

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Erwerbstätigkeit oder Ehrenamt?
  - 2.1 Welche Betriebe kommen in Betracht?
  - 2.2 Bedingungen für eine ehrenamtliche Tätigkeit
  - 2.3 Gegenleistung für die Tätigkeit
3. Steuerrecht
  - 3.1 Auslagenersatz
  - 3.2 Aufwandsentschädigungen
4. Sozialversicherung
5. Datenschutz

### Information

#### 1. Allgemeines

Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in der Bundesrepublik Deutschland sehr verbreitet: Bei einer Untersuchung im Auftrag der Bank Ing-DiBa aus dem Jahr 2011 wurde die Zahl der ehrenamtlich Engagierten mit 23 Millionen Menschen angegeben. Bei der arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung gelten viele Besonderheiten. Der Beitrag geht hierauf ein und gibt Ihnen Tipps, wie Sie unliebsame Überraschungen vermeiden können.

In vielen Unternehmen ergeben sich im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit von Mitarbeitern Diskussionen um die Frage, ob und inwieweit ein Anspruch auf (ggf. bezahlte) Freistellung besteht. Generell besteht ein solcher Anspruch nicht. In Teilbereichen wird ein Freistellungsanspruch durch Regelungen der Bundesländer eingeräumt.

#### 2. Erwerbstätigkeit oder Ehrenamt?

##### 2.1 Welche Betriebe kommen in Betracht?

Ein Ehrenamt kann von seiner Zielsetzung her in der Regel nur bei Unternehmen ausgeübt werden, die gemeinnützig sind. Privatwirtschaftliche und auf Gewinnerzielung gerichtete Firmen können daher normalerweise keine ehrenamtlichen Mitarbeiter beschäftigen. Typische Betriebe, in denen ein Ehrenamt in Betracht kommt, sind

- Öffentliche Arbeitgeber, wie Gemeinden, Gemeindeverbände etc.,
- Kirchliche Einrichtungen mit sozialer Ausrichtung (Caritas, Innere Mission etc.),
- Wohlfahrtsorganisationen, wie Arbeiter-Samariter-Bund, Malteser, DRK etc.
- Vereine (z.B. Sport-, Musik- oder Wandervereine), soweit die Tätigkeit nicht im Rahmen des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes (z.B. Vereinsgaststätte) erfolgt.

Teilweise kann aber nicht allein auf die wirtschaftliche Ausrichtung des Arbeitgebers abgestellt werden. So sind z.B. Patientenbeauftragte oder als Grüne Damen oder Grüne Herren in Krankenhäusern unentgeltlich tätige Bürger auch dann als ehrenamtlich tätige Mitarbeiter einzustufen, wenn der Träger der Einrichtung privatwirtschaftlich und gewinnorientiert arbeitet.

##### 2.2 Bedingungen für eine ehrenamtliche Tätigkeit

Der Mitarbeiter strebt beim Ehrenamt - im Gegensatz zur Erwerbstätigkeit – keine der Arbeitsleistung entsprechende Gegenleistung an. Sein Einsatz ist von dem Willen geprägt, sich für das Gemeinwohl einzusetzen ( BAG, 29.08.2012 – 10 AZR 499/11 ). Er erwartet keine seiner Arbeitsleistung entsprechende Vergütung. Anders als bei Arbeitsverhältnissen besteht beim Ehrenamt auch keine persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber, insbesondere auch kein umfassendes Weisungsrecht. Dies gilt selbst dann, wenn z.B. ehrenamtlich tätige Vorstände neben den Repräsentations- auch Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, soweit diese der organschaftlichen Stellung entsprechen (BSG, 16.08.2017 – B 12 KR 14/16 R) . Das Fehlen des Weisungsrechts schließt aber nicht aus, dass für den Mitarbeiter Rahmenbedingungen für seine Tätigkeit festgelegt sind (z.B. generelle inhaltliche Vorgaben, verpflichtende Teilnahme an Schulungen, Dienstpläne etc.). Wesen des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeit und Vergütung. Es entspricht nicht dem Wesen eines Arbeitsvertrages, wenn ein Mitarbeiter frei entscheiden kann, ob und wann er sich in Dienstpläne einträgt und erst dann zur Leistung des Dienstes verpflichtet ist, wenn er sich eingetragen hat ( LAG Berlin-Brandenburg, 06.12.2018 – 14 Sa 1501/18 – offen gelassen, ob es sich um ein Ehrenamt oder einen freien Dienstvertrag handelte).

Bei der Zuordnung zum Arbeitsverhältnis bzw. zu der ehrenamtlichen Tätigkeit sind in einer Gesamtschau alle Umstände zu betrachten und zu werten. Die Entscheidung muss dann danach erfolgen, welche Merkmale überwiegen und das Rechtsverhältnis insgesamt unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung prägen. Weichen die vertraglichen von den tatsächlichen Gegebenheiten ab, sind letztere maßgebend ( BSG, 19.08.2003 – B 2 U 38/02 – NZS 2004, 136).

### Kriterien für die Abgrenzung Arbeitsverhältnis/ Ehrenamt (Beispiele)

Kriterium	Arbeitsverhältnis	Ehrenamt
Rechtsgrundlage	Privatrechtlicher Vertrag (mündlich oder schriftlich), der einerseits die Leistung weisungsgebundener Arbeit, andererseits die Zahlung einer Vergütung vorsieht Siehe hierzu § 611a Abs. 1 BGB .	Vereinbarung ohne rechtliche oder tatsächliche Verpflichtung, z.B. in einem öffentlichen bzw. gemeinnützigen Unternehmen, einer Körperschaft, einem Verein o.ä. unentgeltlich tätig zu sein. Nur ausnahmsweise besteht eine Verpflichtung zur Ausübung eines Ehrenamtes. Teilweise auch Begründung des Rechtsverhältnisses durch öffentliche Berufung.
Vergütung	Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten bzw. angemessenen Vergütung. Siehe hierzu § 611a Abs. 2 BGB .	Keine Bezahlung der Arbeitsleistung. Unschädlich ist eine Aufwandsentschädigung oder ein Auslagenersatz (Einzelheiten siehe auch Abschnitte 2 und 3).
Gesetzlicher Rahmen	Anwendung der einschlägigen Gesetze, insbesondere der Regelungen zum Schutz des Arbeitnehmers.	Rechtsverhältnisse sind nur teilweise gesetzlich geregelt.
Kündigung	Es sind die Kündigungsfristen zu beachten. Außerdem ist das Kündigungsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt, insbesondere durch das Kündigungsschutzgesetz. Die Schriftform ist zwingend zu beachten.	Das Ehrenamt kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung von Fristen beendet werden.

Träger eines Ehrenamtes im kommunalen Bereich (wie ehrenamtliche Bürgermeister und Ortsvorsteher) stehen in einer abhängigen Beschäftigung i.S.v. § 7 Abs. 1 SGB IV , wenn sie über Repräsentationsfunktionen hinaus dem allgemeinen Erwerbsleben zuzurechnende Verwaltungsaufgaben wahrnehmen und hierfür eine den tatsächlichen Aufwand übersteigende pauschale Aufwandsentschädigung erhalten (st. Rechtsprechung, BSG, 27.01.2010 – B 12 KR 3/09 R [zum stellvertretenden Landrat in Bayern]; LSG Schleswig-Holstein, 25.06.2015 – L 5 KR 125/13 [zum ehrenamtlichen Bürgermeister]). Ehrenamtlich tätige Ortsvorsteher im Freistaat Sachsen sind nicht abhängig beschäftigt ( LSG Sachsen, 21.02.2019 – L 2 KR 262/13 – Revision anhängig unter dem Az.: B 12 KR 25/19 R). Nach Auffassung des Gerichts übten die

betroffenen Ortsvorsteher keine Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes aus, die eine Zuordnung zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis rechtfertigen könnten. Die Tätigkeit der Betroffenen erhalte ihr Gepräge durch die Verfolgung ideeller Zwecke und Unentgeltlichkeit.

Eine Beschäftigung i.S.v. § 7 SGB IV ist daher nur dann auszuschließen, wenn die Tätigkeit sich auf Repräsentationsaufgaben beschränkt, nicht durch Erfüllung von Verwaltungsaufgaben geprägt ist und sich dadurch von der Tätigkeit der hauptamtlichen, unstrittig abhängig beschäftigten Bürgermeister unterscheidet (TOP 1 Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 22.03.2018).

Unterliegt dagegen ein Kreishandwerksmeister keinen Weisungen bezüglich Art, Ort und Zeit seiner Tätigkeit und ist er nicht wie ein Arbeitnehmer in die Organisation der Kreishandwerkerschaft eingebunden, liegt trotz Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung auch dann kein Beschäftigungsverhältnis i.S.d. Sozialversicherung ( § 7 Abs. 1 SGB IV ) vor, wenn er über reine Repräsentationsaufgaben auch Verwaltungstätigkeiten zu verrichten hat. Dies gilt zumindest, wenn diese Verwaltungstätigkeiten sich aus der organschaftlichen Stellung als Vorsitzender des Vorstandes der Kreishandwerkerschaft ergeben und die Tätigkeit ohne erkennbare Erwerbsabsicht ausgeübt wird (BSG, 16.08.2017 – B 12 KR 14/16 R) . Ob die in diesem Urteil entwickelten Grundsätze auch auf Ortsvorsteher im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung übertragbar sind, ist Gegenstand eines beim BSG anhängigen Revisionsverfahrens (Az. B 12 KR 25/19 R).

Im Gegensatz zu den ehrenamtlichen Organtätigkeiten in der kommunalen Selbstverwaltung (Bürgermeister, Ortsvorsteher) schließen aufgrund dieser Rechtsprechung in der funktionalen Selbstverwaltung (bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts, wie Sozialversicherungsträgern, Kreishandwerkerschaften, Industrie- und Handelskammern, Innungen und berufsständische Kammern) die folgenden Kriterien ein Beschäftigungsverhältnis aus:

- Die Tätigkeit wird nicht im Rahmen eines gegenseitigen Vertrages, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt.
- Es gibt keine Weisungen hinsichtlich Art, Zeit oder Ort der Tätigkeit und keine arbeitnehmertypische Einbindung in die Arbeitsorganisation.
- Das Ehrenamt wird nicht um einer finanziellen Gegenleistung willen erbracht.

Das Fehlen der Beschränkung der Tätigkeit auf Repräsentationsaufgaben ist unerheblich. Aufgaben und Tätigkeiten, die Ausfluss der organschaftlichen Stellung in der funktionalen Selbstverwaltung sind und daher nicht für jedermann frei zugänglich sind, führen nicht zu der für eine abhängige Beschäftigung charakteristischen persönlichen Abhängigkeit.

Die Frage, bis zu welchem Grenzbetrag eine Aufwandsentschädigung nicht als verdeckte Entlohnung für eine Erwerbstätigkeit anzusehen ist, ist weder gesetzlich geregelt noch durch die Rechtsprechung entschieden worden. Die Sozialversicherungsträger gehen davon aus, dass eine Entschädigung, die gesetzlich oder durch Satzung festgelegt und nicht von den Aufsichtsbehörden beanstandet worden ist, einer unentgeltlichen ehrenamtlichen Tätigkeit nicht entgegensteht.

Eine abhängige Beschäftigung wird jedoch im Übrigen weder durch die Wahrnehmung des Ehrenamtes noch durch die öffentlich-rechtliche Organstellung gehindert. Siehe hierzu TOP 1 Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 22.03.2018; dort sind auch weitere wichtige Grundsätze für die versicherungsrechtliche Beurteilung dargestellt.

Leisten Mitarbeiter neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit bei dem gleichen Arbeitgeber ehrenamtliche Schichten, für die sie eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten, ist diese Nebentätigkeit nicht als Ehrenamt, sondern als Teil der nichtselbstständigen Haupttätigkeit anzusehen. Eine steuerliche Begünstigung i.S.v. § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) scheidet daher aus ( BFH 11.12.2017 – VI B 75/17 ).

Für nebenberuflich für eine gemeinnützige Einrichtung tätige Fahrer, die Pflegebedürftige zur teilstationären Tagespflege und zurück bringen und dabei auch pflegerische Tätigkeiten ausüben, gilt der Übungsleiter-Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (FG Baden-Württemberg, 08.03.2018 – 3 K 888/16) .

Die Beauftragung, bestimmte Aufgaben im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu erledigen, darf nach der Rechtsprechung nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Bestimmungen erfolgen. Auch der



Bleibt der Auslagenersatz steuerfrei, können die mit der ehrenamtlichen Tätigkeit zusammenhängenden Kosten nicht als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend gemacht werden.

### 3.2 Aufwandsentschädigungen

Aufwandsentschädigungen sind grundsätzlich als steuerpflichtige Einkünfte zu betrachten. Zugunsten der ehrenamtlich tätigen Bürger hat der Gesetzgeber jedoch mehrere Ausnahmen festgelegt:

- **Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen**, die an Personen gezahlt werden, die öffentliche Dienste wahrnehmen, bleiben steuerfrei ( § 3 Nr. 12 EStG ). Dies gilt nur dann nicht, wenn die Entschädigung den Aufwand des Empfängers offenbar übersteigt oder sie für Verdienstausschlag bzw. Zeitverlust gezahlt wird.
- Durch die **Übungsleiterpauschale** sind Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit bis 2.400 EUR im Jahr steuerfrei ( § 3 Nr. 26 EStG ). Der Zeitumfang der nebenberuflichen Tätigkeit darf nicht mehr als ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen. Die Pauschale kommt u.a. in Betracht für Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Die Tätigkeit als Betreuer setzt sowohl eine pädagogische Ausrichtung als auch den direkten persönlichen Kontakt voraus (BFH, 03.07.2018 – VIII R 28/15) . Die Arbeiten müssen im Dienst einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts (z.B. Kommunen oder Religionsgemeinschaften) oder einer gemeinnützigen Körperschaft (Sportvereine, DRK etc.) ausgeführt werden. Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass die Tätigkeit der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dient. Die Übungsleiterpauschale können z.B. Sporttrainer, Chorleiter, Dozenten der Volkshochschulen, Hilfskräfte im Rahmen der ambulanten Pflege oder ehrenamtliche Rettungssanitäter in Anspruch nehmen (siehe auch R 3.26 LStR 2015) . Es handelt sich um einen Freibetrag – sind die Einnahmen höher, ist nur der übersteigende Betrag zu versteuern. In Bezug auf eine Aufwandsentschädigung, die eine ehrenamtliche Betreuerin aus der Landeskasse Baden-Württemberg erhält, hat das FG Baden-Württemberg entschieden, dass diese nur bis zur Übungsleiterpauschale steuerfrei ist. Die Steuerfreiheit der Entschädigungen an ehrenamtliche Betreuer ist nach § 3 Nr. 26b EStG gegenüber § 3 Nr. 12 EStG vorrangig ( FG Baden-Württemberg, 06.03.2019 – 2 K 317/17 – Revision unter dem Az.: VIII R 20/19 anhängig). Werbungskosten können bei Inanspruchnahme der Übungsleiterpauschale nur geltend gemacht werden, wenn die Einnahmen aus der Tätigkeit und auch die jeweiligen Ausgaben den Freibetrag übersteigen (R 3.26 [9] LStR 2015). Für nebenberuflich für eine gemeinnützige Einrichtung tätige Fahrer, die Pflegebedürftige zur teilstationären Tagespflege und zurück bringen und dabei auch pflegerische Tätigkeiten ausüben, gilt der Übungsleiter-Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG (FG Baden-Württemberg, 08.03.2018 – 3 K 888/16) .
- Verluste aus einer nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter sind auch dann steuerlich zu berücksichtigen, wenn sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben den Übungsleiterfreibetrag nicht übersteigen. Voraussetzung ist, dass der Übungsleiter mit seiner Tätigkeit Gewinne erzielen will (BFH, 20.11.2018 – VIII R 17/16) .
- Die **Ehrenamtspauschale** von 720 EUR im Jahr erhalten Personen, die eine nebenberufliche Tätigkeit im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich ausüben ( § 3 Nr. 26a EStG ). Auch hier darf die ehrenamtliche Tätigkeit nicht mehr als ein Drittel des Zeitumfangs einer vollen Erwerbstätigkeit ausmachen. Im Gegensatz zur Übungsleiterpauschale ist die Ehrenamtspauschale nicht auf bestimmte Tätigkeiten beschränkt. In Betracht kommt sie z.B. für Vorstandsmitglieder in Vereinen, für Fahrdienste von Eltern zu Auswärtsspielen, für Platzwarte und ehrenamtliche Schiedsrichter im Amateursport (nicht begünstigt sind die Amateursportler selbst). Die Zahlungen dürfen nicht unangemessen hoch sein. Auch hier handelt es sich um einen Freibetrag. Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale können für die gleiche Tätigkeit nicht nebeneinander in Anspruch genommen werden. Weitere Einzelheiten siehe BMF - Schreiben vom 25.11.2008, Az: IV C 4 - S 2121/07/0010 . Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG ist ein Jahresbetrag, der nur einmalig für sämtliche Einkünfte i.S. dieser Vorschrift zu gewähren ist (BFH, 03.07.2018 – VIII R 28/15) .

Erhält ein Steuerpflichtiger im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Versichertenberater und Mitglied eines Widerspruchsausschusses Entschädigungen für Zeitaufwand, liegen weder die Voraussetzungen des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) noch die Voraussetzungen nach § 3 Nr. 12 EStG (Aufwandsentschädigung aus öffentlicher Kasse) vor. Steuerfrei sind die Einkünfte lediglich im Umfang der Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG (BFH, 03.07.2018 – VIII R 28/15) . Pauschale Entschädigungen

für Zeitaufwand und für Tätigkeiten im Rahmen der Vor- und Nachbereitung für Sitzungen sind für ein Mitglied der Selbstverwaltung von Körperschaften des öffentlichen Rechts sind steuerpflichtig ( FG Münster, 31.10.2018 – 7 K 1976/17 E ).

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern über die Behandlung eines Teils des Arbeitsentgelts als Übungsleiterpauschale unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Übungsleiterpauschale bezeichnet per se weder eine besondere arbeitsrechtliche Methode der Entgeltfindung noch eine besondere Strukturform des Entgelts. Es handelt sich vielmehr um einen Begriff für einen bestimmten steuerrechtlichen Tatbestand, der letztlich nicht die Höhe der Bruttovergütung beeinflusst, sondern nur den Nettobetrag. Daher liegen die Voraussetzungen für die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht vor (LAG Düsseldorf, 06.07.2018 – 10 TaBV 14/18) .

#### **4. Sozialversicherung**

Soweit der jeweilige Bezug nicht steuerpflichtig ist (siehe Abschnitt 3), sind auch keine Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Mit der Frage, ob eine rückwirkende Korrektur des Beitragsabzuges erfolgen kann, wenn ursprünglich der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG nicht berücksichtigt wurde, hat sich das BSG mit Urt. vom 16.12.2015 – B 12 R 1/14 R beschäftigt. Der Rechtsstreit wurde u.a. wegen fehlender Tatsachenfeststellungen an das LSG Rheinland-Pfalz zurückverwiesen. Das BSG hat jedoch betont, dass es für die Frage der Beitragspflicht grundsätzlich auf die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Entgeltzahlung und der Beitragsentrichtung ankommt. Lediglich zur Korrektur von Abrechnungsfehlern kann der Sozialversicherungsbeitrag nachträglich berichtigt werden.

Darüber hinaus werden die steuerfreien Beträge bei der Beurteilung der Versicherungspflicht nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt. Es besteht die unwiderlegbare Vermutung, dass Einnahmen bis zur Höhe des Übungsleiterfreibetrages als steuerfreie Aufwandsentschädigung und nicht als Arbeitsentgelt anzusehen sind ( LSG Baden-Württemberg, 21.02.2019 – L 10 BA 1824/18 ). Dies ist auch auf die Ehrenamtszuschale anwendbar. Dadurch kann z.B. ein nebenberuflicher Übungsleiter im Sportverein bei Verdiensten bis 650 EUR versicherungsfrei bleiben: 200 EUR monatlich werden als Übungsleiterfreibetrag nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt, dazu kommt die Grenze für die Versicherungsfreiheit von Mini-Jobs.

Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale können entweder am Jahresanfang berücksichtigt werden, bis sie aufgebraucht sind oder kontinuierlich in gleicher Höhe (also z.B. die Übungsleiterpauschale mit 200 EUR monatlich). Dies kann der Arbeitnehmer festlegen. Zu berücksichtigen ist aber, dass sich dies nicht nur auf die Höhe der Beiträge, sondern auch auf die Beurteilung der Versicherungspflicht auswirkt. Verbleibt am Jahresanfang kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, kann dadurch Versicherungsfreiheit und eine Lücke in der sozialen Absicherung eintreten. Im Übrigen ist es für die Frage, ob ein Minijob vorliegt, unbeachtlich, wann im Lauf des Jahres die Zuschalen berücksichtigt werden. Die steuerfreien Einnahmen bleiben bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen; d.h., unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata (z.B. monatlich 200 Euro bzw. 60 Euro) oder en bloc ausgeschöpft wird.

Führt die Prognose dazu, dass eine geringfügige Dauerbeschäftigung vorliegt, muss eine Anmeldung bei der Mini-Job-Zentrale erfolgen (Personengruppenschlüssel: 109; Beitragsgruppenschlüssel 6100). Die Anmeldung erfolgt mit dem Beginn des Monats, in dem erstmalig steuer- und damit auch beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird. Dies kann zur Folge haben, dass die Entgelte im Meldezeitraum die monatliche 450-EUR-Grenze übersteigen. Bei diesen Dauerbeschäftigungsverhältnissen ist regelmäßig eine Jahresmeldung zum 31.12. und eine Abmeldung mit Meldegrund 34 zum 31.01. des Folgejahres zu erstellen (die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt für maximal einen Monat als fortbestehend, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert). Zum 1. des Monats, in dem dann wieder steuer- und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, ist dann wieder eine Anmeldung mit Grund 13 zu fertigen (TOP 8 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens vom 28.02.2019).

Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er diese dem Arbeitgeber anzeigen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den kalenderjährlichen steuerfreien Höchstbetrag von 2.400 Euro bzw. 720 Euro nur

entsprechend reduziert ausschöpfen. Sofern der Steuerfreibetrag en bloc berücksichtigt wird, liegt eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst vor, wenn dieser ausgeschöpft ist (Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018, Abschn. 2.2.1.6).

Die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG und die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG können auch zusammen in einer Beschäftigung berücksichtigt werden, wenn unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt werden (Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018, Abschn. 2.2.1.6).

Häufig besteht bei Unfällen oder Berufskrankheiten im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit ohne besondere Anmeldung Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Versicherungsschutz besteht auch, wenn der Geschädigte ehrenamtlich für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts bzw. für eine privatrechtliche Organisation mit Auftrag oder mit ausdrücklicher Einwilligung einer Gebietskörperschaft tätig war und dabei einen Arbeitsunfall erlitten hat (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a SGB VII, LSG Hamburg, 10.10.2018 – L 2 U 16/18). Dagegen besteht kein Versicherungsschutz, wenn eine ehrenamtliche Tätigkeit von einem Vereinsmitglied im Rahmen des Vereinszwecks ausgeübt wird. Teilweise kann die Absicherung über eine freiwillige Versicherung erfolgen.

Ehrenamtlich tätige Mitglieder von Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen (hier: DRK) sind auch dann vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erfasst, wenn die unfallbringende Tätigkeit zwar nicht zur Kernaufgabe gehört, aber in rechtserheblicher Weise mit dem Unternehmen innerlich zusammenhängt (LSG Baden-Württemberg, 30.04.2020 – L 10 U 4485/18).

### **Praxistipp:**

Einzelheiten siehe die Broschüre des BMAS "Zu Ihrer Sicherheit – unfallversichert im freiwilligen Engagement".

## **5. Datenschutz**

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG. Liegt eine ehrenamtliche Tätigkeit vor, kann § 26 BDSG nicht angewandt werden, da die betroffene Person nicht vom sachlichen Geltungsbereich (§ 26 Abs. 8 BDSG) erfasst wird. Insbesondere liegt weder ein Arbeitsverhältnis noch eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit vor. Dennoch unterliegt das Rechtsverhältnis dem Datenschutz, wenn sie zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung des Verantwortlichen erforderlich ist (Art. 6 Abs. 1 Buchst. c DSGVO). Außerdem kann die betreffende Person durch Erklärung in die Verarbeitung der Daten einwilligen (siehe Art. 7 DSGVO). Bei der Verarbeitung gelten daher die Grundsätze der DSGVO wie z.B.

- die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung;
- die Beachtung des Grundsatzes von Treu und Glauben;
- die Datenerhebung für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke;
- die Gewährleistung der Datensicherheit und der Schutz vor unbefugtem Zugriff;
- die Beachtung des Grundsatzes der Datensparsamkeit;
- die Löschung nicht mehr benötigter Daten;
- die Information des Betroffenen über die erhobenen personenbezogenen Daten,
- das Auskunftsrecht der betroffenen Person.
- Siehe auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz.