. Das SRK selbst definiert keine Obergrenze für Spesenpauschalen, diese müssen jedoch begründet sein, das heisst in etwa den effektiven Auslagen entsprechen. Je präziser und umfassender das Spesenreglement formuliert wird, umso einfacher fällt die Handhabung. Das Spesenreglement ist eine zentrale Grundlage in der Spesenpraxis und sollte von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigt werden. Rotkreuz-Organisationen mit Sektionen bzw. Regionen, müssen das Spesenreglement allenfalls von mehreren Steuerbehörden genehmigen lassen.

Empfehlung 2: Gespendete Spesen als Spende deklarieren

Verzichten Freiwilligen auf den Ersatz ihrer Spesen, sollte dies als Spende deklariert und den Freiwilligen eine Spendenbestätigung abgegeben werden.

Empfehlung 3: Spesen als Teil des Freiwilligenmanagements

Die Rückerstattung von Spesen ist Teil des Freiwilligenmanagements. Freiwilligen sollten alle Auslagen, die im Rahmen ihres Einsatzes anfallen, automatisch rückerstattet werden. Am besten klärt man mit den Freiwilligen von Anfang an, welche Kosten rückerstattet werden und wo die Grenzen liegen. Hierzu lässt sich das Spesenreglement nutzen oder die Einsatzvereinbarung, die mit den Freiwilligen abgeschlossen wird.

Empfehlung 4: Spesenrückerstattungen vor Spesenpauschalen

Durch Pauschalspesen entfällt die administrative aufwendige Arbeit mit Spesenformularen und Belegen. Die Spesenpauschalen müssen jedoch in etwa den effektiven Auslagen entsprechen. Somit sind Spesenpauschalen nur sinnvoll, wenn regelmässig ähnliche Kosten rückvergütet werden sollen. Die Summe der Spesenpauschale muss den durchschnittlich jährlichen Kosten angeglichen werden. Deshalb bietet sich eine regelmässige Überprüfung von Spesenpauschalen an. Wo immer möglich empfiehlt es sich Spesen nach Originalbeleg zurückzuerstatten.

Empfehlung 5: Genau hinschauen bei Vorstandstätigkeiten

Werden für Vorstandstätigkeiten Aufwands- oder Zeiteutschädigungen ausgerichtet, handelt es sich nicht mehr um eine ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen von Freiwilligenarbeit, sondern um ein entschädigtes Amt. Das Gleiche gilt bei versteckten Entschädigungen in zu hohen Spesenpauschalen. In den Erläuterungen zum ZEW-Standard 8, dessen Einhaltung relevant ist für den Erhalt eines ZEW-Gütesiegels, steht: Für besondere zeitliche Belastungen können moderate Vergütungen an die Mitglieder des obersten Leitungsorgans ausgerichtet werden. Die Höhe von allfälligen Vergütungen muss dem gemeinnützigen Charakter und der Grösse der Organisation Rechnung tragen (vgl. ZEW-Standard 8)¹⁷. Dies deckt sich mit der Haltung der GS SRK, dass Vergütungen grundsätzlich legitim sind, dann jedoch nicht mehr von Freiwilligenarbeit bzw. Ehrenamt gesprochen werden kann sondern von einem entschädigten Amt. Die Mitglieder von Organen sind gegebenenfalls gegen Haftpflichtansprüche von Dritten zu versichern.

Empfehlung 6: Personen mit mehreren Funktionen

Als freiwillig geleistete Stunden können nur jene ausgewiesen werden, für die keine Entschädigung ausgerichtet wurde. In den Statistiken der betroffenen Mitgliedorganisationen sollte erfasst werden, wer in welchen Funktionen tätig ist und wie viele Personen in mehreren Funktionen aktiv sind.

Fussnoten

- ¹ vgl. Gmür & Gmür 2011.
² vgl. Deci & Ryan 2000.
³ vgl. Güntert 2015.
⁴ vgl. Güntert et al. 2016.
⁵ vgl. Güntert 2015.
⁶ vgl. Güntert 2017.
⁷ vgl. Gmür & Gmür 2011.
⁸ vgl. Güntert 2015.
⁹ Gmür 2010.
¹⁰ vgl. Gmür & Gmür 2011.
¹¹ vgl. ebd.; Gmür 2010.
¹² vgl. Neufeind & Wehner 2012.
¹³ vgl. ebd.
¹⁴ Edelmann 2017.
¹⁵ ebd.
¹⁶ http://www.steuerkonferenz.ch/downloads/kreisschreiben/ks025_plus_npo2009_d.pdf
¹⁷ <https://www.zewo.ch/fur-hilfswerke/anforderungen-erfullen/die-21-zewo-standards>

Literatur

- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, S. 227-268.
- Edelmann, M. (2017). *Juristische Notizen zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz*. Benevol St. Gallen.
- Gmür, M. (2010). Herausforderungen und Lösungsperspektiven für das Freiwilligenmanagement. In: *Verbands-Management*, 36(3), S. 6-15.
- Gmür, M. & Gmür, M. (2011). Bezahlte Freiwilligenarbeit – ein Widerspruch? In: *Verbands-Management*, 37(2), S. 30-37.
- Güntert, S. (2015). Selbstbestimmung in der Freiwilligenarbeit. In: Wehner, T. & Güntert, S. (Hrsg.): *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Springer. S. 77-93.
- Güntert, S. (2017), Präsentation für die Fachtagung «Gewinnung und Bindung von Freiwilligen», organisiert durch das Kompetenzzentrum Freiwilligenarbeit der GS SRK. Bern, 28.09.2017.
- Güntert, S., Stubel, I., Kals, E. & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *Journal of Social Psychology*, 156(3), S. 310-327.
- Wehner, T. & Neufeind, M. (2012). *Redcross Volunteering. A Comparative European Study*.

Die Autorinnen



Sibylle Baumgartner / sibylle.baumgartner@redcross.ch

Sibylle Baumgartner: Fachspezialistin Freiwilligenarbeit im Kompetenzzentrum Freiwilligenarbeit des Schweizerischen Roten Kreuzes, Studium in Ethnologie (BA) an der Universität Zürich und Sozialer Arbeit (MA) an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten, CAS in Coaching an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten.



Carine Fleury Bique / carine.fleurybique@redcross.ch

Carine Fleury Bique: Leiterin der Kompetenzzentren Freiwilligenarbeit und Jugendarbeit des Schweizerischen Roten Kreuzes, Lizentiaterin in Internationalen Beziehungen am Graduate Institutes in Genf, DAS Verbands-/NPO-Management des VMI.