

Ehrenamtliche Tätigkeit / Übungsleiterpauschale

M. Beden

Viele Sport- und Bewegungstherapeuten üben ihre Tätigkeit oder einen Teil ihrer Tätigkeit als Übungsleiter aus. Der Gesetzgeber fördert die nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter mit einem steuerlichen Freibetrag, der sog. Übungsleiterpauschale. Allerdings wird die Gewährung dieses Freibetrags an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. Des Weiteren ist aus arbeitsrechtlicher Sicht jeweils zu prüfen, welchen Status der Übungsleiter inne hat. Neben der selbstständigen Beschäftigung kommt auch die Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis in Betracht. Rechtlich führt dies zu unterschiedlichen Konsequenzen, die in der Praxis nicht immer bedacht werden. Aus diesem Grunde zeigt dieser Beitrag die wesentlichen steuerlichen und arbeitsrechtlichen Problemstellungen auf.

► Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG

Diese Pauschale in Höhe von derzeit maximal 2100€ pro Jahr gilt nur für nebenberufliche Übungsleiter. Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit oder für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sowie für eine nebenberufliche künstlerische Tätigkeit bis zur Höhe von insgesamt 2100€ im Kalenderjahr steuerfrei, wenn die Tätigkeit zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke im Dienst oder im Auftrag einer steuerbegünstigten Körperschaft oder einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts ausgeübt wird. Steuerlich gilt diese Vorschrift sowohl für die freiberufliche Tätigkeit als Übungsleiter

als auch für die Übungsleitertätigkeit im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung, also eines Arbeitsverhältnisses. In beiden Fällen wird allerdings der Freibetrag steuerlich nur für eine nebenberufliche Ausübung der Übungsleitertätigkeit gewährt. Die Voraussetzung hierfür ist, dass die Tätigkeit nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Der Übungsleiter selbst muss keinen Hauptberuf ausüben, sodass die Vorschrift auch Studenten, Hausfrauen oder Arbeitslosen zu Gute kommt. Übt der Übungsleiter mehrere verschiedenartige Tätigkeiten i.S.d. § 3 Nr. 26 EStG aus, 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. Dies kann z.B. in Betracht kommen, wenn ein Sporttherapeut Gruppen von jeweils weniger als einem Drittel des Pensums einer Vollzeitkraft bei mehreren Anbietern betreut. Ebenso fehlt es an der nebenberuflichen Ausübung der Tätigkeit, wenn sie als Teil der Haupttätigkeit des Übungsleiters ausgeübt wird.

Weiterhin setzt die steuerliche Privilegierung voraus, dass die Tätigkeit zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke oder im Dienst oder im Auftrag einer steuerbegünstigten Körperschaft ausgeübt werden muss. In Vereinen muss die Tätigkeit daher im ideellen Bereich oder im Bereich eines Zweckbetriebs ausgeübt werden. Die Ausübung der Tätigkeit in einem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb wird dagegen steuerlich nicht begünstigt.

Mit der Steuerfreiheit der Übungsleiterpauschale sind auch die damit verbundenen Aufwendungen steuerlich nicht ab-

zugsfähig, es sei denn die Aufwendungen übersteigen die Höhe der Übungsleiterpauschale von jährlich 2100€. In diesem Fall können die Aufwendungen, die 2100€ jährlich übersteigen, steuerlich berücksichtigt werden.

► Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG

Für eine ehrenamtliche Tätigkeit können jährlich bis zu 500€ steuerfrei gewährt werden. Das Steuerprivileg wird gewährt, wenn jemand nebenberuflich (maximal 1/3 der üblichen Arbeitszeit):

- bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts
- bei einer steuerbegünstigten privatrechtlichen Körperschaft (Verein, Stiftung)
- im ideellen Bereich oder
- im steuerbegünstigten Zweckbetrieb tätig ist.

Der Betrag kann jährlich nur einmal gewährt werden. Ein Einzelnachweis von Kosten ist nicht notwendig. Allerdings muss der ehrenamtlich Tätige einen Anspruch gegen den Verein haben. Dieser kann sich aus der Satzung oder einem Vorstandsbeschluss ergeben. Die Ehrenamtspauschale scheidet aus, wenn die betreffende Person bereits von anderen Regelungen, wie z.B. der Übungsleiterpauschale, profitiert. So kann etwa ein Sporttherapeut, der Kurse leitet, nicht neben der Übungsleiterpauschale noch die Ehrenamtspauschale steuerfrei für die Leitung von Kursen erhalten. Ist jedoch der Sporttherapeut neben seiner Tätigkeit als Übungsleiter noch ehrenamtlich im Vorstand des Vereins tätig, kann er für diese Vorstandstätigkeit steuerfrei die Ehrenamtspauschale erhalten. Et-

Beispiel	
Der 1. Vorsitzende eines Sportvereins erhält für seine Tätigkeit eine Vergütung von 350€ in einem Monat und 210€ in diesem Monat für nachgewiesene und gezahlte Reisekosten.	
Gesamteinnahmen:	560,00€
steuerfrei nach § 3 Nr. 16 EStG:	210,00€
steuerfrei nach § 3 Nr. 26 a EStG:	41,66€ (1/12 von 500€)
steuerpflichtiger Arbeitslohn:	308,34€
Dieser Arbeitslohn kann im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung besteuert werden.	

waige darüber hinaus gehende Zahlungen können auch im Rahmen eines Minijobs besteuert werden (Beispiel).

► Arbeitsrechtlicher Status

Die steuerliche Behandlung von Einkünften von Übungsleitern hat für die arbeitsrechtliche Beurteilung überhaupt keine Relevanz. So können Übungsleiter, denen das Privileg der Übungsleiterpauschale zu Gute kommt, arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sein. Dies hat dann zur Folge, dass sie als vollwertige Arbeitnehmer im Sinne der arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten, sodass alle Arbeitnehmerschutzvorschriften anzuwenden sind. Diese Problematik wird in der täglichen Praxis bei der Beschäftigung von Übungsleitern oft übersehen.

Wie erfolgt nun die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und freiberuflich tätigen Übungsleitern im Einzelnen? Die arbeitsrechtliche Statusbestimmung erfolgt nach allgemeinen Kriterien. Die Beurteilung kann im Einzelfall schwierig sein. Jedenfalls scheidet ein Arbeitsverhältnis aus, wenn mit der Tätigkeit lediglich die Verpflichtung aus der Vereinsmitgliedschaft erfüllt wird. Folgende Merkmale sprechen für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer:

- persönliche Abhängigkeit
- Weisungsgebundenheit (wie, wo, wann)
- feste Arbeitszeiten, fester Ort
- feste Bezüge
- Sozialleistungen, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- fehlendes Unternehmerrisiko
- kein Kapitaleinsatz, keine eigenen Arbeitsmittel
- Eingliederung in den Betrieb
- persönliche Arbeitsverpflichtung

Ist der Status als Arbeitnehmer zu bejahen, findet auch auf den Übungsleiter das gesamte Arbeitnehmerschutzrecht Anwendung. Er unterliegt dann wie jeder andere Arbeitnehmer dem Kündigungsschutz. Auch gesetzliche Sonderkündigungsschutzbestimmungen für Mütter, Eltern in der Elternzeit oder für Schwerbehinderte sind zu beachten. Er hat sowohl den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Finden tarifliche Bestimmungen Anwendung, sind diese ebenfalls auf den Übungsleiter anzuwenden. Dies betrifft insbesondere auch den Anspruch auf tarifliche Entlohnung.

Schriftform

Ein besonderes Problem stellt oft die im Arbeitsrecht vorgesehene Schriftform dar. So bedürfen Kündigungen, Aufhebungsverträge und Befristungen der Schriftform. Wird sie nicht eingehalten, sind die entsprechenden Maßnahmen unwirksam. Ist die Beschäftigung des Übungsleiters befristet vereinbart worden und fehlt eine schriftliche Vereinbarung, ist die Befristung unwirksam mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Selbst wenn eine schriftliche Befristungsabrede vorhanden ist, gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, sodass eine Befristung entweder nur bei Vorliegen eines Sachgrundes oder aber eine sachgrundlose Befristung unter den gesetzlichen Voraussetzungen vereinbart werden kann. Die sachgrundlose Befristung setzt voraus, dass der Übungsleiter in den letzten 3 Jahren vor seiner Anstellung nicht bereits in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, für den er die Übungsleitertätigkeit ausübt,

gestanden haben darf. Ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, ist das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden, wenn der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei einer betriebsbedingten Kündigung reicht dann nicht nur ein Kündigungsgrund aus, sondern der Arbeitgeber hat auch eine Sozialauswahl durchzuführen, sodass nur der Arbeitnehmer entlassen werden darf, der über den geringsten sozialen Schutz verfügt.

Sozialversicherungsrechtlich ist zu beachten, dass Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26 a EStG genannten steuerfreien Einnahmen nicht als Arbeitsentgelt gelten. Dies hat zur Folge, dass auf diese Einnahmen keine Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und abzuführen sind.

► Fazit

Im Bereich der Sport- und Bewegungstherapeuten ist die Tätigkeit als Übungsleiter eine vielfach anzutreffende Beschäftigungsform. Werden die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten, hat das Steuerprivileg des § 3 Nr. 26 EStG den Charme, dass die Einkünfte bis zu dem Betrag von 2100€ jährlich komplett steuerfrei sind. Somit bietet diese Vorschrift im Sinne der Steueroptimierung interessante Gestaltungsspielräume. Diese Gestaltungsspielräume können mit der Regelung des § 3 Nr. 26 a EStG und den Möglichkeiten einer geringfügigen Beschäftigung erweitert werden. Allerdings sollten die arbeitsrechtlichen Auswirkungen nicht außer Acht gelassen werden, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden.

Online zu finden unter
<http://dx.doi.org/10.1055/s-0031-1284019>

Korrespondenzadresse

Manfred Beden
 HILLE / BEDEN
 Rechtsanwälte
 Zollstockgürtel 59
 50969 Köln
 E-Mail:
fritz@hille-beden.de

