

Vertrag mit nebenberuflichem, angestellten Übungsleiter

Kurzbeschreibung

Vereinbarung/schriftlicher Arbeitsvertrag für nebenberufliche, angestellte Übungsleiter, deren Vergütung steuerfrei ist oder ergänzend über ein Mini-Job-Arbeitsverhältnis bei (höheren) Vergütungen hinaus vom Verein/Verband in seiner Arbeitgeberstellung abgerechnet wird.

Vorbemerkung

Das nachfolgende Vertragsmuster kann daher im Regelfall vorrangig für den Sportbereich eingesetzt werden. Dies setzt voraus, dass auch abhängig von der genauen Vergütungshöhe die Kernaussagen zum Vergütungsbereich genau geprüft und entsprechend in jedem Vertragsmuster berücksichtigt werden.

Grundlage dieses schriftlichen Vertrags ist eine auf gewisse Dauer angelegte Tätigkeit als nebenberuflicher Übungsleiter/Trainer/Ausbilder oder vergleichbare Tätigkeiten für eine gemeinnützige Körperschaft, somit z. B. für einen Verein/Verband oder für Körperschaften des öffentlichen Rechts bis hin zur gemeinnützigen GmbH (gGmbH). Begünstigt sind zudem nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten sowie die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen entsprechend der Steuerregelung nach § 3 Nr. 26 EStG.

Für diese begünstigten Tätigkeiten gegen Vergütung wird daher verlangt, dass durch persönliche Kontakte Einfluss auf andere Menschen genommen wird, um auf diese Weise deren Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern. Gemeinsamer Nenner für diese Tätigkeiten – vergütungsunabhängig – ist daher die erforderliche pädagogische/betreuerische Ausrichtung. Begünstigt wäre auch die Tätigkeit als Ausbilder bei der Vermittlung von Allgemeinwissen, Referenten- und Vortragstätigkeiten/nebenberuflicher Unterricht etc.

Hinweis

Der Anwendungsbereich des Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG ist stets zu unterscheiden von vergleichbaren weiteren bestehenden Freibetragsregelungen im EStG, z. B. dem Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG oder dem besonderen Betreuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26b EStG.

Der Übungsleiter wird meist arbeitsrechtlich und organisatorisch als Arbeitnehmer in die Vereins- oder Verbandsorganisation eingebunden. Arbeitsrechtlich liegt im Regelfall wegen der Eingliederung in die Vereinsorganisation, dem Weisungsrecht und weiteren arbeitsrechtlichen Kriterien ein Anstellungsverhältnis als nichtselbstständiges Beschäftigungsverhältnis vor. Dies kann u. a. zu Lohnfortzahlungsansprüchen bei Erkrankung bei der Leistungserbringung aus besonderen Gründen führen. Es ist der Vereins-Arbeitgeber, der von sich aus bei Verhinderung aus persönlichen Gründen dann eine Vertretung ggf. selbst stellen muss. Im Rahmen des § 3 Nr. 26 EStG können bis zu 3.000 Euro jährlich (umgerechnet 250 Euro monatlich bei Monatsvergütungen) steuerfrei und sozialversicherungsfrei bei Nutzung der Freibetragsregelung abgerechnet und ausgezahlt werden.

Wichtig

Der Übungsleiter muss bei Vertragsbeginn von sich aus schriftlich erklären, in welcher Höhe der Freibetrag vom Verein/Verband bei Abrechnungen in Anspruch genommen werden kann. Diese besondere Verpflichtung nach Maßgabe von R 3.26 LStÄR 2015 wird verlangt und muss als Erklärung zum Lohnkonto beim Arbeitgeber genommen werden. Bei längerer Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus hat der Verein/Verband als Arbeitgeber darauf zu achten, dass ihm der weiterbeschäftigte ÜL diese Erklärung dann jeweils jahresbezogen nochmals gleich zum Jahresanfang vorlegt. Der Verein muss sicherstellen können, dass dann für die laufenden Abrechnungen der Freibetrag in voller Höhe und nur teilweise, je nach Angaben der ÜL, genutzt werden kann.

Bei Vergütungen, die über den monatlich zur Verfügung stehenden Übungsleiterfreibetrag (3.000 Euro p. a./250 Euro monatlich) hinausgehen, wird üblicherweise die Minijob-Regelung dann ergänzend angewandt.

Bei variabler Vergütung auf Stundenlohnbasis (anstelle Monatsfestgehalt) muss auf die zeitnahe Erfassung der Stundenleistungen geachtet werden.

Seit Jahresanfang 2015 sind die Neuvorgaben durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) hinzugekommen.

Hinweis

Bei Sozialversicherungsprüfungen der Vereine/Verbände und weiterer gemeinnütziger Organisationen rechtsformunabhängig achtet die Deutsche Rentenversicherung Bund strikt auf schriftliche Vereinbarungen und entsprechend der vertraglichen Regelungen auf die zeitnahe Abrechnung nach Leistungsnachweis/Leistungserbringung sowie auf die ergänzenden Erklärungen zur Nutzung des Freibetrags nach den schriftlichen Angaben durch den Übungsleiter.

Auf diese Tücken müssen Sie achten

Allgemeine Hinweise

Die Verwendung von **Vertragsmustern** erleichtert die Arbeit. Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und die Aktualität zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Das Vertragsmuster kann insoweit nur Anregungen liefern und ist stets an die individuellen Bedürfnisse **im Einzelfall anzupassen**.

Vertragsmuster

Zwischen

dem Verein _____ e. V.,

(im Folgenden "Verein" genannt)

Anschrift _____,

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand _____,

und

_____ e. V.,

(im Folgenden "Übungsleiter" genannt)

Anschrift _____,

wird folgender

V E R T R A G

geschlossen:

§ 1 Vertragspartner

Frau/Herr _____ wird ab _____ als nebenberuflicher Übungsleiter 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 des Übungsleiters ist seitens des Vereins der jeweils vertretungsberechtigte Vorstand sowie Frau/Herr _____ (z. B. der zuständige Abteilungsvorstand/Abteilungsleiter).

§ 2 Arbeitszeit

Der Übungsleiter wird für den Verein in einem Gesamtumfang von _____ Stunden wöchentlich/monatlich in dem vorgenannten Tätigkeitsbereich vereinbarungsgemäß tätig. Eine Übungsstunde entspricht 45/60 Minuten. Es besteht Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien, dass im gegenseitigen Einvernehmen eine Erweiterung des Stundenumfanges vorgenommen werden kann.

§ 3 Aufgabenbereich

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

1. die mit dem Verein festgelegten Übungszeiten regelmäßig einzuhalten und die Übungsstunden mit dem zugewiesenen Teilnehmerkreis im vereinbarten Zeitrahmen und am 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 Übungsleiter 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 sollten.

§ 4 Qualifikationsnachweis/Aus- und Fortbildung

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

Alternativ:

Der Übungsleiter bestätigt, dass er im Besitz der für die Durchführung der Übungsleitertätigkeit/Ausbildertätigkeit ggf. erforderlichen Berechtigung/Lizenz/Qualifikation ist. Eine Kopie seiner Leistungsnachweise befindet sich beim Lohnkonto/bei den Personalakten. Der Übungsleiter ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Befugnis/Qualifikation während der Vertragsdauer uneingeschränkt erhalten bleibt. Sollte für den Übungsleiter die erforderliche Berechtigung/Lizenz – gegebenenfalls auch nur zeitweise, aus welchen Gründen auch immer – nicht vorhanden sein, ist er verpflichtet, dies dem Verein umgehend zu melden.

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

§ 5 Vergütung/Vertretung

- 5. Der Übungsleiter erhält eine Vergütung für die geleisteten Übungsstunden (45 Minuten/60 Minuten) in Höhe von _____ Euro. Vergütet werden nur die vom ÜL schriftlich nachgewiesenen und geleisteten Übungsstunden.

Die monatliche Gesamtvergütung wird spätestens bis zum 3. Werktag jeden Folgemonats auf das benannte Konto des Übungsleiters überwiesen.

Alternativ:

Die Vergütung wird zeitnah, spätestens innerhalb von drei Monaten nach Tätigkeitserbringung gegenüber dem Übungsleiter abgerechnet und ihm mit Fälligkeit innerhalb von drei Werktagen auf das benannte Konto überwiesen.

Alternativ:

Soweit im Rahmen der Tätigkeit Fahrten/Reisen im Vereinsinteresse ausgeführt werden müssen, werden die nachgewiesenen Aufwendungen auf der Grundlage (*nicht Zutreffendes streichen*) der geltenden steuerlichen Reisekostengrundsätze/der Reisekostenordnung des Vereins vom Verein ersetzt, soweit der Übungsleiter hierfür zuvor und vor Reiseantritt die Zustimmung des Vereins eingeholt hat. Die Abrechnung hat zeitnah zu erfolgen, der Anspruch auf Reisekostenersatz und Ersatz von Eigenauslagen verfällt, wenn die nachprüfbare Abrechnung nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach der Ausführung dem Verein vorgelegt wird.

- 6. Im Fall der Verhinderung aus persönlichen Gründen ist der Übungsleiter verpflichtet, umgehend den Verein zu informieren, soweit eine Vertretungsregelung nicht möglich ist, auch bei der Benachrichtigung der Teilnehmer mitzuwirken. Der Einsatz von Ersatz- oder Vertretungskräften muss zuvor mit dem Verein abgesprochen werden, wobei das Interesse der Teilnehmer an den Übungsstunden vorrangig mitberücksichtigt werden muss. Eine einvernehmliche Regelung muss auch bei Abwesenheit aus berufsbedingten Gründen/wegen Urlaubsabwesenheit mit dem Verein rechtzeitig zuvor getroffen werden.

§ 6 Versteuerung/Versicherungsschutz

- 7. **Alternative 1:**

Da die monatliche Gesamtvergütung nicht über dem umgerechneten und zur Verfügung stehenden Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG liegt (3.000 Euro/Jahr), wird die Vergütung steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt.

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

Alternative 2:

Da die gewährte Bruttovergütung den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG überschreitet, erfolgt unter Beachtung der Vorgaben für dauerhaft geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV:

(Zutreffendes bei nachfolgenden Abrechnungsalternativen bitte ankreuzen)

[]	Der Verein übernimmt auf die Vergütung die jeweils gesetzlich vorgeschriebenen pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie die Abgeltungssteuer und anfallenden Umlagen bei Anmeldung eines Minijob-Verhältnisses. Nach Erklärung des Übungsleiters liegt auch kein weiteres Minijob-Verhältnis bei Dritten vor.
[]	Der Übungsleiter erklärt verbindlich, dass er die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in Anspruch nimmt, er somit ausdrücklich für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf die eigene freiwillige Entrichtung von Rentenversicherungsbeiträgen verzichtet. Es liegt hierzu eine separate schriftliche Bestätigung entsprechend dem Vordruck vor.

[]	Zum Zweck der zutreffenden Lohnabrechnung wird eine Versteuerung durch den Verein nach den Merkmalen der elektronischen Lohnsteuerkarte vorgenommen (statt Zahlung der Steuer-Pauschalabgabe von 2 %).
-----	--

8. Der Übungsleiter bestätigt, dass der für die nebenberufliche Übungsleitertätigkeit für steuer- und sozialversicherungsrechtliche Zwecke anwendbare persönliche Steuerfreibetrag (Übungsleiterfreibetrag, § 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von jährlich 3.000 Euro nicht für weitere begünstigte Tätigkeiten in Anspruch genommen wurde und vonseiten des Vereins für das vorliegende Beschäftigungsverhältnis vollumfänglich berücksichtigt werden kann.

Alternative:

Der Übungsleiter bestätigt, dass der für die nebenberufliche Übungsleitertätigkeit für steuer- und sozialversicherungsrechtliche Zwecke anwendbare persönliche Steuerfreibetrag (Übungsleiterfreibetrag, § 3 Nr. 26 EStG) in einer Höhe von jährlich _____ Euro vom Verein für das vorliegende Beschäftigungsverhältnis für die jährliche Nutzungsdauer berücksichtigt werden kann.

Zusatzleistung (alternativ):

Über den Verein/den angeschlossenen Verband besteht eine Sportversicherung, über deren Leistungsumfang und versicherte Tätigkeit Einsicht in die Versicherungsbedingungen beim Verein genommen werden kann.

§ 7 Laufzeit/Schriftform

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 hat schriftlich zu erfolgen.

Alternativ:

Diese Tätigkeit ist arbeitsvertraglich befristet bis _____ und endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer besonderen Kündigungserklärung bedarf.

§ 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 Arbeitsgericht. Der Verein ist berechtigt, die für die Durchführung des Vertragsverhältnisses erhaltenen persönlichen Angaben bei Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über seine automatisierte Datenverwaltung zu speichern.

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

(Ort/Datum)

(Ort/Datum)

Für den Verein
– Der Vorstand –

Übungsleiter

Hinweise zur Verwendung dieser Vertragsvorlage:

Die Beschäftigung auf nichtselbstständiger, nebenberuflicher Basis bei Nutzung des Übungsleiterfreibetrags setzt nach § 3 Nr. 26 EStG voraus, dass der Verein/Verband eine gemeinnützige Körperschaft ist, dass die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt wird und dass die Tätigkeit im steuerbegünstigten Bereich des Verein ausgeübt und erbracht wird.

Damit Vergütungen bis zu 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro im Monat ohne steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen (also Netto-Auszahlung) ausbezahlt werden können, ist Voraussetzung, dass der Beschäftigte erklärt, dass dieser persönliche Steuerfreibetrag vollständig oder – als Einschränkung nur bis zu einer bestimmten Höhe – für diese Beschäftigung im Verein eingesetzt werden kann. Eine Tätigkeit wird hierbei nebenberuflich ausgeübt, wenn – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird. Wobei dies auch für Personen gelten kann, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, z. B.

Hausfrau/Hausmann, Pensionär/Rentner, Arbeitslose/Hartz IV-Bezieher oder Schüler/Studenten. Eine Tätigkeit wird allgemein nicht mehr nebenberuflich ausgeübt, wenn sie als Teil einer Haupttätigkeit anzusehen ist. 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/Ausbilder, und 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 2015 als Verwaltungsanweisung.

Begünstigt sind darüber hinaus z. B. Referenten- und Vortragstätigkeiten im Rahmen von Fortbildungs- und Ausbildungsmaßnahmen für gemeinnützige Rechtsträger/Organisationen. Es muss sich um einen gemeinnützigen Verein/Verband handeln oder die Erbringung der Tätigkeit für juristische Personen des öffentlichen Rechts, wie z. B. Bund, Länder, Gemeinden, berufsorientierte Kammern, Schulen/Hochschulen sowie sonstige Vereinigungen, Stiftungen oder rechtsformunabhängige Träger, die gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke (§§ 52-54 AO) verfolgen.

Begünstigt als Arbeitgeber sind auch juristische Personen des öffentlichen Rechts mit Sitz im Inland, aber auch in einem EU-/EWR-Staat.

Für die bezahlte Mitarbeit bei nicht gemeinnützigen und nicht steuerlich begünstigten Einrichtungen, wie Gewerbeunternehmen (z. B. gewerbliche Fitness-Center u. Ä.), Firmen, Berufsverbänden, Gewerkschaften bis hin zu Parteien, scheidet die Nutzung des Freibetrags aus.

Es handelt sich um einen Jahresfreibetrag. Möglich wäre daher entsprechend der vertraglichen Vereinbarung auch die steuer- und sozialversicherungsfreie Auszahlung bis zur Höhe von 2.400 Euro im Einzelfall.

Beispiel:

Der hierfür beauftragte Übungsleiter übernimmt das dreiwöchige 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 ausgezahlt 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 begünstigte 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 mit Spielervergütung und der zusätzliche Abschluss eines Übungsleitervertrages sind hierbei erforderlich.

Hinweis:

Seit 2007 gibt es zudem die separat zu betrachtende Freibetragsregelung für jegliche sonstige, nebenberufliche Betätigungen nach § 3 Nr. 26a EStG als Ehrenamtsfreibetrag. Dies erstreckt sich abweichend vom vorgegebenen Anwendungsbereich des ÜL-Freibetrags auf alle steuerbegünstigten, der Allgemeinheit dienenden Tätigkeiten. Danach bleiben gezahlte Aufwandsentschädigungen bis zu 840 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 Freibetragsregelung für die nebenberufliche ehrenamtliche Betätigung nach § 3 Nr. 26a EStG sollte unbedingt geachtet werden. Möglich ist, selbst beim gleichen Verein, die Inanspruchnahme von beiden, dann aber getrennt zu behandelnden Steuerfreibeträgen für verschiedene begünstigte Tätigkeiten. Für ein Vorstandsmitglied oder einen Abteilungsleiter könnte der Verein bei der Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung oder eines Sitzungsgelds den Jahres-Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von bis zu 840 Euro berücksichtigen. Zusätzlich könnte diese Kraft über eine separate vertragliche Vereinbarung eine begünstigte Übungsleitertätigkeit erbringen und hierfür den Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch nehmen. 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.

Es gehört zudem zu den Grundvoraussetzungen bei Abrechnungen für begünstigte Übungsleitertätigkeiten nach den verbindlichen Lohnsteuerrichtlinien, dass der Verein/Verband oder ein sonstiger Arbeitgeber sich nicht nur bei Vertragsbeginn schriftlich mit Datumsangabe bescheinigen lässt, dass für ÜL-Abrechnungen dieser persönliche Freibetrag in voller Höhe oder nur anteilig nach den Angaben des ÜL im laufenden Vereinsjahr genutzt werden kann. Zudem muss dann bei fortbestehender Beschäftigung jeweils zum Jahresanfang sofort die schriftliche Erklärung eingeholt werden, damit auch für das neue Kalenderjahr der Freibetrag ganz oder nur der Höhe nach teilweise genutzt werden kann.

Zusatzvergütungen an Übungsleiter:

Häufig stellt sich für Übungsleitertätigkeiten 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.

Eine wichtige Ausnahme ist die denkbare Gewährung von Reisekostenvergütungen, soweit es sich um Reisetätigkeiten im Auftrag und im Interesse des Vereins handelt. Je nach Entscheidung und finanzieller Leistungsfähigkeit des Vereins können hierfür die Fahrkosten mit den steuerlich zulässigen Höchstgrenzen oder im Rahmen einer Reisekostenordnung vergütet werden. Daneben können Verpflegungsmehraufwand, nachgewiesene Übernachtungskosten oder andere Nebenkosten bis zur Höhe der steuerlichen Reisekostensätze bezahlt werden, nach Maßgabe und bei Beachtung des neuen Reisekostenrechts. Es muss dann 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 ist eine Vereins-Reisekostenordnung, um eine Gleichbehandlung innerhalb des begünstigten Personenkreises sicherzustellen. Für die zeitnahe Abrechnung sollte ein Reisekostenabrechnungsfeld eingesetzt werden, bei Beachtung des geänderten Reisekostenrechts ab 2014.

Wird hingegen dem Übungsleiter ein Fahrkostenzuschuss für die Fahrten zwischen der Wohnung und dem Vereinsgelände gewährt, handelt es sich grundsätzlich um einen steuerpflichtigen Vorteil. Die Zahlung einer

Entfernungspauschale in Höhe von 30 Cent je Entfernungskilometer zwischen Übungsleiterwohnung und regelmäßigem Vereins-Tätigkeitsort könnte dann über eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 15 % abgegolten werden, so dass der Betrag netto zur Auszahlung kommen würde oder er muss sonst der Brutto-Vergütung hinzugerechnet werden.

Wie beurteilt das die Sozialversicherung?

Zur Frage, ob die Tätigkeit selbstständig oder eben doch als Anstellungsverhältnis ausgeübt wird, gibt es ständig neuere Einzelfallrechtsprechungen. Vorrangig die Sozialversicherungsträger, wie insbesondere der Prüfdienst der Deutschen Rente Bund, überprüfen diese Merkmale und vorgefundenen Vergütungsabrechnungen bei Vereinen/Verbänden. Routinemäßig auf jeden Fall, wenn ein oder mehrere Minijob-Verhältnisse angemeldet und durchgeführt werden.

Gerade bei ÜL-Tätigkeiten im Sportbereich tendiert die sozialgerichtliche Rechtsprechung dahin, fast regelmäßig ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Gerade wenn es sich um Trainer- und ÜL-Tätigkeiten im Mannschaftssportbereich handeln sollte. So hat u. a. das Landesozialgericht Stuttgart durch Urteil vom 30.07.2014, (Az.: L 5 R 4091/11) festgestellt, dass Übungsleiter, die eben nicht rein ehrenamtlich, sondern gegen eine vertraglich geregelte Vergütung tätig werden, als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer einzustufen sind, wenn die zu trainierenden Mannschaften und die Trainingszeiten vom Verein festgelegt werden und diese damit in die Vereinsstruktur eingebunden sind.

Das gilt gerade dann, wenn

- die Zahl von Trainingsteilnehmern nicht vom Trainer/ÜL festgelegt wird,
- der sportliche und wirtschaftliche Erfolg eben nicht dem Trainer, sondern dem Verein zugutekommt und
- der Sportverein gerade mit der Trainerbeschäftigung dessen besondere Fähigkeiten und Kenntnisse für seine Mitglieder/Sportler nutzen will.

Hiervon ausgehend sollte somit beachtet werden, dass unabhängig von der steuerlichen Würdigung meist die Trainer/Ausbilder und Übungsleiter eben nur in Ausnahmefällen noch selbstständig tätig sind. Wenn der Verein oder der künftige Vertragspartner Zweifel am Status als Selbstständiger auch bei nebenberuflichem Engagement hat, sollte bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund auf jeden Fall ein Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden.

Wobei bei hauptberuflich selbstständigen Trainern bei bestimmten Sportarten üblicherweise dies zulässigerweise über ein Honorar-Auftragsverhältnis mit Rechnungserteilung nach Leistungserbringung durchgeführt wird. Gerade, wenn der Trainer dann mehrere Auftraggeber hat und ggf. sogar eigene Angestellte/Kräfte als Arbeitnehmer bei sich beschäftigt. Wenn der Selbstständigkeitsstatus vorliegt, entfällt damit auch die weitere Prüfung für den Verein/Verband, ob das Mindestlohngesetz zusätzlich greift. Nachfolgend Hinweise aus der Sicht der Sozialversicherungsträger zur weiteren Information:

Wichtige Abgrenzungskriterien zur selbstständigen Tätigkeit nach dem derzeit noch maßgeblichen Berufsgruppen-Katalog zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit (Anlage 5 des Besprechungsergebnisses des GKV-Spitzenverbands auszugsweise):

Dozenten/Lehrbeauftragte/Lehrer

Lehrer, die insbesondere durch Übernahme von Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Demgegenüber stehen Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen 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 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 dieses gemeinsamen Rundschreibens abzustellen.

Honorarkräfte – Freie Mitarbeiter

Die Bezeichnung Honorarkraft 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.

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 die Nutzung der Sportanlage 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 das für seine Selbstständigkeit.

Je größer der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters sind, desto mehr spricht dies für eine Eingliederung in den Verein und damit für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Anhaltspunkte für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sind auch vertraglich mit dem Verein vereinbarte Ansprüche bei Urlaub und Krankheit sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen. Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Sofern abhängig beschäftigte Übungsleiter nur Einnahmen bis 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro monatlich erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, mit der Folge, dass eine Versicherungspflicht nicht zum Tragen kommt (vgl. § 14 Abs. 1 Satz 3 DGB IV). Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 250 Euro) überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 700 Euro monatlich nicht übersteigt.

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 450 Euro übersteigt. Auch hier ist bei der Ermittlung des Arbeitseinkommens § 3 Nr. 26 EStG zu berücksichtigen, d. h. Einnahmen bis zu 3.000 Euro jährlich bzw. 250 Euro monatlich sind steuerfrei.

Abschließende Hinweise und Praxistipps:

- Nicht vergessen: Als Verein daran denken, bei dem angeschlossenen Verband/den Kommunen fristgerecht Anträge auf **Bezuschussung** für eingesetzte, bezahlte Übungsleiter als Finanzierungshilfe separat zu stellen; dies unter Beachtung der jeweiligen Vergaberichtlinien!
- Bei **Minijob-Vergütungen** müssen zusätzlich vom Verein als Arbeitgeber neben den Pauschbeträgen für Kranken-, Rentenversicherung sowie Pauschalsteuerbetrag die Beiträge für die festgelegten Umlagen U1, U2 und U3 (Ausgleichsverfahren für die Lohnfortzahlungsversicherung, Mutterschutzleistungen und Insolvenzgeldumlage) gezahlt werden.
- Übungsleitervergütungen sind als Aufwandsentschädigung für Personen mit einem Bezug von Arbeitslosengeld I und II oder **Hartz IV** grundsätzlich anrechnungsfrei bis zu 250 Euro als anrechnungsfreier monatlicher Gesamt-Freibetrag, müssen aber der Leistungsbehörde durch den Übungsleiter offengelegt werden.
- Vorsicht bei **Aufwandsverzichtsspenden** oder Rückspenden von Übungsleitervergütungen – die spendenrechtlichen Vorgaben wegen der Vereins-Haftungsrisiken beachten! Für Aufwandsverzichtsspenden, aber auch die Rücküberweisung von überwiesenen ÜL-Vergütungen auf das Konto, gelten seit Jahresanfang 2015 die strengeren Vorgaben entsprechend dem ausführlichen BMF-Schreiben vom 25.11.2014 (BStBl I 2014 S. 1584) zu vereinbarten Aufwandsspenden oder Rückspenden. Dies mit dem Grundsatz, dass Verzichtserklärung oder Rückspenden zeitnah erfolgen müssen, somit freiwillig spätestens nach drei Monaten seit Fälligkeit und Abrechnung der Vergütung. Vereine/Verbände und Personen mit begünstigten ÜL-Tätigkeiten sollten unbedingt wegen der Haftungsrisiken diese Gesamtvorgaben spendenrechtlich beachten. Wobei zudem seit Jahresanfang 2015 die neuen Spendenvordrucke eingesetzt werden müssen, dies auch mit der notwendigen Erklärung des Vereins/Verbands als Spendenaussteller der Geld-Zuwendungsbestätigung, dass es sich – markiert durch Ankreuzen – beim bescheinigten Spendenbetrag um einen Aufwandsverzicht handelt oder nicht.
- Auch bei geringen Vergütungen für Vereinstätigkeiten auf schriftliche Vereinbarungen achten. Grundlagen durch Vorstandsbeschlüsse für den Verein verbindlich festlegen. Zudem sollte auf jeden Fall ein **Lohnkonto** eingerichtet werden, mit Erfassung der persönlichen Angaben des ÜL und der getroffenen Vergütungsregelung einschließlich der Erklärung zur Freibetragsnutzung.
- **Die Mindestlohnregelung:** Seit Jahresanfang 2015 ist zudem auf den neuen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes (MiLoG) von den jeweiligen Arbeitgebern zu achten. Es gilt der Grundsatz, dass bei Anstellungsverhältnissen das MiLoG gilt, somit Stundenvergütungen von mindestens 8,50 Euro gezahlt werden müssen, dies neben den besonderen zeitnahen Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG.

Das MiLoG enthält selbst nur eine Ausnahme im Gesetz dahingehend, dass für "ehrenamtlich Tätige" der Anwendungsbereich ausscheidet, dies ohne nähere Konkretisierung als Gesetzesbegründung. Über eine Vereinbarung – nur für den Sportbereich – haben sich der DFB, DOSB und das Bundesarbeitsministerium am 06.03.2015 dahingehend verständigt, dass bei arbeitsrechtlicher Betrachtung Vergütungen bis zur Höhe des Freibetrags, somit bis 200 Euro monatlich bei fortlaufenden Vergütungen, vom MiLoG verschont bleiben sollen. Was bedeutet, dass damit auch Stundenvergütungen noch unter 8,50 Euro bleiben könnten, sowie die zusätzlichen Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG entfallen.

Eine abschließende verbindliche Entscheidung der Sozialversicherungsträger hierzu liegt noch nicht vor, auch derzeit noch keine Klärung durch Gerichte, ob dieser Grundsatz weiterhin gilt. Möglicherweise gibt es noch eine besondere, ergänzende Verwaltungsanweisung oder sogar eine gesetzgeberische Klarstellung.

Werden Vergütungen über dem umgerechneten ÜL-Freibetrag von 250 Euro monatlich gezahlt und zur zutreffenden sozialversicherungsrechtlichen Behandlung ein Minijob-Verhältnis noch dazu angemeldet, könnten hierdurch theoretisch bis 700 Euro pro Monat an Trainer- oder Übungsleitervergütungen gezahlt werden.

Abhängig von der Höhe der Vergütung wird man dann im Regelfall davon ausgehen müssen, dass die Vergütung eben nicht als eine für das MiLoG unbeachtliche Aufwandsentschädigung eingestuft werden kann. Auch die Verwaltungsberufsgenossenschaft geht bislang davon aus, dass sich bei höheren

Vergütungen die umgerechnete und vom Verein/Verband zu ermittelnde Zeitstunde auf mindestens 9,50 Euro pro Stunde belaufen muss.

Es empfiehlt sich zur Vermeidung von Haftungsrisiken und möglichen Nachforderungen durch die Sozialversicherungsträger bei Unterschreitung des Mindestlohns, gerade im besonderen Tätigkeitsbereich mit ÜL-Abrechnungen nach § 3 Nr. 26 EStG, die weitere aktuelle Entwicklung zu verfolgen!

Wobei einige größere Vereine von sich aus zur Sicherheit nach der Gesamtvergütung bereits den Stundenlohn anteilig errechnen, teilweise auch die Tätigkeiten genau zeitlich erfassen. In zahlreichen Fällen dürften vorhandene Trainingspläne und sonstige fortlaufende Vereins-Aufzeichnungen für den Nachweis der Einhaltung der strengen Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG genügen.

Hinweise: Soweit Vergütungen nur über ein Minijob-Verhältnis oder wegen der Höhe über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis abgerechnet werden, muss der Arbeitgeber auf jeden Fall die MiLoG-Vorgaben insgesamt beachten.

Etwaige interne Abreden oder vertragliche Vereinbarungen, die abweichend hiervon einen niedrigeren Mindestlohn als 9,50 Euro für die Zeitstunde, auch umgerechnet vom Monatsgehalt, dann vorsehen, wären nichtig und unwirksam.

Für Sportler/Vertragsamateure und Vertragsspieler scheidet grundsätzlich der Anwendungsbereich des ÜL-Freibetrags generell aus.

- Empfehlenswert dürfte es sein, je nach Zweckverfolgung des gemeinnützigen Vereins, durch Rücksprache beim angeschlossenen Verband ergänzend in Erfahrung zu bringen, ob etwa auch für musikalische Tätigkeiten oder bei bezahltem nebenberuflichen Engagement im künstlerischen Bereich besonders gestaltete ÜL-Verträge eingesetzt werden.
- Auch mildtätige oder kirchliche Träger setzen für den Tätigkeitsbereich besondere abgestimmte Vereinbarungen/Arbeitsverträge ein. Die zuvor dargestellten Grundsätze zum Anwendungsbereich des § 3 Nr. 26 EStG können sicherlich auch hierfür zur Orientierung gut eingesetzt werden. Hinzukommt, dass auch die Sozialgerichtsrechtsprechung bereits mehrfach zur Frage des Anwendungsbereichs des ÜL-Freibetrags u. a. für pflegerische Tätigkeiten, für Betreuungstätigkeiten etc. in Einzelfallentscheidungen Stellung genommen hat.

Abschließende Einzel-Hinweise mit wichtigen Verwaltungsanweisungen zum Anwendungsbereich des ÜL-Freibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG:

- R 3.26 Lohnsteuer-Richtlinien 2015 (Steuerbefreiung für nebenberufliche Tätigkeiten, 33 Nr.26 EStG),
- Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23./24.11.2011 mit Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit (Anlage 5),
- OFD Niedersachsen, Verfügung v. 28.7.2011, Nebenberufliche Tätigkeiten, Aufwandsentschädigungen, Steuerfreiheit mit Berufsgruppen ABC
- Bayerisches Landesamt für Steuern, Verfügung v. 8.9.2011, Steuerbefreiung für nebenberufliche Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG, mit Berufsgruppen ABC
- OFD Frankfurt, Verfügung v. 1.8.2013, Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit
- OFD Frankfurt, Verfügung v. 21.10.2013, Steuerfreie Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit Berufsgruppen ABC
- Bayerisches Staatsministerium der Finanzen: Merkblatt v. Juli 2014 zu Zahlungen für ehrenamtliche Tätigkeiten – Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale
- BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts v. 24.10.2014
- BMF-Schreiben v. 19.12.2014 zur steuerlichen Behandlung von Auslandsreisekosten

- BMF-Schreiben v. 25.11.2014, Steuerliche Anerkennung von Spenden durch den Verzicht auf einen zuvor vereinbarten Aufwendungsersatz (Aufwandsspende) bzw. sonstigen Anspruch (Rückspende)
- BMF-Schreiben v. 21.11.2014, Anwendungsschreiben zu § 3 Nr. 26a und 26b EStG
- OFD Niedersachsen, Verfügung v. 28.1.2015, Ehrenamtliche Betreuer, Aufwandsentschädigungen