DER PARITÄTISCHE
Gesamtverband

Arbeitshilfe

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

5. aktualisierte Auflage **2026**

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Tempelhofer Damm 156
D-12099 Berlin
Telefon +49 (0)30 24636-0
Telefax +49 (0)30 24636-110
E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org
Inhaltlich verantwortlich im Sinne des Presserechts: Dr. Joachim Rock

Redaktion:
Erika Koglin und Dr. Ingo Vollgraf, 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. 4), bilderbox (S. 4), Maria.P. (S. 6), © DLRG e. V. (S. 4)

5. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Juli 2026

Abkürzungsverzeichnis

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

Inhalt

I. Ausgangslage und Problemstellung **4**

II. Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit und Ehrenamtsbegriff **5**
1. Formen der gemeinwohlorientierten Tätigkeit 5
2. Begriffsklärung 5

III. Rechtliche Einordnung der ehrenamtlichen Tätigkeit **6**

IV. Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zum Arbeitsverhältnis **7**
1. Abgrenzung anhand des Arbeitnehmerbegriffs 7
2. Abgrenzung zwischen Arbeits- und Auftragsverhältnis 8
3. Hinweise für die Praxis 9

V. Sozialversicherungsrechtliche Einordnung **9**
1. Beschäftigung i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV 10
2. Persönliche Abhängigkeit 10
3. Hinweise für die Praxis 11

VI. Steuerrechtliche Aspekte **12**
1. Zahlung von Auslagenersatz 12
2. Übungsleiterpauschale gem. § 3 Nr. 26 EStG 13
3. Ehrenamtspauschale gem. § 3 Nr. 26a EStG 15
4. Betreuerfreibetrag gem. § 3 Nr. 26b EStG 16
5. Hinweise für die Praxis 17

Anlagen **18**
Anlage: Übersicht 18
Anlage: Mustervereinbarung zum Einsatz von Ehrenamtlichen 19
Anlage: Mustervereinbarung zur „Übungsleiterpauschale“ (§ 3 Nr. 26 EStG) 20
Anlage: Mustervereinbarung zur „Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG) 22
Anlage: Gesetzliche Grundlagen 23

I. Ausgangslage und Problemstellung

Rund 27 Millionen Bürger*innen über 14 Jahren haben sich in Deutschland im Jahr 2024 freiwillig in Verbänden, Initiativen, Gruppen und öffentlichen Einrichtungen engagiert[1].

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.[2]

Neben den traditionellen Formen des monetarisierten Engagements wie z. B. Ehrenämter in öffentlichen Funktionen (z. B. Schöff*innen, 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 Ehrenamtspauschale 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)[3] eine große Rolle.

Geldzahlungen können zwar eine motivierende Wirkung haben und für 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.

Im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung (CDU, CSU und SPD) wurde der „Zukunftspakt Ehrenamt" verankert, der weitreichende Entlastungen und Förderungen für freiwilliges Engagement in Deutschland bündelt. Durch das Steueränderungsgesetz 2025 zum 1.1.2026 sind die sog. Ehrenamtspausche und die sog. Übungsleiterpausche angehoben worden. Das soll zu Bürokratieabbau und rechtlichen Verbesserungen führen.[4]

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 (geringfügigen) Beschäftigungsverhältnissen abzugrenzen.

1 Freiwilliges Engagement in Deutschland - Zentrale Ergebnisse des Sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024), S. 4

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

3 § 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 3.300,- € vor.

4 https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt/startseite-staatsministerin-fuer-sport-und-ehrenamt/eine-aktive-ehrenamts-und-engagementpolitik-fuer-deutschland-2348750, Abruf 18.05.2026.

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)[5] wurden in Deutschland aktuelle Formen gemeinwohlorientierter Tätigkeit erfasst und in folgende Fallgruppen unterteilt:

- Berufliche Tätigkeitsformen mit Gemeinwohlbezug (z. B. Sozialarbeiter*in, Pflegekräfte)
- Neben- und quasiberufliche Tätigkeit mit Gemeinwohlbezug (z. B. Übungsleiter*in)
- Qualifizierende gemeinwohlbezogene Tätigkeit (z. B. Freiwilligendienste)
- Ehrenamtliche Tätigkeit mit Entschädigung (z. B. Schöff*innen, 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.

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 1808[6]). Heute wird unter einer ehrenamtlichen Tätigkeit herkömmlich die freiwillige Wahrnehmung eines öffentlichen Amtes oder einer gesellschaftlichen Aufgabe im Gemeinwohlinteresse verstanden, mit der Einkünfte nicht erzielt werden.[7] 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. Ein Mindestalter, um sich ehrenamtlich zu engagieren, gibt es nicht. Bei minderjährigen Ehrenamtlichen müssen jedoch die einschlägigen Jugendschutzvorschriften, wie zum Beispiel das Jugendschutzgesetz, beachtet werden.

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 Bürger*innen aktiv an der Gestaltung von Gesellschaft, Staat und Politik mitwirken. Der Begriff,

5 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

6 „Ordnung für sämmtliche 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.

7 Küttner, Personalbuch 2026, Ehrenamtliche Tätigkeit, Rn. 1

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.

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 Fremdnützigkeit und die Unentgeltlichkeit gemeinsam. Als Gefälligkeits*vertrag* 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.[8] 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.[9]

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.

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.[10] 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.[11]

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 2009, 1141 f.
9 OLG Nürnberg OLGZ 1967, 139 (140)
10 BGH, NJW 2000, 3712, 3714 f.
11 Grüneberg, 85. Auflage, 2026, § 670 Nr. 4., § 670 Rn 4

IV. Abgrenzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zum Arbeitsverhältnis

Beim Einsatz von Ehrenamtlichen ist zu gewährleisten, dass sie nicht wie Arbeitnehmer*innen für den Träger tätig werden. Arbeitnehmer*innen haben zum Beispiel einen Anspruch auf (wenigstens) den gesetzlichen Mindestlohn, 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 von § 611a BGB vorgenommen, der den Arbeitsvertrag und damit zugleich den Arbeitnehmerbegriff gesetzlich definiert. Danach wird durch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Dies entsprach auch schon in der Vergangenheit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.[12]

Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (§ 611a Abs. 1 S. 5 BGB).

Die ehrenamtliche Tätigkeit hingegen erfolgt freiwillig, weisungsunabhängig und im Grundsatz unentgeltlich. Dementsprechend findet das für Arbeitnehmer*innen geltende Mindestlohngesetz (MiLoG) auf die Vergütung von ehrenamtlich Tätigen keine Anwendung.

Den ehrenamtlich Tätigen können im Rahmen des Auftragsrechts zwar auch gemäß § 665 BGB Weisungen erteilt werden. Dieses Weisungsrecht der auftraggebenden Person erreicht jedoch nicht den Umfang des Direktionsrechts im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (s. unter V. 2. a.) und ist damit nicht zu verwechseln.

Im Rahmen der Gesamtbetrachtung kann vor allem das Fehlen der Erwerbsabsicht gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen. So urteilte das Bundesarbeitsgericht im Rahmen der Arbeitsentgeltklage eines Vereinsmitglieds 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. ...“*[13]

Daher ist auch Vorsicht geboten, wenn für die Tätigkeit eines „Ehrenamtlichen“ eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV angemeldet werden soll, weil dies für den Willen der Beteiligten spricht, tatsächlich einen Arbeitsvertrag abschließen zu wollen.

Auf keinen Fall dürfen vereinsrechtliche Arbeitspflichten gegen die guten Sitten oder ein gesetzliches Verbot (§§ 134, 138 BGB) verstoßen und damit zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen umgehen.[14]

Insbesondere könnte man in einer unentgeltlichen Tätigkeit auch einen besonders extremen Fall des „Lohndumpings“ im Rahmen eines Arbeitsvertrags sehen, wenn der ehrenamtlich Tätige nach der gebotenen Gesamtbetrachtung aller Umstände in Wahrheit als Arbeitnehmer einzuordnen ist. Zudem läge dann auch ein Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn vor.

12 Vgl. etwa BAG 20.08.2003 -5 AZR 610/02, NZA 2004, 39

13 BAG 26.09.2002 - 5 AZB 19/01, DB 2003, 47, 48

14 Vgl. BAG 26.09.2002 - 5 AZB 19/01, DB 2003, 47

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 soll durch die Bezeichnung der Tätigkeit als „ehrenamtlich“ der arbeitsvertragliche Vergütungsanspruch unzulässig umgangen werden. Die Mitarbeiterin beabsichtigt, durch die „ehrenamtliche Tätigkeit“ später wieder eingestellt und dann erneut vergütet zu werden. Bei Betrachtung aller Umstände handelt sie deshalb gerade nicht aus altruistischen Motiven, sondern verfolgt eigennützige Ziele.

2. Abgrenzung zwischen Arbeits- und Auftragsverhältnis

Als Arbeitsverhältnis bezeichnet man das Rechtsverhältnis zwischen den Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeberseite. Es kommt aufgrund eines Arbeitsvertrags zustande und ist im Wesentlichen auf den Austausch 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 Anhaltspunkte für eine Abgrenzung: So kann das Auftragsverhältnis anders als das Arbeitsverhältnis, für das § 622 BGB gesetzliche Kündigungsfristen vorsieht, grundsätzlich von jeder der beiden Seiten ohne Einhaltung einer Frist beendet werden (§ 671 BGB). Jedoch muss die beauftragte Person der auftraggebenden Person die Möglichkeit der anderweitigen Fürsorge lassen; dies kann auch die Einhaltung angemessener Fristen beinhalten. Andernfalls handelt es sich um eine Kündigung zur Unzeit. Eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist ist jederzeit zulässig.

Das wichtigste Abgrenzungskriterium bleibt damit die Entgeltlichkeit bzw. Unentgeltlichkeit. Während die Erfüllung eines Auftrages unentgeltlich erfolgt, gehört im Arbeitsverhältnis die Zahlung einer Vergütung zu den Hauptleistungspflichten (§ 611 Abs. 1 BGB). Die Vergütungspflicht im Arbeitsrecht entsteht, wenn sie ausdrücklich (z. B. in einem Arbeitsvertrag) oder stillschweigend vereinbart worden ist. Eine Vergütung gilt nach § 612 Abs. 1 BGB als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung 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 Landesarbeitsgericht[15] 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 solchen 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 Um-

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

ständen nach üblicherweise nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Hier ist eine klare Vereinbarung mit den Ehrenamtlichen über die Unentgeltlichkeit ihrer Leistung, die generell zu empfehlen ist, besonders wichtig.

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 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. Hinzu können Säumniszuschläge kommen (§ 24 SGB IV).[16]

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).[17]

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 nichtselbständige 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 Vertragsverhältnisses[18]. Weiterführende Hinweise finden sich in dem Aufsatz „Vereinsvorstände – sozialversicherungspflichtig „beschäftigt“?“ von Plagemann, Plagemann, Hesse, NJW 2015, 439 ff.**

Das heißt, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, hängt vor allem 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.

16 Vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren sogar erst in dreißig Jahren. In solchen Fällen kann auch eine Strafbarkeit, z. B. wegen Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt nach § 266a Strafgesetzbuch (StGB) in Betracht kommen.

17 Zur Eigenständigkeit des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsbegriffes s. MHdB ArbR/Temming, 6. Aufl. 2024, § 18 Rn. 48, 49 m. w. N.

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

1. Beschäftigung i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV

Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV 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.

§ 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...“

Sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis sind zwar in der Regel deckungsgleich („insbesondere“). Sie sind aber nicht identisch und können in bestimmten Konstellationen auch auseinanderfallen.[19]

2. Persönliche Abhängigkeit

Der Begriff der Beschäftigung in der Sozialversicherung wird durch die persönliche Abhängigkeit 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.[20]

Beispielsweise nahm das Bundessozialgericht in seiner Entscheidung vom 19. Juni 2001[21] die persönliche Abhängigkeit des Mitglieds eines Vereinsvorstandes an. Das BSG stellte insbesondere fest, dass das Vorstandsmitglied einer umfassenden Beaufsichtigung durch den Verwaltungsrat 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.

Hingegen liegt keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit vor, wenn die Tätigkeit nicht durch die persönliche Abhängigkeit vom Auftraggeber geprägt ist, sondern durch ihre ideellen Zwecke und Unentgeltlichkeit.[22] Eine gegebenenfalls gewährte Aufwandsentschädigung darf sich nicht als eine verdeckte Entlohnung (einer in Wahrheit bestehenden Erwerbsarbeit) darstellen. Geht eine gezahlte Aufwandsentschädigung evident über eine Ehrenamtspauschale hinaus, kann in der Zusammenschau mit anderen Kriterien von einer Beschäftigung auszugehen sein.[23] Bei monatlichen Zahlungen von 7.500 Euro netto (im konkreten Fall an den Vorsitzenden des Deutschen Anwaltvereins e. V.) ist zum Beispiel nicht mehr von einer Aufwandsentschädigung, sondern von der Entlohnung einer Erwerbsarbeit auszugehen.[24] Unschädlich sind finanzielle Zuwendungen, wenn sie in Form von Aufwendungsersatz konkrete oder pauschal berechnete Aufwände abdecken.[25]

a) Weisungsrecht

Hat der Träger das Recht, Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit näher zu bestimmen (sog. Weisungs- oder Direktionsrecht des Arbeitgebers), weist dies auf das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung hin. Auf Seiten der Beschäftigten spricht man dann von Weisungsgebundenheit. Nach § 611a Abs. 1 BGB ist Weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Sind die Ehrenamtlichen in fachlicher Hinsicht selbstständig und haben sie ein hohes Maß an

19 BAG 30.11.2021 – 9 AZR 145/21, NZA 2022, 623, 628
20 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 -
21 BSG, 19.06.2001 – B 12 KR 44/00
22 BSG 12.06.2024 – B 12 BA 8/22 R, Rn. 14; 12.12.2023 – B 12 R 11/21 R, NJW 2024, 3012, 3013
23 BSG 23.02.2021 – B 12 R 15/19 R, NZS 2022, 346, 350
24 LSG BB 09.10.2025 – L 14 BA 39/24, Rn. 37
25 BSG 16.08.2017 – B 12 KR 14/16 R, Rn. 34; 23.02.2021 – B 12 R 15/19 R, Rn. 31; LSG BB 09.10.2025 – L 14 BA 39/24, Rn. 35

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. So sind Ehrenamtliche in bestimmten Bereichen wie beispielsweise in der Telefonseelsorge oder im Rettungsdienst typischerweise 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.

LEHRTÄTIGKEIT

„Nebenberufliche Lehrtätigkeit“: Nach der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts („Herrenberg-Urteil“) werden Lehrkräfte in vielen Fällen abhängig beschäftigt und nicht selbstständig tätig sein. Die Übergangsregelung (§ 127 SGB IV), wonach vorübergehend von Versicherungs- und Beitragsfreiheit für die ausgeübte Tätigkeit ausgegangen wird, wenn die Lehrkraft zustimmt, gilt bis Ende 2027. Das haben zum Beispiel auch Übungsleiter, die nebenberuflich als Lehrkraft tätig werden wollen, zu beachten.

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). **Beachte:** Ein Entgelt, das nicht lediglich im Sinne einer Entschädigung für Zeitversäumnis oder eines Verdienstausfalls gezahlt wird, sondern sich an der Qualifikation des Tätigen und seiner Leistung orientiert, steht dem Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit entgegen.[26]

26 Schreiben des BMF v. 27.03.2013 – IV D3.

- **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** Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen sind gem. § 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Zahlungen bis zum Betrag des § 3 Nr. 26 S. 1 EStG sind kein Arbeitsentgelt.[27]

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 (§ 9 Abs. 4a EStG):
  - Eintägige Auswärtstätigkeit ab einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden = 14 €,
  - Mehrtätige Auswärtstätigkeit für den An- und Abreisetag = 14 €,
  - für Kalendertage mit 24-stündiger Abwesenheit = 28 €.
- **Beachte:** Erhalten die Ehrenamtlichen Aufwandsentschädigungen für Verdienstausfall oder für Zeitaufwand (z. B. Vergütung für geleistete Arbeitsstunden), so geht die Finanzverwaltung davon aus, dass die Ehrenamtlichen nicht aus uneigennützigen 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).

27 LSG Baden-Württemberg, Urt. vom 21.02.2019, L 10 BA 1824

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 Menschen mit Behinderung

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 3.300 € 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.[28]

- Die **Tätigkeit** gehört zu den in § 3 Nr. 26 EStG genannten Tätigkeiten (s. o.).

  Die aufgeführten Tätigkeiten der Übungsleiter*innen, der Ausbilder*innen, der Erzieher*innen, der Betreuer*innen oder anderer vergleichbarer Tätigkeiten haben gemeinsam, 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.[29] Ebenfalls als pflegerische Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG wird der Einsatz von Rettungssanitäter*innen und Ersthelfer*innen angesehen, dieses gilt nicht nur für den unmittelbaren Rettungseinsatz, sondern auch für Warte- und Bereitschaftszeiten (z. B. bei Großveranstaltungen).[30]

- 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.[31] 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 Krankenpfleger*in 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).*

28 Lohnsteuer-Handbuch 2026, § 3 Nr. 26 EStG

29 Vgl. Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2022) R 3.26 Abs. 1 S. 4.

30 Lohnsteuer-Handbuch 2026, § 3 Nr. 26 EStG.

31 BFH vom 30.03.1990, BStBl II, S. 854

Es können auch Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, wie z. B. Hausfrauen, Student*innen, Rentner*innen und Arbeitslose. Werden mehrere verschiedenartige Tätigkeiten ausgeübt, so ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten sind zusammenzufassen, wenn sie sich nach der Verkehrsanschauung als Ausübung eines einheitlichen Hauptberufs darstellen, z. B. Unterricht von jeweils weniger als dem dritten Teil des Pensums einer Vollzeitkraft in mehreren Schulen.[32]

Die formale Aufspaltung einer Beschäftigung in zwei Arbeitsverträge führt nicht dazu, dass eine dieser Tätigkeiten als Nebentätigkeit behandelt werden kann[33]. Der Bundesfinanzhof urteilte, dass eine weitere Beschäftigung für denselben Arbeitgeber als Teil einer nichtselbständigen Haupttätigkeit angesehen wird, wenn zwischen beiden Tätigkeiten ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.[34]

- Es gilt eine **Obergrenze von 3.300 €** 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.[35]

Es empfiehlt sich daher in der Praxis, sich von der Übungsleiter*in schriftlich bestätigen zu lassen, dass der Übungsleiterpauschbetrag des § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 3.300 € im 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.[36]

BEISPIEL

Ein Steuerberater ist nebenberuflich als Dozent für einen gemeinnützigen Bildungsträger tätig. Bei einem Honorar von 3.400 € 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 3.300 € bleibt, ist ein Abzug der Betriebsausgaben nicht möglich. Alle Aufwendungen sind mit dem Freibetrag abgegolten. Die Einnahmen über 3.300 € unterliegen der Besteuerung.

- „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 (603-Euro-Job) die Buchhaltungsarbeiten für einen Kinder- und Jugendhilfeverein. Zusätzlich ist sie nebenberuflich als Betreuerin im Verein tätig und erhält hierfür 275 € im Monat.

Monatliche Vergütung	*878 €*
./. Freibetrag = 3.300 € : 12 Monate	*- 275 €*
Vergütung nach Abzug Freibetrag	*603 €*

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

32 vgl. Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2022) R 3.26 Abs. 2 S. 4
33 SG Dortmund, 23.05.2016, S31 AL 966/ 13.
34 BFH 11.12.2017, VI B 75/ 17.
35 Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2022) H 3.26
36 § 3 Nr. 26 Satz 2 EStG.

BEISPIEL

Eine Hausfrau ist im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung **nebenberuflich** *als Betreuerin in einem Kinder- und Jugendhilfeverein tätig. Sie bezieht eine monatliche Vergütung von 878 € und arbeitet durchschnittlich ca. 13 Std. wöchentlich.*

Monatliche Vergütung	*878 €*
./. Freibetrag = 3.300 € : 12 Monate	*- 275 €*
Vergütung nach Abzug Freibetrag	*603 €*

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 Vollzeiterwerbs betragen. Beträgt der Zeitaufwand mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs, wird die Tätigkeit hauptberuflich verrichtet und eine Steuerbegünstigung in Form des Übungsleiter-Freibetrags ist nicht zu gewähren. Die Nebentätigkeit darf ferner keine Nebenpflicht aus dem (Haupt-) Arbeitsverhältnis darstellen. Das bayerische Landesamt für Steuern rechnet auch gleichartige Tätigkeiten bei unterschiedlichen Arbeitgebern zusammen.[37]

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

- das geringfügige Beschäftigungsverhältnis und die Übungsleitertätigkeit eine **einheitliche hauptberufliche** Tätigkeit darstellen und der Zeitaufwand insgesamt ein Drittel der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreitet.

Die Kombination aus Minijob und steuerfreier Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) verstößt nicht gegen geltendes Recht.[38] Dennoch weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass prekäre Beschäftigung vermieden werden muss und Ziel sein muss, Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die der Sozialversicherung unterliegen.

Beschäftigte im Rahmen eines Minijobs haben einen Anspruch auf mindestens den gesetzlichen Mindestlohn von 13,90 € (Stand 2026).

37 BayLfSt 01.01.2018 – S. 2121.
38 MiniJob-Zentrale, Abruf Mai 2026: https://magazin.minijob-zentrale.de/uebungsleiter-ehrenamt-steuerfreie-vorteile-minijob/

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 960 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.[39] 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.

- 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.[40] Es wird i. Ü. auf die vorstehenden Ausführungen zur Übungsleiterpauschale verwiesen.

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

- Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von **960 €** 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) oder nach § 3 Nr. 26b EStG (ehrenamtlich tätige Betreuer) gewährt wird.

- Für **verschiedene nebenberufliche Tätigkeiten** können sowohl die Übungsleiterpauschale als auch die Ehrenamtspauschale in Anspruch genommen werden.

BEISPIEL

Ein Rentner ist als Betreuer in einer Behinderteneinrichtung tätig und erhält dafür die Übungsleiterpauschale in Höhe von 3.300 €. Außerdem ist er Vorstandsmitglied in einem Seniorenverein und erhält für seine Vorstandstätigkeit die Ehrenamtspauschale in Höhe von 960 €.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale 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.[41]

BEISPIEL

Ein nebenberuflich tätiger Vereinskassierer erhält für seine Tätigkeit insgesamt 1.000 € im Jahr.

Jährliche Vergütung des Kassierers	*1.000 €*
./. Freibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG	*- 960 €*
Vergütung nach Abzug des Freibetrags	*40 €*
	(< 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 Betreuer*innen, Vormünder sowie Verfahrenspfleger*innen gilt die **Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26b EStG bis zur Höhe von 3.300 Euro im Jahr.** Aufgrund dieser Regelung sind Aufwandsentschädigungen im Sinne des **§ 1878 BGB** steuerfrei, soweit sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) den Freibetrag von höchstens 3.300 Euro im Jahr nicht überschreiten.

Der 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 3.300 Euro entweder nur einmal für Tätigkeiten als Übungsleiter*in oder als Betreuer*in bekommen.

41 Anwendungs-Schreiben des BMF v. 21.11.2014 – IV C 4 – BStBl. 2014 I S. 1581

5. Hinweise für die Praxis

- An Ehrenamtliche geleistete Aufwandsentschädigungen für Verdienstausfall oder für Zeitaufwand (z. B. Vergütung für geleistete Arbeitsstunden) unterliegen grundsätzlich der Einkommenssteuer.

BEISPIEL

Absetzbeträge für Grundsicherungsbezieher*innen gem. § 11b SGB II

Leistungsberechtigter (SGB II) ist im Verein geringfügig beschäftigt (603 €/ Monat) und hält zusätzlich nebenberuflich Erst-Hilfe-Schulungen und erhält hierfür 200 €/ Monat.

Von der Rentenversicherung befreit:	
Minijob im Verein	*603,00 €*
Erste-Hilfe-Schulungen	*200,00 €*
(§ 3 Nr. 26 EStG)	
lt. § 11a Abs. 1 Nr. 5 SGB II: kein Einkommen	
(2.400 €/Jahr, Grenze 3.300 €/Jahr)	*0,00 €*
---	
zu berücksichtigendes Erwerbseinkommen	*603,00 €*
./. Grundfreibetrag,	
§ 11b Abs. 2 S. 1 SGB II	*- 100,00 €*
./. Erwerbstätigenfreibetrag,	
§ 11b Abs. 3 S. 2 Nr. 1	
(20 % von 420 €)	*- 84,00 €*
./. Erwerbstätigenfreibetrag,	
§ 11b Abs. 3 S. 2 Nr. 2	
(30 % von 83 €)	*- 24,90 €*
---	
anzurechnendes Einkommen	*394,10 €*

- Die Rückspende einer steuerfrei ausgezahlten Aufwandsentschädigung oder Vergütung an die steuerbegünstigte Körperschaft ist grundsätzlich möglich[42]. Für den Spendenabzug sind die Grundsätze zur Anerkennung sog. Aufwandsspenden an gemeinnützige Vereine zu beachten.[43]

- Werden Vorstandsmitgliedern Tätigkeitsvergütungen, insbesondere im Rahmen der sog. Ehrenamtspauschale gemäß § 3 Nr. 26a EStG gewährt, muss die Bezahlung des Vorstandes ausdrücklich in der Satzung geregelt sein. § 27 Abs. 3 BGB lautet: „Die Mitglieder des Vorstands sind unentgeltlich tätig.“ Dieser kann aufgrund § 40 BGB abbedungen werden. 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 AO und gefährdet damit seine Gemeinnützigkeit. Eine Vergütung ist auch dann anzunehmen, wenn sie nach der Auszahlung an den Verein zurückgespendet oder durch Verzicht auf die Auszahlung eines entstandenen Vergütungsanspruchs an den Verein gespendet wird.[44]

- Es wird empfohlen, sich von der Übungsleiter*in schriftlich bestätigen zu lassen, dass der Übungsleiterpauschbetrag des § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 3.300 € im laufenden Kalenderjahr, einschließlich der erhaltenen Zahlung noch nicht überschritten wurde. Auch Personen, die im Rahmen des § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) tätig werden, sollten dem gemeinnützigen Träger bestätigen, dass die Ehrenamtspauschale des § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 960 € im laufenden Kalenderjahr noch nicht überschritten wurde. Entsprechende Mustererklärungen finden sich im Anhang der Broschüre.

- Gem. § 155 SGB III wird erzieltes Einkommen, abzüglich Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Werbungskosten und einem monatlichen Freibetrag von 165 Euro, auf zustehendes Arbeitslosengeld angerechnet. Nicht als Einkommen angerechnet werden hingegen steuerfreie Einnahmen aus nebenberuflichen gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Tätigkeiten, soweit die Pauschalen nicht überschritten werden.[45]

42 Anwendungsschreiben des BMF v. 21.11.2014 – IV C 4 – BStBl. 2014 I S. 1581
43 Anwendungsschreiben des BMF vom 21.11.2014 – IV C 4 – BStBl. 2014 I S. 1581
44 Anwendungsschreiben des BMF vom 21.11.2014 – IV C 4 – BStBl. 2014 I S. 1581
45 Weisung 2026010002 vom 07.01.2026 - Aktualisierung der FW ALG § 146 SGB III und § 155 SGB III

Anlagen

Anlage: Übersicht

Tätigkeitsform	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	Übungsleiter-pauschale	ja	Ja, bis max. 3.300 €/Jahr
• § 3 Nr. 26a EStG	Ehrenamtspauschale	ja	Ja, bis max. 960 €/Jahr
• § 3 Nr. 26b EStG	Betreuervergütung	ja	Ja, bis max. 3.300 €/Jahr
• Geringfügige Beschäftigung	Arbeitslohn, -entgelt	ja[35]	nein[36]
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

46 aber pauschale Beitragsleistung des Arbeitgebers
47 Zahlung eines Pauschsteuersatzes möglich

Anlage: Mustervereinbarung zum Einsatz von Ehrenamtlichen[48]

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 uneigennützigen Motiven. Es wird insbesondere kein Arbeitsverhältnis durch diese Vereinbarung begründet.

2. Die*Der Ehrenamtliche ist in der zeitlichen Gestaltung ihrer*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, ihre Mitglieder sowie sonstige vertrauliche Vorgänge und personenbezogene Daten, die ihr*ihm im Rahmen ihrer*seiner Tätigkeit bekannt werden, gegenüber Dritten zu wahren.

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 Ehrenamtliche*n 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. Die Einrichtung kann die Vereinbarung jederzeit widerrufen.

6. Die Einrichtung ersetzt der*dem Ehrenamtlichen diejenigen Auslagen, die diese*r zum Zwecke der Ausführung der übertragenen Aufgaben 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).

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

Ort, Datum

Unterschrift der Einrichtungsvertretung Unterschrift der/des Ehrenamtlichen

Anlage: Mustervereinbarung zur „Übungsleiterpauschale“ (§ 3 Nr. 26 EStG)[49]

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:

Frau*Herr ..... übernimmt 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 .....

(z. B. in der Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen).

Die Tätigkeit hat einen zeitlichen Umfang von maximal ..... Stunden pro Woche.

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*)

Frau*Herr ..... wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten gemäß § 3 Nr. 26 EStG nur bis zur Höhe von derzeit 3.000 € 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.

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

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

Unterschrift der Einrichtungsvertretung Unterschrift der*des Tätigen

---

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

Ich versichere, dass ich im Kalenderjahr 202... 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 „Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG)[50]

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:

Frau*Herr ..... übernimmt ab dem ..... für die Einrichtung folgende nebenberufliche Tätigkeit:

.....

Die Tätigkeit hat einen zeitlichen Umfang von maximal ..... Stunden pro Woche.

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)*

Frau*Herr ..... wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten gemäß § 3 Nr. 26a EStG nur bis zur Höhe von derzeit 960 € 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.

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„Ehrenamtspauschale“ (§ 3 Nr. 26a EStG)

Ich versichere, dass ich im Kalenderjahr 202... neben den Einnahmen für die oben genannte nebenberufliche Tätigkeit im Sinne des § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) *(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 (Ehrenamtspauschale) in Anspruch genommen habe bzw. in Anspruch nehmen werde. Falls ich über das Ende des laufenden Kalenderjahres für die Einrich-

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

tung 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 23. Januar 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 24), zuletzt geändert durch Art. 3 Gesetz über den Informationsaustausch zwischen den Strafverfolgungsbehörden der Mitgliedstaaten der Europäischen Union vom 10.2.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 39)

§ 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 einschließlich des Klimaschutzes, 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, Kriegsopfer, 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; Förderung der Hilfe für Menschen, die auf Grund ihrer geschlechtlichen Identität oder ihrer geschlechtlichen Orientierung diskriminiert werden;
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- und E-Sport gelten als Sport);
22. die Förderung der Heimatpflege, Heimatkunde und der Ortsverschönerung;
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 Freifunks, des Modellflugs und des Hundesports;
24. die allgemeine Förderung des demokratischen Staatswesens im Geltungsbereich 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;
26. die Förderung der Unterhaltung und Pflege von Friedhöfen und die Förderung der Unterhaltung von Gedenkstätten für nichtbestattungspflichtige Kinder und Föten;
27. die Förderung wohngemeinnütziger Zwecke; dies ist die vergünstigte Wohnraumüberlassung an Personen im Sinne des § 53. § 53 Nummer 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bezüge nicht höher sein dürfen als das Fünffache des Regelsatzes der Sozialhilfe im Sinne des § SGB XII § 28 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch; beim Alleinstehenden oder Alleinerziehenden tritt an die Stelle des Fünffachen das Sechsfache des Regelsatzes. Die Hilfebedürftigkeit muss zu Beginn des jeweiligen Mietverhältnisses vorliegen.

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 Alleinerziehenden 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.

   Bezüge im Sinne dieser Vorschrift sind

   a. Einkünfte im Sinne des § 2 Absatz 1 des Einkommensteuergesetzes und
   b. andere zur Bestreitung des Unterhalts bestimmte oder geeignete Bezüge, aller Haushaltsangehörigen. Zu berücksichtigen sind auch gezahlte und empfangene Unterhaltsleistungen. Die wirtschaftliche Hilfebedürftigkeit im vorstehenden Sinne ist bei Empfängern von Leistungen nach dem Zweiten oder Zwölften Buch Sozialgesetzbuch, des Wohngeldgesetzes, bei Empfängern von Leistungen nach § 27a des Bundesversorgungsgesetzes oder nach § 6a des Bundeskindergeldgesetzes als nachgewiesen anzusehen. Die Körperschaft kann den Nachweis mit Hilfe des jeweiligen Leistungsbescheids, der für den Unterstützungszeitraum maßgeblich ist, oder mit Hilfe der Bestätigung des Sozialleistungsträgers führen. Auf Antrag der Körperschaft kann auf einen Nachweis der wirtschaftlichen Hilfebedürftigkeit verzichtet werden, wenn auf Grund der besonderen Art der gewährten Unterstützungsleistung sichergestellt ist, dass nur wirtschaftlich hilfebedürftige

Personen im vorstehenden Sinne unterstützt werden; für den Bescheid über den Nachweisverzicht gilt § 60a Absatz 3 bis 5 entsprechend oder

3. deren wirtschaftliche Lage aus besonderen Gründen zu einer Notlage geworden ist. Als besondere Gründe gelten insbesondere Katastrophen, die durch Erlass des Bundesministeriums der Finanzen oder einer obersten Finanzbehörde der Länder festgestellt wurden. In diesen Fällen reicht es für den Nachweis der Hilfebedürftigkeit aus, wenn die durch die Katastrophe entstandene Notlage sowie die Mehraufwendungen glaubhaft gemacht werden.

§ 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 Art. 2 StandortförderG vom 4.2.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 33)

§ 27 Abs. 3 BGB:

Auf die Geschäftsführung des Vorstands finden die für den Auftrag geltenden Vorschriften der §§ 664 bis 670 entsprechende Anwendung. Die Mitglieder des Vorstands sind unentgeltlich tätig.

§ 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.

§ 611a Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

§ 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.

§ 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.

§ 1878 Aufwandspauschale[51]

(1) Zur Abgeltung seines Anspruchs auf Aufwendungsersatz kann der Betreuer für die Führung jeder Betreuung, für die er keine Vergütung erhält, vom Betreuten einen pauschalen Geldbetrag verlangen (Aufwandspauschale). Dieser entspricht für ein Jahr dem 18fachen dessen, was einem Zeugen als Höchstbetrag der Entschädigung für eine Stunde versäumter Arbeitszeit (§ 22 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes) gewährt werden kann. Hat der Betreuer für solche Aufwendungen bereits Vorschuss oder Ersatz erhalten, so verringert sich die Aufwandspauschale entsprechend.

(2) Sind mehrere Betreuer bestellt, kann jeder Betreuer den Anspruch auf Aufwandspauschale geltend machen. In den Fällen der Bestellung eines Verhinderungsbetreuers nach § 1817 Absatz 4 kann dieser den Anspruch auf Aufwandspauschale nur für den Zeitraum geltend machen, in dem er tatsächlich tätig geworden ist.

(3) Die Aufwandspauschale ist jährlich zu zahlen, erstmals ein Jahr nach Bestellung des Betreuers. Endet das Amt des Betreuers, ist die Aufwandspauschale anteilig nach den Monaten des bis zur Beendigung des Amtes laufenden Betreuungsjahres zu zahlen; ein angefangener Monat gilt als voller Monat.

(4) Der Anspruch erlischt, wenn er nicht binnen sechs Monaten nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, gerichtlich geltend gemacht wird. § 1877 Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Ist der Anspruch einmalig ausdrücklich gerichtlich geltend gemacht worden, so gilt in den Folgejahren die Einreichung des Jahresberichts jeweils als Antrag, es sei denn, der Betreuer verzichtet ausdrücklich auf eine weitere Geltendmachung.

§ 1808 Vergütung und Aufwendungsersatz[52]

(1) Die Vormundschaft wird grundsätzlich unentgeltlich geführt.

(2) Der ehrenamtliche Vormund kann vom Mündel für seine zur Führung der Vormundschaft erforderlichen Aufwendungen Vorschuss oder Ersatz gemäß § 1877 oder stattdessen die Aufwandspauschale gemäß § 1878 verlangen; die §§ 1879 und 1880 gelten entsprechend. Das Familiengericht kann ihm abweichend von Absatz 1 eine angemessene Vergütung bewilligen. § 1876 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Vormundschaft wird ausnahmsweise berufsmäßig geführt. Die Berufsmäßigkeit sowie Ansprüche des berufsmäßig tätigen Vormunds und des Vormundschaftsvereins auf Vergütung und Aufwendungsersatz bestimmen sich nach dem Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz.

Einkommensteuergesetz (EStG)

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Art. 29 Gesetz zur Förderung privater Investitionen und des Finanzstandorts (Standortfördergesetz – StoFöG) vom 4.2.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 33)

§ 3

Steuerfrei sind (...)

26. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder von Menschen mit Behinderungen im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder in der Schweiz belegen ist, oder einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung bis zur Höhe von insgesamt 3.300 € 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 zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder in der Schweiz belegen ist, oder einer unter § 5 Absatz 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung bis zur Höhe von insgesamt 960 Euro im Jahr. Die Steuerbefreiung

51 § 1878 neu gefasst mit Wirkung vom 1.1.2023 durch G v. 4.5.2021 (BGBl. I S. 882); Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 geändert mit Wirkung vom 1.1.2026 durch G v. 7.4.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 109)

52 Buch 4 Abschnitt 3 (§§ 1773–1888) neu gefasst mit Wirkung vom 1.1.2023 durch G v. 4.5.2021 (BGBl. I S. 882)

ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen 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. Aufwandspauschalen nach § 1878 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 Art. 6 G zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege vom 22.12.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371)

§ 25 Beschäftigte

(1) Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. Die folgenden Personen stehen Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich:

1. Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden,
2. Teilnehmer an dualen Studiengängen und
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitt des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen). (...)

Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV)

Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973), zuletzt geändert durch Art. 9 Zweites BetriebsrentenstärkungsG vom 16.1.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 14)

§ 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.
(...)

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt; bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen.

(1a) Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

(1b) Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(2a) Absatz 1 Nummer 2 gilt nicht für aufgrund der Beschäftigungsverordnung zugelassene kontingentierte kurzzeitige Beschäftigungen.

(3) Die Absätze 1, 1a und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

§ 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.

(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), in Kraft getreten am 1.1.1989, 1.1.1990 bzw. 1.1.1991, zuletzt geändert durch Art. 8 G zur Änderung des Verbrauchervertrags- und des Versicherungsvertragsrechts sowie zur Änderung des Behandlungsvertragsrechts vom 3.2.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 28)

§ 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 – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Art. 62 Abs. 4 StandortförderG vom 4.2.2026 (BGBl. 2026 I Nr. 33)

§ 1 Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezuges von

Kurzarbeitergeld oder von Qualifizierungsgeld 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 Art. 1, Art. 2 G zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege vom 22.12.2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371)

§ 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,
(...)