



Rechtliche Aspekte

Im nachfolgenden Kapitel sind wesentliche rechtliche Aspekte und Regelungen zusammengestellt, die den Themenkreis „Freiwilliges Engagement“ tangieren. Dies betrifft u.a. vor allem Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsfragen, Unfallversicherung und Haftungsfragen, Datenschutz und Schweigepflicht, schutzrechtliche Bestimmungen zugunsten der betreuten Personengruppen (Nutzer*innen), Aufsichtspflichten und weitere rechtliche Aspekte aus dem Alltag des freiwilligen Engagements. Der Fokus liegt dabei auf Basisinformationen und praktischen Handlungsempfehlungen.

4.1 Zivilrechtliche Aspekte des Freiwilligenmanagements

Ehrenamtlich/freiwillig Engagierte handeln nicht „privat“, sondern im Auftrag einer Organisation, in der sie und für die sie freiwillig tätig sind.

Die Rechtsbeziehung zwischen dem/der Nutzer*in im weitesten Sinne und der Organisation ist meist ein Vertragsverhältnis. Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung bedient sich die Organisation entweder angestellter Mitarbeitender, Honorarkräfte, sonstiger freier Mitarbeitender oder aber auch Freiwilliger. Die Beziehung

des/der Freiwilligen zur Organisation lässt sich am besten als Auftrag gem. §§ 662 bis 674 BGB beschreiben. Der/die Beauftragte ist gegenüber dem/der Auftraggeber*in verpflichtet, den Auftrag unentgeltlich zu erledigen, hat einen Anspruch auf Aufwendungsersatz, ist andererseits auskunfts- und rechenschaftspflichtig und muss alles, was er/sie im Rahmen des Auftrages erhält, an den/die Auftraggeber*in herausgeben.

So ähnlich verhält es sich bei den Beziehungen zwischen der/dem Freiwilligen und der Organisation. Eine solche Beauftragung muss nicht schriftlich erfolgen. Der/Die Beauftragte ist im Verhältnis zum/

zur Nutzer*in Erfüllungsgehilfe in der Organisation. Dementsprechend ist das Hauptproblem der Freiwilligenarbeit das der Haftung dem/der Nutzer*in gegenüber. Wenn der/die Freiwillige in Ausübung seiner/ihrer freiwilligen Engagements für die Organisation Dritten gegenüber Schäden zufügt, muss die Organisation dafür einstehen. Sie haftet für schuldhaft zugefügte Schäden des/der Freiwilligen gegenüber Nutzer*innen wie für eigenes Verschulden, § 278 BGB. Unter Umständen kann die Organisation den/die Freiwillige*n, der/die einem/r Nutzer*in in Ausübung seiner/ihrer freiwilligen Tätigkeit einen Schaden zugefügt hat, in Regress nehmen, wenn die Organisation selbst auf Schadenersatz in Anspruch genommen wird. Hier gelten aber ähnliche Haftungserleichterungen wie bei der Arbeitnehmerhaftung. Dies bedeutet, dass bei leichter Fahrlässigkeit die Organisation gegenüber dem/der Freiwilligen keinen Regress nehmen kann, bei normaler Fahrlässigkeit nur eingeschränkt, bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit voll. Dieses Hauptproblem der Freiwilligenarbeit, nämlich eben das Haftungsproblem, löst sich am einfachsten dadurch, dass die Organisation für sämtliche Mitarbeitende, seien es nun Arbeitnehmer*innen oder freie Mitarbeitende (etwa Honorarkräfte) oder Freiwillige, Haftpflichtversicherungen abschließt. Diese decken sämtliche Schäden ab, nach Maßgabe des Versicherungsvertrages, auch wenn ein Schaden grob fahrlässig verursacht worden ist. Bei vorsätzlicher Schädigung nützen derartige Versicherungen nichts.

Gleichzeitig sollte die Organisation dafür sorgen, dass die Freiwilligen auch gegen Unfallrisiken versichert sind.

4.2 Versicherungsschutz für freiwillig Engagierte

4.2.1 Haftpflichtversicherung über eine Organisation

Die Haftpflichtversicherung ist für Körperschaften wie bspw. Vereine, GmbHs, Stiftungen und die für sie arbeitenden Personen der wichtigste Versicherungsschutz. Sie dient dem Ausgleich von Personen- und Sachschäden, die einem Dritten z.B. durch ein Vorstandsmitglied oder Mitarbeitende schuldhaft zugefügt worden sind. Jeder Organisation ist daher – insbesondere zum Schutz sämtlicher für sie handelnden Personen – dringend anzuraten, eine ausreichende Haftpflichtversicherung abzuschließen.

Beim Abschluss einer entsprechenden Vereins- oder Betriebshaftpflichtversicherung sind folgende Punkte besonders zu beachten:

- Je nach Tätigkeiten der Organisation muss sich der Geltungsbereich der Versicherung auch auf das Ausland erstrecken. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen sehen lediglich den Versicherungsschutz für im Inland vorkommende Schadensereignisse vor.
- Das versicherte Risiko muss sämtliche regelmäßige Tätigkeiten und Aktivitäten der Organisation umfassen. Diese sind dem Versicherungsunternehmen anzugeben, damit die Versicherungsprämie individuell berechnet werden kann. Außergewöhnliche Maßnahmen müssen erforderlichenfalls gesondert versichert werden. Änderungen bei den regelmäßigen Tätigkeiten und Aktivitäten, wie z.B. eine Erweiterung des Aufgabenbereichs, sind dem Versicherungsunternehmen rechtzeitig mitzuteilen, damit die Haftpflichtversicherung bedarfsgerecht angepasst werden kann.
- Es sind ausreichende Deckungssummen zu vereinbaren. Die gesetzliche Schadensersatzpflicht ist der Höhe nach unbegrenzt. Daher sollten die Versicherungssummen (Deckungssummen) zukunftsorientiert gewählt werden, da sie beispielsweise bei einem Personenschaden ausreichen müssen, künftige Unterhalts- und Versorgungsansprüche auch in 10, 20 oder 30 Jahren zu decken.



Photo: Pheeritings Media, iStockphoto

Haftpflichtversicherungen decken grundsätzlich nur Personen- und Sachschäden ab. Ein bloßer Vermögensschaden des geschädigten Dritten kann aber zusätzlich versichert werden. Vermögensschäden sind solche Schäden, die weder Personenschäden (Tötung, Verletzung des Körpers oder Schädigung der Gesundheit von Menschen) noch Sachschäden (Beschädigung, Verderben, Vernichtung oder Abhandenkommen von Sachen) sind, noch sich aus solchen Personen- oder Sachschäden herleiten. Vermögensschäden sind z. B. Umsatzeinbußen, Fehlinvestitionen oder auch die Auszahlung von zu hoch berechneten Gehältern.

Zu überlegen ist auch der Abschluss einer eigenständigen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung, denn mit dieser können auch eigene Vermögensschäden der Organisation, die ihre Organe oder Mitarbeitenden verursachen, abgedeckt werden. Für den Bereich der Wohlfahrtspflege wurde als Spezialkonzept die „Erweiterte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung“ (EVH) entwickelt. Im Gegensatz zu den üblichen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen gleicht hier der Versicherer Vermögensschäden aus, die die Organisation durch ein schuldhaftes Fehlverhalten einer versicherten Person erleidet, ohne dass diese Person als Schadensverursacherin auf Ersatz in Anspruch genommen werden muss. Versichert sind die Organmitglieder sowie sämtliche haupt-, neben- und freiwilligen Mitarbeitenden. Versicherungsschutz besteht dabei sowohl für Eigenschäden, wenn der Organisation durch eine schuldhafte Pflichtverletzung einer versicherten Person ein Vermögensschaden entsteht, als auch für Drittschäden, wenn die Organisation oder eine versicherte Person für einen Vermögensschaden von einem Dritten in Anspruch genommen wird.

Bei einem möglichen Versicherungsfall wird das Haftpflichtversicherungsunternehmen wie folgt tätig:

- Es prüft, ob und in welcher Höhe eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht. Daher dürfen die versicherten Personen gegenüber dem Geschädigten vorab keine Haftung anerkennen oder sich über eine Schadenssumme einigen.
- Das Haftpflichtversicherungsunternehmen ersetzt den Schaden im Rahmen der ausgehandelten Versicherungsbedingungen, wenn der Anspruch des Geschädigten nach den gesetzlichen Bestimmungen begründet ist.

- Es wehrt unberechtigte Ansprüche ab und stellt die versicherten Personen frei. Kommt es zum Rechtsstreit, führt ihn das Haftpflichtversicherungsunternehmen auf eigene Kosten für die versicherten Personen.



Wichtig

Für die konkreten Bedingungen jedweder Versicherung von Vermögensschäden ist allein der Versicherungsvertrag maßgeblich. Dieser sollte daher vor Vertragsabschluss gründlich geprüft und diskutiert werden.

Jedes Schadensereignis sollte unverzüglich mit Ort, Zeit, Beteiligten, Zeugen, eingetretenem Schaden, Schadenshergang und den für das Schadensereignis sonst relevanten Umständen dokumentiert und dem Haftpflichtversicherungsunternehmen gemeldet werden!

4.2.2 Engagement außerhalb von Organisationen

Für Personen, die sich unabhängig von Organisationen bürgerschaftlich oder ehrenamtlich engagieren, hat das Land Baden-Württemberg – wie andere Bundesländer auch – Sammelverträge zur Unfall- und zur Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Der Versicherungsschutz besteht ohne besondere Anmeldung und ohne Beitragszahlung der entsprechend Engagierten.

Im Schadensfall oder bei Fragen zum Versicherungsschutz kann man sich direkt wenden an: Union/Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, Eichwiesenring 1/1, 70567 Stuttgart, Tel. 0711 615533-0, E-Mail: info@ecclesia.de, www.ecclesia-gruppe.de.

a) Haftpflichtversicherung

Freiwillige, die sich in oder für Vereine, Verbände, GmbHs, Stiftungen usw. engagieren, sind von der jeweiligen Organisation gegen Schadensersatzansprüche zu versichern. In aller Regel decken die im Bereich der Wohlfahrtspflege bestehenden Vereins- oder Betriebshaftpflichtversicherungen die von Ehrenamtlichen im Rahmen ihrer Tätigkeit leicht oder grob fahrlässig verschuldeten Schadensfälle ab.

Über den vom Land Baden-Württemberg abgeschlossenen Sammelvertrag zur Haftpflichtversicherung sind daher nur bürgerschaftlich und ehrenamtlich Tätige versichert, die sich außerhalb von rechtlich selbstständigen Organisationen engagieren. Die Tätigkeit muss außerdem in Baden-Württemberg ausgeübt werden oder aber mindestens von hier ausgehen. Versichert wäre z.B. die/der Organisator*in einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe. Personen, die sich in einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe zusammengeschlossen haben, sowie Besucher und bereits anderweitig gesetzlich Versicherte sind dagegen nicht haftpflichtversichert.

Die Versicherungshöhe beträgt maximal zehn Millionen Euro für Personen- und Sachschäden und 100.000 Euro für Vermögensschäden.

b) Unfallversicherung

Der Sammelvertrag zum Unfallversicherungsschutz besteht nur subsidiär zur gesetzlichen oder einer von der jeweiligen Organisation für die ehrenamtlich tätige Person abgeschlossenen Unfallversicherung. Eine private Unfallversicherung wird nicht angerechnet. Das

Wegerisiko ist mitversichert. Beispiel: Unfallversicherungsschutz über den Sammelversicherungsvertrag besteht, wenn der Organisator einer nicht rechtsfähigen Selbsthilfegruppe auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Treffpunkt der Selbsthilfegruppe stürzt oder einen anderen Unfall erleidet.

Versichert sind ehrenamtlich/freiwillig Tätige für das Gemeinwohl, die ihre Tätigkeit in Baden-Württemberg ausüben oder deren Engagement von Baden-Württemberg ausgeht.

Im Unterschied zur Sammelhaftpflichtversicherung des Landes besteht im Bereich der Unfallversicherung auch Versicherungsschutz für ehrenamtlich/freiwillig Engagierte in rechtlich selbstständigen Strukturen, soweit diese nicht der Berufsgenossenschaft angehören.

Die Sammelversicherung leistet bei Invalidität maximal 175.000 Euro je nach Grad der Beeinträchtigung, im Todesfall 10.000 Euro, für Zusatzheilkosten 2.000 Euro und für Bergungskosten 1.000 Euro. Ein Sachschaden (z.B. an der Kleidung) wird nicht ersetzt.



4.2.3 Unfallversicherungsschutz

a) Gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung, geregelt im Siebten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII), ist auf dem Prinzip des Versicherungszwangs aufgebaut. Alle in § 2 SGB VII genannten Personengruppen genießen automatisch den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, also Unfällen bei Ausübung der versicherten Tätigkeit, wozu auch das Zurücklegen des Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit gehört (früher als „Wegeunfall“ bezeichnet), und bei Berufskrankheiten. Der Unfallversicherungsträger, z. B. die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), gewährt Leistungen nur bei Körperverletzung oder Tötung oder bei Beschädigung eines Körperersatzstückes oder eines orthopädischen anderen Hilfsmittels. Die Leistungen umfassen insbesondere Heilbehandlung, Leistungen zur Teilhabe und Entschädigung durch Geldleistung. Es besteht kein Anspruch auf Ersatz von Sachschäden im Zusammenhang mit dem Unfall (z. B. an Kleidung, Handy, Fahrrad etc.) oder auf Schmerzensgeld. Beitragspflichtig ist allein die Organisation, die den Beginn einer Tätigkeit mit versicherten Personen innerhalb einer Woche beim zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen hat.



Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Zu Ihrer Sicherheit – unfallversichert im freiwilligen Engagement“.

Zum versicherten Personenkreis in der gesetzlichen Unfallversicherung gehören:

- **Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII alle Beschäftigten**
Davon erfasst sind alle in abhängiger Stellung beruflich tätigen Personen ohne Rücksicht auf Staatsangehörigkeit und Einkommenshöhe bei ständiger oder nur vorübergehender Tätigkeit.
- **Gemäß § 2 Abs. 2 SGB VII alle Personen, die wie ein Beschäftigter tätig werden**
Dies sind Personen, die zu Gunsten eines Unternehmens (Vereins) wie Beschäftigte tätig werden, ohne dass ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Zu beachten ist aber, dass kein Versicherungsschutz besteht, wenn die Mitarbeit

im Verein den üblichen Gepflogenheiten entspricht. Nur wenn es sich bei der ehrenamtlichen Mitarbeit im Verein – z. B. aufgrund des Umfangs – um eine Beschäftigung handelt, die regelmäßig im Rahmen eines versicherten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, ist der Betroffene gemäß § 2 Abs. 2 SGB VIII unfallversichert.

- **Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII alle Personen, die selbstständig oder unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind**

Durch diese Regelung besteht in den Organisationen der freien Wohlfahrtspflege – und damit für Mitgliedsorganisationen des Paritätischen – ein umfassender Unfallversicherungsschutz auch für die ehrenamtlich Tätigen. Diese müssen der Berufsgenossenschaft nicht namentlich gemeldet werden. Ihr Einsatz muss aber unentgeltlich erfolgen. Dabei gelten jedoch steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die steuerfreien Pauschalen nach § 3 Nr. 26 und Nr. 26a des Einkommensteuergesetzes nicht als Entgelt im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung des SGB VII.

b) Private Unfallversicherung

Im Gegensatz zur gesetzlichen Unfallversicherung ist die private Unfallversicherung eine völlig freiwillige Absicherungsmöglichkeit. Ihr Abschluss kommt in solchen Fällen in Betracht, in denen kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht oder in denen dieser ergänzt werden soll. In der privaten Unfallversicherung werden üblicherweise feste Beträge vereinbart, die im Invaliditätsfall oder im Todesfall für Zusatzheilkosten und für Bergungskosten ausgezahlt werden. Im Invaliditätsfall hängt dabei der auszahlende Betrag nicht vom tatsächlichen Bedarf ab, sondern von Art und Umfang der Beeinträchtigung.

4.2.4 Versicherungsschutz bei Einsatz eines privaten Kraftfahrzeugs (Kfz)

Setzt eine bürgerschaftlich oder freiwillig tätige Person für diese Tätigkeit ein privates Kfz ein und verursacht sie dabei einen Schaden bei Mitfahrenden oder anderen Verkehrsteilnehmenden, greift die für das Kfz bestehende Halterhaftpflichtversicherung. Eine für das Kfz abgeschlossene Teil- bzw. Vollkaskoversicherung deckt gegebenenfalls den Schaden am

privaten Kfz ab. Eine Beitragserhöhung in der Haftpflichtversicherung nach einem Versicherungsfall (sog. Höherstufungsschaden) sowie die Selbstbehalte in den Kaskoversicherungen sind darüber jedoch nicht abgedeckt.

Diese besonderen Kosten sollen nach bisheriger Rechtsprechung vom Halter des Kfz zu tragen sein, wenn für die Nutzung des Kfz die steuerlich zulässige Kilometerpauschale (für PKW derzeit 30 Cent je km) von der Organisation bezahlt wird. Zudem besteht die Möglichkeit, das Kostenrisiko durch den Abschluss einer Dienstreisekasko- mit Rabattverlustversicherung abzudecken. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf alle Dienstfahrten mit privaten Kraftfahrzeugen, die von Mitarbeitenden im Auftrag der Organisation zu dienstlichen Zwecken genutzt werden. Nicht umfasst sind Fahrzeuge von gewerblichen Autovermietern.

4.3 Engagementvereinbarungen und Aufwandsentschädigungen

4.3.1 Allgemeines

Eine freiwillige oder bürgerschaftliche Betätigung in einer Organisation muss nicht automatisch unentgeltlich sein. In Betracht kommen könnte

- der Kostenersatz, bei dem die tatsächlich entstandenen Kosten (Reisekosten, Porto, Telefongebühren etc.) auf Nachweis ersetzt werden,
- ein pauschalierter Aufwandsersatz, der die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen im Regelfall gerade abdeckt oder nur unwesentlich übersteigt, oder
- die steuer- und sozialversicherungsfreie Pauschale nach den Nummern 26, 26a und 26b in § 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG), die neben dem Ersatz von Aufwendungen jeweils auch einen Ausgleich für den zeitlichen Aufwand darstellen können.



Für Mitglieder: Muster für eine Engagementvereinbarung auf der Homepage.



Für Mitglieder: Mustervorlagen für Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale über den Servicebereich Personal (arbeitstarifrecht@paritaet-bw.de) oder den Servicebereich Recht (hunnius@paritaet-bw.de) erhältlich.

4.3.2 Kosten- bzw. Aufwandsersatz

Freiwillig Tätigen können immer die tatsächlich entstandenen und angemessenen Kosten auf Nachweis ersetzt werden (konkreter Kostenersatz). Hierzu zählen beispielsweise Fahrt- und Reisekosten, Portokosten und Telefongebühren.

4.3.3 Übungsleiterpauschale

Gesetzliche Grundlage für die Beschäftigung sogenannter Übungsleiter*innen ist die Vorschrift des § 3 Nr. 26 EStG. Diese regelt die Einkommensteuerbefreiung u.a. von Einnahmen aus bestimmten Tätigkeiten im Dienst oder im Auftrag einer gemeinnützigen oder mildtätigen Organisation. Sie hat folgende Fassung:



Steuerfrei sind Einnahmen

- aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter*innen, Ausbilder*innen, Erzieher*innen, Betreuer*innen oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten
- aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder
- der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen
- im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat belegen ist, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet

- oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung)
- bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im Jahr
- Überschreiten die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen

Bei der Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG auf Mitarbeitende von gemeinnützigen Organisationen müssen insbesondere folgende Fragen geprüft werden:

- Wer ist Arbeit- bzw. Auftraggeber?
- Dient die Einrichtung der Förderung eines gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecks?
- Fällt die konkrete Tätigkeit des Mitarbeitenden unter die in § 3 Nr. 26 EStG genannten Tätigkeiten?
- Wird die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt, nimmt sie also nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch?

Unerheblich ist dagegen, ob es sich um eine nicht-selbstständige (abhängiges Arbeitsverhältnis) oder eine selbstständige (freie Mitarbeit) Tätigkeit handelt.



Arbeitsmittel und -unterlagen



Arbeitshilfe „Der Einsatz von Ehrenamtlichen aus arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht“ des Paritätischen Gesamtverbandes.

4.3.4 Aufwandspauschale

Nach § 3 Nr. 26a EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag u. a. einer gemeinnützigen Organisation bis zur Höhe von derzeit 840 Euro im Jahr steuerfrei. Gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV ist dieser Betrag auch sozialversicherungsfrei. Voraussetzung für die Anwendung des § 3 Nr. 26a EStG ist, dass die Tätigkeit den gemeinnützigen Zwecken des Vereins unmittelbar dient, also z.B. im Rahmen der ideellen Zweckverwirklichung oder des Zweckbetriebs ausgeübt wird.

Grundsätzlich ist der Vorstand eines Vereins unentgeltlich tätig (§ 27 Abs. 3 BGB), sofern die Satzung keine abweichende Regelung beinhaltet (§ 40 BGB).



Regelungsvorschlag für Satzungen

„Die Mitglieder des Vereins sowie der Vereinsorgane haben keinerlei Anspruch auf die Erträge des Vereinsvermögens. Soweit sie ehrenamtlich für den Verein tätig sind, haben sie Anspruch auf Erstattung ihrer tatsächlich entstandenen Auslagen, soweit diese den Rahmen des Üblichen nicht überschreiten. Vorstandsmitgliedern kann eine angemessene Vergütung aufgrund eines Dienstvertrages oder einer besonderen Vereinbarung gezahlt werden, wenn die Mitgliederversammlung/der Aufsichtsrat/Verwaltungsrat diese genehmigt.“

Fehlt eine entsprechende satzungsmäßige Regelung und wird dennoch eine Tätigkeitsvergütung an den Vorstand gezahlt, haftet der Vorstand für die rechtswidrigen Zahlungen. Zudem liegt ein Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit vor, der die Gemeinnützigkeit gefährdet.

Die Aufwandsentschädigung darf den Betrag von 840 Euro nach § 3 Nr. 26a EStG übersteigen, der übersteigende Betrag ist dann aber nicht mehr steuerfrei.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung sind gemeinnützigkeitsrechtliche Aspekte und zusätzlich bei einer Stiftung das stiftungsrechtliche Gebot der Sparsamkeit zu beachten.

Das sogenannte Begünstigungsgebot (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO) stellt eine Obergrenze für die Vergütung dar und gilt uneingeschränkt für alle steuerbegünstigten Körperschaften. Danach darf keine Person „durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen“ begünstigt werden. Für die Festsetzung der Vergütungshöhe sollte der regelmäßige individuelle durchschnittliche Zeitaufwand zugrunde gelegt und auch dokumentiert werden, um ggf. dem Finanzamt oder der Stiftungsaufsicht die Angemessenheit der Vergütung bzw. den sparsamen Umgang mit dem Stiftungsvermögen nachweisen zu können. Unangemessene hohe Vergütungen stellen eine gemeinnützigkeitsschädliche Mittel Fehlverwendung sowie einen Satzungsverstoß dar. Darüber hinaus stellt die Annahme einer überhöhten Vorstandsvergütung auch eine Verletzung der Vorstandspflichten dar, die zu Schadensersatzforderungen gegen den Vorstand führen kann.

Bei hauptamtlichen Vorständen und Geschäftsführern bestimmt sich, was „verhältnismäßig“ also „angemessen“ ist, vor allem nach der Gesamtgröße der zu leitenden Einrichtung einschließlich aller dazugehörigen Einrichtungen, also insbesondere nach dem Jahresumsatz, der Bilanzsumme, der Anzahl der vom Vorstand zu führenden Mitarbeitenden sowie Schwierigkeit und Vielschichtigkeit der Aufgaben. Diese Aspekte sind besonders bei der Vergütungshöhe hauptamtlicher Geschäftsführungsorgane zu beachten.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/fehlende-gemeinnuetzigkeit-bei-unverhaeltnismaessig-hohen-geschaeftsfuhrerverguetungen>

4.3.5 Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vormünder und Betreuer*innen

Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26b EStG bezieht sich auf Aufwandsentschädigungen i. S. v. § 1835a BGB, die Vormündern und über § 1908i, § 1915 BGB auch rechtlichen Betreuer*innen und Pfleger*innen als Geldbetrag zur Abgeltung ihrer Ansprüche auf Aufwandsersatz gezahlt werden. Die dort genannte Entschädigung beläuft sich nach § 1835a S. 1 BGB

i. V. m. § 22 JVEG derzeit (Stand: 01.01.2023) pauschal auf 425 EUR jährlich je Betreuungs-, Vormundschafts- und Pflegschaftsverhältnis und wird bei Mittellosigkeit der betreuten Person von der Staatskasse übernommen (§ 1835a Abs. 3 BGB) – siehe auch Merkblatt für ehrenamtliche Betreuer.



Wissensportal für ehrenamtliche Betreuer*innen

Der in § 3 Nr. 26 EStG geregelte Übungsleiter-Freibetrag ist auf diese Aufwandsentschädigungen nicht unmittelbar anwendbar, da die Übernahme einer rechtlichen Betreuung nicht zu den dort begünstigten Tätigkeiten gehört. Dies hat allerdings auch zur Folge, dass die Steuerbefreiung für Aufwandsentschädigungen – anders als das nach § 3 Nr. 26 EStG möglich wäre – auch von solchen Betreuer*innen in Anspruch genommen werden kann, die ihre Betreuungstätigkeit nicht neben-, sondern hauptberuflich wahrnehmen. Die Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn die Aufwandsentschädigung nicht von der Staatskasse übernommen, sondern aus dem Vermögen der betreuten Person entnommen wird.

Die Aufwandsentschädigungen sind nach § 3 Nr. 26b EStG nur insoweit steuerfrei, als sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen i. S. v. § 3 Nr. 26 S. 1 EStG den dort genannten Freibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG Rz. 6) nicht übersteigen. Dies bedeutet, dass die Aufwandsentschädigungen einerseits und die Einnahmen der steuerpflichtigen Person aus ihrer/seiner nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter*in, Ausbilder*in, Erzieher*in und Betreuer*in, aus sonstigen vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten einschließlich ihrer/seiner künstlerischen Betätigung und der Pflege alter, kranker und behinderter Menschen i. S. v. § 3 Nr. 26 S. 1 EStG andererseits zusammengerechnet werden müssen und insgesamt nur i. H. v. 3.000 EUR steuerfrei gestellt werden. Der Freibetrag kann damit für die in § 3 Nr. 26 EStG und die in § 3 Nr. 26b EStG geregelten Einnahmen nur einmal in Anspruch genommen werden; ein ggf. den Freibetrag übersteigender Teil dieser Einnahmen und damit auch der Aufwandsentschädigungen bleibt steuerpflichtig.

4.4 Führungszeugnis

Zur Sicherung der Qualität der freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Tätigkeit bedarf es interner Regelungen und Vereinbarungen im Hinblick auf die Auswahl und Einarbeitung freiwilliger Mitarbeitenden sowie die ggf. notwendige Trennung. Die Nutzer*innen sozialer Arbeit, aber auch freiwillig Engagierte und hauptamtliche Mitarbeitende müssen vor Schaden bewahrt und auch ggf. vor Übergriffen der jeweils anderen Seite geschützt werden.

Für bestimmte Tätigkeitsfelder und -gebiete sind Schweigepflichterklärungen und das polizeiliche Führungszeugnis ein wichtiges Instrument. Für viele NGOs, z.B. in der Bewährungshilfe, ist der Einblick in das polizeiliche Führungszeugnis Voraussetzung für ein freiwilliges Engagement. Vor Beginn der Tätigkeit, die der/die Freiwillige ausüben wird, sollte geprüft werden, ob ein polizeiliches Führungszeugnis notwendig ist.

§ 72a Absatz 3 und 4 regelt, dass für öffentliche und freie Träger in dem Bereich Kinder- und Jugendschutz eine Verpflichtung besteht, sich vor dem Einsatz einer ehrenamtlich tätigen Person ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen zu lassen, sofern diese in der ehrenamtlichen Tätigkeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen hat. Absatz 5 regelt den Umgang der Träger mit den ihnen dabei zugänglich gewordenen Daten.

Eine ähnliche Regelung gilt auch für die Betreuung von erwachsenen Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Auch hier sollen nach § 124 Abs. 2 SGB IX dauerhaft ehrenamtlich tätige Personen, die Kontakt zu den Menschen mit Behinderung haben, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Auch der Umgang der Träger mit den so erhaltenen Daten ist in § 124 Abs. 2 SGB IX geregelt.

In diesem Zusammenhang ist in § 30a Bundeszentralregistergesetz ausdrücklich die Möglichkeit geregelt, für diesen Personenkreis ein erweitertes Führungszeugnis zu beantragen.



Arbeitsmittel und -unterlagen

Ein Führungszeugnis ist persönlich (keine Vertretung möglich!) bei den jeweiligen Bürgerämtern zu beantragen. Zum Antrag muss ein gültiger Personalausweis oder Reisepass vorgelegt werden. Der Antragstellende muss den Antrag auf Gebührenbefreiung (s.u.) mit dem Antrag auf Erteilung eines Führungszeugnisses stellen. Der Antrag wird anschließend von der Meldebehörde zusammen mit dem Führungszeugnisantrag an die Registerbehörde geleitet.



Infos zur Beantragung auf der Seite des Bundesamtes für Justiz.

Sorgfalt im Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen

Die Organisation, die Ehrenamtliche und Freiwillige einsetzt und ein erweitertes Führungszeugnis aufgrund einer Selbstverpflichtung anfordert und keine gesetzliche Regelung wie in der Kinder- und Jugendhilfe oder Eingliederungshilfe besteht, sollte sich beim Umgang mit dem Führungszeugnis an den Vorgaben der §§ 75 Abs. 2 Satz 3 – 9 SGB XII für die Einrichtungen der Sozialhilfe (wie z.B. der Eingliederungshilfe) orientieren bzw. an den Vorgaben der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 72a SGB VIII.

Grundsätzlich sollte daher das Folgende beachtet werden: Nimmt der Träger der Einrichtung Einsicht in ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes, so speichert er nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Satz 3 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Der Träger der Einrichtung darf diese Daten nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind im Anschluss an die Einsichtnahme unverzüglich zu löschen, wenn keine Tätigkeit für den Träger der Einrichtung aufgenommen wird. Im Falle der Ausübung einer Tätigkeit für den Träger der Einrichtung sind sie spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung der Tätigkeit zu löschen.

Vorlageintervalle und Gebührenbefreiung/-übernahme

Da keine einheitlichen Regelungen zu Vorlageintervallen bestehen, kann ein Träger diese nach eigenem Ermessen (Empfehlung alle fünf Jahre) festsetzen. Darüber hinaus ist es denkbar, ein erweitertes Führungszeugnis anlassbezogen außerhalb eines festgelegten Intervalls von einer ehrenamtlich tätigen Person zu verlangen.

Grundsätzlich entsteht für die Erteilung eines Führungszeugnisses eine Bearbeitungsgebühr. Sie beläuft sich auf 13,00 Euro (Stand: 2023). Von einer Erhebung von Gebühren bei ehrenamtlich/freiwillig tätigen Personen sieht die Registerbehörde nach individueller Prüfung aus Billigkeitsgründen ab. Zum begünstigten Personenkreis zählen u.a.:

- Ehrenamtlich Tätige als solche (z.B. Personen, die eine Übungsleiterpauschale gemäß § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch nehmen)
- Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder Personen im Bundesfreiwilligendienst (BFD).

Der Antrag auf Gebührenbefreiung wird formlos mit der Beantragung des (erweiterten) Führungszeugnisses bei der Meldebehörde gestellt. Dafür ist die Bestätigung der Einrichtung über die ehrenamtliche Tätigkeit/die Tätigkeit im FSJ oder im BFD vorzulegen. Eine nachträgliche Kostenerstattung ist nicht möglich. Eine Gebührenbefreiung kann außerdem bei Mittellosigkeit gewährt werden (z.B. beim Bezug von ALG II oder Sozialhilfe).



Arbeitsmittel und -unterlagen



Merkblatt des Bundesjustizamtes zur Gebührenbefreiung.



Für Mitglieder: Ein Muster für einen formlosen Antrag auf Befreiung von der Gebühr für das erweiterte Führungszeugnis finden Sie auf der Homepage des Paritätischen.

Weitere Informationen sind auch bei der örtlichen Meldebehörde oder dem Bürgerbüro zu erhalten.

4.5 Datenschutz und Schweigepflicht

4.5.1 Datenschutz



Antifi, Shutterstock

Die rechtlichen Anforderungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind sehr hoch, da durch viele Organisationen sensible personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Insbesondere sind folgende Maßnahmen und Aufgaben von der Organisation zu beachten:

- Bestellung einer/eines Datenschutzbeauftragten (wenn in der Regel mindestens zwanzig Personen in der Organisation ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind),
- Bestellung einer/eines Datenschutzbeauftragten, unabhängig von der Mitarbeitendenzahl, wenn die Kerntätigkeit der Organisation in einer umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten liegt (z.B. Gesundheitsdaten) oder wenn besonders risikoreiche Verarbeitungen durchgeführt werden, (z.B. Daten aus Videoüberwachungen) muss ein/e Datenschutzbeauftragte*r unabhängig von der Mitarbeitendenzahl benannt werden.
- Erstellung eines Verarbeitungsverzeichnisses nach Art. 30 DSGVO,
- Abschluss von Vereinbarungen zur Auftragsdatenverarbeitung mit externen Dritten gemäß Art. 28 DSGVO,
- Überarbeitung von Einwilligungserklärungen gemäß den Vorgaben der DSGVO,
- Prüfung und Sicherstellung der TOMs (= technischen und organisatorischen Maßnahmen),
- Erstellung eines Sicherheitskonzeptes,
- Sicherstellung der Betroffenenrechte.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.



Arbeitsmittel und -unterlagen



Für Mitglieder: Die Broschüre „Erste Hilfe zur Datenschutz-Grundverordnung für Unternehmen und Vereine“ sowie Vorlagen finden Sie auf der Homepage des Paritätischen.

Die Handreichung widmet sich vielen Fragen aus dem Mitgliederbereich rund um die Umsetzung aktueller Datenschutzverpflichtungen in Vereinen, wie auch zum Beschäftigtendatenschutz, Sozialdatenschutz und zum Geheimnisschutz nach § 203 Strafgesetzbuch (StGB) – gesetzliche Schweigepflicht. Dort finden Sie zudem zahlreiche Mustervorlagen nach der DSGVO.

Es ist dringend zu empfehlen, in sozialen Organisationen bereits im Vorfeld in einer Datenschutzordnung bzw. in Datenschutzrichtlinien schriftlich festzulegen, welche konkreten Daten bei den Mitgliedern, bei haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie bei Dritten in der Organisation erhoben werden und zu welchem konkreten Zweck.



Für Mitglieder: Fachinfo zur Datenerhebung in der Organisation

Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung von ehrenamtlich/freiwillig Tätigen

Die Einwilligung gilt gemeinhin als der sicherste Weg für eine rechtmäßige Datenverarbeitung. Deshalb ist es für soziale Organisationen immer sinnvoll, mit Einwilligungen zu arbeiten. Die Einwilligung ist in Art. 4 DSGVO definiert. Näheres zur Einwilligung regelt Art. 7 DSGVO. Die Einwilligung sollte schriftlich oder in Textform vorliegen, damit sie als Nachweis für eine rechtmäßig erfolgte Datenverarbeitung dienen kann. Sie ist jederzeit widerrufbar.

Werden besondere Arten „sensibler“ personenbezogener Daten (also Angaben über die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben) erhoben, verarbeitet oder genutzt, muss sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

4.5.2 Schweigepflicht bei freiwillig Engagierten

Verschwiegenheitsverpflichtungen können auf gesetzlicher Grundlage bestehen oder auch vertraglich vereinbart sein. Bei der vertraglichen Vereinbarung kommt es in vielen Fällen gar nicht darauf an, ob der Vertrag schriftlich oder mündlich abgeschlossen wurde und ob er zur Verschwiegenheit überhaupt etwas aussagt. Die Schweigepflicht ist dann eine Nebenpflicht aus dem Vertragsverhältnis.

Vertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung

Als Beispiel für die vertragliche Schweigepflicht soll die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht dienen. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterfallen auch ohne besondere Vereinbarung der Verschwiegenheitsverpflichtung der Beschäftigten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind alle Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind und nach dem (ausdrücklich oder konkludent – ohne ausdrückliche Erklärung durch schlüssiges Verhalten) bekundeten Willen des Arbeitgebers aufgrund eines berechtigten Interesses der Geheimhaltung unterliegen. In wohlfahrtspflegerischen Einrichtungen und Diensten, die Personen betreuen, gilt die arbeitsrechtliche Verschwiegenheitspflicht auch bezüglich aller Angaben zu den betreuten Personen. Was, wann, wie an wen offenbart werden darf, haben der Arbeitgeber oder die von ihm damit Beauftragten zu regeln.

Die Grundsätze, die für die arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung gelten, können auch auf die Verschwiegenheitsverpflichtung von freiwillig Engagierten – z.B. in der Engagementvereinbarung – übertragen werden, wenn die Verschwiegenheit mit ihnen vereinbart worden ist. Die könnte z.B. mit folgender Formulierung erfolgen:

„Die/Der Engagierte hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr/ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach Beendigung der Tätigkeit Stillschweigen zu bewahren.“

4.6 Sonstige rechtliche Fragen

4.6.1 Freiwilliges Engagement und Erwerbslosigkeit

Personen ohne Erwerbsarbeit sind eine große Zielgruppe für freiwilliges Engagement – deren Motivation ist oft, durch die Tätigkeit berufliche Kompetenzen zu halten, zu stärken oder sich neu zu orientieren.

Personen, die im Sinne des Sozialgesetzbuches III arbeitslos sind und Arbeitslosengeld erhalten, ist die Ausübung von ehrenamtlichen Tätigkeiten gestattet. Als arbeitslos im Sinne des SGB III gelten Personen auch dann noch, wenn sie eine „Nebenbeschäftigung“ mit einer Tätigkeitszeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich ausüben und ihre berufliche Eingliederung dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Die „Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen“ vom 24. Mai 2002 (Stand: 31.12.2020) bestimmt den Begriff der ehrenamtlichen Betätigung und unterstreicht das vorrangige Erfordernis der beruflichen Eingliederung. Nach § 1 Abs. 1 dieser Verordnung ist eine Betätigung ehrenamtlich im Sinne des § 119 Abs. 2 SGB III, wenn sie unentgeltlich ausgeübt wird, dem Gemeinwohl dient und bei einer Organisation erfolgt, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, die im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern.

Die Verordnung erkennt eine Betätigung von Arbeitslosen deshalb nur als ehrenamtlich an, wenn diese unentgeltlich ausgeübt wird. Der Ersatz von Auslagen, die dem/der Betroffenen durch die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehen (wie z.B. Fahrtkosten), berührt die Unentgeltlichkeit nicht. Die Höhe des Auslagenersatzes ist für die Unentgeltlichkeit ohne Belang, wenn die entstandenen Auslagen im Einzelnen nachgewiesen werden. Zur Verwaltungsvereinfachung kann der Auslagenersatz aber auch in pauschalierter Form erfolgen, wenn die Pauschale 3.000 Euro im Jahr (Stand 2020) nicht übersteigt. In der Praxis wird diese Summe oft in monatlichen Raten von 250 Euro gezahlt. Sie ermöglicht es Bezieher*innen der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld, sich ohne Verlust ihrer Ansprüche, ehrenamtlich zu betätigen. Damit ist es auch für Bezieher*innen von Arbeitslosengeld unkompliziert möglich, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Des Weiteren verbleibt den erwerbslosen, leistungsberechtigten Personen gemäß § 11b Abs. 2 SGB II von den Einnahmen oder Bezügen aus steuerbegünstigten Tätigkeiten nach § 3 Nummern 12, 26, 26a und 26b EStG ein anrechnungsfreier Betrag von maximal 250 Euro im Monat. Wird eine steuerfreie Aufwandsentschädigung gezahlt, können die ehrenamtlich Tätigen einen pauschalen Auslagenersatz zusätzlich nur in Anspruch nehmen, wenn beide zusammen die Grenze von 250 Euro im Monat nicht übersteigen.



Arbeitsmittel und -unterlagen

Klären Sie die Motivationslage genau ab und prüfen vor Beginn der Tätigkeit im Team, in welcher Form der Einsatz arbeitsloser Personen stattfinden kann. Lesen Sie § 3 Nr. 12 EStG in Verbindung mit den dazu erlassenen Lohnsteuer-Richtlinien in der jeweils gültigen Fassung.

4.6.2 Freiwilliges Engagement und Sozialversicherungspflicht

Die Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit von einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ist von großer Bedeutung. Stellt sich nämlich nachträglich heraus, dass sich eine ehrenamtlich tätige Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befunden hat, kann der beteiligte Sozialversicherungsträger bis zur Grenze der Verjährung (vier Jahre ab Ende des Jahres der Fälligkeit nach § 25 SGB IV) zur Nachentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (also Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) herangezogen werden. Die fehlerhafte Einordnung von beschäftigten Personen als ehrenamtlich Tätige kann daher erhebliche finanzielle Folgen für eine Einrichtung haben.

Die Sozialversicherungspflicht ist mit dem Merkmal der Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV verknüpft. Danach ist Beschäftigung „(...) die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (...)“.

Wird die ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt bzw. erhalten die ehrenamtlich Tätigen lediglich einen Auslagenersatz ist die ehrenamtliche Tätigkeit

sozialversicherungsfrei. Das gilt auch, wenn eine pauschale Aufwandsentschädigung gezahlt wird, die Anteile für Zeitversäumnisse enthält. Es muss jedoch objektiv erkennbar sein, dass die Tätigkeit zur Verfolgung eines ideellen Zwecks und ohne Erwerbsabsicht erfolgt. Die gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als verdeckte Entlohnung einer Erwerbsarbeit darstellen, die eine Beitragspflicht in der Sozialversicherung nach sich zieht.

Wird für die Tätigkeit hingegen eine Vergütung gezahlt und wird sie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV in persönlicher Abhängigkeit erbracht, unterliegt eine Tätigkeit grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich dabei nach der vereinbarten Vergütung. Besteht keine

Vergütungsvereinbarung oder ist die Vereinbarung unwirksam, bestimmt sich das Arbeitsentgelt und damit der Sozialversicherungsbeitrag nach der für die Tätigkeit üblichen Vergütung.

Nebenberufliche Einnahmen im Rahmen der steuerlichen Freibetragsgrenzen sind nicht sozialversicherungspflichtig. Nebenberuflich bedeutet: Der zeitliche Umgang darf nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen. Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG beträgt aktuell 3.000 Euro jährlich („Übungsleiterpauschale“), der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG („Ehrenamtspauschale“) 840 Euro jährlich. Sind die genannten Freibeträge überschritten, liegt für den übersteigenden Anteil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor (vorbehaltlich geringfügiger Beschäftigung).

Sozialversicherung und Engagement

