

Übungsleiter- und Trainerverhältnisse richtig regeln

1. Übungsleiter und Trainer nach § 3 Nr. 26 EStG

Die 7 häufigsten Fehler:¹

1. Es fehlt ein schriftlicher Vertrag

Es wird, wie früher, per "Handschrift" oder aufgrund mündlicher Vereinbarungen mit dem Übungsleiter zusammengearbeitet. Tatsache ist aber, dass im Hinblick auf das Nachweisgesetz Trainer- und Übungsleiterverträge schriftlich abzuschließen sind. In diesem Zusammenhang legen sowohl das Finanzamt als auch die Deutsche Rentenversicherung in zunehmenden Maße Wert darauf, dass ein schriftlicher Vertrag vorliegt.

2. Zeitnahe Abrechnungen wurden versäumt

Es erfolgt entsprechend dem Vertrag keine zeitnahe Abrechnung. Es wird mit der Zusage der Ausstellung von Spendenbescheinigungen als "Vergütung" gearbeitet. Über den Vereinshaushalt ist nachträglich erkennbar, dass der Verein nicht in der Lage gewesen wäre, die Übungsleitervergütung auszahlen zu können.

3. Individuelle Abrechnungsmodalitäten werden nicht beachtet

Bei Vergütungen über den monatlichen Freibetrag werden die Vorgaben zum Mini-Jobverhältnis (→ siehe Kapitel 2) als Alternative vom Verein nicht beachtet.

4. Es liegt keine Bestätigung des persönlichen Übungsleiterfreibetrages vor

Der Verein versäumt es, sich die Bestätigung der Inanspruchnahme des persönlichen Übungsleiterfreibetrags bestätigen zu lassen. Der Übungsleiter arbeitet für mehrere Vereine: es liegen somit mehrere begünstigte nebenberufliche Tätigkeiten vor. Der Übungsleiterfreibetrag darf allerdings nicht mehrfach berücksichtigt werden. Somit kann unter Umständen derjenige Verein, der keine Bestätigung der Inanspruchnahme des Freibetrags für einen Übungsleiter oder Trainer, der mehrere Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG ausübt, vorlegen kann, durch die Finanzämter und Sozialversicherungsträger in Haftung genommen werden.

5. Förderung der geistigen und/oder körperlichen Entwicklung

Grundsätzlich muss die Tätigkeit direkten Einfluss auf andere Personen durch persönlichen, direkten Kontakt nehmen, um so deren geistige und körperliche Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern (R 17 Abs. 1 Satz 1 LStR). Dies setzt eine pädagogische/betreuerische Ausrichtung der Tätigkeit voraus.²

¹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501726

² Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501727

6. Die Tätigkeit wird nicht mehr nebenberuflich ausgeübt
Eine Tätigkeit ist nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Es ist davon auszugehen, dass sich dies je nach Tätigkeit zwischen 12 bis 14 Stunden pro Woche bewegen wird. Mehrere gleichartige Tätigkeiten werden addiert. Ob gleichzeitig ein Hauptberuf ausgeübt wird, spielt keine Rolle. Auch Rentner, Studenten oder Erwerbslose können also nebenberuflich tätig sein.
7. § 3 Nr. 26 EStG setzt die tatsächliche Ausübung einer begünstigten Tätigkeit voraus.
Für die Begünstigung ist somit die tatsächliche Ausübung einer begünstigten Tätigkeit entscheidend. Bei Vereinbarungen mit Übungsleitern sind deshalb die genaue Aufgabenstellung in vertraglicher Hinsicht und die Nachweise zur steuerbegünstigten Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit entscheidend.

Für nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Organisationen/Körperschaften können steuerfreie Aufwandsentschädigungen bis 2.100 Euro jährlich gezahlt werden (§ 3 Nr. 26 EStG; R 17 LStR 2008).

1.1. Welche Tätigkeiten sind begünstigt?

Grundsätzlich begünstigt ist die nebenberufliche Tätigkeit (vgl. R 17 Abs. 1 LStR)

- als Übungsleiter/Trainer, Ausbilder, Erzieher,
- als Arzt im Behindertensport/Koronar-Sport (OFD Frankfurt, Vfg. v. 9.7.2003, DStR 2003, S. 2116) oder
- als Mannschaftsbetreuer, Jugendleiter, Sport- und Jugendwart, Leitung von Sportkursen

1.2. Welche Tätigkeiten sind nicht begünstigt?

Nicht begünstigt im Rahmen des § 3 Nr. 26 EStG sind:³

- Jede ehrenamtliche Tätigkeit im vertretungsberechtigten Vorstand nach § 26 BGB oder im erweiterten Vorstand (Vorstandschaft, Präsidium), auch als gewählter Abteilungsleiter, z.B.
 - ehrenamtliche Mitarbeiter ohne Vorstandsfunktion, z. B. bei der Mitwirkung von Marketingprojekten, Erstellung einer Vereinshomepage u.Ä.
 - Hausmeister, Platz- oder Hallenwart, Reinigungskräfte, Bedienungen im Vereinsheim.
 - Geräte-/Zeugwart, Reinigungstätigkeiten von Spielkleidung/Ausrüstung o. Ä., Platz- oder Stadionordner; der Einsatz von Sanitätshelfern zum vorbeugenden Schutz der Teilnehmer von Veranstaltungen (BFH, Urteil v. 4.8.1994, BStBl 1994 II S. 944).
- Geschäftsführer (auch ehrenamtlich).

³ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501729

1.3. Was ist unter dem Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG zu verstehen?

Ehrenamtliche Vereinsfunktionäre konnten bislang die bei ihren Tätigkeiten für den Verein entstandenen Aufwendungen nicht im Wege einer Pauschale abrechnen. Damit ist es nun vorbei. Mit dem „Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ eröffnet der Gesetzgeber die Möglichkeit zur Vergütung einer Pauschale für ehrenamtliche Tätigkeiten im Verein. Das besondere dabei: bis zu einem Steuerfreibetrag von jährlich 500,00 € ist eine Vergütung möglich, ohne das zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zu entrichten sind. Diese Vergünstigung ist auf Tätigkeiten im ideellen Bereich oder im steuerbegünstigten Zweckbetrieb eines gemeinnützigen Vereins beschränkt, soweit sie nebenberuflich stattfinden.

Da die so genannte Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG personenabhängig und nicht tätigkeitsabhängig ist, erhält jeder ehrenamtlich Tätige diesen Betrag nur einmal jährlich. Ein entsprechender schriftlicher Nachweis gegenüber dem Verein ist hierzu erforderlich und den Personalunterlagen des Vereins beizulegen.

Die günstigen Folgen des „Gesetzes zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ können jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen umgesetzt werden. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei, dass die Satzung des Vereins einer wie oben beschriebenen Vorgehensweise nicht entgegenstehen darf und darüber hinaus in der Satzung eine besondere Ermächtigungsgrundlage hierfür geschaffen werden muss.

Findet sich in der Vereinssatzung noch keine Regelung zur Vergütung ehrenamtlicher Vereinstätigkeit, so muss zur Umsetzung der neu eingeführten so genannten Ehrenamtspauschale in der Satzung geregelt werden, dass die Zahlung einer Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr.26a EStG möglich ist.

Enthält die Satzung hierüber keine Bestimmung kann folgender Wortlaut zugrunde gelegt werden:

„Vereinsämter werden grundsätzlich ehrenamtlich ausgeübt. Der Vorstand kann aber bei Bedarf eine Vergütung nach Maßgabe einer Aufwandsentschädigung im Sinne des § 3 Nr. 26a EStG beschließen.“

Für den Verein bedeutet die gesetzliche Regelung, dass die Steuerbegünstigung erst dann zu Tragen kommt, wenn eine Vergütung tatsächlich entrichtet wird. Die Vereinsführung sollte daher nicht in Aktionismus verfallen, sondern in aller Ruhe prüfen, ob überhaupt der Bedarf zur Zahlung einer solchen Vergütung besteht und haushaltsrechtlich zu verantworten ist. Entschließt sich der Verein für eine solche Vorgehensweise, ist schließlich daran zu denken mit dem ehrenamtlich Tätigen einen schriftlichen Vertrag abzuschließen, der die Art und den Umfang der Tätigkeit sowie die Vergütung regelt.⁴

Das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements ist in wesentlichen Teilen zum 01.01.2007 rückwirkend in Kraft getreten. Deshalb ist im Steuerrecht die Ehrenamtspauschale auch schon für das Jahr 2007 anwendbar.

Die Änderung des § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV, mit der die Ehrenamtspauschale auch in der Sozialversicherung als beitragsfreie Einnahme zu berücksichtigen ist, trat allerdings erst zum 01.01.2008 in Kraft. Folglich kommt eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung erst ab diesem Zeitpunkt in Betracht.

⁴ WLSB, Verbandsmagazin DER SPORT, 23/2007

1.4 Gibt es spezielle Hinweise für den Sportbereich?

Problematisch sind "Spielgemeinschaften" von Sportvereinen, die meist Gesellschaften bürgerlichen Rechts sind. Zahlt die Spielgemeinschaft die Übungsleitervergütung, kann die Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 26 EStG nicht angewandt werden.⁵

Möglich ist die Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG, wenn der gemeinnützige Verein den Trainingsauftrag erteilt und das Entgelt bezahlt. Deshalb muss aus den Verträgen klar hervorgehen, wer Auftrag- und Arbeitgeber ist.

Auf klare Abgrenzungen muss man auch bei "Spielertrainern" achten. Die vereinbarte Trainer-Leistung muss strikt von der eigenen Mitwirkung als Spieler etwa im Hand- oder Fußball getrennt werden. Die Übungsleitervergütung darf nur für die Mannschaftsbetreuung gezahlt werden. Soweit der "Spieler" bezahlt wird, muss dies separat, ohne Berücksichtigung der Freibetragsregelung lohn- und sozialversicherungsrechtlich korrekt abgerechnet werden.

Unbedingt beachtet werden sollte auch, dass es sich grundsätzlich bei Lohnzahlungen durch Dritte (z.B. durch Sponsoren) ebenfalls um ein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt.

Nicht korrekt ist auch die Gewährung von Übungsleitervergütungen an Eltern, die Jugendliche und Kinder zu auswärtigen Sportveranstaltungen bzw. Auswärtsspielen etc. begleiten. Begünstigt nach § 3 Nr. 26 EStG ist ausschließlich die nachweisbare betreuerische Tätigkeit gegen Entgelt, nicht die Mitnahme im eigenen Pkw ohne weitere Betreuungstätigkeit.

1.5. Warum ist eine schriftliche Dokumentation zu wichtig?

Vor Beginn der Tätigkeit sollte unbedingt ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden. Sowohl die Steuerbehörden als auch die Sozialversicherungsträger prüfen zunehmend nachträglich die Vertragsverhältnisse!⁶ In diesem Zusammenhang ist ebenfalls zu beachten, dass die Vertragsinhalte mit den tatsächlichen Verhältnissen vor Ort übereinstimmen.

Der Vorstand sollte unbedingt festlegen, dass vor Tätigkeitsaufnahme mit allen Übungsleitern Verträge geschlossen werden. Wenn bei Mehrspartenvereinen auch einzelne Abteilungen zum Einsatz von Übungsleitern berechtigt sind, so geht immer der Verein das Vertragsverhältnis ein. Deshalb empfehlen wir, dass in solchen Fällen sich die Abteilungen dazu verpflichten, den Gesamtverein im Vorfeld von Vertragsverhandlungen zu informieren und mit einzubeziehen. Denn der Vertragspartner ist immer der gemeinnützige Verein, unabhängig von der rein organisatorischen Abwicklung.

1.6. Wann liegt eine begünstigte Nebentätigkeit vor?

Nach BFH-Rechtsprechung ist eine Tätigkeit nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs umfasst. (BFH, Urteil vom 30.03.1990 VI R 188/87, BStBl II 1990, 854 sowie R17 Abs. 2 LStR 2005).

⁵ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501731

⁶ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501732

Dabei sind mehrere Tätigkeiten zusammenzufassen, wenn sie sich als Ausübung eines einheitlichen Hauptberufes darstellen (FG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 16.04.2002 4 K 10500/99, EFG 2002, 958).

Eine Haupttätigkeit ist nicht notwendig, um eine Nebentätigkeit auszuüben. Deshalb können auch Hausfrauen/-männer, Studenten, Rentner/Pensionäre und Bezieher von ALG I, II und Hartz IV nebenberuflich tätig sein. Bezieher staatlicher Leistungen sollten aber im Vorfeld klären, ob sich die Übungsleitertätigkeit auf den Leistungsbezug auswirkt.⁷

Für die Anwendung von § 3 Nr. 26 EStG ist es egal, ob die Tätigkeit als Arbeitnehmer oder freiberuflich ausgeübt wird. Eine Arbeitnehmertätigkeit ist bei nebenberuflichen Trainern und Übungsleitern anzunehmen, wenn sie durchschnittlich mehr als sechs Wochenstunden beim gleichen Verein tätig sind (Hessisches Finanzgericht - Urteil v. 9.7.1993, EFG 1994 S. 396).

Die Sozialversicherung ist dieser lohnsteuerrechtlichen Betrachtung nicht gefolgt!

1.7. Wie können die Vergünstigungen des § 3 Nr. 26 EStG bei Arbeitnehmern umgesetzt werden?

Bei einem Dienstverhältnis beim Verein/Verband kann die Vergünstigung von § 3 Nr. 26 EStG bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden. Auch bei einer zeitweisen Tätigkeit kann von einer Aufteilung abgesehen werden, weil es sich um einen Jahresbetrag handelt.

Die steuerfrei ausbezahlten Beträge müssen nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden. Da jedoch ein Steuerpflichtiger den § 3 Nr. 26 EStG in voller Höhe von 2.100 Euro nur einmal beanspruchen kann, sollte unbedingt der angestellte, nebenberufliche Vereinsmitarbeiter dem Verein (Arbeitgeber) schriftlich bestätigen, dass er die Steuerbefreiung noch nicht woanders beansprucht (R 17 LStR). Theoretisch möglich sind Tätigkeiten für mehrere gemeinnützige Vereine gleichzeitig, wenn die Vergütungen den gesamten Jahresfreibetrag nicht überschreiten; ansonsten muss der übersteigende Betrag versteuert werden.⁸

Diese schriftliche Bestätigung ist unverzichtbar. Es gibt viele Fälle, in denen z. B. ein Trainer/Übungsleiter in mehreren Vereinen tätig ist. Die unterschriebene Bestätigung ist mit dem Übungsleitervertrag aufzubewahren und einmal jährlich zu überprüfen.

Die teilweise bei Prüfungen vorzufindende Auffassung, dass pro Monat immer nur maximal der umgerechnete Monatsbetrag von 175 Euro bei der Berechnung des beitragspflichtigen Entgelts berücksichtigt werden darf, wird durch gemeinsame Besprechungsergebnisse der Träger der Sozialversicherung u. a. v. 25.2.2003 widerlegt.

Zahlt der gemeinnützige Verein regelmäßig mehr als den monatlichen Betrag von 175 Euro ist per Vertrag die Kombination der Übungsleitertätigkeit mit einem Mini-Jobverhältnis möglich (siehe Kapitel 2).

⁷ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501733

⁸ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501736

2. Übungsleitertätigkeit und Mini-Job

Die 6 häufigsten Fehler:

1. Unterscheidung zwischen Aushilfstätigkeit und Mini-Job wird nicht eingehalten
Es wird die Unterscheidung zwischen einer kurzfristigen, sozialversicherungsfreien Aushilfstätigkeit und der Mini-Job-Regelung auf 400 Euro-Basis als dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis nicht beachtet.
2. Die 400 Euro-Grenze wird überschritten
Durch zusätzliche außerhalb der Grundvergütung stehenden Zusatzvergütungen oder auch über geldwerte Vorteile wird die 400 Euro-Grenze überschritten. Hieraus ergeben sich steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen.
3. Einschränkungen bei Fahrgeldzahlungen werden missachtet
Die derzeit geltende Einschränkung bei Fahrgeldzahlungen zum Mini-Job-Gehalt wird nicht beachtet. Insbesondere bei LSt-Pauschalierungen wird nicht auf die umstrittene 21 km- Regelung geachtet.
4. Laufende Gehaltsabrechnungen werden der Erhöhung nicht angepasst
Bei laufenden Gehaltsabrechnungen mit Übungsleitern wird nach wie vor ab Oktober 2007 von dem geringeren persönlichen Übungsleiterfreibetrag von 154 Euro, statt nun 175 Euro, für monatliche Gehaltsabrechnungen ausgegangen.
5. Dienstreisegrundsätze werden nicht beachtet
Zusätzliche Reisekosten werden nicht steuer- und sozialversicherungsfrei an Vereinsmitarbeiter ausgezahlt. Dies bedeutet eine Nicht-Beachtung der Dienstreisegrundsätze.⁹
6. Es fehlt ein schriftlicher Vertrag
Es wird, wie früher, per "Handschlag" oder aufgrund mündlicher Vereinbarungen mit dem Übungsleiter zusammengearbeitet. Tatsache ist aber, dass im Hinblick auf das Nachweisgesetz Trainer- und Übungsleiterverträge schriftlich abzuschließen sind.

In jedem Betrieb, insbesondere auch in Vereinen, gibt es Tätigkeiten, die nicht ständig zu erbringen sind, sondern die nur sporadisch, aber immer wiederkehrend vorkommen, beispielsweise Reinigungsarbeiten oder Tätigkeiten in der Buchhaltung oder im Sekretariat. Es gibt weitere Tätigkeiten, die nur kurzfristig und nicht wiederkehrend vorkommen, etwa die Vorbereitung und Durchführung einer Jubiläums- oder Sportveranstaltung.¹⁰

In diesen Fällen kann es sinnvoll sein, geringfügig Beschäftigte anzustellen. Diese unterscheiden sich von den "normalen" Arbeitnehmern dadurch, dass sie sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlich besonders behandelt werden, wenn die

⁹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090509

¹⁰ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1499770

entsprechend nachfolgend dargestellten gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Auch geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer. Für sie gelten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften. Geringfügig Beschäftigte unterscheiden sich von den anderen vollzeit- oder teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern alleine in sozialversicherungsrechtlicher und ggf. lohnsteuerlicher Hinsicht.

Bei Vergütungen von monatlich über 175 Euro wird häufig für die Differenzbeträge von der Kombination mit einem Mini-Job-Verhältnis, also bis max. 575 Euro pro Monat, Gebrauch gemacht.¹¹ Grundsätzlich ist immer von den regelmäßigen Einkommensverhältnissen des Beschäftigten auszugehen.

Der Übungsleiterfreibetrag zählt aber nicht als Arbeitsentgelt. Somit ist bei der Sozialversicherung nur von dem um den Übungsleiterfreibetrag bereinigten Arbeitsentgelt auszugehen.

Kommt man bei der vorausschauenden Beurteilung zu dem Ergebnis, dass ein Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 Euro bezogen wird, liegt zweifellos eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor ("Mini-Job").

Wird für eine Tätigkeit nicht mehr als der Übungsleiterfreibetrag als Gesamtvergütung vereinbart, besteht keine Sozialversicherungspflicht (siehe Kapitel 1).

Bei der Abrechnung von dauerhaft Beschäftigten über das sog. Mini-Job-Verhältnis sind bei einem Entgelt bis zu 400 Euro die Pauschalabgaben von 13 % für die Krankenversicherung, 15 % für die Rentenversicherung und 2 % für die Steuer vom Arbeitgeber an die Bundesknappschaft Essen, die der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angegliedert ist, abzuführen. Somit max. 30 % als Pauschalabgabe, mit dem Vorteil, dass dann die Mini-Job-Vergütung netto an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden kann.

Die oben genannten Grundsätze gelten dann nicht, wenn es sich bei der Beschäftigung im Verein um eine zweite Aushilfsbeschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung handelt bzw. die Summe aller Mini-Jobs die Entgeltgrenze von 400 Euro überschreitet (siehe auch Kapitel 2.2.).

Darüber hinaus wurde mit der Einführung der sog. "Gleitzone" in der Sozialversicherung eine umfassende Neuregelung der Beitragserhebung für den Niedriglohnbereich zwischen 400 Euro und 800 Euro geschaffen. Die Besonderheit der Beschäftigung in der Gleitzone ist, dass bei bestehender Sozialversicherungspflicht durch besondere Berechnungsvorschriften für den Arbeitnehmer nur verminderte Beitragsanteile zu entrichten sind.¹²

Übungsleiter, Trainer und Betreuer werden im Hinblick auf die Vergütungshöhe und dem Ziel einer "Netto- Vergütung" oftmals nach der Minijob-Regelung beschäftigt.

Das betrifft die Fälle, in denen die monatliche Vergütung für die begünstigte Übungsleitertätigkeit über den Betrag von 175 Euro pro Monat (§ 3 Nr. 26 EStG) hinausgeht.

Um zu erreichen, dass die Vergütung auch weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei

¹¹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1507122

¹² Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090509

für den Arbeitnehmer zur Auszahlung, d.h. netto, erfolgen kann, ist Folgendes möglich: bei einem Vergütungsanspruch von bis zu 575 Euro kann der Freibetrag von 175 Euro von der Bemessungsgrundlage abgezogen werden. Der Restbetrag von bis zu 400 Euro kann dann über ein ordnungsgemäßes Minijob-Verhältnis steuer- und sozialversicherungsfrei für den begünstigten Übungsleiter/Trainer etc. gestellt werden.

Dies bedeutet, dass der Verein zumindest die Pauschalbeiträge, jetzt in Höhe von max. 30 %, zu übernehmen hat.

Bei privat versicherten, nebenberuflich tätigen Übungsleitern, etwa auch Beamten, muss der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % nicht übernommen werden.

2.1. Was versteht man unter einem geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer?

Die Definition von geringfügigen Beschäftigungen ist nicht arbeitsrechtlich normiert, sondern im Sozialversicherungsrecht in § 8 des 4. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) beschrieben. Es wird dabei unterschieden zwischen der geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigung.¹³

Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn das zu zahlende Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 Euro pro Monat beträgt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Es wird hierbei auf das so genannte regelmäßige Arbeitsentgelt abgestellt. Dabei kommt es darauf an, welcher Betrag dem geringfügig Beschäftigten tatsächlich zusteht und nicht darauf, ob dieser Betrag auch tatsächlich bezahlt wird. Einmalige Sonderzuwendungen sind nämlich grundsätzlich zu berücksichtigen, selbst wenn sie nicht gezahlt werden, aber ein Rechtsanspruch darauf besteht, weil die Leistung üblicherweise an die Arbeitnehmer des Betriebes gezahlt wird oder weil ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag eine solche Sondervergütung vorsieht.¹⁴

Verzichtet der Mitarbeiter im Voraus schriftlich auf eine betriebliche Sonderzuwendung, werden sie auch nicht bei der Ermittlung berücksichtigt.

Wird ein geringfügig Beschäftigter regelmäßig mit einem Monatsverdienst von 400 Euro beschäftigt, kann die 400 Euro-Grenze als Ausnahmeregelung überschritten werden, wenn dies innerhalb eines 2-Monats-Zeitraums in einem Kalenderjahr auf einen unvorhergesehenen Arbeitseinsatz zurückzuführen ist. Dies kann z. B. auf den Arbeitsausfall anderer Mitarbeiter und auf kurzfristige Vertretungsübernahme zurückzuführen sein, ohne dass bei Überschreitung der 400 Euro-Grenze dies gleich zur Versicherungspflicht des Arbeitsentgelts führt.

Die Zahlung von steuerfreien Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 (Übungsleitertätigkeit) in Höhe von 2.100 Euro pro Jahr für begünstigte nebenberufliche Tätigkeiten bleibt grundsätzlich neben der Steuerfreiheit zusätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Somit kann im Ergebnis die Entgelthöhe ab 2007 (in der Sozialversicherung ab Oktober 2007) bis zu 575 Euro betragen, bei höherem Entgelt und Kombination mit einem Mini-Job-Verhältnis.

¹³ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1499771

¹⁴ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1499772

Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt dann vor, wenn

- der Arbeitnehmer innerhalb des Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate oder 50 Kalendertage gearbeitet hat (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)
- und diese Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Das Beschäftigungsverhältnis muss entweder durch Vertrag im Voraus oder nach ihrer Eigenart (z.B. 3-Tages-Sportveranstaltungen) befristet sein.

Der Begriff der Berufsmäßigkeit ist gesetzlich nicht beschrieben. Die Rechtsprechung geht dann von der Berufsmäßigkeit aus, wenn die Tätigkeit für den Arbeitnehmer von "nicht untergeordneter" wirtschaftlicher Bedeutung ist, wenn der Betreffende durch die kurzfristige Beschäftigung seinen Lebensunterhalt überwiegend oder in einem solchen Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf eben dieser Beschäftigung beruht. Dies wird insbesondere dann angenommen, wenn die kurzfristige Beschäftigung zeitlich zwischen zwei anderen Beschäftigungen ausgeübt wird oder nach Ende der Ausbildung/des Studiums bis zur Aufnahme einer anderen Tätigkeit.¹⁵

Die Prüfung, ob die kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird, kann dann entfallen, wenn der Mitarbeiter in dieser Zeit nicht mehr als 400 Euro zu beanspruchen hat, weil dann selbst bei berufsmäßiger Ausübung der Beschäftigung diese geringfügig entlohnt ist und damit in der Sozialversicherung privilegiert ist.

Die gesetzlich genannten zwei Monate oder 50 Tage müssen nicht am Stück gearbeitet werden, es ist zulässig, dass diese Arbeitszeit im Verlauf eines auf ein Jahr befristeten so genannten Rahmenarbeitsvertrages verteilt erbracht wird.

Sind die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung gegeben, dann brauchen Verein und Arbeitnehmer keine Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung) zu zahlen.

Kurzfristige Beschäftigung unterliegt der Steuerpflicht. Im Regelfall kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn mit einem Pauschalsatz von 25 % versteuern; unter bestimmten Umständen muss die Lohnsteuer individuell über die Lohnsteuerkarte abgeführt werden.

2.2. Können mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden?

Bei der Beurteilung einer geringfügigen Beschäftigung ist zu berücksichtigen, dass von diesem Arbeitnehmer parallel dazu ausgeübte Beschäftigungsverhältnisse angerechnet werden. Es gibt zwei Arten der Zusammenrechnung:

- mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammenaddiert;
- neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigungen - mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung - werden zusammenaddiert.¹⁶

Mehrere parallel ausgeübte geringfügige Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Ergibt die Addition der Entgelte aus diesen geringfügigen Beschäftigungen ein Entgelt von regelmäßig mehr als 400 Euro pro Monat, sind die Voraussetzungen für eine geringfügige

¹⁵ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1499773

¹⁶ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090511

Beschäftigung nicht mehr gegeben. Daraus ergibt sich volle Sozialversicherungspflicht in beiden Beschäftigungsverhältnissen.¹⁷

Unbedingt empfehlenswert ist deshalb, eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers zum Bestehen bzw. Nichtbestehen weiterer Beschäftigungen zu den Lohnunterlagen zu nehmen und ebenfalls sechs Jahre aufzubewahren. In diesem Fall ist der Verein vor einer rückwirkenden Nachforderung gemäß § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV durch den Sozialversicherungsträger geschützt, da in diesem Fall die Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe der Entscheidung durch den Sozialversicherungsträger eintritt.

2.3. Kann neben einer Hauptbeschäftigung auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden?

Auch neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind, mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung, mit der Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen und damit sozialversicherungspflichtig (Figge, DB 2003, 285; § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Jeder Arbeitnehmer mit Hauptbeschäftigung kann also seit 01.04.2003 eine geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei ausüben.

2.4. Wie hoch sind die Abgaben bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen?

Die Höhe der Abgaben, die für die geringfügige Beschäftigung zu entrichten sind, hängt neben der Höhe des Entgelts davon ab, ob es zu einer Anrechnung mit weiteren geringfügigen Beschäftigungen bzw. einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit kommt.¹⁸

Personen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, sind in dieser Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Arbeitgeber haben für diese Personen pauschale Sozialversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % und zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Entgelts zu entrichten (§ 249b SGB V; § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).

Die Pauschalbesteuerung mit 2 % setzt voraus, dass ein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung zu bezahlen ist. Der Arbeitgeber kann entscheiden, ob er von der Pauschalbesteuerung mit 2 % (§ 40 Abs. 2 EStG), der Besteuerung nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte oder der Pauschalbesteuerung in Höhe von 20 % (§ 40a Abs. 2a EStG) Gebrauch machen will. Die Entscheidung kann individuell für jeden Arbeitnehmer getroffen werden (Niermann/Plenker, DB 2003, 304, Kap. II, Tz. 2 Buchstabe a). Gleichwohl ist die pauschale Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten. In dem Pauschalsteuersatz von 2 % sind auch der Solidaritätszuschlag sowie die etwaige Kirchensteuer enthalten.

Daneben sind ggf. noch die Umlagen U 1 und U 2 abzuführen. Umlagepflichtig ist jedoch nur das Arbeitsentgelt ohne den Zuschlag von 30 % (Figge, DB 2003, 150, Kap. IV, Tz. 9; Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage, BT-Drucksache 157333, Frage 4). Die pauschalen Beiträge zur Sozialversicherung und die 2 % Pauschalsteuer sind an die für

¹⁷ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090512

¹⁸ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090515

geringfügige Beschäftigungen zuständige Einzugsstelle, die Bundesknappschaft, zu entrichten.

2.5. Welche Besonderheiten gibt es bei Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone?

Überschreiten Beschäftigungsverhältnisse die Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung (z.B. wegen der Zusammenrechnung mit einer anderen Beschäftigung oder wegen des Überschreitens des Betrags von 400 Euro pro Monat) entsteht Sozialversicherungspflicht.¹⁹

Liegt das regelmäßige Entgelt einer Beschäftigung zwischen 400 Euro und 800 Euro, gelten durch die Besonderheiten der Gleitzone zur Beitragsberechnung:

- die Beschäftigung muss versicherungspflichtig sein und
- das regelmäßige monatliche Entgelt muss zwischen 400 und 800 Euro liegen.

2.6. Können Arbeitnehmer bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten?

Arbeitgeber bezahlen für geringfügig Beschäftigte eine pauschale Abgabe zur Rentenversicherung in Höhe von 15 %. Zwar wirkt sich dieser Beitrag rentensteigernd aus, es sind damit aber keine vollständigen Versicherungsansprüche verbunden. So wird z. B. ein volles Beschäftigungsjahr mit pauschalen Beiträgen nur zu einem Bruchteil als Beitragszeit angerechnet. Um einen vollen Versicherungsschutz in der Rentenversicherung zu erlangen, können Arbeitnehmer freiwillig auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und den Differenzbetrag zum vollen Beitragssatz der Rentenversicherung selbst entrichten (2006 = 19,5 %, für 2007: 19,9 %).

Die Aufstockungsmöglichkeit wird teilweise zum Aufbau einer damit möglichen eigenen Rentenabsicherung genutzt.²⁰

Es besteht hierüber eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, die aus Beweissicherungsgründen schriftlich, u.U. am schwarzen Brett oder über eine ergänzende schriftliche Belehrung, erfolgen sollte.

Durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit entstehen weitergehende Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese sind

- höhere Rentenansprüche,
- Anspruch auf Rehabilitation,
- Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
- vorgezogene Altersrente,
- Rentenberechnung nach Mindesteinkommen.

Der Verzicht muss schriftlich mit Wirkung für die Zukunft erfolgen und kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur einheitlich ausgeübt werden. Die Erklärung

¹⁹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090516

²⁰ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1090522

ist bindend für die Dauer der Beschäftigung. Die zusätzlichen Beiträge (Aufstockungsbeitrag) sind vom Arbeitgeber einzubehalten und an die Einzugsstelle abzuführen.

Ein rückwirkender Verzicht ist nicht zulässig.

Für den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt ein Mindestentgelt von 155 Euro pro Monat. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit hat keine Auswirkung auf die Art der Besteuerung. Auch hier ist die Besteuerung mit 2 % Pauschsteuer (§ 40a Abs. 2a EStG) möglich.

2.7. Welche Rechte und Pflichten ergeben sich aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis?

Auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind "normale" Arbeitnehmer mit den jeweiligen Rechten und Pflichten. Sie haben Urlaubsanspruch, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle und Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

Will der Verein das geringfügige Beschäftigungsverhältnis kündigen und werden im Verein mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, gilt auch für diese Mitarbeiter das Kündigungsschutzgesetz, die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein.

Besteht im Verein ein Betriebsrat, kann der geringfügig Beschäftigte an der Betriebsratswahl teilnehmen und sich auch selbst wählen lassen.²¹

Wird eine geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin schwanger, gilt für sie das Mutterschutzgesetz. Der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer darf nicht schlechter gestellt sein als andere Arbeitnehmer. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verbietet die Diskriminierung und Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, also auch von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, § 4 TzBfG.

2.8. Wie können Haftungsfälle und Nachzahlungen vermieden werden?

Vereine und Verbände mit Minijob-Verhältnissen werden durch den Prüfdienst der Deutschen turnusmäßig spätestens alle vier Jahre geprüft. Zur Vermeidung von Haftungs- oder Nachzahlungsfällen allgemein sollten Sie daher auf folgende Hinweise achten, soweit die buchhalterische Abwicklung von Minijob-Verhältnissen durch den Verein/Verband selbst erfolgt:

- Bei Prüfungen sind Sie zur Vorlage von Verträgen verpflichtet. Hier ist auf die gesetzliche Regelung zu den Nachweispflichten für Vertragsabschlüsse, dem Nachweisgesetz, zu achten.
- Im Interesse des Vorstandes sollten Sie, gerade, wenn es dann vielleicht einmal um weitere zurückliegende Zeiträume geht, verbindlich für die eigene Vereinsorganisation vorsehen und festlegen, dass ausschließlich schriftliche Übungsleiter- und Trainerverträge abgeschlossen werden. Dies insbesondere dann, wenn man mit dem vereinbarten Vergütungsanspruch über dem Durchschnittsbetrag von 175 Euro pro Monat liegt. Gerade bei monatlichen Pauschalvergütungen, aber auch bei wechselnd anfallender Stundenanzahl, sollte

²¹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1499779

auf den Stundennachweis zeitnah wiederum geachtet werden.

- Eine entsprechend abgezeichnete Erklärung über den Stundenaufwand sollte zum Lohnkonto für jeden Abrechnungsmonat genommen werden. Achten Sie auch auf die zeitgerechte Auszahlung/Überweisung der Vergütung.
- Zudem sollte erklärt werden, dass die begünstigte Übungsleitertätigkeit nur für diesen einen Verein erbracht wird. Kommt ein Minijob-Verhältnis hinzu, sollte auch ergänzend zur Vermeidung von zumindest sozialversicherungsrechtlichen Nachforderungen die Erklärung über Minijob-Verhältnisse zusätzlich bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verlangt werden.²²

²² Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1543526

3. Freier Mitarbeiter als Übungsleiter/Trainer im Sport

Die 5 häufigsten Fehler:

1. Es fehlt ein schriftlicher Vertrag

Es wird, wie früher, per "Handschlag" oder aufgrund mündlicher Vereinbarungen mit dem Übungsleiter zusammengearbeitet. Tatsache ist aber, dass im Hinblick auf das Nachweisgesetz Trainer- und Übungsleiterverträge schriftlich abzuschließen sind.

2. Regelungen im Mustervertrag entsprechen nicht der Praxis vor Ort

Sowohl in den Erläuterungen zu dem Vertragsmuster als auch dem anschließenden Rundschreiben ist darauf hingewiesen, dass sich die Selbstständigkeit nicht durch die Unterzeichnung des Vertrags, sondern erst dadurch ergibt, dass dieser Vertrag auch tatsächlich so gelebt werden kann und tatsächlich auch so umgesetzt wird. Trotz dieses Hinweises werden in Vereinen mit Übungsleitern oftmals freie Mitarbeiterverträge geschlossen, ohne dass bedacht wird, ob dieser Vertrag in der Praxis überhaupt die Voraussetzungen für die Annahme von Selbstständigkeit erfüllt oder aber als abhängige Beschäftigung zu werten ist.

3. Übungsleiter und Trainer in Mannschaftssportarten

Auch wenn Übungsleiter in der Theorie als Selbstständige angesehen werden können, so sind in der Praxis Übungsleiter in Mannschaftssportarten, die zudem mit der Mannschaft des Vereins an einem Spielbetrieb teilnehmen, nur schwer als Selbstständige vorstellbar. Hier liegt die Eingliederung in die Ordnung des Vereins und die Weisungsgebundenheit in Form der Pflicht zur persönlichen Erbringung der Dienstleistung, die in aller Regel nicht ohne Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern des Vereins stattfinden kann, regelrecht auf der Hand. Diese Einschätzung wird durch zahlreiche Urteile von Landessozialgerichten bundesweit in den letzten Monaten untermauert.

4. Der Status des Übungsleiters ist unklar

Der Status des zum Einsatz kommenden Übungsleiters ist unklar. Arbeitet er auf selbständiger oder nichtselbständiger Basis mit allen sich hieraus ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen?

5. Statusanfrageverfahren und Versicherungspflicht

Statusentscheidungen können lediglich die volle Bestandskraft entfalten, wenn sie sowohl mit den vertraglichen als auch mit den tatsächlichen Verhältnissen übereinstimmen und solange keine Änderung in den Verhältnissen eingetreten ist. Stellt der prüfende Rentenversicherungsträger fest, dass eine vorliegende Statusentscheidung nicht mit den tatsächlichen Verhältnissen übereinstimmt, so hat er seinerseits alle Merkmale des Einzelfalls zu ermitteln und die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status vorzunehmen. In diesem Zusammenhang kann er unter Beachtung der §§ 44 ff. SGB X und der damit verbundenen Prüfung von Vertrauensschutzgründen die Statusentscheidung eines anderen Versicherungsträgers - ggf. auch mit Wirkung für die Vergangenheit - aufheben.

Teilweise wurde in der Vereinspraxis damit regiert, dass man Übungsleiter, mit freien Mitarbeiterverträgen ausstattet, um damit die Stuseinstufung eines Selbstständigen zu erlangen.²³

Ob für den Sportbereich eine sozialversicherungsrechtliche Sonderregelung besteht, wonach nebenberufliche Übungsleiter auch selbstständig beschäftigt werden und ein „Honorar“ bis zu 575 Euro monatlich erhalten können, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden

- Nach Vertrag und tatsächlicher Durchführung, ergeben sich keine Hinweise auf arbeitnehmerähnliche Regelungen wie Weisungsrecht, Eingliederung in Vereinsorganisation, Gehaltsfortzahlungsansprüche bei Krankheit/Urlaub etc.
- Ein gewisses unternehmerisches Risiko des selbstständigen nebenberuflichen Übungsleiters/Trainers ist erkennbar.

ist aufgrund der aktuellen Rechtsprechung der Landessozialgerichte fraglich:

So stellt das Landessozialgericht Baden-Württemberg in seiner Entscheidung vom 14.02.2007 (Leiter einer Leichtathletikschule) heraus, dass im Zusammenhang mit einer Statusentscheidung nach § 7 Abs. 1 SGB IV der Sport keine Sonderstellung genießt.

Immer wieder kommt es bei Sozialversicherungsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung zu Streit über den versicherungsrechtlichen Status von nebenberuflich, selbstständig tätigen Übungsleitern/Trainern. Wird entgegen der Abrechnung festgestellt, dass eine abhängige Übungsleitertätigkeit vorliegt, führt dies rückwirkend zu erheblichen Sozialversicherungsnachforderungen. Nach dem Grundlagenbescheid folgen Nachforderungsbescheide durch die Krankenkassen!

Holen Sie sich in Zweifelsfällen immer zur Sicherheit **vor** Tätigkeitsbeginn eine Statusanfrage bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung in Berlin ein. Anhand eines Fragebogens werden bei Vorlage des Vertrages die Voraussetzungen für die geplante nebenberufliche selbstständige Tätigkeit geprüft und durch rechtsmittelfähigen Bescheid entschieden.

Der Verein muss die allgemein im Erwerbsleben geltenden arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aufzeichnungs- und Nachweispflichten erfüllen und die sich ergebenden Abgabepflichten leisten.

3.1. Was ist bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Bedeutung?

Ob Tätigkeiten für Vereine als selbstständige Tätigkeiten anzusehen oder aber als abhängige Beschäftigungsverhältnisse zu betrachten sind, richtet sich nach den allgemein geltenden Grundsätzen zur Bestimmung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Dabei gilt nach wie vor als primäres Ziel nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch im Sozialversicherungsrecht der Schutz der abhängig arbeitenden Bevölkerung.²⁴

²³ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332257

²⁴ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332263

3.2. Ist eine Tendenz in der Rechtsprechung der Sozial- und Arbeitsgerichte erkennbar?

Im Einzelfall entscheidet die Sozialgerichtsbarkeit, welche Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich als abhängige Beschäftigung und welche als selbstständige Tätigkeit anzusehen ist. Hierfür werden alle Merkmale des Einzelfalls abgewogen und die tatsächlichen Verhältnisse des zu entscheidenden Einzelfalls herangezogen.²⁵ In den letzten Wochen und Monaten ist eine Tendenz in der Rechtsprechung der Landessozialgerichte dahingehend erkennbar, dass Übungsleiter und Trainer in Mannschaftssportarten, die mit der Mannschaft an einem Spiel- und Wettkampfbetrieb teilnehmen, nur schwer als Selbständige vorstellbar sind.

Den Entscheidungen der Finanzgerichte kommt in Bezug auf den sozialversicherungsrechtlichen Status lediglich eine Indizwirkung zu. Sehr häufig kommt es daher zu unterschiedlichen Beurteilungen, ob steuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich nun eine abhängige Beschäftigung vorliegt oder nicht.

3.3. Welche Kennzeichen einer abhängigen Beschäftigung gibt es?

In der Zusammenfassung der ständigen Rechtsprechung des BSG ergeben sich folgende Grundsätze, wann von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen ist:

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Eine persönliche Abhängigkeit ist bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb gegeben, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn er einem Zeit, Dauer und Ort der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Dienstherrn unterliegt. Bei der lohnsteuerrechtlichen Beurteilung wird als ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal die Dauer der Tätigkeit angesehen: eine Übungsleitertätigkeit von mehr als sechs Stunden pro Woche spricht für eine abhängige, nebenberufliche nichtselbstständige Tätigkeit zu Gunsten einer gemeinnützigen Organisation als Arbeitgeber.²⁶

3.4. Welche Kennzeichen einer selbstständigen Tätigkeit gibt es?

Selbständig ist im Allgemeinen jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann.

Ob eine Tätigkeit abhängig oder selbstständig verrichtet wird, entscheidet sich letztlich danach, welche Tatbestandsmerkmale überwiegen (ständige Rechtsprechung, vgl. BSGE 45, 199; Urteil vom 21.1.2001, B 12 KR 17/00 R).

Zu den Grundregeln der Rechtsprechung gehört auch, dass die tatsächlichen Verhältnisse letztlich die Grundlage der Beurteilung bilden, nicht in erster Linie die vertraglichen Vereinbarungen. Sie sind jedoch, wie andere Merkmale auch, bei der Beurteilung des Gesamtbildes heranzuziehen.²⁷

²⁵ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332265

²⁶ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501466

²⁷ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1501469

Von einem die selbstständige Tätigkeit kennzeichnenden Indiz des eigenen Unternehmerrisikos wird dann ausgegangen, wenn der Erfolg des eigenen wirtschaftlichen Einsatzes ungewiss ist. Es bedeutet regelmäßig den Einsatz eigenen Kapitals, der auch mit der Gefahr eines Verlustes verbunden sein kann. Dies allein ist aber für das Vorliegen nur dann schlechthin entscheidend, wenn dem Unternehmerrisiko auch eine größere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenübersteht.

3.5. Gibt es Abgrenzungs- und Entscheidungshilfen?

Die Sozialversicherungsträger haben zur Erleichterung der Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit mit den gemeinsamen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger hierzu Beurteilungshilfen erarbeitet, wobei sowohl die einzelnen Abgrenzungsmerkmale näher definiert als auch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung verschiedener Berufe und Berufsgruppen zusammengefasst sind.²⁸

3.6. Welche Besonderheiten gibt es bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Amateursportlern?

Bereits in seiner Entscheidung vom 23.10.1992, VI R 59/91, USK 92100 stellte der Bundesfinanzhof für die steuerliche Beurteilung fest, dass Sport im überwiegenden Maße Selbstzweck ist, also mehr oder weniger zur Freizeitgestaltung und/oder zur Stärkung der allgemeinen Leistungsfähigkeit ausgeübt wird und nicht wegen des Entgelts. **Amateurfußballer** stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen an die Spieler deren Aufwendungen nicht wesentlich übersteigen. Dann sei nämlich der Schluss gerechtfertigt, dass der Sport mehr aus reiner Liebhaberei und nicht um des Entgelts willen betrieben wird.²⁹

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung ist jeder Arbeitgeber und damit auch der Verein verpflichtet, nach den Vorschriften der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) - vgl. § 8 BBB - alle maßgebenden Verhältnisse in die Entgeltunterlagen aufzunehmen und die entsprechenden Unterlagen dafür bereitzuhalten.

Pauschale Zahlungen an Arbeitnehmer unterliegen daher stets in vollem Umfang der Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Eine Steuer- und damit Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung kann nur dann eintreten, wenn die entsprechenden Tatbestände dafür (z. B. Aufwandsentschädigung, Fahrtkostenersatz, sonstiger Aufwandsersatz) im Einzelnen genau aufgezeichnet und nachgewiesen sind.

Vertragssportler sind jedoch regelmäßig abhängig Beschäftigte, die ihren Sport als Mittel zum Gelderwerb ausüben und damit einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen. Die Weisungsgebundenheit ergibt sich aus der vertraglich übernommenen Verpflichtung zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Vereins. Treffen Sportverein und Sportler eine entsprechende Entgeltvereinbarung, schaffen sie damit einen selbstständigen Rechtsgrund gegenseitiger Rechte und Pflichten. Hieran ändern auch Zahlungen durch Dritte (z.B. Sponsoren) nichts. Werden Zahlungen an Sportler von Dritten geleistet, sind

²⁸ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332266

²⁹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332267

diese vielmehr ebenfalls als Einnahmen aus dem ausgeübten Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren und damit aufzeichnungs- und abgabenpflichtig durch den Verein.

3.7. Welche Besonderheiten gibt es bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern?

Übungsleiter, die in Sportvereinen und dergleichen regelmäßig tätig sind, wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits im gemeinsamen Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20.12.1999 als grundsätzlich in das Unternehmen eingegliedert betrachtet und demzufolge als "zumeist" den abhängig Beschäftigten zugehörig erachtet.³⁰

Diese Formulierung wurde nach Auffassung verschiedener Sportverbände den unterschiedlichen Fallkonstellationen nicht gerecht, weshalb im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände vom 26.3.2003 folgende typisierende Abgrenzung getroffen wird:

"Die Beurteilung, ob ein Übungsleiter seine Tätigkeit als Selbstständiger oder in einem Beschäftigungsverhältnis ausübt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass bei der Frage, ob ein Übungsleiter seine Tätigkeit als Selbstständiger oder in einem Beschäftigungsverhältnis ausübt, auch die in der aktuellen Rechtsprechung der Landessozialgerichte aufgeführten Kriterien zu berücksichtigen sind.

3.8. Was ist im Umgang mit dem Mustervertrag für Übungsleiter/Sport zu beachten?

Die bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status in der Praxis aufgetretenen Probleme haben dazu geführt, dass im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) unter Beteiligung der Vertreter der Rentenversicherung und des Deutschen Sportbundes am 29.4.2002 eine Besprechung stattgefunden hat.

Dabei wurde ein abgestimmter Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport als Praxishilfe nebst umfangreichen Erläuterungen als Beurteilungshilfe entwickelt, der seither von verschiedenen Vereinen und Sportverbänden für den Sportbereich eingesetzt wird.³¹

Dieser Mustervertrag kann bis zur Höhe von 575 Euro pro Monat für die Tätigkeit als Übungsleiter/Trainer im Sportbereich Anwendung finden, wenn es sich bei der Tätigkeit auch um eine selbstständige Tätigkeit handelt. Wobei bei der Einhaltung der Grenze von 575 Euro sämtliche Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sind, also das Gesamthonorar. Außerdem müssen entsprechend der steuerlichen Regelung nach § 3 Nr. 26 EStG die begünstigten Tätigkeitsmerkmale für nebenberufliche, betreuerische/pädagogische Tätigkeiten erfüllt sein.

Auch wenn Übungsleiter in der Theorie als Selbstständige angesehen werden können, so sind in der Praxis Übungsleiter in Mannschaftssportarten, die zudem mit der Mannschaft des Vereins an einem Spielbetrieb teilnehmen, nur schwer als Selbstständige vorstellbar.

³⁰ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332269

³¹ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332270

Hier liegt die Eingliederung in die Ordnung des Vereins und die Weisungsgebundenheit in Form der Pflicht zur persönlichen Erbringung der Dienstleistung, die in aller Regel nicht ohne Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern des Vereins stattfinden kann, regelrecht auf der Hand.³² Diese Einschätzung wird durch zahlreiche Urteile von Landessozialgerichten bundesweit in den letzten Monaten untermauert.

Sowohl in den Erläuterungen zu dem Vertragsmuster als auch dem anschließenden Rundschreiben ist darauf hingewiesen, dass sich die Selbstständigkeit nicht durch die Unterzeichnung des Vertrags, sondern erst dadurch ergibt, dass dieser Vertrag auch tatsächlich so gelebt werden kann und tatsächlich auch so umgesetzt wird.

Trotz dieses Hinweises werden in Vereinen mit Übungsleitern oftmals freie Mitarbeiterverträge geschlossen, ohne dass bedacht wird, ob dieser Vertrag in der Praxis überhaupt die Voraussetzungen für die Annahme von Selbstständigkeit erfüllt oder aber als abhängige Beschäftigung zu werten ist.

Die entscheidenden Kriterien dafür sind wie folgt genannt:

- Inwieweit ist der Übungsleiter, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Vereins eingebunden (örtliche Weisungsgebundenheit, Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern und Arbeiten mit Arbeitsmitteln des Vereins)?
- Kann der Übungsleiter weitgehend frei über seine Dienstzeit bestimmen oder ist er vielmehr in bestimmte Dienstpläne eingebunden, so dass ihm eine "Zeitsouveränität" fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit – hier genügt es nach Ansicht der Gerichte bereits, wenn der Spielplan durch den Verband vorgegeben wird)?
- Kann der Übungsleiter selbst entscheiden, was und wie er arbeitet oder ist er diesbezüglichen Weisungen des Vereins unterworfen? Muss er darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er Hilfspersonen hinzuziehen und die Dienstleistung im Einzelfall ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)?
- Hat der Trainer eigenes Wagniskapital zur Erzielung eines Unternehmensgewinns eingesetzt?
- Verfügt der Trainer über eine eigene Betriebsorganisation (Die Nutzung eines eigenen PC oder Fahrzeugs bzw. eigener (Trainings-)Kleidung findet sich bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern und genügt für die Einstufung als Unternehmer nicht)?
- Dient die Tätigkeit des Trainers ausschließlich den Zwecken des Vereins oder auch seiner eigenen Betriebsorganisation?
- Ist der Trainer abhängig von den vom Verein zur Verfügung gestellten Sportstätten, den Belegungsplänen sowie den Spielplänen des Vereins bzw. Verbandes?
- Ist der Trainer verpflichtet, seine Anwesenheit höchstpersönlich zu erbringen (wer stellt im Falle seiner Abwesenheit eine Ersatzkraft)?

Zusammenfassend ist Vereinen/Verbänden, die eine Vertrag mit einem selbständigen Trainer/Übungsleiter abschließen wollen, dringend anzuraten, sich im Vorfeld steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rat bei den vor Ort zuständigen Stellen des Steuer- und

³² Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332272

Sozialversicherungsrechts einzuholen bzw. im Vorfeld eine Statusanfrageverfahren einzuleiten.

3.9. Was versteht man unter einem Statusanfrageverfahren nach § 7a SGB IV?

Bestehen Zweifel hinsichtlich der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status, so ist ein Statusanfrageverfahren nach § 7a SGB IV vorgesehen, das bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (früher: Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, BfA) angesiedelt ist. Auftraggeber und Auftragnehmer können nach § 7a Abs. 1 SGB IV schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt.³³

Wird der Antrag nach § 7 a SGB IV auf Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt und stellt die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, tritt die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte

- zustimmt und
- für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht (§ 7a Abs. 6 SGB IV).

Stimmt der Beschäftigte dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht nicht zu oder ist eines der genannten Merkmale nicht gegeben, beginnt die Versicherungspflicht mit Aufnahme der Beschäftigung.

Am 30. November 2007 hat der Bundesrat dem "Sozialversicherungsänderungsgesetz" zugestimmt. Die Neuregelungen innerhalb dieses Gesetzes beinhalten auch die Aufhebung der Paragraphen 7b und 7c SGB IV. Dies führt dazu, dass in den Fällen, in denen im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens eine Versicherungspflicht zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. bei einer Betriebsprüfung) festgestellt wird, die Versicherungs- und damit Beitragspflicht mit dem Datum der Aufnahme der Beschäftigung wirksam wird und nicht wie bisher mit Datum der Feststellung der Versicherungspflicht.

Statusentscheidungen können lediglich die volle Bestandskraft entfalten,

- sofern sie sowohl mit den vertraglichen als auch mit den tatsächlichen Verhältnissen übereinstimmen und
- solange keine Änderung in den Verhältnissen eingetreten ist.

Stellt der prüfende Rentenversicherungsträger fest, dass eine vorliegende Statusentscheidung nicht mit den tatsächlichen Verhältnissen übereinstimmt, so hat er seinerseits alle Merkmale des Einzelfalls zu ermitteln und die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status vorzunehmen. In diesem Zusammenhang kann er unter Beachtung der §§ 44 ff. SGB X und der damit verbundenen Prüfung von Vertrauensschutzgründen die Statusentscheidung eines anderen Versicherungsträgers -

³³ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332273

ggf. auch mit Wirkung für die Vergangenheit - aufheben.³⁴

Widerspruch oder Klage eines Beteiligten gegen Entscheidungen der Rentenversicherungsträger, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben nach § 7a Abs. 7 Satz 1 SGB IV aufschiebende Wirkung. Diese aufschiebende Wirkung tritt von Gesetzes wegen ein, muss folglich nicht erst gesondert beantragt werden und gilt nicht nur für Statusentscheidungen im Rahmen des Anfrageverfahrens gemäß § 7a SGB IV, sondern auch, sofern Statusentscheidungen im Rahmen von Betriebsprüfungen gefällt werden.³⁵

Von den angefochtenen Entscheidungen gehen zunächst keine Rechtswirkungen aus. Dies hat zur Folge, dass vom Auftraggeber zunächst

- keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen,
- keine Meldungen zu erstatten und
- von den Sozialleistungsträgern zunächst keine Leistungen zu erbringen sind.

3.10. Gibt es eine Rentenversicherungspflicht für selbstständige Übungsleiter?

Ist im Rahmen des Statusanfrageverfahrens oder anlässlich einer Betriebsprüfung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu verneinen, so führt dies gleichwohl in vielen Fällen zur Rentenversicherungspflicht. Der Gesetzgeber hat nicht nur ausschließlich die abhängig Beschäftigten als besonders schutzwürdig eingestuft, sondern zudem auch einige selbstständige Tätigkeiten der Versicherungspflicht unterworfen.³⁶

Nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI unterliegen Übungsleiter, deren Tätigkeit als selbstständig eingestuft wurde, der Rentenversicherungspflicht, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine Arbeitnehmer beschäftigen. Unter den Begriff der Lehrtätigkeit im Sinne dieser Vorschrift fällt nicht nur der Unterricht an Schulen, Universitäten oder sonstigen Bildungseinrichtungen, sondern schlechthin das Übermitteln von Wissen, Können und Fertigkeiten in Form von Gruppen- oder Einzelunterricht. Es gehört z.B. auch das Unterweisen in praktischen Tätigkeiten wie Golf- oder Tennisspielen dazu.

Urteil Bayrisches Landessozialgericht vom 20.12.2006:

„Eine Lehrtätigkeit übt ein Aerobic-Trainer schon dann aus, wenn seine Tätigkeit allein darauf gerichtet ist, den ständig wechselnden Kursteilnehmern in ihrer jeweiligen Gesamtheit isoliert auf die Zeit der unmittelbaren Begegnung eine aktuelle und mit sonstigen Einheiten nicht abgestimmte Anleitung zur gemeinsamen Körperbewegung zu vermitteln, deren Inhalt keinerlei Gedächtnisspuren hinterlässt und demgemäß außerhalb des Kurses nicht reproduzierbar ist.“

³⁴ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332277

³⁵ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332278

³⁶ Der Verein, Version 4.4.0.0, HaufeIndex 1332284

Quellen:

redmark 

DER VEREIN, Version 4.4.0.0, redmark bei WRS, WRS Verlag GmbH und Co. KG
[www.redmark.de/shop/category?SubjectID=28&Title=Vereinsführung&chorid=0126895](http://www.redmark.de/shop/category?SubjectID=28&Title=Vereinsfuehrung&chorid=0126895)



Deutsche Rentenversicherung

<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/>

Verbandsmagazin DER SPORT, Ausgabe 23/2007

<http://www.wlsb.de>