

## Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale & Nachweispflichten

Nutzung von Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag:

So erfüllen Sie Ihre Nachweispflichten

LSG, Urteil 13.07.2023 [Aktenzeichen L 3 BA 26/21]

---

Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG setzen voraus, dass die Tätigkeiten nebenberuflich bei einem begünstigten Arbeitgeber ausgeübt werden. Beim Übungsleiterfreibetrag sind zudem nur pädagogische, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten begünstigt. Die Nachweise, dass diese Voraussetzungen vorliegen, muss der Verein erbringen. Das lehrt eine Entscheidung des LSG Sachsen-Anhalt. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den Nachweis erbringen.

Um diesen Fall ging es vor dem LSG Sachsen-Anhalt

Ein gemeinnütziger Verein mit dem Satzungszweck der Förderung der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere der Prävention gegen Gewalt und Missbrauch sowie der Gesundheitsförderung bot Schulungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Seminare an. Dafür beschäftigte er Mitarbeiter (sog. Honorarkräfte), die neben der Kursleitung auch Helfer- und Bürotätigkeiten übernahmen.

Verträge mit Honorarkräften gerieten in den Fokus der SV-Prüfung

Der Verein schloss mit den Honorarkräften einen Honorarvertrag und legte die Stundensätze (10,00 Euro je Trainingsstunde bzw. 5,00 Euro je Stunde für Helfertätigkeiten) fest. Eine

wöchentliche oder monatliche Arbeitszeiteinbarung wurde nicht getroffen. Die Arbeitszeit wurde wöchentlich zwischen dem Verein und den Honorarkräften festgelegt.

Zum Nachweis der geleisteten Stunden erstellten die Mitarbeiter monatlich rückwirkend einen Nachweis. Die Honorarkräfte hatten eine monatliche Arbeitszeit von bis zu 80 und mehr Stunden. Aus den Stundennachweisen ging nicht genau hervor, in welcher Zeit welche Tätigkeit ausgeübt wurde.

DRV verlangt SV-Beiträge nach

Im Zuge einer Betriebsprüfung stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund fest, dass weder eine selbstständige Tätigkeit vorgelegen noch der Verein die Voraussetzungen für den Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag nachgewiesen hatte. Entsprechend behandelte die Rentenversicherung die Vergütungen als sozialversicherungspflichtig und forderte Sozialversicherungsbeiträge nach.

Verein unterliegt vor Gericht

Der Verein klagte gegen diese Nachforderung mit drei verschiedenen Argumentationssträngen und unterlag damit sowohl beim SG als auch beim LSG. Das LSG begründete seine Entscheidung wie folgt.

#### Keine selbstständige Tätigkeit

Das LSG lehnte eine freiberufliche Tätigkeit der Honorarkräfte ab. Zur Begründung führte es aus, dass bereits der Parteiwille bei Abschluss des Honorarvertrags nicht auf eine selbstständige Tätigkeit gerichtet war. Zudem waren die Honorarkräfte in den Betrieb eingliedert, da bereits die Art der Tätigkeit Helfer- und Betreuer-tätigkeiten keine andere Zuordnung zuließen. Die Honorarkräfte trugen auch kein Unternehmerrisiko. Dass die Honorarkräfte Aufträge hätten ablehnen können, trat bei der Abwägung zurück.

#### Kein Übungsleiterfreibetrag

Auch die Voraussetzungen des Übungsleiterfreibetrags waren nicht erfüllt. § 3 Nr. 26 EStG setzt voraus, dass

1. die Tätigkeit nur nebenberuflich ausgeübt wird und es
  2. sich um eine pädagogische, künstlerische oder pflegerische Tätigkeit handelt.
- Bedingung 1 Nebenberuflichkeit: Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn die bezogen auf das Kalenderjahr wöchentliche Arbeitszeit weniger als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit beträgt (pauschal 14 Stunden). Dabei wird die durchschnittliche Arbeitszeit im gesamten Beschäftigungszeitraum zugrunde gelegt. Eine gelegentliche Überschreitung des Zeitumfangs ist unschädlich. Die Honorarkräfte wiesen monatliche Arbeitszeiten von bis zu 80 und mehr Stunden auf. Für die Abrechnungen, für

die keine Arbeitszeit angegeben war, ermittelte das LSG ebenfalls monatliche Arbeitszeiten von bis zu 80 und mehr Stunden. Die Abrechnungen waren nicht nach Trainingsstunde und Bürotätigkeit aufgeschlüsselt. Das geht zu Lasten des Vereins, da ihm die ordnungsgemäße Erfassung der Tätigkeit obliegt und er somit die Beweislast trägt. Ergo übten die Honorarkräfte ihre Tätigkeit im Durchschnitt mehr als 14 Stunden in der Woche aus. Sie waren nicht nebenberuflich tätig.

- Bedingung 2 Begünstigte Tätigkeit: Auch diese Voraussetzung sah das LSG nicht als erfüllt an. Die bloße Tatsache, dass im Rahmen der Satzungszwecke und angebotenen Leistungen begünstigte Tätigkeiten vorliegen konnten, genügt nicht. Vielmehr muss der Verein die begünstigten Tätigkeiten einzeln nachweisen. Dabei war das Gericht bereit, auch überschlägige Nachweise zu akzeptieren. Selbst diese Hürde konnte der Verein nicht überspringen. So hatte er Stunden über § 3 Nr. 26 EStG abgerechnet, die teilweise außerhalb der Kernbetreuungszeit von Kindertagesstätte bzw. Schule lagen. Das war nicht plausibel. Also kam das LSG zum Ergebnis, dass die Honorarkräfte in erheblichem Umfang Helfer- und Bürotätigkeiten ausübten, die nicht nach § 3 Nr. 26 EStG begünstigt sind.

#### Kein Ehrenamtsfreibetrag

So wie die Voraussetzungen für den Übungsleiterfreibetrag nicht erfüllt waren, war es

nach Ansicht des LSG auch beim Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr 26a EStG. Es fehlte vor allem an der „Nebenberuflichkeit“.

Kein pauschaler Aufwandsersatz

Das LSG prüfte sogar die Frage, ob die Vergütungen teilweise als pauschaler Aufwandsersatz behandelt werden konnten. Bei den Honorarkräften fielen aber weder Fahrtkosten an noch konnte der Verein plausibel machen, dass er mit der Vergütung Kosten für eigene Arbeitsmittel (wie Kleidung oder EDV-Geräte) ersetzt hatte. Ein pauschaler Aufwandsersatz lag somit nicht vor.

Fazit und Konsequenz für die Praxis

Das Urteil des LSG zeigt, dass die Nachweispflichten bei der Nutzung des Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrags überschaubar sind. Bestimmte Formvorschriften gibt es hier nicht, auch wenn sich ein schriftlicher Vertrag unbedingt empfiehlt.

Nachgewiesen werden muss, dass die wöchentliche Arbeitszeit weniger als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit beträgt (pauschal 14 Stunden). Dabei wird die durchschnittliche Arbeitszeit im gesamten Beschäftigungszeitraum zugrunde gelegt. Eine gelegentliche Überschreitung des Zeitumfangs ist also kein Problem. Außerdem muss bei Nutzung des Übungsleiterfreibetrags dokumentiert werden, dass die Art der Tätigkeit inhaltlich den Anforderungen entspricht. Dafür kommen folgende Nachweise in Frage:

1. Nachweis per Arbeits- oder Honorarvertrag Am besten ist ein Vertrag, aus dem die Art der Tätigkeit und die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hervorgeht. Werden verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, die nicht alle begünstigt sind, müssen sie nach Stunden aufgeschlüsselt werden, damit für einen Teil der Vergütung der Freibetrag genutzt werden kann.

Dabei muss natürlich sichergestellt sein, dass die Vereinbarungen tatsächlich auch so gelebt werden. Davon muss die Rentenversicherung Bund aber ausgehen, wenn die Dokumentation plausibel ist und von keinem der Beteiligten bestritten wird.

2. Nachweis per Stundenaufstellungen Kann der Zeitumfang vorab nicht festgelegt werden, müssen die Mitarbeiter Stundenaufstellungen vorlegen, aus denen hervorgeht, welche Tätigkeiten sie jeweils in welchem Stundenumfang ausgeübt haben. Das kann bei Honorarkräften auch im Rahmen der gestellten Rechnungen erfolgen.

**PRAXISTIPP** Werden verschiedene sowohl begünstigte als auch nicht begünstigte Tätigkeiten ausgeübt, müssen sie nach Stunden aufgeschlüsselt und dokumentiert werden. Nur so kann der Verein für einen Teil der Vergütung den Freibetrag nutzen. Dabei muss sichergestellt sein, dass die Vereinbarungen tatsächlich auch so gelebt werden. Davon muss die Rentenversicherung Bund aber ausgehen, wenn die Dokumentation plausibel ist und von keinem der Beteiligten bestritten wird.