

VDTT *exclusive*

Ausgabe 4 · 2025

Newsletter for Professionals

Editorial



Gert Zender
Präsident

heute beschäftigt sich der Newsletter schwerpunktmäßig mit Themen der ehrenamtlich tätigen Übungsleiterinnen und Übungsleiter.

Das Ehrenamt im Sport ist die unentbehrliche Kraft hinter dem Hauptamt. Im deutschen Sport spielt das Ehrenamt eine entscheidende Rolle. Über 80% der Sportvereine in Deutschland werden von Ehrenamtlichen geleitet und unterstützt. Diese engagierten Personen sind das Fundament, auf dem der Sport in vielen Regionen aufbaut. Ehrenamtliche wirken in zahlreichen Funktionen – als Trainer, Vorstandsmitglieder, Platzwarte, Jugendbetreuer oder Organisatoren von Veranstaltungen. Sie tragen nicht nur zur reibungslosen Durchführung des Vereinslebens bei, sondern sind oft auch die Vermittler zwischen den Mitgliedern und der Vereinsführung. Das Ehrenamt ermöglicht es vielen Menschen, ihre Leidenschaft für den Sport einzubringen, soziale Kontakte zu knüpfen und sich in ihrer Gemeinschaft zu engagieren. Mit der wachsenden Komplexität im Sport – von der Professionalisierung der Sportarten bis zu den Anforderungen der Vereinsführung – gewinnt der Bereich des Hauptamts zunehmend an Bedeutung. Hauptamtliche Mitarbeiter sind insbesondere für strategische Aufgaben, die Verwaltung

des Vereins und die Umsetzung von Projekten verantwortlich. Sie bilden somit eine Schnittstelle zwischen den Ehrenamtlichen und der sportlichen bzw. organisatorischen Leitung. Ein harmonisches Zusammenspiel ist entscheidend für den Erfolg eines Vereins. Ehrenamtliche bringen das Herz und die Seele in die Arbeit ein, während Hauptamtliche Struktur und Professionalität bieten.

Ehrenamt und Hauptamt sind zwei Seiten derselben Medaille im Sport, aber keine Gegensätze, Sie ergänzen sich in der sportlichen Arbeit. Während das Ehrenamt grundsätzlich die Basis und das soziale Gefüge der Vereine bildet, sorgt das Hauptamt in der Regel für die notwendige Professionalität und Organisation. Das Verständnis und die Wertschätzung für beide Bereiche sind essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und die Förderung des Sports auf verschiedenen Ebenen. Nur gemeinsam kann der Sport in Deutschland weiterhin eine so wichtige Rolle im gesellschaftlichen Leben spielen.

Somit ist die Erhöhung des Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibeträge zum 1. Januar 2026 eine willkommene Maßnahme zur Stärkung des Ehrenamts und der nebenberuflichen Tä-

tigkeiten in Deutschland. Sie zeigt, dass die gesellschaftliche Bedeutung dieser Tätigkeiten anerkannt wird und stellt sicher, dass mehr Menschen die Möglichkeit haben, sich engagiert und ohne große finanzielle Sorgen einzubringen. Die bevorstehenden Veränderungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, um das Ehrenamt in Deutschland weiter zu fördern und zu unterstützen.

Mit dem Steueränderungsgesetz 2025 wird die Erhöhung von Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale gesetzlich umgesetzt. Dem widmet sich das Top-Thema dieser Ausgabe auf Seite 3. Die Freibeträge werden angehoben und gelten jeweils kalenderjährlich. Während die Ehrenamtspauschale von 840 Euro jährlich auf 960 Euro jährlich angehoben wurde, erhöht sich die Übungsleiterpauschale von 3.000 Euro auf 3.300 Euro.

Für diejenigen, die neben- oder hauptamtlich unterwegs sind ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur Frage, ob Fahrzeit gleich Arbeitszeit, von besonderer Bedeutung. Ob Ehrenamtler oder Hauptamtler, ich wünsche allen interessante Erkenntnis bei der Lektüre des Newsletters.

Top Thema**Übungsleiterpauschale 2026****Seite 3**

Neues aus der Rechtsprechung

Reisezeit gleich Arbeitszeit?

Der EuGH (Urteil vom 9.10.2025 – C-110/24) hat in einem vielbeachteten Urteil klargestellt, wann Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitchrichtlinie gilt. Er hatte im Rahmen eines Rechtsstreits aus Spanien zu entscheiden, ob die Zeit, die Arbeitnehmer für gemeinsame Hin- und Rückfahrten mit einem Fahrzeug des Arbeitgebers von einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort (Treffpunkt) zu dem Ort, an dem die eigentliche Arbeitsleistung zu erbringen ist, aufwenden, „Arbeitszeit“ im Sinne dieser RL ist.

Das Gericht stellt heraus, dass „Arbeitszeit“ im Sinne des Art. 2 Nr. 1 der RL „jede Zeitspanne [ist], während der ein Arbeitnehmer [...] arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Hiervon zu unterscheiden ist die „Ruhezeit“, welche gem. Art. 2 Nr. 2 der RL „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ ist. Eine Zwischenkategorie gebe es nicht.

1. Der Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen. Die Fahrt zum Standort der Kunden ist das notwendige Mittel für die Leistungserbringung, also ist laut EuGH davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer während der Fahrzeit

seine Tätigkeiten ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt. Anders sei dies bei einem festen Arbeitsort.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können. Während der Fahrzeit hatten die Arbeitnehmer, so der EuGH, nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen. Anders ist dies, wenn der Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über seine Zeit verfügen und seinen eigenen Interessen nachgehen kann.
3. Der Arbeitnehmer arbeitet während der betrachteten Zeitspanne. Fahrten gehören, laut EuGH, untrennbar zum Wesen eines Arbeitnehmers ohne festen Arbeitsort. Im Ergebnis waren die Hin- und Rückfahrten demnach als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-RL anzusehen.

Welche Auswirkungen hat die Entscheidung auf die Rechtslage in Deutschland?

Nach der ständigen Rechtsprechung des deutschen Bundesarbeitsgerichts muss bei der Frage, ob Reisezeiten als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs.1 ArbZG gelten, zwischen den gewählten Ver-

kehrsmitteln und davon, ob während der Fahrt gearbeitet wurde, unterschieden werden. Reisezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit, solange keine dienstlichen Tätigkeiten – wie Akten bearbeiten oder E-Mails verfassen – erbracht werden. Reisezeiten mit dem Pkw mit dem Arbeitnehmer als Fahrer, zählen als Arbeitszeit, weil das Lenken eines Fahrzeugs eine belastende Tätigkeit darstellt. Zu dem nun vom EuGH entschiedenen Fall einer Mitfahrt im einem vom Arbeitgeber organisierten Sammeltransport von Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsort zur jeweiligen Einsatzstelle gab es bislang in Deutschland, soweit ersichtlich, keine höchstrichterlichen Entscheidungen.

Auch wenn die Entscheidung des EuGH unmittelbar nur das spanische Ausgangsverfahren betrifft, wirken sich die vom EuGH darin zur Auslegung der Arbeitszeit-RL getroffenen Aussagen mittelbar auch auf die Rechtslage in Deutschland aus.

Das EuGH-Urteil bedeutet hingegen nicht zwingend, dass die oben beschriebene, typisch deutsche Differenzierung nach der Wahl des Verkehrsmittels aufgegeben werden müsste. Jedenfalls bei Arbeitnehmern, die einen festen Arbeitsort haben und nur gelegentlich reisen – z.B. zu Fortbildungen oder Besprechungen – dürften keine Änderungen geboten sein.

Was kann ein Arbeitgeber tun, um sich abzusichern?

Damit Reisezeit nicht als Arbeitszeit gilt, können sich Arbeitgeber an den Merkmalen des EuGH zur Definition von Arbeitszeit orientieren.

<https://www.advant-beiten.com/aktuelles/eugh-reisezeit-von-einem-vom-arbeitgeber-festgelegten-treffpunkt-zum-einsatzort-ist-arbeitszeit-isd-arbeitszeit-rl>

Aktuelles Stichwort

Aktivrente

Mit der Aktivrente will die Bundesregierung einen Anreiz schaffen, länger am Arbeitsmarkt zu bleiben. Die Aktivrente erlaubt es Menschen, die bereits die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, freiwillig im Ruhestand weiterzuarbeiten. Regelarbeitszeit ist das 67. Lebensjahr. Sie können dabei bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei hinzuverdienen. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung müssen aber gezahlt werden. Die Aktivrente gilt nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und gilt nicht für Selbstständige, sowie für Mini-Jobs.

Übungsleiterpauschale 2026



Mit dem Steueränderungsgesetz 2025 vom 22.12.2025 ist die Änderung des § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz zum 1.1.2026 in Kraft getreten. Der Übungsleiterfreibetrag wurde von 3.000 auf 3.300 Euro erhöht.

Was ist der Übungsleiterfreibetrag?

Der Übungsleiterfreibetrag ist eine Steuervergünstigung für nebenberufliche Tätigkeiten in Ausbildung, Betreuung oder Freizeitgestaltung. Einnahmen bis zur festgelegten Höhe bleiben steuerfrei. Das unterstützt besonders Engagement in Sport, Musik, Kunst und sozialen Bereichen...

Erhöhung von 3.000 Euro auf 3.300 Euro pro Jahr

Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 Abgabenordnung), z. B. als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer, sind bis 3.300 Euro jährlich (275 Euro monatlich) steuerfrei.

Rechenbeispiel

Eine Person arbeitet 2026 nebenberuflich als Übungsleiter in einem gemeinnützigen Verein und erhält 3.200 Euro.

- Steuerfreier Höchstbetrag: 3.300 Euro
- Tatsächliche Einnahmen: 3.200 Euro

Einnahmen bleiben vollständig steuerfrei. Erhält dieselbe Person 3.600 Euro, sind 300 Euro steuerpflichtig, da der Freibetrag überschritten wird

Voraussetzungen und Einschränkungen

- Die Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, also zeitlich nicht mehr als ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeittätigkeit.
- Auftraggeber ist eine gemeinnützige Organisation oder eine ju-

ristische Person des öffentlichen Rechts.

- Die Tätigkeit dient gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken.
- Die Freibeträge gelten pro Person und Kalenderjahr, nicht pro Tätigkeit.
- Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale dürfen nicht gleichzeitig für dieselbe Tätigkeit angewendet werden.

Praktische Hinweise

- Die Freibeträge werden nicht automatisch berücksichtigt, sondern müssen in der Einkommensteuererklärung korrekt erklärt werden.
- Sozialversicherungsfreiheit besteht nur bei tatsächlicher Nebenberuflichkeit.
- Auslagenersatz, zum Beispiel für Fahrtkosten, ist getrennt zu beurteilen und fällt nicht automatisch unter den Freibetrag.
- Bei mehreren ehrenamtlichen Tätigkeiten ist auf eine klare Zuordnung der Einnahmen zu achten.

Kombination mit Mini-Job und Ehrenamtspauschale

Die Übungsleiterpauschale kann mit einem Minijob kombiniert werden – auch beim selben Arbeitgeber. Die Pauschale kann am Stück („en bloc“) oder anteilig über das Jahr („pro rata“) genutzt werden.

Aufteilung pro rata bedeutet, die Pauschale wird monatlich zu gleichen Teilen angerechnet. Bei ganzjähriger Tätigkeit können ab 1.1.2026 monatlich 275 € Übungsleiterpauschale und 80 € Ehrenamtspauschale steuer- und beitragsfrei genutzt wer-

den. Melde- und beitragspflichtig ist nur der Betrag oberhalb dieser monatlichen Freibeträge.

Ohne Aufteilung „en bloc“ bedeutet, die Pauschalen werden vollständig auf einmal genutzt. Sozialversicherungsrechtlich liegt kein Beschäftigungsverhältnis vor, solange die Freibeträge nicht ausgeschöpft sind. Ab 1.1.2026 können 3.300 € (Übungsleiterpauschale) und 960 € (Ehrenamtspauschale) angesetzt werden. Erst nach Überschreiten dieser Beträge entstehen Melde- und Beitragspflichten – unabhängig davon, wann im Jahr die Pauschale aufgebraucht wird.

Praxis-Beispiel:

Ein Verein beschäftigt ab 1.1.2026 ganzjährig einen Übungsleiter mit monatlich 775 € Vergütung und wendet den Steuerfreibetrag pro rata an.

Für die Sozialversicherung bedeutet das: monatliche Vergütung 775 € minus 275 € monatliche Übungsleiterpauschale = 500 € steuer- und beitragspflichtiger Verdienst. Der nach Abzug der steuerfreien ÜLPauschale liegt im Minijob-Bereich. Der Übungsleiter ist bei der Minijob-Zentrale anzumelden, die Abgaben werden aus 500 € monatlich verbleibender Verdienst berechnet.

Entscheidet sich der Verein dem ÜL für die Nebentätigkeit dieselbe Vergütung für seine ganzjährige Tätigkeit zu zahlen, aber den Steuerfreibetrag en bloc anwendet, entstehen Melde- und Beitragspflichten erst nach Ausschöpfung des Freibetrags. Im Beispiel ist das ab Mai der Fall. Für Mai werden Abgaben aus 575 € berechnet. Ab dem Monat Juni bis Dezember fallen Minijob-Abgaben vom gesamten Verdienst in Höhe von 775 € an.

Im Gespräch mit Andrei Bondarev

Landestrainer RTTVR

Seit wann bist Du hauptamtlicher Trainer?

Ich kam mit 19 Jahren von Jekaterinburg nach Deutschland. Ab dieser Zeit begann auch meine Tätigkeit als Trainer. Ich konnte die Rollen Spieler und Trainer miteinander verbinden.

Wann und wie entstand der Gedanke Professional zu werden?

Schon in der Schulzeit entschied ich mich für eine sportliche Laufbahn, wechselte mit 12 Jahren auf eine Sportschule. Ich war UdSSR-Kaderspieler und absolvierte nach dem Schulabschluss eine Trainerausbildung. Obwohl ich sportliche erfolgreich war, erschwerte der Zusammenbruch der UdSSR meine Karriere. Deshalb suchte ich den Weg nach Deutschland.

Welche Ausbildungsstufen hast Du durchlaufen?

Nach der Trainerausbildung in Russland von 1992–1994 habe ich 1999 die Trainer-B-Lizenz erworben und 2022 habe ich die Trainer-A-Lizenz des DTTB absolviert.

Deine größten Erfolge?

Meine Erfolge als Spieler hatte ich besonders in der Jugend, wir waren u.a. Mannschaftseuropameister 1992, damals mit Vladimir-Samsonov. Als Trainer war ich vor allem lange für meine Töchter tätig. Anastasia war mehrfache Deutschen Meisterin in der Jugend und hat in der 1. Bundesliga gespielt. Auch mit meiner jüngeren Tochter Ksenia hatte ich gute Erfolge im U11-Bereich, bevor sie beim TT ausgestiegen ist.

Deine Trainerstationen?

Als Spieler hatte ich das Glück, fünf Jahre lang gemeinsam mit Vladimir Samsonov zu trainieren. In Deutschland folgten fünf Jahre Training in Frankfurt mit Timo Boll sowie ein weiteres Jahr mit Dimitrij Ovtcharov

und Ruwen Filus. Diese Erfahrungen waren für meine spätere Trainerarbeit von enormem Wert. Die enge Verbindung zwischen Spieler- und Trainerrolle hat mich immer mehr begeistert und mir große Freude bereitet. Sie half mir auch dabei, den Umfang des täglichen Trainings zu reduzieren und dennoch meine Spielstärke zu halten. Mit meiner Tochter war ich zunächst auf Honorarbasis in Baden-Württemberg im Stützpunkt Schöneck tätig. Anschließend arbeitete ich als angestellter Trainer in Hessen und dann folgte meine Zeit in Berlin als Verbandstrainer. Aktuell bin ich Landes-trainer in Rheinland-Pfalz

Wo liegen Deiner Meinung nach die größten Probleme am Trainer-Dasein?

Abgesehen von den oft genannten Themen wie Trainer-Image oder Rahmenbedingungen sehe ich die größten Herausforderungen im Trainer-Dasein vor allem in der täglichen Arbeit mit Menschen. Kommunikation mit Kindern und Spielern, der Aufbau von Vertrauen und gegenseitigem Verständnis sind zentrale, aber anspruchsvolle Aufgaben. Hinzu kommt, dass die sportliche Entwicklung ein langfristiger Prozess ist, der Geduld erfordert und von Rückschlägen, Enttäuschungen, aber auch Hoffnung geprägt ist. Als Trainer muss man lernen, den Fokus auf den Entwicklungsprozess zu legen, da er steuerbar ist – während Ergebnisse nicht immer garantiert sind. Diese Diskrepanz zwischen Einsatz, Prozess und manchmal ausbleibendem Erfolg empfinde ich als eine der größten Herausforderungen im Trainer-Alltag

Welchen Tipp kannst Du jeder jungen Kollegin oder Kollegen geben, wenn die Absicht besteht den Beruf des Trainers ergreifen zu wollen?

Gute Frage. Mein Fazit ist klar: Man kann Kinder zum Training zwingen, aber dann werden sie nichts von dir

lernen wollen. Erfolg entsteht, wenn Kinder von sich aus zu dir kommen möchten – das ist für mich bereits ein Sieg. Mein Tipp an junge Trainerinnen und Trainer: den Fokus auf den Prozess legen, nicht auf den kurzfristigen Erfolg.

Was müsste sich aus Deiner Sicht ändern, wenn die Akzeptanz des Trainers in der Öffentlichkeit gesteigert werden sollte?

Aus meiner Sicht hängt die Akzeptanz des Trainers in der Öffentlichkeit stark von den strukturellen Rahmenbedingungen im Sport ab. Derzeit gibt es in Deutschland Fördermöglichkeiten fast ausschließlich für Leistungssportler, vor allem über Polizei und Bundeswehr – das ist zu wenig und für viele junge Sportler nicht attraktiv. Besonders kritisch sehe ich die Reduzierung der Turniere im Jugendbereich U19. Das ist gefährlich für die Entwicklung: Viele Jugendliche verlieren die Motivation, bleiben dem Verband nicht treu und haben kein Interesse mehr an einem FSJ im Sport. Ziel muss es sein, Spieler so lange im Sport zu halten, dass sie irgendwann sagen können: „Ich möchte auch Trainer werden und mein Hobby zum Beruf machen.“

Was gehört Deiner Auffassung nach zu einer qualifizierten Aus- und Fortbildung?

Über gute Aus- und Fortbildung kann man immer diskutieren. Entscheidend für ihre Qualität sind aus meiner Sicht jedoch die sportlichen Ergebnisse – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Wichtig ist außerdem eine klare Stärkung der Basisarbeit mit jüngeren Spielern. Nur wenn frühzeitig breit und qualitativ gearbeitet wird, entsteht langfristig Leistungsfähigkeit und echte Konkurrenz. Für die Trainerausbildung bedeutet das Praxis, Praxis, Praxis