ÜL- und Betreuer*innen-Tätigkeiten mit bis zu 3.300 € im Kalenderjahr

Fallgruppen

Bei Tätigkeiten als Übungsleiter*in, Ausbilder*in, Erzieher*in oder Betreuer*in in Sportorganisationen kann man grundsätzlich drei verschiedene Fallgruppen mit jeweils anderen rechtlichen Auswirkungen unterscheiden:

- Tätigkeiten ausschließlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages (bis 3.300 € im Kalenderjahr)
- eine abhängige Beschäftigung
- ein selbstständiges Auftragsverhältnis

Tätigkeiten ausschließlich im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages (bis zu 3.300 € im Kalenderjahr)

Sofern Übungsleiter*innen, Ausbilder*innen, Erzieher*innen oder Betreuer*innen insgesamt nur bis zu 3.300 € im Kalenderjahr aus diesen Tätigkeiten erzielen, sind diese grundsätzlich *steuer- und sozialversicherungsfrei.*

Achtung: Einnahmen aus Tätigkeiten für mehrere Auftraggeber sind dabei aber zusammenzurechnen!

Achtung: Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz entfällt aber, wenn der/die Mitarbeiter*in mit einem Honorarvertrag (selbständige Tätigkeit) ausgestattet ist!

Für eine/n Mitarbeiter*in der/die ausschließlich im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages tätig ist, treffen den Verein *keine Arbeitgeberpflichten* (z. B. Anmeldung bei der Krankenkasse, Führen eines Lohnkontos, etc.).

Achtung: Der Verein sollte sich jedoch unbedingt von dem/der Mitarbeiter*in schriftlich bestätigen lassen, ob und ggf. in welcher Höhe der Freibetrag bereits bei einer anderen Tätigkeit – z. B. für einen anderen Verein – in Anspruch genommen wurde oder wird (siehe Übungsleiter-Mustervereinbarung)!

Personen, die ausschließlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages von 3.300 € im Kalenderjahr tätig sind, fallen i. d. R. nicht unter das Mindestlohngesetz, weil sie i. d. R. nicht in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einer pauschalierten Aufwandsentschädigung ausüben.

Achtung: Wenn eine Übungsleiter*innen-Tätigkeit **arbeitnehmerähnlich** ausgeübt wird, d. h. wenn die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung überwiegen (insbesondere Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Vereinsorganisation), dann ist das Mindestlohngesetz u. U. auch bei einer Tätigkeit ausschließlich im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages anwendbar! Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und für die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen ist das Arbeitsentgelt maßgebend, auf das der/die Mitarbeiter*in einen **Anspruch** hat (sog. Entstehungsprinzip). Dadurch kann das fiktive Arbeitsentgelt - auf der Grundlage des gesetzlichen

Mindestlohns - zu einem Überschreiten des Übungsleiterfreibetrages und zu einer Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen führen!

Daher ist Folgendes zu empfehlen:

- ein schriftlicher *Übungsleitervertrag*
- ein Hinweis in dem Vertrag, dass die Übungsleiter*innen-Tätigkeit *nicht* von der *Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung* geprägt ist, sondern von dem Willen, sich für das *Gemeinwohl* einzusetzen
- entweder nur *konkreten Aufwendungsersatz bezahlen*
- oder eine *pauschale Aufwandsentschädigung* mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns
- den *Zeitaufwand* erfassen

Details

Autor:
Dietmar Fischer

zuletzt aktualisiert:
Februar 2025

Quelle:
§ 3 Nr. 26 EStG

§ 2 Abs. 2 SGB VII

§ 22 Abs. 3 MiLoG