



legal illegal egal?

Wie viel Recht
braucht freiwilliges Engagement?

Bericht der Fachtagung
der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich
09.-10. April 2015 in Wien

Impressum

Legal-illegal-egal? Wie viel Recht braucht freiwilliges Engagement?

Bericht der Fachtagung der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich
am 09.-10. April 2015 in Wien

Die Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich und das Wiener Hilfswerk übernehmen für eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus den aufgeführten Informationen, Empfehlungen oder Hinweisen resultieren, keine Haftung.

© Wiener Hilfswerk 2015 | Alle Rechte vorbehalten

Medieninhaber und Herausgeber:

Wiener Hilfswerk, Schottenfeldgasse 29, 1072 Wien

Mit freundlicher Unterstützung von



Inhalt

Impressum.....	2
Inhalt.....	3
Vorwort	4
Die rechtliche Situation der Freiwilligenarbeit in Europa	5
Die rechtliche Lage der Freiwilligenarbeit in Österreich.....	13
Freiwilliges Engagement versus Arbeitsverhältnis: Eine Abgrenzung	24
Wenn Spezialisten ihre Profession ehrenamtlich anbieten.....	39
Versicherungsschutz und Haftung	43
Beantwortung der im Laufe der Tagung gesammelten Fragen	50
Forderungen für den Freiwilligenbereich	70
Referenten.....	73
Die Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich – IGFÖ	74

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

freiwilliges Engagement lebt von Vielfalt und belebt zahlreiche Bereiche unserer Gesellschaft. Ohne freiwilliges Engagement wären viele Projekte und Initiativen nicht durchführbar. Diesem Schwung und Gestaltungswillen steht aber nicht selten die Frage gegenüber, ob man sich als Organisation, die mit Freiwilligen arbeitet, auf rechtlich einwandfreiem Boden bewegt. Eine spürbare Unsicherheit über die Rechtslage im Freiwilligenbereich gab der IG Freiwilligenzentren den Impuls, die diesjährige Tagung diesem Thema zu widmen.

Mit der Fachtagung „Legal-illegal-egal? Wie viel Recht braucht freiwilliges Engagement?“ wollten wir Licht in ausgewählte Aspekte der Freiwilligenarbeit bringen. Wir wollten dazu anregen, Fragen zu stellen, Unsicherheiten zu thematisieren und Forderungen zu formulieren, was sich in diesem Feld ändern sollte.

Bei der Vorbereitung dieser Tagung kam uns im Zuge der Gestaltung des Einladungsfolders folgendes Bild in den Sinn: ein Strauß, der seinen Kopf in den Sand steckt, weil am Himmel ein Schwarm Paragraphen auf ihn zufliegt. Dieses Bild haben wir dann zwar nicht verwendet, wir hoffen aber, mit der Tagung und diesem Bericht dazu beigetragen zu haben, dass wir uns im Freiwilligenbereich erhobenen Hauptes den rechtlichen Fragen stellen und weitere Klärungen zielstrebig vorantreiben werden.

Mit Ausnahme der Beiträge von Mirko Schwärzel und Dr. Bernhard Prommegger, die extra schriftlich ausgearbeitet wurden, sowie der abschließenden Forderungen für den Freiwilligenbereich wurden alle Vorträge und die Beantwortung der im Lauf der Tagung gesammelten Fragen zunächst transkribiert und die Texte dann von den Vortragenden für diesen Bericht überarbeitet und korrigiert.

Gegen Ende der Tagung wurden einige Vorschläge für weitere Schritte zu mehr Klarheit diskutiert. Sie finden sie am Ende dieses Berichts. Wir würden uns sehr freuen, wenn bald Vieles davon umgesetzt werden könnte.

Unser Dank gilt den Referenten, den ModeratorInnen der Diskussionsrunde und allen TeilnehmerInnen, die durch ihre Beiträge und ihre aktive Mitwirkung zum guten Gelingen der Tagung beigetragen haben.

Ein besonderes Danke sagen wir dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für die Finanzierung der Tagung und Mag. Anton Hörting im Speziellen für seine persönliche Unterstützung und die freundlichen Eröffnungsworte.

Wir würden uns freuen, Sie auch im Jahr 2016 bei unserer Tagung (in Innsbruck) begrüßen zu dürfen.

Mit den besten Wünschen

Mag. Martin Oberbauer

Ehrenamtsbörse des Wiener Hilfswerks

Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich

www.freiwilligenzentrum.at

Die rechtliche Situation der Freiwilligenarbeit in Europa

Mirko Schwärzel

Der europäische Vergleich von Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit – insbesondere der Vergleich rechtlicher Rahmenbedingungen – ist stets eine Herausforderung. Jedes Land hat seine eigene Tradition bürgergesellschaftlicher Mitwirkung und Mitgestaltung; dazu haben sich in allen Ländern jeweils unterschiedliche Verständnisse von der Rolle und den Aufgaben des Staates und der Zivilgesellschaft bei der Bereitstellung von (Dienst-)Leistungen von allgemeinem Interesse entwickelt. Freiwilligenarbeit in den traditionell wohlfahrtsstaatlich geprägten Gesellschaften Skandinaviens wird entsprechend anders gesehen als in libertär-pluralistischen Gesellschaften wie etwa in Großbritannien.

Diese unterschiedlichen Traditionen und Einstellungen haben nicht nur schwer vergleichbare Strukturen der Förder- und Trägerorganisationen freiwilligen Engagements ausprägen lassen, sondern auch ein unterschiedliches Verständnis von der Rolle des Staates bei der rechtlichen Sicherung und Regelung der Freiwilligenarbeit. In Großbritannien oder der Schweiz beispielsweise – unter den Bedingungen eines traditionell starken Selbstverständnisses des freiwilligen Sektors als selbstbewusste und eigenständige Bürgerschaft – bestehen praktisch keinerlei übergreifende Rechtsetzungen im Bereich der Freiwilligenarbeit. Im katholisch geprägten Süden Europas hingegen finden sich häufig – wie in Italien oder Spanien – umfassende Rahmengesetze.

Doch auch wenn der Vergleich daher schwierig ist, so bietet er doch auch einen großen Mehrwert für das Voneinander-Lernen. Es gibt zwar keine Blaupause für optimale Rechtsrahmen der Freiwilligenarbeit, aber der Blick „über den Tellerrand“ in allgemeine Grundsätze, einzelne Bestimmungen oder methodische Ansätze lässt die eigene Praxis gut reflektieren. In diesem Beitrag soll dies in vier Bereichen unternommen werden:

1. Grundsätzliches zu rechtlichen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit
2. Zentrale Inhalte von Freiwilligenrahmengesetzen
3. Bedeutung und Rechtsetzung der Europäischen Ebene im Freiwilligenbereich
4. Einzelne Länderberichte: Italien und Deutschland

1. Grundsätzliches zu rechtlichen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit in Europa

Das Engagement der Freiwilligen braucht förderliche Rahmenbedingungen, das ist in den meisten europäischen Ländern heute Konsens. Ob und inwieweit der Staat jedoch für diese Rahmenbedingungen verantwortlich ist und gesetzgeberisch eingreifen soll, wird sehr unterschiedlich beurteilt. Zwar bestehen in der überwiegenden Zahl europäischer Länder heute zum Teil umfassende rechtliche Regelungen für den Freiwilligenbereich vom Versicherungsschutz bis hin zu Fragen steuerlicher Absetzbarkeit von Aufwandsentschädigungen, doch es gibt auch andere Stimmen, die in der Freiwilligenarbeit einen Bereich sehen, der sich grundsätzlich autonom von staatlicher Einflussnahme entwickeln sollte.

Grundsätzlich ist festzuhalten: Freiwilligenarbeit findet dort statt, wo eine aktive und solidarische Bürgergesellschaft aus eigenem Antrieb auf soziale Probleme und Herausforderungen reagiert und jenseits von staatlicher oder wirtschaftlicher Regulierung Lösungen sucht und diese umsetzen will. Oft sind dies Bereiche, in denen entweder staatliche Leistungen nicht (mehr) greifen und/oder wirtschaftliche Tätigkeiten sich nicht rentieren und daher nicht angeboten werden. Beispiele sind etwa viele Bereiche in der Pflege, in denen die Pflegeversicherung nicht greift, öffentliche Dienstleistungen, für die die Kommune nicht mehr aufkommen kann (z.B. kleine Bibliotheken, Schwimmbäder etc.) oder neue Wirtschaftsbereiche im sozialen Bereich. Jede Form staatlicher Regulierung und Rechtsetzung darf daher den Eigensinn des bürgerschaftlichen Engagements nicht untergraben, d.h. sie muss auf die Motive der Freiwilligen und eine klare Abgrenzung zu erwerbstätiger Regelung Rücksicht nehmen. Staatliche Regulierung darf somit nicht zu einer Instrumentalisierung des Engagements beitragen.

Insgesamt gilt es also, eine gute Balance zu finden zwischen notwendiger und förderlicher Reglementierung auf der einen Seite und Eigensinn des Freiwilligensektors auf der anderen Seite. Ein zentrales Schlagwort der europäischen Debatte der vergangenen Jahre war in diesem Zusammenhang das Leitbild des „ermöglichenden Staates“, der durch seine Freiwilligengesetze Handlungsräume nach Regelungen des gemeinnützigen Sektors schafft. Dabei stehen grundsätzlich eher die Rechte der Freiwilligen im Fokus als ihre Pflichten.

2. Zentrale Inhalte von Freiwilligenrahmengesetzen

Leitbild/Vision der Engagementförderung: Rücksichtnahme auf den Eigensinn des Freiwilligenengagements und des gemeinnützigen Sektors insgesamt bedeutet, dass sich der Staat in seiner Gesetzgebung mit seinen Bedarfen auseinandersetzt und eine Vorstellung gesellschaftlicher Zusammenarbeit entwickelt, die er mit der Gesetzgebung unterstützen möchte. Entsprechend hat es sich als wichtig erwiesen, eingangs von z.B. Rahmengesetzen zur Freiwilligenarbeit ein solches Leitbild bzw. eine Vision zu formulieren und gemeinsam mit der Bürgergesellschaft und ihren Vereinen und Verbänden (weiter) zu entwickeln. Leitbild und Vision sind zwar keine juristischen Begriffe – sie haben aber hohe politische Bedeutung und sind Grundlage der Ausgestaltung von Freiwilligenpolitik. Im österreichischen Freiwilligengesetz beispielsweise findet sich eine solche Zielformulierung: „Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung stärken“.

Legaldefinition von Freiwilligenarbeit: Eine Definition von Freiwilligenarbeit steht üblicherweise am Beginn von Gesetzen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sie auf gewisse Prinzipien Rücksicht nimmt und sich nicht nur auf die ökonomisch relevanten Aspekte des Arbeitsbegriffs – Unentgeltlichkeit, Freiwilligkeit, etc. – bezieht. Zu diesen Prinzipien gehören u.a. öffentliche Wirksamkeit, Gemeinwohlorientierung und Kooperation. Diese Prinzipien sind im Zusammenhang von Freiwilligenarbeit heute keinesfalls mehr fragloser Standard. Gerade unter dem fortlaufenden Ökonomisierungs- und Professionalisierungsdruck gemeinnütziger Organisationen und dem häufig zu beobachtenden Bestreben, Freiwilligenarbeit als günstige Ressource zur Aufrechterhaltung öffentlicher Dienstleistungen zu verwecken, wird das bürgerschaftliche Engagement immer mehr als ein besonderer Bereich von Erwerbsarbeit gesehen. Einige Beispiele sind etwa die Praxis sanktionsbewehrter „Ein-Euro-Jobs“ der deutschen Jobcenter, die in Bereichen des Engagements angesiedelt sind und am Ethos der Freiwilligkeit kratzen. Versuche der Politik, das private Kümern in der Familie (Stichwort: Pflege von Angehörigen) in den Bereich des bürgerschaftlichen

Engagements zu rücken, tragen zur Privatisierung des Engagementbegriffs bei und berauben ihn seiner politischen Dimension. Auch private Interessengruppen, die ihr Anliegen mit Gemeinwohl gleichsetzen und als Vereine den Gemeinnützigkeitsstatus genießen, stellen die Gemeinwohlorientierung in Frage.

Abgrenzung Erwerbs- und Freiwilligenarbeit: Freiwilligengesetzgebung muss eine Balance finden zwischen Vergütungsregelungen im Ehrenamt und Abgrenzung zur Erwerbsarbeit und somit Monetarisierungstendenzen entgegenwirken. Das Problem ist, dass in der Debatte – auch innerhalb der Freiwilligenorganisationen – bislang keine Einigkeit herrscht darüber, was genau gemeint sein könnte, wenn von einer Eindämmung des Monetarisierungstrends die Rede ist. Während die einen sich energisch gegen den Trend stemmen, fürchten die anderen Einschränkungen lang geübter Praxis im Ehrenamt. So ist der Einsatz von Aufwandsentschädigungen etwa bei der Freiwilligen Feuerwehr oder im kommunalen Ehrenamt schon sehr lange in vielen europäischen Ländern üblich. Eine radikale Abkehr vom Geld in der Bürgergesellschaft hätte in der Tat die Zerstörung etablierter und teilweise 200 Jahre alter Gepflogenheiten zur Folge. Regelungsbedürftig ist vielmehr die Grauzone zwischen Engagement und Erwerbsarbeit. Freiwilligenarbeit ist nicht auf materiellen Gewinn gerichtet und geschieht unentgeltlich. Ausnahmen bilden Kosten- bzw. Aufwandserstattungen (eben bei der Freiwilligen Feuerwehr oder im kommunalen Ehrenamt). Alles Handeln, das über diese Ausnahmen hinaus vergütet wird (z.B. im Rahmen von Minijob-Verträgen oder sonstigen Niedrigentgelten), ist Erwerbsarbeit, gehört in den Rechtskreis des Arbeitsrechts und unterliegt damit diesen jeweiligen rechtlichen Bestimmungen (vor allem Steuer- und Sozialversicherungsrecht der unterschiedlichen europäischen Länder).

Versicherungsschutz: Noch immer gehört der Versicherungsschutz für ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierte zu den komplexesten Feldern in den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit. Gleichzeitig hat er jedoch seit dem Internationalen Freiwilligenjahr der UN 2001 und dem Europäischen Jahr der Freiwilligen 2011 ein hohes Maß an Dynamik gewonnen – ein Zeichen dafür, dass die Politik auf allen Ebenen den Paradigmenwechsel von einem Verständnis der Freiwilligenarbeit als individuellem Altruismus hin zum Auftrag der Schaffung von engagementförderlichen Rahmenbedingungen angenommen hat und umzusetzen bereit ist.

Freiwillige haben bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in den meisten europäischen Ländern Absicherungen für besondere Schadensrisiken in zwei Bereichen: Engagierte können selbst Opfer eines körperlichen Schadens werden. Hier stellt sich die Frage nach einer Unfallversicherung. Ehrenamtliche können aber auch Schäden verursachen, zum Beispiel am Eigentum anderer Personen, mit denen sie im Zuge ihrer Arbeit zu tun haben. Gegen Regressansprüche abgesichert sind sie in diesem Fall mit einer Haftpflichtversicherung. Der umfassendste Versicherungsschutz gegen Risiken der Freiwilligenarbeit läuft aber ins Leere, wenn die potentiellen Nutznießer der getroffenen Vorkehrungen darüber nicht informiert werden und deshalb die Leistungen nicht in Anspruch nehmen können. Informationen, die auch juristischen Laien eine unkomplizierte Orientierung für den jeweiligen Einzelfall geben, stellen eine große Herausforderung dar.

Zuwendungs- und Gemeinnützigkeitsrecht: Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit ergeben sich aus den Bedingungen für die Vereine und Initiativen, in denen sich die Freiwilligen engagieren. Diese werden hauptsächlich durch das Zuwendungs- und Gemeinnützigkeitsrecht der einzelnen Länder bestimmt. Auch hier gilt es, den Eigensinn des gemeinnützigen Bereichs anzuerkennen und den gemeinnützigen Strukturen Handlungsspielräume und Förderrahmen zu geben. Dazu zählen neben Steuererleichterungen und Absetzbarkeiten u.a.

spezifische Bedingungen der Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses bei (staatlichen) Aufträgen, die sich von denen der Privatwirtschaft unterscheiden, wie beispielsweise die Anerkennung von ehrenamtlichen Tätigkeiten als Eigenmittel. Auch der weite Bereich der Entbürokratisierung und der vereinfachten Anerkennungsverfahren als gemeinnütziger Verein zählt dazu.

Förderung der Freiwilligeninfrastruktur: Der Aufbau und die nachhaltige Förderung von Engagement unterstützenden Einrichtungen, der sogenannten Engagementinfrastruktur, nimmt in der Engagementförderung zu Recht eine Schlüsselrolle ein. Diese Einrichtungen erfüllen zahlreiche zentrale Aufgaben und Funktionen: informieren, beraten, vermitteln, fortbilden und vernetzen. Ohne sie wären eine aktive Bürgergesellschaft und ein lebendiges Gemeinwesen kaum vorstellbar. Dabei wird die aktuelle europäische Fachdebatte geprägt durch ein Spannungsfeld zwischen einer hohen Erwartungshaltung an Engagementinfrastruktur einerseits und ihrer ungenügenden Ausstattung andererseits: Während die künftige Bedeutung des Engagements im Welfare Mix bei der Erstellung öffentlicher Güter dynamisch wächst und gerade deswegen eine nachhaltige Infrastruktur in der Engagementförderung dringend benötigt wird, sind die Organisationsstrukturen oft labil und ihre Finanzierung prekär. Für Freiwilligengesetzgebung ergibt sich hier die große Verantwortung, gute Anerkennungs- und Fördermechanismen für Einrichtungen wie Freiwilligenagenturen und -zentren zu etablieren.

Förderung einer Anerkennungskultur: Freiwilligenarbeit braucht Anerkennung und Wertschätzung. Auch dieses sollte Teil von Freiwilligengesetzgebung bzw. -politik sein. Maßnahmen und Aktionen zur Wertschätzung sind beispielsweise Nationale Preise, Aktionswochen, etc. Zudem gilt es, ein gutes und tragfähiges Konzept zur Anerkennung und Bilanzierung der in der Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen zu entwickeln.

Beteiligung der Freiwilligenorganisationen: Eine wichtige Voraussetzung für die Legitimation und Umsetzung von rechtlichen Rahmenbedingungen ist Dialog mit den Vereinen und Verbänden sowie allen Initiativen, in denen sich Freiwillige engagieren. Freiwilligengesetze brauchen eine umfassende Abstimmung und Beteiligung dieser Akteure.

3. Bedeutung und Rechtsetzung der Europäischen Ebene im Freiwilligenbereich

Die Europäische Union selbst hat im Bereich der unmittelbaren Freiwilligengesetzgebung keine Rechtsetzungskompetenz, daher ist ihr Einfluss auf nationale Freiwilligengesetze eher indirekt. Die EU kann hier lediglich für eine gute Abstimmung der nationalen Regierungen und einen transnationalen Erfahrungsaustausch bzw. die Identifizierung guter Praxis Sorge tragen. Wesentlicher Impuls dafür kam über das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 (EJF 2011), das vier Ziele verfolgte:

1. Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten in der EU, um bestehende administrative und rechtliche Hindernisse zu beseitigen.
2. Stärkung des Potenzials der Organisatoren von Freiwilligentätigkeiten zur Verbesserung der Qualität von Freiwilligentätigkeiten, um Vernetzung, Mobilität, Zusammenarbeit und Ausschöpfung von Synergien innerhalb der Zivilgesellschaft zu fördern.
3. Anerkennung von Freiwilligentätigkeiten, um geeignete Anreize für Einzelpersonen, Unternehmen und Organisationen, die Freiwillige ausbilden und unterstützen, zu fördern, und Freiwilligentätigkeiten wegen der dabei erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen auf

EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten durch politische Entscheidungsträger, Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche Einrichtungen, den formellen und informellen Bildungssektor sowie durch Arbeitgeber anzuerkennen.

4. Sensibilisierung für den Wert und die Bedeutung von Freiwilligentätigkeiten

Entsprechend der fehlenden Rechtskompetenz der EU hat das Europäische Jahr der Freiwilligen 2011 zu keiner direkten Entwicklung rechtlicher Standards beigetragen, aber mit seiner Zielsetzung wesentlich geholfen, das Bewusstsein für die Wichtigkeit rechtlicher Rahmenbedingungen zu schärfen. In der Folge wurde in vielen europäischen Ländern die Schaffung von Rahmengesetzen für die Freiwilligenarbeit beobachtet.

Die EU-Kommission hat mit ihrer Studie „Volunteering in the European Union“ 2010 zum ersten Mal die Rechtsituation der Freiwilligenarbeit in allen EU-Mitgliedstaaten zusammengetragen und die gemeinsamen Herausforderungen für freiwilliges Engagement in Europa herausgestellt. Publiziert wurden auch zahlreiche Handlungsempfehlungen für Organisationen und politische Entscheidungsträger auf nationaler und europäischer Ebene. Dabei hat sich gezeigt, dass in den meisten Staaten nicht das Sinken der Engagementzahlen das Problem darstellt, sondern das Zusammenbringen der Bedürfnisse von Freiwilligen und Organisationen. Es wird für Organisationen schwieriger, Menschen zu finden, die sich langfristig engagieren und/oder bereit sind, Verantwortung in Organisationen (z.B. Vorstandsarbeit) zu tragen. Starke Professionalisierung steht der Einbindung von Freiwilligen entgegen: Der Umgang zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen muss gut begleitet werden.

Mangelnde Anerkennung der Leistungen von Freiwilligen ist zudem ein wichtiges Problemfeld: Sowohl für den Staat als auch für Organisationen ordnet die Studie die Anerkennung des Engagements als wichtige Aufgabe ein. Dabei geht es zum einen um die angemessene Würdigung des Engagements. Zum anderen handelt es sich um die Anerkennung und Zertifizierung der durch das Engagement erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen (Nicht-Formelles Lernen). In einigen Ländern (Spanien, Bulgarien, Ungarn, Frankreich, Malta) können Studenten für ihr Engagement z.B. Kreditpunkte für das Studium erhalten. In der Praxis können im Rahmen einer Freiwilligentätigkeit gesammelte Arbeitserfahrungen und erworbene Fähigkeiten im Europass dargestellt werden; sie werden auch in den künftigen Europäischen Qualifikationspass Eingang finden.

4. Länderberichte

Italien ist ein besonderes Beispiel im europäischen Vergleich für eine starke zentralstaatliche legaldefinitorische Reglementierung des freiwilligen Engagements und der Freiwilligeninfrastruktur. Dies zeigt sich zunächst mit Blick auf die unterschiedlichen Gesetzesakte zur Definition, Funktion und Struktur des gemeinnützigen Sektors insgesamt. Freiwilliges Engagement an sich sowie die Einrichtungen der Engagementinfrastruktur, die Centri di Servizio per il Volontariato - Volunteering Support Centres (CSV), sind reglementiert durch das Rahmengesetz 266/91 (Legge 11/08/1991 Num. 266). Es beschreibt zunächst den gesellschaftlichen Wert und die Funktion des Engagements:

“The Republic of Italy recognises the social value and function of voluntary activities as an expression of participation, solidarity and pluralism. It promotes its development by safeguarding its autonomy and favours its original contribution towards social, civil and cultural aims defined by the State and local authorities.”

Hervorzuheben ist auch die Legaldefinition bürgerschaftlichen Engagements, die sich ausschließlich auf die Engagementformen innerhalb einer gemeinnützigen Organisation bezieht, von der der Freiwillige ein Mitglied sein muss:

“The Law defines as voluntary activities those given in person, spontaneously and freely, through an organisation of which the volunteer is a member, with no direct or indirect profit aim, exclusively for solidarity reasons.”

Freiwilliges Engagement darf dabei nicht vergütet werden, die Freiwilligen können (ausschließlich) von ihrer Organisation eine Erstattung der ihnen im Engagement entstandenen Kosten einfordern. Damit ist es mit dem Status eines Freiwilligen nicht vereinbar, auch hauptamtlich in derselben Organisation tätig zu sein. Gleichzeitig sind die Trägerorganisationen des Engagements klar definiert:

“The services of voluntary organisations must be free of charge for target users; their aim is solidarity towards target users or towards the common good; their yearly balance is approved by the assembly of members and they are not for profit. Furthermore, they must have a democratic internal structure: their representatives must be elected and not paid, their members have rights and duties and there are criteria for admission and dismissal of members.”

Das Rahmengesetz gilt für die nationalstaatliche Ebene, und jede italienische Region setzt es in regionales Recht um. Gleichzeitig definiert das Gesetz den Status gemeinnütziger Organisationen und beauftragt die regionalen Gebietskörperschaften mit dem Aufbau regionaler Vereinsregister. Diese Registrierung ist Voraussetzung für Steuervergünstigungen, den Zugang zu öffentlichen Fördermitteln und den Abschluss von Verträgen mit der öffentlichen Verwaltung bzw. die Beauftragungen für öffentliche Dienstleistungen.

Das Gesetz reguliert auch die Freiwilligeninfrastruktur im Besonderen. Es setzt eine nationale Koordinierungsstruktur der heute 72 Freiwilligenzentren ein: CSVnet. Diese stellt eine politische Vertretung auf nationaler Ebene dar und sichert den Fachaustausch und die Qualitätsentwicklung unter den lokalen/regionalen Freiwilligenzentren. Die CSV selbst sind Einrichtungen in Selbstverwaltung der lokalen/regionalen Vereine, den Trägerorganisationen des Engagements. Ihre wichtigsten Funktionen sind die Förderung des freiwilligen Engagements, Beratungs- und Vermittlungsleistungen, Fortbildungen und Qualitätsmanagement sowie Information und Datengenerierung. Von den 78 CSV (65 lokale, 9 regionale und 4 überregionale) sind die meisten als Netzwerkstrukturen organisiert, in denen insgesamt mehr als 13.000 Drittsektor-Organisationen vertreten sind – die meisten davon sind lokale Vereine.

Auch die Finanzierung der CSV ist durch das Gesetz geregelt, indem die im Zuge der Privatisierung der staatlichen Banken bzw. Sparkassen entstandenen italienischen Bankstiftungen hier in die Pflicht genommen werden. Art. 15 des Rahmengesetzes 266/91 legt fest:

“Such foundations must include, in their articles of association, the donation of at least one fifteenth of their yearly net revenues for the creation of special regional funds, aimed at creating Volunteer Support Centres.”

Dieses Finanzierungsmodell der Engagementinfrastruktur in Italien als anteilmäßige Gewinnausschüttung der Banken war über viele Jahre ein sehr verlässliches und hat die italienischen Freiwilligenzentren zu den ressourcenkräftigsten im europäischen Vergleich werden lassen. Im Laufe der Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten Jahre jedoch ist dieses System in Schieflage geraten und stellt die Einrichtungen mittlerweile vor existenzielle Herausforderungen.

In **Deutschland** ist die Entwicklung des gemeinnützigen Bereichs und der Freiwilligenarbeit insgesamt stark geprägt durch die Traditionen des Föderalismus, der kommunalen Selbstverwaltung und des Prinzips der Subsidiarität, nach dem der Staat traditionell die Aufgaben der Erbringung sozialer Dienstleistungen zwar finanziert, aber im korporatistischen Sinne von anerkannten Wohlfahrtsverbänden organisieren lässt. Auch wenn sich diese Tradition heute durch eine Privatisierungswelle sozialer Dienstleistungen und den Rückgang staatlicher Zuwendungen in den vergangenen Jahren immer mehr verändert, ergeben sich daraus die spezifischen Bedingungen der deutschen „Engagementpolitik“. Es gibt in Deutschland zwar kein übergreifendes Freiwilligenrahmengesetz, aber zahlreiche Einzelbestimmungen auf Länder- und Bundesebene. An dieser Stelle soll dabei insbesondere auf die Frage des Versicherungsschutzes eingegangen werden.

Der deutsche Gesetzgeber hat eine seine Hauptverantwortlichkeiten in der Freiwilligenförderung darin gesehen, dass Freiwillige ihrem Engagement ohne Bedenken nachgehen können und entsprechend den Schutz bei Unfällen und gegen Haftungsansprüche in den letzten Jahren stark verbessert. Alle Bundesländer haben eine private Haftpflichtversicherung zugunsten der Freiwilligen abgeschlossen. Grundsätzlich ist damit ein großer Teil der Engagierten in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Der Unfallversicherungsschutz erfasst insbesondere das klassische Ehrenamt und bestimmte Engagementfelder im Interesse der Allgemeinheit. Für Engagierte, auf die sich der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nicht erstreckt, steht in der Regel privater Unfallversicherungsschutz zur Verfügung.

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) geregelt. Dort sind auch die Personengruppen genannt, die gesetzlich unfallversichert sind. Drei Gruppen sind zu unterscheiden: Versicherte kraft Gesetzes, Versicherte kraft Satzung der Unfallkasse und freiwillig Versicherte. Wer im Zuge seines Engagements einen Unfall erleidet, erhält daher von der für ihn zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse Leistungen. Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind umfassender als die der Krankenversicherung. Neben der ärztlichen Heilbehandlung (einschließlich der Behandlung in spezialisierten Kliniken oder Rehabilitationseinrichtungen) bietet die Unfallversicherung weitere Leistungen. Bei Bedarf wird z.B. die Wohnung barrierefrei umgebaut oder ein behinderungsgerechter PKW gestellt. Bei Arbeitsunfähigkeit wird ein Verletztengeld gezahlt, bei bleibenden schweren Verletzungen auch eine Verletztenrente.

■ Gesetzliche Versicherung

Versicherte kraft Gesetzes: Unentgeltlich in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen oder im Zivildienst Tätige sind kraft Gesetzes pflichtversichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 12 SGB VII). Dazu gehört auch schon die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen dieser Organisationen. Rettungsunternehmen haben eine durch Rechtsnorm oder ständige Übung festgelegte Zweckbestimmung, bei Unglücksfällen Dritter aktive Hilfe zu leisten und ihre Sach- und Personalmittel gerade zu diesem Zweck einzusetzen. Hierzu zählt etwa das Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr, dem Deutschen Roten Kreuz, der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft, dem Technischen Hilfswerk, der Johanniter-Unfall-Hilfe, dem Arbeiter-Samariter-Bund, dem Malteser Hilfsdienst, der Deutschen Rettungsflugwacht sowie der Bergwacht. Den Versicherungsschutz erbringt die jeweils zuständige Unfallkasse, z.B. für das Deutsche Rote Kreuz als Hilfeleistungsunternehmen die Unfallkasse des Bundes.

Ebenfalls versichert sind die unentgeltlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätigen Personen (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII). Wohlfahrtspflege ist die „planmäßige, zum Wohle der

Allgemeinheit und nicht des Erwerbs wegen ausgeübte Sorge für sozial benachteiligte oder schutzbedürftige Mitmenschen“. Hierzu zählen Kinder und Jugendliche sowie pflegebedürftige, kranke, alte und behinderte Menschen. Regelmäßig engagieren sich die Helfer bei einer Organisation der Wohlfahrtspflege, häufig bei einem Wohlfahrtsverband. Auch Ehrenamtliche in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen zählen darunter, z.B. ehrenamtliche Stadtratsmitglieder, Mitglieder von Industrie- und Handelskammern, ehrenamtliche Richterinnen und Richter sowie Betreuerinnen und Betreuer nach dem Betreuungsgesetz, etc.

■ **Versicherte kraft Satzung**

Die Unfallkassen der Länder können durch Regelung in ihren Satzungen den Versicherungsschutz auf weitere ehrenamtlich Tätige und bürgerschaftlich Engagierte erstrecken (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 SGB VII). In einigen Ländern (Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen- Anhalt und Schleswig-Holstein) wurden solche Regelungen getroffen. Dieser Versicherungsschutz erfasst Personen, die eine unentgeltliche Tätigkeit ausüben, die dem Gemeinwohl dient. Des weiteren muss die Tätigkeit für eine Organisation erfolgen, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützig bzw. mildtätige Zwecke fördern. Entscheidend ist, dass nicht nur die Organisation an sich gemeinnützig ist, sondern dass auch die konkrete Tätigkeit gemeinnützig ist bzw. mildtätigen Zwecken dient. Grundsätzlich kommen z.B. in Betracht: Personen in Stiftungen zur Vermittlung von Kunst und Kultur an Kinder und Jugendliche, Engagierte in Bürgerinitiativen zur Erhaltung eines historischen Gebäudes, Engagierte in einer Initiative zur Unterstützung der Kinder von Einwandererfamilien zur Erweiterung der deutschen Sprachkenntnisse (Sprach-Scouts) oder Mitglieder von Karnevalsvereinen. Ebenso wie die kraft Gesetzes versicherten Personen genießen die aufgrund der Satzung Versicherten den Versicherungsschutz automatisch, wenn die in der Satzung genannten Kriterien in der Person und hinsichtlich der Tätigkeit gegeben sind.

■ **Freiwillige Versicherungen/Private Versicherung**

Wer nicht zum gesetzlich unfallversicherten Personenkreis gehört, wird im Rahmen seines Engagements regelmäßig privat unfallversichert sein. Möglicherweise besteht eine eigene private Unfallversicherung oder Schutz über einen Sammelvertrag. Sammelverträge werden häufig von Organisationen mit privaten Unfallversicherern abgeschlossen, um einen Schutz für alle in der Organisation Engagierten zu gewährleisten. Die einzelne Person muss sich nicht gesondert anmelden. Über Sammelverträge sind z.B. die Sportversicherungen organisiert. Private Unfallversicherungen erbringen nicht den umfassenden Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, bieten aber einen finanziellen Basisschutz bei unfallbedingter Invalidität. Ob seitens der jeweiligen Organisation ein Sammelvertrag besteht, muss erfragt werden.

Vor allem aber sind in den vergangenen Jahren die Bundesländer tätig geworden: Vielfach haben sie pauschale Sammelverträge zum Unfallversicherungsschutz aller ehrenamtlich und bürgerschaftlich Engagierten abgeschlossen, die noch nicht anderweitig – gesetzlich oder privat über die Trägerorganisation – unfallversichert sind. Dieser private Unfallschutz besteht namentlich in den Ländern, in denen die Engagierten nicht kraft Satzung der dortigen Unfallkasse gesetzlich unfallversichert sind.

Die rechtliche Lage der Freiwilligenarbeit in Österreich

Dr. Bernhard Prommegger

Welche Klärungen hat das Freiwilligengesetz (FreiwG) bewirkt? Wo besteht jetzt Rechtssicherheit, welcher Freiraum bleibt weiterhin offen?

Das Gesetz regelt die Rahmenbedingungen für **formelle freiwillige Tätigkeiten** im Interesse der Allgemeinheit. Ziele des Gesetzes sind:

- Förderung von Freiwilligenorganisationen, Freiwilligenpass und periodischer Freiwilligenbericht
- Einrichtung eines Freiwilligen Sozialjahres
- Einrichtung eines Österreichischen Freiwilligenrates
- Einrichtung eines Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement

Das Gesetz bringt eine gesetzliche **Definition des freiwilligen Engagements** und der **Freiwilligenorganisationen**. Freiwilliges Engagement liegt gemäß § 2 Abs 2 FreiwG vor, wenn

- natürliche Personen,
- freiwillig Leistungen für andere erbringen,
- in einem organisatorischen Rahmen,
- unentgeltlich,
- mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und
- ohne Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung.

Freiwilligenorganisationen im Sinne des Gesetzes sind

- gemeinnützige juristische Personen öffentlichen oder privaten Rechts,
- deren Tätigkeit in hohem Ausmaß von Personen im Rahmen des freiwilligen Engagements erfolgt,
- die nicht auf Gewinn ausgerichtet sind und
- deren Sitz sich im Inland befindet.

1. Freiwilliges Sozialjahr

a. Ziele des Freiwilligen Sozialjahres sind insbesondere die

- Vertiefung von schulischer Vorbildung,
- das Kennenlernen der Arbeit in der Einsatzstelle,
- die Persönlichkeitsentwicklung,
- die Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für soziale Berufsfelder,
- die Berufsorientierung,
- die Stärkung sozialer Kompetenzen und die
- Förderung des freiwilligen sozialen Engagements der Teilnehmer/innen.

b. Teilnehmer

Teilnehmer des freiwilligen Sozialjahres sind Personen ohne einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres – bei besonderer Eignung nach Vollendung des 16. Lebensjahres.

- Dauer: 6- 12 Monate
- Nicht mehr als 34 Wochenstunden
- Tätigkeit bei einer von einem Träger zugewiesenen Einsatzstelle

c. Träger

Träger des freiwilligen Sozialjahres sind gemeinnützige Träger der **freien Wohlfahrtspflege** oder andere gemeinnützige, nicht auf Gewinn orientierte juristische Personen privaten Rechts mit Sitz im Inland.

Eine geeignete Einsatzstelle ist eine gemeinwohlorientierte und nicht gewinnorientierte Einrichtung aus einem der folgenden Bereiche: Rettungswesen, Sozial- und Behindertenhilfe, Betreuung alter Menschen, Betreuung von Drogenabhängigen, Betreuung von von Gewalt betroffenen Menschen, Betreuung von Flüchtlingen und Vertriebenen, Betreuung von Obdachlosen, Kinderbetreuung, Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Senioren/innen. Ein Träger darf nicht zugleich Einsatzstelle sein.

Der Träger hat nach Abschluss des Einsatzes ein **Zertifikat** auszustellen, in dem die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen des Freiwilligen enthalten sind.

d. Arbeitsmarktneutralität

Durch den Einsatz des Freiwilligen darf es nicht zu einer Minderung der Beschäftigten in der Einsatzstelle kommen.

e. Freistellungsanspruch

25 Tage Freistellungsanspruch (Urlaub), bei Einsatz von weniger als 12 Monaten entsprechend kürzer. Bei wichtigen persönlichen Gründen kann der Teilnehmer unter Fortzahlung des Taschengeldes freigestellt werden.

f. Schutzbestimmungen für Teilnehmer

Die Schadenshaftung ist für Teilnehmer nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) eingeschränkt. Die Höhe der Schadenersatzpflicht kann vom Richter reduziert werden, bei leichter Fahrlässigkeit auf Null. Es gelten die Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Schutzbestimmungen nach dem Mutterschutzgesetz (Beschäftigungsverbote, Nachtarbeit, Überstunden, Stillzeit, Ruhezeit) sowie das Gleichbehandlungsgesetz Teil I (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt) und Teil II (Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung [Antidiskriminierung]).

g. Sozialrechtliche Absicherung der Teilnehmer

- Gewährung der Familienbeihilfe gemäß § 2 Abs 1 lit I und § 6 Abs 2 lit k FLAG bei Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr vor Vollendung des 24. Lebensjahres.
- Einbeziehung in die Vollversicherung nach § 4 Abs 1 Z 11 ASVG.

Den Teilnehmern am Freiwilligen Sozialjahr steht gemäß § 8 Abs 4 Z 6 FreiwG ein Taschengeld in der Höhe von 50-100% des monatlichen Betrages nach § 5 Abs 2 Z 2 des ASVG zu (Geringfügigkeitsgrenze 2015: EUR 405,98; Tag: EUR 31,17).

2. Freiwilliges Umweltschutzjahr

a. Ziele des Freiwilligen Umweltschutzjahres sind insbesondere

- die Vertiefung von schulischer Vorbildung,
- das Kennenlernen der Arbeit in der Einsatzstelle,
- die Persönlichkeitsentwicklung,
- die Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für Berufsfelder im Umwelt-, Natur- und Klimaschutz,
- die Berufsorientierung,
- die Stärkung der Kompetenzen im Umwelt-, Natur- und Klimaschutzbereich und
- die Förderung des Engagements für Umweltschutz der Teilnehmer/innen.

b. Geeignete Einsatzstellen sind gemeinwohlorientierte und nicht gewinnorientierte Einrichtungen aus einem der folgenden Bereiche: Allgemeiner Umweltschutz, Umweltbildung, Natur- und Artenschutz, ökologische Landwirtschaft mit Gemeinwohlzielen wie Kultur- und Landschaftsschutz und Erhaltung der Biodiversität, Tierschutz, Nachhaltige Entwicklung und Bewusstseinsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit.

3. Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland

Ziele sind

- die Vertiefung von schulischer Vorbildung,
- das Kennenlernen der Arbeit in der Einsatzstelle,
- die Persönlichkeitsentwicklung,
- die Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für soziale Berufsfelder,
- die Berufsorientierung,
- die Stärkung sozialer Kompetenzen und die Förderung des sozialen Engagements der Teilnehmer/innen. Spezielles Ziel des Gedenkdienstes ist die Förderung des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus und die damit zusammenhängende Bewusstseinsbildungs- und Aufklärungsarbeit. Spezielle Ziele des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland sind Beiträge zur Sicherung des Friedens im Zusammenhang mit bewaffneten Konflikten oder zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes.

Der Gedenkdienst findet an Einsatzstellen im In- oder Ausland statt, der Friedens- und Sozialdienst ausschließlich an Einsatzstellen im Ausland.

4. Österreichischer Freiwilligenrat

Der Österreichische Freiwilligenrat hat das Ziel, Freiwilligentätigkeiten der Zivilgesellschaft in ihrer Vielfalt als tragende Säule des Gemeinwesens anzuerkennen und aufzuwerten. Weiters dient er in Erfüllung seiner Aufgaben dazu, die Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeiten zu verbessern. Die Mitglieder werden vom Sozialminister für eine Funktionsperiode von 5 Jahren bestellt.

5. Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement

Der Fonds dient gemeinnützigen Zwecken. Zuwendungen können natürlichen oder juristischen Personen gewährt werden, die zur Entwicklung oder tatsächlichen Durchführung von innovativen Aktivitäten oder Initiativen zu nachhaltigen Sicherung des freiwilligen Engagements in Österreich beigetragen haben.

Rechtssicherheit

Das FreiwG bietet Rechtssicherheit nur für das freiwillige Sozialjahr, das freiwillige Umweltschutzjahr und den Gedenkdienst sowie Friedens- und Sozialdienst im Ausland.

Freiwilligenarbeit, die nicht in diesem Rahmen erbracht wird, ist weiterhin gesetzlich nicht geregelt. Da die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen nach dem FreiwG ausdrücklich nur für die in diesem Gesetz geregelten institutionellen Freiwilligeneinsätze gelten, ist eine analoge Anwendung arbeitsrechtlicher Schutznormen auf „normale“ Freiwilligenarbeit vom Gesetzgeber offenbar nicht gewollt. Es gelten hier daher die allgemeinen zivilrechtlichen (Haftungs-)Bestimmungen mit entsprechenden Gestaltungsmöglichkeiten. So ist eine Ausschaltung der Haftung der Organisation für Personen- und Sachschäden möglich.

Sagt das Vereinsrecht auch etwas über die operativ tätigen Freiwilligen aus oder bezieht es sich nur auf die Funktionärebene, deren Verantwortlichkeit und Haftung?

Grundsätzlich regelt das Vereinsgesetz nur die **Rechtsverhältnisse des Vereins** in Bezug auf seine Mitglieder. Nichtmitglieder sind also vom Vereinsrecht nicht betroffen. Häufig knüpft sich aber eine Freiwilligentätigkeit an eine Vereinsmitgliedschaft. Hier ist für den Freiwilligen das Vereinsrecht maßgeblich. Mögliche Schnittstellen zwischen Vereinsrecht und Freiwilligentätigkeit sind gesetzliche Bestimmungen wie z.B. die Schlichtungsvorschrift (§ 8 VerG) und die Vereinsstatuten. Danach haben die Statuten vorzusehen, dass Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis vor einer Schlichtungseinrichtung auszutragen sind. Für Rechtsstreitigkeiten steht der ordentliche Rechtsweg erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Anrufung der Schlichtungseinrichtung offen.

Die rechtliche Grundlage für die Erbringung von Arbeitsleistungen in einem Verein liegt in den Vereinsstatuten. Diese können durchaus die Anwendung arbeitsrechtlicher Rechte und Pflichten, wie Arbeitspflicht, Treuepflicht, Fürsorgepflicht oder Urlaubsgewährung oder die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen vorsehen.

a. Beendigung der Tätigkeit

Nach § 3 Abs 2 Z 5 VerG müssen die Statuten des Vereins Bestimmungen über den Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft enthalten. Eine freiwillige Tätigkeit kann grundsätzlich jederzeit beendet werden. Im Fall einer Vereinsmitgliedschaft muss bei der Beendigung jedoch auf die Interessen des Vereins Rücksicht genommen werden. Eine Beendigung zur „Unzeit“, die für den Verein einen gravierenden Nachteil oder Schaden bewirkt, ist nicht zulässig. Dies kann zur Schadenersatzpflicht des Vereinsmitglieds führen.

b. Haftung bei Schäden

Bei Schädigungen des Vereins oder eines Dritten durch ein Vereinsmitglied, das seine Vereinspflichten erfüllt, ist nach überwiegender Meinung das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)

analog anzuwenden. Wer unentgeltlich Leistungen für den Verein erbringt und dabei eigene Sachen beschädigt, dem soll die verschuldensunabhängige Haftung des Vereins in analoger Anwendung des § 1014 ABGB zugute kommen. Die Haftung ist hier aber mit dem fiktiven Entgelt, das ein Auftraggeber bezahlen würde, begrenzt (§ 1015 ABGB). Außerdem bleibt dem Verein die Möglichkeit offen, die Haftung durch die Vereinsstatuten auszuschließen.

c. Haftung bei Personenschäden

Hier handelt es sich grundsätzlich um einen Freizeit- oder Privatunfall. Unfallversicherungsschutz nach ASVG besteht nicht. Der Verein oder der Freiwillige können natürlich private Unfallversicherungen abschließen.

Gibt es rechtliche Unterschiede für Freiwillige in unterschiedlichen Einsatzfeldern, z.B. im Katastrophenschutz, im Sozialbereich, in der Bildung, in der Kultur, beim Sport, im kirchlich-religiösen Bereich?

Ja, in folgenden Bereichen gibt es rechtliche Unterschiede je nach Einsatzgebiet:

1. Einsatz im Katastrophenschutz

Beim Einsatz eines Freiwilligen im Katastrophenfall ist das dem Arbeitgeber gemeldete Fernbleiben vom Arbeitsplatz gerechtfertigt und bildet keinen Entlassungsgrund. Eine Entgeltfortzahlung während des Katastropheneinsatzes ist im Regelfall nicht zu leisten. Bei einem Feuerwehreinsatz nach einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes allerdings schon, allerdings sehen die Landesfeuerwehrgesetze ohnehin eine Entschädigung im Einsatzfall vor.

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Beim Einsatz eines Freiwilligen besteht in folgenden Fällen gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (§ 176 Abs 1 Z 2 ASVG):

- bei der Rettung eines Menschen aus tatsächlicher oder vermuteter Lebensgefahr oder dem Versuch einer solchen Rettung,
- bei Herbeiholung eines Arztes oder eines Sanitäters oder einer Hebamme zu einer dringenden Hilfeleistung,
- bei der Suche nach vermissten Personen, bei der Hilfeleistung in sonstigen Unglücksfällen oder allgemeiner Gefahr oder Not,
- bei der Herbeiholung eines Seelsorgers zu einem in Lebensgefahr befindlichen Erkrankten oder Verunglückten,
- bei der Heranziehung zu Blutspenden,
- bei angemessener Unterstützung der Amtshandlung eines Sicherheitsorganes,

in allen diesen Fällen jedoch nur, wenn keine besondere rechtliche Verpflichtung zu diesen Leistungen besteht;

- in Ausübung der den Mitgliedern von freiwilligen Feuerwehren (Feuerwehrverbänden), freiwilligen Wasserwehren, des Österreichischen Roten Kreuzes, der freiwilligen Rettungsgesellschaften, der Rettungsflugwacht, des Österreichischen Bergrettungsdienstes, der Österreichischen Wasser-Rettung, der Lawinenwarnkommissionen, der Österreichischen Rettungshunde-Brigade und der Strahlenspür- und -messtrupps im Rahmen der Ausbildung, der Übungen und des Einsatzfalles obliegenden Pflichten sowie bei Tätigkeiten von

freiwilligen Helfern dieser Organisationen und der Pflichtfeuerwehren im Einsatzfall bzw. bei derartigen Tätigkeiten von bei diesen Organisationen ehrenamtlich tätigen Sanitätern, des weiteren bei Tätigkeiten im Rahmen organisierter Rettungsdienste im Einsatzfall, sofern diese Organisationen nach ihrer Zweckbestimmung auf Einsätze zur Leistung erster ärztlicher Hilfe in Notfällen im Inland ausgerichtet sind und sie die Erzielung eines Gewinnes nicht bezwecken;

- bei Tätigkeiten, die die Mitglieder der soeben genannten Organisationen darüber hinaus im Rahmen ihres gesetzlichen oder satzungsmäßigen Wirkungsbereiches ausüben, wenn sie für diese Tätigkeiten keine Bezüge erhalten, in die Zusatzversicherung in der Unfallversicherung einbezogen sind und einen entsprechenden Antrag stellen;
- in Ausübung der den mit der Sicherung des Schulweges betrauten Personen im Sinne des § 97a der Straßenverkehrsordnung 1960 obliegenden Pflichten.

2. Einsatz in der Kinder- und Jugendarbeit

Meldepflicht bei Kindeswohlgefährdung nach § 37 Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 (B-KJHG 2013):

Ergibt sich in Ausübung einer beruflichen Tätigkeit der begründete Verdacht, dass Kinder oder Jugendliche misshandelt, gequält, vernachlässigt oder sexuell missbraucht werden oder worden sind oder ihr Wohl in anderer Weise erheblich gefährdet ist, und kann diese konkrete erhebliche Gefährdung eines bestimmten Kindes oder Jugendlichen anders nicht verhindert werden, ist von folgenden Einrichtungen unverzüglich schriftlich Mitteilung an den örtlich **zuständigen Kinder- und Jugendhilfeträger** zu erstatten:

1. Gerichten, Behörden und Organen der öffentlichen Aufsicht;
 2. Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Kindern und Jugendlichen;
 3. Einrichtungen zur psychosozialen Beratung;
 4. privaten Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe;
 5. Kranken- und Kuranstalten;
 6. Einrichtungen der Hauskrankenpflege;
- (2) Die Entscheidung über die Mitteilung ist erforderlichenfalls im Zusammenwirken von zumindest zwei Fachkräften zu treffen.
- (3) Die Mitteilungspflicht gemäß Abs. 1 trifft auch:
1. Personen, die freiberuflich die Betreuung oder den Unterricht von Kindern und Jugendlichen übernehmen;
 2. von der Kinder- und Jugendhilfe beauftragte freiberuflich tätige Personen;
 3. Angehörige gesetzlich geregelter Gesundheitsberufe, sofern sie ihre berufliche Tätigkeit nicht in einer im Abs. 1 genannten Einrichtung ausüben.
- (4) Die schriftliche Mitteilung hat jedenfalls Angaben über alle relevanten Wahrnehmungen und daraus gezogenen Schlussfolgerungen sowie Namen und Adressen der betroffenen Kinder und Jugendlichen und der mitteilungspflichtigen Person zu enthalten.

-
- (5) Berufsrechtliche Vorschriften zur Verschwiegenheit stehen der Erfüllung der Mitteilungspflicht gemäß Abs. 1 und Abs. 3 nicht entgegen.

Die Freiwilligen sollten in der Vereinbarung auf die Pflicht hingewiesen werden, die Verantwortlichen ihrer Organisation über einen möglichen Gefährdungsverdacht zu informieren.

Was müssen Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, hinsichtlich Datenschutz (Daten der Freiwilligen) und Schweigepflicht (Infos über Hilfeempfänger, die den Freiwilligen zugänglich sind) beachten?

Jedermann hat, insbesondere auch im Hinblick auf die Achtung seines Privat- und Familienlebens, Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden **personenbezogenen Daten**, soweit ein **schutzwürdiges Interesse** daran besteht. Dieses Grundrecht ist ein Menschenrecht (Jedermann).

„Personenbezogene Daten“ sind: Angaben über Betroffene, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist;

„Sensible Daten“ („besonders schutzwürdige Daten“) sind: Daten natürlicher Personen über ihre rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse oder philosophische Überzeugung, Gesundheit oder ihr Sexualleben;

Daten dürfen nur

1. nach Treu und Glauben und auf rechtmäßige Weise verwendet werden;
2. für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke ermittelt und nicht in einer mit diesen Zwecken unvereinbaren Weise weiterverwendet werden; die Weiterverwendung für wissenschaftliche oder statistische Zwecke ist grundsätzlich zulässig;
3. soweit sie für den Zweck der Datenanwendung wesentlich sind, verwendet werden und über diesen Zweck nicht hinausgehen;
4. so verwendet werden, dass sie im Hinblick auf den Verwendungszweck im Ergebnis sachlich richtig und, wenn nötig, auf den neuesten Stand gebracht sind;
5. solange in personenbezogener Form aufbewahrt werden, als dies für die Erreichung der Zwecke, für die sie ermittelt wurden, erforderlich ist; eine längere Aufbewahrungsdauer kann sich aus besonderen gesetzlichen, insbesondere archivrechtlichen Vorschriften ergeben. (§ 6 DSG)

Nicht sensible Daten dürfen verwendet werden, wenn der Betroffene zustimmt oder gesetzlich eine solche Verwendung vorgesehen ist, weiters im Katastrophenfall, soweit dies zu Hilfeleistung für die von der Katastrophe betroffenen Personen, zu Auffindung und Identifizierung von Abgängigen oder Verstorbenen oder zu Information von Angehörigen notwendig ist.

Sensible Daten dürfen verwendet werden, wenn der Betroffene sie selbst veröffentlicht hat (outing) oder der Betroffene seine Zustimmung ausdrücklich erteilt hat.

a. Verwendung sensibler Daten bei Freiwilligenorganisationen

Solche Daten dürfen von nicht auf Gewinn gerichteten Vereinigungen mit politischem, philosophischem, religiösem oder gewerkschaftlichem Tätigkeitszweck im Rahmen ihrer erlaubten

Tätigkeit verarbeitet werden, wenn es sich hierbei um Daten von Mitgliedern, Förderern oder sonstigen Personen handelt, die regelmäßig ihr Interesse für den Tätigkeitszweck der Vereinigung bekundet haben (z.B. darf ein kirchlicher Verein oder die Caritas das Religionsbekenntnis abfragen und speichern, nicht aber ein Verein, bei dem die religiöse Überzeugung keine Rolle spielt).

Für alle Organisationseinheiten eines Auftraggebers oder Dienstleisters, die Daten verwenden, sind Maßnahmen zur **Gewährleistung der Datensicherheit** zu treffen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Daten vor zufälliger oder unrechtmäßiger Zerstörung und vor Verlust geschützt sind, dass ihre Verwendung ordnungsgemäß erfolgt und dass die Daten Unbefugten nicht zugänglich sind.

b. Datengeheimnis

Auftraggeber, Dienstleister und ihre Mitarbeiter – das sind Arbeitnehmer (Dienstnehmer) und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen (dienstnehmerähnlichen) Verhältnis – haben Daten aus Datenanwendungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen Daten besteht (Datengeheimnis).

Mitarbeiter dürfen Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers (Dienstgebers) übermitteln. Auftraggeber und Dienstleister haben, **sofern eine solche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter nicht schon kraft Gesetzes besteht, diese vertraglich zu verpflichten**, dass sie Daten aus Datenanwendungen nur auf Grund von Anordnungen übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeits(Dienst)verhältnisses zum Auftraggeber oder Dienstleister einhalten werden (§ 15 Datengeheimnis).

Auch Volontäre, Praktikanten, Aushilfskräfte und m.E. **auch Freiwillige fallen unter den „Mitarbeiterbegriff“**.

Betroffene haben ein Auskunftsrecht über die von ihnen gespeicherten Daten sowie ein **Richtigstellungs- und Löschungsrecht**.

c. Daten im Katastrophenfall

Auftraggeber des öffentlichen Bereiches sind im Katastrophenfall ermächtigt, Daten zu verwenden, soweit dies zur Hilfeleistung für die von der Katastrophe unmittelbar betroffenen Personen, zur Auffindung und Identifizierung von Abgängigen und Verstorbenen und zur Information von Angehörigen notwendig ist. Zu diesem Zweck sind **auch Hilfsorganisationen** nach Maßgabe der ihnen zukommenden Aufgaben und rechtlichen Befugnis ermächtigt, Daten zu verwenden.

Wer rechtmäßig über Daten verfügt, darf diese an Auftraggeber des öffentlichen Bereiches und Hilfsorganisationen übermitteln, sofern diese die Daten zur Bewältigung der Katastrophe für die genannten Zwecke benötigen.

d. Bildnisschutz

Bilder von Personen dürfen nicht ohne deren Zustimmung veröffentlicht werden, sofern und soweit der Abgebildete ein berechtigtes Interesse am Unterbleiben der Veröffentlichung hat. Stimmt der

Abgebildete der Veröffentlichung zu, darf sie erfolgen. Die Zustimmung kann auch schlüssig erteilt werden. Ein Freiwilliger darf also nicht Bilder von Bewohnern eines Seniorenheims auf seiner Facebook-Seite ohne deren Zustimmung veröffentlichen.

e. Verschwiegenheitspflicht

Eine gesetzlich speziell geregelte Verschwiegenheitspflicht für Freiwillige wie z.B. für Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (GuKG), Sanitäter, Ärzte, Psychologen etc. gibt es nicht.

Aus § 16 ABGB, der im privatrechtlichen Bereich die Persönlichkeitsrechte garantiert, lässt sich jedoch generell eine Verschwiegenheitspflicht ableiten, soweit durch Informationsweitergabe Persönlichkeitsrechte Betroffener verletzt werden. Eine Verschwiegenheitspflicht ist dann anzunehmen, je mehr Einsicht ein Freiwilliger in die Organisation hat und je mehr dadurch seine Informationsmacht (z.B. über gesundheitliche Probleme oder Vermögensverhältnisse betreuter Personen oder über die Höhe der Spenden) wächst.

f. Geschenkkannahme

In Bezug auf Geschenkkannahme sind die Interessenlagen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit jenen von freiwillig Engagierten vergleichbar. Freiwillige sollen sich nicht durch die Entgegennahme von Geschenken beeinflussen lassen. Es gibt kein gesetzliches Verbot der Geschenkkannahme durch Freiwillige, im Interesse einer korrekten Leistungsabwicklung ist aber für Freiwilligenorganisationen zur Klarstellung zu empfehlen, mit dem Freiwilligen eine gesonderte **Vereinbarung** über **Verschwiegenheitspflicht** und **Verbot der Geschenkkannahme** abzuschließen.

Wo ist die vergünstigte Ausstellung von Strafregisterbescheinigungen gesetzlich geregelt? Wie kann eine Organisation oder ein Freiwilliger reagieren, wenn die Vergünstigung von der Behörde verweigert wird?

Seit 1. Jänner 2014 kann auch eine spezielle "Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge" beantragt und ausgestellt werden,

- **wenn** diese zur Prüfung der Eignung für eine Anstellung für berufliche oder organisierte ehrenamtliche Tätigkeiten, bei denen es zu direkten und regelmäßigen Kontakten mit Kindern kommt, **benötigt** wird
- **und** eine entsprechende **Bestätigung des (künftigen oder aktuellen) Dienstgebers bzw. der Organisation vorliegt**.

Die "Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge" gibt darüber Auskunft, ob Verurteilungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung und damit zusammenhängende Einträge wie gerichtliche Tätigkeitsverbote im Strafregister eingetragen und entsprechend gekennzeichnet sind oder nicht.

Kosten

28,60 Euro Bundesgebühr (14,30 Euro für den Antrag, 14,30 Euro Zeugnisgebühr) plus 2,10 Euro Bundesverwaltungsabgabe bei der Antragstellung.

Wenn die Strafregisterbescheinigung lediglich zur Vorlage bei einer bestimmten Stelle (natürliche oder juristische Person, z.B. Arbeitgeberin/Arbeitgeber, Behörde) dienen soll, entfällt die Zeugnisgebühr von 14,30 Euro und die Bescheinigung kostet somit 16,40 Euro.

Werden eine "Strafregisterbescheinigung" und eine "Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge" **zugleich** beantragt, fallen nur die Gebühren und Bundesverwaltungsabgaben für die "Strafregisterbescheinigung" an.

Strafregistergesetz

§ 10. (1) Die Bürgermeister, im Gebiet einer Gemeinde, für das die Landespolizeidirektion zugleich Sicherheitsbehörde erster Instanz ist, die Landespolizeidirektion, sowie die österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland haben auf Antrag auf Grund der bei der Landespolizeidirektion Wien gesammelten Unterlagen Bescheinigungen über die im Strafregister enthaltenen Verurteilungen des Antragstellers mit Ausnahme von Daten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7, 8 und Z 9 oder darüber auszustellen, daß das Strafregister keine solche Verurteilung enthält (Strafregisterbescheinigungen).

(1a) Über besonderen Antrag ist eine mit „Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge“ bezeichnete Bescheinigung über sämtliche gemäß § 2 Abs. 1a gekennzeichneten Verurteilungen des Antragstellers, über Daten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 und 8 oder darüber, dass das Strafregister keine solche Verurteilungen oder Einträge enthält, auszustellen. Für diese Strafregisterbescheinigung gelten die Auskunftbeschränkungen des § 6 des Tilgungsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 68, nicht. ***Wird der Antrag zugleich mit einem Antrag nach Abs. 1 gestellt, sind keine zusätzlichen Gebühren und Verwaltungsabgaben zu entrichten.***

(1b) Einem Antrag nach Abs. 1a hat der Antragsteller eine an ihn ergangene schriftliche ***Aufforderung zur Vorlage einer Bescheinigung nach Abs. 1a anzuschließen, in der der Aussteller bestätigt, dass diese Bescheinigung für die Prüfung der Eignung zur Ausübung einer bestimmten in seinem Verantwortungsbereich liegenden beruflichen oder organisierten ehrenamtlichen Tätigkeit, die hauptsächlich die Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Pflege oder Ausbildung Minderjähriger umfasst, benötigt wird.***

Viele Freiwilligenorganisationen verlangen vor Aufnahme der Tätigkeit eine Strafregisterbescheinigung. Nunmehr ***entfällt die Eingabegebühr*** zur Ausstellung einer Strafregisterbescheinigung von EUR 14,30 für freiwilliges Engagement im Rahmen von Freiwilligenorganisationen gemäß § 14 TP 6 Abs 5 Z 28 Gebührengesetz. Dient der Strafregisterauszug zur ***Vorlage bei einer bestimmten Einsatzstelle***, entfällt die Zeugnisgebühr in Höhe von EUR 14,30. Die zu entrichtenden Gesamtkosten belaufen sich somit auf EUR 2,10.

In welchem Ausmaß dürfen Asylwerber in Österreich freiwillig tätig werden? Gibt es Einschränkungen? Gilt es für die NPO etwas zu berücksichtigen?

Ein Asylwerber, dessen Asylverfahren zugelassen ist, ist bis zur Erlassung einer durchsetzbaren Entscheidung, bis zur Einstellung oder Gegenstandslosigkeit des Verfahrens oder bis zum Entzug des Aufenthaltsrechts zum Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt (§ 13 AsylG).

Einem Asylwerber, dessen Verfahren zuzulassen ist, ist eine Aufenthaltsberechtigungskarte auszustellen. Diese dient dem Nachweis der Identität und der Rechtmäßigkeit des Aufenthalts im

Bundesgebiet (§ 51 AsylG). Einem Fremden, dem der Status eines subsidiär Schutzberechtigten zuerkannt wurde, ist eine Karte für Subsidiärschutzberechtigte auszustellen. Diese Karte dient dem Nachweis der Identität und der Rechtmäßigkeit des Aufenthalts im Bundesgebiet (§ 52 AsylG).

Wer sich rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält (über einen Aufenthaltstitel verfügt) kann auch Freiwilligenarbeit leisten. Vor dem möglichen Einsatz eines Nicht-EU- bzw. EWR-Ausländers ist daher zu prüfen, ob ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt.

Beim Einsatz eines Asylwerbers muss jedoch gewährleistet sein, dass er für Zwecke des Asylverfahrens oder andere behördliche oder integrationspolitische Maßnahmen (Ausbildung, Deutschkurs etc.) den Behörden bzw. entsprechenden Einrichtungen zur Verfügung stehen kann.

Freiwilliges Engagement versus Arbeitsverhältnis: Eine Abgrenzung

Mag. Alexander de Brito

Es geht in meinem Vortrag darum, dass Sie genau Bescheid darüber wissen, welche Vertragsform für die Sozialversicherung zur Anwendung kommen soll, sollten Sie einmal in die Situation kommen, dass irgendjemand irgendetwas für Sie tun soll. Das ist insofern ganz wichtig, weil, wenn Sie die falsche Vertragsform wählen, Sie machen z.B. einen Werkvertrag und in Wirklichkeit stellt der VwGH dann fest, es ist ein Dienstvertrag, Ihnen die Krankenkassa die gesamte Sozialversicherung vorschreibt. D.h. Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge sind nicht ungefähr 40% vom vereinbarten Taschengeld, sondern die Krankenkassa schreibt Ihnen dann das vor, was bei einem regulären Dienstverhältnis laut Kollektivvertrag (KV) zu zahlen gewesen wäre. Davon 40% – das ist für manche Organisationen oder auch für manche Dienstgeber durchaus ruinös.

Die ganze Geschichte beginnt 1998. An die Arbeiterkammer haben sich immer wieder Leute gewandt, die hatten ein Einkommen, das allerdings nicht sozialversicherungspflichtig war. Z.B. jemand geht in Pension, der Chef sagt „Wie sieht es aus? Wollen Sie nicht ein bisschen für uns weiterarbeiten?“ Derjenige stimmt zu, wendet aber ein, dass er, wie es in der Pension typischerweise so sei, keine Zeit mehr habe, und fragt, wie man das organisieren könnte. Der Chef schlägt vor, der ehemalige Mitarbeiter könne ins Büro kommen, wann er will, er könne gehen, wann er will, das Büro stehe noch zur Verfügung mit seinem Computer, dem Sekretariat könne er Aufträge geben, und wenn er mit dem fertig sei, was er zu tun habe, solle er ihm eine Honorarnote schreiben. Diese werde beglichen und damit sei die Sache erledigt. Das ist natürlich kein typischer Dienstvertrag, weil diese Person nicht weisungsgebunden ist usw.

Diese Leute waren somit nicht in der Sozialversicherung. Daraufhin hat der Gesetzgeber gesagt (oder der politische Druck war vorhanden), dass alle Einkommen in die Sozialversicherung einbezogen werden sollen. Genau aus diesem Grund hat man dann eine Bestimmung gemacht und den Freien Dienstvertrag geregelt in §4 Abs. 4 ASVG (um diesen geht es in meinem Vortrag allerdings nicht, weil mittlerweile seit einigen Jahren die Folgen in der Sozialversicherung beim Freien Dienstvertrag haargenau dieselben sind wie beim echten Dienstvertrag).

Die zweiten Fälle waren Leute, die ein selbständiges Einkommen, ihre eigene Betriebsstruktur, ihr Büro und ihren Computer zu Hause hatten, von dort aus haben sie gearbeitet, wann, wo, wie sie wollten. Sie haben dann diese Arbeit abgeliefert und das ist beglichen worden. Allerdings hatten sie keinen Gewerbeschein. Leute, die bis 1998 selbständig ohne Gewerbeschein gearbeitet haben, waren ebenfalls nicht in der Sozialversicherung. Das hat man geändert und das ist in meinem Vortrag der wesentliche Punkt.

Es gibt seit 1998 die sogenannten „Neuen Selbständigen“. Diese arbeiten selbständig wie die früheren Selbständigen, der einzige Unterschied ist, dass sie keinen Gewerbeschein haben, jetzt aber auch ohne Gewerbeschein bei einem gewissen Einkommen sozialversicherungspflichtig sind. Das ist der Hintergrund, warum man jetzt haargenau unterscheiden muss, was ist „selbständig“ und was ist „unselbständig“. Die Folgen können durchaus schwer sein.

§1151 ABGB

Der erste Punkt, und den gibt es schon relativ lange, ist der §1151 im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch:

[Gesetzestext §1151 ABGB (1):

(1) Wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag; wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag.

Ende des Gesetzestextes §1151 ABGB (1)]

Man sieht bereits hier eine gewisse zeitliche Komponente. Der Werkvertrag ist ein sogenanntes „Zielschuldverhältnis“. D.h. beispielsweise: Ich gehe zum Schneider und bestelle einen Anzug, der mir passen soll, aus einem bestimmten Stoff. Der Schneider nimmt den Auftrag entgegen. Dann ist es mir vollkommen egal, ob er die Schneiderarbeiten von jemand anderem erledigen lässt, oder wann er arbeitet, ob um 10 Uhr am Vormittag oder um 2 Uhr morgens. Er ist vollkommen frei. Wenn ich den Anzug entgegennehme, er mängelfrei ist und mir gefällt, kaufe und bezahle ich ihn – und damit ist dieser Vertrag beendet, es gibt ihn nicht mehr.

Wenn ich andererseits jemanden will, der regelmäßig für mich tätig wird, in zeitlicher Bindung, ob befristet oder unbefristet, dann brauche ich – das steht schon im ABGB – einen Dienstvertrag. Zeitlich gebunden, auf gewisse Dauer? Dann ist laut ABGB nur der Dienstvertrag möglich.

§4 ASVG

Das ASVG §4, Abs. 2 steht bei VwGH-Entscheidungen immer im Zentrum. Der VwGH sagt am Anfang seiner Entscheidungen immer „Dienstnehmer ist ...“ und dann zitiert er den ASVG §4, Abs. 2:

[Gesetzestext §4 ASVG (2):

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. 45/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

- 1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder*
- 2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen oder*
- 3. Bezieher/innen von Geld- oder Sachleistungen nach dem Freiwilligengesetz.*

Ende des Gesetzestextes §4 ASVG (2)]

§49 ASVG

In §49 ASVG ist geregelt, was unter „Entgelt“ zu verstehen ist, nämlich Geld- und Sachbezüge, die jemand aus dem Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält. Das betrifft alles – es gibt im ASVG kein „Taschengeld“. Es gibt geringfügige Beschäftigung – € 405,98 brutto monatlich – und auch das ist Entgelt. Taschengeld gibt es nicht.

Hierzu passt auch das Thema „Aufwandsersatz“: In §49 ASVG ist detailliert geregelt, was Aufwandsersatz ist und was nicht.

[Gesetzestext §49 ASVG:

(1) Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

(2) Sonderzahlungen, das sind Bezüge im Sinne des Abs. 1, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden, wie zum Beispiel ein 13. oder 14. Monatsbezug, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Gewinnanteile oder Bilanzgeld, sind als Entgelt nur nach Maßgabe der Bestimmungen des § 54 und der sonstigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, in denen die Sonderzahlungen ausdrücklich erfaßt werden, zu berücksichtigen.

(3) Als Entgelt im Sinne des Abs. 1 und 2 gelten nicht:

- 1. Vergütungen des Dienstgebers an den Dienstnehmer (Lehrling), durch welche die durch dienstliche Verrichtungen für den Dienstgeber veranlaßten Aufwendungen des Dienstnehmers abgegolten werden (Auslagenersatz); hiezu gehören insbesondere Beträge, die den Dienstnehmern (Lehrlingen) als Fahrtkostenvergütungen einschließlich der Vergütungen für Wochenend(Familien)heimfahrten, Tages- und Nächtigungsgelder gezahlt werden, soweit sie nach § 26 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, nicht der Einkommensteuer(Lohnsteuer)pflcht unterliegen. § 26 des Einkommensteuergesetzes 1988 ist sinngemäß auch auf Vergütungen, die Versicherten nach § 4 Abs. 4 gezahlt werden, anzuwenden. Unter Tages- und Nächtigungsgelder fallen auch Vergütungen für den bei Arbeiten außerhalb des Betriebes oder mangels zumutbarer täglicher Rückkehrmöglichkeit an den ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) verbundenen Mehraufwand, wie Bauzulagen, Trennungsgelder, Übernachtungsgelder, Zehrgelder, Entfernungszulagen, Aufwandsentschädigungen, Stör- und Außerhauszulagen uä.; sowie Tages- und Nächtigungsgelder nach § 3 Abs. 1 Z 16b des Einkommensteuergesetzes 1988;*
- 2. Schmutzzulagen, soweit sie nach § 68 Abs. 1, 5 und 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Einkommensteuer(Lohnsteuer)pflcht unterliegen;*
- 3. Fehlgeldentschädigungen (Zählgelder, Mankogelder) der Dienstnehmer, die im Kassen- oder Zählendienst beschäftigt sind, soweit sie 14,53 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen;*
- 4. Umzugskostenvergütungen, soweit sie nach § 26 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Einkommensteuer(Lohnsteuer)pflcht unterliegen;*
- 5. der Wert der Reinigung der Arbeitskleidung sowie der Wert der unentgeltlich überlassenen Arbeitskleidung, wenn es sich um typische Berufskleidung handelt;*
- 6. Werkzeuggelder, wenn sie auf Grund einer lohngestaltenden Regelung im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 gezahlt werden;*
- 7. Vergütungen, die aus Anlaß der Beendigung des Dienst(Lehr)verhältnisses gewährt werden, wie zum Beispiel Abfertigungen, Abgangsentschädigungen, Übergangsgelder;*
- 8. die Beihilfen auf Grund der besonderen gesetzlichen Vorschriften über den Familienlastenausgleich;*
- 9. Zuschüsse des Dienstgebers, die für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der*

-
- Krankenversicherung gewährt werden, sofern diese Zuschüsse weniger als 50 v. H. der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles, wenn aber die Bezüge auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Regelungen nach dem Eintritt des Versicherungsfalles erhöht werden, weniger als 50 v. H. der erhöhten Bezüge betragen;
10. Jubiläumsgeschenke des Dienstgebers, welche aus Anlaß eines Dienstnehmerjubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährt werden, sowie Prämien für Dienstleistungen;
 11. freiwillige soziale Zuwendungen des Dienstgebers an alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmer oder an den Betriebsratsfonds sowie einmalige soziale Zuwendungen des Dienstgebers, die individuell bezeichneten Dienstnehmern aus einem besonderen Anlaß gewährt werden, wie zum Beispiel Geburtsbeihilfen, Heiratsbeihilfen, Beihilfen zur Begründung einer eingetragenen Partnerschaft, Ausbildungs- und Studienbeihilfen, Krankenstandsauhilfen;
 12. freie oder verbilligte Mahlzeiten, die der Dienstgeber an nicht in seinen Haushalt aufgenommene Dienstnehmer zur Verköstigung am Arbeitsplatz freiwillig gewährt;
 13. Getränke, die der Dienstgeber zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgibt;
 14. der Haustrunk im Brauereigewerbe. Darunter ist jenes Bier zu verstehen, das zum Genuß außerhalb des Betriebes unentgeltlich verabreicht wird. Voraussetzung ist, daß der Haustrunk vom Dienstnehmer nicht verkauft werden darf und daß er nur in einer solchen Menge gewährt wird, die einen Verkauf tatsächlich ausschließt;
 15. Freimilch an Dienstnehmer in milchverarbeitenden Betrieben, wenn die gewährten Erzeugnisse nicht verkauft werden dürfen;
 16. die Benützung von Einrichtungen und Anlagen, die der Dienstgeber allen Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Dienstnehmer zur Verfügung stellt (zum Beispiel von Erholungs- und Kurheimen, Kindergärten, Betriebsbibliotheken, Sportanlagen);
 17. die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen und die hiebei empfangenen üblichen Sachzuwendungen, soweit deren Kosten das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern);
 18. a) Aufwendungen des Dienstgebers für die Zukunftsicherung seiner Dienstnehmer, soweit diese Aufwendungen für alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmer getätigt werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Dienstnehmer 300 € jährlich nicht übersteigen;
b) Beiträge, die DienstgeberInnen für ihre (freien) DienstnehmerInnen im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes oder im Sinne der §§ 6 und 7 BMSVG oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften leisten, soweit diese Beiträge nach § 4 Abs. 4 Z 1 lit. c oder Z 2 lit. a EStG 1988 oder nach § 26 Z 7 EStG 1988 nicht der Einkommen(Lohn)steuerpflicht unterliegen;
c) der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen am Unternehmen des Dienstgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, soweit dieser Vorteil nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG 1988 einkommensteuerbefreit ist;
d) der Vorteil aus der Ausübung von nicht übertragbaren Optionen auf Beteiligungen am Unternehmen des Dienstgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, soweit dieser Vorteil nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG 1988 einkommensteuerbefreit ist;
 19. Zinsensparnisse bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Dienstgeberdarlehen, soweit das Darlehen 7 300 € nicht übersteigt;
 20. die unentgeltliche oder verbilligte Beförderung der eigenen Dienstnehmer und deren Angehörigen bei Beförderungsunternehmen, die Beförderung der Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Dienstgebers sowie der Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Dienstnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Massenbeförderungsmitteln;
 21. in dem an freigestellte Mitglieder des Betriebsrates sowie an Dienstnehmer im Krankheitsfalle
-

-
- fortgezählten Entgelt enthaltene Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen, die nach den Z 1 bis 20 nicht als Entgelt gelten;*
22. *das Teilentgelt, das Lehrlingen vom Lehrherrn nach § 17a des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Art. IV Z 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu leisten ist;*
 23. *Beträge, die vom Dienstgeber im betrieblichen Interesse für die Ausbildung oder Fortbildung des Dienstnehmers aufgewendet werden; unter den Begriff Ausbildungskosten fallen nicht Vergütungen für die Lehr- und Anlernausbildung;*
 24. *Prämien für Verbesserungsvorschläge im Betrieb, wenn sie auf Grund einer lohngestaltenden Regelung im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 gezahlt werden;*
 25. *Nachlässe des Dienstgebers bei Versicherungsprämien seiner Dienstnehmer, soweit diese Nachlässe für alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmer gewährt werden und der Preisvorteil für den einzelnen Dienstnehmer nicht über jenen Vorteil hinausgeht, den der Dienstgeber üblicherweise auch anderen Personen, insbesondere anderen Versicherungsnehmern (Groß- und Dauerkunden) gewährt, wenn sie auf Grund einer lohngestaltenden Regelung im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 gezahlt werden;*
 26. *Entgelte der Ärzte für die Behandlung von Pfleglingen der Sonderklasse (einschließlich ambulatorischer Behandlung), soweit diese Entgelte nicht von einer Krankenanstalt im eigenen Namen vereinnahmt werden;*
 27. *für Au-pair-Kräfte nach Abs. 8 neben dem Wert der vollen freien Station samt Verpflegung jene Beträge, die der Dienstgeber für ihren privaten Krankenversicherungsschutz und für ihre Teilnahme an Sprachkursen und kulturellen Veranstaltungen aufwendet-;*
 28. *pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, die Sportvereine (Sportverbände) an SportlerInnen oder Schieds(wettkampf)richterInnen oder SportbetreuerInnen (z. B. TrainerInnen, Masseur und Masseurinnen) leisten, und zwar bis zu 60 € pro Einsatztag, höchstens aber 540 € pro Kalendermonat der Tätigkeit, sofern diese nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet und Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z 16c zweiter Satz EStG 1988 zusteht.*

(4) Der Hauptverband kann, wenn dies zur Wahrung einer einheitlichen Beurteilung der Beitragspflicht bzw. Beitragsfreiheit von Bezügen dient, nach Anhörung der Interessenvertretungen der Dienstnehmer und Dienstgeber feststellen, ob und inwieweit Bezüge im Sinne des Abs. 3 Z 1, 2, 6 oder 11 nicht als Entgelt im Sinne des Abs. 1 gelten. Die Feststellung hat auch das Ausmaß (Höchstausmaß) der Bezüge bzw. Bezugsteile zu enthalten, das nicht als Entgelt im Sinne des Abs. 1 gilt. Derartige Feststellungen sind im Internet zu verlautbaren und für alle Sozialversicherungsträger und Behörden verbindlich. Die Feststellungen sind rückwirkend ab dem Wirksamkeitsbeginn der zugrundeliegenden Regelungen im Sinne des Abs. 3 vorzunehmen.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sind auf den Arbeitsverdienst der im § 44 Abs. 1 Z 4 bezeichneten Personen sinngemäß anzuwenden. Die besonderen Lohnzuschläge (Unkostenzuschläge) gelten jedoch bei den Heimarbeitern, soweit sie 10 v. H. des Entgelts nicht übersteigen, bei den den Heimarbeitern arbeitsrechtlich gleichgestellten Personen (Zwischenmeister, Stückmeister), soweit sie 25 v. H. des Entgelts nicht übersteigen, nicht als Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 2. Bei den Zwischenmeistern (Stückmeistern) gelten ferner die Beträge, die von diesen Personen an die in ihrem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer und Heimarbeiter als Arbeitslohn gezahlt werden, ferner die Dienstgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag (Arbeitslosenversicherungsbeitrag), der Dienstgeberanteil am Wohnbauförderungsbeitrag, der Dienstgeberbeitrag nach den besonderen Vorschriften über den Familienlastenausgleich und der Entgeltfortzahlungsbeitrag nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz nicht als Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 2. Über das im zweiten Satz bestimmte Ausmaß hinaus werden besondere Lohnzuschläge (Unkostenzuschläge) nur dann als nicht

zum Entgelt gehörend anerkannt, wenn und insoweit sich der Grund von Nachweisungen im Einzelfall bei sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 als gerechtfertigt erweist.

(6) Die Versicherungsträger, die Verwaltungsbehörden, das Bundesverwaltungsgericht und die Landesverwaltungsgerichte sind an rechtskräftige Entscheidungen der Gerichte, in denen Entgeltansprüche des Dienstnehmers (Lehrlings) festgestellt werden, gebunden. Dieser Bindung steht die Rechtskraft der Beitragsvorschreibung nicht entgegen. Diese Bindung tritt nicht ein, wenn der gerichtlichen Entscheidung kein Streitiges Verfahren vorangegangen ist oder ein Anerkenntnisurteil gefällt oder ein gerichtlicher Vergleich geschlossen wurde. Die Gerichte erster Instanz haben je eine Ausfertigung der rechtskräftigen Entscheidungen über Entgeltansprüche von Dienstnehmern (Lehrlingen) binnen vier Wochen ab Rechtskraft an die Gebietskrankenkasse jenes Landes zu übersenden, in dem der Sitz des Gerichtes liegt; gleiches gilt für gerichtliche Vergleiche über die genannten Ansprüche.

(7) Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann nach Anhörung des Hauptverbandes und der Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber für folgende Gruppen von Dienstnehmern und ihnen gleichgestellte Personen gemäß § 4 Abs. 4 feststellen, ob und inwieweit pauschalisierte Aufwandsentschädigungen nicht als Entgelt im Sinne des Abs. 1 gelten, sofern die jeweilige Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet:

1. im Sport- und Kulturbereich Beschäftigte;

2. Lehrende an Einrichtungen, die

a) vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, [BGBl. Nr. 171/1973](#), betreiben;

b) vom Arbeitsmarktservice mit der Erbringung von Dienstleistungen betraut sind, hinsichtlich dieser Dienstleistungen;

die in der Kundmachung [BGBl. II Nr. 228/2001](#) genannten Einrichtungen einschließlich ihrer Institutionen gelten jedenfalls als Einrichtungen nach lit. a;

3. Beschäftigte, die in Unternehmen, die mindestens wöchentlich erscheinende periodische Druckwerke, die auf Grund ihres Inhaltes über den Kreis der reinen Fachpresse hinausreichen sowie vorwiegend der politischen, allgemeinen, wirtschaftlichen und kulturellen Information und Meinungsbildung dienen und weder Kundenzeitschriften noch Presseorgane von Interessenvertretungen sein dürfen, herstellen oder vertreiben, diese periodischen Druckwerke vertreiben oder zustellen.

(8) Au-pair-Kräfte im Sinne des Abs. 3 Z 27 sind Personen, die

– mindestens 18 und höchstens 28 Jahre alt und keine österreichischen StaatsbürgerInnen sind,

– sich zum Zweck einer Au pair Tätigkeit, die der Vervollkommnung der Kenntnisse der deutschen Sprache und dem Kennenlernen der österreichischen Kultur dient, in Österreich aufhalten,

– eine dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz unterliegende und höchstens zwölf Monate dauernde Beschäftigung im Haushalt einer Gastfamilie ausüben,

– in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind und

– im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses Kinder der Gastfamilie betreuen.

Sofern § 1 Z 10 der Ausländerbeschäftigungsverordnung, [BGBl. Nr. 609/1990](#), anzuwenden ist, muss eine entsprechende Anzeigebestätigung des Arbeitsmarktservice und erforderlichenfalls eine gültige Aufenthaltbewilligung vorliegen.

Ende des Gesetzestextes §49 ASVG]

§539a ASVG

In §539a ASVG ist ganz genau geregelt, nach welchen Kriterien die Krankenkassa bei einer Prüfung vorgeht.

[Gesetzestext §539a ASVG (1)-(4):

(1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

(2) Durch den Mißbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden.

(3) Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre.

(4) Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen sind für die Feststellung eines Sachverhaltes nach diesem Bundesgesetz ohne Bedeutung. Wird durch ein Scheingeschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt, so ist das verdeckte Rechtsgeschäft für die Beurteilung maßgebend.

Ende des Gesetzestextes §539a ASVG (1)-(4)]

Das bedeutet: man kann eine Beschäftigung wie auch immer bezeichnen, inhaltlich ist es das nicht, und das wird von der Krankenkassa mit Erhebungen, mit Zeugenaussagen usw. genau geprüft: Was ist da wirklich bei dieser Tätigkeit passiert? Was steckt dahinter?

Die Beurteilung bezieht sich darauf, wäre alles in Ordnung gewesen, hätten sie sich rechtskonform verhalten, wäre es ein Dienstvertrag gewesen. Und diese Folgen – als wäre es ein Dienstvertrag gewesen – sind dann auch zu tragen.

Das mag alles ein wenig redundant wirken, aber dadurch ist das alles wirklich fix.

Auszüge aus VwGH-Entscheidungen

Zum Wesen des Werkvertrags

„Ein Werkvertrag bezieht sich auf die Herstellung eines Werks als eine individualisierte, konkretisierte und gewährleistungstaugliche Leistung, die eine in sich geschlossene Einheit bildet.“

D.h. erst dann ist es ein Werk. Kontinuierliche Arbeit zählt natürlich nicht dazu. Jetzt haben sich z.B. einige überlegt, dass sie als Supermarktkette eine Regalbetreuerin anstellen möchten bzw. nicht anstellen möchten, sondern sie wollen, dass sie die Regale regelmäßig einschlichtet, aber sie möchten sie nicht anstellen, sondern sie soll mit einem Werkvertrag arbeiten. Sie haben also den Werkvertrag geschlossen und nachher wurde argumentiert, jedes Mal, wenn diese Person mit der Ware zum Regal kommt und Ware einschlichtet, dann hat sie jeweils ein Werk hergestellt. Und danach stellt sie eine Stunde später das nächste Werk her usw. Ganz klare Entscheidung des VwGH:

„Werden laufend zu erbringende Dienstleistungen nur in Abschnitte zerlegt und zu "Werken" erklärt, so ist dies nach § 539a ASVG für die Beurteilung nicht maßgebend.“

Das ist eine der zentralen Entscheidungen. Die Arbeitsabläufe zerstückeln und jeweils zu Werken zu erklären, ist nicht zulässig.

Vermutung der Richtigkeit des Vertrags

„Bei der Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einem freien Dienstvertrag ist von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen.“

„Diese müsste durch den Nachweis, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen abweichen, entkräftet werden.“

Der VwGH sagt: Ja, die haben den Vertrag geschlossen, haben „Werkvertrag“ draufgeschrieben, haben gesagt, es gibt keine Anwesenheitspflicht etc., aber wir sehen uns den Vertrag an. Wenn allerdings dann durch Zeugenaussagen, durch Erhebungen rauskommt, dass das, was im Vertrag stand, bei der täglichen Arbeit nicht so gelebt wurde (Papier ist geduldig), dann ist der Nachweis erbracht, dass die tatsächlichen Verhältnisse von den vertraglichen Vereinbarungen abweichen. Damit ist der Vertrag entkräftet. Er gilt dann nicht mehr.

„Die Pflichtversicherung tritt ex lege ein. Es kommt daher nicht darauf an, ob die Vertragspartner übereinstimmend der Auffassung sind, dass ein Werkvertrag vorgelegen sei.“

Weil es der Gesetzgeber so will, weil er so ins Gesetz schreibt, ist alles, was diesem Sachverhalt unterliegt, dann gleich ein pflichtversichertes Dienstverhältnis, wenn es als Dienstverhältnis gelebt wurde. Es können die Vertragsparteien nicht bestimmen, ob es ein Dienstverhältnis ist oder nicht. Es kommt nicht darauf an, ob die Vertragspartner übereinstimmen. Es passiert oft, dass der Dienstgeber sagt, beide hätten ja einen Werkvertrag gewollt und keiner wollte einen Dienstvertrag, weil der Dienstnehmer gemeint habe, er hätte dadurch steuerliche Vorteile. Das ist vollkommen egal, es ist ein Dienstvertrag und die Rechtsfolgen des Dienstvertrags treten ein.

Im Folgenden geht es um Kriterien, wann es kein Dienstvertrag ist. Das erfordert nun ein gewisses Umdenken.

Persönliche Arbeitspflicht

1. Generelles Vertretungsrecht

„Keine persönliche Arbeitspflicht, wenn ein "generelles Vertretungsrecht" vorliegt, also

- *jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile der Verpflichtung auf Dritte übertragen werden können,*
- *nach Gutdünken irgendein geeigneter Vertreter, oder*
- *ohne weitere Verständigung eine Hilfskraft herangezogen werden kann.“*

Ein Dienstvertrag setzt persönliche Arbeitspflicht voraus. Daher ist es kein Dienstvertrag, wenn derjenige ein generelles Vertretungsrecht hat. Dieses hat man aber nicht so leicht, sondern nur wenn obige Punkte zutreffen. D.h. nur dann, wenn jemand wirklich sagen kann „ich habe heute keine Lust“ oder „ich bin krank“ oder „ich will nicht“ etc., „mach du das für mich“ (und er braucht das dem Auftraggeber nicht einmal zu melden, es passiert einfach selbstverständlich, ohne dass jener überhaupt davon erfahren muss) und natürlich alles „nach Gutdünken“, d.h. wie es demjenigen jetzt so passt, ohne dass der Auftraggeber ihm irgendetwas dreinreden kann.

„Keine generelle Vertretungsberechtigung

- *ist die Vertretung in Einzelfällen, wie Krankheit oder Urlaub oder für bestimmte Arbeiten oder*
- *die Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen.“*

Hierzu gibt es etliche Entscheidungen. Das sind sogenannte „Pool-Lösungen“. Wenn jemand sagt „ich habe heute keine Zeit“, „ich gehe zu einem Begräbnis“ oder „ich habe keine Lust“ und der Dienstgeber/Auftraggeber sagt „ja, okay, ist mir egal, die Frau XY ist da, die macht das heute für Sie, kein Problem“, dann ist das keine freie Vertretung. Das genügt nicht für das Vorliegen einer generellen Vertretungsberechtigung.

„Ein Vertretungsrecht kann die persönliche Arbeitspflicht nur ausschließen, wenn sie

- *tatsächlich gelebt worden wäre oder*
- *die Parteien ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von ihr auch Gebrauch gemacht werden würde und sie nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde.“*

Das absolut freie Vertretungsrecht steht in sämtlichen Scheinverträgen. Da gibt es das Problem, dass während der Vertragsdauer eine Vertretung nicht der Fall war, z.B. war die Vertragsdauer zu kurz, der Vertragspartner wurde nie krank etc. Dann ist es noch immer keine freie Vertretung, sondern nur dann, wenn die freie Vertretung tatsächlich passiert ist, oder wenn nicht andere Vertragsbestimmungen dagegen sprechen, dass dies überhaupt möglich ist. Der ganz typische Klassiker sind Geheimhaltungsrechte. Wenn im Vertrag steht, dass jemand über das, was er dort macht, niemandem anderen erzählen darf, ist es ganz klar, dass er nicht irgendjemand anderen schicken kann. Dann wüsste jener nämlich davon und damit ist es vertraglich unmöglich gemacht, dass dieser eine freie Vertretung schickt. Ein anderes Beispiel: Jemand war bei einer großen Bank und hatte einen Schlüssel für eine Filiale. Das wurde als Werkvertrag konstruiert. Es ist natürlich undenkbar, dass der Dienstgeber sein Einverständnis darüber erklärt, dass er dem Werkvertragsnehmer den Schlüssel gibt und wenn dieser keine Lust zu arbeiten hat, kann er den Schlüssel zur Filiale irgendwem anderen geben. Deswegen ist entschieden worden, diese vertragliche Vereinbarung, dass der Werkvertragsnehmer den Schlüssel hat, widerspricht einem freien Vertretungsrecht.

2. Sanktionsloses Ablehnungsrecht

Das ist nahe dem freien Vertretungsrecht, aber mit etwas anderen Kriterien. Das bedeutet, dass ich niemand anderen schicke, sondern ich kann jederzeit sagen, dass ich etwas nicht mache.

„Die persönliche Arbeitspflicht fehlt auch bei einem "sanktionslosen Ablehnungsrecht" wenn also die Dienstleistung jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos abgelehnt werden kann.

Der Empfänger der Dienstleistungen kann nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen zur Verfügung stehen.“

Der wichtige Begriff hier ist „sanktionslos“. Im Fall der oben erwähnten Bank war auch das vereinbart. Da war es allerdings so, dass sämtliche dort Beschäftigten und tw. auch der Dienstgeber gesagt haben „naja, wenn die wirklich nichts gemacht haben, dann wurden sie schon irgendwann rausgeworfen“. D.h. auch die Beendigung des Dienstverhältnisses bei mehrmaliger Ablehnung kann dazu führen, dass man sagt, das ist kein sanktionsloses Ablehnungsrecht. Nicht nur jetzt unmittelbar „nein, du darfst nicht“, sondern auch die Konsequenzen, dass man sagt „dann werde ich den Vertrag früher oder später lösen“.

„Zwischen der sanktionslosen Ablehnung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ist ein deutlicher Unterschied zu machen.

Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis, zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde im Verdacht, ein „Scheingeschäft“ zu sein, wenn sie mit der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre.“

Wenn im Vertrag steht, dass man ablehnen oder zusagen kann, aber bei einer Zusage muss man kommen, dann ist das kein generelles Ablehnungsrecht. Selbst wenn das im Vertrag steht, ist es nicht mehr glaubwürdig, wenn es mit der betrieblichen Organisation nicht in Einklang zu bringen ist.

„Steht die Möglichkeit offen, aus dem "Pool" sofort eine Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, könnte der Teilnehmer am "Pool" davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen.“

Das ist im Vergleich zur freien Vertretung eine Ausnahme. Während dort eine Pool-Lösung nicht genügt, funktioniert das beim Ablehnungsrecht schon. Wenn der Auftraggeber alles so organisiert, dass bei einer Ablehnung jederzeit jemand zur Verfügung steht – da wird geprüft, wie viele Personen dort beschäftigt sind und ob das auch wirklich möglich ist und sind die auch alle wirklich erreichbar und können sie kommen und ob das passiert ist und alles problemlos geklappt hat – wenn das alles zutrifft, dann besteht auch keine persönliche Abhängigkeit. Das hat zur Folge, dass es kein Dienstverhältnis ist, wenn so etwas auch tatsächlich gelebt wird.

3. Weisungsrecht / Bindung an Vorschriften

Das Weisungsrecht erstreckt sich ganz wesentlich auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten. Der Dienstgeber kann bestimmen, wer, wo, wann zu sein und was er/sie zu tun hat. Es ist nicht immer so, dass das vom Auftraggeber ausdrücklich gesagt wird. Es kann auch sein, dass der Dienstnehmer sowieso weiß, was zu tun ist, und keine eigene Weisung benötigt.

„Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung, können an sich nicht unterscheidungskräftige Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung von maßgeblicher Bedeutung sein.

Die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes steht einem Dienstverhältnis nicht entgegen.“

Wenn bei einem Werkvertrag ein monatliches Entgelt immer in derselben Höhe vereinbart ist, dann spricht Einiges gegen den Werkvertrag. Wenn dort „leistungsbezogen“ steht, also der Auftragnehmer schreibt Honorarnoten (also leistungsbezogenes Entgelt), dann steht das einerseits einem Dienstverhältnis nicht entgegen, denn leistungsbezogenes Entgelt gibt es auch in Dienstverhältnissen, zumindest teilweise (Überstunden usw.). Andererseits, wenn man aufgrund des Weisungsrechts und der Vertretungen nicht ganz klar kommt und es damit nicht zu entscheiden ist, dann kann die Art des Entgelts durchaus hilfreich sein. In der Abwägung der verschiedenen Kriterien kann dann der Punkt erreicht sein zu sagen, es war doch eher ein Dienstvertrag oder eher ein Werkvertrag.

4. Freie Arbeitszeiteinteilung

„Die Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit kann auch vorliegen, wenn der Beschäftigte Beginn und Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmen kann.

Findet die Ungebundenheit bei Arbeitsablauf und Arbeitszeit ihre Grenze in der unterschiedlichen Dringlichkeit der Angelegenheiten und den betrieblichen Erfordernissen, ist also die Arbeitserbringung letztlich doch an den Bedürfnissen des Dienstgebers orientiert, spricht dies für persönliche Abhängigkeit.“

Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit weithin selbst bestimmt werden kann, heißt das auch noch nicht, dass es ein Werkvertrag ist. Wenn die Ungebundenheit der Arbeitszeit an und für sich da ist, aber die Gleitzeit z.B. nicht genutzt werden kann, weil der Auftraggeber sagt, dass gerade ein Auftrag reingekommen ist und der Auftragnehmer um 8 Uhr da sein muss und die Gleitzeit nicht ausnutzen kann, dann spricht das natürlich auch für die persönliche Arbeitszeit, d.h. für ein Dienstverhältnis.

5. Dislozierte Tätigkeit/„stille Autorität“

„Bei dislozierter Ausübung der Tätigkeit ist die Weisungsgebundenheit anders zu beurteilen als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses durch bloße sachliche Kontrollmöglichkeit bzw. durch persönliche

Weisungen dokumentiert, während die Einbindung in eine Betriebsorganisation zur Folge hat, dass der Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst geregelt oder geändert werden kann.

Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers indiziert sein."

Wenn Personen keinen Arbeitsplatz haben, an dem sie arbeiten, sondern betrieblich unterwegs sind, also der Arbeitsort vom Betrieb weitgehend unabhängig ist, dann heißt das natürlich nicht, dass diese Personen weisungsfrei arbeiten, sondern es gilt auch in diesem Fall immer die sogenannte „stille Autorität“ des Dienstgebers. D.h. ohne dass dieser konkrete Weisungen gibt, weiß die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer, was zu tun ist.

6. Einfache manuelle Tätigkeiten

„Bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten, die in der Art der Arbeitsausführung und der Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlauben, kann bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden.“

Ein konkreter Fall, in dem der VwGH das gesagt hat, waren die Gipskarton-Verspachtler. Meist waren das Polen, die nach Österreich gekommen sind, hier am Bau gearbeitet und den ganzen Tag nichts anderes getan haben als bei aufgestellten Gipskartonwänden die Fugen zu verspachteln. Das haben sie mit einem Werkvertrag gemacht. Da hat der VwGH gesagt, bei diesen einfachen manuellen Tätigkeiten braucht man nicht einmal eine genaue Prüfung, was dort passiert ist, sondern da ist leicht zu sehen, dass so etwas niemals ein Werkvertrag ist. Ein anderes Beispiel war der WC-Wart am ASFINAG-WC, der auch gleichzeitig einen Wohnraum dort beim WC gehabt hat. Er hat dort gewohnt und gearbeitet. Da wurde ebenfalls gesagt, dass nicht viel zu prüfen sei, weil WC-Wart kein Werkvertrag ist.

7. Gewerbeschein

„Das Vorliegen von Gewerbescheinen für Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation erfordern und üblicherweise auch von abhängigen Beschäftigten erbracht werden, ist Teil eines verbreiteten Missbrauchs der Gewerbeordnung, die einerseits der Verschleierung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse dient und andererseits oft Tätigkeiten betrifft, die "gegen Stunden- oder Taglohn oder gegen Werkentgelt zu leistende Verrichtungen einfachster Art" handelt, die von der Gewerbeordnung ausgenommen sind.“

Die Gipskarton-Verspachtler hatten allesamt einen Gewerbeschein. In vielen Verträgen steht bereits, dass die Leute verpflichtet werden, einen Gewerbeschein zu lösen. Und es ist oft überraschend, wofür man einen Werkvertrag bekommt. Die LKW-Fahrer mit Werkvertrag haben einen Gewerbeschein bekommen für die „Zur-Verfügung-Stellung der eigenen Arbeitskraft“.

Dem ist der VwGH wirklich eindeutig begegnet. Es ist vollkommen egal, ob ein Gewerbeschein vorliegt oder nicht.

Frage: Es war viel die Rede von einer Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Dienstvertrag. Wenn man nun im übertragenen Sinn Werkvertrag mit Freiwilligenarbeit gleichsetzt und sagt, wenn diese anderen Kriterien, die für einen Dienstvertrag gelten, auch wenn es nicht so genannt wird, erfüllt

sind, dann wären auch die Freiwilligen sozialversicherungspflichtig, wenn sie z.B. zu einem bestimmten Zeitpunkt kommen müssen, wenn sie weisungsgebunden sind. Da fängt es an, für den Freiwilligenbereich kritisch zu werden. Wo würden Sie die Grenze setzen?

Mag. de Brito: Die einzige Rettung in diesen Fällen ist: kein Entgelt.

Frage: Und Pauschalabgeltungen, die ja auch manchmal im Raum sind, im Sinne von pauschalem Aufwandsersatz?

Mag. de Brito: Zu pauschalem Aufwandsersatz gibt es die Bestimmung des §49 Abs. 7 des ASVG (siehe oben). Da ist eindeutig geregelt, dass das nur gewisse Organisationen in Anspruch nehmen können. Das typische Beispiel sind Erwachsenenbildungseinrichtungen. Weitere Voraussetzungen sind 1. tatsächlicher Aufwandsersatz, 2. es muss sich bei dieser Beschäftigung um eine Nebenbeschäftigung handeln, und 3. nur gewisse Organisationen, d.h. die anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen u.a., haben darauf Anspruch. Diese Situation ist für die Einzelnen oft problematisch. Nebenberuflichkeit wird oft schon attestiert bei einem Bezug durchs AMS, weil die Hauptbeschäftigung dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen ist. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen machen eine halbjährliche Durchrechnung und wer da unter der monatlichen pauschalierten Aufwandsersatzgrenze von ungefähr € 537,- bleibt, ist nicht einmal unfallversichert. D.h. es passiert bis zu diesen € 537,- monatlich überhaupt nichts, nicht einmal eine Meldung bei der Krankenkassa. Diese Regelung war für Leute gedacht, die z.B. zu einer Erwachsenenbildungseinrichtung referieren gehen und bis zu diesem Betrag dazuverdienen können sollen und keine Sozialversicherung zu zahlen haben. Diese Regelung hat weitere Kreise gezogen und ist jetzt wirklich problematisch, weil diese Aufwandsersatzregelungen zu weniger Zahlungen ins Pensionskonto führen. Praktisch alle von uns hier sind im Pensionskonto. Für das Pensionskonto zählt nur mehr, wie viel einbezahlt wird. Wenn jemand z.B. beim bfi € 2000,- verdient, dann werden 537,- abgezogen, nämlich der Aufwandsersatz, und um das wird weniger ins Pensionskonto eingezahlt. Diese niedrigeren Einzahlungen werden im Pensionskonto unmittelbar spürbar. Das führt automatisch zu weniger Pension. Deswegen ist diese Regelung mit dem Pensionskontorecht äußerst problematisch. Sie ist natürlich getroffen worden, um diese Erwachsenenbildungseinrichtungen, Sportvereine usw. zu unterstützen, dem stimme ich auch zu, aber man sollte von dem Schema abgehen, dass man es über die Sozialversicherung finanziert. Die Steuer wäre da das geeignetere Mittel. Deswegen sollte meiner Meinung nach zumindest nichts Neues bei dieser pauschalierten Aufwandsersatzregelung dazukommen. Es genügt jetzt bereits, wenn es die Erwachsenenbildungseinrichtungen und Sportvereine sind.

Frage: Es geht hier um Freiwilligenarbeit, nicht um bezahlte Leistungen. Bei Freiwilligenarbeit erwarte ich mir nichts auf dem Pensionskonto oder sonstwo. Es geht ja nur darum, dass klar ist, dass keine Abgaben anfallen. Für mich wäre es wichtig zu wissen, was z.B. freie Kost und Logis bedeuten. Das bekomme ich ja vielleicht auch nur, weil ich dann von dort nicht mehr wegkomme und vor Ort übernachten muss. Daher wird mir das zur Verfügung gestellt. Das ist vielleicht eine Sachleistung. Ist das zu besteuern?

Mag. de Brito: Wir sprechen hier immer nur von der Sozialversicherung. Und hier müssten wir uns zu Ihrer Frage den §49 ASVG mit den einzelnen Regelungen konkret ansehen.

Frage: Aber es ist doch so, dass ich dort jederzeit weggehen kann, es keine persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit gibt.

Mag. de Brito: Mein Vortrag sollte nicht darauf abzielen, dass alle Freiwilligen pflichtversichert werden, sondern dazu anregen, dass man aufpasst: Wenn ich beginne, ein Taschengeld auszubezahlen, dann befinden wir uns im gefährlichen Bereich, weil das Entgelt ist. Egal, wie hoch es ist.

Frage: Dazu eine Frage aus einer Projektkonstellation. Ich habe ein Notquartier, das zur Gänze von Freiwilligen betrieben wird. 5 Sozialarbeiter, die nicht bei uns angestellt sind, arbeiten freiwillig mit. Sie haben eine Stellenbeschreibung, die gleich ist, wie wenn sie angestellte Sozialarbeiter wären. Sie bekommen kein Entgelt, aber die Fahrtkosten dorthin ersetzt und können am Abend dort mitessen. Ist da die Befürchtung berechtigt, die hier immer wieder im Raum steht, dass ich bei Prüfung ein Dienstverhältnis unterstellt bekommen kann? Oder ist das eine überzogene Befürchtung, wenn ich grundsätzlich sage, es gibt kein Entgelt dafür.

Mag. de Brito: Beim Aufwandsersatz für die Fahrtkosten sehe ich keine Probleme. Kost und Logis – das müsste man sich konkret ansehen. Im §49 ASVG steht alles ganz genau drin.

Frage: Sie haben gesagt, dass eine Entgeltzahlung ein sicheres Kriterium wäre. Was passiert, wenn jemand Freiwilligenarbeit so versteht, dass er eine Tätigkeit ausübt, die auch in einem Dienstverhältnis ausgeübt werden kann, sein Gehalt aber dem Unternehmen spendet? Muss man dann für den trotzdem die Sozialversicherung zahlen?

Mag. de Brito: Ja. Was er nachher mit seinem Entgelt macht, ist egal. Es sind 2 Aspekte dabei zu beachten: Einerseits das Zivilrecht. Aber hier tut sich der Einzelne etwas schwerer. Wenn er sagt, er will seine arbeitsrechtlichen Forderungen geltend machen, dann hat er Verfallsfristen. Dann bekommt er z.B. auch durch die AK keine Vertretung, wenn er nach Beendigung des Vertragsverhältnisses kommt. Weiters hat er ein großes Prozessrisiko. Selbst wenn festgestellt ist, dass es ein Dienstvertrag war, ist die Höhe noch strittig. Wenn er da nicht alles durchsetzt, bekommt er eventuell nicht viel oder gar nichts heraus, je nachdem. Deswegen ist andererseits der Sozialversicherungsteil wesentlich gefährlicher, denn da prüft die Krankenkassa von sich aus oder auf Anregung. Da braucht er keine rechtliche Vertretung. Die Prüfung erfolgt notfalls auch ohne ihn. Er macht seine Zeugenaussagen. Feststellungen werden getroffen, Bescheide werden erlassen und Zahlungspflicht entsteht. D.h. das Risiko, von der Sozialversicherung erwischt zu werden, ist wesentlich höher, als das zivilrechtliche.

Frage: Wir haben eine Vereinbarung mit den Ehrenamtlichen, dass sie die Tätigkeit ohne Entgelt machen. Sie bekommen aber eine Aufwandspauschale. Es gibt keinen tatsächlichen Aufwandsersatz in dem Sinn, sondern eine monatliche Pauschale. Wir schauen, ob die Höhe angemessen ist, indem wir alle 4-5 Jahre tatsächlich die Belege sammeln. Ist das ausreichend?

Mag. de Brito: Ich würde das System dringend umstellen.

Frage: Das ist für unseren Verein ein Wahnsinn, was den administrativen Aufwand betrifft, die ganzen Belege durchzugehen. Da bräuchte man wahrscheinlich ein zusätzliches Personal. Wie geht man dann damit um?

Mag. de Brito: Das wird der Krankenkassa egal sein. Wie gesagt: Pauschalierter Aufwandsersatz nur für die Organisationen, die im §49 Abs. 7 ASVG genannt sind. Sonst ist bei einer Prüfung alles vorzuweisen.

Frage: Was ist, wenn die Freiwilligen z.B. eine Monatskarte bekommen, wenn sie fahren müssen? Also z.B. eine 48-Euro-Monatskarte, ungeachtet, wie viele Fahrten sie unternehmen. Ist das eine Lösung?

Mag. de Brito: Das ist eine gängige Lösung.

Frage: Und diese geht auch durch?

Mag. de Brito: Die Monats- oder Jahreskarte? Ja.

Frage: Die Fahrscheine beschäftigen ja viele Organisationen. Bei uns bekommen sie auch die Fahrscheine für die Hin- und Rückfahrt. Und viele Ehrenamtlichen nehmen sich diese, obwohl sie diese eigentlich nicht brauchen, aber sie gehen nach Erdberg und tauschen sie um in Geld. Ist das trotzdem legitim?

Mag. de Brito: Fahrscheine sind immer besser, weil sie wirklich den konkreten Aufwand nachgewiesen haben.

Frage: In unserer Organisation gibt es freiwillig tätige Babysitter. Diese bekommen, wenn sie wo eingesetzt werden, eine Aufwandsentschädigung von € 5,- pro Stunde. Wie sieht es damit aus?

Mag. de Brito: Für welchen Aufwand bekommen sie diese Entschädigung? Was wird damit ersetzt?

Antwort: Dafür, dass sie freiwillig, spontan dort sind.

Mag. de Brito: Nein.

Frage: Wir haben auch eine Einrichtung und wir zahlen und wir haben sie als Geringfügige angemeldet, aber eben um z.B. € 100,- im Monat. Sind wir dann aus dem Schneider oder kann jemand sagen „das ist zu wenig“, weil es nicht ...?

Mag. de Brito: Das kommt darauf an. Bei einer geringfügigen Beschäftigung sind sie zumindest als DienstnehmerInnen gemeldet. Ist das ein freier Dienstvertrag?

Antwort: Nein, ein geringfügiger Dienstvertrag.

Mag. de Brito: Geringfügig kann auch ein freier Dienstvertrag sein. Da würde ich mich nochmal erkundigen. Wie sieht es aus mit den tatsächlichen Verhältnissen? Haben die fixe Zeiten, oder können sie kommen und gehen, wann sie wollen?

Antwort: Es gibt Nachtdienste. Die macht man sich aus und die müssen sie dann machen.

Mag. de Brito: Dann schaut's mit dem freien Dienstvertrag natürlich auch nicht gut aus. Weil beim freien Dienstvertrag gibt es keinen Kollektivvertrag. Das ist das Problem. Wenn Sie Entgelt vereinbaren, wird letztlich das Entgelt beim Kollektivvertrag liegen. Es gibt nicht Aufwandsersatz mit geringfügiger Beschäftigung – es gibt nur das Eine oder das Andere. Wie viele Personen sind das?

Antwort: 3-4.

Mag. de Brito: Sie müssen nämlich aufpassen: Wenn Sie als Dienstgeberin mehrere Personen als geringfügig Beschäftigte haben, die gemeinsam mehr als das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze € 405,98 an Einkommen haben, dann ist ein Pauschalbetrag fällig. Das sind ca. 17% des gesamten Entgelts. Weil der Gesetzgeber sagt, man soll die Arbeit nicht aufsplitten in lauter Geringfügige, für die ich nur die Unfallversicherung zahle und die insgesamt genau dieselbe Arbeit erledigen. Deswegen kann das für den Dienstgeber zur Sozialversicherungspflicht in Form dieses Pauschalbetrags führen.

Frage: Vorhin war die Rede von einer Aufwandsentschädigung, die mit Entgelt verwechselt werden kann. Könnten Sie dazu noch Beispiele geben?

Mag. de Brito: Das sind genau diese Beispiele mit den Pauschalen.

Frage: Kann eine regelmäßige Sachleistung als adäquates Entgelt verstanden werden? Z.B. ein regelmäßiges Mittagessen für 4 Stunden Freiwilligentätigkeit.

Mag. de Brito: Hier stellt sich wieder die Frage, ob das Mittagessen als Aufwandsersatz gilt, oder als Sachleistung.

Antwort: Aus meiner Sicht ist das eine Aufwandsentschädigung, weil die Freiwillige müsste sich ja sonst etwas mitnehmen. Wir würden ihr das dafür geben.

Mag. de Brito: Darüber gibt ebenfalls der §49 Auskunft.

Frage: Zu Auslandseinsätzen, mit denen wir uns beschäftigen: Da kommt immer die Thematik, dass sehr viele Indikatoren darauf hinweisen, dass es ein Angestelltenverhältnis ist. Denn ich habe eine Vorbereitung, ich habe Anwesenheitspflicht, einen Flug, ich bin dort an einem Ort, ich muss mich dort jemandem vorstellen. D.h. sehr viele Indikatoren, bei denen Arbeitsrechtler sagen könnten, das ist ein Dienstverhältnis. Es ist aber keines, weil kein Gehalt bezahlt wird. Aber da sagen manche, nur weil kein Gehalt bezahlt wird, ist das noch nicht genug.

Mag. de Brito: Für die Sozialversicherung gilt das schon. Sozialversicherungspflicht gibt es nur bei Entgelt. Das ist ganz wesentlich. Zivilrechtlich sieht das anders aus.

Frage: Sobald Abgeltung mit Kostenersatz erfolgt, Flug, Reisen u.ä., da habe ich noch kein Problem damit?

Mag. de Brito: Da brauchen wir wieder den §49 Abs. 7.

Frage: Wie weit sprechen sich öffentliche Fördergeber, Sozialversicherung und andere untereinander ab, was sie fordern, bezahlen oder nicht bezahlen? Was ist, wenn ich von einem öffentlichen Fördergeber die Vorgabe bekomme, Taschengeld auszubezahlen, aber gleichzeitig Freiwilligeneinsätze machen will? Wie weit findet auf Ebene der gesetzgebenden Instanzen ein Dialog, ein Austausch, eine Absprache statt, dass nicht auf der Basis der Freiwilligenorganisationen unendlich viel Aufwand entsteht, wir Fachexperten konsultieren müssen, um zu einer Lösung zu kommen? Was kann man dafür tun?

Mag. de Brito: Ich kenne fast niemanden, der in diesen Konstellationen oder von diesen Dienstgebern, von diesen Organisationen auch nur einen Blick auf die Sozialversicherung wirft.

Wenn Spezialisten ihre Profession ehrenamtlich anbieten

Dr. Michael Halmich

Einleitung

Die Bedeutung der ehrenamtlichen Tätigkeit in Österreich ist groß. So sind etwa **3,3 Mio.** Menschen tagtäglich im ehrenamtlichen Einsatz, um der Gesellschaft etwas Gutes zu tun und für deren Funktionieren einen Beitrag zu leisten. Der **rechtliche Rahmen**, der sich um das Ehrenamt legt, ist einerseits aufgrund der unterschiedlichen Regelungsinhalte stark zersplittert. So können für ehrenamtliche Tätigkeiten neben Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht auch Fragen des Steuerrechts, des Arbeitsrechts, aber auch des Berufs- und Haftungsrechts auftreten. Hierfür sind stets unterschiedliche Gesetze relevant. Andererseits gibt es aber auch Rechtslücken, da detaillierte Vorschriften oftmals nur im klassischen Arbeitsverhältnis Anwendung finden, nicht hingegen auf das Ehrenamt übertragbar sind. Oftmals kann aufgrund einer bestimmten Zweckrichtung einer Regelung eine analoge Gesetzesanwendung auf das Ehrenamt bejaht werden. Liegt jedoch keine planwidrige Lücke vor, welche eine Grundvoraussetzung einer Analogiebildung ist, so scheidet diese und handelt es sich eben um einen rechtsfreien Raum. Gerade in diesem Bereich sind klare vertragliche Vereinbarungen zwischen der Organisation und dem ehrenamtlichen Mitarbeiter sinnvoll, um Konflikte zu vermeiden.

Das Freiwilligengesetz, welches 2012 in Kraft trat, erweckt den Anschein, ein umfassendes Gesetz für sämtliche ehrenamtlichen Tätigkeiten zu sein. Wer dies annimmt, der irrt. Dieses Gesetz regelt lediglich Rahmenbedingungen für formelle freiwillige Tätigkeiten der Teilnehmenden (freiwilliges Sozialjahr, freiwilliges Umweltschutzjahr, Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland) im Interesse der Allgemeinheit mit der Zielsetzung, solche Tätigkeiten zu unterstützen und die Teilnahme zu fördern. Damit sollen der Zusammenhalt zwischen den sozialen Gruppen, den Generationen und Kulturen sowie die gesellschaftliche und soziale Verantwortung gestärkt werden.

Schwerpunkt dieses Beitrages ist einerseits die Darstellung der Berufsvorschriften und andererseits die Klärung von Haftungsfragen; stets im Konnex zur Ehrenamtlichkeit. Am Ende werden Tipps für ehrenamtliche Mitarbeiter sowie für Organisationsverantwortliche dargestellt.

1. Berufsvorschriften

a. Sinn und Zweck, Einteilung

Berufsgesetze dienen nicht nur als Schutz für die eigene Berufsgruppe, sondern vorwiegend als Schutz für die Empfänger der Leistungen, sodass in verantwortungsvollen Bereichen stets nur ausgebildetes Personal zum Einsatz kommt. Der Rechtsrahmen, der einen Beruf regelt, beinhaltet Normen zur Ausbildung und zu den Kompetenzen, dient der Klarstellung berufsbedingter Rechte und Pflichten, garantiert einen Bezeichnungsschutz, setzt teilweise gesetzliche Interessensvertretungen ein bzw. regelt Registrierungen. Auf Empfängerseite gibt es Klienten, Konsumenten, Patienten und sonstige Empfänger, die allesamt eine sorgfältige und dem letzten Stand entsprechende Leistung erwarten; dies vollkommen zu Recht.

Die **Möglichkeiten der ehrenamtlichen Betätigungen** sind groß, so auch die Reichweite der unterschiedlichen möglichen Berufsgruppen (z.B. Umwelt- und Katastrophenwesen, Beratungs- und Unterrichtswesen, Sozial- und Gesundheitswesen). Im Gesundheitswesen gibt es aktuell 44 gesetzlich anerkannte Gesundheitsberufe, wobei fünf auslaufend sind. Erstaunlich ist, dass es lediglich drei ärztliche Berufe gibt (Allgemeinmediziner, Facharzt, Zahnarzt); der Rest – und somit der Großteil – ist dem nichtärztlichen Block zuzuordnen. Entsprechende Normen sind etwa das Ärztegesetz, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das Sanitätergesetz, das Hebammengesetz, das Psychologengesetz, das Psychotherapiegesetz, das Gesetz für die Medizinisch-technischen Dienste, das Medizinische Assistenzberufe-Gesetz, das Medizinische Masseur- und Heilmasseur-Gesetz, u.a.

Im Sozialwesen ist es etwas komplizierter, denn da sind einige Berufsvorschriften auf Landesebene geregelt, sodass es neun (teils unterschiedliche) Gesetzesgrundlagen gibt, wie etwa für die Alten-, Familien- und Behindertenarbeit. Im Beratungs- und Unterrichtswesen haben wir einerseits die Regelungen für das Lehrpersonal, andererseits auch für die freien Berufe, z.B. die Rechtsanwaltsordnung oder aber auch die Notariatsordnung.

b. Ist jede Tätigkeit im Ehrenamt ausübbar?

Hierfür ist die Definition ehrenamtlicher Tätigkeit relevant. Nach dem Freiwilligengesetz liegt ehrenamtliches Engagement dann vor, wenn eine Person

1. freiwillig Leistungen für andere,
2. in einem organisatorischen Rahmen,
3. unentgeltlich,
4. mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und
5. ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung, erfolgt,

erbringt.

Sofern dieser **Definition** entsprochen wird, ist eine ehrenamtliche Ausübung jeglicher Berufe möglich. Stets ist dabei zu beachten, dass die berufseinschlägigen Rahmenbedingungen, sowohl des Professionisten als auch der Organisation, eingehalten werden müssen (z.B. Sorgfalts- und Fortbildungspflicht, Datenschutz, Dokumentation für Mitarbeiter; Organisationsvorschriften für Institutionen wie ärztliche Aufsicht, Bewilligungen durch Behörden, Aufsicht, Hygienemaßnahmen, Arbeitnehmerschutz etc.).

Anders ist es jedoch, wenn ein Professionist sich frei dazu entscheidet, bei gewissen Personen auf sein Entgelt zu verzichten. Da es sich in diesem Fall um keine organisierte ehrenamtliche Tätigkeit handelt, sondern lediglich ausgewählten einzelnen Personen dieser Bonus zukommt, liegt kein ehrenamtliches Engagement vor.

Was ist aber zu beachten?

Eine ehrenamtliche Tätigkeit hat stets in einer Organisation zu erfolgen. Bei einer freiberuflichen Person (z.B. Rechtsanwalt, Arzt, Architekt), die für ihre Dienste kein Honorar legt, wird es sich wahrscheinlich um einen Entgeltverzicht handeln, der als Spende, nicht hingegen als ehrenamtliche Tätigkeit zu werten ist. Wenn die Tätigkeitsausübung in einer Organisation stattfindet, ist den Organisationsverantwortlichen zu raten, klare Vereinbarungen mit dem Mitarbeiter zu schließen, damit man bei der Vertragsauslegung nicht auf die im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)

verankerte Zweifelsregel zurückgreifen muss, nach welcher im Zweifel von einer entgeltlichen Tätigkeit auszugehen ist. Ergebnis ist dann, dass ein branchenübliches Gehalt, vergleichbar dem eines Arbeitsverhältnisses, geschuldet wird.

c. Rechtliche Basis für Ehrenamtliche

Die rechtliche Basis einer ehrenamtlichen Tätigkeit stellt in der Regel ein **Mitgliedschaftsvertrag** dar, bei welchem die Zeitspende als Mitgliedsbeitrag gewertet wird. Trotz Formfreiheit ist eine schriftliche Vereinbarung zu empfehlen; denn je weniger verschriftlicht wurde, desto mehr Interpretationsspielraum besteht. Sonderformen für die organisierte Freiwilligenarbeit nach dem Freiwilligengesetz, das Freiwillige Soziale Jahr, das Freiwillige Umweltschutzjahr etc., erfahren durch das Freiwilligengesetz zivilrechtliche Sonderbestimmungen für die Ausgestaltung dieses Rechtsverhältnisses.

2. Haftung

Im Hinblick auf die **Haftungsfragen** geht das österreichische Schadenersatzrecht vom Grundsatz aus, dass jeder seinen Schaden selbst zu tragen hat, und nur dann, wenn der Schaden durch einen anderen rechtswidrig und schuldhaft verursacht wurde, entsprechender Ersatz verlangt werden kann. Die relevante Voraussetzung für die Bejahung einer Schadenersatzforderung ist neben dem Vorliegen eines Schadens ein rechtswidriges Verhalten. Tritt man als Fachmann/-frau einer gewissen Sparte auf, so ist die Leistung auf diesem Fachniveau zu erbringen. Dies gilt auch für Ehrenamtliche! Primär wird die Organisation, in der man sich ehrenamtlich betätigt, bei Schadensfällen herangezogen. Doch besteht auch die Möglichkeit, den Ehrenamtlichen selbst in die Pflicht zu nehmen.

Verursacht der ehrenamtliche Mitarbeiter gegenüber der Organisation einen Schaden, so gilt meines Erachtens auch für ehrenamtliche Mitarbeiter das **Dienstnehmerhaftungsprivileg**. Demnach haftet der Mitarbeiter nicht, wenn ihm eine „entschuldbare Fehlleistung“ vorgeworfen wird. Bei Fahrlässigkeit gibt es die Möglichkeit der Haftungsreduzierung, welche in letzter Konsequenz durch das Gericht festgesetzt wird. Die gesetzliche Grundlage bildet das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG).

Alles in allem werden die Organisationen für derartige Fälle **Versicherungen** (Haftpflicht und ggf. Rechtsschutz) abgeschlossen haben, sodass Haftungsfragen oftmals nicht bis zum Mitarbeiter vordringen. Wichtig sind die rechtzeitige interne Meldung von Schadensfällen und eine größtmögliche Transparenz! Weiters gehört es zur Fürsorgepflicht einer Organisation, bei Schadensfällen ihre Mitarbeiter nicht im „Regen stehen zu lassen“, sondern aktiv an der Schadensbereinigung mitzuwirken.

Bei **Eigenschäden** besteht für gewisse ehrenamtlich Tätige eine Sondernorm im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Verletzen sich z.B. Mitglieder von freiwilligen Feuerwehren (Feuerwehrverbänden), freiwilligen Wasserwehren, des Österreichischen Roten Kreuzes, der freiwilligen Rettungsgesellschaften, der Rettungsflugwacht, des Österreichischen Bergrettungsdienstes, der Österreichischen Wasser-Rettung, der Lawinenwarnkommissionen, der Österreichischen Rettungshunde-Brigade und der Strahlenspür- und -messtrupps im Rahmen einer

Ausbildung, einer Übung und eines Einsatzfalles, so wird dies nach § 176 ASVG Arbeitsunfällen gleichgestellt, sodass Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung bezogen werden können.

Für jene, die sich mit dem **Beratungswesen** beschäftigen, gibt es im ABGB eine Sondernorm, wenn es um eine Auskunftserteilung geht. Die Fachfrau/der Fachmann haftet, wenn gegen Belohnung (= Honorar) in Angelegenheiten des jeweiligen Fachbereiches aus Versehen ein nachteiliger Rat erteilt wird. Bei Unentgeltlichkeit gibt es eine Haftungseinschränkung: Dann haftet man nur für Schäden, die durch wissentlich falschen Rat verursacht wurden.

3. Tipps für die ehrenamtlichen Mitarbeiter

- Achten Sie darauf, dass Sie als Professionist stets den Fachstandard gewährleisten müssen.
- Beachten Sie als Professionist die Grenzen des Ehrenamts (wenn der Zeitaufwand für eine ordnungsgemäße Dienstleistung unverhältnismäßig wird).
- Achten Sie auf Ihre Dienstzeiten (der hauptberufliche Mitarbeiter hat einen strengen rechtlichen Rahmen; so gilt das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz usw.). Für den ehrenamtlichen Mitarbeiter besteht diesbezüglich rechtlich kein Schutz, denn die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften kommen lediglich im Dienstverhältnis zur Anwendung (Arbeitsvertrag). Nach meiner Auffassung ist die Grenze bei der Dienstzeit die Diensttauglichkeit. Hierbei unterscheidet man zwischen einer fachlichen und einer persönlichen Diensttauglichkeit. Wird trotz fehlender Diensttauglichkeit eine Tätigkeit weiterhin ausgeübt, ist dies problematisch. Entsteht daraus ein Schaden, so ist aufgrund einer Einlassungsfahrlässigkeit eine Haftung wahrscheinlich.
- Berufspflichten aus einschlägigen Berufsgesetzen sind auch im Ehrenamt einzuhalten.
- Vergewissern Sie sich, dass ein Versicherungsschutz für Haftungen besteht.

4. Tipps für die Organisation

- Klare vertragliche Absicherung der ehrenamtlichen Tätigkeit (am besten schriftlich), sodass eine klare Abgrenzung zum Dienstvertrag gegeben ist.
- Achten Sie auf Ihre Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeitern (Schutz, Bereitstellung einer ordnungsgemäßen Ausrüstung, Sicherheitsvorkehrung, Versicherungsschutz, professionelles Agieren im Schadensfall, Kostenübernahme für Fortbildungen etc.).
- Achten Sie auf Ihr Auswahlverschulden bei Personaleinstellungen (Prüfung der gesundheitlichen Eignung und Vertrauenswürdigkeit, z.B. ärztliches Attest, Strafregisterbescheinigung).
- Achten Sie auf die Höhe des Aufwandsersatzes (steuerliche Grenzen, Abgrenzung zum echten Dienstvertrag).

Versicherungsschutz und Haftung

Dr. Ralph Müller

Im Folgenden wird es darum gehen, wie Sie abgesichert sind, welche Absicherung überhaupt Sinn macht, was man überhaupt braucht. (Es geht ja auch darum, Unnötiges zu vermeiden und keine Kosten zu entwickeln, wo man sie nicht entwickeln soll.)

Die meisten Freiwilligenorganisationen sind in Österreich in Form von Vereinen organisiert. Da geht es natürlich beim ersten Thema, Haftung und Haftpflicht, um den Schutz des Vereinsvermögens und um den Schutz der entsprechenden Vereinsorgane. Der richtige Versicherungsschutz ist aber auch ein gesellschaftspolitisch wichtiges Anliegen, denn es soll niemand aus Sorge vor Haftung und Unfällen von einer freiwilligen Tätigkeit abgehalten werden. Vermutlich ist es ohnehin nicht leicht, Freiwillige für eine Tätigkeit zu gewinnen und dauerhaft für Freiwilligentätigkeiten zu behalten. Deswegen ist es wichtig, dass man ein Umfeld bieten kann, wo es einen Schutz vor finanziellen Nachteilen gibt, die passieren können (sodass man dort keine Sorgen haben muss).

Ein Fazit kann ich gleich vorausschicken – das kann ich Ihnen nicht ersparen (wenn Sie es nicht schon gemacht haben): Es ist sehr, sehr wichtig, dass Sie sich einmal ein paar Stunden Zeit nehmen und die Haftungssituation, die Versicherungssituation mit einem Fachmann für Ihre Organisation durchleuchten. Das sollte man wie bei einem medizinischen Check auch alle paar Jahre mal wiederholen. Genau beschreiben, was man eigentlich macht, in welchem Umfang werden Freiwillige tätig, was kann dabei auch möglicherweise passieren, und sich mit einem Experten aus der Versicherungsbranche – kann auch z.B. ein Versicherungsmakler sein – zusammensetzen und ihm zu zeigen, was gemacht wird, und zu klären, was gebraucht würde und was aus seiner Sicht eigentlich sinnvoll wäre.

1. Haftung und Schadenersatz

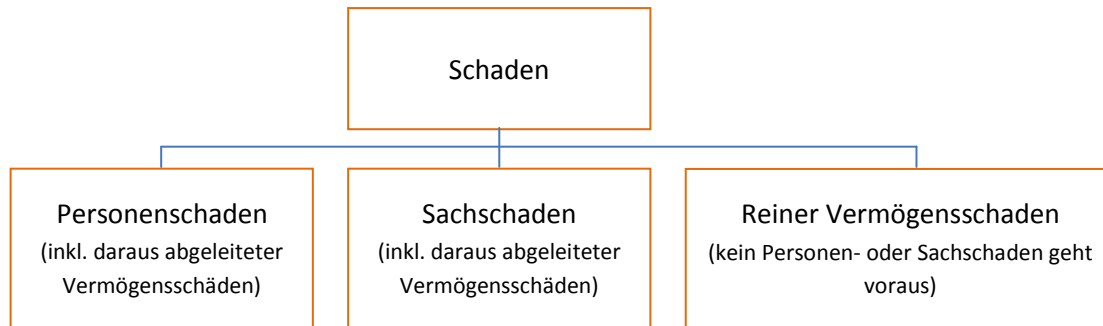
Ein paar praktische Beispiele vorweg: Ein Feuerwehrmann beim Absichern einer Unfallstelle gibt missverständliche Signale – es kommt zu einer Kollision von zwei Fahrzeugen. Oder: Bei der Bergung eines Unfallopfers verletzt der Retter das Unfallopfer mit einer Bergeschere zusätzlich am Bein. Oder: Bei der Abholung zur Kontrolluntersuchung im Spital beschädigt der Sanitäter die Eingangstüre des Wohnhauses des Patienten. (Auch eine Konstellation, die unlängst vorgefallen ist.) Oder: Beim Einsatz infolge eines Hochwassers beschädigt ein Helfer bei der Evakuierung ein teures Gemälde. Oder: Bei der Ausgabe heißer Getränke an Bedürftige stößt der Helfer den Kessel um und es verbrüht sich jemand dadurch.

Es gibt Fälle, die sind deshalb unproblematisch, weil ein relativ geringer Schaden eintritt, z.B. die erwähnte Eingangstüre. Aber es gibt natürlich auch andere Konstellationen, z.B. das teure Gemälde oder wenn ein Personenschaden eintritt, wenn etwas passiert, was jemanden dauerhaft benachteiligt, wo Invalidität auftritt – dann wird die Sache u.U. richtig teuer. Dann ist natürlich wichtig, dass man in solchen Konstellationen auch ausreichend abgesichert ist.

a. Schadendefinition

„Schaden heißt jeder Nachteil, welcher jemandem an Vermögen, Rechten oder seiner Person zugefügt worden ist.“

Die Haftpflichtversicherung gliedert die Schadensarten wie folgt:



Wir klassifizieren die Schäden in der Haftpflichtversicherung im Wesentlichen nach den Themen 1. Personenschäden (inkl. daraus abgeleiteter Vermögensschäden), 2. die Sachschäden, und 3. der reine Vermögensschaden. Abgeleitete Vermögensschäden sind z.B. jene, die nach einem Personen- oder Sachschaden primär unmittelbar daraus resultieren. Ein Beispiel: Ein Freiwilliger beschädigt im Zuge von Rettungsmaßnahmen in einer Fabrik eine Maschine (Primärschaden). Nachdem die Maschine kaputt ist und das Unternehmen dadurch 4 Wochen oder Monate nichts produzieren kann, entsteht ein entsprechender abgeleiteter Vermögensschaden. Aus der Praxis ist zu sagen: Diese Vermögensschäden sind sehr viel teurer und aufwändiger und werden immer aufwändiger als die Primärschäden. Interessanterweise hat sich das in den letzten Jahren ganz stark verschoben. Diese Ausfälle werden eigentlich immer teurer, v.a. weil die Maschinen komplexer werden und schwerer in kurzer Zeit zu ersetzen sind.

Es gibt natürlich sinnvollerweise eine Haftpflichtversicherung, die zum Schutz dient: der Abwehr unberechtigter Schadensersatzansprüche Dritter. Noch wichtiger, wenn es berechnete Schadensersatzansprüche gibt, dann ist natürlich auch die Aufgabe der Haftpflichtversicherung, diese Schäden zu übernehmen. D.h. es geht sehr stark um den richtigen Versicherungsschutz. Da stellt sich natürlich die Frage, worauf ich als Verantwortlicher einer Organisation mit Freiwilligen aufpassen soll, damit ich einen solchen entsprechenden Schutz habe.

b. Möglichkeiten des Versicherungsschutzes für Freiwillige

- Betriebshaftpflichtversicherung
- Vereinshaftpflichtversicherung
- Privathaftpflichtversicherung im Rahmen der Haushaltsversicherung
- Ggf. Haftpflichtversicherungen durch einzelne Bundesländer für Freiwillige, aber auch für Vereinsmitglieder etc. (Achtung auf Voraussetzungen und Deckungsumfang!)

Die ersten zwei zielen darauf ab, dass man von der Organisation selbst eine entsprechende Haftpflichtversicherung abschließt. Das ist in vielen Organisationen, die z.B. auch im Rahmen von Gemeindeorganisationen eingebunden sind, in einer Gemeindegeneralpolizze mit dabei, muss aber nicht dabei sein. Für die Feuerwehren ganz interessant, die an sich bei ihrer Tätigkeit hoheitlich handeln: Sie sind in diesem Fall mitversichert und mit dabei – was an und für sich eine Ungewöhnlichkeit ist im Versicherungsrecht, weil hoheitliches Handeln normalerweise bei Versicherungen nicht mit inkludiert ist.

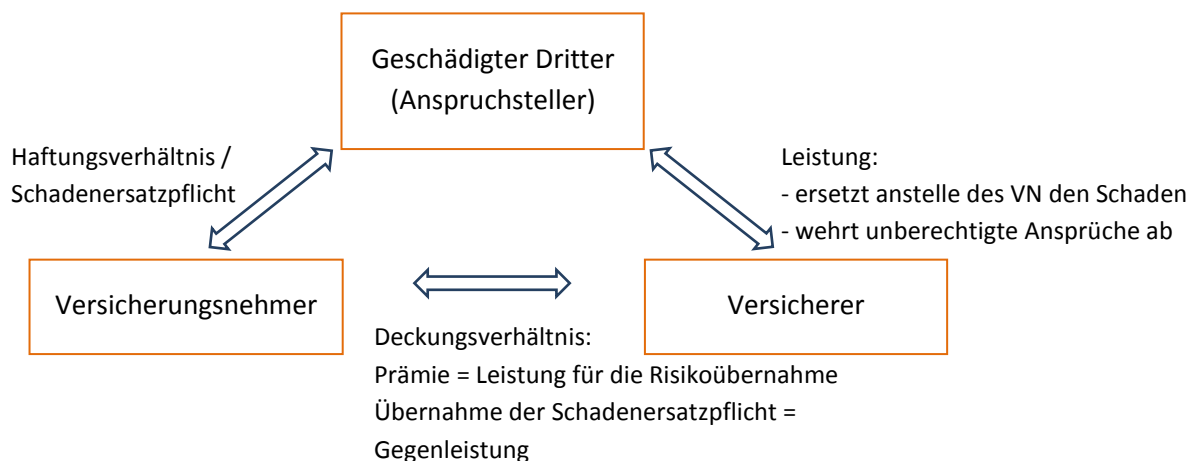
Mehr als 90% der Menschen haben eine private Haftpflichtversicherung (z.B. im Rahmen ihrer Haushaltsversicherung), ein ganz wesentlicher Bestandteil, der bei sämtlichen Tätigkeiten, die in der Freizeit stattfinden, u.a. auch bei nicht-organisierter Freiwilligentätigkeit, auf jeden Fall primär die entsprechende Haftung übernimmt.

Und schließlich muss man sich Bundesland für Bundesland anschauen, ob ein Bundesland eine eigene subsidiäre Haftpflichtversicherung für Freiwillige hat. Das ist allerdings sehr unterschiedlich gestaltet. In Wien z.B. ist das etwas, das Ihnen im Organisationsrahmen etwas weniger hilft, weil bei dieser Wiener Versicherung für Freiwillige muss man sich erstens registrieren und zweitens ist sie eigentlich nicht für freiwillige Tätigkeiten im Rahmen eines Vereins oder einer Organisation gemacht. Das ist in diesem Fall dann keine Hilfe. In Oberösterreich ist das etwas weitergehender: Da kann man also in diesem unglücklichen Fall, wenn ein Schaden eintritt, Ihre Organisation aus irgendeinem Grund keine Haftpflichtversicherung hat und an sich sonst überhaupt kein Versicherungsschutz da ist, schauen, ob nicht das Land entsprechend eine Möglichkeit im Hintergrund hat. Das kann Ihnen auch mal aus der Klemme helfen, wenn Sie in so eine Situation geraten. Das ist insofern eine ganz hilfreiche Sache.

Die Betriebshaftpflicht haftet für alle Schäden, die im Zuge der Ausübung betrieblicher, gewerblicher oder beruflicher Tätigkeit einem fremden Menschen zugefügt werden. Wenn Sie einen Organisationsgrad haben, wo Sie Angestellte haben, brauchen Sie das m.E. unbedingt. Die Vereinshaftpflicht versichert natürlich gesetzliche Vertreter, Arbeitnehmer und auch Vereinsmitglieder, im Fall von Sportvereinen sogar außerhalb der Vereinsräumlichkeiten. Natürlich klarerweise sind Skivereine weitergehend versichert.

Wichtig ist, Versicherungssummen, Deckungsumfang und Voraussetzungen zu prüfen!

c. Haftungs-, Deckungs- und Leistungsverhältnis



Versicherungsnehmer kann der Verein, das Unternehmen und letztlich auch die Privatperson sein. Wichtig ist, dass für Schäden, die freiwillige Helfer im Rahmen einer Organisation verschulden, grundsätzlich die Organisation haftbar ist, egal ob das eine Erfüllungsgehilfenhaftung ist oder ggf. auch eine Besorgungsgehilfenhaftung. Darum sollte man sich als Verein entsprechend gegen diese Risiken absichern.

Am Rande erwähnt: Ist jemand gänzlich ohne den organisatorischen Rahmen als Freiwilliger tätig, z.B. im Rahmen der reinen Nachbarschaftshilfe, dann deckt auf jeden Fall die private Haftpflichtversicherung.

d. Subsidiarität

Im Versicherungsrecht gibt es die Subsidiarität. Das bedeutet, dass es ein Rangverhältnis gibt zwischen mehreren Versicherungen. Da macht man sich dann in der Versicherung aus, wer im Schadenfall eigentlich zuständig ist und zu haften hat. Wenn es eine Vereinshaftpflicht gibt und auch eine Privathaftpflicht, dann ist eben von den Versicherern zu klären, wer das zu bezahlen hat. Wenn Sie beide Versicherungen glücklicherweise bei einem Versicherer haben, ist die Sache ganz einfach. Da muss sich die Versicherung nur entscheiden, ob sie das aus der linken oder aus der rechten Tasche bezahlt. Wenn es zwei unterschiedliche sind, wird es schwieriger. Da wird dann schon mal diskutiert und verhandelt. Aber das läuft in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern sehr reibungsarm ab. Wir hoffen, dass wir die Gerichte mit diesen Themen nicht allzu sehr behelligen. Einige Fälle (gar nicht so wenige) gibt es natürlich dennoch.

Beispiele

Zur Vereinshaftpflichtversicherung: Die Schadenersatzforderungen eines Radfahrers sind aus einem Schaden gedeckt, den dieser bei einer vom Vereinstrainer angeordneten privaten Trainingsfahrt verschuldet hat. In diesem Fall hat die Vereinshaftpflicht gezahlt.

OGH-Urteil aus dem Februar 2015: Die Haushaltsversicherung eines ehrenamtlich tätigen Bergführers muss für die Schadenersatzansprüche einer Frau aufkommen, die bei einer von ihm unentgeltlich durchgeführten Tour schwer verletzt wurde.

e. Zusammenfassung zum Thema Haftpflicht

Versicherungssummen sind wichtig. Gerade bei der privaten Haftpflicht gibt es immer noch sehr viele Versicherte, die immer noch „nur“ 1 Million Euro Versicherungssumme haben. Das hört sich riesig viel an, aber denken Sie an die theoretischen Fälle von Personenschäden, wo jemand mit Invalidität betroffen ist. Da können solche Dimensionen gesprengt werden. Neuere Produktlinien gehen da meistens schon in Richtung 2 oder 2,5 bis 3 Millionen Euro. Man muss sich anschauen, wie eigentlich die eigene Deckung aussieht und die Versicherungssumme, der Deckungsumfang und die Voraussetzungen. Ratsam ist natürlich für jede Organisation, die einen gewissen größeren organisatorischen Rahmen hat, dass sie auch eine entsprechende Betriebs- oder Vereinshaftpflichtversicherung hat, die dann auch über das hinaus leistet, wenn z.B. die Deckungssumme in der Privathaftpflicht nicht ausreichend sein sollte.

2. Unfallversicherung

Hierbei geht es eher auch ein wenig um das Thema Fürsorgepflicht für Ihre Freiwilligen. Jemand kommt beispielsweise bei einer freiwilligen Tätigkeit selbst zu Schaden, z.B. im Feuerwehrbereich: Rauchgasvergiftungen bei einem Einsatz, Bandscheibenvorfall bei einem Krankentransport, Verkehrsunfall bei einem Rettungseinsatz, Langzeitfolgen durch eigene Verschüttung infolge eines Einsatzes mit dem Lawinenrettungskommando.

Hier natürlich anders als bei der Haftpflicht ein gänzlich anderes System. Wir haben hier ja auch eine gesetzliche Unfallversicherung, die natürlich auch eine wesentliche Rolle spielt, und daneben die private Unfallversicherung. Im Folgenden möchte ich aufzeigen, wann was gilt und wie die beiden zusammenspielen.

a. Gesetzliche Unfallversicherung

In dieser gibt es zwei Versicherungsfälle, die hier primär entscheidend sind, der Arbeitsunfall und die Berufskrankheit. Arbeitsunfall sind plötzlich von außen auftretende Schädigungen im ursächlichen, örtlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der versicherten Erwerbstätigkeit oder Ausbildung. Unter den Versicherungsschutz fallen auch sämtliche Wege und Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung.

Bestimmte Unfälle sind den Arbeitsunfällen gleichgestellt, selbst wenn sie Personen treffen, die an sich nicht unfallversichert sind. Das sind die klassischen Beispiele, wie die Rettung eines Menschen aus tatsächlicher oder vermuteter Lebensgefahr, wobei natürlich auch der Rettungsversuch zählt, das Herbeiholen eines Arztes oder einer Hebamme zu dringenden Hilfeleistungen, oder auch eines Geistlichen bei Lebensgefahr. Das sind Tatbestände, die auch von der gesetzlichen Unfallversicherung mit umfasst sind.

Neben dem Arbeitsunfall, der Vollständigkeit halber, gibt es auch das Thema der Berufskrankheit. Das sind Schädigungen der Gesundheit durch die versicherte Tätigkeit. Es sind auch Krankheiten im Versicherungsschutz enthalten, die nachweisbar berufsbedingt sind und durch schädigende Stoffe oder Strahlung hervorgerufen worden sind.

Die vier Hauptaufgaben der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt AUVA sind:

- Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (einschließlich Vorsorge für Erste Hilfe Leistungen)
- Unfallheilbehandlung mit allen geeigneten Mitteln, also der ganze Bereich der Wiederherstellung der Gesundheit
- Zeitlich unbefristete medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation
- Finanzielle Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Es geht also im Wesentlichen um den Schutz bei Arbeit und Ausbildung, vor dem Schadenfall durch die entsprechende Prävention und nach dem Schadenfall durch die Unfallheilbehandlung. Quasi ein Service „alles aus einer Hand“.

Beispiel: Was passiert, wenn eine entsprechende Unfallversicherung bei einem Arbeitsunfall fällig wird für einen Menschen, der 2.500 Euro als Nettogehalt verdient? Hier hängt es vom Grad der Invalidität ab. Bei 20% Invalidität gibt es eine Rente von 285,- Euro, bei 50% 867,- Euro und bei 100%, also voller Invalidität, eine monatliche Rente von 2.142,- Euro. Daraus lernt man zwei Dinge: 1. Wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt, gibt es eine gewisse vernünftige Basisabsicherung. Aber denken Sie bitte 2. daran, wenn das junge Menschen trifft, die am Anfang ihrer Karriere sind, die möglicherweise auch eine Familie haben, dann ist das auch ein Betrag, der für den Rest des Lebens reichen muss. Und hier macht es Sinn, zusätzlich auch bei der Unfallversicherung etwas zu machen.

Wichtiger noch, wenn es sich um einen Freizeitunfall handelt und Sie nicht in dieses „Privileg“ eines Arbeitsunfalls fallen, sondern Sie haben hier nur eine Pension wegen geringerer Erwerbsfähigkeit, eine Berufsunfähigkeitspension, diese würde im gleichen Fall als Faustregel 40-50% weniger betragen. D.h. in diesem Fall können Sie, wenn es gut geht, mit 1.500,- Euro rechnen. Daran sieht man schon, wie wichtig es ist, für den Fall eines Freizeitunfalls oder eben auch bei einer freiwilligen Tätigkeit, die nicht durch eine entsprechende dienstliche Tätigkeit gedeckt ist, Vorsorge zu treffen.

Von der gesetzlichen Unfallversicherung auch noch umfasst sind Helfer in folgenden Organisationen:

- Freiwillige Feuerwehren
- Freiwillige Wasserwehren
- Freiwillige Rettungsgesellschaften
- Österreichisches Rotes Kreuz
- Österreichischer Bergrettungsdienst
- Österreichische Rettungshunde-Brigade
- Rettungsflugwacht

Freiwillige Helfer, die einen Unfall im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit Ausbildung, Übung und Einsatz erleiden, sind entsprechend geschützt.

Dennoch ist es auch für diese Organisationen, wie erwähnt, möglich, zusätzlich eine Unfallversicherung abzuschließen. Für alle anderen ist sehr wichtig: Eine private Unfallversicherung deckt natürlich sämtliche Risiken, auch die Risiken der freiwilligen Hilfstätigkeit.

b. Subsidiarität oder Gleichzeitigkeit im Leistungsfall

Unfallkosten, d.h. die Heil-, Bergungs- bzw. Rückholkosten, werden subsidiär geleistet. D.h. dem Betroffenen kann es eigentlich egal sein, ob das 1. von der Gebietskrankenkassa, 2. von der AUVA getragen, 3. wenn es um Sonderklassebehandlungen geht, von einer evtl. bestehenden privaten Krankenversicherung (das wird mit dem Spital direkt verrechnet), oder 4. von einer privaten Unfallversicherung bezahlt wird. Hier werden die tatsächlichen Kosten ersetzt.

Wichtig ist: Der Anspruch auf Rentenleistung ist davon unabhängig. Wenn Sie eine Unfallversicherung z.B. durch Ihre Organisation haben, oder auch eine entsprechende private, bekommen Sie natürlich nebeneinander sämtliche Rentenleistungen. D.h. Sie können die Rentenleistung deutlich erhöhen. Das ist natürlich gerade, wenn es eine schwere Beeinträchtigung ist, ganz wichtig und hilfreich.

In die gesetzliche Unfallversicherung fällt man nicht im Fall von Kindergartenkindern, Hausfrauen, Pensionisten und natürlich im großen Bereich der Freizeitunfälle. Letzterer Bereich ist gar nicht so klein: Es gibt in Österreich ca. 830.000 Unfälle pro Jahr, 2 Drittel dieser Unfälle passieren im Freizeitbereich und 80% der Unfälle mit bleibender Dauerinvalidität sind Freizeitunfälle.

Deswegen ist eine private Unfallversicherung wichtig und sinnvoll.

Für Organisationen macht es durchaus Sinn, Gruppenunfallversicherungen für Ihre Freiwilligen abzuschließen. Diese sind normalerweise auch günstiger als Einzeltarife. Faustregel: 25-30% Abschlag, je nach Größe der Gruppe und je nachdem, welches Risiko dahinter steht, sind hier auf jeden Fall drinnen.

Unfallversicherungen sind aus meiner Sicht deshalb wichtig, weil 1. nur rund die Hälfte der Österreicherinnen und Österreicher privat unfallversichert ist (Haftpflcht hat hingegen fast jeder – da gibt es nur kleine Deckungslücken), d.h. die Unterdeckung ist massiv. Wenn man schaut, was die eine Hälfte hat, die sich privat unfallversichert hat, dann ist das oft nicht wirklich viel. Häufig wird vergessen, dass man eigentlich beim Thema Unfallversicherung auf eine Unfallrente achten sollte. Es geht also nicht um diesen einmaligen Großbetrag von 50-100.000,- Euro oder mehr, den man vielleicht braucht, um dann zuhause auch etwas umzubauen. Es geht eigentlich um die monatliche Versorgung bis ans Lebensende, auch der Angehörigen.

Was kostet so etwas? Wenn man eine Versicherungssumme mit einer Einmalzahlung von 70.000,- Euro haben will (die geht dann je nach Invaliditätsgrad bis auf 600%, d.h. bis zu 400.000,- Euro, hinauf) und gleichzeitig eine Rente von 800,- Euro, dann kostet das 16,50 Euro pro Monat. Man kann sich wirklich um relativ wenig Geld vernünftig absichern. Wenn Sie das für Ihre Freiwilligen machen wollen in Form einer Gruppenversicherung, gibt es entsprechende Abschläge. Somit ist das nicht teuer und von diesem Gesichtspunkt her auch jedem anzuraten.

3. Rechtsschutzversicherung

Muss man nicht haben, kann man aber. Ist eine Versicherung, die insofern hilft, wenn es darum geht, das Vermögen Ihrer Organisation zu schützen. Es geht im Wesentlichen darum, dass Sie Anwaltsberatung haben, dass Sie sich im Fall des Falles auch entsprechend vertreten lassen können in Zivil- und Strafrechtssachen. Auch die Vertretung gegenüber Verwaltungsbehörden ist hier versicherbar.

Beispiele: 1. Ein Helfer, der mit der Sicherung eines Unfallortes betraut ist, wird von einem PKW angefahren. Forderungen an die gegnerische KFZ-Haftpflichtversicherung können von der Rechtsschutzversicherung wahrgenommen werden, d.h. hier bekommt man auch, wenn es strittig wird, Unterstützung. 2. Bei einer Unfallsbergung wird ein Verletzter aus dem Wagen geschnitten. Dabei wird ihm die Hand verletzt. Dies zieht automatisch natürlich in so einem Fall eine Anzeige wegen fahrlässiger Körperverletzung nach sich. Auch in diesem Fall bekommen Sie mit einer Rechtsschutzversicherung entsprechende Unterstützung. Insofern eine sinnvolle Ergänzung.

4. Fazit

Wichtig erscheint mir im Gesamtgefüge mit erster Priorität das Thema Unfall zu sein, mit zweiter Priorität das Thema Haftpflicht. Das kann man u.U. etwas sekundärer sehen, je nachdem, welchen Risikogehalt Sie haben. Wenn allerdings etwas passiert und es gibt eine Deckungslücke, dann kann es problematisch werden. Das ist häufig gerade bei jüngeren Menschen der Fall. Wenn Sie z.B. jüngere Freiwillige haben, die vielleicht grade nicht mehr im elterlichen Haushalt leben, bereits das erste Einkommen haben, nebenbei freiwillig für Sie tätig sind und vergessen haben, dass sie in diesem Fall eine eigene Haushaltsversicherung brauchen, dann kann es zu Lücken kommen. Auf das sollte man auch entsprechend aufpassen.

Beantwortung der im Laufe der Tagung gesammelten Fragen

Dr. Bernhard Prommegger

Dr. Heinz Trompisch

Mag. Alexander de Brito

Moderation: Mag. Martin Lesky

Eine pensionierte Krankenschwester gibt als ehrenamtlich Tätige in einem Seniorenwohnheim Essen ein. Der Patient erstickt. Wer haftet?

Trompisch: Krankenschwestern sind von der Ausbildung her dazu legitimiert und geeignet, PatientInnen bei der Nahrungsaufnahme entsprechende Hilfestellung zu geben. Die Frage ist, ob diese Qualifikation als Krankenschwester auch dann noch anzuwenden ist, wenn sie in Pension und offensichtlich freiwillig tätig ist. Die Information „gibt Essen ein – Patient erstickt – wer haftet?“ ist ein bisschen zu wenig, um diese Frage wirklich beantworten zu können. Man müsste also schauen – so wie es im Österreichischen Haftungsrecht vorgesehen ist – welche Gesamtumstände zu einem Schadensereignis geführt haben. Damit auch zur Frage, was für ein Patient das im vorliegenden Fall ist: Ist es ein Patient, von dem bekannt ist, dass er zu Erstickungsanfällen neigt? Ob man dann die Krankenschwester entsprechend informieren müsste oder ob man sie einfach drauflos arbeiten lässt? Meines Erachtens ist da eine ganz intensive Zusammenarbeit zwischen dem Auftraggeber, wahrscheinlich dem Altenheim, und dieser Krankenschwester notwendig. Man muss auch schauen, was konkret zum Erstickungstod geführt hat. Ist es, weil sie die Nahrung unsachgemäß verabreicht hat, oder ist es einfach aus einem anderen Ereignis heraus entstanden? Wenn diese Fragen geklärt sind, dann erst ist es möglich zu überlegen, wer haftet. Ob es die Krankenschwester oder die dahinterstehende Organisation des Altersheimes ist oder ob es – und das ist durchaus im Schadenersatzrecht möglich – sich um ein Ereignis höherer Gewalt handelt, für das letztendlich – so tragisch es auch sein mag – niemand haftet.

Prommegger: Grundsätzlich ist es so, dass für einen Schaden jemand haftet, wenn Rechtswidrigkeit vorhanden ist, also ein Verstoß gegen ein Gesetz oder gegen die guten Sitten vorliegt und wenn ein Verschulden gegeben ist. Wenn die Krankenschwester die Essenseingabe im Rahmen ihrer Tätigkeit, für die sie ausgebildet worden ist, gemacht hat, dann liegt keine Rechtswidrigkeit vor. Die zweite Frage ist, ob ein Verschulden vorliegt. Ein Verschulden liegt vor, wenn jemand den üblichen Sorgfaltsmaßstab nicht eingehalten hat. Wenn die Krankenschwester das Essen *lege artis* eingegeben hat und der Tod aufgrund unvorhersehbarer Umstände eingetreten ist, dann haftet niemand. Denn Voraussetzung für eine Haftung ist immer ein Verschulden und Rechtswidrigkeit. Wenn ihr kein Verschulden, also keine Fahrlässigkeit (d.h. dass ein Schaden vorhersehbar ist), nachgewiesen werden kann, dann haftet niemand. Dann ist das ein Ereignis höherer Gewalt. Liegt hingegen ein Verschulden vor, würde in diesem Fall grundsätzlich der Träger des Altenheims haften, weil die Krankenschwester als Beauftragte des Trägers tätig geworden ist. Es besteht ja eine rechtliche Verpflichtung (Vertragsverhältnis) zwischen dem Träger und dem Patienten. In solchen Fällen haftet immer der, der die rechtliche Verpflichtung hat und der sich eines Erfüllungsgehilfen bedient. In diesem Fall wäre die Krankenschwester, auch wenn sie ehrenamtlich tätig ist, Erfüllungsgehilfe für den Träger. „Erfüllungsgehilfe“ heißt, die Krankenschwester hat im Auftrag des Trägers die

rechtlichen Verpflichtungen des Trägers erfüllt. In diesem Fall haftet eben für einen Schaden zivilrechtlich der Träger. Die Krankenschwester würde nur dann im Regressweg gegenüber dem Träger haften, wenn sie vorsätzlich, grob fahrlässig oder leicht fahrlässig gehandelt hätte. Da haben wir wieder die Dienstnehmerhaftpflicht-Einschränkung, d.h. bei leichter Fahrlässigkeit kann die Haftung vom Richter reduziert werden auf Null, bei grober Fahrlässigkeit kann sie auch reduziert werden, aber nicht auf Null, und bei Vorsatz ist immer eine volle Haftung zu leisten.

Trompisch: Es ist auch die Frage der Vereinbarung zwischen der Trägerorganisation und der freiwilligen Mitarbeiterin. Ich kenne im Altenbereich viele Vereinbarungen dahingehend, dass Tätigkeiten, die ausdrücklich dem pflegerischen Personal vorbehalten sind, nicht von Ehrenamtlichen, egal welche Ausbildung dahinter steht, wahrgenommen werden dürfen. D.h. es wäre sinnvoll, in solchen Einrichtungen zu sagen, pflegerische Maßnahmen, welcher Art auch immer, inklusive auch Essensverabreichung, sind ausdrücklich nur dem pflegerischen Personal vorbehalten. Wenn die Krankenschwester dann trotzdem, weil sie vielleicht ein gutes Herz hat, gegen diese Vereinbarung verstößt, dann würde ihre Haftung durchaus schlagend werden können.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Aber hierzu eine Frage zum Auswahlverschulden: Wenn die Organisation die Krankenschwester auswählt und dann vermittelt an den Träger, dann haftet die Organisation?

Trompisch: Dieses Auswahlverschulden gibt es natürlich, aber das muss wirklich dramatisch greifbar sein. Es ist m.E. nicht notwendig, dass im Detail überprüft wird, was tatsächlich vorliegt. Es müsste jemand ausgewählt werden, der offensichtlich für die Erledigung dieser Angelegenheiten ungeeignet ist. Das ist also zunächst einmal, würde ich meinen, bei einer pensionierten Krankenschwester, die sich meldet, nicht unbedingt der Fall.

Muss sich eine NPO versicherungsmäßig etwas überlegen, wenn MitarbeiterInnen von Firmen im Rahmen von Corporate Volunteering Einsätzen in ihrer Arbeitszeit aktiv sind?

Prommegger: Das ist eine Freiwilligentätigkeit eines Arbeitnehmers, die bei einer Einrichtung verrichtet wird. Es stellt sich hier die Frage, ob die Tätigkeit für den Arbeitgeber eine Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrages ist. Ist dies der Fall, dann haftet der Arbeitgeber, wenn er gegenüber der Einrichtung eine vertragliche Verpflichtung erfüllt hat oder wenn er sich eines „untüchtigen“ Mitarbeiters bedient hat. Wenn es aber eine Tätigkeit ist, die nicht mehr in den Rahmen des Arbeitsvertrages fällt, der Arbeitgeber sozusagen nur als Vermittler für die Freiwilligentätigkeit seines Dienstnehmers bei der Einrichtung fungiert, dann liegt die Haftung für einen Schaden, den der Freiwillige anrichtet, bei der Einrichtung. Insofern ist es schon vernünftig, eine Versicherung vorzusehen. Dass ein Dienstnehmer im Rahmen seines Arbeitsvertrages zu einer Freiwilligentätigkeit verpflichtet wird, ist mir in der Praxis noch nicht untergekommen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wir haben relativ viele Leute aus Firmen, die bei uns Voluntary machen, aber das ist immer im Rahmen ihrer jeweiligen Arbeitszeit. D.h. die Firma sagt intern, Leute, wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter sozial engagieren und wir spendieren die Arbeitszeit und ihr eure Arbeitskraft. Da ist dann doch ein bisschen eine andere Situation gegeben, oder? In diesem Fall würde ich vermuten, dass die Verantwortung bei der NPO liegt, wo der tätig ist, und dass es sich daher lohnen würde, einen versicherungsmäßigen Schutz für alle Freiwilligen und Ehrenamtlichen abzuschließen. Denn die Abgrenzung zum eigentlichen beruflichen Schutz ist nicht leicht.

Prommegger: Es ist so, dass ja eigentlich das sachliche Weisungsrecht hinsichtlich dieser Freiwilligentätigkeit bei der Einrichtung liegt und nicht mehr beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann ja nicht sagen „du musst diesen pflegen oder mit jenem spazieren gehen“ usw., sondern die Aufsichtspflicht und Weisungsbefugnis liegt bei der Einrichtung. Insofern ist das eine Tätigkeit, die in die Sphäre der Einrichtung fällt. Für Schäden haftet dann eben die Einrichtung und daher ist eine Versicherung notwendig.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wäre es dann einfacher, mit jedem Einzelnen eine Vereinbarung abzuschließen? Seit 2-3 Jahren engagieren sich jede Menge Jugendliche in unseren Einrichtungen über den Zeitraum des Ramadans. Da diese Gruppen dann täglich aus anderen Jugendlichen bestehen, die sich engagieren, wäre es sinnvoll, mit jedem einzelnen eine Vereinbarung abzuschließen?

Prommegger: Hinsichtlich der Versicherung ist es nicht notwendig, denn es gibt ja Gruppenversicherungen. Es besteht die Möglichkeit, dass man die Freiwilligen als Gruppe versichert und das ist auch nicht so teuer.

Fotos im Jugendlager: Braucht es Unterschriften der Abgebildeten zur Veröffentlichung? Es gibt die Aussage: Wenn man das Gesicht erkennt, dann braucht es eine Zustimmung. – Stimmt das? Wenn man ein Bild veröffentlichen will, braucht man da als Organisation eine schriftliche Zustimmung von allen Personen auf dem Foto?

Prommegger: Es gibt das Recht auf das eigene Bild, d.h. dass ein Bild eines Menschen nicht veröffentlicht werden darf, wenn dadurch berechtigte Interessen des Betroffenen beeinträchtigt sind. Das erfordert eine Zustimmung. Die Frage ist, wie die Zustimmung erteilt werden kann. Sie kann entweder ausdrücklich oder auch stillschweigend, d.h. schlüssig, erteilt werden. Das ist ein rechtlicher Interpretationsbereich. Wenn eine Gruppenaufnahme gemacht wird und es ist ein Pressefotograf da und jemand stellt sich in die Gruppe, dann willigt er schlüssig ein, dass dieses Bild auch veröffentlicht wird. Oder wenn bei einer Feier Fotos gemacht werden und irgendwie aus den Umständen damit zu rechnen ist, dass dieses Foto in eine (Mitarbeiter)Zeitschrift (der Trägerorganisation) gelangt, dann ist damit auch eine schlüssige Zustimmung erteilt. Wenn aber die Zustimmung nicht eindeutig ist und wenn die betreffende Person am Bild auch identifizierbar ist, wenn sie nicht irgendwo im Hintergrund in der Masse verschwindet, dann ist eine Zustimmung erforderlich, wobei diese nicht schriftlich erteilt werden muss. Es genügt eine mündliche oder eine schlüssige Zustimmung.

Trompisch: Problematisch könnte es werden bei Personen, die nicht zustimmungsfähig sind, aus welchen Gründen auch immer. Das kann aus Altersgründen sein, etwa bei Kindern. Es kann aber auch aus Gründen einer intellektuellen Beeinträchtigung oder psychischen Krankheit sein, dass diese Person unter Sachwalterschaft steht. Dann sind die Grenzen ein bisschen enger zu ziehen. Dann ist ausdrücklich die Zustimmung der Eltern (bei Kindern) bzw. des Sachwalters (bei Personen, für die eine Sachwalterschaft besteht) erforderlich. Da genügt es m.E. nicht, dass er zum Bild hinzugeht, weil er eben gern fotografiert wird, weil er es u.U. nicht entsprechend einschätzen kann, was es heißt, wenn dieses Bild dann publiziert wird.

Können / sollen / müssen ehrenamtliche Einsatzzeiten dokumentiert werden?

Trompisch: Ich halte es für sinnvoll, wenn das gemacht wird, sehe aber keinen unbedingten Zwang dahinter, dass das detailliert dokumentiert werden müsste.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wenn es darum geht, dass dem Ehrenamtlichen im Rahmen des Einsatzes etwas passiert, dann ist es ja wahrscheinlich für die Versicherung relevant zu wissen, dass man nachweisen kann, ob er in dieser Zeit für die Organisation freiwillig im Einsatz war?

Trompisch: Das ist die Frage, wie zeitliche Vereinbarungen zwischen der Organisation und den ehrenamtlichen, freiwilligen Mitarbeitern aussehen. Die können ja nicht so sein: Du hast um diese Zeit Dienst. Und wenn ein Schadensereignis eintritt, das eine Versicherungsrelevanz hat, dann wird natürlich angeführt „im Rahmen seiner Tätigkeit“ und dann ist es die Aufgabe entweder der Organisation oder des Ehrenamtlichen zu beweisen, dass er nicht tätig war (aus welchen Gründen auch immer).

Prommegger: Ich glaube, es gibt kein Problem mit der Dokumentation. Vielleicht zielt diese Frage darauf hin, dass derartige Aufzeichnungen auf ein Dienstverhältnis hindeuten könnten. Da gibt es, glaube ich, kein Problem. Es ist ja auch sinnvoll zu dokumentieren für Versicherungsfragen. Daraus kann man keine „Verpflichtung“ im Sinne eines Arbeitsvertrages ableiten. Insofern ist eine Dokumentation sicher unproblematisch und eher zu empfehlen.

Lesky: Auch dann, wenn der Freiwillige unterschreibt? Es gibt Organisationen, die legen Bücher auf, und da schreibt dann der Freiwillige, er war von 3 bis 5 da, und unterschreibt mit seinem Namen. Auch das ist nicht problematisch?

Prommegger: Nein. Problematisch ist nur, wenn eine Verpflichtung zur Leistung daraus abgeleitet werden kann. Wenn aber im Nachhinein dokumentiert wird, von wann bis wann der Freiwillige tätig war, dann ist das unproblematisch. Die Dokumentation darf nicht von solcher Art sein, dass daraus eine vertragliche Verpflichtung zur Leistungserbringung abgeleitet werden kann.

Ergänzung aus dem Publikum: Viele Freiwillige verlangen ja, nachdem sie bei der Einrichtung aufgehört haben, einen Nachweis der Freiwilligentätigkeit. Den Nachweis kann ich nur korrekt ausstellen, wenn es dazu Aufzeichnungen gibt. Wo ich z.B. die Tage oder Stunden bestätige, in denen er freiwillig tätig war. Es gibt auch Ausbildungen, für die es begünstigend ist, wenn ich Freiwilligentätigkeit nachweisen kann. Wenn ich mit Stempel und Unterschrift wie bei einem Dienstzeugnis den Nachweis erstelle, dann brauche ich die entsprechenden Unterlagen. Dazu gehört eben eine Zeitaufzeichnung.

Prommegger: Eine Zeitaufzeichnung, die nur den Einsatz dokumentiert, ist unproblematisch und sogar anzuraten aus den Gründen, die Sie genannt haben.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Trifft das auch dann zu, wenn sich der Freiwillige z.B. wirklich 20 Stunden in einem Altersheim engagiert?

Trompisch: Wenn keine Arbeitszeitverpflichtung vereinbart ist, spricht nichts dagegen. Es kann ihm im Nachhinein bestätigt werden, dass er 20 Stunden dort im Einsatz war. Aber es ist m.E. problematisch, diese 20 Stunden in die Vereinbarung mit dem Ehrenamtlichen aufzunehmen.

Prommegger: Genau das ist der springende Punkt. Wenn ich im Vorhinein eine Verpflichtung vorsehe, dann wird es problematisch. Wenn ich aber im Nachhinein oder auch zeitgleich die Anwesenheit und die Tätigkeit dokumentiere, dann ist das nur eine Beweisurkunde, aber keine Verpflichtungsurkunde.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Heißt das aber im Umkehrfall, einen Dienstplan darf ich nicht erstellen, zu welcher Zeit welcher Freiwillige welche Tätigkeiten vollbringt?

Trompisch: Irgendeine Aufstellung wäre ja sinnvoll. Es sollte m.E. aber nicht Teil dieser Vereinbarung sein, aus der man u.U. einen Verpflichtungscharakter ablesen könnte und damit eine Abgrenzung zu einem Dienstverhältnis komplizierter werden könnte.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wir haben z.B. Lernhilfen. Da gibt es natürlich schon den Wunsch, dass man sich, wenn möglich, für ein halbes Jahr engagiert. Und man sollte dann schon einmal pro Woche kommen, weil sonst bringt das ja den Kindern nichts.

Trompisch: Wenn Sie sagen „du musst einmal pro Woche am Mittwoch Nachmittag von 2 bis 4 tätig sein“, weil das im Interesse der Kinder ist, dann ist zwar ein moralischer Appell da, aber es darf nicht so sein, dass das verpflichtend ist. Wenn dieser Freiwillige sagt, er macht das nicht mehr, dann ist es aus. So ist es. Bei aller Problematik, die damit für die Kinder verbunden ist. Aber das liegt im Wesen der Freiwilligentätigkeit, dass man jederzeit aufhören kann, wann man will, ohne Angaben von Gründen.

Prommegger: Wenn man gleichzeitig festlegt, dass er das Recht hat, jederzeit ohne Konsequenzen aufzuhören, dann kann man auch im Vorhinein durchaus so einen Plan machen. Es kommt darauf an, dass keine Verpflichtung aus dem Plan herauslesbar ist.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Habe ich das richtig verstanden, dass es also schon in Ordnung wäre, wenn man in der Vereinbarung regelt, die Person ist ungefähr 4 Stunden pro Woche für die Einrichtung tätig, aber gleichzeitig in der Vereinbarung festgehalten hat, es besteht keine Verpflichtung?

Prommegger: Genau.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Von Freiwilligen, die in einem Senioren- und Pflegewohnhaus tätig sind, ist der Wunsch an uns herangetragen worden, ob man nicht ihre Anwesenheitszeit in den Dienstplan der Hauptamtlichen eintragen könnte. Ist das rechtlich problematisch?

Trompisch: Nein, wenn das in dieser Form gemacht wird: Es ist vorgesehen, dass jeweils am Dienstag Nachmittag Herr X, Frau Y eine gemeinsame Lesestunde mit den Klienten von der Bettenstation durchführt, dann sehe ich keine Verpflichtung drinnen, sondern das wäre ein Hinweis für das hauptamtliche Personal. Allerdings kann der Freiwillige nicht gezwungen werden, dass er tatsächlich am Dienstag Nachmittag da ist. D.h. es ist keine bindende Verpflichtung, sondern es ist ein Hinweis für das hauptamtliche Personal, mehr ist es nicht.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Das Problem mit der Zeit: Ich denke an alle Jugendgruppen, an unsere Sportplatzbetreuung, an die Jungschar, wo Freiwillige tätig sind. Wenn der jederzeit aufhören kann, sprich, 10 vor 4 hört er auf, obwohl er um 4 die Stunde hat, dann haben natürlich die Eltern ein großes Problem und auch die Organisation. Wie weit sind dann Haftungsfragen davon abzuleiten? Z.B. jeden Mittwoch von 2 bis 3 ist diese Stunde, Jugendgruppe, Kinderstunde, und derjenige schmeißt das Handtuch und sagt, er kommt nicht mehr und geht einfach nicht hin. Wie weit hat er nicht im Vorhinein auch schon eine Verantwortung übernommen für die Kinder? Diese sind ja dann alleine dort und ohne Aufsicht. Wir haben ja wiederum als Organisation die Aufsichtspflicht für die Kinder. Da habe ich eine Spannung zwischen Verpflichtung und Eigenständigkeit der Freiwilligen. Das habe ich bei Fußballtraining, bei Fußballvereinen, bei Jugendgruppen, das Problem ist sehr großflächig.

Prommegger: Das ist das Problem des Aufhörens zur Unzeit. Wenn jemand eine Freiwilligentätigkeit übernimmt, dann kann er natürlich grundsätzlich jederzeit aufhören, aber nicht so, dass es zum Schaden eines Betreuten ist. So ein Fall wäre z.B., wenn Jugendliche dann nicht beaufsichtigt sind, wo er das auch vorhersehen kann. Da könnte der Freiwillige nicht zum Schaden der betreuten Person einfach aufhören. Wenn die plötzliche Einstellung der Tätigkeit offenkundig zum Schaden eines anderen ist, den er vorhersehen kann, dann wäre das eine deliktische Haftung, die den Freiwilligen treffen würde. Auch der Freiwillige darf nicht Willkür ausüben. Es wäre nach allgemeinen rechtlichen Grundsätzen auch nicht erlaubt, wenn jemand eine Verpflichtung auch im Rahmen eines psychologischen Vertrages übernimmt, dann so zu agieren, dass die Tätigkeit zum offenkundigen Schaden eines anderen ist. Das wäre sittenwidrig. Insofern ist die Freiwilligentätigkeit ja nicht völlig der Willkür überlassen. Das Nichterscheinen oder das Aufhören zum Schaden eines Betreuten würde beim Freiwilligen auch eine Haftung auslösen.

Thema „Versicherung“

Welche Konsequenzen entstehen, wenn Freiwillige und Organisationen keine Unfallversicherung haben?

Trompisch: Dann ist es ein Privatunfall mit allen Konsequenzen, die u.U. daraus entstehen können. Wenn es ein Eigenverschulden dazu gibt, ist eine Kostenbeteiligung möglich.

Unfall- und Haftpflichtversicherung für Freiwillige – ist das ein Muss?

Trompisch: Das ist etwas, das sicher dringend notwendig und empfehlenswert wäre, aber nicht verpflichtend.

Wenn Gruppenversicherung durch Arbeitgeber, dann Unfall oder Haftpflicht für freiwillige Mitarbeit?

Trompisch: Gruppenversicherungen sind tarifmäßig relativ vernünftig gestaltet.

Wann beginnt der Versicherungsschutz bei Fahrten von Freiwilligen?

Trompisch: Das beginnt mit Aufnahme seiner Tätigkeit für die beschäftigende Organisation, unabhängig ob auf dem Weg von der Einrichtung oder zur Einrichtung. Ab dem Zeitpunkt, zu dem er sein Zuhause verlässt, um sich in die Einrichtung zu begeben, greift der Versicherungsschutz. Das gleiche gilt für die Rückkehr nach Hause. Genauso, wie es auch für den Arbeitnehmer vorgesehen ist, der ja auch auf dem Arbeitsweg, vorausgesetzt es ist der kürzest mögliche Weg, dem Versicherungsschutz unterliegt.

Versicherung von Insassen von Kraftfahrzeugen? Eigen- versus Fremdverschulden. Gibt es eine Insassenversicherung?

Prommegger: Nicht speziell für Freiwillige, aber grundsätzlich gibt es eine KFZ-Insassenversicherung, die dann haftet, wenn kein Verschulden am Unfall vorliegt. Die Frage ist, ob man eine solche Insassenversicherung abschließen soll. Ich glaube, das ist nicht notwendig, weil grundsätzlich bei KFZ-Unfällen ja die Haftpflichtversicherung haftet. Und diese haftet immer für das Verschulden oder für die Betriebsgefahr, die vom gelenkten Fahrzeug ausgeht. Wenn eine betreute Person mitfährt, dann

ist sie durch die Haftpflichtversicherung geschützt. Eine gesonderte Insassenversicherung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Wenn man einen Betreuten mitnimmt, ist das nichts anderes, wie wenn man ein Familienmitglied oder den Nachbarn mitnimmt. Jeder hat den Versicherungsschutz durch die KFZ-Haftpflichtversicherung. Man kann natürlich eine zusätzliche Insassenversicherung abschließen, aber das ist nicht notwendig.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Was sind Ihre Gründe, Herr Dr. Trompisch, dass Sie eine Unfall- und Haftpflichtversicherung nicht als ein Muss erkennen, sondern nur als Empfehlung aussprechen?

Trompisch: Dort wo Rechtswidrigkeit und Verschulden vorliegen, haftet der Verursacher des Schadens. Dieses Risiko kann eben durch eine Versicherung abgedeckt werden. Aber es ist keine Pflicht- oder Zwangsversicherung. Es ist dringend zu empfehlen, dass jeder Träger eine solche Versicherung abschließt, aber es ist keine *conditio sine qua non*.

Sollte weder die Organisation noch der Freiwillige eine Haftpflichtversicherung haben – wer zahlt?

Anmerkung aus dem Publikum: Im Feuerwehrbereich gibt es landesgesetzliche Verpflichtungen der Gemeinden, derartige Versicherungen für die Freiwilligen abzuschließen. Dort ist es gesetzlich geregelt.

Prommegger: Es ist auch eine Frage der Seriosität. Wenn jemand Freiwillige einsetzt, dann ist es nach Treu und Glauben und nach Kriterien der Seriosität erforderlich, dass auch eine Versicherung abgeschlossen wird, auch weil eine Versicherung ja finanziell nicht so sehr ins Gewicht fällt. Man kann einen Freiwilligen, der schon seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, nicht noch dem eigenen Risiko überlassen. Da sollte man eine Freiwilligentätigkeit überhaupt nicht organisieren, wenn man dazu nicht in der Lage ist.

Bei Jugendlichen, die im Rahmen der Schule / Ausbildung ehrenamtlich tätig sein sollen: Deckt eventuelle Schäden, die von Minderjährigen verursacht werden, auch die Haftpflichtversicherung?

Trompisch: Grundsätzlich ja.

Wenn Handwerker ihre Leistung freiwillig im Rahmen der Organisation für Familien in Not zur Verfügung stellen: Wer haftet bei Sach- und Personenschäden oder bei Folgeschäden, der Freiwillige oder die Organisation?

Trompisch: Das ist vergleichbar mit der Frage der pensionierten Krankenschwester, die in einem Altenheim tätig ist und der etwas passiert, und mit den gleichen Spielregeln ausgestattet (Seite 50).

Thema „Vereinbarung“

Was sollte in einer MitarbeiterInnen-Vereinbarung mit Freiwilligen alles geregelt / erwähnt sein?

Sinnhaftigkeit einer Einsatzvereinbarung – wichtigste Punkte?

Prommegger: Natürlich ist es sinnvoll, eine Vereinbarung zu unterschreiben. In dieser sollte v.a. geregelt sein, dass kein Entgelt gezahlt wird, dass die Tätigkeit freiwillig ist, dass sie jederzeit ohne

Konsequenzen beendet werden kann. Das ist eigentlich das Wesentliche. Weiters sollte man auch regeln, dass eine Verschwiegenheitspflicht dem Freiwilligen überbunden wird, dass er nicht über sensible oder persönliche Daten von betreuten Personen Auskunft gibt. Das ist im Grunde genommen das Wesentliche, was man regeln soll. Es sollte aus der Vereinbarung die Freiwilligkeit hervorgehen. Man kann auch hineinschreiben, dass der Freiwillige entsprechend versichert ist, unfall- und haftpflichtversichert ist. Das ist sinnvoll und auch anzuraten. Man kann auch vereinbaren, welche Tätigkeit verrichtet wird und dass die Tätigkeit – das sollte herausgehoben werden – freiwillig, unentgeltlich und jederzeit ohne Konsequenzen beendbar ist.

Lesky: Früher haben wir in der Vereinbarung geschrieben „diese Tätigkeit ist am Mittwoch von 3 bis 5“ – das haben wir inzwischen gestrichen, denn sonst könnte eine Art Dienstvertrag entstehen. Inzwischen schreiben wir „sollte ca. 2 Stunden pro Woche erfolgen“.

Prommegger: Genau. Das ist eben eine unverbindliche Zeitempfehlung, die aber nicht nach einer Verpflichtung „riecht“.

Trompisch: Das sind die zentralen Punkte, die erwähnt wurden. Sonst kann man natürlich eine Menge noch hineinschreiben, zum Beispiel: Um welche Aufgaben handelt es sich? (eine Art Stellenbeschreibung für den Freiwilligen) Gibt es eine Einarbeitung? Ist eine Probezeit vorgesehen? Ist eine Begleitung für den Freiwilligen vorgesehen? (eine Art Supervision oder wie immer das sein könnte) Welche Verantwortung hat er? Wo kann er mitbestimmen? Gibt es einen Kostenersatz? Gibt es Spesenersätze, Aufwandsentschädigungen? Sind für den freiwilligen Mitarbeiter Fort- und Weiterbildungen vorgesehen? Wie lange könnte / sollte diese Vereinbarung zunächst gelten? (allerdings mit dem Hinweis: Ausstieg / Auflösung dieser Vereinbarung jederzeit möglich) Das sind Punkte, die man da noch mit hineinnehmen könnte, wenn es sehr komplett sein sollte.

Jugendliche im freiwilligen Engagement – auch Vereinbarung abschließen?

Freiwillige wollen ehrenamtlich tätig sein, aber keine Einsatzvereinbarung unterschreiben: Welche Konsequenzen hat das für den Verein, „wenn etwas passiert“?

Prommegger: Es gibt keine Konsequenzen, wenn es keine Einsatzvereinbarung gibt. Man hat aber ein Problem mit der Beweisbarkeit, wenn die Frage auftaucht, ob ein Arbeitsvertrag entstanden ist oder nicht. Aber es besteht keine Verpflichtung, eine Vereinbarung abzuschließen. Wenn man eine abschließt, dann kann man jedenfalls beweisen, dass kein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist. Es gibt eben Fälle, wo informell eine Tätigkeit verrichtet wird, und das kann dann eben soweit führen, dass dann im Nachhinein, wenn eine Streitigkeit entsteht, plötzlich ein Dienstverhältnis entstanden ist. Deswegen ist es sinnvoll, eine Vereinbarung abzuschließen. Dann ist man rechtlich jedenfalls auf der sicheren Seite.

Fragen zu Benefits / Geldflüssen:

Ist es zulässig, Freiwilligen Geschenke in Form von Gutscheinen zu geben?

Trompisch: Da ist die Frage im weitesten Sinn, welche Entlohnungen es für einen Freiwilligen geben darf. Entlohnungen im weitesten Sinn des Wortes, nicht im Sinn eines regelmäßigen Einkommens, sondern dass sie gewisse Vergünstigungen haben und gewisse Goodies oder Benefits genießen können. Ich denke, bis zu einem geringfügigen Grad ist das durchaus denkbar. Egal ob es Geschenke in Form von Gutscheinen sind – durchaus möglich und denkbar.

Ehrenamtliche SachwalterInnen beim Vertretungsnetz: Ist eine Aufwandsentschädigung ohne Belege in Ordnung?

Trompisch: SachwalterInnen beim Vertretungsnetz haben einen monatlichen Aufwandsersatz von 60-65 Euro pro Monat, glaube ich, den sie automatisch zuerkannt bekommen aufgrund der Zahl der Fälle, die sie übernehmen. Die brauchen dazu keinen eigenen Nachweis.

Ist es möglich und okay, Kilometergeld (€ 0,42) und/oder Diäten (€ 26,40) an freiwillige MitarbeiterInnen auszuzahlen (per Vereinbarung geregelt)?

Ist die Zahlung von Kilometergeld für die Fahrt vom Wohnort des Freiwilligen zum Vereins- oder Einsatzort zulässig oder sind nur öffentliche Verkehrsmittel möglich?

Trompisch: Das sind Dinge, von denen ich meine, dass sie in einer Vereinbarung positiv regelbar sind, ohne dass hier Verpflichtungen des Freiwilligen eintreten.

Prommegger: Kilometergeld ersetzt ja eigentlich nur den Aufwand. Ich halte das für unproblematisch.

Trompisch: Aber das ist eine Frage der Vereinbarung. Ich weiß von Organisationen, die sagen, sie zahlen den Freiwilligen nur die öffentlichen Verkehrsmittel, in Wien den Straßenbahn-Fahrschein. Wenn sie mit dem Auto fahren, ist es ihr Problem.

Prommegger: Kilometergeld von € 0,42 und Diäten von € 26,40 entsprechen dem amtlichen Satz und das wäre eine reine Aufwandsentschädigung, die unproblematisch ist.

Dürfen Goodies / Benefits / Vergünstigungen, die an angestellte MitarbeiterInnen eines Unternehmens geleistet werden, auch Freiwilligen zukommen bzw. an sie weitergegeben werden?

Prommegger: Das ist problematisch, weil Vergünstigungen, die einem Angestellten gewährt werden, Teil des Entgelts sind. Das ist arbeitsrechtlich eindeutig Teil des Entgelts, auch wenn das unter dem Titel der Freiwilligkeit steht. Wenn man solche Entgeltbestandteile auch Freiwilligen zukommen lässt, dann kann man auch die Meinung vertreten, dass das Entgelt ist. Insofern ist das problematisch.

Trompisch: Es ist eine Grenzsituation, weil das möglicherweise als ein Hinweis auf ein Dienstverhältnis interpretiert werden könnte.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Es geht um Vergünstigungen, die Betriebsräte für alle im Betrieb entgeltlich oder freiwillig Arbeitenden organisieren, das heißt es ist kein Entgeltbestandteil, weil es mit dem Betrieb über das Entgelt nicht geregelt ist. Wir gehen zu Firmen und fragen nach, ob es Vergünstigungen gibt, Rabattkarten, oder ob es in irgendeiner Form Rabatte für Einkäufe gibt oder Spezialkonditionen bei Massageinstituten usw. Das bekommen wir als NPO für unsere Mitarbeiter. Wenn ich so eine Kondition bekomme als Betriebsrätin, kann ich sie einfach weitergeben an die Freiwilligen, die ja doch auch Mitarbeiter unserer Organisation sind, auch wenn sie nicht dafür bezahlt bekommen. Ich mache es ja für alle, ich sage ja nicht, ich brauche es für die Angestellten oder für die Arbeiter, wir haben ja beide Betriebsratsgremien im Haus, sondern ich sage, ich brauche es für die Mitarbeiter meiner Organisation, ich hätte das gerne und ich bekomme es. Die Firmen sagen nicht, es ist nur für die Angestellten, die sagen, ja die Organisation bekommt diese Rabatte. Meine Frage ist nur: Kann ich diese an Freiwillige weitergeben?

Trompisch: Ich denke, das ist eine rein interne Angelegenheit Ihrer Organisation, denn Sie geben ja etwas weiter, was nicht aus den Ressourcen Ihrer Organisation kommt. Das heißt, Sie unterstützen eigentlich als Betriebsrat diejenigen, die Sie unterstützen wollen. Es wäre m.E. nicht Teil des Entgeltes, weil das ja nicht aus den Ressourcen Ihrer Organisation kommt, sondern von außen. Somit würde ich darin zunächst einmal kein Problem sehen.

Prommegger: Das ist unproblematisch, weil es ja nicht vom Arbeitgeber kommt.

De Brito: Im ASVG sind sämtliche Geld- und Sachwerte gemeint, egal ob vom Dienstgeber oder von einem Dritten, ganz eindeutig. In der Sozialversicherung ist das ein Bezug und damit ein Einkommen und sozialversicherungspflichtig.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Auch für Freiwillige, mit denen kein Dienstverhältnis besteht?

De Brito: Es sind dann keine Freiwilligen mehr, weil sie einen Bezug haben, nämlich einen Sachbezug in Form von Gutscheinen. Auch bei Rabatten ist es eine Sachleistung.

Prommegger: Also ich glaube, das ist schon ein bisschen weit hergeholt, also wenn Firmen Rabatte gewähren für bestimmte Mitarbeiter oder bestimmte Personengruppen, dann – glaube ich – kann man das nicht als Entgelt werten. Gutscheine sind eindeutig Entgelt. Aber wenn Firmen für bestimmte Gruppen, Mitarbeiter von Sportvereinen usw. Rabatte gewähren, dann wäre das kein Entgelt. Das ist sicher unproblematisch.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Das heißt, 50 Euro Lebensmittelgutscheine, die die hauptamtlichen und auch die ehrenamtlichen Mitarbeiter zu Weihnachten bekommen, sind eine Bezahlung?

Prommegger: Das ist Entgelt, ja.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Zum Thema Verhältnismäßigkeit, weil vorhin von Fahrtkosten oder Fahrscheinen die Rede war: Was ist, wenn ich jemandem eine Jahreskarte bezahle, der diese aber vielleicht im Monat nur fünfmal dienstlich oder für seine freiwilligen Tätigkeiten nützt, mehrheitlich aber privat nützen kann, ist das eine Regelung? Oder kann ich sagen, er könnte ja jederzeit kommen und mitarbeiten? Also die Frage der Verhältnismäßigkeit, wenn es um Ersatz geht, wie z.B. Jahreskarte in Wien. Eine zweite Frage: Wir sind im Auslandsbereich in der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Wenn ich einen freiwilligen Mitarbeiter auf eine Projektreise einlade, ist das dann eine Projektreise oder kann man mir dann jemand unterstellen, dass das quasi eine Bezahlung ist, weil er unsere Organisation vertritt, Vorträge hält, als Freiwilliger etwas macht? Aber so eine Reise nach z.B. Kolumbien kostet auch Einiges an Geld. Ist das alles dann eine Aufwandsentschädigung oder kommt dann wieder jemand und sagt, das ist eine versteckte Ausschüttung? Da geht's nicht um 3 Euro, sondern wahrscheinlich um 2.000 Euro insgesamt.

Trompisch: Also bei den Wiener Linien, würde ich sagen, ist das eine Frage der Vereinbarung: Wenn die Vereinbarung grundsätzlich so lautet, dass der Freiwillige bereit ist, jeden Wochentag, Montag bis Freitag, in der Einrichtung (Alten- oder Pflegeeinrichtung) zu erscheinen, um z.B. Lesestunden, Unterhaltungsstunden etc. zu machen, dann wäre es hinsichtlich des Kostenaufwands für die Trägerorganisation überlegenswert, was die günstigste Lösung ist. Wenn das einmal pro Woche stattfindet, dann würde ich sagen, dass der Straßenbahnfahrchein ein Kostenersatz ist, der absolut in Ordnung ist. Wenn es hingegen wirklich täglich ist, dann könnte u.U. auch die Jahreskarte, selbst wenn sie daneben auch privat genützt werden kann, durchaus als Kostenersatz durchgehen. Zur Frage der Auslandsreisen: Wenn es im wesentlichen Schwerpunkt der Tätigkeit eines Freiwilligen

liegt, Projektgestaltung auch im Ausland wahrzunehmen, dann ist auch eine Flugreise m.E. durchaus als Kostenersatz zu betrachten.

Prommegger: Ja, wenn die Reise so gestaltet ist, dass sie in erster Linie und mehr oder weniger ausschließlich Bezug zur Freiwilligentätigkeit hat. Wenn aber Badetage dabei sind und Safari etc., dann wäre das Entgelt.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Zum amtlichen Höchstsatz für Diäten in Höhe von 26,40 Euro: Heißt das, das steht jedem Freiwilligen zu, wenn man das auszahlen möchte? Und auch wenn er 20 Dienste im Monat macht: Kann er dann eben 20 Mal diese 26,40 Euro bekommen?

Trompisch: Diese Tagesdiäten bekommt man nur bei Ortsabwesenheit, d.h. wenn z.B. ein Wiener in Baden bei Wien im Einsatz ist, dann kann er die Tagesdiäten verrechnen. Wenn der Dienst des Wieners in Wien stattfindet, dann bekommt er keine Diäten dafür.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Und dann gibt es keine Höchstgrenze pro Monat? Wenn jemand 20 ortsabwesende Dienste im Monat hat, dann kann er das 20 Mal verrechnen?

Trompisch: Ja, das würde ich meinen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wenn jemand nur 2 Stunden dort ist, kann er dann den Tagessatz verrechnen?

Trompisch: Nein, da gibt es die Diätenregelung, dass die Ortsabwesenheit zumindest 3 Stunden betragen muss und dann ist auch erst ein Teil dieser 26,40 Euro fällig. Das ändert sich bei 6 Stunden und 9 Stunden, dem vollen Tag.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Zu den Gutscheinen: Für die Sozialversicherung ist es offensichtlich interessant – sie sagt, das ist Entgelt. Wenn aber die Gutscheine eigentlich eine Spende sind, von einer anderen Firma an unsere Organisation, und somit jedem als Spende zur Verfügung stehen?

De Brito: Das ist auch ein Bezug.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Da kann ich ja eigentlich keine Spende entgegennehmen?

De Brito: Man kann sie entgegennehmen, aber man darf sie nicht als Entgelt an Freiwillige weitergeben. Bzw. man darf schon, aber dann muss man mit der Sozialversicherungspflicht rechnen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Vorhin war ich erleichtert, als gesagt wurde, dass Geschenke bis zu einem geringfügigen Grad möglich sind, auch Gutscheine. Jetzt wurde gesagt, Gutscheine sind laut Sozialversicherung Entgelt. Dazu hätte ich wirklich gern eine klare Meinung: Ist es möglich, dass ich meinen Ehrenamtlichen zu Weihnachten 20 Euro Sodhexo-Gutscheine schenke (wie sie auch die Hauptamtlichen bekommen)? Es geht darum, dass nicht jede Einsatzstelle den Freiwilligen eigene kleine Geschenke macht, sondern dass es einheitlich abläuft. Wir machen das seit Jahren. Ich hätte gern eine klare Aussage, da es sich um sehr viele Freiwillige handelt.

Prommegger: Zunächst die Klarstellung eines Missverständnisses: Ich habe nicht gesagt, dass Gutscheine unproblematisch sind. Ganz im Gegenteil. Gutscheine sind immer problematisch, auch wenn sie vielleicht nur geringfügigen Wert haben.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Ich bräuchte abschließend zu diesem Themenblock doch etwas klarere Aussagen. Wenn ich die gestrigen und heutigen Informationen für mich zusammenfasse, dann müsste ich als Freiwilligenzentrum allen Organisationen empfehlen, den Freiwilligen gar nichts zu geben, weil z.B. ein Gratis-Mittagessen Teil des Entgelts sein kann, also eigentlich in Summe alles.

Das ist für mich eine sehr zentrale Frage, für die wir eine klare Antwort brauchen, weil das ein ganz essentielles Thema ist.

De Brito: Im §49 ASVG [Anmerkung: siehe Seite 26 ff. dieses Berichts] steht genau drinnen, dass z.B. das Mittagessen oder die Fahrscheine Aufwandsersatz sind und damit kein Entgelt. Sie müssen aufpassen, denn sehr viele dieser Bestimmungen sind dann auch von der Steuer abhängig.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Zu den Sodhexo-Gutscheinen: Ich glaube, das ist eine ganz gängige Variante von vielen Unternehmen, auch von großen. Macht es einen Unterschied, wenn es vom Betriebsrat ausgegeben wird?

De Brito: Nein, definitiv nicht.

Anmerkung aus dem Publikum: Dann bringen sich wirklich sehr, sehr viele Organisationen in Österreich in eine missliche Lage.

De Brito: Es ist Entgelt. Er oder sie bekommt es aufgrund dieser Tätigkeit.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Und das heißt, es müsste der Arbeitgeber melden? Als Sachbezug? Oder wie macht man das?

De Brito: Müsste man für jene Monate, in denen so etwas ausbezahlt wird, geringfügig melden. Macht niemand. Wird nicht geprüft. Es ist nachprüfbar, aber es wird nicht nachgeprüft. Das sind solche Kleinigkeiten, da hat die Krankenkassa wirklich wichtigere Prüfungen zu machen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wenn die Einrichtung alle Freiwilligen z.B. einmal im Jahr einlädt zu einem Heurigen, ist das auch ein Entgelt?

De Brito: Ja, denn sie erhalten das aufgrund dieser Tätigkeit.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Ich hätte gern noch eine Abklärung zwischen Geschenk und Spende und wieso auf einmal gleichgesetzt mit Entgelt und Bezahlung? Es gibt doch so eine Regelung fürs Weihnachtessen der Mitarbeiter, 43 Euro oder 32 Euro?, da gibt es doch einen Passus ...

De Brito: Das betrifft die Steuer.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Vielleicht ist das das Problem, dass wir als Freiwilligenorganisationen eine ganzheitliche Betrachtung bräuchten. Nicht auf der einen Seite Angst und auf der anderen Zustimmung, sondern eine gesamtheitliche Betrachtung, wie man aus dem Schlamassel rauskommt. Denn bei mir im Büro habe ich nicht für jeden einzelnen Bereich Fachleute, sondern es sind einzelne Personen, die dafür zuständig sind, die müssen alle diese Details kennen. Für mich wäre eine Zusammenfassung sehr spannend. Nicht nur, was ich nicht darf, sondern wie ich eine Anerkennung in einem Verein, in einem Ehrenamt machen kann. Ich hätte gern eine Empfehlung aus Ihrer Sicht: Wie ist eine Anerkennung möglich, ohne dass ich ein Problem bekomme? Steuerrechtlich, sozialrechtlich, arbeitsrechtlich, gesellschaftsrechtlich, unternehmensrechtlich ...

Ergänzung aus dem Publikum: Im §49 ist das alles drinnen und gedeckt. Wir dürfen nicht kopscheu werden. Das wäre absoluter Unfug. Die Liste im §49 ASVG ist wunderschön abzuarbeiten und da finden Sie das meiner Einschätzung nach. Alle Dinge, die angesprochen wurden, sind hinzubekommen, da bin ich mir ganz sicher. In den Ausnahmen des §49, was nicht als Entgelt gilt, kommen neben dem Gratisessen so viele Punkte vor, z.B. diverse Jubiläen oder besondere Feiern des Betriebs, wo es dann ein gemeinsames Essen gibt. Wenn man sich daran orientiert, dann ist das eine ganz gute Handhabe. Wenn man aber vorhat, im Hintergrund etwas zahlen zu wollen, dann ist man sicher auf der falschen Seite. Hier darf man durchaus auch den guten Hausverstand walten lassen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Ich muss nochmals fragen: Jede Form von Aufwandspauschalen sind nicht zulässig, oder?

De Brito: Aufwandsentschädigungspauschalen sind nur zulässig für die im §49 Absatz 7 genannten Einrichtungen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Da gibt es auch keinen Mindestbetrag, bis zu dessen Höhe es zulässig wäre?

De Brito: Nein.

Fragen zu Aufsichtspflicht:

Dürfen Freiwillige alleine eine Gruppe im Pflegeheim abhalten? Was passiert, wenn etwas passiert?

Trompisch: M.E. grundsätzlich ja, abhängig davon, wie diese Gruppe sich zusammensetzt. Wenn das schwerst demente, pflegebedürftige Personen sind, stellt sich die Frage, ob der Freiwillige dazu in der Lage ist, das auch schaffen zu können mit den entsprechenden Aufsichts- und Sicherheitsmaßnahmen. Wenn etwas passiert? Hier verweise ich auf die Geschichten mit der Krankenschwester oder dem Handwerker, der freiwillig tätig ist (vgl. Seite 50). Auch hier ist das eine Frage der Rechtswidrigkeit und des Verschuldens. Dann erst kann man sagen, ob der Freiwillige oder die Organisation haftet oder ob es einfach höhere Gewalt gewesen ist.

Können Freiwillige die Aufsichtspflicht für Kinder / Jugendliche übernehmen?

Trompisch: Gewiss, Freiwillige können auch die Aufsichtspflicht für Kinder / Jugendliche übernehmen.

Beaufsichtigung von Kindergruppen: Was braucht es dafür formal? Abgrenzung Aufsichtspflicht des Einzelnen versus Organisationsfürsorgepflicht?

Trompisch: Wenn die Aufsichtspflicht durch den Freiwilligen in entsprechender Form sichergestellt ist, ja.

Prommegger: Die Freiwilligen sind sehr häufig in der Beaufsichtigung von Jugendlichen und geistig behinderten Menschen tätig. Da stellt sich immer die Frage, wie weit diese Aufsichtspflicht geht. Hier gibt es die Regel, dass grundsätzlich für die Aufsichtspflicht zunächst die Erkundigungspflicht gilt. D.h. es muss sich der/die Freiwillige erkundigen, welche besonderen Bedürfnisse die zu beaufsichtigende Person hat. Ist irgendeine Krankheit oder eine Psychose oder sonst irgendetwas zu beachten? Die Erkundigungspflicht betrifft, worauf ich als Freiwilliger speziell aufpassen muss. Daneben ist die Warnpflicht auch ein Teil der Beaufsichtigung: Wenn eine Gefahr droht, muss die Aufsichtsperson die betreffende Person, z.B. den Jugendlichen, warnen. Hinzu kommt die Kontrollpflicht, d.h. es muss auch kontrolliert werden, ob der zu Beaufsichtigende die Instruktionen versteht, ob er in der Lage ist, sich daran zu halten. Im Endeffekt dann, wenn Gefahr droht, besteht auch die Eingreifpflicht: Man muss auch eingreifen, um die Gefahr abzuwenden.

Trompisch: Ich würde aber die Trägerorganisationen nicht ganz außen vor lassen. Es gibt natürlich die Verpflichtung, dass man sich erkundigt, ob es irgendwelche besonderen Dinge gibt, die man beachten sollte. Aber m.E. hat umgekehrt auch die Trägerorganisation die Verpflichtung, dem

Freiwilligen im konkreten Fall die Information zu geben, worauf er zu achten hat. Z.B. wenn jemand in einem Altenpflegeheim als Freiwilliger übernimmt, mit einem Klienten / einer Klientin zweimal pro Woche ins Kaffeehaus zu gehen, dann wäre es sinnvoll, wenn ihm die Information zuteil würde, dass diese Person schwerst zuckerkrank ist und im Café nicht mehr als 2 Stück Torte essen sollte oder überhaupt keine.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Wenn ich den Betreuten selbst entscheiden lasse?

Trompisch: Wer stellt die Selbstentscheidungsfähigkeit fest? Wenn vom Pflegepersonal dem Freiwilligen überbunden wird, „bitte schau, dass er keine Torte isst“, dann wäre m.E. der Freiwillige daran gebunden, dem Betreuten das auszureden, denn die Schwierigkeiten damit hat dann das Pflegeheim, wenn tatsächlich der Blutzucker schlagend werden sollte.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Eine Frage, die nicht direkt hier anknüpft, aber weil wieder das Thema Handwerker gekommen ist oder das Leiten von eigenständigen Gruppen: Hier gibt es schon die Problematik, v.a. im handwerklichen Bereich, dass es ja für viele Tätigkeiten einen Gewerbeschein braucht und dass man hier ins Gewerberecht kommt. Da habe ich von der Wirtschaftskammer in OÖ die Auskunft bekommen, dass das im Freiwilligenbereich sehr heikel ist. Wie sehen Sie das?

Trompisch: Wenn ein Handwerker seine freiwillige Leistung im Rahmen der Organisation z.B. für Familien in Not erbringt, ist das m.E. zulässig, weil das m.E. als Nachbarschaftshilfe anzuerkennen ist, auch von der Wirtschaftskammer.

Prommegger: Wenn da kein Entgelt fließt, dann ist das ja auch keine gewerbliche Tätigkeit. Das ist sicher unproblematisch.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Zu den Kindergruppen: Nachdem das ja auch schriftlich festgehalten wird im Tagungsbericht, könnte man das nochmals zusammenfassen? Also ist es durchaus möglich, dass Freiwillige ohne Anwesenheit einer hauptamtlichen Person eine Kindergruppe beaufsichtigen, wenn sie ausreichend informiert sind über mögliche Gefahren? Hintergrund: Bei Lerncafés ist diese Frage aufgetaucht. Es gibt angeblich eine Vorgabe, dass immer eine hauptamtliche Person dabei sein muss. Wenn z.B. ein Teil der Gruppe hinausgeht auf den Spielplatz, dürfte eine Freiwillige nicht allein mit dieser Kleingruppe hinausgehen, sondern es müsste immer eine Hauptamtliche mit dabei sein. Bei einer einzigen Hauptamtlichen und mehreren Freiwilligen ist das aber so nicht lösbar. Daher die Frage, ob sie gar nicht mehr auf den Spielplatz dürfen, denn das kann es ja auch nicht sein. Ich hätte gern eine verlässliche Antwort, die ich weitergeben kann.

Trompisch: Grundsätzlich muss sichergestellt sein, dass in dieser Gruppe und auch in Teilen dieser Gruppe das jeweilige Maß an Aufsichtspflicht gegeben ist. Das ist sicher wiederum davon abhängig, ob das eine Kleinkindergruppe mit 2-3-Jährigen ist oder eine Vorschulgruppe oder eine Hortgruppe im Volksschulalter. Das ist dann entsprechend unterschiedlich. Wenn ein Teil der Gruppe im Raum bleibt, ein Teil hinausgeht, muss sichergestellt sein, dass beide Gruppenteile entsprechend beaufsichtigt sind. Es kann allerdings sein, dass etwa in einem Kindergartengesetz eines Landes solche Dinge vorgeschrieben sind.

Prommegger: Es ist möglich, dass in Schulgesetzen oder anderen Gesetzen eine Regelung existiert, dass Hauptamtliche Schüler beaufsichtigen müssen. Mir ist eine solche Vorschrift nicht bekannt. Wenn eine Volksschullehrerin als Freiwillige Kinder beaufsichtigt, hat sie jedenfalls aufgrund ihrer Ausbildung die Befähigung, dass sie auch außerhalb des Schulrahmens Kinder in dem Alter, wie sie

sonst betreut, beaufsichtigen kann. Aber ob es eine entsprechende gesetzliche Regelung gibt, kann ich jetzt nicht sagen.

Anmerkung aus dem Publikum: Es gibt ja auch Pfadfinder und Jungschar. Bei der Jungschar war bei mir nie ein Hauptamtlicher dabei, wenn ich eine Kindergruppe beaufsichtigt habe.

Trompisch: Die Frage hat nur Schulgesetze oder –regelungen betroffen.

Lesky: Lerncafé ist keine Schule, sondern da treffen sich Kinder mit Haupt- und Ehrenamtlichen in der Freizeit und werden dort beim Lernen betreut.

Trompisch: Also da kann es m.E. überhaupt keine zusätzliche gesetzliche Regelung geben.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Ich habe gehört, wenn man Kinder übernimmt, kann auch sein von der Nachbarin, dass es sowieso egal ist, ob man hauptamtlich ist oder freiwillig, dass man als Person geradestehen muss und die Aufsichtspflicht über die Kinder hat. Auch wenn z.B. Kinder hierher kämen und eine Freiwillige von mir sagt „ja, ich lerne mit ihnen, mache die Aufgaben mit ihnen“, dann hat eigentlich in diesem Moment meine Freiwillige die Aufsichtspflicht und ich muss vorher nur selber sicherstellen, dass ich der Freiwilligen soweit vertraue, dass ich sage, sie weiß auch, was sie tut, und dass ihr bewusst ist, welche Verantwortung sie jetzt hat.

Trompisch: Dass diese Freiwillige nach Ihrem Einschätzungsvermögen in der Lage ist, die Aufsichtspflicht in der entsprechenden Form wahrzunehmen.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Es heißt, „dem Entwicklungsstand der Kinder entsprechend“ kann man sie auch teilweise unbeaufsichtigt lassen, aber das ist natürlich auch wieder ein dehnbarer Begriff. Als Sozialpädagogin habe ich das so gelernt.

Trompisch: Und das stimmt auch. Die Aufsichtspflicht ist keine amorphe Masse, die gleichmäßig über alle Kinder gegossen wird, sondern sie ist zu individualisieren, je nachdem, in welchem Maße die Aufsichtspflicht einem Kind gegenüber notwendig ist. D.h. inwieweit es von sich aus einsichtsfähig ist, dass durch sein Verhalten ihm selbst oder anderen ein Schaden erwachsen kann. Um das auszugleichen gibt es die Aufsichtspflicht. Daher ist es quasi für jedes Kind zu individualisieren. Ein 2-Jähriger hat einen anderen Aufsichtsbedarf als ein 12-Jähriger. Beide unterliegen der Aufsichtspflicht.

Anmerkung aus dem Publikum: Es geht nicht allein ums Alter, sondern um den Entwicklungsstand. Das ist nun tatsächlich sehr dehnbar.

Trompisch: Natürlich. Wenn Sie behinderte Kinder dabei haben, dann ist der Aufsichtsbedarf ein anderer, als wenn Sie nur nichtbehinderte Kinder haben.

Können nicht-besachwaltete Menschen mit psychischen oder motorischen Problemen von Ehrenamtlichen im öffentlichen Raum (z.B. Lainzer Tiergarten, Museum, Bad, ...) begleitet werden, wenn sie eine kurze Einschulung erhalten? Worauf muss geachtet werden?

Prommegger: Das betrifft wieder die Frage der Aufsichtspflicht. Es muss der Freiwillige, der eine solche Person beaufsichtigt, entsprechend instruiert werden über die Bedürfnisse der zu betreuenden Person. Und es gibt hier auch ein Auswahlverschulden der Organisation. Wenn ein Freiwilliger für eine Aufgabe eingesetzt wird, zu der er offensichtlich nicht geeignet ist, dann würde die Organisation, die einen Ungeeigneten für eine Aufsicht einsetzt, ein Verschulden treffen. Aber grundsätzlich gilt, dass der Freiwillige über die besonderen Bedürfnisse der zu betreuenden Person informiert werden muss, dass die Qualifikation, die persönliche Eignung des Freiwilligen geprüft

werden muss und dass man – wenn diese Voraussetzungen gegeben sind – einem Freiwilligen auch die Betreuung und Beaufsichtigung eines nicht-beschwalteten, geistig eingeschränkten Menschen übertragen kann.

Fragen zu Datenschutz:

Wie ausführlich muss eine Datenschutzerklärung für Freiwillige sein?

Prommegger: Der Datenschutz betrifft persönliche und sensible Daten. Diese unterliegen dem Datenschutz. Das ist ein Menschenrecht. Man sollte den Datenschutz auch in die Freiwilligen-Vereinbarung hineinnehmen. Das ist ein wesentlicher Bestandteil der Freiwilligen-Vereinbarung.

Soll man sich von allen Ehrenamtlichen einen Ausweis zeigen lassen?

Prommegger: Das ist sicher vernünftig, wenn man an der Identität Zweifel hat. Wenn man den Betreffenden kennt, dann braucht man das nicht. Eine Vorschrift gibt es dazu nicht. Wenn man aber irgendwelche Bedenken hat, dann ist es vernünftig. Vielleicht hat der Freiwillige ein Problem, wenn er sozusagen mit Misstrauen konfrontiert wird, dass er sich gleich ausweisen muss. Aber das ist eine Frage, die man individuell je nach Situation beantworten muss.

Darf gegenüber Freiwilligen mündlich über Erkrankungen (z.B. Demenz, Krebserkrankung) Auskunft gegeben werden, wenn diese unterschreiben, dass sie den Datenschutz wahren?

Prommegger: Die mündliche Weitergabe von Informationen über Erkrankungen ist nicht zulässig. Der Datenschutz betrifft auch die mündliche Weitergabe. Erkrankungen sind sensible Daten. Diese dürfen nicht weitergegeben werden, auch nicht unter dem Siegel der Verschwiegenheit („sag’s nicht weiter“). Das ist nicht zulässig.

Trompisch: Das sehe ich etwas anders, denn manche Informationen sind einfach notwendig für die Arbeit des Freiwilligen. Ich habe das vorhin im Beispiel mit der Zuckerkrankheit erwähnt. Unter der Annahme, dass die betreute Person nicht mehr voll einsichtsfähig ist, sondern u.U. schon unter fortgeschrittenem Alzheimer leidet, dann habe ich die Verantwortung, dass sie keine Torte isst. Oder was wäre, wenn ich mit einem Epileptiker unterwegs bin? Das müsste ich eigentlich auch wissen, dass er jeden Moment umfallen könnte. Das ist schon ein Grenzgebiet zwischen meiner Verpflichtung im Sinne der Aufsichtspflicht und den daraus resultierenden Haftungen einerseits und dem Datenschutz andererseits.

Prommegger: Das ist insofern kein Problem, weil der Datenschutz nur schutzwürdiges Interesse betrifft. Der Datenschutz greift dann ein, wenn die Daten aufgrund eines schutzwürdigen Interesses geschützt werden sollen. Wenn aber Krankheiten weitergegeben werden sollen, um den Betreffenden zu schützen vor Tortenessen usw., dann muss natürlich die Erkrankung weitergegeben werden. Insofern bestünde in solchen Fällen ja kein schutzwürdiges Interesse, die Krankheit geheim zu halten. Das steht auch so im Datenschutzrecht.

Anmerkung aus dem Publikum: Somit liegt es praktisch an der Organisation zu beurteilen, welche Daten an die Ehrenamtlichen weitergegeben werden dürfen und welche nicht. Also was wirklich notwendig ist für die Begleitung und was eben nicht notwendig ist.

Trompisch: Die Informationen, die unmittelbar zur Wahrnehmung der Tätigkeit des Freiwilligen notwendig und unabdingbar sind, werden weitergegeben.

Prommegger: Der Freiwillige hat sich an das Datengeheimnis zu halten. Er darf nach außen und an Dritte solche Informationen nicht weitergeben. Aber intern für seine Tätigkeit hat er natürlich das Informationsrecht, soweit es seine Tätigkeit betrifft.

Trompisch: Diese Verschwiegenheitserklärung bitte unbedingt in die Grundvereinbarung mit den Freiwilligen aufnehmen, dass diese Daten nicht nach außen kolportiert werden.

Weitere Einzelfragen:

Sind bei einer Strafregisterbescheinigung auch andere Länder abgedeckt? Wäre das möglich?

Prommegger: Das Strafregistergesetz betrifft nur österreichische Verurteilungen und keine ausländischen. Deswegen gibt eine österreichische Strafregisterbescheinigung keine Auskunft über ausländische Verurteilungen. Da müsste der Freiwillige aufgefordert werden, eine ausländische Strafregisterauskunft beizubringen, wobei ich nicht weiß, wie authentisch und nachvollziehbar solche sind. Es ist meiner Meinung nach sehr schwer realisierbar, eine ausländische Strafregisterbescheinigung zu verlangen. Ich weiß auch nicht, ob es das überhaupt in allen Ländern gibt.

Anmerkung aus dem Publikum: Ein Freiwilliger von mir hat es auf seiner Botschaft bekommen.

Prommegger: Auch Österreicher können im Ausland von der Botschaft österreichische Strafregisterbescheinigungen verlangen. Das gibt es dort, ja, aber wenn jemand z.B. aus Afghanistan oder Georgien etc. kommt, da ist man mehr oder weniger im unsicheren Bereich. Sich von dort Strafregisterauskünfte geben zu lassen, ist eher problematisch, weil man die Authentizität dieser Urkunden nicht überprüfen kann.

Sollte man bei AsylwerberInnen nach Aufenthaltsgenehmigungen fragen?

Prommegger: Ja, natürlich. Ein Asylwerber, wenn er in das Asylverfahren aufgenommen ist, bekommt eine Aufenthaltsberechtigung. Voraussetzung für eine Freiwilligentätigkeit ist natürlich die Aufenthaltsberechtigung. Diese muss der Asylwerber oder ein subsidiär Schutzberechtigter vorweisen. Das sollte man auf jeden Fall verlangen, wenn man einen Asylwerber als Freiwilligen einsetzt.

Abgrenzung zwischen Praktikum und freiwilligem Engagement?

Trompisch: Praktika sind in zunehmendem Maße immer wieder im Rahmen einer beruflichen Ausbildung vorgesehen, wo im Curriculum Art und Dauer der Praktika verpflichtend vorgeschrieben sind. Das sehe ich als den wesentlichsten Unterschied zum freiwilligen Engagement. Ein zweiter Punkt ist: Wenn ein solches Praktikum etwa im Rahmen einer schulischen Ausbildung stattfindet, dann greifen tatsächlich hier die schulrechtlichen Regelungen auch im Sinne des Unfallversicherungsrechtes für diese Praktika.

Ein Freiwilliger macht einen Besuchsdienst und nimmt seinen Hund mit. Braucht es dafür eine Hunderversicherung? In einem anderen Fall nimmt eine Mutter ihr Kind zum freiwilligen Einsatz mit. Ist dann das Kind auch versichert?

Prommegger: Das Kind ist meiner Ansicht nach nicht versichert.

Lesky: Aber es kann etwas kaputt machen.

Trompisch: Da ist dann die Frage, inwieweit die Mutter persönlich haftet oder inwieweit das u.U. an die Trägerorganisation übergeht. M.E. müsste das unbedingt mit der Trägerorganisation abgestimmt werden, d.h. eine Vereinbarung dahingehend zu machen, dass Schäden durch das Kind von der Mutter zu tragen sind. Ich glaube, das wäre das Risiko, auf das sie sich einlassen müsste. Eine weitere Frage ist, welche Art von Freiwilligentätigkeit sie macht. Wenn es eine Tätigkeit ist, die mit der Wahrnehmung von Aufsichtspflicht verbunden ist, dann kommt u.U. ein Spannungsverhältnis hinein, einerseits die Aufsichtspflicht dem eigenen Kind gegenüber, die nach wie vor besteht, und andererseits die Aufsichtspflicht der Gruppe gegenüber. Ist das überhaupt vereinbar? Das muss man sich im Einzelfall ansehen. Was Hunde betrifft, haftet an sich der Hundehalter für Schäden, die der Hund anrichtet.

Prommegger: Grundsätzlich gilt bei der Hundehaltung, dass der Hundehalter haftet für Schäden, die der Hund anrichtet. Da gibt es sogar eine Beweislastumkehr, d.h. wenn er nicht beweisen kann, dass die Aufsichtspflicht über den Hund eingehalten wurde, dann haftet der Hundebesitzer. D.h. er haftet im Zweifel. Das ist die Tierhalterhaftung, die hier ja genauso gilt. Wenn also der Hund einen Schaden verursacht, dann haftet in erster Linie der Hundehalter, wenn er nicht beweisen kann, dass er den Hund ordentlich beaufsichtigt hat. Ich denke, die Einrichtung haftet in diesem Fall nicht. Da bleibt es bei der Hundehalterhaftung, weil die Einrichtung ja nicht Hundehalter ist. Die Hundehalterhaftung ist im ABGB ja genau geregelt.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Inwieweit sind mögliche Schäden durch eine abgeschlossene Haushaltsversicherung gedeckt, wo z.B. der Hund inkludiert ist?

Prommegger: Das kommt auf den Versicherungsvertrag an. Es ist natürlich möglich, dass die Haushaltsversicherung solche Hundeschäden deckt.

Gibt es für die Organisationsfürsorgepflicht eine textliche Grundlage in Bezug auf Freiwilligenarbeit?

Prommegger: Grundsätzlich ist es so, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht hat. Die Frage ist, ob diese Fürsorgepflicht auch auf Freiwilligentätigkeiten analog anzuwenden ist. Dazu gibt es unterschiedliche Meinungen. Es gibt die Meinung, dass ein Freiwilligenengagement keine Verpflichtung mit sich bringt, sodass auch die typischen arbeitsrechtlichen Pflichten, wie Treuepflicht und Fürsorgepflicht, nicht gelten. Es gibt unter Juristen aber auch die Meinung, dass diese Pflichten bei einem dauernden freiwilligen Engagement anzuwenden sind, dass die Organisation auch gegenüber Freiwilligen die Fürsorgepflicht hat, dass sie die Interessen des Freiwilligen zu wahren hat, ihm keinen gesundheitsgefährdenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und ihm auch entsprechende Arbeitskleidung zur Verfügung stellen muss. Ich glaube, wenn ein freiwilliges Engagement längere Zeit dauert und in einem organisierten Rahmen stattfindet, kann man schon eine Fürsorgepflicht der Organisation annehmen, die so weit geht, dass die persönlichen und finanziellen Interessen des Freiwilligen gewahrt sind. Das ist eine durchaus sinnvolle, analoge Anwendung der Fürsorgepflicht aus dem Arbeitsrecht.

Muss eine Einrichtung Freiwilligen einen Arbeitsschutz (= Kleidung, Schuhe, ...; z.B. für Arbeit in einer Suppenküche) zur Verfügung stellen?

Prommegger: Das ist eben meiner Meinung nach schon erforderlich, im Rahmen der analog anzuwendenden Fürsorgepflicht.

Inwiefern ist WWOOFEN – freiwilliges Engagement auf Bauernhöfen (meist gegen Kost und Logis; inkl. Dauer, Weisungen etc.) – zulässig ohne Anmeldung etc.?

Trompisch: M.E. unterliegt die Tätigkeit beim WWOOFEN in der biologischen Landwirtschaft den nämlichen Bestimmungen wie in anderen freiwilligen Tätigkeiten im Rahmen landwirtschaftlicher Betriebe – Mindestalter 18 Jahre, Abschluss einer Unfallversicherung. Ausgewogenes Verhältnis zwischen betrieblicher Tätigkeit und Bezug von Sachleistungen, etwa Quartier und Essensversorgung, ist zu berücksichtigen.

Gibt es für Personen mit einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension Einschränkungen beim freiwilligen Engagement?

De Brito: Zum Zuverdienst zur Pension allgemein für Versicherte (ASVG, BSVG und GSVG): Bei einer vorzeitigen Alterspension sind Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze problemlos. Wenn aber auch nur wenig über der Geringfügigkeitsgrenze, dann fällt für das gesamte Monat die Pension weg, egal wie hoch sie ist. 405,98 Euro ist die Grenze. Schon bei 406 Euro fällt die Pension für das komplette Monat weg. Dreizehntes und vierzehntes sind möglich. Bei AlterspensionistInnen ist der Zuverdienst unbeschränkt und vollkommen problemlos. Bei der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension oder nach dem neuen Reha-Geld geht es um das Gesamteinkommen. Wenn das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt und gemeinsam mit der Pension 1.154,06 Euro überschreitet, kommt es zu einem Wegfall der Pension, je nach Zuverdienst zwischen 30 und 50 Prozent. Es darf nie mehr als die Pension oder der Zuverdienst abgezogen werden. Es empfiehlt sich, immer vorsichtshalber zu fragen, ob diese Person eine Ausgleichzulage (Mindestpension) hat. Bei der Ausgleichzulage ist es so, dass auch unter der Geringfügigkeitsgrenze jegliches Einkommen sofort angerechnet wird. D.h. wenn die Ausgleichzulage z.B. 300 Euro beträgt und diese Person 300 Euro verdient, dann geht er umsonst arbeiten. Bei der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension besteht die Möglichkeit, wenn diese Personen das Antrittsalter für die Alterspension erreicht haben (Frauen: 60, Männer 65), diese Pension auf eine Alterspension umstellen zu lassen, und sie können dann unbeschränkt dazuverdienen. Das Problem liegt allerdings darin, dass diese Umstellung zu Pensionsverlusten führen kann. Man kann sich bei der Pensionsversicherung eine Vergleichsberechnung machen lassen und sich dann entscheiden, ob man umsteigt oder nicht.

Anmerkung aus dem Publikum: Das betrifft uns nicht, weil unsere Freiwilligen ja kein Entgelt beziehen.

De Brito: Dann ist es absolut problemlos.

Zusatzfrage aus dem Publikum: Bei dieser Frage zur Pension ist es mir nicht um das ASVG gegangen, sondern um die konkrete Frage einer Frau, die in Berufsunfähigkeitspension ist. Sie war Lehrerin und möchte sich in einem Lerncafé engagieren. Kann es dann passieren, dass ihr die Berufsunfähigkeitspension aberkannt wird? Laut PVA nein, aber wie sehen Sie das?

De Brito: Eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension kann immer entzogen werden. Das Problem, das die PVA dann hätte, wenn sie die Pension entzieht, ist, dass sie nachweisen müsste, dass sich der Gesundheitszustand seit der Pensionsgewährung wesentlich verbessert hat. Das gelingt kaum jemals. Aber prüfen, ob die Pension zusteht, kann die PVA immer.

Darf eine Organisation freiwillige MitarbeiterInnen unterschreiben lassen, dass sie gegenüber Fachkräften (z.B. Pflegepersonal) weisungsgebunden sind? (Es wird keine finanzielle Entschädigung bezahlt, aber ein Essensbon ausgegeben.)

Prommegger: Ja, wenn es sachliche Weisungen betrifft, die den Arbeitsablauf betreffen. Dann ist es unproblematisch. Problematisch sind nur persönliche Weisungen, die eben auf ein arbeitsrechtliches Verhältnis hindeuten, wenn Verpflichtungen durch Weisungen generiert werden. Zum Beispiel: „Morgen kommst du um 9 und nicht erst um 10. Und du bleibst bis 16 Uhr und nicht bis 15 Uhr.“

Müssen freiwillige Tätigkeiten dem Arbeitgeber gemeldet werden?

Trompisch: Solange durch die Freiwilligentätigkeit die Dienstleistung, die er dem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet ist zu erbringen, nicht gestört wird, muss er es nicht melden.

Wer haftet bei Vermittlung von Freiwilligen in den Privatbereich (z.B. Lernhilfe, im Sinne einer Nachbarschaftshilfe)? Das vermittelnde Freiwilligenzentrum?

Trompisch: Das Freiwilligenzentrum würde dann haften, wenn es sich Personen bedient, von denen es erkennen muss, dass sie für die Durchführung dieser Tätigkeit nicht geeignet sind.

Prommegger: Es kommt darauf an, ob eine rechtliche Verpflichtung zur Leistung besteht. Wenn die Freiwilligentätigkeit ohne rechtliche Verpflichtung erfolgt, dann haftet die Organisation nur, wenn sie eine ungeeignete Person bzw. eine Person ausgewählt hat, von vornherein zur Tätigkeit nicht in der Lage war. Das ist der sogenannte „Besorgungsgehilfe“. Das sind Personen, wo jeder von vorneherein sehen musste, dass er diese Tätigkeit nicht verrichten kann. Da ist die Haftung der Organisation im Vergleich zur Haftung bei einer vertraglichen Tätigkeit eingeschränkt und zwar auf offensichtlich ungeeignete Personen.

Wenn ich in einem sozialen Betrieb als Angestellte arbeite und dann die Freizeit als Freiwillige bei der Konkurrenz verbringe, gilt hierfür die Konkurrenzklausel oder nicht?

Prommegger: Es kommt auf die Umstände des Einzelfalles an. Wenn aber ein Dienstnehmer ein Konkurrenzverbot im Dienstvertrag hat, dann verstößt er gegen dieses Konkurrenzverbot, wenn er, wenngleich freiwillig, bei der Konkurrenz arbeitet. Das wäre eindeutig ein Entlassungsgrund.

Forderungen für den Freiwilligenbereich

Die folgenden Wünsche / Forderungen / Anregungen wurden im Anschluss an die ExpertInnen-Vorträge in mehreren Diskussionsrunden erarbeitet und für diesen Bericht in eine Gesamtübersicht gebündelt.

A. Gesetzliche Regelungen

- Klareren rechtlichen Rahmen durch das Freiwilligengesetz
⇒ Ausbau mit klaren Definitionen, auch im Sinne der Wertschätzung
- Kommentar zum Freiwilligengesetz in Bezug auf Unentgeltlichkeit
- „Sachbezüge“ ermöglichen, im Sinne einer Anerkennungskultur
- In Sozialversicherungsgesetz mehr „Wohlwollen“ für Freiwilligenarbeit

Anmerkung

- Freiwilligenarbeit in Bezug auf Gesetze/Regelungen versus Mut zur Freiwilligenarbeit auch in Grenzbereichen ⇒ „Vieles Gute gäbe es nicht!“

B. Versicherungsschutz für alle Freiwilligen

- Österreichweite Haftpflicht- und Unfallversicherung für alle Freiwilligen

C. Antworten zu speziellen Themen

Anerkennungskultur

- Klaren rechtlichen Rahmen für die Anerkennungskultur (z.B. Freikarten für eigenes Konzert)
- Darstellung von Möglichkeiten für Wertschätzung
- Große Verunsicherung in Bezug auf Formen der Bedankung – Gutscheine etc.
- Umgang mit Sachbezügen und Aufwandsentschädigungen

Konsequenzen

- Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung, z.B. bei „goodies“
⇒ Tendenz: mehr steuerliche/Sozialversicherungs-Prüfungen

AsylwerberInnen

- Asylwerber / Personen, die regelmäßig ca. 20h tätig sein möchten und arbeitsähnliches Verhältnis haben ⇒ es gibt verschiedene Rechtsmeinungen, ob das freiwillige Tätigkeit ist

-
- Ist es Asylwerber (der nicht Deutsch kann) möglich, die Vereinbarung zu verstehen?
 - Unterschiedliche Meinungen von AMS-BeraterInnen ⇒ Notwendigkeit von schriftlicher Klärung
 - Was ist die Konsequenz, wenn ich Freiwillige ohne Aufenthaltsbewilligung einstelle?
 - AsylwerberInnen ⇒ Begrifflichkeiten klären für Freiwilligen-KoordinatorInnen
 - Regelungen zur Überprüfung des Status von Asylwerbern?

EU

- Mehr Infos über Freiwilligenarbeit auf EU-Ebene
- mehr konkrete Beispiele von den Freiwilligen-Tätigkeiten im jeweiligen Land
 - ⇒ bildhafter
 - ⇒ konkrete Projekte

D. Informationsquellen

Vorbemerkungen

- Best Practice-Beispiele, z.B. Vereinbarungen ⇒ konkreter
- Bewusstseinsbildung, Verantwortung der Einrichtungen
- Für Transparenz sorgen ⇒ auch für die Freiwilligen

a. Schriftliche Unterlagen

a.1.

- Broschüre „Alles was Recht ist“ für Österreichs Freiwilligenarbeit
- Verschriftlichung / Zusammenfassung wesentlicher Fakten
- Leitlinie für Freiwilligenarbeit (in jedem Bundesland)
- „Handbuch“ für Freiwilligenorganisationen ⇒ Informationspolitik
- Nachschlagewerk mit Beispielen aus der Praxis
- Broschüre zu Versicherungsfragen für freiwillige MitarbeiterInnen (siehe BRD)
- Infoblatt zu Haftpflicht- und Unfallversicherung (Sensibilisierungskampagne!)

a.2.

- Mustervereinbarung (z.B. ULF OÖ.)
- Leitfaden für Vereinbarungen mit Checkliste
 - ⇒ Verbindlichkeit für ganz Österreich
 - ⇒ Basisvereinbarungen (unverzichtbar) + optionale

b. Internet

- Button für Rechtsfragen auf der Homepage der Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen
- Freiwilligenweb nutzen und nutzbar machen
- Freiwilligenweb: Tool mit Rechtsinfos (z.B. Strafregisterbescheinigung €2,10)

c. Anlaufstelle

- „Rechtliche Anlaufstelle“ für Fragen bezüglich Freiwilligentätigkeit (Bsp. IG-Kultur) und Gewährleistung des Infoflusses an andere Institutionen
⇒ Lernendes System
- Wiener Plattform für FreiwilligenkoordinatorInnen als Drehscheibe nach innen und außen
- „Kompetenzzentrum für rechtliche Fragen“, v.a. in Freiwilligenzentren

d. ExpertInnen-Austausch

- Transparenz / Austausch fördern ⇒ ExpertInnenrunden, z.B. im Wiener Krankenanstaltenverbund KAV ⇒ Netzwerke inhaltlich ähnlicher Organisationen bilden
- Juristischer Beirat für den Freiwilligenrat
⇒ ExpertInnenpool: JuristInnen, VertreterInnen von Sozialversicherung, SteuerexpertInnen, ZivilrechtlerInnen, ...
⇒ idealerweise Vernetzung auf EU-Ebene (z.B. CEV Europäisches Freiwilligenzentrum in Brüssel), „Rad nicht neu erfinden“

E. Weitere Anregungen / Denkanstöße

- „Mitdenken“ von kleinen Projekten ⇒ Infozugang
- Auf Heterogenität mehr eingehen ⇒ unterschiedlicher Wissensstand
- §49 – beim Einzelstudium dürften neue Fragen auftauchen ⇒ „Follow up-Tagung“?
- Kompetenzgewinn sichtbar machen
- Wie kann man mit der Vielfalt in der Praxis umgehen?
- „Gesetz ist Gesetz“ oder unterschiedliche Handhabung in der Auslegung des Gesetzes auf Bundes- und Länderebene
- Stellungnahme der Sozialversicherung erforderlich
- Wie klar geregelt wollen die Freiwilligen-KoordinatorInnen die jeweiligen Bereiche / Themenfelder
⇒ Einzelproblem?
- Umsetzung der Rahmenbedingungen muss zeitlich machbar sein!

Referenten

Mag. Alexander de Brito

Am 13.2.67 in Wien geboren, Jurist in der AK Wien und Spezialist im Beitragsrecht.

Dr. Michael Halmich, PLL.M.

ist Jurist im Schwerpunkt Medizinrecht und lehrt an diversen Universitäten, Fachhochschulen und Institutionen zu ethischen und rechtlichen Themen im Gesundheitswesen. Weiters ist er ehrenamtlich im Österreichischen Roten Kreuz als Sanitäter und Ausbilder aktiv und steht der Österr. Gesellschaft für Ethik und Recht in der Notfall- und Katastrophenmedizin (ÖGERN) vor.
Web: www.halmich.at / www.oegern.at

Dr. Ralph Müller

Vorstandsdirektor. Geboren: 1968, Studium der Rechtswissenschaften.

Dr. Ralph Müller war vor seiner Bestellung in den Vorstand der Wiener Städtischen Versicherung AG am 01. April 2011 Mitglied des Vorstands der AWD Holding AG, zuständig für Österreich und CEE. Davor zeichnete er als Bereichsleiter Vertrieb der BA-CA und in Folge als Vorstandsmitglied für den Privat- und Geschäftskundenbereich der Bank Austria verantwortlich.

Zuständigkeit: Marketing & Werbung, zentrale Verkaufsleitung, Stamm- und Partnervertrieb, Verkauf Firmen- und Großkunden, Landesdirektionen/Zweigniederlassungen, Partnerschaft Erste Bank / Sparkassengruppe.

Dr. Bernhard Prommegger

Als Richter des Oberlandesgerichtes Linz vorwiegend mit Arbeits- und Sozialrechtssachen befasst. Engagiert sich seit vielen Jahren als Fachvortragender und Seminartrainer bei verschiedenen Freiwilligenorganisationen und öffentlichen Institutionen. Seine Themenbereiche betreffen vor allem zivilrechtliche und sozialrechtliche Fragen der Freiwilligenarbeit.

Mirko Schwärzel

Geboren 1977 in Gelsenkirchen. Studium der Europäischen Studien und Sozialwissenschaften in Osnabrück, Barcelona und Bochum. Seit 2009 Koordinator des Europabereichs beim Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), darunter u.a. Projektleiter der BBE-Projekte „Active Citizens for Better Communities“. Zudem tätig als freiberuflicher Projekt- und Organisationsberater mit Schwerpunkt europäische Zivilgesellschaft und EU-Fundraising. Zahlreiche Engagements in zivilgesellschaftlichen Netzwerken auf europäischer Ebene, u.a. Mitglied der Steuerungsgruppe des European Network of National Civil Society Associations ENNA (2009-2012), Vorstandsmitglied und aktuell Finanzvorstand des European Volunteer Centre CEV (seit 2010). Mitglied in den Projektbeiräten der europäischen Forschungsprojekte ITSSOIN (Impact of the Third Sector as Social Innovation) und SecurePart sowie Gutachtertätigkeiten für die Exekutivagentur EACEA und die Agentur QUIDF - Qualität in Freiwilligendiensten.

Dr. Heinz Trompisch

Jurist, langjähriger Fachkonsultent in behinderten- und sozialrechtlichen Fragen, auch Schulungen und Seminare in diesen Bereichen; Beratung von Eltern in relevanten Fragen, insbesondere erbrechtlichen Angelegenheiten und Fragen des Sachwalterrechts.

Die Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich - IGFÖ

wurde 2003 gegründet. Sie ist ein Zusammenschluss der österreichischen Freiwilligenagenturen und Mitglied im Österreichischen Freiwilligenrat sowie des Centre Européen du Volontariat CEV in Brüssel.

Ziele der IGFÖ sind die Interessensvertretung auf politischer Ebene sowie die Reflexion von gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Relevanz für das freiwillige Engagement. Der IGFÖ geht es darum, die entwickelten Qualitätsstandards zu sichern und fortzuschreiben. Die IGFÖ sucht nach innovativen Wegen zur Förderung des freiwilligen Engagements.



Ehrenamtsbörse Wien

