

Ehrenamtliches / freiwilliges Engagement, Tätigkeit als Übungsleiter/in und Honorartätigkeit

(Stand: 8. Januar 2021)

Mit Blick auf GWA-Verwendungsnachweise ist festzustellen, dass es bei Honorarkosten, dem Einsatz von Übungsleitern/innen sowie bei Aufwandsentschädigung für ehrenamtlich / freiwillig Engagierte immer wieder zu Unklarheiten kommt. So werden z.B. Ehrenamtsverträge mit einem zu erbringenden Stundenumfang und gleichzeitiger Stundenvergütung abgeschlossen oder es existieren Honorarverträge, in denen eine „ehrenamtliche Dienstleistung erbracht“ und ein Honorar mit Bezugnahme auf § 3 Nr. 26a Einkommensteuergesetz (Ehrenamtspauschale) erfolgt.

Hierzu im Folgenden einige Hinweise:

Aufwandsentschädigung für ehrenamtlich / freiwillig Engagierte

Ehrenamtliches / freiwilliges Engagement ist dadurch gekennzeichnet, dass durch den ehrenamtlich / freiwillig Tätigen eine Vergütung grundsätzlich nicht erwartet wird - so z.B. die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Die Ausübung von Ehrenämtern dient - so das BAG - nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls. Bereits die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags hatte in ihrem Bericht im Jahr 2002 darauf verwiesen, dass „bürgerschaftliches Engagement ... nicht auf materiellen Gewinn gerichtet (ist)“ und es nicht dazu dient, „ein monetäres Einkommen zu erzielen oder den eigenen Nutzen zu erhöhen oder sogar zu maximieren.“

Insofern werden Auslagen, die ehrenamtlich / freiwillig Engagierten im Rahmen ihres Engagements entstehen erstattet (Aufwandsentschädigung). Dabei kann es sich um eine Erstattung von konkret entstandenen und nachgewiesenen Auslagen wie Fahrtkosten, Ausgaben für Fachliteratur, Fortbildungskosten etc. handeln oder um eine pauschale Auslagenerstattung. Wird eine pauschale Aufwandsentschädigung gewährt, ist diese nicht oder nur unwesentlich höher als die mit der Tätigkeit verbundenen Ausgaben.

Vertragliche Vereinbarungen mit ehrenamtlich / freiwillig Engagierten, in welchen z.B. ein zu erbringender Stundenumfang und / oder eine finanzielle Vergütung bezogen auf Stunden erfolgt, gibt es bezogen auf ein ehrenamtliches / freiwilliges Engagement nicht.

Entsprechend § 3 Nr. 26a Einkommensteuergesetz liegt der Freibetrag bei Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche / freiwillige Tätigkeiten (sogenannte Ehrenamtsfreibetrag oder Ehrenamtspauschale) bei 840 Euro / Jahr.

Begünstigt durch den Ehrenamtsfreibetrag bzw. die Ehrenamtspauschale sind Tätigkeiten im gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Bereich für eine öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Organisation. Eine Beschränkung auf bestimmte berufsmäßig abgegrenzte Tätigkeiten (wie § 3 Nr. 26 EStG beim Übungsleiterfreibetrag) sieht die Ehrenamtspauschale nicht vor.

Zusammenfassung

Ehrenamtliches / freiwilliges Engagement schließt Honorarverträge oder Ehrenamtsverträge aus. Honorarverträge deshalb, da ehrenamtliches / freiwilliges Engagement keine vertraglich fixierbare Dienstleistung mit Stundenvergütung oder Pauschalhonorar darstellt. Ehrenamtsverträge deshalb, da ehrenamtlich / freiwillig Engagierte nicht vertraglich zur Erbringung von Stundenleistungen bei Zahlung einer Stundenvergütung verpflichtet werden können. Sie unterliegen auch keinem Weisungsrecht oder keiner Kündigungsregelung. Verträge für ein ehrenamtliches / freiwilliges Engagement in Form von „Quittungen“ für pauschale Aufwandsentschädigungen sind demgegenüber möglich.

Zu beachten sind die Vorgaben der Besonderen Nebenbestimmungen (BNBest) unter Ziffer 2.2.

Pauschale Aufwandsentschädigungen einer oder mehrerer Einrichtungen an eine ehrenamtlich engagierte Person sind bis zur Höhe von insgesamt 840 Euro pro Jahr und Person steuer- und sozialabgabenfrei, darüber hinaus gehende Beträge sind zu versteuern.

Tätigkeit als Übungsleiter/in

Eine Tätigkeit als Übungsleiter/innen muss sich nicht unbedingt auf eine Tätigkeit im Bereich des Sports beziehen, sondern schließt auch die Möglichkeit der Tätigkeit mit einer pädagogischen Ausrichtung mit ein. Konkret bedeutet dies, dass im persönlichen Kontakt Einfluss auf andere Menschen genommen wird um Wissen, Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten zu vermitteln (z.B. Chorleiter/innen, Ausbilder/innen, Erzieher/innen, Betreuer/innen oder vergleichbare Tätigkeiten sowie künstlerische Tätigkeiten oder pflegerische Tätigkeiten).

Entsprechend § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz liegt der Freibetrag bei Vergütungen für Übungsleiter/innen bei 3.000 Euro pro Jahr. Dabei ist zu beachten, dass hier alle Einnahmen

zu berücksichtigen sind, die die/ der Übungsleiter/in erhält, egal wie es bezeichnet wird (Fahrtgeld, Stundenlohn, Beitragsfreistellung, etc.).

Aus gemeinnützigkeitsrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass eine Vergütung (Stundenlohn) nicht unangemessen hoch ausfällt. Die Höhe der Vergütung muss sich an marktüblichen Vergütungen orientieren.

Auszugehen ist davon, dass es sich bei einer vergüteten Tätigkeit als Übungsleiter/in, die regelmäßig (z.B. wöchentlich) erbracht wird, um eine abhängige Beschäftigung handelt. Die/ der Übungsleiter/in muss in diesem Fall mit dem den Übungsleiterfreibetrag übersteigenden Betrag (3.000 Euro/ Jahr) als geringfügig Beschäftigter angemeldet werden. Nur wenige Übungsleitertätigkeiten sind in der Praxis freiberufliche Tätigkeiten, bei denen die/ der Übungsleiter/in für die Abführung der Lohnsteuer und gegebenenfalls der Sozialversicherungsbeiträge selber sorgen muss. Zu beachten ist, dass falsche Entscheidungen hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung von Übungsleiter/innen zu hohen Nachforderungen von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen führen können.

Solange ein/e Übungsleiter/in ausschließlich im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages nach § 3 Nr. 26 EStG tätig ist, also nicht mehr als 3.000 Euro im Jahr aus seiner Übungsleitertätigkeit erhält, findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung. Übungsleiter, die darüber hinaus verdienen und als geringfügig Beschäftigte gemeldet sind, fallen unter das Mindestlohngesetz

Zusammenfassung

Die Tätigkeit als Übungsleiter/in bezieht sich auf Tätigkeiten im pädagogisch, künstlerisch und pflegerischen Bereich für eine öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Körperschaft. Sie ist vertraglich zu regeln. Die Vergütung der Tätigkeit hat sich in der Obergrenze an marktübliche Vergütungen zu orientieren.

Zu beachten sind die Vorgaben der Besonderen Nebenbestimmungen (BNBest) in Ziffer 2.2 F b. und c.

In den Besonderen Nebenbestimmungen (BNBest) der GWA-Förderrichtlinien wird in Ziffer 2.2 die Förderfähigkeit von Aufwandsentschädigungen geregelt. Im Fall eines Engagements in Höhe von 10 Stunden je Woche, dass über ein ganzes Jahr erbracht werden würde, ergibt sich eine förderfähige Aufwandspauschale in Höhe von 1.080 Euro. Im Fall eines Engagements in Höhe von 15 Stunden je Woche, dass über ein ganzes Jahr erbracht wird, ergibt sich eine förderfähige Aufwandsentschädigung in Höhe von 1.560 Euro. Beide Beträge liegen unter dem Übungsleiterfreibetrag aber über der steuerfreien Ehrenamtszuschale. In beiden Fällen unterliegen die ehrenamtlich engagierten Personen damit der Steuerpflicht.

Anders sieht es aus, wenn die engagierte Person sowohl die Ehrenamtszuschale wie auch der Übungsleiterfreibetrag in Anspruch nehmen kann.

Für die Übungsleitertätigkeit an sich kann nur der Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch genommen werden, die Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26a EStG zusätzlich nicht. Möglich ist es aber, dass eine Person beide Freibeträge in Anspruch nehmen kann, wenn es sich um getrennte Tätigkeiten handelt. Beispielsweise könnte eine ehrenamtliche Tätigkeit im Reinigungsdienst oder im Fahrdienst eines gemeinnützigen Vereins die Ehrenamtszuschale für dieses Engagement erhalten und gleichzeitig für seine tatsächlich bestehende Übungsleitertätigkeit den Übungsleiterfreibetrag. In solchen Fällen sollte aber eine klare Abgrenzung der Tätigkeiten nachweisbar sein.

Diese Nachweise des jeweiligen Engagements sollten sehr sorgfältig geführt werden, da Finanzämter bzw. Betriebsprüfer/innen der Sozialversicherung im Falle einer Prüfung schnell den Verdacht hegen, dass der eine Freibetrag unberechtigterweise durch den anderen Freibetrag aufgestockt werden soll, um Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

Honorartätigkeit

Die Honorarkraft ist kein/e fest angestellte/r Beschäftigte/r bzw. hier existiert kein abhängiges Arbeitsverhältnis. Insofern erfolgt ihre Vergütung auf Basis eines Honorarvertrags. Werden Leistungen auf Honorarbasis erbracht, sind diese vertraglich in einem Honorarvertrag festzuschreiben. Der Honorarvertrag stellt die Verpflichtung zur Erbringung einer Leistung zu einem vereinbarten Honorar dar. Bei der Honorartätigkeit handelt es sich um eine Arbeit, die nicht von Angestellten der Organisation, sondern von Selbstständigen erledigt wird.

Honorartätigkeiten durch Selbständige basieren auf einer Rechnungsstellung bzw. Quittung, die den Anforderungen der Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung (UStDV) entsprechen muss. Grundsätzlich ist die Umsatzsteuer (Mehrwertsteuer) auszuweisen und an das Finanzamt abzuführen.

Handelt es sich bei der Honorartätigkeit nicht um eine selbständige Tätigkeit, liegt eine Scheinselbständigkeit vor. Bei der Scheinselbständigkeit geht es um die Frage, ob es sich bei der Honorartätigkeit tatsächlich um eine selbständige Tätigkeit und nicht um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt.

Zusammenfassung

Grundlage einer Honorartätigkeit ist eine Rechnungsstellung durch die mit der Erbringung einer Leistung beauftragte Person / Institution (Unternehmen u.a.).

Dabei sind die Vorgaben der Besonderen Nebenbestimmungen (BNBest) unter Ziffer



2.2 E zu beachten.