

Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale

Umfang der Tätigkeit

- nur für **nebenberufliche Tätigkeiten** (1/3 zum Vollzeiterwerb; max. 14 h pro Woche im Jahresdurchschnitt)
- sowohl bei **nichtselbständiger** („im Dienst“) als auch bei **selbständiger** („im Auftrag“) Tätigkeit
- **Abgrenzung** zur Haupttätigkeit oder anderen nebenberuflichen Tätigkeiten notwendig

Art der Tätigkeit

- nur zur Förderung der **gemeinnützigen** Tätigkeit (d.h. im **ideellen Bereich** oder **Zweckbetrieb**, nicht im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb – Achtung hier bei Sportveranstaltungen über 45.000 EUR im Jahr oder mit bezahlten Sportlern)
- **Ehrenamtspauschale**: gewählter Funktionsträger oder Auftragsamt (Satzungsgrundlage nur bei Vorstand notwendig)
- **Übungsleiterpauschale**: in pädagogischer bzw. unterrichtender Tätigkeit

Vergütung und Beendigung

- keine Vergütung, nur **Aufwandsentschädigung**
- keine Bindung an **Mindestlohn**, § 22 Abs. 3 MiLo
- Beendigung **jederzeit**, ohne Einhaltung einer Form und ohne Angabe von Gründen möglich, § 671 BGB (es sei denn **Ehrenamtsvertrag** regelt besondere **Kündigungsfristen**)

Kombinationsmöglichkeiten

- Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale
- Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale und Aufwandsersatz
- Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale und Minijob
- Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale und Festanstellung
- Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale und Honorarvertrag

Minijob/Midijob

Art und Umfang der Tätigkeit

- sowohl im **ideellen Bereich**, als auch **Zweckbetrieb** oder im **wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb** möglich
- Nichtselbständige Tätigkeit gem. §§ 611 ff. BGB
- **Abgrenzung** zur Haupttätigkeit oder anderen nebenberuflichen Tätigkeiten notwendig
- genaue **Dokumentation** der Stunden notwendig

Vergütung und Meldepflicht

- keine Aufwandsentschädigung, sondern **Vergütung**
- Bindung an **Mindestlohn**
- Minijob: **538 EUR** Grenze mntl.
- Gelegentliche, unvorhersehbare Überschreitung möglich (bis zu zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres)
- Midijob: **2.000 EUR** Grenze mntl.
- Dokumentation von Arbeitszeit und konkreten Stunden
- **Arbeitgeberanteil** liegt im unteren Bereich des Midijobs (ab 538,01 EUR monatlich) bei ca. **28%** und wird gleitend bis zum oberen Bereich des Midijobs (2000 EUR monatlich) abgeschmolzen
- **Sozialversicherungsrechtliche** Melde- und Beitragspflicht

Mehrzahl an Beschäftigungen

- **Zusammenrechnung** der Arbeitsentgelte mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse: bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze kein Minijob mehr gegeben
- **keine Addition** von **erster geringfügiger Beschäftigung und Haupttätigkeit** (jede weitere Minijobtätigkeit wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet)

abhängige Beschäftigung



Voraussetzungen

- Weisungsgebundenheit (örtlich, zeitlich, inhaltlich)
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Vereins
- bei bloßen **Hilfstätigkeiten** (dann i.d.R. Minijob)
- **pauschale** monatliche Vergütung unabhängig von tatsächlich geleisteter Arbeit
- **typische Höhe** der Vergütung für gleichartige Beschäftigte
- **kein** unternehmerisches Risiko (bezogen auf Kapital und Arbeitskraft)
- **höchstpersönliche** Erbringung der Arbeitsleistung zwingend



Folgen

- **Lohn- und Sozialversicherungspflicht** für Arbeitnehmer und Verein
- Bindung an **Mindestlohn**
- Anwendbarkeit **arbeitsrechtlicher Vorschriften**

vs.

Selbständigkeit



Voraussetzungen

- **Stundenbezogene** Vergütung (i.d.R.) und evtl. **erfolgsabhängige** Komponente
- Vergütung nur für **tatsächliche geleistete Arbeitsstunden**
- Konkrete Beschreibung der vereinbarten Tätigkeit **ohne Direktionsrecht** des Vereins
- **kein einseitiges Weisungsrecht** des Vereins
- **Ablehnung** einzelner Stunden möglich
- **eigene Vertretung** in Verantwortung des Auftragnehmers
- **keine Entgeltfortzahlung** bei Krankheit oder Urlaub
- **eigene Arbeitsmittel** (soweit möglich)
- Tätigkeit für **andere Auftragnehmer** möglich (Dispositionsfreiheit)



Folgen

- **keine Lohn- und Sozialversicherungspflicht** für Verein
- **keine** Bindung an **Mindestlohn**
- Abrechnung über gemeinsamen Honorarvertrag auch dann, wenn ein Teil davon über Pauschale (Ehrenamt oder ÜL) gehen soll (Einordnung erfolgt durch Selbständigen, wichtig bleibt Nebenberuflichkeit)

Kombinationsmöglichkeiten

Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale gem. § 3 Nr. 26/26a EStG und Minijob

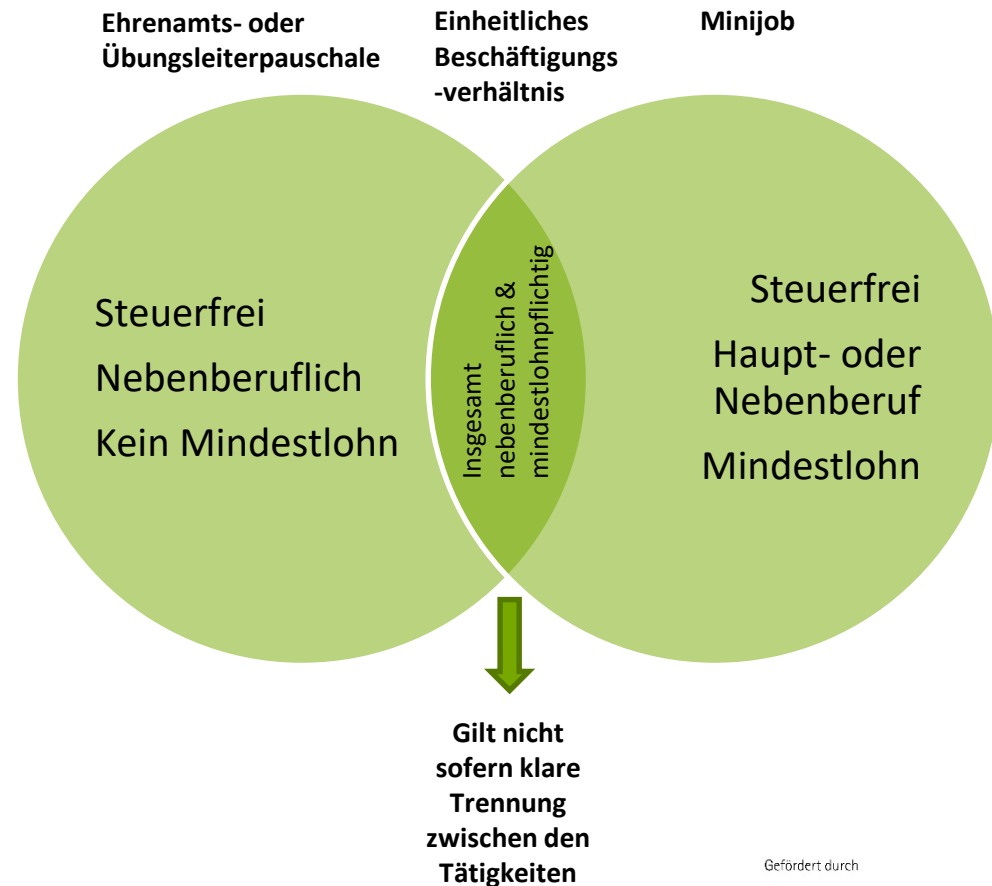
Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale und Minijob:

Variante a): Einheitliches Beschäftigungsverhältnis

- Abrechnung insgesamt auf Minijobbasis
- Ehrenamt und Minijob: 70 EUR + 538 EUR = **608 EUR mntl.**
- ÜL und Minijob: 250 EUR + 538 EUR = **788 EUR mntl.**
- Steuerfreie Pauschalen und darüber hinaus gezahlte Vergütungen sind **mindestlohnpflichtig**
- Beschäftigung muss dann insgesamt **nebenberuflich** sein

Variante b): Getrennte Beschäftigungsverhältnisse

- sofern **klare Trennung** von Tätigkeit im steuerfreien Bereich und Minijobtätigkeit möglich → **Mindestlohnpflicht** für **steuerfreien Bereich entfällt** → aber strenge Voraussetzungen:
 - **getrennte vertragliche Regelung** von steuerfreier Nebentätigkeit und Minijob (auch getrennte Beginn- und Beendigungszeitpunkte sinnvoll)
 - **klare inhaltlich Abgrenzung** von Neben- und Haupttätigkeit
 - **keine Klausel im Hauptarbeitsvertrag** mit Einsatzmöglichkeit des AN auch für andere, vergleichbare Tätigkeiten
- **Sozialversicherungsrechtliche Melde- und Beitragspflicht** nur für den Teil der Vergütung, der über Freibetrag hinausgeht
 - Anrechnung der Freibeträge in monatlich gleichen Raten (**pro rata**) → dann Meldepflicht besteht ab Beginn (*günstigere Variante für Rentenansprüche*)
 - Anrechnung der Freibeträge insgesamt (**en bloc**) → dann Meldepflicht, sobald Freibetrag ausgeschöpft wurde



Rechenbeispiele

Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale gem. § 3 Nr. 26/26a EStG und Minijob

Die Minijobgrenze hat sich seit dem 01. Januar 2024 auf **538 EUR** pro Monat erhöht.

Eine Überschreitung dieser Grenze ist maximal bis zu zwei Monate in einem Jahr möglich und dann maximal **um jeweils 538 EUR**. Diese Überschreitung muss jedoch gelegentlich und unvorhersehbar sein.

Rechenbeispiel 1): Bei Einhaltung der 538 EUR Grenze über das ganze Jahr ergibt sich eine Auszahlung von 538 EUR x 12 Monate = **6456 EUR**

Rechenbeispiel 2): Bei einer zweimonatigen Überschreitung im Maximalbereich ergibt sich folgende Auszahlung 538 EUR x 14 Monate = **7532 EUR**

Der gesetzliche Mindestlohn liegt derzeit bei **12,41 EUR** und gilt auch für Minijobs. Die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen wird sich künftig am gesetzlichen Mindestlohn orientieren und dynamisch ausgestaltet werden.

Die **Arbeitszeit** und somit die **konkreten Stunden** müssen bei einem Minijob **vertraglich vereinbart** und **ganz genau dokumentiert** werden, um die vorgegebenen Grenzen einzuhalten. Sofern die maximale Arbeitszeit nicht vertraglich fest vereinbart ist und durch ein Stundenkonto nachgewiesen wird, dann werden auf dieses Arbeitsverhältnis 20 Wochenstunden als Arbeitszeit angesetzt, was bei erforderlicher Mitberücksichtigung der Mindestlohnstundensätze regelmäßig zu einer Überschreitung der Minijobgrenze führen würde.

Ehrenamtlich tätige Personen sind nicht mindestlohnpflichtig, § 22 Abs. 3 MiLoG. Darunter fallen auch Vergütungen, die den Rahmen Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26, 26a EStG nicht übersteigen.

Die Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale kann mit einem Minijob **kombiniert** werden.

Rechenbeispiel 1): Die Ehrenamtspauschale liegt derzeit bei 840 EUR im Jahr. Bei monatlicher Abrechnung kombiniert mit einem Minijob ergibt sich eine Auszahlung von 538 EUR + 70 EUR = **608 EUR** pro Monat

Rechenbeispiel 2): Die Übungsleiterpauschale liegt derzeit bei 3000 EUR im Jahr. Bei monatlicher Abrechnung kombiniert mit einem Minijob ergibt sich eine Auszahlung von 538 EUR + 250 EUR = **788 EUR** pro Monat

Bei einer Kombination aus Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale und Minijob für **ein- und dieselbe Tätigkeit (einheitliches Arbeitsverhältnis)** ist dies nur möglich, wenn die Tätigkeit insgesamt **nebenberuflich (d.h. nicht mehr als 14 h pro Woche)** bleibt. Die Regelung zum **Mindestlohn** betrifft dann jedoch die Gesamtvergütung, also auch die **Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale (Variante ist umstritten)**.

Eine andere Möglichkeit bei der Kombination aus Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale und Minijob ist, wenn es eine **klare Abgrenzung** zwischen den einzelnen Tätigkeiten gibt. Es müssen **zwei getrennte Arbeitsverhältnisse** bestehen, die **arbeits- und sozialversicherungspflichtig getrennt** betrachtet werden. Dann gilt die Regelung zum **Mindestlohn nur für den Minijob**:

- Die Nebentätigkeit (ÜL- oder Ehrenamtspauschale) muss sich klar von der Haupttätigkeit (Minijob) abgrenzen lassen.
- Die Nebentätigkeit (ÜL- oder Ehrenamtspauschale) muss getrennt von der Haupttätigkeit (Minijob) vertraglich geregelt, abgerechnet und vergütet werden.
- Der Hauptvertrag darf keine Klausel enthalten, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch für andere, vergleichbare Tätigkeiten einsetzen kann.

Der Zeitpunkt der **Melde- und Beitragspflicht** für den Minijob richtet sich danach, wie die Abrechnung erfolgt:

- Wird der ÜL- oder Ehrenamtsfreibetrag **monatlich zu gleichen Anteilen** angesetzt, dann ist der Rest der monatlichen Vergütung **ab Beginn beitragspflichtig** und muss ab Anfang an gemeldet werden. *(diese Variante wird aufgrund der entstehenden Rentenansprüche empfohlen)*
- Wird der ÜL- oder Ehrenamtsfreibetrag **en bloc** ausgezahlt, dann sind die ersten Monate **beitragsfrei**, bis die Pauschale aufgebraucht ist. Danach wird die Vergütung **vollumfänglich beitragspflichtig** und muss ab da gemeldet werden.