

## Freier Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport (HaufeIndex: 668996)

### Vorbemerkung

Der Mustervertrag wurde gemeinsam mit der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bzw. der Deutschen Rentenversicherung Bund, den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger und dem Haufe-Verlag speziell für den Sportbereich entwickelt und wird fortlaufend mit Blick auf Änderungen des materiellen Rechts und der Rechtsprechung überprüft.

Der Vorteil bei Nutzung des Vertrages liegt darin, dass der Verein/Verband von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Belastungen befreit ist. Es entfallen auch sonstige bestehende Beitrags- und Meldepflichten im Vergleich zu nebenberuflich angestellten Vereins- oder Verbandsmitarbeitern. Der Vertrag ist ausschließlich für die **nebenberufliche** Tätigkeit in Vereinen/Verbänden konzipiert und erfasst Gesamthonorare bis 575 EUR/monatlich (siehe hierzu die Anmerkungen).

### Vertrag

Zwischen

dem Verein \_\_\_\_\_ e. V.

(im Folgenden "Auftraggeber" genannt)

Anschrift \_\_\_\_\_

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand \_\_\_\_\_

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_

(im Folgenden "Auftragnehmer" genannt)

Anschrift \_\_\_\_\_

wird folgender

### Vertrag

geschlossen:

#### § 1 Vertragspartner

Frau/Herr \_\_\_\_\_ beginnt ab \_\_\_\_\_ eine freiberufliche Tätigkeit als nebenberufliche/r, selbstständige/r Übungsleiter/in für den Auftraggeber mit folgender Aufgabenstellung:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Frau/Herr \_\_\_\_\_ versichert, zur Ausübung der Tätigkeit im Besitz einer gültigen Lizenz des (Verband/Fachverband) \_\_\_\_\_ zu sein und wird Sorge dafür tragen, dass für die Dauer dieses Vertrags die Lizenz/Qualifikation gültig bleibt.

#### § 2 Rechtsstellung des Vertragspartners

1. Frau/Herr \_\_\_\_\_ hat die übertragene Tätigkeit für den Auftraggeber selbstständig und eigenverantwortlich auszuüben.
2. Frau/Herr \_\_\_\_\_ führt die im Rahmen dieses Vertrags erteilten Aufträge mit der

Sorgfalt eines ordentlichen Übungsleiters in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat sie/er zugleich auch die Interessen des Auftraggebers zu berücksichtigen. Der Auftragnehmer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf die Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden. Es sind jedoch fachliche Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert.

3. Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, jeden Auftrag höchstpersönlich auszuführen. Er kann sich hierzu - soweit der jeweilige Auftrag dies gestattet - auch der Hilfe von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, soweit er deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung des Vertrags sicherstellt und diesen gleich lautende Verpflichtungen aufgrund dieses Vertrags auferlegt. Der Auftragnehmer hat im Einzelfall das Recht, Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
4. Der Auftragnehmer hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Er unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbindungen und/oder einem Wettbewerbsverbot. Der Auftragnehmer verpflichtet sich allerdings, über alle ihm bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Auftraggebers Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und Strukturen des Auftraggebers. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort.
5. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, eigenständig für die Abführung der ihn betreffenden Einkommensteuer sowie ggf. Umsatzsteuer Sorge zu tragen. Der Auftragnehmer wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen von § 2 Nr. 1 SGB VI als selbstständig Tätiger rentenversicherungspflichtig ist, wenn er im Zusammenhang mit seiner selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt.
6. Frau/Herr \_\_\_\_\_ hat bei dieser selbstständigen Tätigkeit über allgemeine sportliche Grundsätze hinaus auch die Vereinsgrundsätze, Richtlinien und sonstigen Verbandsvorgaben zur Sportausübung zu beachten.

### § 3 Zeitlicher Rahmen

Unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Auftraggebers wird folgender Rahmen für die Übungszeiten vereinbart:

\_\_\_\_\_

Beide Vertragsparteien gehen für die Tätigkeit von insgesamt \_\_\_\_\_ Übungsstunden pro Woche aus, wobei die honorarpflichtige Übungsstunde mindestens 45 Minuten beträgt.

Einvernehmen besteht darüber, dass bei Bedarf eine Erweiterung des vorgesehenen Stundenkontingents möglich und zu vereinbaren ist.

### § 4 Honorarsätze

Für die Tätigkeit wird ein Honorar von \_\_\_\_\_ Euro pro geleisteter Stunde zu Grunde gelegt. Über die erbrachte Tätigkeit ist dem Auftraggeber eine monatliche Abrechnung vorzulegen. Das jeweilige Honorar ist am Ende des Monats nach Rechnungsvorlage fällig und wird auf das angegebene Konto bei \_\_\_\_\_ Konto-Nr. \_\_\_\_\_, BLZ \_\_\_\_\_, überwiesen.

Soweit ein Mehrwertsteuerausweis für die Rechnung vorgenommen wird, zahlt der Auftraggeber zusätzlich jeweils die gesetzliche Mehrwertsteuer.

Soweit im Rahmen der Tätigkeit Fahrten/Reisen ausgeführt werden müssen, werden die Aufwendungen auf der Grundlage der geltenden steuerlichen Reisekostengrundsätze von Seiten des Auftraggebers ersetzt, soweit der Vertragspartner hierfür zuvor die Zustimmung des Auftraggebers eingeholt hat.

Etwaige sonstige Sachkosten für die Erfüllung der Tätigkeit trägt ausschließlich der Auftraggeber.

Sämtliche weitergehende Aufwendungen des Auftragnehmers, mit Ausnahme der Reisekosten, sind durch die Honorarregelung umfassend abgegolten.

### § 5 Pflichten

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dass ausschließlich berechnigte und nach dem Leistungsstand geeignete Vereinsmitglieder/Personen an den Übungsstunden teilnehmen.

Der Vorstand oder ein legitimierter Beauftragter wird über Inhalt und Leistungsstand regelmäßig oder bei Bedarf informiert.

Der Auftragnehmer wird sich vor Beginn seiner jeweiligen Übungsstunde vom ordnungsgemäßen Zustand der Gerätschaften/Anlagen und der Übungsstätte überzeugen. Soweit sich während der Tätigkeit für den Verein Unfälle ereignen, ist hierüber unverzüglich der Vorstand zu informieren.

### § 6 Zeitraum

Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Jede der Vertragsparteien ist berechnigt, unter Einhaltung einer Frist von \_\_\_\_\_ (Wochen/Monate) zum Schluss eines Kalendervierteljahrs/Kalenderjahrs den Vertrag schriftlich zu kündigen.

Das Recht zur fristlosen Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grunds bleibt hiervon unberührt.

### § 7 Vertragsänderungen

Mündliche Abreden wurden nicht getroffen. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Sollen einzelne Bestimmungen dieses Vertrags teilweise unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Rechtswirksamkeit des gesamten Vertrags im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind an dieser Stelle verpflichtet, anstatt der unwirksamen Regelung eine Regelung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.

### § 8 Gerichtsstand

Gerichtsstand für die Vertragsparteien ist das für den Sitz des Vereins zuständige örtliche Gericht.

Beide Vertragsparteien erklären, eine schriftliche, gegengezeichnete Ausfertigung dieses Vertrags erhalten zu haben.

\_\_\_\_\_  
(Ort/Datum)

\_\_\_\_\_  
(Ort/Datum)

\_\_\_\_\_  
Für den Auftraggeber - Der  
Vereinsvorstand -

\_\_\_\_\_  
Auftragnehmer/in

### Allgemeine Hinweise

Entsprechend den Eingangshinweisen handelt es sich bei diesem speziellen Mustervertrag um die Umsetzung einer Sondervereinbarung, die ausschließlich im Sportbereich zur Anwendung kommen kann. Bitte vermeiden Sie daher auf jeden Fall Änderungen oder Ergänzungen in den vorgegebenen Inhalten, da diese Formulierungen mit den beteiligten Entscheidungsträgern abgestimmt sind. Bei Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger, vorrangig der Deutschen Rentenversicherung Bund, besteht die Anweisung, dass nur bei unveränderter Nutzung dieses speziellen Mustervertrages eine sozialversicherungsrechtliche Anerkennung eines selbstständigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen kann. Soweit nach Vertragsverhandlungen Abweichungen notwendig sein sollten, empfiehlt es sich unbedingt, eine Status- oder Inhaltsklärung mit der Deutschen Rentenversicherung Bund unter Darlegung des Sachverhalts vorher herbeizuführen.

### Abgrenzungskriterien zum Arbeitnehmerstatus

Die Rechtsprechung bejaht Arbeitnehmereigenschaft dann, wenn persönliche Abhängigkeit vorliegt. Prüfen Sie anhand nachfolgender Auflistung, ob dies der Fall ist, also Arbeitnehmermerkmale ausgeschlossen werden können:

- Inwieweit ist der Auftragnehmer, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingebunden? Besteht örtliche Weisungsgebundenheit?
- Kann der Auftragnehmer weitgehend frei über den Zeitrahmen zur Erbringung seiner Leistungen bestimmen oder ist er in Dienstpläne des Vereins/Verbandes eingebunden, sodass

ihm eigene "Zeitsouveränität" fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit)?

- Kann der Auftragnehmer selbst entscheiden, was er wann und wie bearbeitet oder ist er diesbezüglichen Weisungen des Auftraggebers unterworfen? Muss er darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er, wie ausdrücklich im Mustervertrag vorgesehen, Hilfspersonen hinzuziehen und die Dienstleistung im Einzelfall ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)?

Neben der Ausgestaltung kommt es entscheidend auf die tatsächliche Handhabung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses an. Deshalb sollte bei der Durchführung des Vertrages unbedingt beachtet werden:

- Anwesenheits- und Arbeitskontrollen bzw. eine Zeiterfassung sind zu vermeiden.
- Dem Auftragnehmer sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Aufträge frei und ohne Beeinflussung von außen durchzuführen sowie Einzelaufträge abzulehnen.
- Vergütungen sind abschließend zu zahlen bzw. ausdrücklich als Honorar zu bezeichnen. Es dürfen keinesfalls die sonst für Arbeitsverhältnisse typischen Sozialleistungen gewährt bzw. vereinbart werden, wie z. B. Fahrgeld zur Arbeitsstätte, Zuschüsse, Teilnahme an Sozialeinrichtungen, Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit usw.
- Büroräume, die Telefon- oder EDV-Anlage des Auftraggebers dürfen nicht kostenlos überlassen werden, sondern sind ggf. gegen Entgelt aufgrund gesonderter Nutzungsverträge bereitzustellen.
- Wettbewerbsverbote und Ausschließlichkeitsregelungen sind zu vermeiden.
- Freie Mitarbeiter sollten nicht in die Vereinsorganisation und den Vereinsablauf eingebunden werden (Urlaubsanträge, Aufnahme in Telefonverzeichnisse, Mitarbeiterlisten, Zurverfügungstellung von Materialien, Betriebsausstattung einschließlich Visitenkarten).

Entscheidend für die wichtige sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

**Im Übrigen:** Die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen ist erstmalig anlässlich der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 21.11.2001 erörtert worden. Danach sind Übungsleiter in Sportvereinen grundsätzlich nicht mehr als abhängig Beschäftigte anzusehen, wobei sich die Abgrenzung nach den Umständen des Einzelfalls richtet.

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit sind:

- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt die Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab,
- der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung sind, desto mehr spricht dies für eine selbstständige Tätigkeit.

#### **Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen**

Der Vorteil der Mustervertrags-Regelung besteht, wie angedeutet, darin, dass der Verein/Verband als Auftraggeber die sonst zu erfüllenden sozialversicherungsrechtlichen Pflichten, einschließlich Beitragszahlungen im Vergleich zum nebenberuflich angestellten Übungsleiter/Trainer nicht erbringen muss. Hierbei ist jedoch auf Folgendes zu achten:

Die Vergütung/das Honorar sollte auf der Grundlage dieser vertraglichen Regelung nicht mehr als **575 EUR pro Monat** betragen. Der Betrag errechnet sich aus dem Mini-Job-Entgelt von 400 EUR zzgl. des ohnehin sozialversicherungsfreien Übungsleiterfreibetrages von 175 Euro (154 Euro bis 31.12.2006) pro Monat (gemäß § 3 Nr. 26 EStG).

Bis zur Höhe von 575 EUR wird von den Sozialversicherungsträgern ein derartiges Vertragsverhältnis im Sportbereich akzeptiert, völlig unabhängig von den steuerlichen Bewertungen. Der Übungsleiterfreibetrag aus nebenberuflichen Tätigkeiten gehört nach der Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV nicht zum Arbeitsentgelt und bleibt bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unberücksichtigt. Es ist allerdings nicht so, dass allein aufgrund der Einhaltung des Vergütungsbetrages die Annahmevermutung einer selbstständigen Tätigkeit besteht. Vielmehr ist wie angeführt die Höhe der Vergütung ein zu den allgemeinen Kriterien hinzutretendes Merkmal, das bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung zu beachten ist. Demnach - und dies war kürzlich von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfahren - wird die selbstständige Ausübung der Übungsleitertätigkeit im Sinne dieses Vertrages nicht als

ausgeschlossen angesehen, wenn 575 EUR überschritten werden, sofern die sonstigen zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls überwiegend für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit sprechen. Insofern handelt es sich bei dem Betrag von 575 EUR nicht um eine starre Bruttogrenze. Jedoch dürfte diesem Betrag in den Fällen ausschlaggebende Bedeutung zukommen, in denen nach den sonstigen Gesamtumständen gleichgewichtige Kriterien sowohl für eine abhängige Beschäftigung wie für eine selbständige Tätigkeit sprechen.

In diesem Zusammenhang stellt sich sodann auch die Frage, wie der Umstand zu beurteilen ist, wenn von Seiten des selbständigen Übungsleiters, der dem Verein eine Rechnung stellt, Umsatzsteuer hinzugerechnet wird; Beispiel: Rechnung des Übungsleiters X beläuft sich auf 684,25 EUR (entspricht 575 EUR zzgl. 19% MwSt. i.H.v. 109,25 EUR). Auch hier hat sich die Deutsche Rentenversicherung Bund klar positioniert: Sofern die Überschreitung der 575-EUR-Grenze allein darauf beruht, dass der Übungsleiter seine Trainerstunden zuzüglich Umsatzsteuer in Rechnung stellt und sich infolge seiner Vorsteuerabzugsberechtigung (gemäß § 15 UStG) das ihm verbleibende Honorar damit erhöht, führt allein dieser Umstand nicht zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung. Vielmehr wäre in diesem Fall die Umsatzsteuerpflicht als Indiz für eine selbständige Tätigkeit anzusehen.

Ergänzend stellt sich die Frage, ob vorliegend die neue "**Gleitzone**nregelung" eine Rolle spielt. Diese bewirkt im Grundsatz, dass beim Überschreiten der Grenze zur geringfügigen Beschäftigung (bis hin zu einem Entgelt von 800 EUR) vergleichsweise niedrigere Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. **Aber:** Die Gleitzone

regelung findet im Zusammenhang mit diesem Mustervertrag keine Anwendung. Denn die zum 01.04.2003 eingeführten Regelungen gelten **nicht für selbstständig Tätige** - wie beim Mustervertrag vorausgesetzt -, sondern grundsätzlich nur für abhängig Beschäftigte. Mit anderen Worten: Der Verein, der seinem Übungsleiter mehr als 575 EUR zahlen möchte und gleichzeitig in den Genuss der Gleitzone

regelung kommen will, darf sich der Strukturen des Mustervertrages nicht bedienen und muss ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gestalten.

Noch zwei weitere Anmerkungen:

1. Die frühere Vermutungsregelung gemäß § 7 Abs. 4 SGB IV ist im Zuge einer Gesetzesnovellierung ersatzlos gestrichen worden. Diese Regelung war im Zusammenhang mit sog. Scheinarbeitsverhältnissen eingeführt und im Hinblick auf die Umkehr der Beweislast vielfach kritisiert worden. Die Gesetzeskorrektur ändert jedoch nichts an der bisherigen Sozialversicherungspraxis bei der Beurteilung der Frage, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit z. B. als Übungsleiter eines Sportvereins ausgeübt wird. Unter welchen Voraussetzungen eine abhängige Beschäftigung nach jetziger Rechtslage vorliegt, ergibt sich weiterhin aus § 7 Abs. 1 SGB IV und den von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entwickelten Kriterien. § 7 Abs. 1 SGB IV benennt als Anhaltspunkte für eine Beschäftigung die Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Der Mustervertrag verzichtet deshalb auch ausdrücklich auf entsprechende Textelemente. Andererseits ist z. B. die Beschäftigung eines bzw. mehrerer Arbeitnehmer nach wie vor ein aussagekräftiges Merkmal für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit. **Tipp:** Soweit die Befürchtung besteht, dass ggf. ein Scheinarbeitsverhältnis vorliegt, sollte zur Sicherheit eine Statusanfrage bei der Clearing-Stelle der Deutschen Rentenversicherung Bund erfolgen (Postfach, 10704 Berlin). Dies ggf. unter Beifügung des vorbereiteten Mustervertrages und kurzer Darstellung des Sachverhalts.
2. Sollte ein Übungsleiter bereits im Hauptberuf selbstständig sein, kann es bei im Nebenberuf gleichfalls selbständiger Tätigkeit zu Schwierigkeiten kommen, wenn bei einer Sozialversicherungsprüfung die Auffassung vertreten wird, dass beide Tätigkeiten zusammen gesehen werden müssten, mit der Folge dass insgesamt Rentenversicherungspflicht besteht. Auch hierzu die eindeutige Antwort der Deutschen Rentenversicherung Bund: Für die Rentenversicherungspflicht eines selbstständig tätigen Übungsleiters gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI ist es unbeachtlich, ob sein wirtschaftlicher Status im Wesentlichen durch die Übungsleitertätigkeit oder durch eine andere (gleichfalls nicht rentenversicherungspflichtige) selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung bestimmt wird. Für eine über die - konkret ja einschlägige - Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger Ausübung der

selbständigen Tätigkeit hinausgehende anderslautende Auslegung der Regelung des § 2 SGB VI fehlt es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

**Hinweis:**

Durch die Anhebung des Grenzwertes in § 3 Nr. 26 EStG auf 175 EUR monatlich, sollten keinesfalls rückwirkende Erhöhungen zum Jahresanfang 2007 dann vereinbart werden. Denn die bisherige Tätigkeit des Honorarempfängers wurde zu den bis dahin geltenden Konditionen erbracht, im vorgegebenen zeitlichen Umfang auch durch diese bisherige wohl niedrigere Vergütung auch die erwartete Dienstleistung erbracht. Möglich wäre dann aber eine zeitnahe Anpassung der Vergütung über eine notwendige Vertragsergänzung/Änderung. Wobei wie bei Mini-Job-Verhältnissen üblich, damit auch eine "Nachholung" des nicht ausgenutzten Freibetragsvolumens wegen der zeitnahen monatlichen Abrechnung ausscheiden wird.

Hinzu kommt, dass der Verein als Vertragspartner natürlich selbst entscheiden muss, ob in finanzieller Hinsicht diese, wenn auch moderate Honorarerhöhung, langfristig getragen werden kann. Dieser Schritt dürfte leichter fallen, wenn die Anpassung bis zur neuen Obergrenze von 575 EUR mit einer etwas erhöhten Leistungsbereitschaft des Übungsleiters/Trainers einher geht. Die Honorarerhöhung sollte, wie sonstige Änderungen bei laufenden Vereinbarungen/Verträgen entsprechend der Formerfordernisse schriftlich über eine Ergänzungsvereinbarung dokumentiert werden.

In der Anlage 4 des Berufsgruppenkatalogs auf der Grundlage des Gemeinsamen Besprechungsergebnis der Sozialversicherungsträger vom 5.7.2005 findet sich zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung des Übungsleiterstatus ergänzend folgender Hinweis (Zahlenwerte wurden durch die Redaktion angepasst):

**Übungsleiter**

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

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit sind:

- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab.
- der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit.

Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige Beschäftigung. Anhaltspunkte für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sind auch vertraglich mit dem Verein vereinbarte Ansprüche auf durchgehende Bezahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen.

Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Falle eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Sofern abhängig beschäftigte Übungsleiter nur Einnahmen bis 2.100 Euro (1.848 Euro bis 31.12.2006) jährlich bzw. 175 Euro (154 Euro bis 31.12.2006) monatlich erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor mit der Folge, dass Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 175 Euro (154 Euro bis 31.12.2006)) überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist seit dem 01.04.2003 der Fall, wenn das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 575 EUR monatlich nicht übersteigt; in diesen Fällen fallen ggf. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (sofern der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist) und zur Rentenversicherung an. Wird eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt, entsteht Versicherungspflicht auf Grund der Additionsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, wenn neben der Beschäftigung als Übungsleiter noch eine weitere, zu einem früheren Zeitpunkt aufgenommene, geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird.

Selbstständig tätige Übungsleiter unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz

1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und mehr als geringfügig tätig sind, d.h. das monatliche Arbeitseinkommen aus der Übungsleitertätigkeit 400,- EUR übersteigt. Auch hier ist bei der Ermittlung des Arbeitseinkommens § 3 Nr. 26 EStG zu berücksichtigen, d.h. Einnahmen bis 2.100 Euro (1.848 Euro bis 31.12.2006) jährlich bzw. 175 Euro (154 Euro bis 31.12.2006) monatlich sind steuerfrei.

Zu beachten ist, dass abhängig beschäftigte Übungsleiter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII kraft Gesetzes und selbstständig tätige Übungsleiter nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII freiwillig in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert werden.

**Anmerkung** Auf Grund der Neufassung dieser Ausführungen tritt keine Rechtsänderung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen ein. Die Neufassung ist lediglich Ausfluss der praktischen Erfahrungen insbesondere der Clearingstelle der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte im Rahmen von Statusfeststellungen, die gezeigt haben, dass die bisherige Aussage, wonach Übungsleiter grundsätzlich als in das Unternehmen eingegliedert zu betrachten sind, und demzufolge zumeist zu den abhängig Beschäftigten gehören, den tatsächlichen Gegebenheiten bei den nebenberuflichen Übungsleitern nicht gerecht wird.

**Hinweis:** Durch die Erhöhung des Übungsleiterfreibetrages auf 2.100 EUR mit Wirkung bereits zum 1.1.2007, dürfte durch eine Klarstellung der Sozialversicherungsträger davon auszugehen sein, dass sich damit auch das Honorarvolumen auf 575 EUR, statt bisher 554 EUR erhöht. Jedoch wohl weiterhin im Anwendungsbereich beschränkt für begünstigte Tätigkeiten aus selbstständiger, nebenberuflicher Grundlage für gemeinnützige Träger/Körperschaften mit ausschließlich **sportlicher** Zielsetzung/Satzungszweck.

### **Gesetzliche Unfallversicherung**

Die Frage, ob der mustervertraglich gebundene, nebenberuflich selbstständige Übungsleiter/Trainer bei Einhaltung der Honorarregelung von bisher max. 575 EUR pro Monat auch in den Schutzbereich der ansonsten nur für abhängige Übungsleiter greifenden gesetzlichen Unfallversicherung eingebunden ist, wurde von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) grundsätzlich positiv beantwortet. Dem liegen verschiedene Abstimmungsgespräche mit der VBG zugrunde, die unterschiedliche Betrachtungen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung hervorbrachten.

### **Steuerliche Konsequenzen für den Honorarempfänger**

Selbstständig tätige Übungsleiter haben ihre Vergütung (Honorar) selbst zu versteuern, wobei sie den für eine Übungsleitertätigkeit bestehenden Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 2.100 Euro (1.848 Euro bis 31.12.2006) pro Jahr (§ 3 Nr. 26 EStG) in Anspruch nehmen können; ein Steuervorteil, der z. B. für den hauptberuflichen selbstständigen Trainer nicht besteht. In Bezug auf die nebenberufliche Tätigkeit ist darauf zu achten, dass nicht mehr als ein Drittel der Zeit im Vergleich zur hauptberuflichen Tätigkeit aufgewendet wird. Unproblematisch können natürlich z. B. Hausfrauen/Hausmänner, Rentner und Pensionäre ohne Zeitbegrenzung auf dieser Basis arbeiten. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitslose, wobei jedoch die besonderen Verdienst- und Zeitgrenzen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beachtet werden müssen, um keine Leistungseinschränkung von Seiten des Arbeitsamtes zu riskieren.

Wer auf selbstständiger Basis arbeitet, ist natürlich verpflichtet, die bezogenen Honorare über seine ESt-Erklärung dem Finanzamt offen zu legen. Dies im Wege einer kleinen Einnahme-Überschuss-Rechnung. Also mit einer Gegenüberstellung der tatsächlich erzielten Einnahmen im Vergleich zu den nachweisbaren Betriebsausgaben. Die Betriebsausgaben wirken sich jedoch steuerlich nur dann gewinnmindernd aus, wenn diese über 2.100 EUR pro Jahr liegen. Soweit für 2006 im Rahmen der Abgabe der eigene ESt-Erklärung die Einnahme-Überschussrechnung vorgelegt wird, ist bereits damit zu rechnen, dass bei einem Überschuss (Gewinn) die Wohnsitzfinanzämter ergänzend die Vorlage der auszufüllenden Anlage "EÜR" verlangen.

Je nach Status des selbstständigen Übungsleiters/Trainers sollte auf eine ordnungsgemäße Rechnungserstellung geachtet werden. Mit Angaben, ob die Kleinunternehmer-Regelung für den Abrechnungszeitraum gilt oder der selbstständige Vertragspartner zur Umsatzsteuer optiert hat. Soweit die umsatzsteuerliche Regelbesteuerung zur Anwendung kommt, sollte dann bei Rechnungszugang von

Vereinsseite abgeprüft werden, ob die Rechnung den Mindestvorgaben in umsatzsteuerlicher Hinsicht (u.a. fortlaufende Rechnungsnummer, Steuer-Nr., USt-Ausweis, Leistungszeitraum etc.) entspricht. Gerade dann wenn der Verein die enthaltene USt als Vorsteuer selbst geltend machen will.

In diesem Mustervertrag sollte daher die vorhandene Steuer-Nr. bzw.USt-IdNr. gleich bei den persönlichen Angaben des Auftragnehmers mit aufgeführt werden.

#### **Abschließender Hinweis zum Anwendungsbereich**

Die zuvor dargestellte besondere sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gilt ausschließlich für die begünstigte Sportübungsleitertätigkeit. Sonstige nebenberufliche Tätigkeiten für Sportvereine, etwa als Platzwart etc., sind hiervon ausgeschlossen. Gleiches gilt für beschäftigte/angestellte Sportler etc.

#### **Hinweise der Redaktion**

- Beschäftigt der Verein Sportübungsleiter, die die unter Ziff. 2 genannten Abgrenzungskriterien zum Arbeitnehmerstatus nicht erfüllen, sollte der "Freier Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport" nicht eingesetzt werden. In diesen Fällen kann der Mustervertrag "Vertrag mit nebenberuflichem, nichtselbstständigen Übungsleiter" problemlos verwendet werden. Überwiegend wird noch gerade bei moderaten Vergütungen in der Sportpraxis diese nebenberufliche Übungsleitertätigkeit über diese Vertragsgestaltung durchgeführt.
- Bei notwendigem Klärungsbedarf wegen der selbstständigen Tätigkeit ggf. eine ergänzende Statusabfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund einholen! Denn regelmäßig werden diese besonderen Vertragsverhältnisse auch in Bezug auf die tatsächliche Durchführung von diesem Sozialversicherungsträger im Rahmen von Vereins-Sozialversicherungsprüfungen sehr sorgfältig mitgeprüft.  
Bei Rentnern/Pensionären sollte im Gespräch mit den künftigen Übungsleitern/Trainern vor Vertragsabschluss besprochen werden, ob sich zur Vermeidung von zusätzlichen steuerpflichtigen Einkünften neben Renten- oder Pensionseinkünften und der damit ggf. verbundenen Steuerprogressionswirkung man nicht zweckmäßigerweise die Alternative über eine nichtselbstständige ÜL-Tätigkeit anbietet. Denn über eine Mini- Job-Regelung erfolgt dann bereits eine Versteuerung durch die Pauschalabgabenregelung über den Verein, dies mit der 2%igen Steuer-Pauschalabgabe.
- Soweit ein hauptberuflicher Trainer engagiert werden soll, dem es eben an dem Kriterium der nebenberuflichen Tätigkeit fehlt (Abgrenzungsmerkmal beim Übungsleiter u. a. nicht mehr als ein Drittel im Vergleich zur hauptberuflichen Tätigkeit). Sollte der separat gestaltete Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Honorartrainer zum Einsatz kommen.