

Der Verein als Arbeitgeber

Übungsleiterpauschbetrag und Ehrenamtsfreibetrag



Der Verein als Arbeitgeber

Inhalt

1.	Einführung	1
1.1	Ehrenamtliche Tätigkeit in Deutschland	1
1.2	Aktuelle Änderungen für Vereine 2026	1
2.	Der Verein als Arbeitgeber	5
2.1	Allgemeines	5
2.2	Ehrenamtliche Tätigkeiten: Rechtliche Beurteilung schwierig	5
2.3	Arbeitnehmer des Vereins	7
2.4	Selbstständige Tätigkeit für den Verein	8
2.5	Ehrenamtlich tätige Vereinsmitglieder	11
2.6	Zahlungen an Amateursportler	11
2.7	Zahlungen an Vertragssportler/Vertragsamateure	12
2.8	Zahlungen an den Vereinsvorstand	13
2.9	Übungsleiter und Trainer	13
3.	Der Übungsleiterfreibetrag	15
3.1	Hintergrund und Zielsetzung	15
3.2	Der steuerfreie Übungsleiter-Höchstbetrag	15
3.3	Begünstigte nebenberufliche Tätigkeiten	16
3.4	Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke	16
3.5	Nebenberuflichkeit	17
3.6	Begünstigter Arbeitgeber/Auftraggeber	18
3.7	Zusammenfassung	18
4.	Der Ehrenamtsfreibetrag	20
4.1	Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten	20
4.2	Begünstigte Tätigkeiten	20
5.	Verhältnis der beiden Steuerbefreiungsvorschriften zueinander	22
6.	Minijob	23

1. Einführung

1.1 Ehrenamtliche Tätigkeit in Deutschland

Ehrenamtliches Engagement ist eine wesentliche Säule unserer Gesellschaft. Was in Deutschland auf den Gebieten Soziales, Kultur und Sport geleistet wird, wäre ohne den selbstlosen Einsatz von Millionen sich ehrenamtlich engagierender Menschen¹ nicht möglich. Gerade in Zeiten sozialer, weltpolitischer und gesellschaftlicher Umbrüche, ist ehrenamtliches Engagement wichtiger denn je.

Nach Angaben des Bundesministeriums für Familie engagieren sich in Deutschland etwa 29 Millionen Menschen ehrenamtlich für das Gemeinwohl. Der größte Teil der ehrenamtlichen Arbeit wird in Vereinen geleistet. Vereine übernehmen mit ihrem Engagement im Sport, in den karitativen, kulturellen und kirchlichen Bereichen sowie in der Kinder- und Jugendarbeit wichtige gesellschaftspolitische Aufgaben. Sie schaffen Gemeinschaft und integrieren Menschen jeden Alters und jeder Herkunft in die Gesellschaft.

Dabei ist der eingetragene Verein (e. V.) in Deutschland die häufigste Gesellschaftsform zur Verfolgung ideeller, nicht wirtschaftlicher Ziele. Aktuell gibt es in Deutschland rund 615.000 eingetragene Vereine. Die meisten Ehrenamtlichen engagieren sich in Deutschland in Sportvereinen, gefolgt von kirchlichen Einrichtungen und Hilfsorganisationen (z. B. Rotes Kreuz, Ärzte ohne Grenzen, Johanniter etc.).

1.2 Aktuelle Änderungen für Vereine 2026

Angesichts immer knapper werdender staatlicher Mittel und der damit verbundenen Konzentration des Staates auf seine Kernaufgaben, nimmt die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements weiter zu. Die Bundesregierung will ab 2026 durch verschiedene steuerliche Einzelmaßnahmen erreichen, dass sich weiterhin Menschen in Vereinen ehrenamtlich für das Gemeinwohl engagieren. Durch das Steueränderungsgesetz 2025 treten ab 01.01.2026 die folgenden Änderungen in Kraft, die sich auf die Vereinsarbeit auswirken.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

- **Erhöhung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale**

Da ehrenamtlicher Einsatz für die Betroffenen auch mit Kosten verbunden sein kann, nimmt das Steuerrecht auf die Belange ehrenamtlich Tätiger in besonderer Weise Rücksicht und erhebt auf Aufwandsentschädigungen bis zu gewissen jährlichen Freibeträgen keine Steuer. Personen, die sich z. B. in Sportvereinen, kulturellen oder sozialen Einrichtungen oder bei Hilfsorganisationen engagieren, können eine steuerfreie **Ehrenamtszuschale** erhalten (§ 3 Nr. 26a EStG). Daneben existiert die **Übungsleiterzuschale** (§ 3 Nr. 26 EStG).

Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements erfolgt ab 01.01.2026 eine Erhöhung der Übungsleiterzuschale von bisher 3.000 auf **3.300 Euro** jährlich. Auch die Ehrenamtszuschale erhöht sich ab dem Jahr 2026 von bisher 840 auf **960 Euro** im Jahr. In beiden Fällen unterliegen die von den Vereinen gezahlten Vergütungen weder der Lohnsteuer- noch der Sozialversicherungspflicht. Zudem bleiben diese steuerfreien Aufwandsentschädigungen bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) vorliegt, außer Ansatz (*Kapitel 6*). Die Anhebung der beiden Steuerfreibeträge soll die mit einer Besteuerung verbundenen bürokratischen Belastungen abbauen und es Vereinen erleichtern, ehrenamtlich Tätige für sich zu gewinnen.

- **Anhebung der Freigrenze für zeitnahe Mittelverwendung**

Neben den vorgenannten Änderungen im Einkommensteuergesetz treten ab 01.01.2026 weitere gesetzliche Änderungen im Vereinsrecht in Kraft. So war bisher in § 55 Abs. 1 Nr. 5 AO geregelt, dass Vereine, Mittel zeitnah für ihre steuerbegünstigten satzungsgemäßen Zwecke verwenden müssen. Die Pflicht zur **zeitnahen Mittelverwendung** bedeutet die Verpflichtung, Mittel (z. B. Spenden, Beiträge, Erträge aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben) nicht dauerhaft im Vermögen der Körperschaft zu belassen, sondern möglichst zügig für steuerbegünstigte Satzungszwecke auszugeben.

Eine Ausnahme von dieser Pflicht galt bislang nur, wenn die Gesamteinnahmen pro Jahr 45.000 Euro nicht überschritten. Die bisherige Freigrenze wird ab 01.01.2026 deutlich auf **100.000 Euro** angehoben. Dadurch entfallen die Zeitvorgaben für die zeitnahe Mittelverwendung v. a. für die vielen kleinen und mittleren Organisationen und führt zu einem weiteren Abbau von Bürokratie.

- **Erhöhung der Freigrenze für Einnahmen wirtschaftlicher Geschäftsbetriebe**

Bislang galt, dass die Einnahmen einschließlich Umsatzsteuer aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben, die nicht Zweckbetriebe sind, insgesamt nicht mehr als 45.000 Euro im Jahr betragen durften, damit – aus Vereinfachungsgründen – keine Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer zu erheben war. Zur weiteren Entlastung von bürokratischem Aufwand wurde die Freigrenze ab 01.01.2026 auf **50.000 Euro** erhöht (§ 64 Abs. 3 AO). Insbesondere sollen wirtschaftliche Aktivitäten in einem geringen Umfang, wie z. B. die Durchführung von Vereinsfesten, nicht automatisch dazu führen, dass von den Vereinen zwingend eine Anlage EÜR abgegeben werden muss. Klargestellt wurde weiterhin, sofern eine Körperschaft bzw. ein Verein weniger als 50.000 Euro aus der wirtschaftlichen Sphäre erzielt, keine gesonderte Zuordnung zum Zweckbetrieb gem. §§ 65 bis 68 AO bzw. zum wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb erforderlich ist.

- **Aufnahme von Photovoltaikanlagen in den Katalog unschädlicher Betätigungen**

Der § 58 AO enthält einen Katalog steuerlich unschädlicher Betätigungen. Mit Wirkung ab 01.01.2026 wurde dieser Katalog auf Mittel für die Errichtung oder den Betrieb von Photovoltaikanlagen oder anderen Anlagen nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz erweitert. Vereine und andere steuerbegünstigte Organisationen können dadurch in nachhaltige Energien investieren, ohne dadurch ihren steuerbegünstigten Status zu verlieren. Es darf sich bei dieser Mittelverwendung allerdings nicht um den Hauptzweck handeln.

- **Haftungserleichterungen für ehrenamtliche Vereinsarbeit**

Bisher galt nach den §§ 31a und 31b BGB, dass ehrenamtlich Tätige, Organmitglieder und besondere Vertreter des Vereins nur dann für Schäden gegenüber dem Verein eingeschränkt haften, wenn ihre jährliche Vergütung 840 Euro nicht übersteigt. Dieser Betrag wird ab 01.01.2026 auf 3.300 Euro angehoben. Die Anlehnung an den ab 01.01.2026 geltenden Übungsleiterfreibetrag erfolgt dabei aus pragmatischen Überlegungen. Vorrangiges Ziel der Haftungserleichterung ist es, die Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten (insb. von Vorstandsämtern) zu erleichtern.

- **E-Sport als neuer gemeinnütziger Zweck**

Der E-Sport („elektronischer Sport“) ist definiert als digitaler Wettkampf, bei dem Menschen mittels Computerspiele (Controller, Tastatur etc.) gegeneinander spielen. Durch die Ausübung von E-Sport wird u. a. die Zusammenarbeit in einem Team sowie die Reaktionsfähigkeit geschult. Diese stellen maßgebliche Faktoren für den Spielerfolg dar. Ab 01.01.2026 wird E-Sport

in den Zweckkatalog des § 52 Abs. 2 Nr. 21 AO aufgenommen. Voraussetzung ist, dass E-Sport anbietende Körperschaften bzw. Vereine die Jugendschutzgesetzgebung beachten. Deshalb sind elektronische Spiele ohne USK-Alterskennzeichnung nicht zulässig. Auch sind E-Sport-Spiele, bei denen rohe Gewalt, wie z. B. auch das Töten von Menschen, realitätsnah simuliert wird, mit dem Grundsatz der Förderung der Allgemeinheit nicht vereinbar. Dies gilt auch für andere Computerspiele, die in anderer Weise die Würde des Menschen missachten und für On-line-Glücksspiele. Vereine, die E-Sport anbieten, sollen sich zudem der Suchtprävention widmen und einen gesunden Umgang mit dem Medium vermitteln.

2. Der Verein als Arbeitgeber

2.1 Allgemeines

Sobald Personen für ihre unterschiedlichen Tätigkeiten vom Verein eine Bezahlung erhalten, stellt sich die Frage, ob es sich um eine Vergütung handelt, die ggf. der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt und eine Arbeitgeberstellung begründet wird. Als Tätigkeitsvergütungen des Vereins kommen u. a. Arbeitslohnzahlungen für eine abhängige Beschäftigung (z. B. für einen vollzeitbeschäftigten Platzwart), Aushilfslohnzahlungen für geringfügig Beschäftigte (Minijobs), Aufwendersatz für Vereinsmitglieder und den Vorstand (z. B. für getätigte Auslagen, Fahrtkosten etc.), Honorare für selbstständige Tätigkeiten und steuerfreie Aufwandsentschädigungen für nebenberuflich ausgeübte Tätigkeiten im Rahmen der Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale in Frage. Diesbezüglich kann der Verein wie Unternehmen der Privatwirtschaft Arbeitgeber sein und unterliegt den gleichen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Verpflichtungen. Ist der Verein als „echter“ Arbeitgeber anzusehen und unterbleibt ein erforderlicher Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug, drohen dem Verein hohen Geldstrafen (§ 266a StGB, § 370 AO), Nachzahlungen von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträgen, Säumniszuschlägen sowie weiteren Abgaben.

2.2 Ehrenamtliche Tätigkeiten: Rechtliche Beurteilung schwierig

▪ Motive und rechtliche Aspekte

Viele der ehrenamtlichen Tätigkeiten werden aus altruistischen Motiven ausgeführt. Im Mittelpunkt steht oftmals, anderen Menschen Hilfe zu leisten und sich gesellschaftlich zu engagieren. Zahlreiche rechtliche Fragstellungen in den Vereinen ergeben sich dann, wenn für die uneigennützigen Tätigkeiten Zahlungen an ehrenamtlich Tätige geleistet werden. Dabei wird eine korrekte rechtliche Beurteilung dadurch erschwert, dass es keine einheitlich geltende Definition von ehrenamtlicher Tätigkeit gibt. Schnell ergeben sich für den Verein Fragen, ob es sich noch um eine gemeinwohlorientierte – keine direkten rechtlichen Konsequenzen auslösende – Tätigkeit oder u. U. bereits um eine abhängige Beschäftigung im Rahmen eines Dienstverhältnisses handelt. Vereinsmitglieder, die als Arbeitnehmer eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und unterliegen der Lohnsteuerpflicht. Dabei wirkt sich erschwerend aus, dass die Arbeitnehmer-/Arbeitgebereigenschaft in der Sozialversicherung teilweise anders beurteilt wird als für den Bereich des Steuerrechts.

Mit Blick auf die in den meisten Vereinen tätig werdenden Sportler, Übungsleiter, Trainer und ähnlichen Personen, ist zudem zu prüfen, ob es sich ggf. um eine selbstständig ausgeübte Tätigkeit handelt (*Kapitel 2.4*). Nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen sind Arbeitnehmer – anders als Selbstständige – in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert und unterliegen bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers (des Vereins). Selbstständigkeit ist demgegenüber durch Unternehmerrisiko, Verfügungsfreiheit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Die Beurteilung, ob eine Person Arbeitnehmer des Vereins oder Selbstständiger ist, gestaltet sich schwierig und hängt von den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalls ab. Nicht verwunderlich ist, dass sich immer wieder Arbeits- und Sozialgerichte mit den verschiedenen Konstellationen ehrenamtlicher Tätigkeiten beschäftigen müssen.

▪ **Pflichten des Vereins als Arbeitgeber**

Ist von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt auszugehen, muss der Verein als Arbeitgeber von der gezahlten Vergütung Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge und ggf. weitere gesetzliche Umlagen und Abgaben an die jeweiligen Einzugsstellen abführen. Der Verein hat die arbeitsrechtlichen Regelungen zu beachten, ist verpflichtet, Arbeitsverträge zu schließen, die vereinbarte Tätigkeitsvergütung zu zahlen und von Dritten überprüfbare Aufzeichnungen und Abrechnungen zu erstellen. In vielen Vereinen erfolgen Beschäftigungen häufig im Rahmen eines geringfügig entlohnten Minijobs (Minijob-Grenze 2026: max. 603 Euro/Monat). Auch für geringfügig Beschäftigte muss der Verein die zahlreichen gesetzlichen Regelungen beachten, Aufzeichnungen führen, die geforderten Abgaben an die Minijob-Zentrale abführen und für die erforderlichen Meldungen sorgen.

Hinweis:

Bei Verletzung der Arbeitgeberpflichten können Finanzamt und Sozialversicherungsträger nicht nur den Verein als Haftungsschuldner in Anspruch nehmen, sondern ggf. auch die Vorstandsmitglieder des Vereins persönlich.

▪ Anspruch auf Mindestlohn

Neben der Frage, ob es sich bei den für den Verein ausgeübten Tätigkeiten, überhaupt um ein Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis handelt, ist vom Verein auch zu klären, ob ggf. der gesetzliche **Mindestlohn** zu gewähren ist. Kurz nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015, haben sich die Sportspitzenverbände (DFB und DOSB) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 06.03.2015 darauf verständigt, dass der Mindestlohn im Sportbereich (für Vertragsamateure), die im Rahmen eines Minijobs für den Verein tätig werden, nicht anzuwenden ist. Nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks (Sports) und der Spaß am Sport stehen im Vordergrund. Trotz eines Minijobs soll in diesen Fällen der Mindestlohn keine Anwendung finden. Zahlt der Verein Vergütungen oberhalb der Minijob-Grenze, wurden hierzu keine generellen Regelungen getroffen. Hier kommt es auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an.

Auch für nebenberuflich tätige Übungsleiter, Trainer und ähnliche Personen wird die Auffassung vertreten, dass auf diesen Personenkreis das Mindestlohngesetz ebenfalls keine Anwendung findet, sofern diese ausschließlich eine Vergütung bis zur steuerrechtlichen Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale (*Kapitel 3*) erhalten. Die Auffassung, dass der Mindestlohn auf nebenberuflich ehrenamtlich Tätige – in den meisten Fällen – nicht anzuwenden ist, wurde durch das Landessozialgericht Hessen in einem Urteil vom 25.02.2025 (L 1 BA 64/23) bestätigt. In diesem Streitfall erhielten Rentner von einem gemeinnützigen Verein eine geringe entgeltliche Aufwandsentschädigung i. H. v. lediglich ca. 5 Euro/Std. bzw. 30 Euro pro 6-stündigen Arbeitstag. Das Landessozialgericht entschied, dass der Verein nicht verpflichtet war, den ehrenamtlich tätigen Rentner den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen; auch wurde im Streitfall kein „echtes“ Arbeitsverhältnis begründet.

2.3 Arbeitnehmer des Vereins

Wie zuvor ausgeführt, ist gerade für Vereine die Feststellung, ob die jeweilige Person als Arbeitnehmer dem Verein seine Arbeitskraft schuldet und der Verein als Arbeitgeber regelmäßig Inhalt, Zweck und weitere Umstände der Tätigkeit (z. B. Arbeitsort und Arbeitszeit) bestimmt, schwierig zu beurteilen. Zentrales Merkmal einer nichtselbstständigen Arbeit ist die persönliche Abhängigkeit, die in der Weisungsgebundenheit, der Eingliederung in den Betriebsablauf des Vereins und u. a. auch durch die Höhe der Vergütung zum Ausdruck kommt. Ob die Tätigkeit für den Verein als abhängige Tätigkeit als Arbeitnehmer einzuordnen ist, ist entscheidend für die Frage, ob eine Beitragspflicht zu den

verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung eintritt und der Verein zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und weiteren Abgaben und Umlagen verpflichtet ist.

Arbeits- und auch versicherungsrechtlich abzugrenzen sind gegen Lohn oder Gehalt fest angestellte (hauptamtliche) Mitarbeiter des Vereins von den freiwilligen (ehrenamtlichen) und i. d. R. **nebenberuflich** Tätigen, die regelmäßig nur eine geringe Aufwandsentschädigung oder die Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale (*Kapitel 3 und 4*) erhalten. Nebenberuflich ehrenamtlich Tätige unterliegen regelmäßig nicht dem regulären Arbeitsrecht, sie haben gegenüber dem Verein z. B. keinen Anspruch auf Urlaub oder Lohnfortzahlung und unterliegen nicht dem Kündigungsschutz etc. Erst bei einer tatsächlichen Eingliederung und Weisungsgebundenheit und einer Tätigkeitsvergütung, die über eine bloße Aufwandsentschädigung oder über die steuerfreien Übungsleiter-/Ehrenamtspauschalen hinausgeht, wird regelmäßig ein arbeitsrechtliches Beschäftigungsverhältnis angenommen. So hat z. B. das Arbeitsgericht Gera (Urteil vom 05.06.2024, 4 Ca 700/23) entschieden, dass ein über die Übungsleiterpauschale hinaus geringfügig entlohnter Fußballtrainer Arbeitnehmer i. S. d. Arbeitsrechts sein kann. Andererseits hat das Bundesarbeitsgericht in einem jüngst am 03.12.2025 (9 AZB 18/25) veröffentlichten Fall entschieden, dass es sich bei einem Schiedsrichter-Assistenten in der 3. Fußball-Liga arbeitsrechtlich nicht um einen Arbeitnehmer handelt. Auch wenn es sich um unterschiedliche Tätigkeiten handelt, wird deutlich, dass eine korrekte arbeitsrechtliche Würdigung schwierig und für die Verantwortlichen mit erheblichen Unsicherheiten verbunden ist.

2.4 Selbstständige Tätigkeit für den Verein

Eine selbstständige Tätigkeit für einen Verein ist grundsätzlich möglich, die rechtlichen Hürden sind jedoch hoch. Nicht selten werden gerade in Vereinen Personen auf Basis von Honorarverträgen als selbstständig Tätige beauftragt. Liegen nicht alle Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit für den Verein vor, ist von einer Scheinselbstständigkeit auszugehen. Immer wieder klagen Betroffene ihren Arbeitnehmerstatus vor Gericht ein. Stellt sich im Rahmen solcher Klageverfahren oder auch nur bei den regelmäßig stattfindenden Betriebsprüfungen eine scheinselbstständige Beschäftigung heraus, können die rückwirkend fälligen Zahlungen schnell den Fortbestand des Vereins gefährden. So geschehen bei einem viel beachteten Urteil, bei dem ein Fitnessstudio Kursleiter als freie Mitarbeiter eingesetzt hatte, die in den Räumen des Studios, verschiedene Kurse durchführten. Im Rahmen der Betriebsprüfung wurden 17 Personen, die als sog. freie Mitarbeiter tätig wurden, als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer eingestuft. Vom Betreiber des Fitnessstudios wurden

Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge von insg. rund 78.000 Euro gefordert und dies zurecht, wie das Landessozialgericht München abschließend entschied (Beschluss vom 18.08.2023, 7 BA 72/23 B ER).

In Abgrenzung zu einer selbstständigen Tätigkeit ergeben sich die wichtigsten Anhaltspunkte für eine abhängige und sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung aus § 7 Abs. 1 SGB IV. Danach sind Anhaltspunkte für eine Beschäftigung, eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Entscheidend sind dabei nicht die vertraglichen Regelungen, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit im jeweiligen Einzelfall. So kann beispielsweise eine Übungsleiterin, die selbst über die Trainingsinhalte, -zeiten und -dauer entscheidet, als Arbeitnehmerin oder als Selbstständige für den Verein tätig werden.

In diesen und ähnlichen Zweifelsfällen ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung das Gesamtbild der Verhältnisse maßgebend. Das bedeutet, dass die für und gegen eine Arbeitnehmereigenschaft sprechenden Merkmale gegeneinander abgewogen werden müssen. Dabei einzubeziehen sind u. a. der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand für den Verein und je geringer das gezahlte Honorar, desto mehr spricht für eine selbstständige Tätigkeit. Ist der zeitliche Aufwand und die vom Verein gezahlte Vergütung höher, spricht dies eher für eine Eingliederung in den Verein und damit für die Annahme einer Arbeitnehmereigenschaft.

Für die Vereinspraxis hilfreich kann der vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung speziell für **selbstständige Übungsleiter im Sport** entwickelte **Mustervertrag** („Freier-Mitarbeitervertrag“) sein. Er enthält neben den konkreten einzelvertraglichen Regelungen u. a. auch die wichtigsten Merkmale für eine selbstständige Übungsleitertätigkeit und die vom Verein zu beachtenden Abgrenzungskriterien.

Hinweis:

Bezüglich der Prüfung und Feststellung einer Arbeitnehmereigenschaft sollte der Verein das optionale Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund) nutzen. Durch dieses Verfahren erhält der Verein Rechtssicherheit, ob eine Person selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt ist und dadurch der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Dabei lässt sich das Statusfeststellungsverfahren für alle Personengruppen einleiten, die für einen Verein tätig werden (z. B. Übungsleiter, Sportler, Trainer etc.).

Auch das als Herrenberg-Urteil bekannte Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.06.2022 (B 12 R 3720 R) macht nochmal auf die besondere Brisanz einer (schein-)selbstständigen Tätigkeit deutlich. Mit der als „wegweisend“ bezeichneten Entscheidung, hatte das BSG bei einer Musikschullehrerin, die auf Honorarbasis angestellt und – wie in vielen Bildungseinrichtungen üblich – in die organisatorischen und administrativen Abläufe ihrer Musikschule eingebunden war, als abhängig beschäftigt eingestuft und damit die Anerkennung einer selbstständigen Lehrtätigkeit für den Bereich der Sozialversicherung versagt.

2.5 Ehrenamtlich tätige Vereinsmitglieder

In vielen Vereinen wird ehrenamtliche Tätigkeit aus persönlicher Überzeugung, freiwillig und oftmals unentgeltlich ausgeübt; insoweit wird kein arbeitsrechtliches Beschäftigungsverhältnis begründet. Daran ändert sich nichts, wenn dem ehrenamtlich Tätigen **tatsächlich entstandene Kosten** ersetzt werden (z. B. Fahrt-, Reise- und Portokosten, Aufwendungen für Büromaterial). Bei Aufwendungsersatz hat das Mitglied des Vereins aus seinem eigenen Vermögen eine Gegenleistung für den Verein erbracht. Ein solcher Aufwendungsersatz ist regelmäßig mittels Beleg nachzuweisen und kann vom Verein in dieser Höhe ersetzt werden. Darüber hinaus stellt z. B. auch ein Kilometergeld für die Nutzung des Privat-Pkws in Höhe der steuerlich anzuerkennenden Reisekostenpauschbeträge (Jahr 2026: 0,30 Euro je tatsächlich gefahrenen Kilometer) Aufwendungsersatz dar, der steuerfrei gewährt werden kann.

2.6 Zahlungen an Amateursportler

In dem meisten Freizeit- bzw. Sportvereinen anzutreffen sind Amateursportler. In Abgrenzung zu Vertragssportler werden Amateursportler **ohne schriftliche Vereinbarungen** lediglich als normales Vereinsmitglied für den Verein bei sportlichen Wettkämpfen aktiv. Solche im Rahmen der Vereinsmitgliedschaft ausgeübten sportlichen Aktivitäten begründen regelmäßig kein Arbeitsverhältnis. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung vertreten hierzu die Auffassung, dass Amateursportler, die ohne gesonderte schriftliche Vertragsvereinbarung allein aufgrund ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Bindungen für den Verein sportlich tätig werden und Zahlungen bis zur Höhe von monatlich max. 250 Euro (Jahr 2025) erhalten, keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausüben. Der zur Abgrenzung dienende Entgeltbetrag von monatlich 250 Euro (Jahr 2025), ist in Anlehnung an die Höhe des Übungsleiterfreibetrags gewählt worden. Durch die Orientierung an dem Übungsleiterfreibetrag steigt dieser Betrag ab 01.01.2026 von monatlich 250 Euro auf **275 Euro**. Hierbei sind u. a. Prämien für besondere sportliche Erfolge mit einzubeziehen.

Anders als für den Bereich der Sozialversicherung hat die Finanzverwaltung keine feste Obergrenze festgelegt, bis zu der Zahlungen an Amateursportler generell steuerfrei bleiben können. Werden vom Verein Vergütungen an Amateursportler gezahlt, die nur **unwesentlich über eine Aufwandserstattung** (z. B. für Fahrtkosten, Nutzung eigener Sportkleidung und -geräte) hinausgehen, kann diese lohnsteuerfrei bleiben (BFH, Urteil vom 23.10.1992, VI R 59/91). Geht die Vergütung wesentlich über eine Aufwandserstattung hinaus, ist der Sportverein jedoch verpflichtet, Lohnsteuer für die von ihm eingesetzten Amateurspieler anzumelden und abzuführen, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen nach dem Gesamtbild der Verhältnisse als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu beurteilen sind. Sollte ein steuerpflichtiger Arbeitslohn anzunehmen sein, wäre zu prüfen, ob die Voraussetzungen z. B. für einen geringfügig entlohnenden Minijob (max. 603 Euro/Monat) vorliegen und der Pflicht zur Besteuerung hierüber nachgekommen werden kann.

2.7 Zahlungen an Vertragssportler/Vertragsamateure

Während bei den vorgenannten Amateursportlern keine gesonderten Vertragsvereinbarungen zwischen Verein und Sportler geschlossen werden, erfolgt die Tätigkeit von **Vertragssportlern/Vertragsamateuren** aufgrund schriftlicher Regelungen. Im Gegensatz zu „echten“ Profisportlern erhalten Vertragsamateure jedoch i. d. R. eine geringere Vergütung als Berufssportler. Vertragssportler haben somit einen Sonderstatus, da sie weder Amateur- noch Profisportler sind. Es sind Sportler oder Spieler, die – über ihre Mitgliedschaft hinaus – einen schriftlichen Vertrag mit dem Verein haben und dafür eine Vergütung erhalten, die regelmäßig über ihre tatsächlichen Aufwendungen, also über einen reinen Aufwandsersatz hinausgeht.

Ein Vertragssportler betreibt den Sport um des Entgelts willen und nicht nur aus Freude an der sportlichen Betätigung. Es ist daher von einer **Einkunftserzielungsabsicht** auszugehen, die – sofern die Arbeitszeit- und Verdienstgrenzen einer geringfügigen Beschäftigung überschritten sind – zu einer steuer- und in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragspflichtigen Beschäftigung führt. Aufgrund der schriftlichen Vereinbarungen wird bei Vertragsamateuren regelmäßig ein arbeitsrechtlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis angenommen.

Ob für Vertragssportler vom Verein der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss, haben die Mitgliedsorganisationen des DOSB sowie die Regional- und Landesverbände des DFB in einem mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmten Schreiben vom 23.02.2015 festgelegt. Darin wurde festgehalten, dass der gesetzliche Mindestlohn auch auf Vertragssportler regelmäßig nicht anzuwenden ist.

Hinweis:

Im Gegensatz zum Amateursportler, der nur im Rahmen seiner Vereinsmitgliedschaft Sport betreibt, verpflichtet sich ein Vertragssportler vertraglich zur Leistungserbringung gegenüber dem Verein. Vom Verein ist hier genau zu prüfen, ob es sich ggf. um ein Beschäftigungsverhältnis handelt, das im vollen Umfang der Sozialversicherungs- und der Lohnsteuerpflicht unterliegt. In Zweifelsfällen sollte der Verein nicht zögern, das Statusfeststellungsverfahren zur Klärung des Status einzuleiten.

2.8 Zahlungen an den Vereinsvorstand

Nach § 26 BGB muss jeder Verein einen Vorstand als gesetzlichen Vertreter haben. Er kann aus einer oder mehreren Personen bestehen. Zahlungen an den Vereinsvorstand für erbrachte Arbeitsleistung oder Arbeitszeit sind nur dann zulässig, wenn dies aufgrund der Satzungsregelung ausdrücklich zugelassen ist, da die Mitglieder und der Vorstand nach § 27 Abs. 3 Satz 2 BGB unentgeltlich tätig werden sollen. Besonders bei gemeinnützigen Vereinen ist eine klare Satzungsgrundlage zwingend erforderlich. Ohne eine Satzungsregelung besteht ein Rückforderungsanspruch gegen den Vorstand.

Neben der Frage, ob eine Vergütung an den Vereinsvorstand gezahlt werden kann, ist zu klären, welche Zahlungen gewährt werden können. Für Tätigkeitsvergütungen an einen Vereinsvorstand kommt die Gewährung der **Ehrenamtspauschale** nach § 3 Nr. 26a EStG i. H. v. jährlich 960 Euro in Frage. Grundsätzlich kommt für den Vereinsvorstand auch ein **Aufwendungsersatz** für tatsächlich entstandene Aufwendungen (z. B. für Porto, Büromaterial oder Fahrtkosten) in Frage, für die es keiner ausdrücklichen Satzungsregelung bedarf.

2.9 Übungsleiter und Trainer

Übungsleiter, Trainer und ähnliche Personen sind oftmals in den Vereinsbetrieb so eingegliedert, dass sie den Weisungen des Vereins zu folgen haben. Wird eine Übungsleitertätigkeit für einen Verein nur in einem **ganz geringen zeitlichen Umfang** ausgeübt, so ist dies für die Finanzverwaltung ein Anhaltspunkt dafür, dass keine feste Eingliederung in den Verein stattfindet und damit kein Arbeitsverhältnis im Steuerrecht begründet wird. Die Finanzverwaltung geht nach R 19.2 Satz 4 LStR

von einem geringen zeitlichen Umfang aus, wenn der Übungsleiter oder ähnliche Personen in der Woche durchschnittlich **nicht mehr als 6 Stunden** für den Verein tätig werden. Die 6-Stunden-Grenze sieht die Finanzverwaltung als wichtiges Indiz an und geht in diesem Fall regelmäßig von einer selbstständigen Tätigkeit aus; die vom Verein gezahlte Vergütung ist in der persönlichen Einkommensteuererklärung anzugeben. Maßgebend sind aber auch hier die tatsächlichen Verhältnisse basierend auf dem Gesamtbild der Tätigkeit.

Für die Prüfung, ob Übungsleiter, Trainer und ähnliche Personen eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben und hierfür die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhalten können, gilt eine abweichende (höhere) wöchentliche Stundengrenze (*Kapitel 3.5*). Wird eine **nebenberufliche Tätigkeit** für einen Verein ausschließlich im Rahmen der steuerfreien Übungsleiterpauschale ausgeübt, wird der Übungsleiter oder Trainer nicht Arbeitnehmer des Vereins i. S. d. Arbeitsrechts. Die Übungsleitervergütung ist bis zur Übungsleiterpauschale steuerfrei und stellt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar (*Kapitel 3*).

3. Der Übungsleiterfreibetrag

3.1 Hintergrund und Zielsetzung

Die Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG), oft auch Übungsleiterpauschale genannt, ermöglicht es Personen, die **nebenberuflich** pädagogische, künstlerische oder betreuende Tätigkeiten im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich ausüben, bis zu **3.300 Euro** jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei zu verdienen. Die gesetzliche, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung soll die gesellschaftliche Anerkennung dieser Tätigkeiten honorieren und Anreize schaffen, sich in diesen Bereichen zu engagieren. Gemeinnützige Vereine profitieren von einer einfachen Abwicklung ohne zusätzliche Personalkosten.

3.2 Der steuerfreie Übungsleiter-Höchstbetrag

Die Übungsleiterpauschale ist ein **jährlicher Steuerfreibetrag**. Wird der Steuerfreibetrag von jährlich 3.300 Euro (Jahr 2026) überschritten, unterliegt nur der übersteigende Teil der Steuerpflicht. Der Übungsleiterfreibetrag gilt vereinsunabhängig pro Person und Jahr. Werden in einem Kalenderjahr mehrere begünstigte Tätigkeiten bei unterschiedlichen Institutionen oder Vereinen ausgeübt, darf die Übungsleiterpauschale insgesamt nur einmal zugewendet werden. Um sicherzustellen, dass die Steuerbefreiung nicht mehrfach gewährt wird, hat sich der Verein vom Übungsleiter schriftlich bestätigen zu lassen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienst- oder Auftragsverhältnis berücksichtigt worden ist. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel: Ein Jugendtrainer ist bei einem gemeinnützigen Sportverein A von 01.01. – 31.05.2026 als nebenberuflicher Übungsleiter tätig. Der Verein A hat dem Jugendtrainer von Januar bis Mai 2026 eine Übungsleiterpauschale von monatlich 275 Euro (= $1/12$ von 3.300 Euro jährlich) x 5 Monate = 1.375 Euro gezahlt. Die Tätigkeit bei Verein A wird Ende Mai beendet. Ab Juni 2026 nimmt der Trainer bei Verein B erneut eine nebenberufliche Übungsleitertätigkeit auf.

Ergebnis: Der neue Verein B kann dem Trainer von Juni bis Dezember 2026 noch eine Übungsleiterpauschale von (3.300 Euro – 1.375 Euro =) 1.925 Euro steuerfrei gewähren. Der Verein B hat von dem Trainer eine Erklärung zu fordern, ob bzw. in welcher Höhe der Übungsleiterfreibetrag im Jahr 2026 bereits in Anspruch genommen wurde.

3.3 Begünstigte nebenberufliche Tätigkeiten

Der jährliche Übungsleiterfreibetrag kann für folgende Tätigkeiten steuerfrei gewährt werden:

- nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten,
- nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder
- nebenberufliche Tätigkeiten zur Pflege alter, kranker Menschen oder von Menschen mit Behinderung.

Zu den begünstigten Tätigkeiten gehören neben der klassischen Betätigung als Sporttrainer und Übungsleiter in einem Sportverein auch die Tätigkeiten als Chorleiter oder Orchesterdirigent, die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (z. B. Kurse an Volkshochschulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimmunterricht). Die steuerliche begünstigte Pflege alter oder kranker Menschen oder von Menschen mit Behinderungen umfasst außer der Dauerpflege auch Hilfsdienste bei der häuslichen Betreuung durch ambulante Pflegedienste (z. B. Unterstützung bei der Grund- und Behandlungspflege, bei häuslichen Verrichtungen und Einkäufen). Nicht vom Übungsleiterfreibetrag begünstigt ist z. B. die nebenberufliche Tätigkeit als Vereinsvorsitzender, Vereinskassierer oder Platzwart, da diese Tätigkeiten nicht pädagogisch ausgerichtet sind. Allerdings kommt für diesen Personenkreis der jährliche Ehrenamtsfreibetrag i. H. v. 960 Euro in Frage (*Kapitel 4*).

3.4 Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke

Die Begriffe der **gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Zwecke** ergeben sich aus den §§ 52 bis 54 der Abgabenordnung (AO). Wird die Tätigkeit im Rahmen der Erfüllung der Satzungszwecke einer juristischen Person ausgeübt, die wegen Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke steuerbegünstigt ist (gemeinnütziger eingetragener Verein), ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass die (Übungsleiter-)Tätigkeit ebenfalls der Förderung dieser Zwecke dient.

3.5 Nebenberuflichkeit

Weitere Voraussetzung für die Gewährung der steuerfreien Übungsleiterpauschale ist, dass die Ausübung der Tätigkeit **nebenberuflich** erfolgt. Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als **1/3** der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt oder die regelmäßige Wochenarbeitszeit **nicht mehr als 14 Stunden** beträgt. Die Arbeitszeiten mehrerer gleichzeitig ausgeübter gleichartiger Übungsleitertätigkeiten sind zusammenzurechnen. Werden mehrere verschiedenartige Tätigkeiten ausgeübt, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Unterliegt die betreffende Tätigkeit zeitlichen Schwankungen, so ist auf den Durchschnittswert abzustellen.

Beispiel: Eine im Hauptberuf bei einer Bank Angestellte, ist ausschließlich für einen Verein im Jahr 2026 ganzjährig und nebenberuflich als Fitnesslehrerin tätig. In den Monaten Januar und Dezember arbeitet sie aufgrund eines erhöhten Schulungsbedarfs je 24 Wochenstunden (8 Wochen x 24 Std. = 192 Stunden), von Februar bis November 2026 nur 10 Wochenstunden (44 Wochen x 10 Stunden = 440 Stunden).

Ergebnis: Die Ermittlung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist wie folgt vorzunehmen:

632 Stunden jährlich : 52 Arbeitswochen = 12,15 Wochenstunden (< 14 Wochenstunden). Der Verein kann der nebenberuflichen Fitnesstrainerin die steuerfreie Übungsleiterpauschale gewähren, da sie durchschnittlich nicht mehr als 14 Wochenstunden tätig wird.

Die 14 Stunden-Grenze ist auch auf solche Personen anzuwenden, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben (z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner etc.). Eine zeitlich befristet ausgeübte Vollzeittätigkeit ist nicht als nebenberuflich anzusehen.

Beispiel: Eine Lehrkraft wird zeitlich befristet ausschließlich vom 01.03. – 31.03.2026 und vom 01.08. – 31.08.2026 von einer gemeinnützigen Organisation in der Erwachsenenbildung beschäftigt, die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in beiden Monaten 40 Stunden (Vollzeit).

Ergebnis: Eine nebenberuflich ausgeübte Lehrtätigkeit liegt in den beiden Monaten nicht vor, der steuerfreie Übungsleiterfreibetrag kann für die Lehrtätigkeit nicht gewährt werden.

3.6 Begünstigter Arbeitgeber/Auftraggeber

Die steuerfreie Übungsleiterpauschale kann gewährt werden, wenn die begünstigte nebenberufliche Tätigkeit im Dienst oder im Auftrag einer **inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts** erbracht wird. Als juristische Personen des öffentlichen Rechts kommen z. B. Gemeindeverbände, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Universitäten oder die Träger der Sozialversicherung in Frage. Ebenfalls zu den begünstigten Einrichtungen gehören Körperschaften, Personenvereinigungen, Stiftungen und Vermögensmassen, die nach der Satzung oder dem Stiftungsgeschäft ausschließlich und **unmittelbar gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke** verfolgen. Der gemeinnützige Zweck muss in der Vereinssatzung klar geregelt sein, dabei können sowohl eingetragene Vereine, als auch nicht eingetragene Vereine gemeinnützig sein. Als begünstigte Institutionen kommen u. a. Betracht:

- Volkshochschulen,
- Lehr- und Prüfungstätigkeit an Schulen und Universitäten,
- gemeinnützige Sport-, Musik- und Brauchtumsvereine,
- kirchlichen Einrichtungen,
- Einrichtungen der Wohlfahrtspflege,
- Rettungsdienstorganisationen (z. B. Feuerwehren).

Eine umfangreiche Übersicht über die verschiedenen Gebiete der Verfolgung von gemeinnützigen Zwecken enthält § 52 Abs. 2 AO. Begünstigt ist auch eine Tätigkeit für eine im „EU/EWR-Raum“ ansässige juristische Person des öffentlichen Rechts, die gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke verfolgt.

3.7 Zusammenfassung

Für die Gewährung der steuer- und sozialversicherungsfreien Übungsleiterpauschale bis max. 3.300 Euro jährlich, müssen alle der vorgenannten Voraussetzungen zusammen vorliegen:

- Nebenberuflichkeit,
- begünstigte Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeiten,
- Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchliche Zwecke,

- begünstigter Arbeitgeber bzw. Institution.

4. Der Ehrenamtsfreibetrag

4.1 Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten

Neben dem Übungsleiterfreibetrag, der für pädagogisch ausgerichtete Tätigkeiten gewährt werden kann, existiert der sog. Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26a EStG) in Höhe von jährlich 960 Euro (Jahr 2026). Der Ehrenamtsfreibetrag sieht keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten vor. Die grundsätzlichen Voraussetzungen „nebenberufliche Ausübung“, „gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Bereich“ und „begünstigter Arbeitgeber bzw. Auftraggeber“ müssen jedoch ebenso gegeben sein. Liegen die Voraussetzungen vor, ist der Ehrenamtsfreibetrag bis 960 Euro im Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Als steuerfreie Aufwandsentschädigung ist er nach § 1 Abs. 1 Nr. 16 SVEV sozialversicherungsfrei. Es handelt sich, wie bei der Übungsleiterpauschale, um einen steuerlichen Jahresfreibetrag, der jährlich auch nur einmal gewährt wird, wenn ggf. mehrere begünstigte ehrenamtliche Tätigkeiten ausgeübt werden; er muss nicht zeitanteilig aufgeteilt werden, wenn die begünstigte Tätigkeit lediglich wenige Monate im Jahr ausgeführt wird.

4.2 Begünstigte Tätigkeiten

Der Ehrenamtsfreibetrag deckt ein sehr großes Spektrum von ehrenamtlicher Betätigung ab; im Grunde werden durch die Ehrenamtspauschale nahezu sämtliche Tätigkeiten im gemeinnützigen, mildtätigen und kirchlichen Bereich begünstigt, die nicht die (engeren) Voraussetzungen für die Gewährung der Übungsleiterpauschale erfüllen. So können den steuerfreien Ehrenamtsfreibetrag z. B. erhalten:

- Vereinsvorstände,
- Vereinskassierer und Schatzmeister,
- Bürokräfte,
- Geräte- und Platzwarte,
- Reinigungspersonal,
- Ordner,
- Sanitäter,
- Küster und Mesner,

- Kartenverkäufer in einem Museum, Theater oder Opernhaus,
- Schiedsrichter im Amateurbereich und andere ehrenamtliche Wertungsrichter (Torrichter bei Sportveranstaltungen, Turnrichter etc.).

Beispiel: Eine Reinigungskraft ist im städtischen Tierheim tätig.

Ergebnis: Die steuerfreie Ehrenamtspauschale von jährlich 960 Euro kann für die Reinigungstätigkeit in Anspruch genommen werden, da die Tätigkeit gemeinnützigen Zwecken dient. Die Förderung des Tierschutzes ist ein eigener gemeinnütziger Katalogzweck (§ 52 Abs. 2 Nr. 14 AO).

Bezüglich der Zahlung der Ehrenamtspauschale an den Vorstand ist zu beachten, dass es hierfür einer ausdrücklichen Satzungsregelung bedarf. Bei Vorliegen auch der übrigen Voraussetzungen können ehrenamtlich tätige Schiedsrichter im Amateurbereich – im Gegensatz zu Amateursportlern – die Ehrenamtspauschale erhalten. Tätigkeiten, die ausschließlich in einem wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ausgeübt werden, sind nicht begünstigt.

5. Verhältnis der beiden Steuerbefreiungsvorschriften zueinander

Die Ehrenamtspauschale und Übungsleiterpauschale kann nicht gleichzeitig für die gleiche Tätigkeit im selben Verein gewährt werden. Beide steuerfreien Pauschalen können nur dann berücksichtigt werden, wenn die Person **unterschiedliche Tätigkeiten** für den Verein ausübt. Voraussetzungen sind, dass die beiden Tätigkeiten nebenberuflich ausgeübt werden und eindeutig voneinander trennbar sind. Die unterschiedlichen Tätigkeiten müssen gesondert vergütet werden und die dazu getroffenen Vereinbarungen müssen eindeutig sein.

Beispiel: Ein im Hauptberuf als Buchhalter in Vollzeit tätiger kaufmännischer Angestellter ist im Jahr 2026 bei einem gemeinnützigen Sportverein nebenberuflich als Kassenwart (2 Std. wöchentlich) tätig. Er besitzt die Übungsleiterlizenz und trainiert im selben Sportverein nebenberuflich als Übungsleiter die Jugendmannschaft (10 Std. wöchentlich). Die vertraglichen Regelungen sehen u. a. vor, dass für die nebenberufliche Tätigkeit als Kassenwart die Ehrenamtspauschale von monatlich 80 Euro (1/12 von 960 Euro) und für die nebenberufliche Tätigkeit als Jugendtrainer die Übungsleiterpauschale i. H. v. monatlich 275 Euro (1/12 von 3.300 Euro) vergütet werden. Es liegt eine schriftliche Bestätigung vor, dass die beiden Freibeträge im Jahr 2026 nicht bei einer anderen Organisation oder Verein in Anspruch genommen werden.

Ergebnis: Es werden verschiedenartige, eindeutig trennbare Tätigkeiten für den Verein ausgeübt. Die Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung des Ehrenamtsfreibetrags (insg. 960 Euro) und der Übungsleiterpauschale (insg. 3.300 Euro) liegen vor.

Nicht selten werden neben dem steuerfreien Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag weitere Zuwendungen gewährt, für die gesonderte Steuerbefreiungsvorschriften gelten. In diesem Fall bleibt die Steuerfreiheit nach anderen Vorschriften (z. B. für Reise-/Fahrtkosten gemäß § 3 Nr. 13, 16 EStG) unberührt. D. h. diese Leistungen können neben der Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale zusätzlich steuerfrei gewährt werden, sofern die Voraussetzungen für die jeweilige Steuerbefreiung grundsätzlich gegeben sind.

6. Minijob

Minijobs stellen für Vereine eine häufig genutzte Beschäftigungsform dar. Insbesondere dann, wenn die Honorierung den steuerfreien jährlichen Übungsleiterfreibetrag oder die Ehrenamtszuschale überschreitet, ist die Begründung eines Minijob-Arbeitsverhältnisses häufig die erste Wahl. Dabei sind die für Minijobs allgemein bestehenden rechtlichen Voraussetzungen (u. a. Einhaltung der Verdienstgrenzen, Melde- und Aufzeichnungspflichten etc.) zu beachten.

Die aktuelle Minijob-Verdienstgrenze beträgt für das Jahr 2026 monatlich **603 Euro**, das entspricht 7.236 Euro im Jahr. Positiv dabei ist, dass die steuerfreie Übungsleiterzuschale und Ehrenamtszuschale gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 16 SVEV nicht auf die monatliche Minijob-Verdienstgrenze angerechnet wird. Nach den amtlichen Geringfügigkeits-Richtlinien kann der Übungsleiterfreibetrag oder die Ehrenamtszuschale mit einem Minijob-Arbeitsverhältnis, wie nachfolgend genannt kombiniert werden.

1. Fall: „pro rata“

Bei diesem Modell wird der jeweilige Steuerfreibetrag, also z. B. die Übungsleiterzuschale monatlich zu gleichen Teilen aufgebraucht. Bei einer ganzjährigen Beschäftigung kann die Übungsleiterzuschale (Jahr 2026: 3.300 Euro) jeden Monat in Höhe von 275 Euro und bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit, die Ehrenamtszuschale (Jahr 2026: 960 Euro) in Höhe von monatlich 80 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei angewendet werden. Im Zusammenspiel mit einem Minijob, tritt der Arbeitslohn für die geringfügige Beschäftigung mit Aufnahme der Tätigkeit zum (jeweiligen) monatlichen Steuerfreibetrag hinzu.

Beispiel: Ein Trainer wird ab 01.01.2026 bei einem Verein als nebenberuflicher Übungsleiter tätig. Es wird eine monatliche Vergütung i. H. v. insg. 700 Euro vereinbart. Der Verein entscheidet sich dazu, den Übungsleiterfreibetrag „pro rata“ anzuwenden.

Ergebnis:

Vergütung für den Übungsleiter im Monat	700 Euro
monatlicher steuerfreie Übungsleiterfreibetrag	- 275 Euro
Arbeitslohn Minijob	425 Euro

Nach Abzug der monatlichen steuerfreien Übungsleiterpauschale verbleibt ein monatlicher Verdienst, der die Minijob-Grenze (603 Euro) nicht überschreitet. Der Verein hat den Übungsleiter ab 01.01.2026 bei der Minijob-Zentrale anzumelden und auf den monatlichen Aushilfslohn von 425 Euro, die erforderlichen Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale monatlich abzuführen.

Sofern die Übungsleitertätigkeit im Laufe des Kalenderjahres beendet wird und der (jährliche) Steuerfreibetrag ggf. noch nicht verbraucht ist, darf versicherungsrechtlich keine rückwirkende Korrektur oder Stornierung des Minijob-Arbeitsverhältnisses (bei der Minijob-Zentrale) erfolgen, um die volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags zu erreichen.

2. Fall: „en bloc“

Der jeweilige Steuerfreibetrag in Höhe von 3.300 Euro bzw. 960 Euro wird am Stück aufgebraucht. In diesem Fall wird vom Verein anfänglich ausschließlich die steuerfreie Aufwandsentschädigung gewährt. Solange die steuerfreie Aufwandsentschädigung gewährt wird, liegt kein Minijob-Arbeitsverhältnis vor. Erst wenn der jeweilige jährliche Steuerfreibetrag „en bloc“ vollständig aufgebraucht ist, handelt es sich in der Folge um ein Minijob-Beschäftigungsverhältnis.

Beispiel: Ein Trainer wird für einen gemeinnützigen Verein das ganze Jahr 2026 nebenberuflich als Übungsleiter tätig. Es wird schriftlich vereinbart, dass der Übungsleiter jeden Monat 550 Euro vom Verein erhält. Der Verein entscheidet sich am Jahresbeginn 2026 dafür, den Übungsleiterfreibetrag von jährlich 3.300 Euro „en bloc“ für die Trainertätigkeit zu berücksichtigen.

Monat	Verdienst	ausgeschöpfter Übungsleiterfreibetrag
Januar	550 Euro	550 Euro
Februar	550 Euro	1.100 Euro
März	550 Euro	1.650 Euro
April	550 Euro	2.200 Euro
Mai	550 Euro	2.750 Euro
Juni	550 Euro	3.300 Euro

Ergebnis: Der steuerfreie Übungsleiterfreibetrag ist am 30.06.2026 vollständig ausgeschöpft, sodass erst ab 01.07.2026 ein Minijob-Arbeitsverhältnis begründet wird. Der Verein hat den Übungsleiter ab

01.07.2026 bei der Minijob-Zentrale als geringfügig Beschäftigten anzumelden und ab 01.07.2026 auf den monatlichen Aushilfslohn von 550 Euro, die erforderlichen Pauschalbeiträge abzuführen.

Als geringfügige Beschäftigung für einen Verein kommt auch eine Beschäftigung in Frage, die im Kalenderjahr auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Es handelt sich um eine sozialversicherungsfreie **kurzfristige** geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV, die der Lohnsteuerpflicht unterliegt.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Drazen/www.stock.adobe.de

E-Mail: literatur@service.datev.de

BENKE Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG, Neue Marktstraße 6, 14929 Treuenbrietzen,
Telefon: 033748/750-0, Telefax: 033748/750-19
E-Mail: info@benke.de, Internet: www.benke.de