



## **Kleine Anfrage**

des Abgeordneten Dr. Heiner Garg (FDP)

und

## **Antwort**

**der Landesregierung - Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung**

### **Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen für den Personaleinsatz im medizinischen Kurierdienst**

1. Inwiefern ist der Einsatz von Freiwilligen beziehungsweise ehrenamtlich tätigen Personen durch Kapital- oder Personengesellschaften mit Gewinnerzielungsabsicht im medizinischen Kurierdienst für den Transport von Blut- und Zellprodukten sowie Organen sozial-, arbeits- und steuerrechtlich zulässig?

#### Antwort:

Das Sozialrecht verbietet oder erlaubt unentgeltliche oder freiwillige Tätigkeiten nicht direkt. Jedoch stellt sich die sozialrechtlich relevante Frage, ob während der ausgeübten Tätigkeit ein Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung besteht (siehe hierzu die Antwort auf Frage 2) und ob eventuelle Geldleistungen sozialversicherungspflichtig sind, also ob Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen sind.

Die Antwort auf diese Fragestellung hängt davon ab, ob es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um ein Arbeitsverhältnis oder um eine freiwillige bzw. ehrenamtliche Tätigkeit handelt. Wird für die ausgeübte Tätigkeit Geld gezahlt, so wird zwischen Aufwandsentschädigungen und Entgelten differenziert.

Aufwandsentschädigungen dienen dazu, bestimmte Auslagen und Aufwände, die im Rahmen einer Tätigkeit entstehen, zu ersetzen. Innerhalb gesetzlicher Grenzen sind diese Zahlungen von Sozialabgaben befreit, wie zum Beispiel bei Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen. Ein Entgelt hingegen stellt die Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit dar (z. B. Gehalt, Lohn, Boni) und unterliegt grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Die Unterscheidung zwischen einer Aufwandsentschädigung und einem Entgelt ist immer im Einzelfall zu prüfen. Sofern keinerlei Vergütung erfolgt, sind auch keine Sozialabgaben zu leisten.

Arbeitsrechtlich stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob im konkreten Einzelfall ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Der Begriff des Arbeitnehmers ist in § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) definiert. Wesentliche Kriterien sind die Verpflichtung zur weisungsgebundenen, fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Ob tatsächlich ein Arbeitsverhältnis besteht, lässt sich nur im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls feststellen. Dabei ist weniger die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses entscheidend, sondern vielmehr die tatsächliche Durchführung. Eine rechtssichere Klärung kann im Streitfall durch die Arbeitsgerichte erfolgen. Auch für die Frage, ob Sozialabgaben abzuführen sind, ist es relevant, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Im Gesundheitswesen ist diese Frage schon häufiger Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen gewesen.

Auch aus steuerrechtlicher Sicht, sowohl im Bereich der Ertragsteuer als auch der Umsatzsteuer, gibt es keine speziellen Regelungen, die den Einsatz von Freiwilligen oder ehrenamtlich tätigen Personen durch Kapital- oder Personengesellschaften mit Gewinnerzielungsabsicht, beispielsweise im medizinischen Kurierdienst für den Transport von Blut- und Zellprodukten sowie Organen, als zulässig oder unzulässig erklären. Es ist dabei durchaus möglich, dass steuerfreie Übungsleiterpauschalen für Tätigkeiten im Gesundheitswesen gezahlt werden. Explizite Regelungen gab es hierzu für den Einsatz in den Corona-Impfzentren (Vgl. Ziffer 19, FAQ „Corona“ (Steuern) vom 21. März 2023).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ\\_Corona\\_Steuern\\_Anlage.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

2. Welche organisatorischen Voraussetzungen müssen für die Anerkennung einer Tätigkeit als Ehrenamt durch die gesetzliche Unfallversicherung erfüllt sein und wie verhält sich das Arbeitszeitgesetz in Bezug auf ehrenamtliche Tätigkeiten?

Antwort:

Eine allgemeingültige gesetzliche Definition der ehrenamtlichen Tätigkeit, die in allen Lebens- und Rechtsbereichen Anwendung finden könnte, kennt das deutsche Recht nicht.<sup>2</sup>

Welche Voraussetzungen für die Anerkennung einer Tätigkeit als Ehrenamt erfüllt sein müssen bzw. in welchen Fällen ehrenamtlich tätige Personen unter dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz stehen, ist im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) geregelt. Dort sind auch die Personengruppen genannt, die gesetzlich unfallversichert sind. Ehrenamtlich im Kurierdienst eingesetzte Helferinnen und Helfer könnten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne der §§ 2 Abs. 1 Nr. 9, 10a oder 12 SGB VII vorliegt. In jedem Fall ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz davon abhängig, dass die im Kurierdienst tätige Person im Unternehmen des Kurierdienstes als Beschäftigte oder Beschäftigter oder ehrenamtlich Tätige oder Tätiger integriert ist.

Zu Einzelheiten bezüglich der jeweiligen Tatbestände und Personengruppen wird auf die Informationsbroschüre "Zu Ihrer Sicherheit - Unfallversichert im freiwilligen Engagement" (siehe Anlage)<sup>3</sup> verwiesen, welche das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Zusammenarbeit mit den Versicherungsträgern zum Unfallversicherungsschutz im Ehrenamt herausgegeben hat.

Das Bundessozialgericht hat bezüglich einer Profifußballmannschaft am 08.12.2021 (Az.: B 2 U 12/20 R ) entschieden: „Gemeinnützige Körperschaft-

<sup>2</sup> BeckOGK/Zieglmeier, 15.8.2024, SGB IV § 7 Rn. 280.1, beck-online

<sup>3</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a329-unfallversichert-im-engagement.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a329-unfallversichert-im-engagement.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

ten, die Körperschaftsteuerpflichtige wirtschaftliche Geschäftsbetriebe unterhalten, sind insofern aufgrund des steuerakzessorischen Regelungskonzepts auch zum Lastenausgleich und zur Lastenverteilung in der gesetzlichen Unfallversicherung heranzuziehen.“ „§ 180 Abs. 2 SGB VII enthält dabei keinen eigenständigen Gemeinnützigkeitsbegriff, sondern verweist konkludent auf den Gemeinnützigkeitsbegriff von § 5 Abgabenordnung.“<sup>4</sup>

Arbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt immer nur dann vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine vertraglich geschuldete Tätigkeit erbringt. Das Arbeitszeitgesetz findet somit bei ehrenamtlichen Tätigkeiten keine Anwendung. Vor diesem Hintergrund ergeben sich durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 21. Februar 2018 für freiwillige Feuerwehrleute in Deutschland keine Auswirkungen. Die ehrenamtliche Tätigkeit in Hilfsorganisationen und deren Untergesellschaften ist mit der Tätigkeit bei freiwilligen Feuerwehren vergleichbar, sodass auch für die in diesen Bereichen ehrenamtlich Tätigen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes keine Anwendung finden. Ob das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet, hängt mithin ebenfalls davon ab, ob die Tätigkeit für einen Kurierdienst als ehrenamtliche Tätigkeit oder als Arbeit im Sinne des § 611a BGB zu bewerten ist.

3. Inwiefern ist es öffentlich-rechtlichen Auftraggebern gestattet, Kapital- oder Personengesellschaften mit Gewinnerzielungsabsicht zu beauftragen, wenn das Unternehmen zur Erfüllung des Auftrags ehrenamtliche Personen einsetzt?

Antwort:

Kernkriterien des Vergaberechts sind die Eignung und Wirtschaftlichkeit öffentlicher Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer. Dabei spielt es in der Regel keine Rolle, ob für die Aufgabenerfüllung abhängig Beschäftigte, Freiwillige oder auch Ehrenamtliche eingesetzt werden. In Kindergärten oder der Nachmittagsbetreuung von Grundschulkindern werden regelmäßig auch Freiwillige bzw. ehrenamtlich Tätige eingesetzt (z.B. als Lesepaten). Dies beein-

---

<sup>4</sup> <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/node/171222>

flusst die Wirtschaftlichkeit und die Qualität der angebotenen Leistungen, sodass Anbieterinnen und Anbieter, die Freiwillige oder Ehrenamtliche einsetzen, bei der Vergabe sogar zu bevorzugen wären. Auch darüber hinaus schreibt das aktuelle Vergaberecht nicht vor, welche Konditionen für die zur Leistungserfüllung eingesetzten Personen gelten müssen. Die Einführung sogenannter Tariftreuegesetze wird aktuell noch auf Bundesebene und in verschiedenen Bundesländern diskutiert. Sollten entsprechende Regelungen in Kraft treten, wäre eventuell eine anderweitige Bewertung des Einsatzes von Freiwilligen oder Ehrenamtlichen geboten.