

Übungsleiterfreibetrag bei Nebentätigkeiten

Üben Versicherte bei einem gemeinnützigen Verein unterschiedliche Tätigkeiten aus, die beide als abhängige Beschäftigungen zu werten sind, liegt sozialversicherungsrechtlich ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor. Das bedeutet aber nicht, dass für einen Teil der Tätigkeit Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag nicht in Frage kommen.

Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag können in Anspruch genommen werden, wenn die Tätigkeit nebenberuflich ist, also die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 14 Stunden beträgt. Wird dieser Zeitumfang überschritten, kann zwar grundsätzlich eine Nebentätigkeit beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt werden, die begünstigt ist. Die Sozialversicherungsträger gehen aber regelmäßig von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis aus.

So auch im Fall, den das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg verhandelte. Neben einer Haupttätigkeit im Bereich betreutes Wohnen mit mehr als 14 Stunden pro Woche hatten Mitarbeiter in einer Nebentätigkeit Freizeitangebote für Senioren geleitet. Die behandelte der Verein im Rahmen der Freibeträge als lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund kam bei ihrer Prüfung zu einem anderen Ergebnis. Voraussetzung für die Anwendung des Freibetrags sei, dass die begünstigte Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt werde. Die Trennung zwischen versicherungspflichtiger Beschäftigung und geringfügiger Nebenbeschäftigung sei sozialversicherungsrechtlich unbeachtlich, da es sich um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis handle.

Dieses Argument ließ der das Gericht nicht gelten. Auch bei Vorliegen eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses kann das Gesamtentgelt grundsätzlich in einen steuerpflichtigen und einen steuerfreien Entgeltteil aufgeteilt werden. Erfüllt eine der Tätigkeiten die Voraussetzungen des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag), kann im Ergebnis sowohl eine (sozialversicherungsrechtlich) einheitliche Beschäftigung als auch eine (steuerrechtliche) Nebentätigkeit vorliegen.

Das heißt aber nicht, dass die Unterscheidung von Haupt- und Nebentätigkeit keine Rolle spielt. Das LSG stellt lediglich klar, dass das pauschale Argument eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses ohne Belang ist..

Es muss also immer konkret geprüft werden, ob sich Haupt- und Nebentätigkeit klar trennen lassen. Dabei spielt aber keine Rolle, dass die verschiedenen Leistungen vom Verein in einem einheitlichen Erscheinungsbild angeboten werden.

Nach bisheriger Rechtsprechung gelten dafür folgende Voraussetzungen (FG Düsseldorf, Urteil vom 29.02.2012, 7 K 4364/10 L; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.04.2015, L 4 R 1621/14):

- Die Nebentätigkeit muss getrennt vertraglich geregelt und vergütet werden
- Sie darf nicht zwingend mit der Haupttätigkeit verbunden sein. Um das nachzuweisen genügt, dass nicht alle Mitarbeiter/innen mit vergleichbaren Tätigkeiten auch die Nebentätigkeit ausüben oder auch externe Mitarbeiter eingesetzt werden.
- Die Nebentätigkeit muss sich inhaltlich klar von der Haupttätigkeit abgrenzen lassen. Das gilt für den Inhalt der Tätigkeit ebenso wie für das Anforderungsprofil.
- Die Nebentätigkeit darf nicht zum gleichen Leistungsangebot des Arbeitgebers gehören, sondern muss unabhängig davon angeboten und durchgeführt werden.
- Auf keinen Fall darf im Hauptarbeitsvertrag eine Klausel enthalten sein, nach der Arbeitgeber den Mitarbeiter auch für andere, vergleichbare Tätigkeiten einsetzen kann.