

Übungsleiterfreibetrag: Schriftliche Erklärung für nebenberufliche, angestellte Vereinstätigkeiten

Kurzbeschreibung

Bereits zur Erfüllung der steuerlichen Vorgaben für die mögliche Nutzung des persönlichen ÜL-Freibetrags bei Vergütungsabrechnungen durch gemeinnützige Vereine/Verbände, aber auch gemeinnützige Organisationen in anderer Rechtsform, z.B. durch die eGmbH, wird eine schriftliche Erklärung des Beschäftigten verlangt.

Vorbemerkungen

Der Verein/Verband in seiner damit verbundenen Arbeitgeberstellung sollte diese schriftliche Erklärung bei bezahlten Tätigkeiten von Übungsleitern und einer Inanspruchnahme des ÜL-Freibetrags nach § 3 Nr.26 EStG unbedingt vor Tätigkeitsbeginn unterschreiben lassen und bei den Lohnkonten/ÜL-Abrechnungen aufbewahren.

Da es sich beim ÜL-Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG um einen persönlichen Jahresfreibetrag handelt, hat der Vereins- Arbeitgeber bei längeren dauernden Beschäftigungsverhältnissen über einen Jahreswechsel hinaus strikt darauf zu achten, dass jeweils zum Jahresbeginn eine jahresbezogene Erklärung des angestellten Übungsleiters mit seinen erforderlichen Angaben zur Nutzungshöhe des Freibetrags vorliegt.

Hinzugekommen sind zudem ab Jahresanfang 2015 die zu beachtenden Vorgaben nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Das nachfolgende Muster kann für den nebenberuflich, auf Anstellungsbasis für eine gemeinnützige Körperschaft (Verein, Verband, eGmbH, Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie z. B. Hochschulen etc.) beschäftigten Übungsleiter oder für alle weiteren steuerbegünstigten Tätigkeiten nach Maßgabe von § 3 Nr. 26 EStG, somit die durch diese besondere Freibetragsregelung geförderten pädagogisch/betreuerischen Tätigkeiten, eingesetzt werden. Bereits die Lohnsteuer-Richtlinien schreiben nach Abschn. R 3.26 ausdrücklich vor, dass diese Erklärung zur Nutzung des Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG und der damit angestrebten steuer- und sozialversicherungsfreien Vergütungsabrechnung bei gezahlten Vergütungen ergänzend zum Lohnkonto genommen werden muss.

Dies setzt aber zunächst voraus, dass eine nebenberufliche, begünstigte, nach § 3 Nr. 26 EStG vorgesehene Übungsleitertätigkeit ausgeübt wird, also eine pädagogische/betreuerische Tätigkeit für die vorgegebenen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Organisation. Wobei der mögliche Anwendungsbereich dieser besonderen Freibetragsregelung zwischenzeitlich auch durch verschiedene Verwaltungsanweisungen/Verfügungen, zuletzt u. a. durch ein ausführliches BMF-Schreiben zum Anwendungsbereich des § 3 Nr. 26 EStG vom 21.11.2014 und zahlreiche Einzelfall-Rechtsprechungen im Anwendungsbereich erweitert wurde. Denn in der Vereinspraxis wird nicht jede Beschäftigung in einer Übungsleiterfunktion/Ausbilder- oder Trainertätigkeit, wie vorrangig häufig im Sport- oder Musikbereich, ausgeübt, sondern der Freibetrag kann auch für zahlreiche nebenberufliche betreuerische, pflegerische oder sonstige steuerbegünstigte Aufgabenstellungen bis hin zum kulturellen Bereich genutzt werden. Im Bedarfsfall kann auch der Verein als Arbeitgeber zur Absicherung durchaus eine (kostenfreie) Lohnsteueranrufungsauskunft beim Vereins-Finanzamt hierzu ergänzend einholen.

Wobei im Regelfall, unabhängig vom einvernehmlichen Willen der beiden Vertragsparteien, wegen der Einbindung in die Vereinsorganisation, der Zurverfügungstellung von Übungsräumen/Trainingsgelegenheit durch den Verein bis hin zur Stellung von Vertretungen durch den Verein in seiner Arbeitgeberstellung bei Verhinderung des ÜL man nachvollziehbar stets von einem Anstellungsverhältnis/einer nichtselbstständigen Tätigkeit grundsätzlich ausgehen muss.

Neben der grundsätzlichen Beachtung von Grundvorgaben zum Nebenberuflichkeitsstatus, zur Leistungserbringung und zum Einsatz im steuerbegünstigten Bereich wird ergänzend hierzu der Nachweis über eine erforderliche schriftliche Vereinbarung, also ein kurzer üblicher Vertrag mit den Hauptkriterien zu Art und Umfang der Beschäftigung, Eingliederung in die Vereins- oder Verbandsorganisation mit Weisungsrecht des Arbeitgebers und Festlegung der Zahlungsmodalitäten verlangt. Dies sieht u. a. auch das Nachweisgesetz vor, wenn man sich auch in der Praxis häufig bei Vergütungen bis zu 200 Euro pro Monat oft auf die Führung eines

Lohnkontos mit den wichtigsten, auch persönlichen, Angaben des Beschäftigten beschränkt. Empfehlenswert ist jedoch auf jeden Fall die Nutzung des einschlägigen Mustervertrags für nebenberufliche angestellte Übungsleitertätigkeit und damit zur Nutzung der Freibetragsregelung nach § 3 Nr. 26 EStG durch den gemeinnützigen Verein/Verband in seiner Arbeitgeberstellung. Auch bei Verbandsanschluss stellen die Verbände ähnliche Vertragsmuster zur Verfügung.

Da es sich beim Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 2.400 Euro um einen Jahresfreibetrag handelt, der jedoch nicht auf Folgezeiträume im nächsten Jahr übertragen werden darf, muss der Verein/Verband stets darauf achten, dass unabhängig von der vereinbarten Regelung zur Abrechnung der fälligen Vergütung für die Nutzung des persönlich auch nur dem Übungsleiter zustehenden Jahresfreibetrags dieser auch tatsächlich in vollem Umfang oder nur bis zu einer bestimmten Höhe nach Eigenerklärung des Beschäftigten für Abrechnungszwecke eingesetzt werden kann. Damit vermeidet der Verein/Verband ggf. eine denkbare später mögliche Haftungsinsanspruchnahme gerade aus Anlass von Betriebsprüfungen für Lohnsteuer/Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer und ergänzend wegen der zutreffenden Abführung von etwaigen Sozialversicherungsbeiträgen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund in seiner Stellung als Arbeitgeber. Zudem dient dies auch der Absicherung des Vereins als Arbeitgeber, wenn tatsächlich das erste Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wird, ohne im Einzelfall befürchten zu müssen, dass die mit Übungsleiterfunktion beschäftigte Person über das Freibetragsvolumen hinaus weiteren Beschäftigungen bei anderen Vereinen etc. nachgehen sollte. Auch aus Anlass von Steuer- und Sozialversicherungsprüfungen wird zwischenzeitlich strikt darauf geachtet, dass diese schriftliche Eigen-Erklärung des eingesetzten Übungsleiters bei dem geprüften gemeinnützigen Verein/Verband vorliegt, neben oder ergänzend zu den wichtigsten nachprüfbarsten Kernaussagen über die vertraglichen Rahmenbedingungen dieser Tätigkeit im steuerbegünstigten Bereich.

Je nach Beschäftigungsdauer und Zusammenarbeit sollte entweder gleich bei Vertragsbeginn, dann aber auch jeweils gleich zum Jahresanfang bei über den Jahreswechsel hinausgehenden Beschäftigungszeiten, stets bezogen und abgegrenzt auf das jeweilige Steuerjahr, diese Erklärung zeitnah zur Unterschrift vorgelegt werden. Es muss daher bei fortlaufenden Beschäftigungsverhältnissen, auch völlig unabhängig von der Höhe der Vergütung, diese kleine Bestätigung jeweils zum Januar des Folgejahres nochmals eingeholt und zum Lohnkonto/den Abrechnungsunterlagen genommen werden. Die nur einmal abgegebene Erklärung, etwa bei Tätigkeitsaufnahme, reicht daher nicht aus. Diese Erklärung gewinnt zudem an Bedeutung – gerade ab 2013 – da zwischenzeitlich der ÜL-Jahres-Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG auf 2.400 Euro/200 Euro monatlich erhöht wurde. Kommt ein ÜL der Aufforderung zur Unterzeichnung einer kurzen Erklärung zur Freibetragsnutzung nicht nach, trotz des Hinweises auf die unstreitigen Vorgaben nach den Lohnsteuer-Richtlinien hierfür, sollte eine Vertragsbeendigung in Betracht gezogen werden. Denn sonst wäre der Verein als Arbeitgeber verpflichtet, ohne mögliche Freibetragsnutzung dies insgesamt fortlaufend monatlich etwa über ein Mini-Job-Verhältnis abzurechnen. Mit der sicherlich nicht gewünschten Konsequenz, dass der Verein für die sich hieraus ergebende Abgabenlast einschließlich der Umlagen von nahezu 32 % zusätzlich aufzukommen hätte. Kann hingegen der Freibetrag insgesamt genutzt werden, wären Vergütungen bis zu 200 Euro pro Monat insgesamt steuer- und sozialversicherungsfrei für alle Beteiligten.

Unabhängig von dieser benötigten Erklärung ist darauf hinzuweisen, dass nach derzeitiger Würdigung durch die Sozialversicherungsträger Vergütungen bis zu 200 Euro je Monat von den strengen Mindestlohnvorgaben befreit sind. Somit für diese häufigen Praxisfälle sowohl die Verpflichtung zur Zahlung eines, auch bei Monatsvergütungen umzurechnenden, Mindestlohns von 8,50 Euro pro Zeit-Stunde entfällt, auch keine besonderen zusätzlichen fortlaufenden Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG auf diese gemeinnützigen Organisationen zukommen.

Schwieriger kann es durch die neuen MiLoG-Vorgaben werden, wenn die Vergütung monatlich über dem anteiligen Freibetrag von 200 Euro liegt, und wegen der Höhe der Vergütung ein Mini-Job-Verhältnis dann zusätzlich angemeldet und für das Beschäftigungsverhältnis durchgeführt wird. Es bestehen derzeit Zweifel darüber, ob dies noch unter die Ausnahmeregelung für ehrenamtlich Tätige nach § 22 Abs. 3 MiLoG wegen der Vergütungshöhe fällt und sollte bei jeglichen Mini-Job-Verhältnissen stets abgeprüft werden.

Praxis-Tipp

Der für Vergütungsleiterabrechnungen zuständige Schatzmeister/Kassierer/Rechner oder sonstige hierfür beauftragte Mitarbeiter/-innen sollten unbedingt hierüber durch den vertretungsberechtigten Vorstand hinreichend informiert und belehrt werden. Der in der Vereinspraxis leider teilweise feststellbaren gelegentlichen Weigerung von einzelnen eingesetzten Übungsleitern zur Unterzeichnung einer schriftlichen Vereinbarung und auch dieser Eigen-Erklärung sollte unter Hinweis auf die klaren Vorgaben nach den Lohnsteuer-Richtlinien keinesfalls gefolgt werden. Denn diese Erklärung ist Bestandteil der Inanspruchnahme der Freibetragsregelung und der damit verbundenen, vorteilhaften Möglichkeit zur abgabenfreien Auszahlung des fälligen Entgelts/der Vergütung im Interesse beider beteiligten Vertragspartner. Wobei der ÜL-Freibetrag bei sachgerechter Nutzung für jegliche Vergütungen auch über 200 Euro pro Monat abrechnungstechnisch stets mit berücksichtigt werden könnte, vorausgesetzt, eine schriftliche Erklärung, entsprechend nachfolgendem Muster, liegt dem Arbeitgeber aktuell während der Beschäftigungsdauer vor.

Erklärung zur Vergütungsabrechnung bei Nutzung der Übungsleiterfreibetragsregelung nach § 3 Nr. 26 EStG

Zwischen dem Verein/Verband _____ e. V. _____,
vertreten durch den Vorstand/das Präsidium, für diesen handelnd Frau/Herr _____,
und

Frau/Herrn _____ in ihrer/seiner Funktion als nebenberuflich angestellte/r
Übungsleiterin/Übungsleiter für steuerbegünstigte Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG, dies mit der Tätigkeit als _____,
besteht ein Vertragsverhältnis für diese Tätigkeit. Ergänzend erklärt die/der Beschäftigte für das
Steuerjahr _____/für den Zeitraum ab _____ 201_:

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Es wird versichert, dass neben der Übungsleitertätigkeit/der steuerbegünstigten Tätigkeit für den o. g. gemeinnützigen Verein/Verband/die Körperschaft in diesem Kalenderjahr keine weiteren begünstigten Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG ausgeübt werden, eine auch teilweise Inanspruchnahme meines persönlichen Steuerfreibetrags in Höhe von 2.400 Euro pro Jahr durch andere Arbeitgeber/Dritte somit nicht erfolgt.
- Neben meiner Tätigkeit für den o. g. Verein/Verband/die Körperschaft übe ich für nachfolgende Einrichtungen diese weiteren Übungsleitertätigkeiten aus:
Name der Einrichtung/Organisation: _____
Anschrift: _____. Hierfür wird dort bereits von meinem persönlichen Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG ein anteiliger Betrag in Höhe von _____ Euro monatlich, insgesamt jahresbezogen somit in Höhe von _____ Euro, für die dortige Entgeltberechnung im laufenden Kalenderjahr 201_ genutzt.
- Ich bin grundsätzlich damit einverstanden, dass der o. g. Verein/Verband im Bedarfsfall sich wegen der Inanspruchnahme und Nutzung des mir zustehenden Übungsleiterfreibetragsvolumens mit der zuvor benannten Einrichtung ohne rechtliche Verpflichtung abstimmen kann. Weitere vergleichbare Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Nutzung des Freibetrags werden nicht ausgeübt.

_____ Ort/Datum	_____ Ort/Datum
_____ Die Übungsleiterin/der Übungsleiter	_____ Für den Verein als Arbeitgeber

Abschließende Hinweise

Hintergrund für die vorgenannte Erklärung ist u. a. die Möglichkeit der Nutzung des jeweiligen Freibetragsvolumens durch den Verein/Verband als Arbeitgeber bis zum höchstmöglichen Freibetrag von bisher 2.400 Euro für diese besonderen Beschäftigungsverhältnisse. Bei Beachtung der sonstigen Vorgaben für diese steuerbegünstigte nebenberufliche Tätigkeit handelt es sich um einen persönlichen Jahres-Steuerfreibetrag, den der nebenberuflich Beschäftigte personenbezogen bei der Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Vereinen/Verbänden und sonstigen gemeinnützigen Organisationen/Körperschaften für Vergütungsabrechnungen nutzen kann. Dadurch sind begünstigte Übungsleitertätigkeiten weitgehend von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abgaben befreit. Auch kann davon ausgegangen werden, dass bei Einhaltung des monatlichen Vergütungsrahmens von 200 Euro und Nutzung des Freibetrags bei Abrechnungen die neuen MiLoG-Vorgaben ab Jahresanfang 2015 nicht zusätzlich zu beachten sind. Auf die Einhaltung der pädagogisch/betreuerischen Ausrichtung der Tätigkeiten im steuerbegünstigten Bereich sollte jedoch stets bei Durchführung dieser nebenberuflichen Beschäftigungsverhältnisse geachtet werden.

Auf einen ergänzenden Hinweis in der Erklärung selbst, dass im Hinblick auf die Höhe der Vergütung die Vertragsparteien von einem MiLoG-Befreiungsvorgang ausgehen, wurde verzichtet. Zumal dies keine rechtliche Geltung hätte, wenn tatsächlich die Mindestlohnvorgaben unabhängig von internen einvernehmlichen Regelungen doch noch greifen sollten. Wobei es dabei stets zentral um die Gewährung der gesetzlich vorgegebenen Mindestlohnvergütung von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde dann vorrangig gehen könnte. Wie eingangs dargelegt, kann man bei monatlichen Vergütungen bis zu 200 Euro von einer Befreiung der Mindestlohnvorgaben – vorbehaltlich weiterer gesetzlicher Regelungen oder bindender neuerer Verwaltungsanweisungen – ausgehen.