

Hrsg. Bistum Limburg

KIRCHLICHES EHRENAMT UND GELD

**Eine Handreichung
für die Praxis
im Bistum Limburg**



” Je bunter und vielfältiger die Engagierten und ihre gewählten VertreterInnen, umso repräsentativer wird der Rat des Gottesvolkes.

Inhalt

A. Grundsätzliches

I. Vielfalt im Ehrenamt	5
II. Kirche und Ehrenamt	6
III. Anerkennung und Wertschätzung	9
IV. Orientierungen	12
V. Empfehlung	13

B. Auszahlungen von Aufwandsentschädigungen und Zuwendungen

I. Abgrenzung und Begrifflichkeit	16
II. Auslagenersatz	18
III. Aufwandsentschädigung	18
1. Abschluss einer Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeit	18
2. Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG	19
3. Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG	20
4. Besonderheiten für KirchenmusikerInnen bzw. die OrganistInnendienste	21

A. Grundsätzliches

I. Vielfalt im Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement in Deutschland hat viele Gesichter und bereichert das Gemeinwesen und unsere Kirche. So belegt die Erhebung zum Freiwilligenengagement 2019¹, dass sich 39,7% der Deutschen ab 14 Jahren in ihrer Freizeit ehrenamtlich betätigen. Für das ehrenamtliche Engagement gilt nach wie vor, dass das zentrale Unterscheidungskriterium zu anderen Tätigkeiten in der Freiwilligkeit, der freien Zeiteinteilung und der Unentgeltlichkeit liegt. Ehrenamtliche wollen in der Regel mit ihrem Engagement kein Einkommen erzielen.

Seit einigen Jahren spielt die Frage nach einer Vergütung des Ehrenamts² auch im kirchlichen Kontext eine zunehmende Rolle. Die Übergänge zwischen beruflicher Tätigkeit und verschiedenen Formen des ehrenamtlichen Engagements sind fließender und damit unübersichtlicher geworden. In den letzten Jahren gab es eine Reihe gesetzlicher und verfahrensrechtlicher Neuregelungen finanzieller Vergütungsformen, wie Übungsleiterpauschale oder Ehrenamtspauschale, die der Gesetzgeber zur Förderung ehrenamtlichen Engagements beschlossen hat. Dadurch sind neue hybride Formen von Tätigkeiten entstanden, in denen freiwilliges Engagement und Erwerbsarbeit sich vermischen. Was im ersten Moment wie ein interessantes Förderinstrument oder Teil einer attraktiven Ehrenamtsentwicklung erscheint, bedarf einer differenzierten Betrachtung und kritischen Auseinandersetzung.

¹ Vgl. 4. [www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligen-survey-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/frewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligen-survey-data.pdf), S.6.

² In der wissenschaftlichen Literatur finden verschiedene Begrifflichkeiten wie „Freiwilliges Engagement“, „Bürgerschaftliches Engagement“ oder „Freiwilligenarbeit“ Anwendung. Die Handreichung verwendet den Begriff des Ehrenamtes und umfasst damit alle Formen ehrenamtlichen Engagements, die freiwillig und unentgeltlich geleistet werden.

Viele Menschen – und die Zahl ist nach wie vor steigend – engagieren sich in vielfältiger Weise zum Wohle ihrer Mitmenschen in Kirche und Gesellschaft. Die Formen des Engagements sind dabei so unterschiedlich und vielfältig wie die Engagierten selbst. Diese Pluralität ist eine Bereicherung für die gesamte Kirche und das Gemeinwesen. Somit leisten viele Menschen in ihrem ehrenamtlichen Engagement einen unverzichtbaren und wertvollen Beitrag für eine menschenfreundliche und solidarische Kirche und Gesellschaft. Dabei ist Ehrenamt nicht als Lückenbüßer für steigende Arbeitsverdichtung, für fehlendes hauptamtliches Personal oder für fehlende Finanzen zu verstehen.

Ehrenamtliches Engagement besitzt einen hohen gesellschaftlichen, wie individuellen Wert. Die vielfältigen und unterschiedlichen Formen ehrenamtlichen Engagements sind aus pastoraler Sicht grundsätzlich gleichwertig.

II. Kirche und Ehrenamt

Kirche ohne Ehrenamt wäre keine Kirche. Was die Volk-Gottes-Theologie des II. Vatikanischen Konzils für das Kirchenbild grundgelegt hat, entfaltet sich im Bistum Limburg in besonderer Weise im synodalen Weg. Die Synodalordnung regelt das Zusammenwirken von geweihten Amtsträgern und gewählten Mandatsträgern auf allen Ebenen der Diözese. Je bunter und vielfältiger die Engagierten und ihre gewählten VertreterInnen, umso repräsentativer wird der Rat des Gottesvolkes.

Das Wort der deutschen Bischöfe von 2015 „Gemeinsam Kirche sein“ stellt die gemeinsame Taufberufung aller Getauften neu heraus, lädt zu einer dynamischen Sicht der Taufe und des Christ seins ein und wirbt für eine „Kirche im Werden“. Es geht darum Kirche zu sein und als Kirche – in den vielen Diensten – den Menschen zu dienen. Und diese gemeinschaftliche Aufgabe, die sich dann in aller Verschiedenheit der Gaben in der Sendung verwirklicht, ist Auftrag aller Getauften.



Das Engagement hat seinen Grund zunehmend weniger in einer starken Bindung an die Organisation Kirche, sondern, ist eher geleitet durch die Motivation in einer bestimmten Sache, in einem konkreten Anliegen oder in einer besonderen Lebenssituation.

Die Stärkung des Tauf- und Sendungsbewusstseins aller ChristInnen ist als eine der Perspektiven von Kirchenentwicklung bedeutsam geworden.

Aus dieser Perspektive heraus gilt es das Rollenprofil der hauptamtlichen Dienste weiterzuentwickeln und das Zueinander von Haupt- und Ehrenamtlichen neu zu erschließen mit den Fragen: Was ist primärer hauptamtlicher Dienst und was gehört zur Berufung eines jeden Christenmenschen? Was ermöglicht, dass Christinnen und Christen ihre Berufung und Sendung vor Ort leben können?

Die Formen des ehrenamtlichen Engagements in unserem Bistum sind vielfältig: synodal verfasstes Ehrenamt auf Pfarrei-, Bezirks- und Diözesanebene, verbandlich organisiertes Ehrenamt, projekthaftes Engagement, diakonisch-karitatives Ehrenamt in Einrichtungen, punktuelle praktische Unterstützung, Ehrenamt in der Chor- und Kirchenmusik oder auch als freiwilliges Engagement in der Jugend- und MinistrantInnenarbeit. Zugleich unterliegt das ehrenamtliche Engagement einer tiefgreifenden Veränderung und es wird zunehmend schwerer, Menschen für die bisher üblichen Formen des Ehrenamtes in Kirche zu gewinnen. Menschen möchten immer weniger für vorgegebene Aufgabenfelder angeworben und ehrenamtlich eingesetzt werden. Sie wollen umgekehrt vielmehr ihre persönlichen Gaben entdecken, einbringen und entfalten. Das Engagement hat seinen Grund zunehmend weniger in einer starken Bindung an die Organisation Kirche. Vielmehr ist es geleitet durch die Motivation in einer bestimmten Sache, in einem konkreten Anliegen oder in einer besonderen Lebenssituation. Die Teilhabe an Entscheidungen und die Erfahrungen der Wirksamkeit sind ebenso maßgeblich für die Engagementbereitschaft, wie eine gute Kommunikation und ein Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Augenhöhe.

III. Anerkennung und Wertschätzung

Eine gute Anerkennungs- und Wertschätzungskultur ist ein wesentlicher Beitrag zur Stärkung des Ehrenamtes. In der Anerkennung drückt sich aus, wie das Engagement gesehen und wertgeschätzt wird, wie sich Menschen im unmittelbaren und gesellschaftlichen Kontext bedanken und ihre Aufmerksamkeit schenken.

Drei Formen lassen sich unterscheiden³:

- **Ideelle Anerkennung**, die durch zwischenmenschliche Kommunikation zum Ausdruck gebracht wird.
- **Geldwerte Anerkennung**, die sich in der Bereitstellung von geldwerten Rahmenbedingungen wie guter technischer Ausstattung oder in anerkennenden Geschenken ausdrückt, wie der Ermöglichung einer speziellen Fortbildung oder einem Teamevent.
- **Monetäre Anerkennung**, die sich in Aufwandsentschädigung ausdrückt wie etwa beim Freiwilligendienst

Neben den drei Formen zeichnen sich unterschiedliche Ebenen der Anerkennung ab:

- Die Anerkennung von Mensch zu Mensch, vom Hauptamtlichen, vom Funktions- und AmtsträgerInnen (Bsp. PGR-Vorsitzende) oder die vom Betreuten zum Freiwilligen auf der individuellen Ebene.
- Die Anerkennung der Organisation oder Gruppe, des Teams für den einzelnen Ehrenamtlichen/Freiwilligen.
- Die Anerkennung der Gesellschaft für die Ehrenamtlichen/Freiwilligen

³ Vgl. C. Reifenhäuser/O. Reifenhäuser (Hrsg.), Praxishandbuch Freiwilligen Management, Weinheim 2013.

Matrix der Anerkennungskultur

	Persönliche Ebene	Soziale Ebene	Gesellschaftliche Ebene
Ideelle Anerkennung	Danke sagen	Lobend erwähnen	Pressebericht
	Geburtstagskarte	Portrait im Intranet	Öffentliche Laudatio bei einem Fest
	Geleistetes loben	Zertifikat	Wichtige Kontakte herstellen
	Beziehung pflegen	Kompetenz-Pass	
Geldwerte Anerkennung	Blumen schenken	Ausstattung eines Arbeitsraumes	Einsatz für optimale Versicherung
	Fortbildung ermöglichen	Reisekostenübernahme	Lobby- und PR Arbeit für Anerkennung im öffentlichen Raum
	Theater-/ Sportfreikarten schenken	Ehrenamts-Card	
Monetäre Anerkennung	Aufwandsentschädigung	Fördermittel für Projektarbeit	Anwendung der Übungsleiterpauschale;
	Persönliches Geldgeschenk	Geringfügige Stundenentgelte für Dienste	steuerliche Befreiung nach § 3 Nr. 26 EStG

Geldwerte Anerkennungen (Bsp. Dankeschön-Essen, Sachgeschenk, Blumenstrauß) für ehrenamtlich Tätige sind nicht zu versteuern wie bei hauptamtlichen MitarbeiterInnen. Die Höhe der Aufmerksamkeit sollte in einem geringfügigen Rahmen gehalten werden, um die Gemeinnützigkeit des kirchlichen Rechtsträgers nicht zu gefährden. Der Grundsatz der Selbstlosigkeit (gemäß § 55 Abgabenordnung) besagt, dass die Organisation selbst nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgen darf und kein Mitglied Gewinnanteile oder Zuwendungen aus Mitteln der Körperschaft erhalten darf. Die Finanzverwaltung arbeitet hier in der Regel mit einer Nicht-Angriffsgrenze von 40 € im Jahr pro Mitglied. Für persönliche Anlässe (z.B. runder Geburtstag) können noch einmal kleine Aufmerksamkeiten dazukommen.

Neben einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung sind gute Rahmenbedingungen für das Ehrenamt entscheidend, mit denen sich Kirche bei den Engagierten bewirbt. Geld sollte im Ehrenamt eingesetzt werden zur Unterstützung und zum Erhalt fördernder Rahmenbedingungen zum Beispiel für Qualifizierungsmaßnahmen, Begleitung von Ehrenamtlichen, Fahrtkostenersatz, qualifizierte Zeugnisse, Feste oder Aufmerksamkeiten zu besonderen Anlässen, etc. Ehrenamtliches Engagement kann auch ohne Vergütung erfolgreich wertgeschätzt und gestärkt werden. Die Übernahme eines Ehrenamtes soll allen Interessierten, unabhängig von der persönlichen wirtschaftlichen Lage möglich sein. Es lohnt sich für die jeweiligen Kirchengemeinden, Einrichtungen und Organisationen diese Formen der Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeiten zu kultivieren und zu stärken, denn Ehrenamt ist unentgeltlich aber nicht kostenlos.

IV. Orientierungen – Ehrenamt zeichnet sich aus durch

- Unentgeltlichkeit, freie Zeiteinteilung, Freiwilligkeit, Engagement ohne Zwang, es unterliegt nicht dem Arbeits- und Dienstrecht, Vereinbarungen zur Aufgabengestaltung erfolgen auf freiwilliger Basis.
- Ehrenamtliches Engagement ist ein selbstgewählter Dienst im Auftrag der Kirche, der freiwillig und unentgeltlich erfolgt. Freiwilligkeit bedeutet, dass niemand genötigt werden kann, eine Tätigkeit zu übernehmen oder eine übernommene Tätigkeit fortzuführen.
- Ehrenamtliche erbringen Dienste und Leistungen, sie schaffen materielle und ideelle Werte. Das Ehrenamt ist ein wesentlicher Beitrag zur Verwirklichung des Reiches Gottes. Wo Charisma und Aufgabe zusammenfinden wird Berufung konkret.
- Ehrenamtliche bringen ihre eigene Professionalität, ihre Charismen und Stärken mit. Durch ihre vielfältigen und unterschiedlichen Lebens- und Berufserfahrungen weiten sie den Blick und können das pastorale Handeln erheblich bereichern.
- Selbstverwirklichung, Eigenverantwortung und Teilhabe an Entscheidungsprozessen sind wichtige Merkmale für ein zeitgemäßes und attraktives Ehrenamt.
- Ehrenamtliches Engagement orientiert sich nicht ausschließlich an vorgefundenen Aufgabenfeldern oder am Wohl einer Institution; es folgt mindestens im selben Maß persönlichen Interessen und individuellen Vorstellungen von sinnhaftem Leben und sinnstiftender Tätigkeit.
- Gelingendes Engagement benötigt Strukturen, gute Rahmenbedingungen und eine wertschätzende Anerkennungskultur. Dazu gehört der Einsatz von finanziellen Mitteln für die Förderungen, Unterstützung, Begleitung und Qualifizierung des Engagements und der Engagierten.

V. Empfehlung

Ein wesentliches Anliegen des Bistums Limburg ist es, das ehrenamtliche Engagement in Kirche und Gesellschaft weiter zu fördern und zu stärken. Transparente Rahmenbedingungen und Instrumente (Ansprechperson, Kommunikations- und Informationsfluss, Verbandsatzungen, Synodalordnung, Versicherungsschutz⁴, Qualifizierung und Fortbildung, Bescheinigung ehrenamtlichen Engagements und/oder qualifiziertes Zeugnis⁵, Aufgabenfeldbeschreibungen, Ehrenamtsvereinbarungen⁶), eine Beteiligungsmöglichkeit für alle, die ihre Sendung leben wollen (Auslagenersatz) und eine gleichwertige Behandlung ehrenamtlichen Engagements (Anerkennungs- und Wertschätzungskultur) erachten wir als grundlegend. Kirchliches Ehrenamt findet darüber hinaus auch Anerkennung und Förderung unter den Landesförderprogrammen für Ehrenamtliche: Die Hessische Ehrenamts-Card der Landesregierung⁷ sowie die Ehrenamtskarte in Rheinland-Pfalz⁸. Einsatzstellen kirchlichen Ehrenamtes werden ermutigt diese Form der landesspezifischen Förderung für ihre Ehrenamtlichen zugänglich zu machen und vor Ort weitere Bausteine zur Förderung zu entwickeln.

Nicht-monetäre Formen der Anerkennung sind grundsätzlich gegenüber finanziellen Formen zu bevorzugen.

⁴ Für Ehrenamtliche im Bistum Limburg besteht ein umfassender Versicherungsschutz der Haftpflichtversicherung, eine gesetzliche Unfallversicherung und eine Dienstreise-Kaskoversicherung für Ehrenamtliche im ausdrücklichen Auftrag oder Interesse der Versicherten Institution umfasst. (https://formularsammlung.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/Formularsammlung/_Formulare/Versicherung/VersicherungsheftchenLimburg.pdf)

⁵ Die AG Ehrenamt hat in Zusammenarbeit mit der Abt. Personalentwicklung und -förderung eine Bescheinigung und eine Arbeitshilfe zur Erstellung eines aussagekräftigen, qualifizierten Zeugnisses erstellt. (<https://pastoralvernetzt.bistumlimburg.de/beitrag/wertschaetzung-des-ehrenamtes/>)

⁶ Bausteine und Muster für mögliche Aufgabenbeschreibungen oder Ehrenamtsvereinbarungen werden künftig von einer Ehrenamtskoordination auf Bistumsebene bereitgestellt.

⁷ <https://www.ecard-hessen.de/> Kontakt- und AnsprechpartnerInnen finden sich für jeden Landkreis.

⁸ <https://wir-tun-was.rlp.de/de/erkennung/ehrenamtskarte/>

B. Auszahlungen von Aufwandsentschädigungen und Zuwendungen

I. Abgrenzung und Begrifflichkeit – eine Übersicht

Form der Mitwirkung	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung	Beispiele
Unentgeltliches ehrenamtliches Engagement	ggf. Erstattung tatsächlich entstandener Auslagen (= Auslagenersatz) keine Meldepflicht ggü. Sozialversicherungsträger	Ehrenamtlich Tätige in allen Bereichen
Nebenberufliche Tätigkeit im Rahmen der Übungsleiterpauschale bzw. des Ehrenamtsfreibetrages	Aufwandsentschädigungen Ehrenamts- pauschale, Übungsleiterpauschale Bis zur jeweiligen Freibetragsgrenze steuer- und sozialversicherungsfrei	Als nebenberuflich gilt eine Tätigkeit, die – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; dies gilt für Angestellte und Selbständige gleichermaßen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten sind zusammenzufassen. Die Höhe der erzielten Einkünfte spielt für die Bewertung, ob es sich um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt oder nicht, keine Rolle.
Weitere Tätigkeitsformen (inkl. Geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen) Selbstständige Tätigkeit	Lohn- oder Gehaltszahlung Meldepflicht gegenüber den Sozialversicherungsträgern Anfallende Steuern und Sozialabgaben müssen von der Organisation/Einrichtung einbehalten und abgeführt werden	Hauptamtlich Tätige
Selbstständige Tätigkeit	Vergütung eines definierten Zeitaufwands (z.B. Honorar- oder Werksverträge) Die Verantwortung für die Versteuerung der Einkünfte und die soziale Absicherung und Meldepflichten liegt bei der/dem Selbstständigen selbst	Freiberuflich Tätige

II. Auslagenersatz

Beim Auslagenersatz handelt es sich um die Erstattung tatsächlich entstandener Aufwendungen, die Ehrenamtlichen im Zusammenhang mit ihrem Dienst entstehen (z.B. Fahrtkosten, Telefon- oder Kopierkosten). Die Erstattung dieser Auslagen ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

III. Aufwandsentschädigung

Sobald die Zahlung über den reinen Ersatz der Auslagen hinausgeht und in der Regel eine von Aufwendungen unabhängige Zahlung geleistet wird, liegt unabhängig von der Höhe der Zahlung eine Aufwandsentschädigung für Verdienst- oder Zeitausgleich vor. Der Ehrenamtliche erzielt damit Einkünfte. Erst im Weiteren stellt sich dann ggf. die Frage, ob eine Steuererleichterung zum Tragen kommt. Grundsätzlich gilt, dass diejenigen, die hauptberuflich eine Tätigkeit im Bistum Limburg ausüben, nicht dieselbe Tätigkeit auf Honorarbasis ausüben dürfen bzw. hierfür eine Übungsleiter-, Ehrenamtspauschale oder Honorarvergütung als Aufwandsentschädigung erhalten dürfen.

1. Abschluss einer Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeit

Für eine ehrenamtliche Tätigkeit, für die eine pauschale Aufwandsentschädigung ausbezahlt wird und die die sonstigen oben genannten Voraussetzungen eines Ehrenamtes erfüllt (Bsp. Vorstandsvorstände o.ä.), ist eine Vereinbarung mit dem/der ehrenamtlich Tätigen abzuschließen. In der Vereinbarung ist die ehrenamtliche Aufgabe zu benennen und der Hinweis zur Freiwilligkeit durch Unterzeichnung der Vereinbarung zu erklären. Die Vereinbarung ist vor Aufnahme des Ehrenamtes abzuschließen.

2. Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG

Unter der Übungsleiterpauschale versteht man eine Vergünstigung nach § 3 Nr. 26 EStG des deutschen Einkommensteuergesetzes (EStG). Nebenberufliche Einnahmen sind für das Kalenderjahr 2021 bis zu einer Höhe von 3.000 € steuerfrei¹⁰, wenn eine (nebenberufliche) Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts vorliegt. Dazu zählen gemeinnützige (§ 52 AO), mildtätige (§ 53 AO) oder kirchliche (§ 54 AO) Tätigkeiten. Von der Übungsleiterpauschale sind nebenberufliche Tätigkeiten als ÜbungsleiterIn, AusbilderIn, ErzieherIn, BetreuerIn, künstlerische Tätigkeiten oder die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sowie vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten umfasst. An das Vorliegen einer nebenberuflichen Tätigkeit sind zwei wesentliche Voraussetzungen geknüpft. Einerseits muss sich die nebenberufliche Tätigkeit von der hauptberuflichen Tätigkeit abgrenzen, das heißt die nebenberufliche Tätigkeit darf nicht zu den Aufgaben des Hauptberufs gehören. Weiterhin liegt eine nebenberufliche Tätigkeit nur dann vor, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt, das heißt geht der Beschäftigungsumfang über 14 Wochenstunden hinaus, ist der Freibetrag für diese Tätigkeit nicht mehr anwendbar. Hierbei ist des Weiteren zu beachten, dass gleichartige Tätigkeiten, die bei verschiedenen begünstigten Arbeitgebern (§ 3 Nr. 26 EStG) ausgeübt werden, zusammenzurechnen sind. Neben den steuerlichen Vorteilen sind die Einnahmen nach § 1 Abs. 1 Nr. 16 Sozialversicherungsentgeltverordnung auch nicht sozialversicherungspflichtig. Der Freibetrag von **2.400 €** gilt für ein gesamtes Jahr. Der maximale Betrag von 2.400 € wird dann für die im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehenden Kosten und Aufwendungen gezahlt, ohne dass der Aufwand im Einzelnen nachgewiesen werden muss.

¹⁰ Die Höchstgrenzen für den Steuerfreibetrag werden in regelmäßigen Abständen staatlicherseits angepasst. Bitte informieren Sie sich über den aktuellen Betrag.

3. Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG

Anstatt der Übungsleiterpauschale können ehrenamtlich Tätige als Entschädigung für ihre geleistete Arbeit derzeit pro Jahr **840 €**¹¹ steuerfrei einnehmen. Sozialversicherungsbeiträge müssen darauf ebenfalls nicht gezahlt werden.

Für alle Einnahmen aus der ehrenamtlichen Tätigkeit die über 840 € liegen, werden Steuern und Sozialabgaben fällig. Die Ehrenamtspauschale kann aber nicht kumulativ, d. h. neben der Übungsleiterpauschale, angewendet werden. Die Anwendung einer der beiden einschlägigen Pauschalen schließt die Anwendung der anderen, bei gleicher Tätigkeit, aus (§ 3 Nr. 26a Satz 2 EStG). Sollten die Voraussetzungen für eine Übungsleitertätigkeit (vorwiegend betreuende, lehrende Charakter des Ehrenamtes) nicht vorliegen, z. B. im kirchengemeindlichen Bereich bei hausmeisterlichen und technischen Diensten, kann in diesen Fällen die Ehrenamtspauschale Anwendung finden. Der Freibetrag von 840 € gilt für ein gesamtes Jahr. Der maximale Betrag von 840 € wird dann für die im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehenden Kosten und Aufwendungen gezahlt, ohne dass der Aufwand im Einzelnen nachgewiesen werden muss.

Neben der oben genannten Vereinbarung über die ehrenamtliche Tätigkeit ist zwingend vorab (im jeweils laufenden Kalenderjahr) eine schriftliche Erklärung zur Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG vorzulegen, in welcher die sonstigen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tätigkeiten angegeben werden müssen.

An das Vorliegen einer nebenberuflichen Tätigkeit sind zwei wesentliche Voraussetzungen geknüpft. Einerseits muss sich die nebenberuf-

liche Tätigkeit von der hauptberuflichen Tätigkeit abgrenzen, das heißt die nebenberufliche Tätigkeit darf nicht zu den Aufgaben des Hauptberufs gehören. Weiterhin liegt eine nebenberufliche Tätigkeit nur dann vor, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt, das heißt geht der Beschäftigungsumfang über 14 Wochenstunden hinaus, ist der Freibetrag für diese Tätigkeit nicht mehr anwendbar. Hierbei ist des Weiteren zu beachten, dass gleichartige Tätigkeiten, die bei verschiedenen begünstigten Arbeitgebern (§ 3 Nr. 26 EStG) ausgeübt werden, zusammenzurechnen sind.

4. Besonderheiten für KirchenmusikerInnen bzw. OrganistInnendienste

Sozialversicherungsrechtlich stellt sich zunächst die Frage, ob die OrganistInnentätigkeit für Kirchengemeinden stets als abhängige Beschäftigung einzustufen ist oder ob diese auch als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden kann. Die Annahme eines abhängigen Beschäftigtenverhältnisses für OrganistInnen kann in der sozialgerichtlichen Rechtsprechung als weitgehend geklärt angesehen werden. Somit können sie nicht als Selbstständige auf Honorarbasis beschäftigt werden, sondern sind vielmehr entweder als kurzfristige, geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzuwickeln und hierfür der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle zu melden. Möglich ist auch eine Tätigkeit auf Grundlage der Übungsleiterpauschale.

¹¹ Auch die Übungsleiterpauschale wird in regelmäßigen Abständen vom Gesetzgeber angepasst. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Höhe.

Impressum

Herausgeber

Bistum Limburg

Redaktion

Florian Brechtel, Michael Götz,
Susanne Gorges-Braunwarth

Ein besonderer Dank gilt den KollegInnen im Bistum Rottenburg-Stuttgart, die Ihre Publikation „Wenn Geld ins Spiel kommt – Geld und kirchliches Ehrenamt“ als Arbeitsgrundlage zur Verfügung gestellt haben.

Foto auf der Titelseite

© Ralf Geithe, Adobe Stock

Gestaltung

Cornelia Steinfeld, steinfeld-vk.de

”

Neben einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung sind gute Rahmenbedingungen für das Ehrenamt entscheidend, mit denen sich Kirche bei den Engagierten bewirbt.

”

**Eine gute Anerkennungs-
und Wertschätzungskultur ist
ein wesentlicher Beitrag zur
Stärkung des Ehrenamtes.**