

Vertrag mit nebenberuflichem, angestellten Übungsleiter (HaufeIndex: 668994)

Vorbemerkung

Der Vertrag sieht eine auf gewisse Dauer angelegte Vertragsbindung des auf nebenberuflicher Basis mitwirkenden Übungsleiters an den Verein/Verband oder andere gemeinnützige Organisationen/Körperschaften vor, ggf. mit der Möglichkeit der zusätzlichen Anwendung der Mini-Job-Regelung bei Vergütungen, die über den monatlich zur Verfügung stehenden Übungsleiterfreibetrag (ab 2007: 175 €) hinausgehen. Der Übungsleiter wird hierbei arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer in die Vereins- oder Verbandsorganisation eingebunden. Neben der monatlich vereinbarten Abrechnungsweise sollte im Rahmen der Führung eines Lohnkontos besonders bei variabler Vergütung auf Stundenlohnbasis (anstelle Monatsfestgehalt), auf die zusätzliche zeitnahe Erfassung der erbrachten Stundenleistungen geachtet werden. Auch die aktuelle Höhe des geltenden Übungsleiterfreibetrags durch das "Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements" sollte bei der Vergütungsabrechnung mit einer Erhöhung des Jahres-Freibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG auf 2.100 Euro (bisher 1.848 Euro) bereits ab 2007, ergänzend berücksichtigt werden. Nach Abschn. R 3.26 LStR 2008 sollte zudem die schriftliche Erklärung des für den gemeinnützigen Vereins/Verbands beschäftigten Übungsleiters ergänzend zum Lohnkonto genommen werden, dass der persönliche Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG uneingeschränkt oder nur bis zu einer angegebenen Höhe für die Vergütungsabrechnung berücksichtigt werden kann. Ziel ist es, diesen Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen zu können.

Vertragsmuster

Zwischen

dem Verein _____ e. V.,

(im Folgenden "Verein" genannt)

Anschrift _____

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand

und

Frau/Herrn _____

(im Folgenden "Übungsleiter" genannt)

Anschrift _____

wird folgender

Vertrag

geschlossen:

§ 1 Vertragspartner

Frau/Herr _____ wird ab _____ als nebenberufliche/r Übungsleiter/-in in folgender Funktion und Aufgabenstellung i. S. einer begünstigten pädagogischen/betreuerischen Übungsleitertätigkeit nach Maßgabe von § 3 Nr. 26 EStG für den Verein tätig:

Weisungsberechtigt und zuständig für die Tätigkeit als Übungsleiter/-in ist seitens des Vereins der jeweils vertretungsberechtigte Vorstand sowie Frau/Herr _____ als Abteilungsvorstand/Abteilungsleiter.

§ 2 Arbeitszeit

Der/die Übungsleiter/-in wird für den Verein in einem Gesamtumfang von ____ Stunden wöchentlich/monatlich für den oben genannten Tätigkeitsbereich tätig. Eine Übungsstunde entspricht mindestens 45/60 Minuten. Es besteht Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, dass bei einem entsprechenden Bedarf im gegenseitigen Einvernehmen eine Erweiterung des Stundenumfangs vorgenommen werden kann.

§ 3 Aufgabenbereich

Der/die Übungsleiter/-in verpflichtet sich, im Rahmen dieser vertraglichen Vereinbarung

1. die vor Beginn der Tätigkeit mit dem Vorstand bzw. dessen Beauftragten festgelegten Übungszeiten regelmäßig einzuhalten und die Übungsstunden mit dem zugewiesenen Teilnehmerkreis im vereinbarten Zeitrahmen und vorgesehenen Ort durchzuführen;
2. dafür Sorge zu tragen, dass nur berechtigte Personen teilnehmen, diese auch durch die Übungen/Unterrichtungen in einem ihrem Leistungsstand entsprechenden Standard unterstützt und gefördert werden;
3. dafür Sorge zu tragen, dass vor, während und nach den Übungsstunden auf die sachgemäße Nutzung des Übungsraums/Geländes mit den angeschlossenen Örtlichkeiten sorgfältig geachtet wird, wobei der/die Übungsleiter/-in gehalten ist, über bestehende vereinsinterne Nutzungsordnungen die Teilnehmer zu unterrichten und auf deren Einhaltung zu achten;
4. Weisungen der Vereinsführungskräfte oder der beauftragten Personen (z. B. Hausmeister, Aufsichtspersonal) ergänzend zu befolgen. Bei der Ausübung der Tätigkeit sind im Interesse des anvertrauten Personenkreises und des Vereins die allgemeinen Verkehrssicherungspflichten zu beachten, etwaige Schäden/Unfälle oder sonstige Ereignisse sind sofort der Vereinsführung zu melden. Gleiches gilt für eine sofortige Informationspflicht, soweit wegen der angetroffenen Nutzungsverhältnisse Bedenken gegen die Durchführung der Übungsleitertätigkeit bestehen.

§ 4 Qualifikationsnachweis/Aus- und Fortbildung

Der/die Übungsleiter/-in bestätigt, dass für die sorgfältige Durchführung der übertragenen Tätigkeiten der erforderliche Sach- und Kenntnisstand für diese Aufgabenstellung vorhanden ist.

Alternative für den Sportbereich:

Der/die Übungsleiter/-in bestätigt, dass er/sie im Besitz der für die Durchführung der Übungsleitertätigkeit ggf. erforderlichen Berechtigung/Lizenz ist. Eine Kopie seines/ihrer Leistungsnachweises ist vor Beginn der Tätigkeit dem Vorstand vorzulegen. Der/die Übungsleiter/-in ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Befugnis/Qualifikation während der Vertragsdauer uneingeschränkt erhalten bleibt. Sollte für den/die Übungsleiter/-in die erforderliche Berechtigung/Lizenz - gegebenenfalls auch nur zeitweise, aus welchen Gründen auch immer – nicht vorhanden sein, ist er/sie verpflichtet, umgehend dies dem Verein zu melden.

Der/die Übungsleiter/-in erklärt sich bereit, an vereinsinternen oder externen Qualifizierungs- und Fortbildungslehrgängen/Programmen teilzunehmen, dies in Absprache mit dem zuständigen Vorstand.

§ 5 Vergütung/Vertretung

1. Frau/Herr _____ erhält eine Vergütung für die geleisteten Übungsstunden (45 Minuten/60 Minuten) in Höhe von _____ Euro. Vergütet werden nur die tatsächlich nachgewiesenen Übungsstunden.

Alternativ:

Frau/Herr _____ erhält eine monatliche Vergütungspauschale von insgesamt _____ Euro.

Diese Vergütung wird jeweils bei Vorlage des tatsächlich erbrachten Stunden-/Tätigkeitsnachweises monatlich/vierteljährlich abgerechnet und erstattet. Zusatzoption: Ein

Anspruch auf Vergütung während der Ferienzeiten besteht nicht.

Alternativ :

Frau/Herr _____ erhält zusätzlich eine Reisekostenvergütung für die mit der Vereinsführung abgestimmten dienstlich veranlassten Reisen/Fahrten außerhalb des Vereinsgeländes mit den Teilnehmern bzw. selbst zu möglichen Fort- und Ausbildungsmaßnahmen sowie aus sonstigen im Vereinsinteresse ausgeführten Dienstreisen bei Die jeweils geltenden steuerlichen Reisekostensätze Werden hierbei zugrunde gelegt.

Alternativ:

Die Höhe der hierfür erstattungsfähigen Reisekosten wird in der ergänzenden Vertrags-Anlage verbindlich festgelegt.

Eine Genehmigung ist grundsätzlich jeweils zuvor einzuholen. Für die Abrechnung, ggf. mit Belegen/Nachweisen für Einzelaufwendungen ist der vom Verein zur Verfügung gestellte Reisekostenvordruck zu verwenden. Die Abrechnung hat zeitnah zu erfolgen, der Anspruch verfällt, wenn die nachprüfbare Abrechnung nicht spätestens innerhalb von 3/6 Monaten nach der Ausführung dem hierfür benannten zuständigen Vereins- Ansprechpartner eingereicht wird.

Alternativ:

Soweit Dienstreisen erforderlich werden, muss dies zuvor mit dem Vereinsverantwortlichen, auch wegen eines etwaigen Reisekostenersatz abgestimmt und genehmigt werden.

2. Im Fall der Verhinderung aus persönlichen Gründen ist der/die Übungsleiter/-in verpflichtet, rechtzeitig/umgehend den zuständigen Vereinsansprechpartner (Vorstand/Beauftragter) zu informieren sowie im Einvernehmen, soweit eine Vertretungsregelung nicht möglich ist, bei der umgehenden Benachrichtigung der Teilnehmer mitzuwirken. Der Einsatz von Ersatz- oder Vertretungskräften muss zuvor mit dem verantwortlichen Ansprechpartner im Verein abgesprochen werden, wobei das Interesse der Teilnehmer an den Übungsstunden/Einheiten zur Erhaltung des Ausbildungsstandards vorrangig mit berücksichtigt werden muss. Eine einvernehmliche Regelung muss auch bei persönlicher Abwesenheit aus berufsbedingten Gründen/wegen Urlaubsabwesenheit rechtzeitig zuvor getroffen werden.

§ 6 Versteuerung/Versicherungsschutz

1. Im Hinblick auf die vorgegebene Tätigkeitsdauer pro Woche/Monat entsprechend § 2 des Vertrags wird für die sich hieraus ergebende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung Folgendes vereinbart:

Alternative 1:

Da die monatliche Gesamtvergütung nach dem geleisteten Stundenaufwand und nach Maßgabe der Vereinbarung zur Vergütungshöhe nicht über dem umgerechneten und zur Verfügung stehenden persönlichen Übungsleiterfreibetrag liegt (2.100 € / Jahr), wird der fällige Vergütungsanspruch steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt.

Die Vertragspartner versichern, dass keine sonstigen Gehaltsbestandteile oder geldwerten Vorteile zusätzlich gewährt werden.

Alternative 2:

Da die steuer- und sozialversicherungsrelevante Bruttovergütung insgesamt pro Monat nicht mehr als 400 Euro beträgt, jedoch den zur Verfügung stehenden persönlichen Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG überschreitet, erfolgt unter Beachtung der Vorgaben für dauerhaft geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV entsprechend der vereinbarten

Tätigkeitszeit, dass

(Zutreffendes bei nachfolgenden Abrechnungsalternativen bitte ankreuzen)

der Verein für die Vergütung die jeweils gesetzlich vorgeschriebenen pauschalen Beiträge zur Kranken- (zur Zeit 13 %) und Rentenversicherung (zur Zeit 15 %) sowie die Abgeltungssteuer (zur Zeit 2 %) übernimmt.

Frau/Herr _____ nimmt ausdrücklich nach eigener Erklärung keine Befreiung von der Rentenversicherungsfreiheit in Anspruch, somit verzichtet sie/er auf die freiwillige Entrichtung von Rentenversicherungsbeiträgen

zum Zweck der Lohnabrechnung für diese nebenberufliche Tätigkeit eine Versteuerung (statt Zahlung der pauschalen Abgeltungssteuer) durch den Verein nach den Merkmalen der vorgelegten Lohnsteuerkarte vorgenommen wird bzw. sie erfolgt nach Steuerklasse VI, soweit keine Lohnsteuerkarte vorliegt.

wegen Ausschlusses der 400-Euro-Regelung (§ 168 SGB IV) die Vergütung nach allgemeinen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben abgerechnet wird, bei Vorlage einer Lohnsteuerkarte. Jedoch unter Berücksichtigung des Übungsleiter-Freibetrags von monatlich 175 Euro bzw. in Höhe von ____Euro bei Berücksichtigung des erklärten, berücksichtigungsfähigen Freibetragsvolumens pro Monat.

3. Vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses wird der/die Übungsleiter/-in für die Führung des Lohnkontos die erforderlichen Angaben und Erklärungen zur Verfügung stellen.
4. Der/die Übungsleiter/in bestätigt im Übrigen, dass der für die nebenberufliche Übungsleitertätigkeit für steuer- und sozialversicherungsrechtliche Zwecke anwendbare persönliche Steuerfreibetrag (Übungsleiterfreibetrag, § 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von jährlich 2.100 Euro nicht für weitere begünstigte Tätigkeiten in Anspruch genommen wurde und von Seiten des Vereins für das vorliegende Beschäftigungsverhältnis vollumfänglich berücksichtigt werden kann.

Alternativ:

Es liegt/liegen eine/weitere geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung(en) bis zur Höhe von _____ Euro für das Kalenderjahr _____ vor. Es wird versichert, dass die einzelnen Entgelte hieraus insgesamt die 400-Euro-Grenze pro Monat nicht überschreiten.

5. Zusatzleistung:

Über den Verein/den angeschlossenen Verband besteht eine Unfall-/Haftpflichtversicherung, über deren Leistungsumfang und versicherte Tätigkeit Einsicht in die Versicherungsbedingungen beim Verein genommen werden kann. Weiterer Unfallversicherungsschutz besteht über die zuständige Berufsgenossenschaft.

§ 7 Laufzeit/Schriftform

Diese Vereinbarung ist befristet bis _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Befristung erfolgt >hier: Grund angeben<.

Ungeachtet der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen ordentlich gekündigt werden.

Alternativ:

Diese Vereinbarung läuft auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

Die Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

Die Kündigung des/der Übungsleiters/-in hat gegenüber dem vertretungsberechtigten Vorstand/dem

benannten Bevollmächtigten des Vereins schriftlich zu erfolgen.

§ 8 Vertragsänderungen

Mündliche Abreden wurden nicht getroffen. Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrags bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Sollten 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.

§ 9 Sonstiges

Gerichtsstand für die Vertragsparteien ist das für den Sitz des Vereins zuständige örtliche Gericht. Der Verein ist berechtigt, die für die Durchführung des Vertragsverhältnisses erhaltenen persönlichen Angaben bei Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die automatisierte Datenverwaltung zu speichern

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

(Ort/Datum)

(Ort/Datum)

Für den Verein - Der Vorstand -

Übungsleiter/-in

Weitere Informationen und Hinweise zur Verwendung dieses Mustervertrages:

Die Beschäftigung auf nichtselbstständiger, nebenberuflicher Basis bei Nutzung des vorteilhaften Übungsleiterfreibetrags setzt zunächst voraus, dass der Verein/Verband in seiner Arbeitgeberfunktion als gemeinnützige Körperschaft handelt, im Weiteren, dass die Tätigkeit im Vereinsinteresse keinesfalls hauptberuflich ausgeübt wird. Bei Schülern, Studenten, Hausfrauen oder -männern, Rentnern und Pensionären können zeitlich geringfügige Nebentätigkeit unterstellt werden. Für Personen, die Leistungen von der Agentur für Arbeit beziehen, gilt dies auch, wobei in Höhe des ÜL- Freibetrags dieser Vergütungsanteil bei Leistungsbezug unberücksichtigt bleibt

Arbeitsrechtlich liegt ein Anstellungsverhältnis vor. Dies kann zu Lohnfortzahlungsansprüchen bei Erkrankung oder Verhinderung bei der Leistungserbringung aus besonderen Gründen führen. Bei der im Vertragsmuster enthaltenen Einschränkung zur Fortzahlung der Vergütung nach § 5 Abs. 1 wird unterstellt, dass bestimmte, festgelegte Tage datumsmäßig vereinbart werden. Hierbei fällt kein Vergütungsanspruch an, wenn z.B. der festgesetzte Termin wegen eines Feiertags ausfällt. Soweit es sich nur um die Festlegung eines Wochentags handelt, besteht der Vergütungsanspruch fort,. Ein Lohnfortzahlungsanspruch wegen Eigenerkrankung des Übungsleiters entsteht grundsätzlich erst nach Ablauf einer Vertragslaufzeit von 4 Wochen (§3 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Damit kann man Vergütungen bis zu 175 Euro pro Monat ohne steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen (also Netto-Auszahlung) festlegen; dies setzt voraus, der Beschäftigte erklärt, dass dieser persönliche Steuerfreibetrag vollständig oder - als Einschränkung bis zu einer bestimmten Höhe bei weiteren zusätzlichen Übungsleitertätigkeiten für andere gemeinnützige Vereine etc. - für diese Beschäftigung im Verein eingesetzt werden kann. An dieser Stelle auch der Hinweis darauf, dass nur nebenberufliche pädagogische/betreuerische Tätigkeiten mit § 3 Nr. 26 EStG als Rechtsgrundlage steuerbegünstigt sind. Begünstigt sind über nebenberufliche Anstellungsverhältnisse als Trainer, Betreuer, Übungsleiter im Sportbereich hinaus auch die Übungsleitertätigkeiten z. B. für Musik-, Gesangvereine, bei Chorvereinigungen und kulturell ausgerichteten Vereinen/Verbänden/Organisationen. Ein sehr weiter Anwendungsbereich ist gerade auch bei gemeinnützigen Körperschaften mit mildtätiger/ karitativer Zweckverwirklichung festzustellen, bis hin in den kirchlichen Bereich. Weitere Hinweise enthält

§ 3 Nr. 26 EStG sowie ergänzend Abschn. R 3.26 LStR 2008.

Begünstigt sind darüber hinaus z. B. Referenten- und Vortragstätigkeiten im Rahmen von Fortbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen für gemeinnützige Rechtsträger/Organisationen.

Es handelt sich um einen Jahresfreibetrag- möglich wäre daher entsprechend der vertraglichen Vereinbarung auch die steuer- und sozialversicherungsfreie Auszahlung bis zur Höhe von 2.100 Euro im Einzelfall.

Beispiel:

Der hierfür beauftragte Übungsleiter übernimmt das 3-wöchige Jugendcamp der Vereinsjugend und erhält für die zu erbringende betreuerische Tätigkeit eine Gesamtvergütung von 1.800 Euro insgesamt. Für diese begünstigte Tätigkeit könnte der Betrag netto ausbezahlt werden, vorausgesetzt, der Übungsleiter-Freibetrag ist nicht bereits durch andere Tätigkeiten schon ausgeschöpft bis zur Höhe dieser Vergütung.

Soweit Tätigkeiten erbracht werden, bei denen zweifelhaft ist, ob es sich um begünstigte Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG handelt, sollte der Verein vor Vertragsabschluss die mündliche oder schriftliche Lohnsteuer- Anrufungsauskunft beim zuständigen Vereins-Finanzamt einholen und dies zu den Akten nehmen.

Im Gegensatz zur Zuschussgewährung durch Verbände/ Kommunen für begünstigte Übungsleitertätigkeiten, setzt die Freibetragsregelung nach § 3 Nr. 26 EStG keine besondere Qualifizierung/Lizenzierung etc. voraus, sondern kann von jedem nebenberuflich Beschäftigten im Rahmen der Vergütungsabrechnung als persönlicher Steuerfreibetrag bei Erbringung pädagogisch/betreuerisch ausgerichteter Tätigkeiten in Anspruch genommen werden.

Die Übungsleitertätigkeit i.S.d. § 3 Nr 26 EStG darf ausschließlich nur für den steuerbegünstigten Vereinsbereich ausgeführt werden, also keinesfalls z.B. für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb oder im Rahmen des bezahlten Sports.

Für den Sportbereich sollte bei eingesetzten und beschäftigten Spielertrainern darauf geachtet werden, dass nur die Trainertätigkeit über die Übungsleitervergünstigung abgerechnet wird. Eine Trennung und zutreffende Aufteilung einer Gesamtvergütung und der zusätzliche Abschluss eines Übungsleitervertrages ist hierbei erforderlich.

Handwerkliche Tätigkeiten, reine Fahrdienste u. Ä., selbst wenn von Vereinsmitgliedern erbracht, sind nicht begünstigt. Die Anwendung dieser Steuervergünstigung entfällt auch bei Entlohnungen/Vergütungen für Vorstandstätigkeiten, Geschäftsführungstätigkeiten und sonstige Führungsaufgaben ohne das notwendige Merkmal einer unmittelbaren pädagogischen/betreuerischen Tätigkeit gegenüber Personen.

Hinweis:

Seit 2007 gibt es die neue, separat zu betrachtende Freibetragsregelung für jegliche sonstigen, nebenberuflichen ehrenamtlichen Betätigungen (§(3 Nr. 26 a EStG). Danach bleiben gezahlte Aufwandsentschädigungen bis zu 500 Euro pro Jahr in vergleichbarer Weise wie bei Übungsleitertätigkeiten steuer- und sozialversicherungsfrei. Auf die Differenzierung/Abgrenzung zwischen der dargelegten begünstigten (pädagogisch/betreuerischen) Übungsleitertätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG und der neuen Freibetragsregelung für die nebenberufliche ehrenamtliche Betätigung (§ 3 Nr. 26a EStG neu) sollte unbedingt geachtet werden. Mit dem neuen Ehrenamtsfreibetrag soll der allgemeine Eigenaufwand für das nebenberufliche Engagement für gemeinnützige Körperschaften bei Vergütungen/Entschädigung bis 500 Euro steuerfrei gestellt werden. Er kommt damit nicht nur für etwaige pauschale Sitzungsgelder, Vorstandspauschalen, sondern auch für die Erbringung von diversen Dienstleistungen auf eigentlich ehrenamtlicher Basis (Hallenwart, Platzwart, Rasenmäherdienste/Platzpflege, Trikotwäsche etc) in Betracht. Wobei diese Tätigkeit ausschließlich nur für den steuerbegünstigten Bereich ausgeübt werden darf, also nicht im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb z.B. als Bedienung etc Der Übungsleiterfreibetrag des § 3 Nr. 26 EStG darf bei gleicher Tätigkeit/Aufgabenstellung nicht mit dem Ehrenamtsfreibetrag des § 3 Nr. 26 a EStG gekoppelt werden , Der Jahresfreibetrag von 2.100 Euro lässt sich hierdurch folglich nicht erhöhen...

Ausnahme hiervon:

Möglich ist allerdings, selbst beim gleichen Verein, die Inanspruchnahme von beiden, dann aber getrennt

zu behandelnden Steuerfreibeträgen für verschiedene begünstigte Tätigkeiten. Für ein gewähltes Vorstandsmitglied, einen Abteilungsleiter könnte daher der Verein für die nebenberufliche ehrenamtliche Betätigung und der Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung bei der Abrechnung den persönlichen Jahres-Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von bis zu 500 Euro berücksichtigen, zur Vermeidung jeglicher Steuer- und Sozialversicherungs Konsequenzen. Zusätzlich könnte entsprechend der Eignung und Befähigung dann zusätzlich diese Führungskraft über eine wiederum separate vertragliche Vereinbarung eine Übungsleitertätigkeit erbringen, bei zusätzlicher Inanspruchnahme des hierfür einsetzbaren Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG. Der schriftliche Übungsleitervertrag ist dann im Hinblick auf die damit verbundene Arbeitnehmertätigkeit, auch wegen des Verbots des Inanspruchnehmens (§ 181 BGB), von anderen vertretungsberechtigten Vorstandsmitgliedern als bevollmächtigte Vereinsvertreter für den Verein handelnd zu unterschreiben.

Tipp:

Soweit derzeit nur eine Vergütung für die Übungsleitertätigkeit bis zu 175 Euro pro Monat bzw. 2.100 Euro pro Jahr für die begünstigte Tätigkeit vereinbart wird, sollte hierfür die Erklärung für nebenberufliche, angestellte Übungsleitertätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG als ergänzende Bestätigung unterschrieben und zu den Entgelt-Unterlagen genommen werden. Zumal die Lohnsteuerrichtlinien sogar vorschreiben, dass der Verein als Arbeitgeber diese Erklärung zum Ausschluss der denkbaren Mehrfachnutzung bei weiteren Übungsleitertätigkeiten vom beschäftigten Übungsleiter erhalten muss, um die steuerfreie Abrechnung bei Berücksichtigung des Freibetrags von 2.100 Euro oder mtl. 175 Euro durchführen zu können.

Gerade bei Sozialversicherungsprüfungen bei Vereinen achtet die Deutsche Rentenversicherung Bund strikt auf schriftliche Vereinbarungen und entsprechend der vertraglichen Regelungen auf die zeitnahe Abrechnung nach Leistungsnachweis/Leistungserbringung sowie auf diese ergänzende Erklärung durch den Übungsleiter.

Hinweis:

Über das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements wurde rückwirkend zum 1.1.2007 der Jahresfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG von bisher 1.848 Euro auf 2.100 Euro erhöht. Dies erlaubt es, bei Abrechnungen für das abgelaufene Vereinsjahr statt bisher 154 Euro pro Monat bis zu 175 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei für begünstigte, nebenberufliche Tätigkeiten von gemeinnützigen Körperschaften, berücksichtigen zu können. Die Erhöhung darf aber bei laufenden monatlichen Abrechnungen nach den Vorgaben der Sozialversicherungsträger (Deutsche Rentenversicherung Bund, Bundesknappschaft für ergänzende Mini-Job-Verhältnisse) nur ab Verkündung des Gesetzes ab Oktober 2007 genutzt werden, somit nicht nachträglich für bereits abgeschlossene Vergütungszeiträume bis Ende September 2007.

Tipp:

Bei laufenden Vertragsverhältnissen und der Beschäftigung von Übungsleitern, Trainern etc. sollte ggf. im Wege einer Vertragsanpassung/Ergänzung geprüft werden, wie sich die Erhöhung ab 2007 auf bestehende Vertragsverhältnisse auswirken kann. Dies gerade dann, wenn bei höheren Vergütungen über den bisherigen Freibetrag von 175 Euro gleichzeitig ergänzend ein Mini-Job-Verhältnis vereinbart wurde. Es muss aber auf jeden Fall sichergestellt werden, dass die Erhöhung des monatlich umgerechneten Freibetrags bei fortlaufender Beschäftigung erst ab Oktober 2007 berücksichtigt wird.

Bei Vergütungen bis 175 Euro pro Monat sollte dies dazu führen, dass eine zusätzliche Abrechnung mit Pauschalabgaben an die Bundesknappschaft über ein Mini-Job-Verhältnis entfällt und der/die Übungsleiter/in evtl. abgemeldet werden kann, zur Vermeidung der Zahlung weiterer Pauschalbeiträge (max. 30 % aus dem sozialversicherungspflichtigen Beitragsanteil nach Abzug des Übungsleiterfreibetrags von 175 Euro).

Zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen der Freibetragserhöhung bei § 3 Nr. 26 EStG gibt es das nachfolgend veröffentlichte Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 23./24.4.2007 (Az: 314.11/390.4). Diese Vorgaben sollten also bei späteren Betriebsprüfungen für das abgeschlossene Vereinsjahr 2007 daher beachtet werden:

Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder für

eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind nach § 3 Nr. 26 EStG bis zur Höhe von insgesamt 1.848 Euro im Kalenderjahr steuerfrei, wobei es für die Steuerfreiheit nicht darauf ankommt, dass die Vergütungen ausdrücklich als Aufwandsentschädigungen deklariert werden. Nach § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV gehören diese steuerfreien Aufwandsentschädigungen nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Im Übrigen kann der steuerfreie Jahresbetrag von 1.848 Euro pro rata (d. h. monatlich mit 154 Euro) oder en bloc (z. B. jeweils zum Jahresbeginn) vom Arbeitsentgelt in Abzug gebracht werden.

Der Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements (Bundestags-Drucksache 16/5200) sieht in seinem Artikel 1 Nr. 2 eine Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags von jährlich 1.848 Euro (monatlich 154 Euro) auf jährlich 2.100 Euro (monatlich 175 Euro) vor. Diese Erhöhung soll nach Artikel 9 Satz 1 des Gesetzentwurfs (rückwirkend) zum 1.1.2007 in Kraft treten. Es stellt sich die Frage, ob das rückwirkende Inkrafttreten Konsequenzen für den Bereich der Sozialversicherung hat.

Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer hat die rückwirkende Erhöhung des so genannten Übungsleiterfreibetrags keinerlei Konsequenzen für den Bereich der Sozialversicherung. Die Erhöhung kann für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erst von dem Zeitpunkt an Wirkung entfalten, in dem das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements Rechtskraft erlangt hat, d. h. mit dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes im Bundesgesetzblatt. Dies ergibt sich aus dem das Sozialversicherungsrecht beherrschenden und in Rechtsprechung und in Rechtslehre anerkannten Grundsatz, dass Versicherungsverhältnisse stets vorausschauend beurteilt werden müssen und nachträglich nicht verändert werden dürfen (vgl. hierzu u. a. Urteile des Bundessozialgerichts vom 07.12.1989 - 12 RK 19/87 -, USK 89115, und vom 08.12.1999 - B 12 KR 12/99 R - USK 9957, jeweils mit weiteren Rechtsprechungshinweisen). Dem Wesen eines Pflichtversicherungsverhältnisses entspricht es, dass es unabhängig vom Willen der Beteiligten eintritt und fortbesteht, wenn und solange die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen; Änderungen in diesen Voraussetzungen rechtfertigen allenfalls für die Zukunft eine andere versicherungsrechtliche Beurteilung, lassen aber für die Vergangenheit die versicherungsrechtliche Beurteilung unberührt. Hieraus folgt, dass z. B. in den Fällen, in denen der Abzug des bisherigen Betrags von monatlich 154 Euro nicht zur Geringfügigkeit im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und damit nicht zur Versicherungsfreiheit der Beschäftigung geführt hat, durch die nachträgliche Berücksichtigung eines entsprechend höheren Betrags die Versicherungspflicht für die Vergangenheit nicht beseitigt werden kann.

Sofern der höhere Übungsleiterfreibetrag steuerlich erst vom Zeitpunkt der Verkündung des Gesetzes an berücksichtigt wird, vermindert sich auch das Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung entsprechend. Dies gilt auch insoweit, als der Erhöhungsbetrag von monatlich (175 Euro ./. 154 Euro =) 21 Euro in die Zeit nach Verkündung des Gesetzes "verlagert" wird, wobei es auch hier unerheblich ist, ob der Erhöhungsbetrag für mehrere Monate zusammengefasst oder pro rata berücksichtigt wird.

Gleichlautende Hinweise hierzu gibt es von der Bundesknappschaft. Mit weiteren Einzel-Verfügungen zur Entgeltabrechnung, - z.B. der Berufsgenossenschaften zur Frage der gesetzlichen Unfallversicherung, ist zu rechnen.

Zusatzvergütungen an Übungsleiter:

Häufig stellt sich für Übungsleitertätigkeiten bereits bei Vertragsabschluss oder bei Durchführung der Tätigkeit die Frage, ob zusätzliche Entlohnungen gewährt werden können. Vereine sollten grundsätzlich beachten, dass wegen der arbeitsvertraglichen Einbindung jegliche Geldvergütungen, auch sonstige geldwerten Vorteile, wie bei anderen Arbeitnehmern zu lohn- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen führen können. Der Vertrag enthält bei § 6 die Versicherung, dass neben der reinen Vergütung keine sonstigen, ggf. steuer- und sozialversicherungspflichtigen Zusatzgebhaltsbestandteile gewährt werden.

Eine wichtige Ausnahme ist aber die denkbare Gewährung von Reisekostenvergütungen, soweit es um Reisetätigkeiten im Auftrag und im Interesse des Vereins geht. Je nach Entscheidung und finanzieller Leistungsfähigkeit des Vereins können hierfür die tatsächlichen Fahrkosten, aber auch z. B. die Zahlung einer Reisekostenvergütung bei Nutzung des eigenen Fahrzeuges des Übungsleiters/Trainers bis zu 30

Cent pro tatsächlich gefahrenem Kilometer, gewährt werden. Daneben Verpflegungsmehraufwand, Übernachtungskosten maximal in Höhe der steuerlichen Reisekostensätze; zudem der Ersatz der nachgewiesenen angefallenen Nebenkosten. Es muss aber eine nachprüfbare Dienstreise vorliegen, also die Reisetätigkeit im Auftrag des Vereins/Verbands durch Fahrten zu auswärtigen Fortbildungsmaßnahmen, Besprechungen/Auswärtsspielen im Sportbereich u. Ä. veranlasst sein. Empfehlenswert wäre zudem eine Vereins- Reisekostenordnung, um eine Gleichbehandlung innerhalb des begünstigten Personenkreises sicherstellen zu können.

Der Vertrag ermöglicht es auch (als Alternative), individuelle Reisekostenzusagen als Anlage dem Vertrag beizufügen. Zudem sollte wegen der Jahresfinanzplanung auch auf die zeitlich befristete Abrechnung der Reisekosten geachtet werden. Für die Abrechnung kann das hierfür zur Verfügung stehende Reisekostenabrechnungsformular (Haufe Index 1822363) als Vordruck in Einsatz gebracht werden. Im Weiteren kann der Verein die zur Durchführung der Übungsleitertätigkeit notwendigen Materialien stellen oder einen Auslagenersatz für die verauslagten, nachgewiesenen Kosten gegen Beleg gewähren.

Vorsicht aber bei der Zahlung von Fahrgeldern für die Fahrten von der Wohnung des Übungsleiters zum Vereinssitz/dem Trainingsgelände des Vereins, der Halle etc. Denn häufig wird verkannt, dass Fahrgelder oder ein Fahrtkostenersatz grundsätzlich steuerpflichtig sind und damit das Vergütungsbrutto erhöhen können.

Nur bis Ende 2006 war es möglich, bei Zahlung einer Entfernungspauschale in Höhe von 30 Cent je Entfernungskilometer zwischen Übungsleiterwohnung und regelmäßigen Vereins-Tätigkeitsort die entstehenden Steuerkonsequenzen über eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 15 % abzugelten (um damit den Betrag netto zur Verfügung stellen zu können).

Seit dem 1.1.2007 ist diese Arbeitgeberpauschalierungsmöglichkeit deutlich eingeschränkt, da erst ab dem 21. Entfernungskilometer zu nutzen. Damit ist die Zahlung eines Fahrgeldes (z. B. als monatliche Zusatzvergütung) der Bruttovergütung zuzurechnen, soweit es um die ersten 20 Kilometer der Entfernungsstrecke geht. Es bleibt abzuwarten, ob diese Einschränkung mit Wirkung ab 2007 wegen der erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken ggf. im Spätjahr 2008 für verfassungswidrig erklärt wird. Bis dahin aber, auch vorbehaltlich einer Reaktion des Bundesgesetzgebers, müssen diese LSt-Vorgaben bei Beschäftigungsverhältnissen für den Verein beachtet werden. Offen ist zudem, ob nicht über entsprechende Gesetzgebungsvorhaben möglicherweise die sog. Pendlerpauschale ohne Km-Begrenzung mit Wirkung ab 2009 unabhängig von der anstehenden Entscheidung des BVerfG im bisherigen Umfang wieder eingeführt wird.

Bei Überschreitung des nutzbaren Übungsleiterfreibetrags kann dies Steuer- und Sozialversicherungsbelastungen auslösen, so dass ggf. die Mini-Job-Regelung zur Anwendung kommen muss (wenn weiterhin eine bestimmte Vergütung netto zur Auszahlung angestrebt wird).

Besondere Vorsicht ist bei der Zahlung von Fahrgeldern und der nachfolgend dargestellten Kombination von Übungsleiterfreibetrag und der Mini-Job-Regelung bei höheren Vergütungen geboten. Liegt bereits der vereinbarte Vergütungsrahmen bei bis zu 575 Euro, kann die Überschreitung dieses Höchstbetrages wegen der seit 2007 bestehenden Neureglung zur sog. Pendlerpauschale dazu führen, dass der Verein mit dem Beschäftigungsverhältnis in die sog. Gleitzone nregulung rutscht und damit die Pauschalabgabenregelung mit dem angestrebten Abgeltungscharakter in steuerlicher- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ausscheidet. Möglich wäre z. B. eine Vergütungsregelung dahingehend, dass die Grundvergütung 520 Euro monatlich beträgt und ein zusätzliches Fahrgeld von 40 Euro hinzukommt. Die Grenze von 575 Euro wird so noch nicht überschritten. Der Verein trägt die max. 30 %ige Abgabenlast aus 560 Euro, abzüglich des verwendbaren Übungsleiterfreibetrags von derzeit 175 Euro, somit 385 Euro als Bemessungsgrundlage für die max. 30 %ige Pauschalabgabe. Hinzu kommt meist noch die Umlage U1 von 0,1 %. Der Übungsleiter könnte somit netto 560 Euro als Monatsvergütung erhalten.

Zur Kombination Übungsleiterfreibetrag und Mini-Job-Verhältnis

Häufig liegt die Vergütung des eingesetzten Übungsleiters/Trainers wegen der Stundenanzahl und der Stundenvergütung hierfür über dem Betrag von 175 Euro pro Monat. Damit sich für die ohnehin meist geringe Vergütung bei Überschreitung des Freibetrags sich der Auszahlungsbetrag nach Abrechnung

durch den notwendigen Steuereinbehalt (nach Lohnsteuer-Merkmalen/Steuerklasse) nicht zusätzlich reduziert, wird immer häufiger der Weg in ein zusätzliches Mini-Job-Verhältnis beschritten. Die 400 Euro-Jobs sind bereits ab dem 1.4.2003 dem Grunde nach zwar steuerpflichtig, der Verein kann aber die Pauschalabgeltungssteuer mit 2 % auf das jeweilige Arbeitsentgelt anwenden und übernehmen, sodass dann im Ergebnis beim Übungsleiter die Vergütung steuerfrei bleibt. Zudem erfolgt bei Vergütungen bis 400 Euro pro Monat eine Abgeltung durch Pauschbeträge für Sozialversicherungsabgaben, so dass für den Vergütungsempfänger die Entlohnung damit auch sozialversicherungsfrei bleibt. Zur Bruttovergütung bis 400 Euro, (als Grundlage für die Berechnung der Pauschbeträge von 30 % seit dem 1.7.2006), kann zudem der Übungsleiterfreibetrag noch hinzugerechnet werden. Somit bleiben derzeit, bis zu 575 Euro pro Monat an Vergütungen steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Übungsleiterfreibetrag für das nach § 3 Nr. 26 EStG begünstigte Beschäftigungsverhältnis eingesetzt werden kann.

Wird im Übrigen neben einer anderen Hauptbeschäftigung lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf 400 Euro-Basis beim Verein ausgeübt, entfällt grundsätzlich die Zusammenrechnung.

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bleibt grundsätzlich nur die erste Nebentätigkeit zusammenrechnungs- und sozialversicherungsfrei (Prioritätsprinzip). Eine zweite oder weitere Nebenbeschäftigung als Übungsleiter in anderen Vereinen/Organisationen wäre hingegen sozialversicherungspflichtig.

Hinweis: Lassen Sie sich unbedingt von Ihren Übungsleitern die Erklärung für nebenberufliche Vereinstätigkeit unterschreiben! Diese besagt, dass der Übungsleiter entweder nur seine erste Nebenbeschäftigung für den Verein ausübt, etwa neben dem Hauptberuf, er auf jeden Fall aber insgesamt nicht mehr als 400 Euro an Verdienst pro Monat aus geringfügig entlohnter Beschäftigung erzielt.

Soweit auf 400 Euro-Basis gearbeitet wird, sollte zudem abgefragt werden, ob der Pauschalbeitrag von 13 % seit dem 1.7.2006 für die Krankenversicherung nicht deshalb als Vereinsaufwand entfallen kann, weil der Übungsleiter weder Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse noch als Familienmitglied in einer Krankenkasse mitversichert ist. Bei Beamten, privat Versicherten (Selbstständigen) muss dann nur der 15 %ige Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung, daneben üblicherweise auch die 2 %ige Abgeltungssteuer, vom Verein getragen werden.

Das BMF-Schreiben v. 11.6.2004, IV C 5 - S 2372 - 295/03 III, verdeutlicht nochmals, dass die einheitliche Pauschalsteuer von 2 % nach § 40 a Abs. 2 EStG nur zum Tragen kommt, wenn der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet ist, den pauschalen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % abzuführen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8 a SGB IV). Hierbei lehnt sich das Steuerrecht an das Sozialversicherungsrecht an. Liegt die Pflicht zur pauschalen Rentenversicherung nicht vor, kann auch das Entgelt nicht mit 2 % pauschal versteuert werden.

Des Weiteren ist nochmals darauf hinzuweisen, dass eine Aushilfstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber neben der Haupttätigkeit nicht als Nebenbeschäftigung anerkannt wird. Beide Beschäftigungen gelten als ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Es ist also z. B. nicht möglich, dass eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle im Anstellungsverhältnis, egal, ob halbtags oder als Vollzeitkraft, zusätzlich für ein anderes Projekt innerhalb des Vereins auf Mini-Job-Basis (auf dieser Abrechnungsbasis) beschäftigt und entlohnt wird.

Etwas anderes gilt, wenn es neben dem Hauptbeschäftigungsverhältnis auch um eine ergänzende, völlig separat zu betrachtende Übungsleitertätigkeit für den Verein/Verband geht. Hält sich die Vergütung im Rahmen des Übungsleiterfreibetrags in der jeweils geltenden Höhe, gibt es keine sozialversicherungsrechtlichen Probleme. Gleiches gilt zudem, wenn etwa ein ehrenamtlicher Vorstand zusätzlich, dies gegen Vergütung, eine begünstigte Übungsleitertätigkeit ausübt. Theoretisch könnte damit ein ehrenamtlicher Vereinsvorstand vom Verein eine Pauschalvergütung steuerfrei bis zu 500 Euro für sein Ehrenamt nach § 3 Nr. 26 a EStG erhalten. Dann, wenn ein völlig separates Vertragsverhältnis für begünstigte Übungsleitertätigkeiten vorliegt, zusätzlich bis zu 175 Euro pro Monat nach Maßgabe der Übungsleiterregelung nach § 3 Nr. 26 EStG.

Eine Ausnahme bei den Mini-Job-Verhältnissen stellt die Beschäftigung bei einem Zeitarbeitsunternehmen dar, das den Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber der Hauptbeschäftigung einsetzt. Hier gelten die beiden Beschäftigungen als zwei getrennte Beschäftigungsverhältnisse. Bei Unklarheiten wegen möglicher Zusammenrechnungsfälle empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme zur Deutschen Rentenversicherung Bund

bzw. der Krankenkasse.

Soweit die 400 Euro-Grenze überschritten wird, sollten unbedingt die entstehenden weiteren sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen beachtet werden, auch die dann ggf. in Betracht kommende Gleitzone-Regelung für sozialversicherungspflichtige Entgelte von 400,01 Euro bis 800 Euro. Mit der Konsequenz u. a., dass die Steuerpauschalierungsmöglichkeit entfällt und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, die letztlich das Netto-Auszahlungsvolumen für den Vergütungsempfänger sehr schnell reduzieren.

Das Vertragsmuster enthält zudem bei den Pauschalabgaben einen Hinweis auf die aktuell geltende Höhe der einzelnen Pauschalbeträge, damit bei etwaigen Betragsänderungen auch später der jeweils gültige Prozentsatz ohne Vertragsanpassung sofort berücksichtigt werden kann ..

Tipp: Lassen Sie zu Beginn der Tätigkeit für die Lohnunterlagen/die Buchführung unbedingt die persönliche Erklärung über die Feststellung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit ausfüllen!

Die Abgrenzung zur nebenberuflichen, selbstständigen Tätigkeit

Für die Tätigkeit als Übungsleiter/Trainer in einem Sportverein/Sportverband gibt es verbesserte Grundsätze für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Danach können Vergütungen (Honorare) für selbstständige Tätigkeiten bis 575 Euro sozialversicherungsfrei gezahlt werden, da alle nebenberuflichen Übungsleiter bei Sportvereinen bei dieser relativ geringen Vergütung noch als (nebenberufliche) Selbstständige behandelt werden.

Dieses Privileg für Übungsleiter in Sportvereinen/Sportverbänden gilt leider nicht für selbstständige Tätigkeiten für Vereine mit anderer Zielrichtung (z. B. Chorleiter, Dirigent bei Musik-, Gesangvereinen, etc.). Nutzen Sie bei Verträgen im Sportbereich daher unbedingt für diese Fälle das Muster des besonderen nebenberuflichen Freien-Mitarbeiter-Vertrags als Übungsleiter/Sport (Haufe Index 668995). Wobei möglichst der komplette Wortlaut dieses Mustervertrags, also wörtlich und unverändert, als Vertragsmuster zu verwenden ist.

Die Beschäftigung als selbstständiger Übungsleiter bringt zwar dem Verein den Vorteil, dass keine Steuer- und Sozialversicherungsabgaben anfallen, auch nicht die Pauschalbeiträge von 30 % für Mini-Job-Regelungen bei Vergütungen über dem Übungsleiterfreibetrag. Aber der Honorarempfänger hat diese Nebeneinkünfte selbst zu versteuern, auch im Rahmen seiner persönlichen ESt-Erklärung offenzulegen. Der Gewinn bei Gegenüberstellung der erhaltenen Einnahmen gegenüber den Ausgaben kann je nach beruflicher/steuerlicher Situation sehr schnell zur Steuerprogression führen. Wobei allerdings bei den Honorareinkünften der Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 2.100 Euro bei der Jahres-Gewinnermittlung auf jeden Fall in Abzug gebracht werden kann.

Bei einer Beschäftigung als selbstständiger, nebenberuflicher Übungsleiter/Trainer sollte sehr sorgfältig auf die vertragliche Gestaltung und weisungsunabhängige Durchführung geachtet werden. Soweit der Vereinsvorstand eine starke Einbindung des Übungsleiters beabsichtigt, sich Weisungs- und Mitspracherechte für den Sportbereich vorbehalten will, sollte zweckmäßigerweise der Weg in eine nebenberufliche, nichtselbstständige Tätigkeit nach diesem oben dargestellten Vertragsmuster besprochen werden. Denn immer häufiger gibt es leider Beanstandungen durch die Prüfungstätigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund, wenn z.B. über die überprüfte Zusammenarbeit mit dem Übungsleiter erkennbar wird, dass entgegen dem Vertragswerk dem Grunde nach doch ein Anstellungsverhältnis vorliegt. Bei Zweifelsfällen/Abgrenzungsproblemen kann zudem eine Statusanfrage bei der zuständigen Deutschen Rentenversicherung Bund eingeholt werden. Gerade bei durchgeführten Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund und bei Auswertung der höchstgerichtlichen Rechtsprechung der Landessozialgerichte, des Bundessozialgerichts zeigt sich die Tendenz, dass gerade im Sportbereich erhebliche Bedenken gegen eine nebenberufliche und selbstständige Trainertätigkeit ohne Weisungsrecht bei Mannschaftssportarten wie Fußball etc. bestehen. Die Statusabfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ist daher vor Vertragsbeginn unerlässlich im Einzelfall.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben hierzu über die gemeinsamen Besprechungsergebnisse für die Verwaltungspraxis die wichtigsten Abgrenzungskriterien bei der Unterscheidung zwischen selbstständiger/nichtselbstständiger Tätigkeit als Übungsleiter im Verein/Verband oder sonstigen gemeinnützigen Körperschaften zusammengefasst. Die nachfolgende

Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen ist zumindest eine gewisse Grundlage für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung durch den Verein/Verband.

Aus der Anlage 4 hierzu einen Auszug aus dem bisherigen sog. Berufsgruppenkatalog dieser Verwaltungsanweisung vom 5.7.2005:

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:

- die 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 sind, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit.

Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters sind, 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 1.848 Euro jährlich bzw. 154 Euro monatlich erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor mit der Folge, dass die Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 154 Euro) überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist ab 1.4.2003 der Fall, wenn das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 554 Euro 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 aufgrund 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 Euro (325 Euro bis 31.3.2003) übersteigt. Auch hier ist bei der Ermittlung des Arbeitseinkommens § 3 Nr. 26 EStG zu berücksichtigen, d. h., Einnahmen bis 1.848 Euro jährlich bzw. 154 Euro monatlich sind steuerfrei. (Redaktioneller Hinweis: 2.100 Euro bzw. 175 Euro ab 2007).

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: Aufgrund dieser Ausführungen tritt keine Rechtsänderung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen ein. Diese Verwaltungsvorgabe ist lediglich Ausfluss der praktischen Erfahrungen insbesondere der Clearingstelle der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (jetzt: Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin) 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.

Dozenten/Lehrbeauftragte

Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen - auch privaten - Bildungseinrichtungen stehen nach den Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 01.02.1979 - 12 RK 7/77 - (USK 7929), vom 19.12.1979 - 12 RK 52/78 - (USK 79225), vom 28.02.1980 - 8a RU 88/78 - (USK 8028), vom 27.03.1980 - 12 RK 26/79 - (SozR 2200 § 165 Nr. 45) und vom 25.09.1981 - 12 RK 5/80 - (USK 81247) regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Demgegenüber stehen Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 24.06.1992 - 5 AZR 384/91 -, USK 9295; vom 26.07.1995 - 5 AZR 22/94 -, USK 9533; vom 12.09.1996 - 5 AZR 104/95 -, USK 9616 und vom 19.11.1997 - 5 AZR 21/97 -, USK 9728).

Sollten Dozenten/Lehrbeauftragte selbstständig tätig sein, unterliegen sie der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Freie Berufe

Die alleinige Zugehörigkeit zu den freien Berufen reicht nicht aus, um bei diesem Personenkreis auf Selbstständigkeit zu erkennen. Maßgeblich ist die im Einzelfall vorzunehmende Gesamtbetrachtung (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens), bei der geprüft werden muss, ob der Einzelne in das Unternehmen des Auftraggebers eingegliedert und dadurch Arbeitnehmer ist.

Bei Künstlern und Publizisten ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung auf die Anlage 1 des Gemeinsamen Rundschreibens in der Fassung vom 05.07.2005 abzustellen.

Freie Mitarbeiter

Die Bezeichnung freier Mitarbeiter sagt noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

Honorarkräfte

Die Bezeichnung Honorarkraft sagt noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt für sich kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung vorzunehmen (vgl. Abschnitt 3.2 und 3.3 des Gemeinsamen Rundschreibens).

Abschließende Hinweise und Praxistipps:

- Nicht vergessen: Als Verein rechtzeitig daran denken, bei dem angeschlossenen Verband/den Kommunen fristgerecht Anträge auf Bezuschussung für eingesetzte Übungsleiter zu stellen! Dies unter Beachtung der jeweiligen Vergaberichtlinien!
- Bei Vergütungen über dem Übungsleiterfreibetrag, egal, ob ergänzt durch eine Mini-Job-Regelung, müssen wie bei einem normalen Anstellungsverhältnis, die den Freibetrag übersteigenden Beträge bei der Lohnsummenmeldung gegenüber der Verwaltungsberufsgenossenschaft (jährlich im Februar für das vorangegangene Vereinsjahr) mitgemeldet werden, entweder elektronisch oder über die schriftliche Jahresmeldung. Somit hat auch der Verein über den Beitragsbescheid für die sozialversicherungspflichtigen Vergütungsanteile dann die VBG-Umlage zu zahlen.
- Hiervon unabhängig müssen auch zusätzlich für die Umlage U1 und U2 die Vergütungen gemeldet werden, wodurch sich die Umlagenbelastung erhöht (Ausgleichverfahren für die Lohnfortzahlungsversicherung und Mutterschutzleistungen gegenüber den Krankenkassen).
- Übungsleitervergütungen bis zur Höhe des geltenden Freibetrags sind als Aufwandentschädigung für Personen mit einem Bezug von Arbeitslosengeld I und II grundsätzlich anrechnungsfrei, müssen aber der Leistungsbehörde durch den Übungsleiter

offengelegt werden.

- Rentner/Pensionäre im Vorruhestand sollten darauf hingewiesen werden, dass es bei zusätzlichen Einkünften über 400 Euro monatlich ab 2008 (bisher: 345 Euro) zu einer Leistungskürzung kommen kann. Durch den Übungsleiter selbst sollte bei der Renten- oder Pensionsbezugsstelle abgefragt werden, ob sich bei vorzeitigem Ruhestand die Höhe der Übungsleitervergütung bis zu 175 Euro überhaupt rentenmindernd auswirken kann.
- Vorsicht bei Aufwandsverzichtsspenden oder Rückspenden von fälligen Übungsleitervergütungen - die spendenrechtlichen Vorgaben wegen der Vereins-Haftungsrisiken beachten!
- Soweit noch so praktiziert – künftig unbedingt auch bei geringen Vergütungen für begünstigte Übungsleitertätigkeiten auf schriftliche, später dokumentierbare Vereinbarungen achten. Dies auch über einen internen Vorstandbeschluss ggf. für den Verein verbindlich festlegen.