

Arbeitshilfe



Der Einsatz von Ehrenamtlichen
aus arbeits-, sozialversicherungs-
und steuerrechtlicher Sicht

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 - 24636-0
Telefax +49 (0) 30 - 24636-110
E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org
Inhaltlich Verantwortlich: Dr. Ulrich Schneider

Redaktion:

Angela Behrens, Der Paritätische Gesamtverband

Redaktioneller Kontakt:

Telefon +49 (0) 30 - 24636-316
Telefax +49 (0) 30 - 24636-110
E-Mail: organisationsrecht@paritaet.org

Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

Bilder:

Fotolia © Gerhard Seybert (Titel), Tino Hemmann (S. 2), bilderbox (S. 3), Danel (S. 7), Klaus Eppel (S. 11), rupbilder (S. 14), Maria.P. (S. 17), © DLRG e. V. (S. 3)

1. Auflage, Februar 2012

Abkürzungsverzeichnis

BAG	Bundesarbeitsgericht	FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
BFH	Bundesfinanzhof	KStG	Körperschaftsteuergesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	NJW	Neue Juristische Wochenschrift
BGH	Bundesgerichtshof	NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
BMF	Bundesministerium der Finanzen	NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
BSG	Bundessozialgericht	OLG	Oberlandesgericht
BStBl	Bundessteuerblatt	SGB	Sozialgesetzbuch
DB	Der Betrieb	SozR	Sozialrecht
EStG	Einkommensteuergesetz		

Inhalt

I.	Ausgangslage und Problemstellung	2
II.	Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit und Ehrenamtsbegriff	4
	1. Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit	4
	2. Begriffsklärung	5
III.	Rechtliche Einordnung der ehrenamtlichen Tätigkeit	6
IV.	Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zum Arbeitsverhältnis	8
	1. Abgrenzung anhand des Arbeitnehmerbegriffs	8
	2. Abgrenzung zwischen Arbeits- und Auftragsverhältnis	10
	3. Hinweise für die Praxis	12
V.	Sozialversicherungsrechtliche Einordnung	13
	1. Arbeit i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV	14
	2. Persönliche Abhängigkeit	15
	3. Hinweise für die Praxis	18
VI.	Steuerrechtliche Aspekte	19
	1. Zahlung von Auslagenersatz	19
	2. Übungsleiterpauschale gem. § 3 Nr. 26 EStG	20
	3. Ehrenamtspauschale gem. § 3 Nr. 26a EStG	26
	4. Betreuerfreibetrag gem. § 3 Nr. 26b EStG	28
	5. Hinweise für die Praxis	29
	Anlagen:	
	Übersicht	30
	Mustervereinbarung zum Einsatz von Ehrenamtlichen	31
	Mustervereinbarung zur „Übungsleiterpauschale“ (§ 3 Nr. 26 EStG)	33
	Mustervereinbarung zur sog. „Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG)	35
	Gesetzliche Grundlagen	37

I. Ausgangslage und Problemstellung

Mehr als 23 Millionen Bürgerinnen und Bürger über 14 Jahren engagieren sich in Deutschland freiwillig in Verbänden, Initiativen, Gruppen und öffentlichen Einrichtungen.

Freiwilliges Engagement wird traditionell mit Unentgeltlichkeit gleichgesetzt. Allerdings ist in den letzten Jahren die Zahl derjenigen Möglichkeiten des freiwilligen Engagements, die als Anerkennung eine Vergütung in Geld vorsehen, deutlich angestiegen.¹

Neben den traditionellen Formen des monetarisierten Engagements wie z.B. Ehrenämter in öffentlichen Funktionen (z.B. Schöff/-inn/-en, Wahlhelfer/-innen) oder dem Dienst bei der Freiwilligen Feuerwehr steigt die Bedeutung finanzieller Vergütungen an Ehrenamtliche in allen Bereichen der sozialen Arbeit. So wird freiwilliges Engagement durch die Einführung der Ehrenamtszuschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG oder



durch verschiedene Landes- und Bundesprogramme (z.B. Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilligendienst aller Generationen) durch Gewährung finanzieller Vorteile und Vergütungen gefördert. Auch in der Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe spielen Vergütungen in Form der sogenannten Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG)² eine große Rolle.

Geldzahlungen können zwar eine motivierende Wirkung haben und für

¹ Laut Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 (S.257) stieg der Anteil der Tätigkeiten, für die den Engagierten eine Vergütung gezahlt wurde, von 18 % im Jahr 1999 auf 23 % im Jahr 2009.

² § 3 Nr. 26 EStG sieht eine Steuerbefreiung für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten, insbesondere für Tätigkeiten als Übungsleiter oder in der Pflege bis zu einer jährlichen Grenze von 2.100,- EUR vor.



Menschen aus einkommensschwachen Verhältnissen freiwilliges Engagement erst ermöglichen, sie werfen aber auch die Frage auf, ob aus rechtlicher Sicht nicht tatsächlich ein reguläres Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Zu den in dieser Hinsicht besonders problematischen Vergütungsformen zählen u. a. pauschale Aufwandsentschädigungen, geringfügige Bezahlungen und Honorare. Die Grenzziehung gestaltet sich in der Praxis schwierig, weil die Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuergesetze den Begriff des Ehrenamtlichen nicht verwenden, sondern lediglich bestimmte Tätigkeiten bzw. Vergütungen steuer- oder beitragsrechtlich privilegieren.

Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, die unterschiedlichen Formen der Zahlung an Ehrenamtliche darzustellen und diese unter Berücksichtigung arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Aspekte näher zu beleuchten; hierbei ist insbesondere die ehrenamtliche Tätigkeit gegenüber sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen.

II. Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit und Ehrenamtsbegriff

Wie bereits eingangs erwähnt gibt es vielfältige Formen, in denen Tätigkeiten für das Gemeinwohl erbracht werden.

1. Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit

Im Rahmen der Monetarisierungsstudie des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze)³ wurden in Deutschland aktuelle Formen gemeinwohlorientierter Tätigkeit erfasst und in folgende Fallgruppen unterteilt:

- ➔ Berufliche Tätigkeitsformen mit Gemeinwohlbezug (z. B. Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Pflegekräfte)
- ➔ Neben- und quasiberufliche Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug (z. B. Übungsleiterin/Übungsleiter)

- ➔ Qualifizierende gemeinwohlbezogene Tätigkeit (z. B. Freiwilligendienste)
- ➔ Ehrenamtliche Tätigkeit mit Entschädigung (z. B. Schöffinnen/Schöffen, Freiwillige Feuerwehr)
- ➔ Genossenschaftliche und gemeinwirtschaftliche Tätigkeiten (z. B. Tauschring, Dienstleistungsgenossenschaften)
- ➔ Freiwilliges Engagement (unentgeltlich und freiwillig Engagierte in allen Bereichen der Gesellschaft).

Von besonderer Bedeutung für die vorliegende Arbeitshilfe ist der Bereich der neben- und quasiberuflichen Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug, deren rechtliche Abgrenzung vom unentgeltlichen freiwilligen Engagement in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten führt.

³ Klie, T./Stemmer, P./Wegner, M.: Untersuchung zur Monetarisierung von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement in Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, Stuttgart 2010

2. Begriffsklärung

Der Begriff des Ehrenamtes wird im Gesetz nicht näher definiert. Im ursprünglichen Sinne war es ein öffentliches Amt, für das kein Gehalt, aber eine Aufwandsentschädigung gezahlt wurde (wie z.B. in der preußischen Kommunalverfassung von Hardenberg aus dem Jahr 1808⁴). Heute wird Ehrenamt als freiwilliges Handeln im gemeinnützigen Bereich verstanden⁵. Es bezeichnet in erster Linie ein echtes Amt oder eine Funktion, die eine Person z.B. in einem Vorstand, einem Verband oder einem Gremium wahrnimmt. Auch Aufgaben, die im Auftrag von Bund, Ländern und Kommunen neben dem Beruf wahrgenommen werden (z.B. Beiräte, Wahlhelfer/-innen) gehören zum Ehrenamt.

Die häufig als gleichbedeutend verwendeten Begriffe „freiwilliges Engagement“ oder „Freiwilligenarbeit“ bezeichnen das unentgeltliche, gemeinwohlbezogene Engagement in

selbstorganisierten Initiativen, Gruppen oder Projekten. Davon zu unterscheiden sind die Freiwilligendienste (z.B. Bundesfreiwilligendienst, FSJ), bei denen der Qualifizierungsgedanke im Mittelpunkt steht und es sich um zeitlich begrenzte gemeinwohlbezogene Tätigkeiten gegen ein Taschengeld handelt.

Der Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ geht von einer aktiven Bürgergesellschaft aus, in der freiwillig engagierte Bürgerinnen und Bürger aktiv an der Gestaltung von Gesellschaft, Staat und Politik mitwirken. Der Begriff, der u.a. durch die Enquetekommission des Deutschen Bundestages „Zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (2002) geprägt wurde, findet sich zwar in der Fachliteratur wieder, konnte sich aber im allgemeinen Sprachgebrauch nicht durchsetzen.

Im folgenden Text werden für die Formen des unentgeltlichen gemeinwohlbezogenen Engagements die allgemein gebräuchlichen Begriffe „ehrenamtliche Tätigkeit“ oder „freiwilliges Engagement“ verwendet; die ehrenamtlich Tätigen werden entsprechend als Ehrenamtliche oder Freiwillige bezeichnet.

⁴ „Ordnung für sämtliche Städte der Preußischen Monarchie mit dazu gehöriger Instruktion, Behuf der Geschäftsführung der Stadtverordneten bei ihren ordnungsmäßigen Versammlungen“ (Originaltitel), in Gesetzsammlung für Preußen 1808, S. 324 ff.

⁵ Küttner, Personalbuch 2011, *Ehrenamtliche Tätigkeit*, Rz 1

III. Rechtliche Einordnung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Die ehrenamtliche Tätigkeit ist rechtlich als Auftragsverhältnis (§§ 662-674 BGB) einzuordnen. Nach dem Gesetz liegt ein Auftrag vor, wenn eine beauftragte Person sich gegenüber einer beauftragenden Person verpflichtet, für diese unentgeltlich ein Geschäft zu besorgen.

Wegen der Unentgeltlichkeit ist der Auftrag ein sogenannter Gefälligkeitsvertrag.

Davon zu unterscheiden ist das bloße Gefälligkeitsverhältnis: Es hat mit dem Auftrag zwar die Fremd-nützigkeit und die Unentgeltlichkeit gemeinsam. Als Gefälligkeitsvertrag setzt der Auftrag jedoch einen Rechtsbindungswillen voraus, der über rein gesellschaftliche, konventionelle oder freundschaftliche Zusagen und bloße Gefälligkeiten im täglichen Leben (z. B. Mitnahme von anderen Kindern bei Fahrt zum Kindergarten) hinausgeht.

Ein Rechtsbindungswillen ist insbesondere anzunehmen, wenn sich die begünstigte Person erkennbar auf die Zusage verlässt und die Angelegenheit für sie von erheblicher wirtschaftlicher oder rechtlicher Bedeutung ist.⁶ So entschied beispielsweise das Oberlandesgericht Nürnberg, dass die ehrenamtliche Hilfe bei der Stellung eines Rentenantrages über ein reines Gefälligkeitsverhältnis hinausgeht und eine Haftung nach Vertragsgrundsätzen auslösen kann.⁷

Unentgeltlichkeit i. S. d. § 662 BGB bedeutet, dass die beauftragte Person für ihre Arbeitsleistung und den Zeitaufwand als solches keine Vergütung erhält. Allerdings ist gemäß § 670 BGB ein vereinbarter Aufwendungsersatz möglich.

⁶ BGH, NJW 2009, 1141 f.

⁷ OLG Nürnberg OLG Z 1967, 139 (140)



Aufwendungen sind Vermögensopfer, die die beauftragte Person zum Zweck der Ausführung des Auftrags oder auf Weisung der auftraggebenden Person tätigt bzw. die sich als notwendige Folge der Ausführung ergeben. Sie müssen nachweisbar für den konkreten Einzelfall entstanden sein.⁸ Ersetzt werden danach die Aufwendungen, die die beauftragte Person zur Erledigung ihres Auftrages für erforderlich halten durfte. Die Beurteilung, welche Aufwendungen erforderlich sind, orientiert sich am Interesse der auftraggebenden Person sowie an der Angemessenheit der Aufwendung, also daran, ob und inwieweit die Aufwendung in einem vernünftigen Verhältnis zur Bedeutung des Geschäfts und dem angestrebten Erfolg steht.⁹

Zu den ersatzfähigen Aufwendungen gemäß § 670 BGB gehören insbesondere Fahrtkosten, Verpflegungsmehrkosten, Kosten für notwendige Fachliteratur, Kosten von Lehrgängen, die notwendige Kenntnisse zur Verrichtung der ehrenamtlichen Tätigkeit vermitteln.

Nicht dazu gehören die eigene Arbeitsleistung bzw. Ersatz für Verdienstausfall oder die „normale“ Abnutzung von Sachen des Beauftragten.

⁸ BGH, NJW 2000, 3712, 3714 f.

⁹ Sprau, Palandt, 69. Aufl. 2010, § 670 Rn 4

IV. Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zum Arbeitsverhältnis

Beim Einsatz von Ehrenamtlichen sollte gewährleistet sein, dass die ehrenamtlich Tätigen nicht als Arbeitnehmer mit allen Arbeitnehmerrechten für den Träger tätig sind. Sie hätten dann u. a. einen Anspruch auf angemessene Entlohnung, auf Urlaubsgewährung und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Aus diesem Grunde ist die Tätigkeit der Ehrenamtlichen klar von einem Arbeitsverhältnis zu unterscheiden.

1. Abgrenzung anhand des Arbeitnehmerbegriffs

Die Unterscheidung wird im Arbeitsrecht anhand des Arbeitnehmerbegriffs vorgenommen. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Personen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet sind.¹⁰

Die ehrenamtliche Tätigkeit hingegen erfolgt freiwillig, weisungsunabhängig und unentgeltlich. Den ehrenamtlich Tätigen können im Rahmen des Auftragsrechts zwar gemäß § 665 BGB Weisungen erteilt werden, dieses Weisungsrecht der auftraggebenden Person erreicht jedoch nicht den Umfang des Direktionsrechts der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (s. unter V. 2. a.) und ist mit dem arbeitsrechtlichen Weisungsrechtsbegriff nicht zu verwechseln.

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Berücksichtigung der Ausgestaltung des Ehrenamtes zu beurteilen.

Im Rahmen der Gesamtwürdigung kann das Fehlen der Erwerbsabsicht gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen. So urteilte das Bundesarbeitsgericht im Rahmen der Arbeitsentgeltklage eines Vereinsmit-

¹⁰ BAG 20.08.2003 -5 AZR 610/02, NZA 2004, 39

glieds gegen den Verein: „ ...Wesen des Arbeitsverhältnisses ist jedoch der Austausch von Arbeit und Lohn. Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag (§ 611 BGB). Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Denn typischerweise verfolgt der Arbeitnehmer das Ziel, für seine Tätigkeit ein Entgelt zu erhalten. ...“¹¹

Auf keinen Fall dürfen vereinsrechtliche Arbeitspflichten gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot (§§ 134, 138 BGB) verstoßen und damit zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen umgehen.¹²

Insbesondere könnte man in einer unentgeltlichen Beschäftigung auch einen besonders extremen Fall des „Lohndumpings“ im Rahmen eines Arbeitsvertrags sehen, wenn der Be-

schäftigte unter Berücksichtigung aller Umstände als Arbeitnehmer einzuschätzen ist.

BEISPIEL

Der Angestellten eines Vereins wird betriebsbedingt wegen schlechter Haushaltslage gekündigt; gleichzeitig wird mit ihr vereinbart, dass sie bei Besserung der Haushaltslage wieder eingestellt werde; bis dahin könne sie Arbeitslosengeld beziehen und solle die bisherige Tätigkeit unentgeltlich als „ehrenamtliche Mitarbeiterin“ verrichten.

Im vorgenannten Beispiel wird durch Bezeichnung der Tätigkeit als „ehrenamtlich“ der arbeitsrechtliche Anspruch auf Lohnzahlung gezielt umgangen. Die Mitarbeiterin beabsichtigt, durch die „ehrenamtliche Tätigkeit“ ein späteres Entgelt zu erlangen. Bei Abwägung der Gesamtumstände handelt die Mitarbeiterin deshalb gerade nicht aus altruistischen Motiven, sondern verfolgt mit der Tätigkeit eigennützige Ziele.

¹¹ BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01, DB 2003, 47, 48

¹² Vgl. BAG 26.9.2002 -5 AZB 19/01, DB 2003, 47

2. Abgrenzung zwischen Arbeits- und Auftragsverhältnis

Als **Arbeitsverhältnis** bezeichnet man das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und/oder Arbeitgebern. Das Arbeitsverhältnis kommt aufgrund eines wirk-samen Arbeitsvertrages zustande und ist im Wesentlichen auf den Aus-tausch von Arbeitsleistung und Vergütung gerichtet.

Das **Auftragsverhältnis** dagegen ist ein einseitig verpflichtender Vertrag. Im Auftragsverhältnis entsteht nämlich nur für die beauftragte Person eine Pflicht, ein Geschäft zu besorgen. Die auftraggebende Person ist zu keiner Gegenleistung verpflichtet.

Im Übrigen enthält das Bürgerliche Gesetzbuch nur wenige Anhalts-punkte für eine Abgrenzung: So kann das Auftragsverhältnis anders als das Arbeitsverhältnis, das in § 622 BGB ge-setzliche Kündigungsfristen vorsieht, grundsätzlich von jeder der beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist beendet werden (§ 671 BGB). Jedoch muss die beauftragte Person der auf-traggebenden Person die Möglichkeit der anderweitigen Fürsorge lassen; dieses kann auch die Einhaltung be-stimmter Fristen beinhalten. Andern-falls handelt es sich um eine Kündi-gung zur Unzeit. Eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist ist jederzeit zulässig.

Das wichtigste Abgrenzungskriteri-um bleibt damit die Entgeltlichkeit bzw. Unentgeltlichkeit. Während die Erfüllung eines Auftrages unentgelt-lich erfolgt, gehört im Arbeitsverhält-nis die Zahlung einer Vergütung zu den Hauptleistungspflichten (§ 611 Abs. 1 BGB). Die Vergütungspflicht im Arbeitsrecht entsteht, wenn sie ausdrücklich (z. B. in einem Arbeits-vertrag) oder stillschweigend ver-einbart worden ist. Eine stillschwei-gende Vergütungsvereinbarung liegt gemäß § 612 Abs. 1 BGB auch dann vor, wenn die Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

„§ 612 BGB

(1) Eine Vergütungspflicht gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.“



Bei einer Reihe von ehrenamtlichen Tätigkeiten entspricht es nicht den Gepflogenheiten, eine Vergütung zu zahlen. Beispielsweise erhalten ehrenamtlich Tätige in der Telefonseelsorge oder im ambulanten Hospizdienst in der Regel keine Vergütung. Hier ist nach den Umständen keine Vergütung zu erwarten. Ähnlich urteilte das Sächsische Landesarbeitsgericht¹³ und stellte fest, dass eine nach der Verkehrsanschauung nicht dauerhaft auf Entgelterzielung gerichtete Tätigkeit (in diesem Fall Telefonseelsorge) regelmäßig kein Arbeitsverhältnis darstellt, sondern als Ehrenamt anzusehen ist.

Anders sieht es allerdings bei denjenigen ehrenamtlichen Tätigkeiten aus, die sowohl durch Hauptamtliche als auch durch Ehrenamtliche erledigt werden, wie z.B. die Erbringung von Pflegeleistungen. Ist in diesen Fällen keine Vereinbarung mit dem Ehrenamtlichen getroffen, dass die Tätigkeit unentgeltlich erfolgt, könnten sich Ehrenamtliche auf eine Vergütungspflicht nach § 612 Abs. 1 BGB berufen, da die Tätigkeit den Umständen nach üblicherweise gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Hier ist eine klare Vereinbarung mit den Ehrenamtlichen über die Unentgeltlichkeit ihrer Leistung unerlässlich.

¹³ Sächs. LAG, Urteil vom 20. Mai 2011 – 3 Sa 579/10-

3. Hinweise für die Praxis

In eine Vereinbarung mit den Ehrenamtlichen sollten folgende Punkte klarstellend aufgenommen werden:

- ➔ Die Ehrenamtlichen übernehmen ihre Tätigkeit unentgeltlich und aus altruistischen Motiven.
- ➔ Der Auftraggeber (gemeinnützige Träger) ersetzt den ehrenamtlich Tätigen diejenigen Auslagen, die diese zum Zwecke der Ausführung des Auftrags getätigt haben und nach den Umständen für erforderlich halten durften.
- ➔ Die Ehrenamtlichen können ihre Tätigkeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit kündigen. Soweit kein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt und um dem Träger zu ermöglichen, anderweitige Vorkehrungen zur Erledigung der Aufgaben der Ehrenamtlichen zu treffen, wird eine entsprechende Kündigungsfrist vereinbart.

V. Sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Von großer Bedeutung ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der vermeintlich Ehrenamtlichen. Sollte nämlich nachträglich festgestellt werden, dass sich eine ehrenamtlich tätige Person in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befunden hat, kann der beteiligte Träger bis zur Grenze der Verjährung (vier Jahre ab Fälligkeit gem. § 25 SGB IV) zur Nachentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (also Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) herangezogen werden.

Während in der Praxis ganz überwiegend keine Beiträge zur Gesamtsozialversicherung für die ehrenamtlich Tätigen abgeführt werden, schließt das Sozialversicherungsrecht die Ehrenamtlichen nicht generell von der Sozialversicherungspflicht aus. Vielmehr knüpft die Sozialversicherungspflicht in der Hauptsache an das Vorliegen einer Beschäftigung an (vgl. §§ 25 Abs. 1 SGB III, 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, 1 Nr. 1 SGB VI, 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI).¹⁴

Dabei ist aus beitragsrechtlicher Sicht die Definition des Beschäftigungsbegriffes in § 7 Abs. 1 SGB IV von entscheidender Bedeutung. **Eine beitragsrechtlich relevante Beschäftigung liegt danach vor, wenn es sich – im Gegensatz zu einer selbstständigen Tätigkeit – um eine nicht-selbständige Arbeit handelt und wenn der Beschäftigte die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erbringt.**

Obwohl die begriffliche Abgrenzung zwischen Beschäftigungsverhältnis und selbstständiger Tätigkeit rechtstheoretisch klar ist, ergeben sich in der Praxis häufig erhebliche Schwierigkeiten. **Maßgebend für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung sind in erster Linie die tatsächliche Ausgestaltung und die konkrete Durchführung des Vertragsverhältnisses¹⁵.**

30.07.1981 -8/8a RU 48/80, SozR 2200, § 723 Nr.5

¹⁵ BSGE 3, S.30 ff.; 37 ff, BSG 17.10.2007 - B 11a AL 25/06, NZS 2008, 499

¹⁴ Zur Eigenständigkeit des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsbegriffes s. BSG

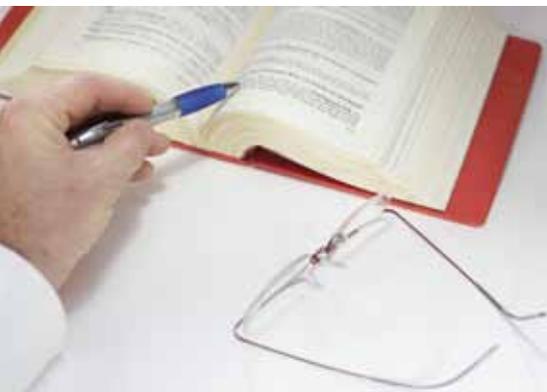
Das heißt, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, hängt davon ab, wie das Verhältnis zwischen Träger und Beschäftigtem tatsächlich gelebt und durchgeführt wird. Die vertraglichen Vereinbarungen sind nur ergänzend zu betrachten. Im Rahmen einer Gesamtwürdigung sind für jeden Einzelfall die in § 7 Abs. 1 SGB IV genannten Maßstäbe und die von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien sowie weitere Indizien zu prüfen.

1. Arbeit i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV

Arbeit im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV kann zwar im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden, ist jedoch grundsätzlich weiter gefasst.

§ 7 Abs. 1 SGB IV:

„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers...“



Arbeit ist jede wirtschaftlich sinnvolle Tätigkeit, die nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sein muss, sondern auch ideeller Natur sein kann.¹⁶

¹⁶ BSG 12.07.1979-2 RU 23/78, SozR 2200 § 539 Nr. 60

2. Persönliche Abhängigkeit

Der Begriff der Beschäftigung in der Sozialversicherung wird durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden geprägt. Persönliche Abhängigkeit liegt vor, wenn die Beschäftigten den Weisungen einer anderen Person unterliegen und in die Arbeitsorganisation der weisungsgebenden Person eingegliedert sind. Letztendlich sind die Kriterien der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation Anhaltspunkte für die Einordnung als Beschäftigungsverhältnis, wobei eher das Gesamtbild der Tätigkeit als einzelne Tatbestandsmerkmale entscheidend ist.¹⁷

Beispielsweise nahm das Bundessozialgericht in seiner Entscheidung vom 19. Juni 2001¹⁸ die persönliche Abhängigkeit des Mitglieds eines Vereinsvorstandes an: Das BSG stellte insbesondere fest, dass das Vorstandsmitglied einer umfassenden Beaufsichtigung durch den Verwal-

tungsrat unterliege, da der Verwaltungsrat des Vereins die Vorstände bestellen, abberufen und deren Anstellungsbedingungen regeln würde. Das Vorstandsmitglied sei daher in den Betrieb des Vereins eingegliedert und leiste fremdbezogene Arbeit; die Ordnung des Betriebes und der Unternehmenspolitik würden in diesem Fall maßgeblich vom Verwaltungsrat bestimmt. Entscheidend für das BSG war weiterhin, dass das Vorstandsmitglied eine feste Vergütung erhielt.

a) Weisungsrecht

Hat der Träger das Recht, Art, Ort und Zeit der Tätigkeit näher zu bestimmen (sog. Weisungsrecht, Direktionsrecht des Arbeitgebers), weist dies auf das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung hin. Auf Seiten der Beschäftigten spricht man dann von Weisungsgebundenheit. Weisungsgebundenheit bedeutet, dass sie die Ausführung ihrer Tätigkeiten im Wesentlichen nicht selbst bestimmen können sowie der Überwachung und Kontrolle unterliegen.

¹⁷ Zur Sozialversicherungspflicht ehrenamtlicher Bürgermeister vgl. ständige Rechtsprechung des BSG 23.09.1980 -12 RK 41/79-,13.06.1984 -11 RA 34/83-, 25.01.2006 –B 12 KR 12/05 -

¹⁸ BSG, 19.06.2001 – B 12 KR 44/00

Sind die Ehrenamtlichen in fachlicher Hinsicht selbstständig und haben sie ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, spricht dieses gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Ebenso spricht gegen ein Beschäftigungsverhältnis, wenn die Ehrenamtlichen den Zeiteinsatz selbst planen und durchführen können. Dass die Zeitplanung an die übernommene Aufgabe angepasst wird, steht dem nicht entgegen. Werden die Ehrenamtlichen dagegen in Dienst- und Einsatzpläne des Auftraggebers fest eingebunden, ist dieses ein Zeichen für eine abhängige Beschäftigung. Ebenso verhält es sich mit der einseitigen Zuweisung von Mehrarbeit, ohne dass die Ehrenamtlichen dies ablehnen können.

Ist der Ort der Tätigkeit vom Träger vorgegeben, spricht dieses für eine abhängige Beschäftigung.

Selbst wenn die Ehrenamtlichen nicht weisungsgebunden sind, können sie als Beschäftigte gelten, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Trägers (z.B. im Hinblick auf den Dienstplan, Urlaub, Team) eingegliedert sind.

b) Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation

Ob eine Eingliederung in die betriebliche Organisation vorliegt, wird in der Rechtsprechung anhand von Indizien geprüft. Zu den Indizien, die für eine Eingliederung in die betriebliche Organisation sprechen, gehören u.a.: feste Arbeitszeiten, verbindliche Einbindung in Dienstpläne, Arbeitszeitaufzeichnungen, Anwesenheits- bzw. Zeitkontrollen, feste gleichbleibende Vergütung, Urlaubsgewährung, obligatorische Team-/Supervisionseinbindung, Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, regelmäßige Tätigkeitsberichte, Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Dagegen sprechen z.B.: die Möglichkeit zur Ablehnung von Arbeiten bzw. Aufträgen, Berichtspflichten nur im Hinblick auf den Zustand und die Entwicklung des Betreuten, Teilnahme an Teamsitzungen auf freiwilliger Basis.

Die Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation wirkt sich indes auf den Status der Ehrenamtlichen nur aus, wenn sie für ihre Tätigkeit eine Gegenleistung, z.B. eine Vergütung in Geld, erhalten.



LEHRTÄTIGKEIT

„Nebenberufliche Lehrtätigkeit“:

Das Kriterium der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation spielt auch für die Einordnung von nebenberuflichen Lehrkräften als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eine Rolle. Bei einer nebenberuflichen Lehrtätigkeit gelten nebenberufliche Lehrkräfte in der Regel als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, es sei denn, sie sind nicht fest in den Lehrbetrieb eingegliedert. Anhaltspunkt für die mangelnde Eingliederung kann der geringe Umfang der Tätigkeit sein. Ein geringer Umfang wird stets angenommen, wenn die Lehrenden durchschnittlich jeweils nicht mehr als 6 Stunden Unterricht pro Woche erteilen.¹⁹ Die Bestimmung ist sinngemäß auf Übungsleiterinnen und Übungsleiter, Ausbilderinnen und Ausbilder, Erzieherinnen und Erzieher, Betreuerinnen und Betreuer sowie Personen mit vergleichbaren Tätigkeiten anzuwenden.

So sind Ehrenamtliche in bestimmten Bereichen wie beispielsweise in der Telefonseelsorge oder im Rettungsdienst durch geregelte Arbeitszeiten und verbindliche Dienstpläne fest in die Betriebsabläufe der sozialen Einrichtung eingebunden. Erhalten die Ehrenamtlichen in diesen Fällen ein Entgelt für ihre Tätigkeit, besteht die Gefahr, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Wird die Tätigkeit dagegen unentgeltlich verrichtet, liegt trotz fester Einbindung in die Arbeitsorganisation der Einrichtung, kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

¹⁹ Vgl. Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011) R 19.2 LStR

3. Hinweise für die Praxis

- ➔ **Unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeit** ist sozialversicherungsfrei. Wird für die Tätigkeit hingegen eine Gegenleistung (Vergütung) gewährt und erbringt der dann vermeintlich Ehrenamtliche die Tätigkeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV in persönlicher Abhängigkeit (s.o.), unterliegt die Tätigkeit grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge richtet sich dabei nach der vereinbarten Vergütung. Fehlt eine Vergütungsvereinbarung oder ist diese (z. B. wegen Lohndumpings) sittenwidrig, bestimmt sich das Arbeitsentgelt und damit auch der Sozialversicherungsbeitrag nach der für die Tätigkeit üblichen Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB).
- ➔ **Steuerfreier Auslagenersatz** gilt nicht als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Überschreitet der Auslagenersatz erkennbar die der ehrenamtlich tätigen Person entstandenen Kosten, liegt verdecktes Arbeitsentgelt vor. Jedenfalls für den die steuerfreien Beträge übersteigenden Anteil liegt Beitragspflicht vor.
- ➔ **Nebenberufliche Einnahmen** innerhalb der gesetzlichen Freibetragsgrenzen sind dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen (§ 14 Abs. 1 S. 3 SGB IV). Das Sozialversicherungsrecht verweist insoweit auf die Freibetragsgrenzen in § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale 2.100,- EUR im Jahr) sowie § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale 500,- EUR im Jahr). Sind die Freibeträge überschritten, liegt jedenfalls für den die steuerfreien Beträge übersteigenden Anteil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor (vorbehaltlich geringfügiger Beschäftigung). Nähere Einzelheiten zur Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale unter VI.

VI. Steuerrechtliche Aspekte

Auf die Bezeichnung als „Ehrenamt“ kommt es im Steuerrecht nicht an. Maßgeblich ist vielmehr, dass der ehrenamtlich Tätige mit seinem Ehrenamt Einkünfte i. S. d. Einkommensteuerrechts erzielt. Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist steuerfrei, soweit sie unentgeltlich erbracht wird. Sobald an die Ehrenamtlichen Aufwandsentschädigungen, sonstige Vergütungen oder andere geldwerte Leistungen erbracht werden, ist zu prüfen, ob diese Leistungen der Lohn- oder Einkommensteuerpflicht unterliegen. Hierbei sind folgende Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Zahlung von Auslagenersatz

a) Ersatz der tatsächlich entstandenen Auslagen

Werden nur die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Auslagen ausgeglichen, unterliegen sie nicht der Einkommenssteuerpflicht. Die Auslagen müssen für die Verrichtung der ehrenamtlichen Tätigkeit erforderlich und angemessen sein (vgl. hierzu Ausführungen unter III.). Ersatzfähige Auslagen können u.a. Fahrt- und Verpflegungsmehrkosten, die Kosten für Fachliteratur oder Fachlehrgänge sein.

b) Pauschaler Auslagenersatz

Wenn die Auslagen pauschal ersetzt werden, ist darauf zu achten, dass diese allenfalls unwesentlich höher als die mit der Tätigkeit verbundenen Ausgaben sind. Nur dann sind diese Einkünfte steuerfrei.

Auch die Erstattung folgender pauschaler Beträge ist steuerlich unbedenklich:

- ➔ Nutzung des privaten PKW für dienstlich veranlasste Fahrten: 0,30 € pro gefahrenen Kilometer (§ 4 Abs. 5 Nr. 6 EStG)
- ➔ Verpflegungsmehraufwand bei Reisetätigkeiten (§ 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG):
 - Abwesenheitsdauer von 24 h = 24 €,
 - Abwesenheitsdauer von mind. 14 h, weniger als 24 h = 12 €,
 - Abwesenheitsdauer von mind. 8 h, weniger als 14 h = 6 €.
- ➔ **Beachte:** Erhalten die Ehrenamtlichen Aufwandsentschädigungen für Verdienstaufschlag oder für Zeitaufwand (z.B. Vergütung für geleistete Arbeitsstunden), so geht die Finanzverwaltung davon aus, dass die Ehrenamtlichen nicht aus uneigennütigen Zwecken tätig sind, sondern mit ihrer Tätigkeit für die gemeinnützige Einrichtung Einkünfte erzielen wollen. Solche Einkünfte unterliegen grundsätzlich der Einkommenssteuer. Ausnahmen hiervon bilden die in § 3 EStG vorgesehenen Steuerbegünstigungen (z.B. Übungsleiterpauschale).

2. Übungsleiterpauschale gem. § 3 Nr. 26 EStG

§ 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterpauschale) sieht eine Steuerbegünstigung für bestimmte nebenberuflich ausgeübte Tätigkeiten im gemeinnützigen Bereich vor.

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind steuerfrei:

„... Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten,

(...) oder

der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen

im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts (...) oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 – 54 AO)

bis zur Höhe von insgesamt 2.100 € im Jahr...“

Für die Inanspruchnahme der Übungsleiterpauschale müssen demnach folgende Voraussetzungen vorliegen:

- ➔ Die Tätigkeit wird **im Auftrag oder Dienst einer Einrichtung zur Förderung eines gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecks** im Rahmen des ideellen Bereichs einschließlich der Zweckbetriebe erbracht. Tätigkeiten in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb der Einrichtung (z.B. Getränkeverkauf an die Besucher/-innen von Bewohner/-innen eines Altenpflegeheims) und bei der Verwaltung des Vermögens sind nicht begünstigt.²⁰
- ➔ Die **Tätigkeit** gehört zu den in § 3 Nr. 26 EStG genannten Tätigkeiten (s.o.).

Die aufgeführten Tätigkeiten der Übungsleiterin und des Übungsleiters, der Ausbilderin und des Ausbilders, der Erzieherin und des Erziehers, der Betreuerin und des Betreuers oder anderer vergleichbarer Tätigkeiten haben ge-

meinsam, dass bei ihrer Ausübung durch persönliche Kontakte Einfluss auf andere Menschen genommen wird, um auf diese Weise deren Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern (pädagogische Ausrichtung). Betroffen sind daher insbesondere Personen, die im Jugendbereich für die Beaufsichtigung und Betreuung von Jugendlichen eingesetzt sind.

Im Bereich der Pflege alter, kranker oder behinderter Personen ist der Freibetrag des § 3 Nr. 26 EStG auch dann zu gewähren, wenn ausschließlich hauswirtschaftliche oder betreuende Hilfstätigkeiten für alte oder behinderte Menschen erbracht werden (z.B. Reinigung der Wohnung, Kochen, Einkaufen, Erledigung von Schriftverkehr), soweit die übrigen Voraussetzungen der Vorschrift erfüllt sind.²¹ Ebenfalls als pflegerische Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG wird der Einsatz von Rettungssanitätern und Rettungsschwimmern angesehen, dieses gilt nicht nur

²⁰ Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011)
R 3.26 Abs. 55.3 LStR

²¹ Vgl. Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011)
R 3.26 Abs. 1 S. 4

für den unmittelbaren Rettungseinsatz, sondern auch für Wart- und Bereitschaftszeiten (z.B. bei Großveranstaltungen).²²

- ➔ Die Tätigkeit wird **nebenberuflich** ausgeübt.

Eine Tätigkeit wird als nebenberuflich bezeichnet, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt.²³ Bei Zugrundelegung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden sollte daher der durchschnittliche Zeitumfang nicht mehr als 11 bis 13 Stunden in der Woche betragen.

BEISPIEL

Eine Krankenpflegerin oder ein Krankenpfleger arbeitet in Vollzeit in einem Altenpflegeheim (Hauptberuf). Daneben hat sie/er die Betreuung von behinderten Menschen im Umfang von durchschnittlich vier Stunden wöchentlich übernommen (Nebenberuf).

Es können auch Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben wie z.B. Hausfrauen, Studenten, Arbeitslose. Werden mehrere verschiedenartige Tätigkeiten ausgeübt, so ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten, die sich als einheitlicher Hauptberuf darstellen, sind zusammenzufassen.²⁴

- ➔ Es gilt eine **Obergrenze von 2.100 €** im Kalenderjahr.

Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG ist ein Jahresbetrag. Er wird auch dann nur einmal gewährt, wenn mehrere nebenberufliche Tätigkeiten, z.B. Tätigkeit für verschiedene gemeinnützige Organisationen, ausgeübt werden.²⁵

Es empfiehlt sich daher in der Praxis, sich von der Übungsleiterin bzw. dem Übungsleiter schriftlich bestätigen zu lassen, dass der Übungsleiterpauschbetrag des § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 2.100 € im

²² Schreiben des BMF v. 26.03.2009 – IV C 4 – S 2121/07/0001

²³ BFH vom 30.3.1990, BStBl II, S. 854

²⁴ Vgl. Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011) R 3.26 Abs. 2 S. 4

²⁵ Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011) H 3.26

laufenden Kalenderjahr, einschließlich der erhaltenen Zahlung noch nicht überschritten wurde (vgl. Muster einer Erklärung im Anhang).

- ➔ Ein **Abzug von Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben**, die mit den steuerfreien Einnahmen nach § 3 Nr. 26 EStG unmittelbar wirtschaftlich zusammenhängen (z. B. Fahrtkosten zum Einsatzort), ist nur dann möglich, wenn die Einnahmen aus der Tätigkeit und gleichzeitig auch die jeweiligen Ausgaben den Freibetrag übersteigen.²⁶

BEISPIEL

Ein Steuerberater ist nebenberuflich als Dozent für einen gemeinnützigen Bildungsträger tätig. Bei einem Honorar von 2.500 € im Jahr hat er Aufwendungen für Fahrtkosten und Telefon in Höhe von insg. 525 €. Die Einnahmen übersteigen zwar den Freibetrag des § 3 Nr. 26 EStG. Da der Dozent aber mit seinen Ausgaben unterhalb des Freibetrages von 2.100 € bleibt, ist ein Abzug der Betriebsausgaben nicht möglich. Alle Aufwendungen sind mit dem Freibetrag abgegolten. Die Einnahmen über 2.100 € unterliegen der Besteuerung.

BEISPIEL

Ein Student, der keine weiteren Einnahmen aus nichtselbständiger Tätigkeit erzielt, arbeitet nebenberuflich in einem gemeinnützig anerkannten Altenheim als Pfleger. Dafür erhält er eine Arbeitsvergütung von insgesamt 2.500 € im Jahr. Von den Einnahmen sind der Arbeitnehmer-Pauschbetrag (§ 9a Satz 1 Nr. 1 lit. b EStG) in Höhe von 1.000 €²⁷ (ab 2011) sowie der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG bis zur Höhe der verbliebenen Einnahmen (hier 1.500 €) abzuziehen. Nach Abzug betragen die steuerrechtlich relevanten Einkünfte 0 €. Ein Werbungskostenabzug kommt demnach nicht in Frage. Beachte: Aufgrund des zu berücksichtigenden Arbeitnehmerpauschbetrages wäre ein Abzug erst möglich, wenn die Werbungskosten mehr als 3.100 € im Jahr betragen.

²⁷ Bei der Steuererklärung erkennt das Finanzamt ohne Nachweis bei jedem Arbeitnehmer pauschal Werbungskosten in Höhe von 1.000 € an, wenn keine höheren Aufwendungen nachgewiesen werden (§ 9a Nr. 1 EStG). Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag ist nach dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 von 920 € auf nunmehr 1.000 € rückwirkend ab dem Jahr 2011 erhöht worden.

²⁶ Lohnsteuer-Richtlinien 2011 (LStR 2011) R 3.26 Abs. 9

SONDERFALL

➔ „Kombination von geringfügigem Beschäftigungsverhältnis mit der Tätigkeit als Übungsleiter“

Die Kombination eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Mini-Job) mit der Übungsleiterpauschale **ist möglich**, wenn

➔ das geringfügige Beschäftigungsverhältnis und die nebenberufliche Übungsleitertätigkeit **keine** einheitliche Tätigkeit darstellen,

BEISPIEL:

Eine Buchhalterin erledigt im Rahmen einer abhängigen geringfügigen Beschäftigung (400-Euro-Job) die Buchhaltungsarbeiten für einen Kinder- und Jugendhilfeverein. Zusätzlich ist sie nebenberuflich als Betreuerin im Verein tätig und erhält hierfür 175 € im Monat.

Monatliche Vergütung	575 €
<u>./. Übungsleiter-Freibetrag = 2.100 € : 12 Monate</u>	<u>- 175 €</u>
Vergütung nach Abzug des Freibetrages	400 €

➔ das geringfügige Beschäftigungsverhältnis und die Übungsleitertätigkeit zwar als einheitliche Tätigkeit, aber **insgesamt nebenberuflich** anzusehen sind.

BEISPIEL:

*Eine Hausfrau ist im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung **nebenberuflich** als Betreuerin in einem Kinder- und Jugendhilfeverein tätig. Sie bezieht eine monatliche Vergütung von 575 €.*

Monatliche Vergütung	575 €
<u>./. anteiliger Übungsleiter-Freibetrag = 2.100 € : 12 Monate</u>	<u>- 175 €</u>
Vergütung nach Abzug des Freibetrages	400 €

Die Kombination eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses mit der Übungsleiterpauschale **ist nicht möglich**, wenn

⇒ das geringfügige Beschäftigungsverhältnis und die Übungsleitertätigkeit eine **einheitliche hauptberufliche** Tätigkeit darstellen.

BEISPIEL:

Eine Pflegekraft ist in einem Pflegeheim mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden tätig. Sie erhält für ihre Tätigkeit insgesamt 575 € im Monat.

<i>Monatliche Vergütung</i>	575 €
<i>./. anteiliger Übungsleiter-Freibetrag</i>	0 €
<i>Vergütung</i>	575 €

Beachte: Der Freibetrag des § 3 Nr. 26 EStG ist nur zu gewähren, wenn es sich um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt. Handelt es sich bei der geringfügigen Beschäftigung und der Tätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG z.B. um eine einheitliche Tätigkeit, darf der Zeitaufwand insgesamt nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs betragen. Beträgt der Zeitaufwand mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs, wird die Tätigkeit hauptberuflich verrichtet und eine Steuerbegünstigung in Form des Übungsleiter-Freibetrags ist nicht zu gewähren.

3. Ehrenamtspauschale gem. § 3 Nr. 26a EStG

Nach § 3 Nr. 26a EStG sind steuerfrei:

„...Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten

im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts (...) oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO)

bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro im Jahr.

Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12 oder 26 gewährt wird.“

Die Ehrenamtspauschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- ➔ § 3 Nr. 26a EStG sieht im Gegensatz zu § 3 Nr. 26 EStG **keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten** vor.²⁸ Begünstigt sind z.B. die Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder (soweit die Satzung eine Vergütung des Vorstands vorsieht), der Bürokräfte, des Reinigungspersonals.
- ➔ Die Tätigkeit wird **im Auftrag oder Dienst einer Einrichtung zur Förderung eines gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecks** im Rahmen des ideellen Bereichs einschließlich der Zweckbetriebe erbracht. Tätigkeiten in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb der Einrichtung und bei der Verwaltung des Vermögens sind nicht begünstigt.

²⁸ Anwendungsschreiben des BMF v. 25.11.2008
– IV C 4 – S 2121/07/0010

BEISPIEL

Ein Rentner ist als Betreuer in einer Behinderteneinrichtung tätig und erhält dafür die Übungsleiterpauschale in Höhe von 2.100 €. Außerdem ist er Vorstandsmitglied in einem Seniorenverein und erhält für seine Vorstandstätigkeit die Ehrenamtszuschale in Höhe von 500 €.

- ➔ Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 26a EStG gilt nur für Einnahmen aus **nebenberuflicher** Tätigkeit. Die Tätigkeit darf also nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nehmen.²⁹ Es wird i.Ü. auf die vorstehenden Ausführungen zur Übungsleiterpauschale verwiesen.
- ➔ Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von **500 €** bildet die **jährliche Obergrenze**. Er kann nicht in Anspruch genommen werden, wenn für die Einnahmen aus derselben Tätigkeit eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag) oder nach § 3 Nr. 12 EStG (Aufwandsentschädigung aus öffentlichen Kassen) gewährt wird.
- ➔ Für **verschiedene nebenberufliche Tätigkeiten** können sowohl die Übungsleiterpauschale als auch die Ehrenamtszuschale in Anspruch genommen werden.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Übungsleiterpauschale und Ehrenamtszuschale bei Tätigkeiten für dieselbe Einrichtung ist nur unter den Voraussetzungen möglich, dass es sich um unterschiedliche Tätigkeiten handelt, die getrennt voneinander vergütet werden und klare (möglichst schriftliche) Vereinbarungen zu den jeweiligen Tätigkeiten bestehen, die auch eingehalten werden.

- ➔ Gehören die Einnahmen des Steuerpflichtigen aus seiner nebenberuflichen Tätigkeit zu den sonstigen Einkünften im Sinne des § 22 Nr. 3 EStG, ist neben dem Freibetrag des § 3 Nr. 26a EStG die weitere **Freigrenze des § 22 Nr. 3 EStG in Höhe von 256 €** im Jahr zu berücksichtigen.³⁰

²⁹ Anwendungs-Schreiben des BMF v. 25.11.2008 – IV C 4 – S 2121/07/0010

³⁰ Anwendungs-Schreiben des BMF v. 25.11.2008 – IV C 4 – S 2121/07/0010

BEISPIEL

Ein nebenberuflich tätiger Vereinskassierer erhält für seine Tätigkeit insgesamt 600 € im Jahr.

Jährliche Vergütung des Vereinskassierers	600 €
<u>./. Freibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG</u>	<u>- 500 €</u>
Vergütung nach Abzug des Freibetrags	100 €
	(< 256 €)

Nach Abzug der Ehrenamtspauschale des § 3 Nr. 26a EStG liegen die Einkünfte des Vereinskassierers unterhalb der Freigrenze des § 22 Nr. 3 EStG und sind damit steuerfrei.

4. Betreuerfreibetrag gem. § 3 Nr. 26b EStG

Für ehrenamtlich tätige rechtliche Betreuerinnen und Betreuer, Vormünder sowie Verfahrenspflegerinnen und Verfahrenspfleger wurde mit Wirkung ab dem 01.01.2011 eine **Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26b EStG bis zur Höhe von 2.100 Euro im Jahr** eingeführt. Aufgrund dieser Neuregelung sind Aufwandsentschädigungen im Sinne des **§ 1835a BGB** steuerfrei, soweit sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) den

Freibetrag von höchstens 2.100 Euro im Jahr nicht überschreiten.

Der neue Betreuerfreibetrag kann nicht zusätzlich zum Ehrenamtsfreibetrag beansprucht werden. Er kommt auch nur dann in Betracht, soweit nicht bereits der Übungsleiterfreibetrag beansprucht wird. Eine ehrenamtlich tätige Person kann daher den Steuerfreibetrag in Höhe von 2.100 Euro entweder nur einmal für Tätigkeiten als Übungsleiterin oder Übungsleiter oder als Betreuerin oder Betreuer bekommen.

5. Hinweise für die Praxis

- ➔ An Ehrenamtliche geleistete Aufwandsentschädigungen für Verdienstaufschlag oder für Zeitaufwand (z.B. Vergütung für geleistete Arbeitsstunden) unterliegen grundsätzlich der Einkommenssteuer.
- ➔ Die Rückspende einer steuerfrei ausgezahlten Aufwandsentschädigung oder Vergütung an die steuerbegünstigte Körperschaft ist grundsätzlich möglich³¹.

Die nach Auszahlung an den gemeinnützigen Träger zurückgespendeten oder unter Verzicht auf die Auszahlung eines entstandenen Vergütungsanspruches gespendeten Beträge gelten als steuerlich relevante Vergütung.³²

- ➔ Werden Vorstandsmitgliedern Tätigkeitsvergütungen, insbesondere im Rahmen der sog. Ehrenamtpauschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG gewährt, muss die Bezahlung des

Vorstandes ausdrücklich in der Satzung geregelt sein. Ein Verein, der die Bezahlung des Vorstandes nicht ausdrücklich geregelt hat und gleichwohl Tätigkeitsvergütungen an Vorstandsmitglieder leistet, verstößt gegen das Gebot der Selbstlosigkeit i. S. d. § 55 AO³³ und gefährdet damit seine Gemeinnützigkeit.

- ➔ Es wird empfohlen, sich von der Übungsleiterin bzw. dem Übungsleiter schriftlich bestätigen zu lassen, dass der Übungsleiterpauschbetrag des § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 2.100 € im laufenden Kalenderjahr, einschließlich der erhaltenen Zahlung noch nicht überschritten wurde. Auch Personen, die im Rahmen des § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtpauschale) tätig werden, sollten dem gemeinnützigen Träger bestätigen, dass die Ehrenamtpauschale des § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 500 € im laufenden Kalenderjahr noch nicht überschritten wurde. Entsprechende Mustererklärungen finden sich im Anhang der Broschüre.

³¹ Anwendungsschreiben des BMF v. 25.11.2008 – IV C 4 – S 2121/07/0010

³² Anwendungsschreiben des BMF vom 14.10.2009 – IV C 4 – S 2121/07/0010

³³ Anwendungsschreiben des BMF vom 14.10.2009 – IV C 4 – S 2121/07/0010

Anlage: Übersicht

Tätigkeitsform ³²	Vergütungsform	Beitragsfreiheit (gesetzliche KV, PV, RV, AV)	Steuerfreiheit/ begünstigung
Hauptberufliche Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug			
• als Arbeitnehmer	Arbeitslohn, - entgelt	nein	nein
• als Selbstständiger	Honorar	ja (aber Ausnahmen in der RV, § 2 SGB VI)	nein
Nebenberufliche Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug			
• § 3 Nr. 26 EStG	Übungsleiterpauschale, Honorar	ja	Ja, bis max. 2.100€/Jahr
• § 3 Nr. 26a EStG	Ehrenamtspauschale	ja	Ja, bis max. 500 €/Jahr
• § 3 Nr. 26b EStG	Betreuervergütung	ja	Ja, bis max. 2.100€/Jahr
• Geringfügige Beschäftigung	Arbeitslohn, -entgelt	ja ³³	nein ³⁴
Qualifizierende gemeinwohlbezogene Tätigkeiten			
Bundesfreiwilligendienst, FSJ	Taschengeld, ggf. Unterkunft oder Unterkunftszuschuss, ggf. Verpflegung oder Verpflegungsgeld	nein	nein
Freiwilliges Engagement			
	Auslagenersatz gem. § 670 BGB, pauschaler Auslagenersatz	ja	ja

³² Tätigkeitsformen entsprechend der Einteilung von Klie, T./Stemmer, P./Wegner, M.: Untersuchung zur Monetarisierung von Ehrenamt und Bürgerschaftlichem Engagement in Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg, Stuttgart 2010

³³ aber pauschale Beitragsleistung des Arbeitgebers

³⁴ Zahlung eines Pauschsteuersatzes möglich

Anlage: Mustervereinbarung zum Einsatz von Ehrenamtlichen³⁵

Vereinbarung

Zwischen Frau / Herrn (*Name, Anschrift, ggf. Telefonnummer, E-Mail*)

- im Folgenden „Ehrenamtliche/r“ -

und gemeinnütziger Träger (*Name, Anschrift, vertreten durch...*)

- im Folgenden „Einrichtung“ -

wird Folgendes vereinbart:

1. Die/Der Ehrenamtliche nimmt ab dem ... eine ehrenamtliche Tätigkeit für die Einrichtung wahr. Sie/Er übernimmt folgende Aufgaben:

.....

Die/Der Ehrenamtliche wird nicht erwerbsmäßig für die Einrichtung tätig. Die Übernahme der Tätigkeiten erfolgt vielmehr freiwillig, unentgeltlich und aus uneigennütigen Motiven. Es wird insbesondere kein Arbeitsverhältnis durch diese Vereinbarung begründet.

2. Die/Der Ehrenamtliche ist in der zeitlichen Gestaltung seiner ehrenamtlichen Tätigkeit grundsätzlich frei. Die Einsatzzeit und der Einsatzort werden im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt.
3. Die/Der Ehrenamtliche verpflichtet sich, die übernommenen Aufgaben zuverlässig und verantwortungsvoll durchzuführen. Sie/ er hält sich an die Regeln der betrieblichen Ordnung und der Hausordnung. Sie/Er verpflichtet sich weiter, Stillschweigen über die Einrichtung, seine Mitglieder sowie sonstige vertrauliche Vorgänge, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit bekannt werden, zu wahren.

³⁵ in Anlehnung an Pezina, Ingo, Das 1x1 der Vereinsführung (Der Paritätische Baden-Württemberg)

4. Die Einrichtung stellt sicher, dass die/der Ehrenamtliche während ihrer/seiner Tätigkeit (haftpflicht- und) unfallversichert ist. (*optional, soweit entsprechende Versicherungen bestehen*)
5. Die Vereinbarung kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit aufgehoben werden. Eine einseitige Kündigung durch die/den Ehrenamtlichen aus wichtigem Grund ist ohne Einhaltung einer Frist möglich. Soweit kein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt und um dem Träger zu ermöglichen, anderweitige Vorkehrungen zur Erledigung der Aufgaben der/des Ehrenamtlichen zu treffen, wird eine angemessene Frist von ... Wochen vereinbart. Der Verein kann die Vereinbarung jederzeit widerrufen.
6. Die Einrichtung ersetzt der/dem Ehrenamtlichen diejenigen Auslagen, die diese/r zum Zwecke der Ausführung des Auftrags getätigt hat und nach den Umständen für erforderlich halten durfte. Als Auslagenersatz erhält der/die Ehrenamtliche für... (z. B. Benutzung des privaten PKW) ... EUR (*Pauschale oder Einzelbeträge gem. Nachweis*)
7. Im Übrigen gelten die Regeln über das Auftragsverhältnis (§§ 662-674 BGB).

Ort, Datum

Unterschrift der Einrichtungsververtretung

Unterschrift der/des Ehrenamtlichen

Anlage: Mustervereinbarung zur „Übungsleiterpauschale“ (§ 3 Nr. 26 EStG)³⁶

Vereinbarung zur Aufwandsentschädigung gemäß § 3 Nr. 26 EStG

Zwischen Frau / Herrn (Name, Anschrift, ggf. Telefonnummer, E-Mail)

und gemeinnütziger Träger (Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke: Name, Anschrift, vertreten durch...)

- im Folgenden „Einrichtung“ -

wird Folgendes vereinbart:

1. Frau/Herrübernimmt ab dem für die Einrichtung eine nebenberufliche Tätigkeit (Zutreffendes bitte ankreuzen.)
 - als Übungsleiter/in (z. B. Trainer/-in)
 - als Ausbilder/in (z. B. Seminarleiter/-in, Dozent/-in)
 - als Erzieher/in
 - als Betreuer/in
 - eine mit den vorgenannten Gruppen vergleichbare Tätigkeit als
 - in der Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.
2. Die Tätigkeit hat einen zeitlichen Umfang von maximal ...Stunden pro Woche.
3. Als Aufwandsentschädigung erhält Frau/Herr (Zutreffendes bitte ankreuzen.)
 -€ monatlich
 -€ pro Stunde

Mit Zahlung der Aufwandsentschädigung sind sämtliche sonstigen Kosten, insbesondere Fahrt- und Telekommunikationskosten, abgegolten. Die Aufwandsentschädigung wird monatlich jeweils am Ende des laufenden Monats auf folgendes Konto überwiesen:(Kontoinhaber, Kto.-Nr., BLZ)

³⁶ in Anlehnung an Pezina, Ingo, Das 1x1 der Vereinsführung (Der Paritätische Baden-Württemberg)

4. Frau/Herr wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten gemäß § 3 Nr. 26 EStG nur bis zur Höhe von derzeit 2.100 € im Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Sollte sie/er eine weitere Tätigkeit im Sinne § 3 Nr. 26 EStG bei einer anderen gemeinnützigen Organisation aufnehmen, ist sie/er verpflichtet, dieses unverzüglich der Einrichtung mitzuteilen.
5. Sie/Er verpflichtet sich weiter, Stillschweigen über die Einrichtung, seine Mitglieder sowie sonstige vertrauliche Vorgänge und personenbezogenen Daten, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/ seiner Tätigkeit bekannt werden, zu wahren.

Ort, Datum

Unterschrift der Einrichtungsvertretung

Unterschrift der/des Tätigen

Erklärung zur Inanspruchnahme der „Übungsleiterpauschale“ (§ 3 Nr. 26 EStG)

Ich versichere, dass ich im Kalenderjahr 201.. neben den Einnahmen für die oben genannte nebenberufliche Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) *(Zutreffendes bitte ankreuzen.)*

- keine Einnahmen** aus einer anderen nebenberuflichen Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG erzielt habe bzw. erzielen werde.
- Einnahmen in Höhe von**€ aus einer weiteren nebenberuflichen Tätigkeit erzielt habe bzw. erzielen werde, für die ich den Freibetrag des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) in Anspruch genommen habe bzw. in Anspruch nehmen werde.

Falls ich über das Ende des laufenden Kalenderjahres für die Einrichtung tätig bin, gilt diese Erklärung auch für die folgenden Kalenderjahre. Änderungen werde ich unverzüglich schriftlich mitteilen.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Tätigen

Anlage: Mustervereinbarung zur sog. „Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG)³⁷

Vereinbarung zur Aufwandsentschädigung gemäß § 3 Nr. 26a EStG

Zwischen Frau / Herrn (*Name, Anschrift, ggf. Telefonnummer, E-Mail*)

und gemeinnütziger Träger (*Name, Anschrift, vertreten durch...*)
- im Folgenden „Einrichtung“ -

wird Folgendes vereinbart:

1. Frau/Herrübernimmt ab dem für die Einrichtung folgende nebenberufliche Tätigkeit:
.....
2. Die Tätigkeit hat einen zeitlichen Umfang von maximal ...Stunden pro Woche.
3. Als Aufwandsentschädigung erhält Frau/Herr (*Zutreffendes bitte ankreuzen.*)
 -€ monatlich
 -€ pro Stunde

Mit Zahlung der Aufwandsentschädigung sind sämtliche sonstigen Kosten, insbesondere Fahrt- und Telekommunikationskosten, abgegolten. Die Aufwandsentschädigung wird monatlich jeweils am Ende des laufenden Monats auf folgendes Konto überwiesen:(*Kontoinhaber, Kto.-Nr., BLZ*)

4. Frau/Herr wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten gemäß § 3 Nr. 26a EStG nur bis zur Höhe von derzeit 500 € im Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Sollte sie/er eine weitere Tätigkeit im Sinne § 3 Nr. 26a EStG bei einer anderen gemeinnützigen Organisation aufnehmen, ist sie/er verpflichtet, dieses unverzüglich der Einrichtung mitzuteilen.

³⁷ in Anlehnung an Pezina, Ingo, Das 1x1 der Vereinsführung (Der Paritätische Baden-Württemberg)

5. Sie/Er verpflichtet sich weiter, Stillschweigen über die Einrichtung, seine Mitglieder sowie sonstige vertrauliche Vorgänge und personenbezogenen Daten, die ihr/ihm im Rahmen ihrer/ seiner Tätigkeit bekannt werden, zu wahren.

Ort, Datum

Unterschrift der Einrichtungsvertretung

Unterschrift der/des Tätigen

.....

Erklärung zur Inanspruchnahme der „Ehrenamtszuschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG)

Ich versichere, dass ich im Kalenderjahr 201.. neben den Einnahmen für die oben genannte nebenberufliche Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtszuschale) *(Zutreffendes bitte ankreuzen.)*

- keine Einnahmen** aus einer anderen nebenberuflichen Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26a EStG erzielt habe bzw. erzielen werde.
- Einnahmen in Höhe von€** aus einer weiteren nebenberuflichen Tätigkeit erzielt habe bzw. erzielen werde, für die ich den Freibetrag des § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtszuschale) in Anspruch genommen habe bzw. in Anspruch nehmen werde.

Falls ich über das Ende des laufenden Kalenderjahres für die Einrichtung tätig bin, gilt diese Erklärung auch für die folgenden Kalenderjahre. Änderungen werde ich unverzüglich schriftlich mitteilen.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Tätigen

Anlage: Gesetzliche Grundlagen

- ➔ Abgabenordnung (AO) – Auszug
- ➔ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – Auszug
- ➔ Einkommensteuergesetz (EStG) – Auszug
- ➔ Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) – Auszug
- ➔ Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) – Auszug
- ➔ Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) – Auszug
- ➔ Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) – Auszug
- ➔ Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) – Auszug

Abgabenordnung (AO)

Abgabenordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 2002 (BGBl. I S. 3866; 2003 I S. 61), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044)

§ 52 Gemeinnützige Zwecke

- (1) Eine Körperschaft verfolgt gemeinnützige Zwecke, wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, die Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet selbstlos zu fördern. Eine Förderung der Allgemeinheit ist nicht gegeben, wenn der Kreis der Personen, dem die Förderung zugute kommt, fest abgeschlossen ist, zum Beispiel Zugehörigkeit zu einer Familie oder zur Belegschaft eines Unternehmens, oder infolge seiner Abgrenzung, insbesondere nach räumlichen oder beruflichen Merkmalen, dauernd nur klein sein kann. Eine Förderung der Allgemeinheit liegt nicht allein deswegen vor, weil eine Körperschaft ihre Mittel einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zuführt.
- (2) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 sind als Förderung der Allgemeinheit anzuerkennen:
 1. die Förderung von Wissenschaft und Forschung;
 2. die Förderung der Religion;
 3. die Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens und der öffentlichen Gesundheitspflege, insbesondere die Verhütung und Bekämpfung von übertragbaren Krankheiten, auch durch Krankenhäuser im Sinne des § 67, und von Tierseuchen;

4. die Förderung der Jugend- und Altenhilfe;
5. die Förderung von Kunst und Kultur;
6. die Förderung des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege;
7. die Förderung der Erziehung, Volks- und Berufsbildung einschließlich der Studentenhilfe;
8. die Förderung des Naturschutzes und der Landschaftspflege im Sinne des Bundesnaturschutzgesetzes und der Naturschutzgesetze der Länder, des Umweltschutzes, des Küstenschutzes und des Hochwasserschutzes;
9. die Förderung des Wohlfahrtswesens, insbesondere der Zwecke der amtlich anerkannten Verbände der freien Wohlfahrtspflege (§ 23 der Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung), ihrer Unterverbände und ihrer angeschlossenen Einrichtungen und Anstalten;
10. die Förderung der Hilfe für politisch, rassistisch oder religiös Verfolgte, für Flüchtlinge, Vertriebene, Aussiedler, Spätaussiedler, Kriegsoffer, Kriegshinterbliebene, Kriegsbeschädigte und Kriegsgefangene, Zivilbeschädigte und Behinderte sowie Hilfe für Opfer von Straftaten; Förderung des Andenkens an Verfolgte, Kriegs- und Katastrophenopfer; Förderung des Suchdienstes für Vermisste;
11. die Förderung der Rettung aus Lebensgefahr;
12. die Förderung des Feuer-, Arbeits-, Katastrophen- und Zivilschutzes sowie der Unfallverhütung;
13. die Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens;
14. die Förderung des Tierschutzes;
15. die Förderung der Entwicklungszusammenarbeit;
16. die Förderung von Verbraucherberatung und Verbraucherschutz;
17. die Förderung der Fürsorge für Strafgefangene und ehemalige Strafgefangene;
18. die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern;
19. die Förderung des Schutzes von Ehe und Familie;
20. die Förderung der Kriminalprävention;
21. die Förderung des Sports (Schach gilt als Sport);
22. die Förderung der Heimatpflege und Heimatkunde;
23. die Förderung der Tierzucht, der Pflanzenzucht, der Kleingärtnerei, des traditionellen Brauchtums einschließlich des Karnevals, der Fastnacht und des Faschings, der Soldaten- und Reservistenbetreuung, des Amateurfunkens, des Modellflugs und des Hundesports;
24. die allgemeine Förderung des demokratischen Staatswesens im Gel-

- tungsbereich dieses Gesetzes; hierzu gehören nicht Bestrebungen, die nur bestimmte Einzelinteressen staatsbürgerlicher Art verfolgen oder die auf den kommunalpolitischen Bereich beschränkt sind;
25. die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zugunsten gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke.

Sofern der von der Körperschaft verfolgte Zweck nicht unter Satz 1 fällt, aber die Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet entsprechend selbstlos gefördert wird, kann dieser Zweck für gemeinnützig erklärt werden. Die obersten Finanzbehörden der Länder haben jeweils eine Finanzbehörde im Sinne des Finanzverwaltungsgesetzes zu bestimmen, die für Entscheidungen nach Satz 2 zuständig ist.

§ 53 Mildtätige Zwecke

Eine Körperschaft verfolgt mildtätige Zwecke, wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, Personen selbstlos zu unterstützen,

1. die infolge ihres körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes auf die Hilfe anderer angewiesen sind oder
2. deren Bezüge nicht höher sind als das Vierfache des Regelsatzes der Sozialhilfe im Sinne des § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch; beim Alleinstehenden oder Haushaltsvorstand tritt an die Stelle des Vierfachen das Fünffache des Regelsatzes. Dies gilt nicht für Personen, deren Vermögen zur nachhaltigen Verbesserung ihres Unterhalts ausreicht und denen zugemutet werden kann, es dafür zu verwenden. Bei Personen, deren wirtschaftliche Lage aus besonderen Gründen zu einer Notlage geworden ist, dürfen die Bezüge oder das Vermögen die genannten Grenzen übersteigen. Bezüge im Sinne dieser Vorschrift sind
 - a) Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes und
 - b) andere zur Bestreitung des Unterhalts bestimmte oder geeignete Bezüge, die der Alleinstehende oder der Haushaltsvorstand und die sonstigen Haushaltsangehörigen haben. Zu den Bezügen zählen nicht Leistungen der Sozialhilfe, Leistungen zur Sicherung des Lebensmittelunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und bis zur Höhe der Leistungen der Sozialhilfe Unterhaltsleistungen an Personen, die ohne die Unterhaltsleistungen sozialhilfeberechtigt wären, oder Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch hätten. Unterhaltsansprüche sind zu berücksichtigen.

§ 54 Kirchliche Zwecke

- (1) Eine Körperschaft verfolgt kirchliche Zwecke, wenn ihre Tätigkeit darauf gerichtet ist, eine Religionsgemeinschaft, die Körperschaft des öffentlichen Rechts ist, selbstlos zu fördern.
- (2) Zu diesen Zwecken gehören insbesondere die Errichtung, Ausschmückung und Unterhaltung von Gotteshäusern und kirchlichen Gemeindehäusern, die Abhaltung von Gottesdiensten, die Ausbildung von Geistlichen, die Erteilung von Religionsunterricht, die Beerdigung und die Pflege des Andenkens der Toten, ferner die Verwaltung des Kirchenvermögens, die Besoldung der Geistlichen, Kirchenbeamten und Kirchendiener, die Alters- und Behindertenversorgung für diese Personen und die Versorgung ihrer Witwen und Waisen.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Juli 2011 (BGBl. I S. 1600)

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

- (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

§ 612 Vergütung

- (1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
- (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.
- (3) (weggefallen)

§ 662 Vertragstypische Pflichten beim Auftrag

Durch die Annahme eines Auftrags verpflichtet sich der Beauftragte, ein ihm von dem Auftraggeber übertragenes Geschäft für diesen unentgeltlich zu besorgen.

§ 663 Anzeigepflicht bei Ablehnung

Wer zur Besorgung gewisser Geschäfte öffentlich bestellt ist oder sich öffentlich erboten hat, ist, wenn er einen auf solche Geschäfte gerichteten Auftrag nicht annimmt, verpflichtet, die Ablehnung dem Auftraggeber unverzüglich anzuzeigen. Das Gleiche gilt, wenn sich jemand dem Auftraggeber gegenüber zur Besorgung gewisser Geschäfte erboten hat.

§ 664 Unübertragbarkeit; Haftung für Gehilfen

- (1) Der Beauftragte darf im Zweifel die Ausführung des Auftrags nicht einem Dritten übertragen. Ist die Übertragung gestattet, so hat er nur ein ihm bei der Übertragung zur Last fallendes Verschulden zu vertreten. Für das Verschulden eines Gehilfen ist er nach § 278 verantwortlich.
- (2) Der Anspruch auf Ausführung des Auftrags ist im Zweifel nicht übertragbar.

§ 665 Abweichung von Weisungen

Der Beauftragte ist berechtigt, von den Weisungen des Auftraggebers abzuweichen, wenn er den Umständen nach annehmen darf, dass der Auftraggeber bei Kenntnis der Sachlage die Abweichung billigen würde. Der Beauftragte hat vor der Abweichung dem Auftraggeber Anzeige zu machen und dessen Entschließung abzuwarten, wenn nicht mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist.

§ 666 Auskunfts- und Rechenschaftspflicht

Der Beauftragte ist verpflichtet, dem Auftraggeber die erforderlichen Nachrichten zu geben, auf Verlangen über den Stand des Geschäfts Auskunft zu erteilen und nach der Ausführung des Auftrags Rechenschaft abzulegen.

§ 667 Herausgabepflicht

Der Beauftragte ist verpflichtet, dem Auftraggeber alles, was er zur Ausführung des Auftrags erhält und was er aus der Geschäftsbesorgung erlangt, herauszugeben.

§ 668 Verzinsung des verwendeten Geldes

Verwendet der Beauftragte Geld für sich, das er dem Auftraggeber herauszugeben

oder für ihn zu verwenden hat, so ist er verpflichtet, es von der Zeit der Verwendung an zu verzinsen.

§ 669 Vorschusspflicht

Für die zur Ausführung des Auftrags erforderlichen Aufwendungen hat der Auftraggeber dem Beauftragten auf Verlangen Vorschuss zu leisten.

§ 670 Ersatz von Aufwendungen

Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

§ 671 Widerruf; Kündigung

- (1) Der Auftrag kann von dem Auftraggeber jederzeit widerrufen, von dem Beauftragten jederzeit gekündigt werden.
- (2) Der Beauftragte darf nur in der Art kündigen, dass der Auftraggeber für die Besorgung des Geschäfts anderweit Fürsorge treffen kann, es sei denn, dass ein wichtiger Grund für die unzeitige Kündigung vorliegt. Kündigt er ohne solchen Grund zur Unzeit, so hat er dem Auftraggeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.
- (3) Liegt ein wichtiger Grund vor, so ist der Beauftragte zur Kündigung auch dann berechtigt, wenn er auf das Kündigungsrecht verzichtet hat.

§ 672 Tod oder Geschäftsunfähigkeit des Auftraggebers

Der Auftrag erlischt im Zweifel nicht durch den Tod oder den Eintritt der Geschäftsunfähigkeit des Auftraggebers. Erlischt der Auftrag, so hat der Beauftragte, wenn mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist, die Besorgung des übertragenen Geschäfts fortzusetzen, bis der Erbe oder der gesetzliche Vertreter des Auftraggebers anderweit Fürsorge treffen kann; der Auftrag gilt insoweit als fortbestehend.

§ 673 Tod des Beauftragten

Der Auftrag erlischt im Zweifel durch den Tod des Beauftragten. Erlischt der Auftrag, so hat der Erbe des Beauftragten den Tod dem Auftraggeber unverzüglich anzuzeigen und, wenn mit dem Aufschub Gefahr verbunden ist, die Besorgung des übertragenen Geschäfts fortzusetzen, bis der Auftraggeber anderweit Fürsorge treffen kann; der Auftrag gilt insoweit als fortbestehend.

§ 674 Fiktion des Fortbestehens

Erlischt der Auftrag in anderer Weise als durch Widerruf, so gilt er zugunsten des Beauftragten gleichwohl als fortbestehend, bis der Beauftragte von dem Erlöschen Kenntnis erlangt oder das Erlöschen kennen muss.

§ 1835a Aufwandsentschädigung (Aufwendungsersatz für rechtliche Betreuer, Vormünder, Verfahrenspfleger [Anm. d. Verf.]

- (1) Zur Abgeltung seines Anspruchs auf Aufwendungsersatz kann der Vormund als Aufwandsentschädigung für jede Vormundschaft, für die ihm keine Vergütung zusteht, einen Geldbetrag verlangen, der für ein Jahr dem Neunzehnfachen dessen entspricht, was einem Zeugen als Höchstbetrag der Entschädigung für eine Stunde versäumter Arbeitszeit (§ 22 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes) gewährt werden kann (Aufwandsentschädigung). Hat der Vormund für solche Aufwendungen bereits Vorschuss oder Ersatz erhalten, so verringert sich die Aufwandsentschädigung entsprechend.
- (2) Die Aufwandsentschädigung ist jährlich zu zahlen, erstmals ein Jahr nach Bestellung des Vormunds.
- (3) Ist der Mündel mittellos, so kann der Vormund die Aufwandsentschädigung aus der Staatskasse verlangen; Unterhaltsansprüche des Mündels gegen den Vormund sind insoweit bei der Bestimmung des Einkommens nach § 1836c Nr. 1 nicht zu berücksichtigen.
- (4) Der Anspruch auf Aufwandsentschädigung erlischt, wenn er nicht binnen drei Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entsteht, geltend gemacht wird; die Geltendmachung des Anspruchs beim Familiengericht gilt auch als Geltendmachung gegenüber dem Mündel.
- (5) Dem Jugendamt oder einem Verein kann keine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

Einkommensteuergesetz (EStG)

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Artikel 20 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)

§ 3

Steuerfrei sind

(...)

26.

Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer 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 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) bis zur Höhe von insgesamt 2 100 Euro im Jahr. Überschreiten die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen;

26a.

Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder 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 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) bis zur Höhe von insgesamt 500 Euro im Jahr. Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnah-

men aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 12, 26 oder 26b gewährt wird. Überschreiten die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag, dürfen die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen;

26b.

Aufwandsentschädigungen nach § 1835a des Bürgerlichen Gesetzbuchs, soweit sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen im Sinne der Nummer 26 den Freibetrag nach Nummer 26 Satz 1 nicht überschreiten. Nummer 26 Satz 2 gilt entsprechend;

(...)

Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)

Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057)

§ 25 Beschäftigte

- (1) Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmer aus dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.

(...)

Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)

Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057)

§ 7 Beschäftigung

- (1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.
(...)

§ 14 Arbeitsentgelt

- (1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nummer 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt.
- (2) Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung. Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart.
- (3) Wird ein Haushaltsscheck (§ 28a Absatz 7) verwendet, bleiben Zuwendungen unberücksichtigt, die nicht in Geld gewährt worden sind.

Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)

Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057)

§ 5 Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,
(...)

Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057)

§ 1 Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezuges von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch besteht die Versicherungspflicht fort,
(...)

§ 2 Selbständig Tätige

Versicherungspflichtig sind selbständig tätige

1. Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen,
2. Pflegepersonen, die in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind und im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen,

3. Hebammen und Entbindungspfleger,
(...)
9. Personen, die
 - a) im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und
 - b) auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind; bei Gesellschaftern gelten als Auftraggeber die Auftraggeber der Gesellschaft,
(...)

Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI)

Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch Artikel 11 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)

§ 20 Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

(1) Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies sind:

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind; für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch bleibt die Versicherungspflicht unberührt,
(...)