Badischer Sportbund

BSB
Badischer Sportbund Freiburg e.V.

WLSB
Württembergischer Landessportbund e.V.

Bezahlte Mitarbeit im Sport

Informationen zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht für Sportvereine, -bünde und -verbände, für ehrenamtlich Tätige, Mini-/Gleitzeitjobber/innen und Selbstständige

http://bsb.vibss.de

Danksagung

Diese Broschüre der Baden-Württembergischen Sportbünde wurde mit freundlicher Genehmigung und Unterstützung vom Landessportbund Nordrhein-Westfalen übernommen.

Verändertes Titelbild: BSB Nord e.V. und Norbert Schiek (Xdream Werbe-Support GmbH)

Redaktionelle Überarbeitung/Koordination: BSB Nord e.V.

Haftungsausschluss

Bitte beachten Sie, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und Aktualität der Informationen zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Die Informationen sind nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt, können insoweit nur Anregungen liefern und sind stets an die individuellen Bedürfnisse im Einzelfall anzupassen. Wir empfehlen Ihnen im Einzelfall ergänzend rechtlichen und steuerlichen Rat im Vorfeld einzuholen.

Impressum

Herausgeber:
Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.
Friedrich-Alfred-Straße 25
47055 Duisburg

Inhalt:
Dietmar Fischer

Redaktion:
Christoph Becker
Manfred Probst
Jürgen Weber

Gestaltung:
Nadine Thielsch

Stand: Januar 2016

© Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers und der Sportbünde.

Inhaltsverzeichnis

1. FORMEN DER MITARBEIT UND DER VERGÜTUNG 6

1.1 Überblick 6

1.2 Statusfeststellung 7

1.2.1 Verbindliche Auskunft des Finanzamtes 7

1.2.2 Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung 7

1.3 Gemischte Tätigkeit 8

1.4 Bezahlte Sportler/innen 8

2. EHRENAMTLICHE/FREIWILLIGE MITARBEIT 10

2.1 Formen ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeit 10

2.2 Aufwendungsersatz 10

2.3 Aufwandsentschädigungen und Ehrenamtsfreibetrag 11

2.3.1 Aufwandsentschädigungen an Vorstandsmitglieder 11

2.3.2 Anspruchsvoraussetzungen für den Ehrenamtsfreibetrag 11

2 3.3 Höhe und Bezugszeitraum des Ehrenamtsfreibetrages 13

2.3.4 Nicht-Anrechnung auf Arbeitslosengeld II 14

2 3.5 Überschreiten des Ehrenamtsfreibetrages 14

2.4 Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz 15

3. ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG 16

3.1 Merkmale der Arbeitnehmereigenschaft 16

3.2 Pflichten des Sportvereins im Überblick 16

3.3 Sozialversicherung 17

3.3.1 Das System der gesetzlichen Sozialversicherung 17

3.3.2 Melde- und Nachweispflichten 18

3.3.3 Beiträge 19

3.3.4 Beschäftigung von Studenten/innen 19

3.3.5 Bezahlte Sportler/innen in der gesetzlichen Unfallversicherung 20

3.4 Steuerrecht 21

3.5 Arbeitsrecht 22

3.6 Mindestlohngesetz 23

3.7 Sonderformen der abhängigen Beschäftigung 24

3.7.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung 24
3.7.2 Kurzfristige Beschäftigung 26
3.7.3 Gleitzonen-Beschäftigung 27
3.7.4 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts 29
3.7.5 Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen 31
3.7.6 Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen bestimmter Personengruppen 32
3.6.7 Zusammenfassung 33

4. SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT 34

4.1 Merkmale der Selbstständigkeit 34

4.2 Anmeldung einer selbstständigen Tätigkeit 35

4.2.1 Freiberufliche Tätigkeit 35
4.2.2 Gewerbliche Tätigkeit 36

4.3 Gesetzliche Rentenversicherungspflicht 36

4.3.1 Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen 36
4.3.2 Selbstständige mit einem Hauptauftraggeber 37
4.3.3 Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers 37
4.3.4 Ausnahmen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht 38
4.3.5 Beitragspflicht 38
4.3.6 Meldepflicht 38

4.4 Umsatzsteuer 39

4.4.1 Kleinunternehmerregelung 39
4.4.2 Hinweise für umsatzsteuerpflichtige Selbstständige 40

4.5 Buchführung und Einkommensteuer 42

4.5.1 Gewinnermittlungsarten 42
4.5.2. Einnahmenüberschussrechnung 42

5. SONDERREGELUNGEN FÜR ÜBUNGSLEITER/INNEN, AUSBILDER/INNEN, ERZIEHER/INNEN UND BETREUER/INNEN 45

5.1 Anspruchsvoraussetzungen für den sog. Übungsleiter-Freibetrag 45

5.1.1 Begünstigte Tätigkeiten 45
5.1.2 Nebenberuflichkeit 45

5.1.3 Öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Körperschaft 46
5.1.4 Förderung gemeinnütziger Zwecke 46

5.2 Einzelheiten zum Übungsleiter-Freibetrag 46

5.2.1 Höhe und Bezugszeitraum 46
5.2.2 Nicht-Anrechnung auf Arbeitslosengeld II 46
5.2.3 Überschreiten des Übungsleiter-Freibetrages 47

5.3 Fallgruppen 48

5.3.1 Tätigkeiten ausschließlich im Rahmen des Übungsleiter-Freibetrages 48
5.3.2 Abhängige Beschäftigung 48
5.3.3 Selbstständiges Auftragsverhältnis 49

1. Formen der Mitarbeit und der Vergütung

1.1 Überblick

Gemeinnützige Sportorganisationen (= Sportvereine, -bünde und –verbände, nachfolgend „Vereine“ genannt) sind auf das bürgerschaftliche Engagement, d. h. die freiwillige und unentgeltliche Mitarbeit ihrer Mitglieder angewiesen, um ihre Aufgaben durchführen zu können. Wenn auch viele Mitglieder „ihren“ Vereinen helfen, ohne dass sie hierfür eine Gegenleistung oder auch nur die Erstattung ihres eigenen Aufwandes erhalten, gibt es auch Mitarbeiter/innen, die - abhängig von der Tätigkeit und natürlich auch von den finanziellen Möglichkeiten des Vereins - für ihre Arbeitsleistung eine Vergütung bekommen. Ohne diese haupt- oder nebenberuflich erbrachten Leistungen wären Vereinsführung und –verwaltung, die Durchführung des Sportangebotes und sonstige Vereinsaktivitäten, aber auch die Pflege und Instandhaltung der Sportanlagen oft unmöglich.

Nicht zuletzt durch die zahlreichen Gesetzesänderungen in den letzten Jahren werden viele Vereine nun verstärkt mit rechtlichen Problemen konfrontiert. Es stellen sich Fragen wie z. B.: Welche Vorgaben aus dem Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht müssen eigentlich generell bei den Mitarbeitern des Vereins berücksichtigt werden? Was gilt als ehrenamtliche Mitarbeit und wo liegen die Grenzen zur bezahlten Mitarbeit? Sind Übungsleiter/innen und Trainer/innen abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig? Diese und andere Fragen richtig zu beantworten, ist für die Vereine von großer Bedeutung. Denn gerade in den Bereichen Steuern und Sozialversicherung lauern bei Unkenntnis des geltenden Rechts *erhebliche finanzielle Risiken* für die Vereine und die Vorstände!

Grundsätzlich sind die drei folgenden **Formen der Mitarbeit** zu unterscheiden:

ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit
abhängige Beschäftigung
selbstständige Tätigkeit

Die praktische Bedeutung dieser Abgrenzung liegt in den *unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen*, insbesondere bei der Abführung von Steuern und Sozialabgaben. Besonderes Augenmerk sollte der Vorstand deshalb darauf richten, den richtigen *Status* seiner Mitarbeiter/innen festzustellen und Fehleinordnungen zu vermeiden.

Ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit:

- Zahlung von konkretem *Aufwendungsersatz* oder einer pauschalen *Aufwandsentschädigung*
- Hierfür fallen *keine Steuern und Sozialabgaben* an.
- Es bestehen *keine Meldepflichten.*

Wird für die Arbeitsleistung, d. h. für den Zeitaufwand, eine Vergütung gezahlt, handelt es sich entweder um eine *abhängige Beschäftigung* (dazu zählen auch kurzfristige, geringfügig entlohnte und Gleitzonen-Beschäftigungen) oder um eine *selbstständige Tätigkeit* (freiberuflich oder gewerblich).

Abhängige Beschäftigung:

- Zahlung von *Lohn* bzw. *Gehalt*
- Der Verein ist für die Einbehaltung und Abführung der fällig werdenden *Steuern und Sozialabgaben* verantwortlich.
- Der Verein hat *Meldepflichten* gegenüber den Sozialversicherungsträgern zu beachten.
- Die Arbeitnehmer/innen haben *arbeitsrechtliche Ansprüche.*

Selbstständige Tätigkeit:

- Zahlung von *Honorar*
- Der/die Selbstständige ist für die *Versteuerung der Einkünfte* und für seine/ihre *soziale Absicherung selbst verantwortlich.*
- Es bestehen *keine Meldepflichten* für den *Verein.*
- Der/die *Selbstständige* muss eine evtl. bestehende *Meldepflicht* gegenüber der *Deutschen Renten-versicherung* beachten.

1.2 Statusfeststellung

Der Verein sollte *gemeinsam* mit dem/der zukünftigen Mitarbeiter/in die *Form des Mitarbeits-verhältnisses* klären und ggf. unbedingt einen *Arbeitsvertrag* (bei einer abhängigen Beschäftigung) bzw. *Vertrag über eine selbstständige Tätigkeit* abschließen. Um unterschiedliche Bewertungen hinsichtlich der Vertragsgestaltung und der getroffenen Absprachen möglichst zu vermeiden, sollten Unterlagen, Nachweise oder wahrheitsgemäße Erklärungen, die das Vorliegen der entsprechenden Kriterien (s. u.) des Mitarbeiterstatus belegen, zu den Vertragsakten genommen werden.

Welchen Status ein/e Mitarbeiter/in hat, ergibt sich aus den *tatsächlichen Umständen* des Einzelfalls. Weicht die formale Vertragsgestaltung davon ab, sind allein die tatsächlichen Gegebenheiten entscheidend.

Achtung: ***Fehleinschätzungen können zu erheblichen finanziellen Nachforderungen, insbesondere zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Vergangenheit führen. Das Risiko hierfür trägt der Verein, der/die Mitarbeiter/in hat jedoch eine Mitwirkungs- und Auskunftspflicht, um den richtigen Status feststellen zu können.***

In *Zweifelsfällen* sollte *vor Aufnahme der Tätigkeit* eine *Statusfeststellung* herbeigeführt werden. Die Beurteilung des Status kann im Steuer- und Sozialversicherungsrecht u. U. voneinander abweichen, weil für diese beiden Rechtsgebiete die Abgrenzungskriterien nicht völlig deckungsgleich sind.

1.2.1 Verbindliche Auskunft des Finanzamtes

Im Steuerrecht besteht im Rahmen einer sog. *verbindlichen Auskunft* (nach § 89 Abs. 2 AO) die Möglichkeit, beim Betriebsstättenfinanzamt eine Aussage darüber zu verlangen, ob im steuerrechtlichen Sinne eine Arbeitnehmertätigkeit oder eine selbstständige Tätigkeit gegeben ist. Diese Auskunft des Finanzamtes bietet Rechtssicherheit hinsichtlich der Statuseinordnung, sie muss jedoch *vor Beginn der Tätigkeit* eingeholt werden und ist unter Umständen gebührenpflichtig (ab einem Gegenstandswert von 10.000 €). Kommt das Finanzamt dann evtl. später bei einer Lohnsteueraußenprüfung zu einer vom Ergebnis der verbindlichen Auskunft abweichenden Beurteilung, so gilt diese erst ab dem Zeitpunkt der Prüfung und nicht für die Vergangenheit.

1.2.2 Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung

Für den Bereich des Sozialversicherungsrechts hat über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung grundsätzlich die gesetzliche Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle zu entscheiden. Für die Statusfeststellung gibt es aber ein gebührenfreies Anfrageverfahren, das den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschaffen soll, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt (§ 7 a SGB IV). Für dieses sog. *Statusfeststellungsverfahren* ist allein die Deutsche Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de) zuständig. Es ist objektiven *Zweifelsfällen* vorbehalten. Die Entscheidung der DRV ist für alle Sozialversicherungsträger verbindlich, eine leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch besonders zu beantragen.

1.3 Gemischte Tätigkeit

Kann ein Angestellter einer Sportorganisation für diese auch auf Honorarbasis tätig werden? Eine solche sog. „gemischte Tätigkeit“ ist nur möglich, wenn die abhängige Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit sowohl inhaltlich als auch organisatorisch klar voneinander abgrenzbar sind. Hierfür gelten jedoch sehr strenge Maßstäbe.

Grundsätzlich besteht rechtlich die Möglichkeit, dass eine natürliche Person für denselben Vertragspartner (Arbeitgeber bzw. Auftraggeber) als abhängig Beschäftigter und daneben selbstständig tätig ist. Werden eine abhängige Beschäftigung und eine selbstständige Tätigkeit bei demselben Vertragspartner unabhängig voneinander ausgeübt, liegt eine sog. *gemischte Tätigkeit* vor, bei der die abhängige Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit nebeneinander stehen und rechtlich getrennt zu beurteilen sind.

Allerdings gelten aufgrund der weisungsgebundenen Eingliederung im Rahmen einer Beschäftigung und der erforderlichen weisungsfreien Ausgestaltung einer selbständigen Tätigkeit für denselben Vertragspartner *strenge Maßstäbe* für das tatsächliche Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit. Von daher wird in aller Regel von einem *einheitlichen Beschäftigungsverhältnis* auszugehen sein, in dessen Rahmen der Beschäftigte seine Arbeitsleistung regelmäßig

- am selben *Betriebsort*
- für denselben *Betriebszweck*
- unter Einsatz der *Betriebsmittel* des Arbeitgebers

erbringt. Dementsprechend liegt keine selbständige Tätigkeit, sondern ein *einheitliches Beschäftigungsverhältnis* regelmäßig dann vor, wenn der vermeintlich selbständige Teil der Tätigkeit

- nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt wird
- in diese zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden
- im Verhältnis zur abhängigen Beschäftigung nebensächlich ist

und daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung erscheint (vgl. BSG-Urteil vom 03.02.1994 - 12 RK 18/93 -, USK 9411).

Für die Abgrenzung kommt es in erster Linie auf die *tatsächlichen Verhältnisse* an; die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat - insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlichen und vertraglichen Vereinbarungen - keine ausschlaggebende Bedeutung. Besteht Unsicherheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Mitarbeiters, sollte über die zuständige Krankenkasse eine Entscheidung eingeholt werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine Anfrage an die Deutsche Rentenversicherung zu richten.

1.4 Bezahlte Sportler/innen

Zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer „ehrenamtlichen“ Tätigkeit bei Amateursportlern haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestimmte Kriterien festgelegt.

Bezahlte Sportler/innen können „ehrenamtlich“ tätig, abhängig beschäftigt oder selbstständig sein. Eine selbstständige Tätigkeit kommt grundsätzlich nur bei Individualsportarten in Betracht, weil bei Mannschaftssportarten zwangsläufig Merkmale der Arbeitnehmereigenschaft (siehe 3.1) stark ausgeprägt sind.

Amateursportler, die ausschließlich aufgrund mitgliedschaftlicher Bindungen zu einem Sportverein für diesen tätig werden, stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Davon ist auszugehen, wenn die Amateursportler hierfür *keine wirtschaftliche Gegenleistung* erhalten.

Ob es sich bei der Gewährung von pauschalen Aufwandsentschädigungen zur sportlichen Motivation oder zur Bindung an den Sportverein bereits um eine entsprechende wirtschaftliche Gegenleistung handelt, der Sport also über den reinen Selbstzweck hinaus zur Erzielung von Einkünften ausgeübt wird, hängt von den Umständen im Einzelfall und der Höhe der Leistung ab; unerheblich ist dabei, wie die Leistung bezeichnet wird.

Bei *Vertragsspielern* wird grundsätzlich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unterstellt (lediglich in dem Sonderfall einer vertraglichen Vereinbarung ohne Entgeltzahlung kommt keine Sozialversicherungspflicht zustande).

Amateursportler, die ohne gesonderte schriftliche Vertragsvereinbarung allein aufgrund ihrer mitgliedschaftlichen Bindung an den Verein tätig werden*, wird die widerlegbare Vermutung* zugrunde gelegt, dass bei Zahlungen bis zur Höhe von 200 € im Monat keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht wird und damit keine abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Dabei sind Prämien für besondere Leistungserfolge – auch vorausschauend betrachtet - mit einzubeziehen. Werden Nachweise geführt, die aus besonderen Gründen einen höheren Aufwand belegen, kann im Einzelfall auch trotz monatlicher Zahlung über 200 € eine „ehrenamtliche" Tätigkeit vorliegen (Aufwendungsersatz).

Achtung: ***Der Betrag von 200 € zur Abgrenzung einer „ehrenamtlichen" Sportlertätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung ist kein „Sportlerfreibetrag"! Sind die Aufwände des Sportlers nachweislich niedriger als 200 €, kann auch bei einer geringeren Vergütung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen, wenn die Vergütung nicht lediglich zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird. Der Sportler ist dann als geringfügig Beschäftigter anzusehen und bei der Minijob-Zentrale zu melden.***

Die Betragshöhe wurde in Anlehnung an den sog. Übungsleiterfreibetrag (gem. § 3 Nr. 26 EStG) gewählt; es handelt sich hierbei jedoch nicht um einen Steuer- und Sozialversicherungsfreibetrag! Wird der Grenzbetrag überschritten und infolgedessen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründet, ist nicht nur der 200 € übersteigende Teil als Arbeitsentgelt anzusehen, sondern der gesamte Betrag der Leistung!

2. Ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit

2.1 Formen ehrenamtlicher/freiwilliger Mitarbeit

Ein grundlegendes Strukturmerkmal des Vereins ist die *Ehrenamtlichkeit/Freiwilligkeit als Prinzip der Selbstorganisation*. Ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit ist jedes Engagement - unabhängig davon, ob jemand Vereinsmitglied ist oder nicht - das folgendermaßen geleistet wird:

aus *persönlicher Verbundenheit* mit dem Verein

unentgeltlich

allenfalls gegen *Erstattung der Kosten* (konkreter Aufwendungsansatz oder steuer- und sozialversicherungsfreie Aufwandsentschädigungen, nicht dagegen Geldzahlungen für den Zeitaufwand)

Die Wahrnehmung eines Ehrenamtes kann in unterschiedlichen *Formen* geschehen:

durch die Wahl in ein *festes Amt* (z. B. Vorstandsmitglied)

durch die *Berufung oder Beauftragung für eine bestimmte Aufgabe*, die durchaus auch befristet sein kann (z. B. Übungsleiter/in, Betreuer/in, Mitarbeit in einem Ausschuss)

Freiwilligenarbeit ist die Übernahme gelegentlicher Tätigkeiten ohne die Verpflichtung zur Regelmäßigkeit und längeren Verweildauer (z. B. Helfer/innen bei Vereinsfesten, Sportveranstaltungen oder Eigenbaumaßnahmen des Vereins, Elternfahrdienste, etc.).

2.2 Aufwendungsersatz

Das ehrenamtliche/freiwillige Engagement verursacht neben dem Zeitaufwand häufig auch erhebliche *Kosten* (z. B. Porto, Telefongebühren, Fahrtkosten, Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen). Um die Motivation der ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter/innen zu erhalten und zu stärken, sollte der Verein ihnen diese Kosten erstatten.

Zivilrechtlich haben ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sogar einen *Anspruch auf Aufwendungsersatz*, wenn in der Vereinssatzung nicht ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde. Die Rechtsgrundlage für diesen Aufwendungsersatzanspruch ist *§ 670 BGB*:

„Macht der Beauftragte (= ehrenamtlicher Mitarbeiter) zum Zwecke der Ausführung des Auftrages (= Ehrenamt) Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber (= Verein) zum Ersatz verpflichtet."

Die Aufwendungen müssen jedoch

tatsächlich *angefallen* und *nachgewiesen*

zur Ausführung des Ehrenamtes *erforderlich* und

angemessen (auch wegen der Gemeinnützigkeit!) sein.

Eine ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeit begründet *kein Arbeitsverhältnis*; Aufwendungsersatz ist *steuer- und sozialversicherungsfrei*.

Die **Erstattung der Aufwendungen** kann folgendermaßen erfolgen:

konkret nach den tatsächlich entstandenen und *durch Belege einzeln nachgewiesenen* Kosten (z. B. durch Vorlage von Quittungen)

oder

nach den *steuerrechtlich anerkannten Spesensätzen*

***Beispiel: Reisekosten bei Dienstreisen** (d. h. außerhalb der regelmäßigen „Arbeitsstätte“):*

Fahrtkosten Pkw	***0,30 € pro gefahrenem km** (Stand 2016)*
Verpflegungsmehraufwendungen** bei einer Abwesenheit von **mehr als 8 Std.	***12,- €** (Stand 2016)*
Verpflegungsmehraufwendungen** bei einer Abwesenheit von **24 Std.	***24,- €** (Stand 2016)*
***Verpflegungsmehraufwendungen** für den An- und Abreisetag bei mehrtägigen Dienstreisen mit Übernachtung*	***Jeweils 12,- €** (Stand 2016)*

2.3 Aufwandsentschädigungen und Ehrenamtsfreibetrag

2.3.1 Aufwandsentschädigungen an Vorstandsmitglieder

Nach den für Vereine geltenden zivilrechtlichen Vorschriften (§ 27 Abs. 3 Satz 2 BGB) übt der Vorstand eines Vereins sein Amt grundsätzlich *unentgeltlich* aus. Diese Bestimmung ist aber (gem. § 40 BGB) *durch die Vereinssatzung abänderbar*.

Die Zahlung von pauschalen Vergütungen für Arbeits- oder Zeitaufwand (sog. Tätigkeitsvergütungen) an den Vorstand ist jedoch nur dann zulässig, wenn dies durch bzw. *aufgrund einer Satzungsregelung ausdrücklich zugelassen* ist. Ein Verein, der nicht ausdrücklich die Bezahlung des Vorstands regelt und der dennoch Tätigkeitsvergütungen an Mitglieder des Vorstands zahlt, verstößt gegen das *gemeinnützigkeitsrechtliche Gebot der Selbstlosigkeit* (§ 55 AO). Eine Vergütung ist auch dann anzunehmen, wenn sie nach der Auszahlung an den Verein zurückgespendet oder durch Verzicht auf die Auszahlung eines entstandenen Vergütungsanspruchs an den Verein gespendet wird.

Der Ersatz tatsächlich entstandener Aufwendungen (z. B. Büromaterial, Telefon- und Fahrtkosten) ist auch ohne entsprechende Regelung in der Satzung zulässig. Der Einzelnachweis der Aufwendungen ist nicht erforderlich, wenn pauschale Zahlungen den tatsächlichen Aufwand offensichtlich nicht übersteigen; dies gilt jedoch nicht, wenn durch die pauschalen Zahlungen auch Arbeits- oder Zeitaufwand abgedeckt werden soll. Die Zahlungen dürfen auch nicht unangemessen hoch sein (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO).

2.3.2 Anspruchsvoraussetzungen für den Ehrenamtsfreibetrag

Vergütungen für nebenberuflich Tätigkeiten in gemeinnützigen Sportorganisationen sind insgesamt bis zur Höhe von *720 € pro Kalenderjahr* steuer- und sozialversicherungsfrei.

Um den sog. *„Ehrenamtsfreibetrag“* nach § 3 Nr. 26 a EStG in Anspruch nehmen zu können, müssen gleichzeitig die folgenden sechs **Voraussetzungen** erfüllt sein:

Es muss eine *begünstigte Tätigkeit* ausgeübt werden.

Die Tätigkeit muss *nebenberuflich* ausgeübt werden.

Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer *öffentlich-rechtlichen* oder *gemeinnützigen Körperschaft* erbracht werden.

Die Tätigkeit muss der *Förderung gemeinnütziger*, mildtätiger oder kirchlicher *Zwecke* dienen.

Für die Einnahmen aus der Tätigkeit darf nicht bereits – ganz oder teilweise - die *Steuerbefreiung für Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen* (§ 3 Nr. 12 EStG) oder der sog. *Übungsleiter-Freibetrag* (§ 3 Nr. 26 EStG) in Anspruch genommen werden.

Die *Vereinssatzung* muss für sog. Tätigkeitsvergütungen an Vorstandsmitglieder eine Bezahlung des Vorstandes ausdrücklich erlauben.

Begünstigte Tätigkeiten

Der Ehrenamtsfreibetrag sieht im Gegensatz zum Übungsleiterfreibetrag (vgl. 5.1.1) keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten vor, *ausgenommen* ist jedoch die Tätigkeit als *Sportler/in*. Die Tätigkeit muss für den *ideellen Bereich* oder im *Zweckbetrieb* ausgeübt werden, Tätigkeiten in der Vermögensverwaltung oder im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb sind nicht begünstigt.

Beispiele für begünstigte Tätigkeiten:

Vorsitzende/r, Geschäftsführer/in, Schatzmeister/in, Referent/in für Öffentlichkeitsarbeit, Jugendleiter/in, etc.

Abteilungsleiter/in

Bürokraft in der Geschäftsstelle (sofern der Aufgabenbereich dem ideellen Bereich oder dem Zweckbetrieb zuzuordnen ist)

Hausmeister/in, Platzwart/in, Gerätewart/in, Reinigungskraft (sofern die Räume/Plätze/Geräte dem ideellen Bereich oder dem Zweckbetrieb zuzuordnen sind)

Aufsichtspersonal (Sicherheits- und Ordnungsdienste, sofern die Veranstaltungen dem ideellen Bereich oder dem Zweckbetrieb zuzuordnen sind)

Schiedsrichter im Amateurbereich

Beispiele für nicht begünstigte Tätigkeiten:

Sportler/in

Verkauf von Speisen oder Getränken bei einer Vereinsveranstaltung oder in der Vereinsgaststätte

Verkauf von Sportartikeln im Sportshop

Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von *geselligen Veranstaltungen*, für die ein Eintrittsgeld erhoben wird

Akquise von Werbepartnern für Bandenwerbung, Trikotwerbung, Anzeigen in der Vereinszeitung, etc.

Nebenberuflichkeit

Ob eine Tätigkeit als *nebenberuflich* beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem *zeitlichen Umfang* der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – *nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs* in Anspruch nimmt. Es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuer- und sozialversicherungs-rechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen/-männer, Vermieter/-innen, Studierende, Rentner/innen oder Arbeitslose.

Übt jemand mehrere *verschiedenartige Tätigkeiten* gem. § 3 Nr. 26 a EStG aus, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit *getrennt* zu beurteilen, mehrere *gleichartige Tätigkeiten* werden aber *zusammengefasst*. Eine Tätigkeit wird auch *nicht* nebenberuflich ausgeübt, wenn sie als *Teil der Haupttätigkeit* anzusehen ist. Bei schwankender wöchentlicher Arbeitszeit oder wenn die Tätigkeit nur einige Wochen oder Monate dauert, wird die erreichte Stundenzahl auf das *gesamte Kalenderjahr* bezogen.

Öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Körperschaft

Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer inländischen *juristischen Person des öffentlichen Rechts* (z. B. Universität, Fachhochschule, Schule, Volkshochschule) oder einer *gemeinnützigen Körperschaft* (z. B. Sportverein, Sportbund, Sportverband) ausgeübt werden.

Förderung gemeinnütziger Zwecke

Gemeinnützige Zwecke sind z. B. die Förderung des *öffentlichen Gesundheitswesens* (§ 52 (2) Nr. 3 AO), der *Jugend- und Altenhilfe* (§ 52 (2) Nr. 4 AO), der *Erziehung, Volks- und Berufsbildung* (§ 52 (2) Nr.7 AO), des *Sports* (§ 52 (2) Nr. 21 AO) oder des *bürgerschaftlichen Engagements* (§ 52 (2) Nr. 25 AO).

Ehrenamtsfreibetrag neben Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen oder Übungsleiterfreibetrag

Der Ehrenamtsfreibetrag kann für eine andere Tätigkeit, die neben einer nach § 3 Nr. 12 EStG (Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen) oder § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiter-Freibetrag) begünstigten Tätigkeit – bei einer anderen oder derselben Körperschaft – ausgeübt wird, zusätzlich in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeiten nebenberuflich ausgeübt werden (s. o.), voneinander trennbar sind, gesondert vergütet werden und die dazu getroffenen Vereinbarungen eindeutig sind.

Beispiel:

Ein Übungsleiter kann von demselben Verein für seine Übungsleitertätigkeit eine steuer- und sozialversicherungsfreie Vergütung nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. Übungsleiterfreibetrag) erhalten und gleichzeitig, z. B. für seine Kassierertätigkeit, den Ehrenamtsfreibetrag nach § 3 Nr. 26 a EStG beanspruchen.

Vereinssatzung

Für die Zahlung von pauschalen Aufwandsentschädigungen an Vorstandsmitglieder ist eine Satzungsgrundlage erforderlich (BMF Schreiben vom 21.11.2014), Einzelheiten siehe 2.3.1.

2 3.3 Höhe und Bezugszeitraum des Ehrenamtsfreibetrages

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist - auch bei Einnahmen aus mehreren nebenberuflichen Tätigkeiten, z. B. für verschiedene Sportorganisationen, und bei Nachzahlungen für eine in mehreren Jahren ausgeübte Tätigkeit - *insgesamt* auf einen Betrag von *720 € pro Kalenderjahr* begrenzt.

Der Verein sollte sich unbedingt von dem/der ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeiter/in *schriftlich bestätigen* lassen, ob und ggf. in welcher Höhe der Freibetrag bereits bei einer *anderen Tätigkeit* – z. B. für einen anderen Verein – in Anspruch genommen wurde oder wird.

Eine zeitanteilige Aufteilung des Jahres-Freibetrages ist nicht erforderlich; d. h. auch dann, wenn die Tätigkeit nur während eines Teils des Jahres ausgeübt wird, hat man trotzdem Anspruch auf den vollen Jahres-Freibetrag.

2.3.4 Anrechnung auf Arbeitslosengeld II

Pauschale Aufwandsentschädigungen im Rahmen des Ehrenamtsfreibetrages werden bei der Berechnung von Arbeitslosengeld II wie Erwerbseinkommen berücksichtigt (fachliche Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zu § 11 SGB II, Rz. 11.18 und 11.166). Dabei bleiben jedoch Entgeltbestandteile für den tatsächlichen Aufwand (z. B. Fahrtkosten) und zusätzlich Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 200 € monatlich anrechnungsfrei (§ 11 a Abs. 3 und § 11 b Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB II). Einmalige Zahlungen oder Zahlungen in größeren Zeitabständen als monatlich werden auf sechs Monate aufgeteilt, der Grundfreibetrag von 200 € pro Monat gilt dann jedoch nicht (fachliche Hinweise der BA zu SGB II, Rz. 11.18 a)!

Beispiel:

Ein ALG-II-Empfänger erhält 60 Euro monatlich aus einer Tätigkeit als Platzwart in seinem Sportverein. Darüber hinaus hat er einen 450-€ -Minijob.

Der Anrechnungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung	*450 Euro*
Einkommen im Rahmen des Ehrenamtsfreibetrages	*60 Euro*
Gesamteinkommen	*510 Euro*
Freibeträge:	
Freibetrag nach § 11 b Abs. 2 Satz 3 SGB II	*200 Euro*
Freibetrag nach § 11 b Abs. 3 Nr. 1 SGB II (20 % von 100,01 bis 510 Euro)	*82 Euro*
Summe	*282 Euro*
Gesamteinkommen	*510 Euro*
./. Freibeträge	*282 Euro*
Anrechnungsbetrag	***228 Euro***

2.3.5 Überschreiten des Ehrenamtsfreibetrages

In den Betrag von 720 € sind *alle steuerpflichtigen Zuwendungen und geldwerten Vorteile* einzurechnen, die der/die ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeiter/in im Zusammenhang mit der Tätigkeit erhält. Ein höherer Betrag als 720 €/Kalenderjahr kann grundsätzlich nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn ein entsprechender steuerlich berücksichtigungsfähiger *Aufwand in voller Höhe konkret nachgewiesen* wird.

Wenn jedoch auf bestimmte Bezüge sowohl der Ehrenamtsfreibetrag als auch andere Steuerbefreiungsvorschriften anwendbar sind, dann bleibt die Steuerfreiheit nach anderen Vorschriften vom Ehrenamtsfreibetrag unberührt (R 3.26 (7) LStR).

Beispiele:

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen (§ 3 Nr. 12 EStG), jedoch nicht für die gleiche Tätigkeit (s. o.)

Reisekostenvergütungen, etc. aus öffentlichen Kassen (§ 3 Nr. 13 EStG)

Erstattung von *Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen*, etc. an Arbeitnehmer/innen (§ 3 Nr. 16 EStG)

Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG), jedoch nicht für die gleiche Tätigkeit (s.o.)

durchlaufende Gelder und *Auslagenersatz* (§ 3 Nr. 50 EStG)

Werbungskosten-Pauschbetrag für Arbeitnehmer/innen (§ 9a Satz 1 Nr. 1a) EStG)

sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 3 Satz 2 EStG)

Die verschiedenen Steuerbefreiungsvorschriften können in der Reihenfolge angewendet werden, die für die/den Steuerpflichtige/n am günstigsten ist.

Achtung: ***Bei der Kombination verschiedener Steuerbefreiungsvorschriften ist unbedingt darauf zu achten, dass die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen voll erfüllt sind; bestimmte Steuerbefreiungen gelten z. B. nur für Arbeitnehmer/innen (s.o.)!***

Bei Überschreiten des Ehrenamtsfreibetrages besteht die Möglichkeit – je nach Tätigkeitsmerkmalen (siehe 3.1 und 4.1) - entweder eine *abhängige Beschäftigung* oder ein *selbstständiges Auftragsverhältnis* zu vereinbaren.

Bei einer *nebenberuflichen* Tätigkeit (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs, s. o.) wirkt sich der Ehrenamtsfreibetrag wie eine Werbungskosten- bzw. Betriebsausgabenpauschale aus, d. h. von den Einnahmen kann man entweder die tatsächlichen Aufwendungen oder pauschal 720 € als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben abziehen und nur der übersteigende Betrag ist ggf. steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die in § 3 Nr. 26 a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nämlich auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag von 720 € kann *beliebig verteilt* werden, z. B. monatlich 60 € oder jeweils vom Jahresbeginn bzw. vom Beginn der Tätigkeit in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

2.4 Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind neben den abhängig Beschäftigten solche Personen beitragsfrei mitversichert, die *wie ein Arbeitnehmer* für den Verein tätig sind und infolge dieser Tätigkeit zu Schaden kommen. Unabhängig von einer Vereinsmitgliedschaft kann dieses jede Person sein, die mit dem ausdrücklichen oder mutmaßlichen Willen des Vereins für diesen eine ernstliche Tätigkeit ausübt. Nicht versichert sind solche Tätigkeiten, die aufgrund mitgliedschaftsrechtlicher Verpflichtung ausgeübt werden, z. B. die Ableistung von nach der Vereinssatzung vorgeschriebenen Pflichtarbeits-stunden.

Darüber hinaus sind auch *gewählte* und *beauftragte Ehrenamtsträger/innen* in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Der Badische Sportbund Nord e.V., der Badische Sportbund Freiburg e.V. und der Württembergische Landessportbund e.V. haben hierfür einen speziellen Vertrag mit der VBG abgeschlossen und bezahlen auch die Beiträge.

Gewählte Ehrenamtsträger/innen:

- Personen, die ein durch die Satzung vorgesehenes offizielles *Wahlamt* bekleiden
- Personen, die in ein durch die Satzung vorgesehenes Amt *berufen* werden, sofern die Satzung eine solche Berufung ermöglicht

Beauftragte Ehrenamtsträger/innen:

- Personen, die *im Auftrag oder mit Einwilligung des Vorstandes im Verein herausgehobene Aufgaben* wahrnehmen, d. h. leitende, planende oder organisierende Tätigkeiten, die über einen *längeren Zeitraum* oder im Rahmen eines *definierten Projektes* ausgeübt werden.

3. Abhängige Beschäftigung

3.1 Merkmale der Arbeitnehmereigenschaft

Zentrales Merkmal einer nichtselbstständigen Arbeit ist die *persönliche Abhängigkeit* des/der Beschäftigten, die sich in einer *Weisungsgebundenheit* und *Eingliederung in den Betrieb* des Arbeitgebers zeigt. Der/Die Beschäftigte schuldet dem Verein seine/ihre Arbeitskraft und der Verein bestimmt regelmäßig Inhalt, Zweck und weitere Umstände der Tätigkeit, z. B. Arbeitsort und Arbeitszeit. Der Verein ist insoweit weisungsbefugt, der/die Beschäftigte weisungsgebunden und insofern abhängig. Eingliederung in den Betrieb bedeutet das „Eingefügtsein" in die Struktur, z. B. in den Organisations- und Entscheidungsablauf des Vereins.

Weitere **Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung** sind u. a.:

Kündigungsvereinbarungen

Anspruch auf Sozialleistungen
- Urlaubsregelungen
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Schulden der *Arbeitskraft*

feste Bezahlung

Stellung der Arbeitsmittel durch den Verein

einfache Tätigkeiten, bei denen Weisungsabhängigkeit die Regel ist

Typische **Beispiele für eine abhängige Beschäftigung** im Verein sind:

Trainer/in einer Mannschaftssportart
Sportler/in, Vertragsamateur/in
Hausmeister/in, Platzwart/in, Reinigungskraft
Mitarbeiter/in in der Geschäftsstelle

Beim Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung muss der Verein u. a. Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung für den/die Arbeitnehmer/in abführen und das Mindestlohngesetz beachten.

3.2 Pflichten des Sportvereins im Überblick

Vereine, die Arbeitnehmer/innen beschäftigen, müssen u. a. folgende **Pflichten** erfüllen:

Sozialversicherung:

Beantragung einer *Betriebsnummer* bei der Bundesagentur für Arbeit, soweit eine solche noch nicht bestehen sollte

Anmeldung des Arbeitnehmers bei seiner *Krankenkasse* (die Krankenkasse übernimmt die Anmeldung bei der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Geringfügige Beschäftigungen (450-€-Minijobs) müssen bei der*Knappschaft Bahn-See (Minijob-Zentrale)* angemeldet werden.

Anmeldung des Vereins bei der *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft* (die VBG ist der für Sportvereine zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung), Einreichung des Entgeltnachweises innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres, Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und der Meldepflichten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

monatliche Berechnung und Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge an die Krankenkasse (bzw. Minijob-Zentrale bei 450-€-Minijobs) als Einzugsstelle; grundsätzlich ist ca. eine Hälfte vom Arbeitslohn einzubehalten und ca. die andere Hälfte vom Verein zu tragen (bei 450-€-Minijobs trägt der Verein pauschale Sozialversicherungsbeiträge und der Arbeitnehmer nur einen geringen Rentenversicherungsbeitrag)

regelmäßige Erstellung von *Sozialversicherungsmeldungen* nach der **D**aten-**E**rfassungs-**Ü**bermittlungs-**V**erordnung (DEÜV)

Steuerrecht:

Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer vom Arbeitslohn einbehalten und an das Finanzamt abführen (bei 450-€-Minijobs ist eine Pauschalsteuer an die Minijob-Zentrale zu entrichten)

ein *Lohnkonto* führen und alle Nachweise über das Arbeitsverhältnis den Entgeltunterlagen beifügen (z. B. Arbeitsvertrag, ELStAM-Daten, Sozialversicherungsdaten, etc.)

Arbeitsrecht:

Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder unverschuldeter Verhinderung

Gewährung von bezahltem *Erholungsurlaub*

Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (besser ist ein schriftlicher *Arbeitsvertrag*)

Beachtung des gesetzlichen *Mindestlohns* einschließlich der *Aufzeichnungspflichten*

Bei *geringfügigen Beschäftigungen* gelten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht - nicht jedoch im Arbeitsrecht - Besonderheiten.

3.3 Sozialversicherung

3.3.1 Das System der gesetzlichen Sozialversicherung

Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich in den **fünf Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung** pflichtversichert:

Krankenversicherung
Pflegeversicherung
Rentenversicherung
Arbeitslosenversicherung
Unfallversicherung

Das ist der gesetzliche Grundsatz. Er gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Vereins mit abhängig Beschäftigten, nicht dagegen bei ehrenamtlich Tätigen und bei dem überwiegenden Teil der Selbstständigen. Besonderheiten gelten auch für geringfügig Beschäftigte.

In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung gilt das *Solidarprinzip*, d. h. Arbeitnehmer/in und Verein übernehmen jeweils ca. die Hälfte der Beiträge, lediglich der Beitrag zur Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber allein getragen.

3.3.2 Melde- und Nachweispflichten

Bei erstmaliger Beschäftigung eines Arbeitnehmers muss der Verein bei dem zentralen Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken (Tel. 0 800 / 4 5555 20) zunächst eine *Betriebsnummer* beantragen.

Für die *Sozialversicherungsmeldungen* ist die *gesetzliche Krankenkasse* zuständig, bei der die beschäftigte Person versichert (ggf. auch familienversichert) ist oder war. Besteht oder bestand keine solche Versicherung, kann der/die Arbeitnehmer/in eine Krankenkasse wählen. Für *geringfügige Beschäftigungen* ist die *Knappschaft Bahn-See* (www.minijob-zentrale.de) zuständig. Die Sozialversicherungsmeldungen sind *elektronisch* zu übermitteln; entweder durch Datenübertragung aus einem Lohn-/ Gehaltsabrechnungsprogramm oder mit der kostenlosen Software sv.net (www.itsg.de).

Grundsätzlich gilt, dass die Angaben zur Person des Beschäftigten aus amtlichen Dokumenten zu entnehmen sind. Besitzt der Beschäftigte noch keine Sozialversicherungsnummer, sind entsprechende Angaben zur Person in der Sozialversicherungsmeldung einzutragen.

Der *Beginn* einer beitragspflichtigen Beschäftigung ist innerhalb von zwei Wochen, das *Ende* innerhalb von sechs Wochen zu melden. Wird eine Beschäftigung ohne Entgeltfortzahlung mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ohne dass die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung davon berührt wird, ist eine *Unterbrechungsmeldung* vorzunehmen. Besteht ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis über den Jahreswechsel hinaus, ist bis zum 15. April des folgenden Jahres eine *Jahresmeldung* zu erstatten.

An die Krankenkasse (bzw. Knappschaft Bahn-See bei geringfügigen Beschäftigungen) sind nicht nur die Meldungen zu übermitteln, an sie sind auch die monatlichen *Sozialversicherungsbeiträge* zu entrichten und die *Beitragsnachweise* (ebenfalls elektronisch) zu senden. Die Krankenkasse übernimmt auch die Weiterleitung der Meldungen und Beiträge an die anderen Sozialversicherungsträger.

Eine Weiterleitung an die *Unfallversicherung* erfolgt jedoch nicht. Der Verein muss sich zusätzlich bei der *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft* (die VBG ist der für Sportunternehmen zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung) anmelden und innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres einen *Entgeltnachweis* einreichen, in dem die vom Verein im abgelaufenen Kalenderjahr insgesamt gezahlten Arbeitsentgelte aufzuführen sind. Über die Höhe und die Berechnung des Beitrages erhält der Sportverein dann einen Bescheid mit der Aufforderung, den Beitrag bis zu einem bestimmten Fälligkeitstermin zu zahlen. Neben der Beitragspflicht hat der Verein auch die Unfallverhütungsvorschriften und die Meldepflichten bei dem Eintreten von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zu beachten.

Achtung: ***Unterlässt der Verein die Sozialversicherungsmeldungen und wird später z. B. anlässlich einer Betriebsprüfung festgestellt, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorgelegen hat, droht dem Verein die Nachentrichtung sowohl des Arbeitgeberanteils als auch des Arbeitnehmeranteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Vergangenheit. Das Risiko einer Fehlbewertung liegt somit grundsätzlich beim Verein.***

3.3.3 Beiträge

In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung gilt das *Solidarprinzip*, d. h. Arbeitnehmer/in und Verein übernehmen jeweils ca. die Hälfte der Beiträge, lediglich der Beitrag zur Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber allein getragen.

Die **Beitragssätze** sind in den einzelnen Zweigen unterschiedlich:

Renten-versicherung	2 x 9,35 % = **18,7 %** vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2016)
Arbeitslosen-versicherung	2 x 1,5 % = **3 %** vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2016)
Kranken-versicherung	2 x 7,3 % (Arbeitgeber) = **14,6 %** vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2016), hinzu kommt ggf. ein krankenkassenspezifischer Zusatzbeitrag für den/die Arbeitnehmer/in (durchschnittlich 1,1 %, Stand 2016)
Pflege-versicherung	2 x 1,175 % = **2,35 %** vom Bruttoarbeitsentgelt bzw. bei Kinderlosen ab Vollendung des 23. Lebensjahres 1,425 % (Arbeitnehmer/in) + 1,175 % (Verein) = **2,6 %** vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2016)
Unfall-versicherung	Die Beitragserhebung erfolgt im sog. „Umlageverfahren der nachträglichen Bedarfsdeckung“ für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr, d. h. von allen Unternehmern zusammen werden insgesamt die Beiträge erhoben, die zur Deckung der gesamten Aufwendungen des Vorjahres notwendig sind. Die Höhe des individuellen Beitrages ist von der Entgelt und den Gefahrklassen des Sportvereins abhängig.
Insolvenzgeld-umlage	**0,12 %** vom Bruttoarbeitsentgelt für den Arbeitgeber (Stand 2016, zur Absicherung des Nettoarbeitsentgelts der Arbeitnehmer/innen für 3 Monate bei Insolvenz des Arbeitsgebers)

Für Lohn- oder Gehaltsteile, die über der sog. *Beitragsbemessungsgrenze* liegen, brauchen keine Beiträge entrichtet zu werden. Die Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung liegt bei (Stand 2016) monatlich 6.200 € brutto (West) bzw. bei 5.400 € (Ost). Bei der Kranken- und Pflegeversicherung liegt sie bundeseinheitlich bei monatlich 4.237,50 € (Stand 2016).

Vereine mit bis zu 30 Arbeitnehmern müssen ggf. noch einen Beitrag zur *Umlageversicherung* U1 leisten, mit der die wirtschaftlichen Risiken der *Entgeltfortzahlung* bei Krankheit auf die Gesamtheit aller versicherten Klein- und Mittelbetriebe umgelegt werden. Durchgeführt wird die Entgeltfortzahlungsversicherung von der Krankenkasse, bei der der/die Arbeitnehmer/in versichert ist (bei geringfügigen Beschäftigungen von der Knappschaft Bahn-See). Jede Krankenkasse legt ihre Beiträge für die Entgeltfortzahlungsversicherung in eigener Verantwortung selbst fest. Darüber hinaus müssen alle Arbeitgeber (unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer) einen Beitrag zur Umlageversicherung U2 (Mutterschaft) leisten.

3.3.4 Beschäftigung von Studenten/innen

Ordentlich an einer Hochschule oder Fachhochschule eingeschriebene Studenten/innen (also vor dem offiziellen Abschluss), die neben ihrem Studium gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (sog. *Werkstudenten*), sind i. d. R. *in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei*, so dass hierfür keine Beiträge gezahlt werden müssen. Aber es gibt Grenzen. Generell versicherungsfrei sind diese Studenten/innen in den Semesterferien. Arbeiten sie während der Vorlesungszeit, besteht Versicherungsfreiheit nur, wenn das Studium im Vordergrund steht. Das wird grundsätzlich unterstellt, wenn die Arbeitszeit – unabhängig vom Arbeitsentgelt – nicht mehr als 20 Stunden/Woche beträgt.

In der gesetzlichen *Unfallversicherung* sind Studenten/innen sowohl im Rahmen der Aus- und Fortbildung an der Hochschule als auch im Rahmen eines daneben entstehenden Arbeitsverhältnisses *kraft Gesetz versichert*.

Auch in der Rentenversicherung gilt das sog. Studentenprivileg nicht. Hier werden Studenten/innen, die neben ihrem Studium arbeiten, so gestellt wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Das bedeutet, dass für Studenten/innen grundsätzlich *Rentenversicherungspflicht* besteht und damit reguläre Beiträge zur Rentenversicherung (s. o.) fällig werden.

3.3.5 Bezahlte Sportler/innen in der gesetzlichen Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz für die Sportausübung setzt seit 01.01.2015 voraus, dass Sportler/innen Geld- oder Sachleistungen erhalten, die

> individuell („Lohnsteuermerkmale“) oder pauschal („Minijob“) der *Einkommensteuer* und den *Sozialversicherungsbeiträgen* unterworfen werden und
>
> *und in jedem Monat der Vertragslaufzeit* die Grenze von *200 €* netto überschreiten (netto = ausgezahlte Geldbeträge und erbrachte Sachleistungen) und
>
> einen *angemessenen Gegenwert* für den zeitlichen Einsatz ihrer sportlichen Betätigung darstellen, um damit wesentlich zur Sicherung des Lebensunterhaltes beitragen zu können. Hierfür darf ein Betrag von *8,50 € brutto je Stunde* allein für den *Kernbereich der sportlichen Betätigung* (Training und Wettkampf) nicht unterschritten werden (Ausnahme: bezahlte Sportler/innen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung).

Für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz müssen alle drei Voraussetzungen erfüllt sein. Bei Amateur- und Vertragssportlern/-innen, die die Voraussetzungen ab 01.01.2015 nicht erfüllen, stellt die Sportausübung eine nicht gesetzlich versicherte Freizeitbetätigung dar.

Bei den o. g. Beträgen bleiben folgende Leistungen unberücksichtigt:

> *Unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen,*
> z. B. Prämien, einmalige Zuwendungen
>
> *Aufwendungs-/Auslagenersatz*
>
> *sozialversicherungsfreie Geld- oder Sachleistungen,*
> z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Mahlzeiten, Getränke.

Achtung: ***Unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen bleiben nur bei der Klärung der Frage, ob überhaupt gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht, unberücksichtigt (200-€-Grenze). Besteht gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (weil die o. g. Voraussetzungen erfüllt sind), müssen unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen zusätzlich zu den regelmäßigen Geld- oder Sachleistungen im Entgeltnachweis angegeben werden.***

Zu der Feststellung, ob die Geld- oder Sachleistungen einen angemessen Gegenwert für den zeitlichen Einsatz der sportlichen Betätigung darstellen, wird der monatliche Nettobetrag zuzüglich der ggf. vom Sportler getragenen Einkommensteuer und/oder Sozialversicherungsbeiträge ins Verhältnis zum regelmäßigen monatlichen Zeitaufwand für Training und Wettkampf gesetzt. Hierbei sind jeweils die regulären Spieldauern vom Anpfiff bis zum Abpfiff (incl. der zum Spiel gehörenden Pausen und Unterbrechungen) sowie die regulären reinen (Mannschafts-) Trainingsdauern (vom Trainingsbeginn bis zum Trainingsende, d.h. Umkleidezeiten, Reisezeiten bei Auswärtsspielen, Besprechungen etc. bleiben unberücksichtigt) zu addieren und der Berechnung zugrunde zu legen. Diese Betrachtung erfolgt grundsätzlich für alle Spieler/innen einer Mannschaft einheitlich bezogen auf einen Zeitraum mitten in der laufenden Spielsaison und unabhängig davon, ob der einzelne Sportler tatsächlich teilgenommen hat. Ausnahmsweise, d. h. wenn einzelne Sportler/innen vereinbarungsgemäß vom Rest der Mannschaft abweichende Trainingspflichten haben, ist diese Betrachtung personenindividuell vorzunehmen.

Der *monatliche Zeitaufwand* wird mit folgender *Formel* berechnet:

Monatlicher Zeitaufwand = regelmäßiger wöchentlicher Zeitaufwand x 52/12

Der so ermittelte monatliche Zeitaufwand gilt für die gesamte Saison.

3.4 Steuerrecht

Wie bei jedem anderen Unternehmen unterliegen auch die Löhne und Gehälter von Arbeitnehmern in Vereinen grundsätzlich der Lohnsteuer. Bei geringfügigen Beschäftigungen gelten Besonderheiten (Pauschalsteuer). Der *Lohnsteuerabzug* im normalen Verfahren besteht aus folgenden **Arbeitsschritten**:

1. Der Verein lässt sich vom Arbeitnehmer seine Steuer-Identifikationsnummer und sein Geburtsdatum nennen. Damit kann der Verein den Arbeitnehmer beim Finanzamt anmelden und die individuellen elektronischen Lohnsteuer-Abzugsmerkmale (= ELStAM-Daten) abrufen.

2. Von jeder Entgeltzahlung sind Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer einzubehalten. Die *Steuerbeträge* werden nach der Höhe des Bruttoarbeitsentgelts und den individuellen Besteuerungsmerkmalen ermittelt. Zum steuerpflichtigen Entgelt gehören auch sog. Sachbezüge wie der Wert freier Verpflegung oder Unterkunft sowie vermögenswirksame Leistungen. Zu den Besteuerungsmerkmalen gehören z. B. Steuerklasse, Freibetrag und Zahl der Kinderfreibeträge.

3. Für jeden Arbeitnehmer ist ein *Lohnkonto* einzurichten. Darin hat der Verein u. a. Folgendes aufzuzeichnen:

   allgemeine und ELStAM-Daten (persönliche Daten, Gemeinde, Finanzamt, Besteuerungsmerkmale, etc.)

   Sozialversicherungsdaten (Soz.-Vers.-Nr., Personengruppe, Berufsgruppe, Tätigkeitsschlüssel, Krankenkasse, etc.)

   Beginn und Ende der Beschäftigung

   Steuerfreibeträge / Angaben zur Sozialversicherungsfreiheit

   Bei jeder Entgeltabrechnung zusätzlich:

   Tag der Entgeltzahlung und Zahlungszeitraum
   Entgelt und Sachbezüge
   einbehaltene Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge
   steuer-/sozialversicherungsfreie Bezüge
   Bezüge, für die pauschale Steuern/Sozialversicherungsbeiträge entrichtet worden sind und die darauf entfallenen Steuern/Sozialversicherungsbeiträge

4. Spätestens bis zum 10. Tag nach Ablauf eines jeden Lohnsteueranmeldungszeitraumes (siehe Tabelle) sind die einbehaltenen und übernommenen *Steuerbeträge anzumelden und an das Finanzamt abzuführen*, in dessen Bezirk der Verein liegt.

abzuführende Lohnsteuer für das vorangegangene Kalenderjahr	**Lohnsteueranmeldungs-zeitraum**
nicht mehr als 1.080 €	Kalenderjahr
mehr als 1.080 €, aber nicht mehr als 4.000 €	Kalendervierteljahr
mehr als 4.000 €	Kalendermonat

5. Am Ende des Kalenderjahres oder nach Beschäftigungsende erstellt der Verein eine *Lohnsteuerbescheinigung*, die dem Finanzamt elektronisch übermittelt und dem/der

Arbeitnehmer/in – nach der Datenverarbeitung durch das Finanzamt – ausgehändigt wird. Die Lohnsteuerbescheinigung enthält u. a. das Bruttoarbeitsentgelt und die Steuerbeträge, die der Verein vom Lohn bzw. Gehalt einbehalten und an das Finanzamt abgeführt hat (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer). Diese Angaben sind für den/die Arbeitnehmer/in wichtig, weil er/sie möglicherweise später aufgrund der Einkommensteuererklärung Geld zurück erhält.

3.5 Arbeitsrecht

Auch Arbeitnehmer/innen in Vereinen stehen – unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts – unter dem Schutz des Arbeitsrechts.

Die **Arbeitgeberpflichten** des Vereins sind u. a.:

dem Arbeitnehmer bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen *Krankheit* bis zu sechs Wochen lang *Entgeltfortzahlung* in Höhe des ihm zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts leisten

dem Arbeitnehmer bezahlten *Erholungsurlaub* gewähren, d. h. Freistellung von der Arbeitspflicht wenigstens für die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs

dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen *Feiertags* ausfällt, das *Arbeitsentgelt fortzahlen*

dem Arbeitnehmer bei *persönlicher Arbeitsverhinderung* für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit das *Arbeitsentgelt weiterzahlen* (z. B. nicht verschiebbarer Arztbesuch, eigene Hochzeit, schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen, gerichtliche Termine)

Beachtung des gesetzlichen *Mindestlohns* einschließlich der *Aufzeichnungspflichten*

Durch das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine *Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen* auszuhändigen. Die Nachweispflicht gilt für alle Arbeitnehmer/innen, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden (§ 1 NachwG).

Die **Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen** muss *mindestens folgende Angaben* enthalten:

Name und Anschrift der Vertragsparteien

Beginn (bei befristeten Beschäftigungen auch die voraussichtl. Dauer) der Beschäftigung

Arbeitsort (ggf. Hinweis auf verschiedene Arbeitsorte)

kurze Charakterisierung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit

Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (incl. Zuschläge, Zulagen, etc.)

vereinbarte Arbeitszeit

Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

Kündigungsfristen

allgemeiner Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Die Nachweispflicht kann am besten dadurch erfüllt werden, dass dem Arbeitnehmer ein *schriftlicher Arbeitsvertrag* ausgehändigt wird, der alle durch das Nachweisgesetz geforderten Angaben enthält.

3.6 Mindestlohngesetz

Im Juli 2014 wurde das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ verabschiedet. Bestandteil dieses Gesetzes ist in Artikel 1 das *„Mindestlohngesetz“* (MiLoG). Danach hat grundsätzlich jede/r Arbeitnehmer/in Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe des Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Die Höhe des Mindestlohns beträgt seit dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

Im Sport sind grundsätzlich *drei Mitarbeitergruppen* voneinander zu unterscheiden:

ehrenamtlich Tätige, die – wenn überhaupt – nur einen konkreten Aufwendungsersatz oder eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten

Arbeitnehmer/innen (einschließlich Minijobber), auch „abhängig Beschäftigte“ genannt

Selbstständige (freiberuflich oder gewerblich Tätige), z. T. auch als „Honorarkräfte“ bezeichnet

Das Mindestlohngesetz gilt nur für *Arbeitnehmer/innen* (§ 22 Abs 1 MiLoG), d. h. nicht für ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 MiLoG) und nicht für Selbstständige. Zu den Arbeitnehmern gehören auch 450-€-Minijobber, kurzfristig Beschäftigte und Gleitzonen-Beschäftigte.

Neben den ehrenamtlich Tätigen gibt es weitere Ausnahmen, z. B. bestimmte Praktikanten, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, ehemalige Langzeitarbeitslose (in den ersten sechs Monaten), etc. (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 MiLoG).

Jeder Sportverein, der geringfügig Beschäftigte (450-€-Minijobber oder kurzfristig Beschäftigte) hat, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer/innen innerhalb von sieben Kalendertagen nach der Arbeitsleistung *aufzuzeichnen*; die Aufzeichnungen und Personalunterlagen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 MiLoG)

Der Verein ist verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer/in den Mindestlohn *regulär* zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen (§ 2 Abs. 1 MiLoG).

Bei einem schriftlich vereinbarten *Arbeitszeitkonto* mit einem *verstetigten Arbeitsentgelt* sind die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden *innerhalb von zwölf Kalendermonaten* nach ihrer monatlichen Erfassung entweder durch bezahlte Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns auszugleichen (§ 2 Abs. 2 MiLoG), soweit der Anspruch nicht bereits durch das verstetigte Arbeitsentgelt erfüllt wurde. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

In den Schlussvorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) wurde ausdrücklich klargestellt, dass Vergütungen für „ehrenamtlich Tätige“ nicht unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Zu den gesetzlichen Regelungen wurden in der Beschlussempfehlung und dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 02.07.2014) einige ergänzende bzw. konkretisierende Ausführungen gemacht. Danach fallen ehrenamtliche Übungsleiter/innen und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/innen in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz. Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG ist immer dann auszugehen, wenn *sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung*, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das *Gemeinwohl* einzusetzen. Liegt diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre *ehrenamtliche* sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Demnach fallen Personen, die ausschließlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages von 2.400 € pro Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 EStG) und/oder ausschließlich im Rahmen des sog. Ehrenamtsfreibetrages von 720 € pro Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 a EStG) tätig sind, i. d. R. nicht unter das Mindestlohngesetz, weil sie i. d. R. nicht in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einer pauschalierten Aufwandsentschädigung ausüben.

Anders verhält es sich bei Personen, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch ehrenamtlich tätig sind. Das Mindestlohngesetz wird dann nur auf das Arbeitsverhältnis angewendet, d. h. diesen Personen ist – bezogen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis – der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen; die pauschale Aufwandsentschädigung, die im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 bzw. 26 a EStG) gezahlt wird, fällt nicht unter das Mindestlohngesetz.

Achtung: ***Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um verschiedenartige Tätigkeiten handelt, die sowohl organisatorisch als auch inhaltlich voneinander abgrenzbar sind!***

Für die Beurteilung, ob ein *Vertragssportler* ein Arbeitnehmer ist, kommt es jeweils auf die Betrachtung aller maßgebenden Umstände des konkreten Einzelfalls an. Hierfür ist die *tatsächliche Vertragsabwicklung* maßgeblich. Daraus muss sich ergeben, dass das Engagement für den Verein *nicht zu Erwerbszwecken in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeit* erbracht wird. Soweit für das Verhältnis des Sportlers zum Verein die *sportliche Betätigung prägend* ist, Erwerbszwecke also nicht verfolgt werden, findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung.

3.7 Sonderformen der abhängigen Beschäftigung

Bei der abhängigen Beschäftigung sind *drei Sonderformen* **-** mit jeweils anderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen - zu unterscheiden:

Geringfügige Beschäftigungen: - *geringfügig entlohnte Beschäftigungen*
- *kurzfristige Beschäftigungen*

Gleitzonen-Beschäftigungen

Geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen sind also Sonderformen der *abhängigen Beschäftigung*, d. h. die Geringfügigkeits- und Gleitzonen-Regelungen gelten grundsätzlich nur für Arbeitnehmer/innen des Vereins, jedoch nicht für ehrenamtliche/freiwillige Mitarbeiter/innen (auch dann nicht, wenn sie Aufwendungsersatz oder eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten) und nicht für die meisten Selbstständigen.

Arbeitsrechtlich gelten für geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmer/innen auch (z. B. Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Erholungsurlaub, Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen, etc.)

3.7.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung* liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig *im Monat 450 €* nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Dabei ist die wöchentliche Arbeitszeit unerheblich. Mehrere Beschäftigungen werden – mit Ausnahme eines Minijobs neben einem Hauptjob – grundsätzlich zusammengerechnet.

Ein 450-€-Minijob ist für den/die Arbeitnehmer/in rentenversicherungspflichtig. Der Beitragsanteil beträgt 3,7 % (Stand 2016) vom monatlichen Brutto-Arbeitsentgelt, jedoch mindestens 32,73 € (18,7 % von 175 €) abzüglich des Arbeitnehmeranteils (s.u.). Der Verein muss folgende *Pauschalbeiträge* (Stand 2016) an die *Knappschaft Bahn-See* (www.minijob-zentrale.de) entrichten, die bundesweit für alle Minijobs zuständig ist:

15 % Rentenversicherung (auch für Rentner/innen und Pensionäre/innen)

13 % Krankenversicherung (außer für Minijobber, die privat krankenversichert sind)

2 % Pauschalsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)

1,0 % Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung U1 (Krankheit/Kur) (alle Vereine mit bis zu 30 Beschäftigten)

0,3 % Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung U2 (Mutterschaft)

0,12 % Insolvenzgeldumlage U3

Beginnt oder endet eine regelmäßige Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, gilt für diesen Kalendermonat ebenfalls die Arbeitsentgeltgrenze von 450 €. Ist die Beschäftigung auf weniger als einen Zeitmonat befristet, ist von einem *anteiligen Monatswert* auszugehen, der wie folgt zu berechnen ist:

$$\text{Anteiliger Monatswert} = 450\ € \times \frac{\text{Kalendertage}}{30}$$

Wird bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die 450-€-Grenze nur *gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten*, dann führt dies nicht gleich zur vollen Sozialversicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres anzusehen; vorhersehbar ist z. B. die regelmäßige Zahlung eines Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes. Nicht vorhersehbar ist aber z. B. Mehrarbeit bei Ausfall von anderen Arbeitskräften.

Beispiel:

Eine Minijobberin wird vom Verein gebeten, Ende Juni wider Erwarten für einen Monat zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. Ihr bisheriger monatlicher Verdienst erhöht sich im Juli von 450 € auf 600 €.

Die Minijobberin bleibt geringfügig beschäftigt, da es sich um ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze für die Dauer von einem Monat handelt.

Der Verein muss seine Minijobber darüber informieren, dass sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen können. Die Befreiung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers jederzeit möglich. Sie ist beim Verein schriftlich zu beantragen. Der Verein muss den Befreiungsantrag zusammen mit den anderen Entgeltunterlagen aufbewahren.

Beispiel:

Eine familienversicherte Hausfrau hat in ihrem Sportverein einen Minijob als Raumpflegerin mit einem monatlichen Verdienst von 100 €. Insgesamt hat derSportverein drei Beschäftigte.

Der Sportverein muss folgende Beiträge an die Knappschaft Bahn-See entrichten:

pausch. Rentenversicherungsbeitrag	*15,00 €*
pausch. Krankenversicherungsbeitrag	*13,00 €*
Pauschalsteuer (incl. SoliZ und KiSt)	*2,00 €*
Umlagen U1, U2, U3	*1,42 €*
Summe	*31,42 €*

Die Raumpflegerin zahlt folgenden Beitrag:

Mindestbeitrag = 18,7 % von 175 € =	*32,73 €*
- Arbeitgeberanteil = 15 % von 100 € (s. o.) =	*-15,00 €*
Arbeitnehmeranteil	*17,73 €*

Gesamtkosten für den Verein = 100,00 € + 31,42 € = 131,42 €

Nettolohn für die Raumpflegerin = 100,00 € – 17,73 € = 82,27 €

Nettolohn für die Raumpflegerin bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht = 100,00 €

3.7.2 Kurzfristige Beschäftigung

Eine *kurzfristige Beschäftigung* liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens *drei Monate* oder *70 Arbeitstage* nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 € im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2SGB IV).

Von dem Dreimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen pro Woche ausgeübt wird. In den übrigen Fällen gilt ein Zeitraum von 70 Arbeitstagen. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Minijobs ohne Rücksicht auf die darin erzielten Arbeitsverdienste zusammenzurechnen. Das gilt auch dann, wenn die einzelnen Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden! Eine kurzfristige Beschäftigung wird jedoch nicht mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder mit einer Hauptbeschäftigung (ggf. auch Gleitzonen-Beschäftigung) zusammengerechnet.

Berufsmäßig – und damit sozialversicherungspflichtig – wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Sie darf also nicht für die Sicherung des Lebensunterhalts bzw. –standards bestimmend sein. Berufsmäßigkeit liegt z. B. nicht vor, wenn der kurzfristige Minijob neben einer Hauptbeschäftigung oder von Hausfrauen, Altersrentnern, Schülern oder Studenten ausgeübt wird. Dagegen sind z. B. Beschäftigungen von Personen, die Arbeitslosengeld beziehen, als berufsmäßig anzusehen.

Kurzfristige Beschäftigungen sind **-** unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts - *sozialversicherungsfrei*, aber *steuerpflichtig*. Der Verein hat jedoch unter folgenden *Voraussetzungen* die Möglichkeit, statt der individuellen Besteuerung die *Pauschalbesteuerung* zu wählen:

bis zu 18 zusammenhängende Arbeitstage

Arbeitslohn durchschnittlich *höchstens 62 €/Arbeitstag*(es sei denn, die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich)

Arbeitslohn durchschnittlich *höchstens 12 €/Stunde*

der/die Arbeitnehmer/in bezieht *für keine andere Beschäftigung von demselben Arbeitgeber lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn*

Bei der Pauschalbesteuerung muss der Verein folgende *Steuern* an das Finanzamt entrichten:

Lohnsteuer: 25 % des Arbeitslohnes

Kirchensteuer in BaWü z.B.: 6 % der Lohnsteuer (wenn der Verein für alle pauschal besteuerten Minijobber Kirchensteuer zahlt, sonst 8 %)

Solidaritätszuschlag: 5,5 % der Lohnsteuer

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt auch vor bei Vereinbarung eines *Rahmenarbeitsvertrages* mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr (vertragliche Begrenzung im Voraus) und vereinbarten Arbeitseinsätzen an maximal 70 Arbeitstagen in diesem Zeitraum. Liegt zwischen der Beendigung des einen und dem Abschluss eines anschließenden neuen Rahmenarbeitsvertrages (mit derselben Person) ein Abstand von *mindestens zwei Monaten*, ist auch dieses nachfolgende Beschäftigungsverhältnis unter den gleichen Bedingungen sozialversicherungsfrei.

Beispiel:

ACHTUNG Rechenbeispiel, gesetzlicher Mindestlohn liegt Stand 01.01.2017 bei 8,84 €!

Ein Rentner vereinbart mit einem Sportverein, dass er jeweils am Wochenende an maximal 70 Arbeitstagen in der Zeit vom 01.03.2016 bis zum 31.10.2016 als Platzwart den vereinseigenen Sportplatz pflegt. Nach Auslaufen dieses Vertrages wird im Jahr 2017 ab dem 01.03. ein neuer Rahmenarbeitsvertrag bis zum 31.10.2017 abgeschlossen. Der Stundenlohn des Platzwartes beträgt 8,- € und er arbeitet durchschnittlich 7,5 Stunden pro Arbeitstag. Der Platzwart übt keine weiteren Beschäftigungen aus.

Die erste Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, da die Arbeitseinsätze auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr vertraglich im Voraus begrenzt sind und es sich somit um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Auch das neue Arbeitsverhältnis ist als kurzfristige Beschäftigung zu beurteilen und daher ebenfalls sozialversicherungsfrei, weil der Mindestabstand von zwei Monaten zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen eingehalten wurde.

Durchschnittlicher Arbeitslohn/Tag = 8,00 €/Std. x 7,5 Std./Tag = 60,00 €/Tag

Der Sportverein kann den Arbeitslohn also pauschal versteuern. Der Sportverein muss folgende Steuerbeträge an das Finanzamt abführen:

pausch Lohnsteuer = 25 % von 8,00 €/Std. =	*2,00 €/Std.*
pausch. Kirchensteuer = 7 % von 2 €/Std. =	*0,14 €/Std.*
pausch. Solidaritätszuschlag = 5,5 % von 2 €/Std. =	*0,11 €/Std.*
Summe	*2,25 €/Std.*

Der Platzwart zahlt keine Abgaben.

Gesamtsteuern für den Verein = 2,25 €/Std. x 7,5 Std./Tag x 70 Tage =	*1.181,25 €*
Nettolohn für den Platzwart = 8,00 €/Std. x 7,5 Std./Tag x 70 Tage =	*4.200,00 €*
Gesamtkosten für den Verein = 4.200,00 € + 1.181,25€ =	*5.381,25 €*
Durchschnittl. monatl. Kosten für den Verein = 5.381,25 € : 8 Monate =	*672,66 €/Monat*
Durchschnittlicher Monatslohn für den Platzwart = 4.200 € : 8 Monate =	*525,00 €/Monat*

Der durchschnittliche Monatslohn übersteigt zwar die Geringfügigkeitsgrenze von 450 €, das ist jedoch unerheblich, weil bei einer kurzfristigen Beschäftigung die Höhe des Arbeitsentgeltes keine Rolle spielt, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

3.7.3 Gleitzonen-Beschäftigung

Wenn das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung regelmäßig innerhalb der sog. *Gleitzone* von 450,01 € bis 850,00 € im Monat liegt, dann handelt es sich um eine *Gleitzonen-Beschäftigung*. Sie ist sozialversicherungs- und steuerpflichtig, Pauschalierungsmöglichkeiten gibt es nicht. Um jedoch einen sprunghaften Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € zu vermeiden, wurde die Gleitzone eingeführt. Die Arbeitnehmer/innen können hierbei einen niedrigeren Sozialversicherungsbeitrag zahlen, der - je nach Monatsverdienst - von ca. 11 % bei 450,01 € allmählich auf den vollen Beitrag von z.Zt. ca. 20% bei 850,00 € ansteigt (Stand 2015). Der Verein muss stets den vollen Beitrag entrichten.

Bei der Prüfung, ob das *Arbeitsentgelt* in der Gleitzone liegt, ist vom *regelmäßigen* monatlichen Bruttoverdienst auszugehen. Dabei finden dieselben Grundsätze Anwendung, die auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei 450-€-Jobs gelten. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (Ausnahme: ein 450-€-Minijob bleibt neben einem Gleitzonen-Job zusammenrechnungsfrei).

Die besonderen Regelungen zur Gleitzonen-Beschäftigung gelten nicht für Arbeitnehmer/innen, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 850 € beträgt und bei denen lediglich ein vorübergehend reduziertes Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt.

Beispiel:

Der Platzwart eines Sportvereins erhält bei voller Arbeitszeit ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 €. Im Monat Dezember fallen weniger Arbeitsstunden an, das dabei erzielte Arbeitsentgelt beträgt nur 650 €.

Obwohl das Arbeitsentgelt im Dezember unter 850 € liegt, findet die Gleitzonenregelung auch in diesem Monat keine Anwendung, weil die Entgeltgrenze von 850 € regelmäßig überschritten wird und das Arbeitsentgelt nur vorübergehend reduziert ist.

Um die Beiträge bei einem Gleitzonen-Job berechnen zu können, wird zunächst das tatsächliche Arbeitsentgelt in ein *fiktives* beitragspflichtiges *Bemessungsentgelt* umgerechnet, aus dem sich dann der gesamte Sozialversicherungsbeitrag - also Vereins- und Arbeitnehmeranteil zusammen - ergibt. Für 2016 gilt folgende Formel:

Bemessungsentgelt = 1,2759625 x Arbeitsentgelt – 234,568 €

Die Formel ist für jedes Kalenderjahr verschieden, weil sie vom durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des jeweiligen Jahres abhängt. In einem zweiten Rechenschritt wird – ausgehend vom *tatsächlichen* Arbeitsentgelt – der *Arbeitgeberanteil* an den Beiträgen ermittelt. Der Arbeitnehmeranteil ergibt sich dann aus der Differenz zwischen dem tatsächlichen Gesamtbeitrag und dem Arbeitgeberanteil.

Arbeitnehmeranteil =	*Gesamtbeitrag* (auf Basis des fiktiven Bemessungsentgelts	–	*Arbeitgeberanteil* (auf Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts)

Beispiel:

Die Verwaltungsmitarbeiterin in der Geschäftsstelle eines Sportvereins erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 650 €. Ihre Krankenkasse erhebt einen Arbeitnehmer-Zusatzbeitrag von 1,1 %.

Gesamt-Beitragssatz = (7,3 % + 8,4 %) KV + 2,35 % PV + 18,7 % RV + 3,0 % AlV = 39,75 %

Bemessungsentgelt = 1,2759625 x 650 € – 234,568 € = 594,81 €

Gesamtbeitrag = 39,75 % von 594,81 € = 236,44 €
Anteil Verein = 19,325 % von 650,00 € =125,61 €
Anteil Mitarbeiterin = 110,83 €

In welchem Umfang das tatsächliche Arbeitsentgelt – und dadurch der Arbeitnehmeranteil am Sozialversicherungsbeitrag - reduziert wird, kann beispielhaft der folgenden Tabelle entnommen werden (Stand 2015):

tatsächliches Arbeitsentgelt	fiktives Bemessungs-entgelt	Gesamt-SV-Beitrag	Anteil Verein	Anteil Arbeit-nehmer/in
450,01 €	339,63 €	135,00 €	86,96 €	48,04 €
550,00 €	467,21 €	185,72 €	106,29 €	79,43 €
650,00 €	594,81 €	236,44 €	125,61 €	110,83 €
750,00 €	722,40 €	287,15 €	144,94 €	142,21 €
850,00 €	850,00 €	337,88 €	164,26 €	173,62 €

Die meisten Krankenkassen haben auf ihren Internetseiten einen sog. Gleitzonenrechner eingestellt, mit dem man die einzelnen Sozialversicherungsbeiträge sehr leicht ermitteln kann.

Bei der *Rentenberechnung* werden später nur die fiktiven beitragspflichtigen Bemessungsentgelte zugrunde gelegt. Deshalb können sich Gleitzonen-Beschäftigte dafür entscheiden, den vollen Rentenversicherungsbeitrag zu bezahlen. Sie müssen dies gegenüber dem Verein schriftlich erklären. Der Verein berechnet dann – allerdings nur mit Wirkung für die Zukunft – die Rentenversicherungsbeiträge wieder nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

3.7.4 Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung, ob die für Mini- bzw. Gleitzonenjobs vorgesehene Verdienstgrenze von 450 € bzw. 850 € im Monat überschritten wird, ist vom *regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt* auszugehen.

Einmalige Einnahmen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind, wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, sind dem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt anteilig hinzuzurechnen.

Beispiel:

Die Raumpflegerin eines Sportvereins verdient 440 € im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember zusätzlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von 180 €.

laufendes Arbeitsentgelt = 12 x 440 € = 5.280 €
Weihnachtsgeld 180 €
5.460 € : 12 = 455 €

Es handelt sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung!

Bei *schwankendem Verdienst* und in den Fällen, bei denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses *saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte* erzielt werden, ist der Durchschnittsverdienst in einem Zeitraum von 12 Monaten entscheidend.

Beispiel:

Der Platzwart eines Sportvereins erzielt in den Monaten März bis Oktober monatlich 500 € und in den Monaten November bis Februar nur 250 € monatlich.

März bis Oktober:	*8 x 500 € =*	*4.000 €*
November bis Februar:	*4 x 250 € =*	*1.000 €*
		5.000 € : 12 = 416,67 €

Der Platzwart ist geringfügig beschäftigt.

Nicht zum regelmäßigen *Arbeitsentgelt* gehören:

einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, soweit sie *lohnsteuerfrei* sind oder vom Arbeitgeber *pauschal versteuert* werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV i. V. m. § 40 EStG)

steuerfreie Aufwandsentschädigungen sowie die in § 3 Nr. 26 EStG (sog. *Übungsleiterfreibetrag*, siehe 5.) und § 3 Nr. 26 a EStG (sog. *Ehrenamtsfreibetrag*, siehe 2.3) genannten steuerfreien Einnahmen (§ 1 Abs. 1 Nr. 16 SVeV)

Der Übungsleiter- bzw. Ehrenamtsfreibetrag ist für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht, d. h. der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag von 2.400 € bzw. 720 € kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 200 € bzw. 60 € oder jeweils vom Jahresbeginn bzw. vom Beginn der Beschäftigung in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

Beispiel 1:

Eine Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Übungsleiterinnentätigkeit bei einem Sportverein aus. Sie erhält dafür eine monatliche Vergütung von 650 €.

monatliche Vergütung	*650 €*
./. anteiliger Übungsleiterfreibetrag = 2.400 € : 12 =	*200 €*
	450 €

Die Übungsleiterin ist geringfügig beschäftigt.

Beispiel 2:

Ein Hausmann nimmt am 01.04. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Tätigkeit als Platzwart bei einem Sportverein auf. Er erhält dafür eine monatliche Vergütung von 180 € und möchte zunächst den Freibetrag ausschöpfen.

720 € : 180 €/Monat = 4 Monate

Der Platzwart ist vom 01.04. bis zum 31.07. nicht gegen Arbeitsentgelt beschäftigt. Für diese Zeit sind keine Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu zahlen und es sind keine Meldungen zu erstatten. Vom 01.08. an besteht eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

3.7.5 Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden – mit Ausnahme eines Minijobs neben einem Hauptjob – grundsätzlich zusammengerechnet. Dadurch fallen höhere Sozialversicherungsbeiträge und Steuern an. Bei der Zusammenrechnung sind zwei Fälle zu unterscheiden:

mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ohne Hauptbeschäftigung
mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ohne Hauptbeschäftigung

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen - ohne eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung - bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird dabei die Geringfügigkeitsgrenze von 450 €/Monat überschritten, sind alle Beschäftigungen wie „normale“ Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig (im Bereich von 450,01 € bis 850,00 € gemäß den Regelungen zur Gleitzone). Nicht dazugerechnet werden allerdings die Einkünfte aus kurzfristigen Minijobs.

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (ggf. auch Gleitzonen-Beschäftigung) kann ein 450-€-Minijob ausgeübt werden. Jede weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und ist versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung; lediglich Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen für diese Beschäftigungen nicht gezahlt werden. Ausgenommen von der Zusammenrechnung wird dabei stets diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen worden ist. Nicht zusammengerechnet werden Einkünfte aus 450-€-Minijobs mit Einkünften, die daneben aus einem Freiwilligendienst, während einer Elternzeit oder als Arbeitslose von der Agentur für Arbeit bezogen werden.

Steuern

Für einen 450-€-Minijob, der wegen der Zusammenrechnung mit einer oder mehreren anderen Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig ist, fallen auch höhere Steuern an (mehr als 2 %). Für die Versteuerung gibt es zwei Möglichkeiten:

20 % - Pauschalbesteuerung durch den Verein

Besteuerung nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen

Bei der *Pauschalbesteuerung* muss der Verein folgende Steuern an das Finanzamt abführen:

Lohnsteuer: 20 % des Arbeitslohnes

Kirchensteuer: 7 % der Lohnsteuer (wenn der Verein für alle pauschal besteuerten Minijobber Kirchensteuer zahlt, sonst 9 %)

Solidaritätszuschlag 5,5 % der Lohnsteuer

Wählt der Verein nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, dann ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der individuellen Besteuerungsmerkmale zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt für das Arbeits-entgelt aus einem 450-€-Minijob noch keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. (Zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs bei mehreren Beschäftigungen mit insgesamt geringen Arbeitslöhnen besteht die Möglichkeit, sich einen Freibetrag eintragen zu lassen).

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen ist nicht die Minijob-Zentrale, sondern stets das *Betriebsstättenfinanzamt* des Vereins zuständig. Das ist das Finanzamt, in dessen Bezirk der Verein seinen Sitz hat. Die Lohnsteuer ist in der Lohnsteueranmeldung anzugeben und an das Finanzamt abzuführen; ggf. ist eine sog. Nullmeldung abzugeben.

3.7.6 Hinzuverdienst-/Anrechnungsgrenzen bestimmter Personengruppen

Für bestimmte Personengruppen, z. B. Arbeitslose, können sich – auch wenn die Voraussetzungen für einen Minijob erfüllt sind – besondere rechtliche Auswirkungen ergeben.

Achtung: ***Insbesondere Empfänger von Sozialleistungen müssen beachten, dass – abhängig von der Leistungsart – unterschiedlich hohe Hinzuverdienst- oder Anrechnungsgrenzen existieren, die bei Nichtbeachtung zu Leistungskürzungen oder sogar zum Wegfall der Leistung führen können! Diesbezügliche Auskünfte erteilt die jeweilige leistungszahlende Stelle.***

Während des Bezuges von Arbeitslosengeld darf man eine Nebentätigkeit ausüben, die allerdings nur einen zeitlichen Umfang von weniger als 15 Wochenstunden haben darf. Erreicht oder überschreitet die Dauer der Arbeitszeit 15 Std./Woche, dann besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr. Wichtig ist, dass die Nebentätigkeit unverzüglich und unaufgefordert bei der leistungszahlenden Stelle angemeldet wird.

Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I

Bei einer Nebentätigkeit wird das daraus erzielte Einkommen i. d. R. auf das Arbeitslosengeld I angerechnet, dabei bleiben jedoch 165 € monatlich anrechnungsfrei. Besonderheiten gelten, wenn man vor der Entstehung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bereits neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung über einen längeren Zeitraum eine Nebentätigkeit ausgeübt hat.

Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II

Auch bei der Berechnung von Arbeitslosengeld II wird ein Nebeneinkommen angerechnet. Die ersten 100 € sind anrechnungsfrei; bei einem Minijob werden von jedem weiteren Euro zusätzlich 20 % nicht angerechnet.

Beispiel:

Ein Bezieher von Arbeitslosengeld II übt einen 450-€-Minijob aus.

anrechnungsfrei =	*100 €*
+ 20 % von (450 € - 100 €) = 20 % von 350 € =	*70 €*
insgesamt	*170 €*

Anrechnungsbetrag = 450 € – 170 € = 280 €

Ergebnis: 170 € bleiben anrechnungsfrei, 280 € werden vom Arbeitslosengeld II abgezogen.

3.7.7 Zusammenfassung

	Arbeitnehmer/in		Verein	
	SV-Beiträge	**Steuern**	**SV-Beiträge**	**Steuern**
geringfügig entlohnt (≤ 450 €/M.)	3,7 % RV (Befreiung möglich)	keine	15 % pausch. RV ggf. 13 % pausch. KV (wenn gesetzlich krankenversichert) ggf. 1,0 % U1 0,3 % U2 0,12 % U3	2 % pausch. (incl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer
kurzfristig (≤ 3 M. bzw. 70 Tage pro Kalender-jahr)	keine	keine (wenn 25 % pausch. vom Verein, sonst nach Lohnsteuer-merkmalen)	keine	25 % pauschale Lohnsteuer (unter bestimmten Voraus-setzungen) zzgl. Kirchensteuer und Soli-Zuschlag
Gleitzone (450,01 bis 850,00 €/M.)	ansteigend von ca. 11 % bis ca. 20 % (RV, KV, PV, AlV)	nach Lohnsteuer-merkmalen	ca. 20 % (RV, KV, PV, AlV, U2, U3; ggf. U1)	keine

SV= Sozial-, RV = Renten-, KV = Kranken-, PV = Pflege-, AlV = Arbeitslosenversicherung;
U1 = Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung für Krankheit/Kur (bei Vereinen mit bis zu 30 Beschäftigten)
U2 = Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung bei Mutterschaft
U3 = Insolvenzgeldumlage

4. Selbstständige Tätigkeit

4.1 Merkmale der Selbstständigkeit

Kein Beschäftigungsverhältnis ist gegeben, wenn jemand aufgrund einer *werkvertraglichen Vereinbarung* oder im Rahmen eines *unabhängigen Dienstverhältnisses* für den Verein tätig wird. Durch den Werkvertrag wird der/die Selbstständige zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Verein zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Bei einem unabhängigen Dienstverhältnis verpflichtet sich der/die Selbständige dem Verein gegenüber zur Leistung einer im Wesentlichen selbst bestimmten Tätigkeit; der Verein bestimmt also nicht über die Durchführung dieser Tätigkeit.

Typische **Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit** sind im Allgemeinen:

Der Verein erteilt *keine Weisungen* hinsichtlich der Erledigung des Auftrages, d. h. *freie Bestimmung* von *Arbeitszeit und Arbeitsort.*

Der/Die Auftragnehmer/in ist *nicht in die betriebliche Organisation des Vereins eingegliedert*, d. h. er/sie hat nur wenige Berührungspunkte mit dem Verein.

Der/Die Auftragnehmer/in hat die vertragliche und tatsächliche Möglichkeit, *für mehrere Auftraggeber tätig* zu sein.

Es besteht *keine Verpflichtung zur persönlichen Erledigung der Tätigkeit*, sondern die entsprechende Möglichkeit und das Recht, die Tätigkeit auch durch Dritte ausführen zu lassen.

Die Leistungserbringung erfolgt *in eigenem Namen und auf eigene Rechnung* des Auftragnehmers / der Auftragnehmerin.

Der/Die Auftragnehmer/in trifft *eigenständige Entscheidungen*, z. B. über die Einstellung von Personal.

Der/Die Auftragnehmer/in ist Beschäftigten des Vereins gegenüber *nicht weisungsbefugt.*

Der/Die Auftragnehmer/in setzt *eigenes Kapital und eigene Betriebsmittel* ein.

Der/Die Auftragnehmer/in trägt das *Unternehmerrisiko* (Erfolgs-, Kosten-, und Haftungsrisiko)

Der/Die Auftragnehmer/in *schuldet den Erfolg* (erfolgsabhängige Vergütung).

Es handelt sich um *anspruchsvolle Tätigkeiten*, die Weisungen weniger zugänglich sind.

Übungsleiter/innen in Sportvereinen können selbstständig sein, wenn sie das Training in eigener Verantwortung durchführen, nur in geringem Umfang tätig sind und keine anderen Indizien für eine abhängige Beschäftigung sprechen. (Einzelheiten siehe 5.3.3).

Dozenten und *Lehrbeauftragte* an öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn sie nur mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind und keine weiteren Nebenpflichten übernommen haben (vgl. Berufsgruppenkatalog der Deutschen Rentenversicherung zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit).

Entscheidend für die Beurteilung der Frage, ob jemand eine Tätigkeit als Selbstständige/r oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausübt, ist in jedem Fall eine *Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände*.

Den Verein treffen bei der Zusammenarbeit mit Selbstständigen *keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und er muss keine Steuern oder Beiträge zur Sozialversicherung* abführen. Der/Die Selbstständige ist für die Versteuerung der Einkünfte und für seine/ihre soziale Absicherung *selbst verantwortlich*!

4.2 Anmeldung einer selbstständigen Tätigkeit

Bei selbstständigen Tätigkeiten von Einzelpersonen im Sportbereich kann man im Wesentlichen zwei verschiedene **Arten der Selbstständigkeit** unterscheiden:

freiberufliche Tätigkeit, z. B. als Übungsleiter, Steuerberater, Rechtsanwalt, Architekt
gewerbliche Tätigkeit, z. B. als Gaststättenpächter, Handwerker

Achtung: ***Freiberufler/innen haben gegenüber gewerblich Tätigen einige steuerrechtliche Vorteile. Daher sollte man bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit nicht unüberlegt ein Gewerbe anmelden, sondern zunächst prüfen, ob es sich ggf. um eine freiberufliche Tätigkeit handelt!***

4.2.1 Freiberufliche Tätigkeit

Eine freiberufliche Tätigkeit liegt (gem. § 18 EStG) vor, wenn entweder eine bestimmte *Art der Tätigkeit* oder ein bestimmter *Beruf* selbstständig ausgeübt wird. Darüber hinaus muss der/die Selbstständige *auf Grund eigener Fachkenntnisse leitend und eigenverantwortlich* tätig sein.

Freiberufliche Tätigkeitsarten sind:

wissenschaftliche Tätigkeit
künstlerische Tätigkeit
schriftstellerische Tätigkeit
unterrichtende Tätigkeit
erzieherische Tätigkeit

Diese Tätigkeitsarten erfordern - im Gegensatz zu den freien Berufen (s. u.) - keine besondere Qualifikation, Qualität, staatliche Zulassung, Berufsaufsicht o. ä..

Für eine freiberufliche Mitarbeit bei Sportorganisationen kommen insbesondere schriftstellerische, unterrichtende und erzieherische Tätigkeiten in Betracht.

Eine *schriftstellerische Tätigkeit* liegt vor, wenn eigene Gedanken mit Mitteln der Sprache schriftlich niedergelegt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (z. B. als Autor/in für VIBSS-Online). Es ist nicht erforderlich, dass der Text einen wissenschaftlichen oder künstlerischen Charakter hat.

Eine *unterrichtende Tätigkeit* ist die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in organisierter und institutionalisierter Form (z. B. Sport-, Gymnastik-, Reit-, Tanzunterricht).

Eine *erzieherische Tätigkeit* beinhaltet die körperliche, geistige und sittliche Formung junger Menschen mit dem Ziel der Persönlichkeitsbildung und Charakterschulung (z. B. als Betreuer/in bei Jugendferienfreizeiten).

Freie Berufe sind die im Gesetz namentlich genannten sog. *Katalogberufe* und *ähnliche Berufe*.
Katalogberufe sind z. B.:

Ärzte/innen
Rechtsanwälte/innen
Ingenieure/innen
Architekten/innen
Steuerberater/innen
beratende Betriebswirte/innen
Krankengymnasten/innen
Journalisten/innen

An die sog. *ähnlichen Berufe* werden sehr hohe Anforderungen bezüglich der Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit gestellt. Die Abgrenzung von einer gewerblichen Tätigkeit kann im Einzelfall sehr schwierig sein.

Eine freiberufliche Tätigkeit muss spätestens innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit formlos beim dem *Finanzamt,* in dessen Bezirk man wohnt, angemeldet werden.

Die wesentlichen **Vorteile einer freiberuflichen Tätigkeit** gegenüber einer gewerblichen Tätigkeit sind:

keine *Gewerbesteuer*

keine Bilanzierungspflicht, sondern generell (d. h. unabhängig von der Höhe des Umsatzes oder Gewinns) die Möglichkeit der Gewinnermittlung durch *Einnahmenüberschussrechnung* (s. u.)

Istbesteuerung bei der Umsatzsteuer (d. h. die Umsatzsteuerzahlung an das Finanzamt wird nicht schon bei der Erbringung der Leistung fällig, sondern erst dann, wenn der Kunde bezahlt hat)

4.2.2 Gewerbliche Tätigkeit

Eine selbstständige nachhaltige Betätigung im Sport, die mit der Absicht, Gewinn zu erzielen, unternommen wird und sich als Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr darstellt, ist i. d. R. ein *Gewerbebetrieb*, wenn die Betätigung nicht als freiberufliche Tätigkeit (s. o.) anzusehen ist (vgl. § 15 (2) EStG).

Ein Gewerbebetrieb muss spätestens innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit auf einem amtlich vorgeschriebenen Vordruck beim *Gewerbe- bzw. Ordnungsamt der Stadt bzw. Gemeinde*, in deren Bezirk der Betrieb liegt, angemeldet werden.

Achtung: ***Das gilt auch bei der Übernahme eines bereits bestehenden Gewerbebetriebes! Ein Verstoß gegen die Meldepflicht kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden!***

Eine Ausfertigung der Gewerbeanmeldung wird von der Stadt bzw. Gemeinde automatisch an das zuständige Finanzamt weitergeleitet, das dem/der Selbstständigen dann einen sog. „Fragebogen zur steuerlichen Erfassung“ zusendet (siehe auch: www.formulare-bfinv.de).

4.3 Gesetzliche Rentenversicherungspflicht

Selbstständige unterliegen grundsätzlich nicht der Versicherungspflicht im System der gesetzlichen Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung). Bestimmte, im Sozialgesetzbuch VI genannte Selbstständige, sind jedoch in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Für Tätigkeiten im Sport sind insbesondere zwei **Personengruppen** relevant:

selbstständig tätige *Lehrer/innen und Erzieher/innen* (§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI)
Selbstständige mit *einem Hauptauftraggeber* (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI)

4.3.1 Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen

Die Versicherungspflicht für selbstständige Lehrer/innen und Erzieher/innen besteht schon seit 1922, sie ist jedoch lange Zeit nicht so streng beachtet worden. Durch die Regelungen zur sog. Scheinselbstständigkeit im Jahr 1999 ff. sind die Prüfstellen der Sozialversicherungsträger jedoch wieder stärker auf diese Personengruppe aufmerksam geworden.

Versicherungspflichtig sind selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine/n sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/in beschäftigen (mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt über 450 €/Monat). Der Begriff des Lehrers umfasst die *Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und praktischen Fertigkeiten* und der Begriff des Erziehers beinhaltet die *Entwicklung von Persönlichkeit und Charakter*. Zu der Personengruppe des § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI gehören z. B. auch selbstständige *Übungsleiter/innen, Trainer/innen und Sportlehrer/innen*.

4.3.2 Selbstständige mit einem Hauptauftraggeber

Versicherungspflichtig sind Personen, die

im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit *keine/n sozialversicherungspflichtige/n Arbeitnehmer/in* (mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt über 450 €/Monat) beschäftigen

und

auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

Art und Inhalt der Tätigkeit spielen bei dieser Personengruppe keine Rolle.

Von einer *Dauerhaftigkeit* der Tätigkeit für einen Auftraggeber ist auszugehen, wenn diese im Rahmen eines Dauerauftragsverhältnisses oder eines regelmäßig wiederkehrenden Auftragsverhältnisses erfolgt. Bei einer im Voraus begrenzten, lediglich vorübergehenden Tätigkeit für einen Auftraggeber (z. B. im Rahmen eines Projektes) wird keine Dauerhaftigkeit angenommen, wenn die Begrenzung innerhalb eines Jahres liegt. Im Einzelfall sind sogar noch längere Projektzeiten möglich, hierfür ist jedoch eine Zukunftsprognose bei Auftragsbeginn erforderlich. Eine Bindung an einen Auftraggeber wird aber auch dann angenommen, wenn sich zeitlich begrenzte Auftragsverhältnisse mit demselben Auftraggeber regelmäßig wiederholen.

Die Voraussetzung *im Wesentlichen* nur für einen Auftraggeber tätig zu sein bewirkt, dass durch eine Tätigkeit in nur unbedeutendem Umfang für andere Auftraggeber die Rentenversicherungspflicht nicht entfällt. Dieses Erfordernis wird als erfüllt angesehen, wenn ein/e Selbstständige/r mindestens 5/6, (83,4 %) ihrer/seiner gesamten Einkünfte aus den zu beurteilenden Tätigkeiten alleine aus einer dieser Tätigkeiten erzielt. Dabei gelten Konzernunternehmen und Kooperationspartner als ein Auftraggeber.

Folgende Personen, die als Selbstständige/r mit einem Hauptauftraggeber rentenversicherungspflichtig sind, werden auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit (gem. § 6 Abs. 1a SGB VI):

Existenzgründer/innen für einen Zeitraum von drei Jahren nach erstmaliger Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit (das gilt auch für die Aufnahme einer zweiten selbstständigen Tätigkeit, außer wenn eine bestehende selbstständige Existenz lediglich umbenannt oder deren Geschäftszweck gegenüber der vorangegangenen Tätigkeit nicht wesentlich verändert worden ist).

Personen die das 58. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie die selbstständige Tätigkeit schon vor dem 01.01.1999 ausgeübt haben, aber erst später erstmals unter die Definition der Selbstständigen mit einem Hauptauftraggeber gefallen sind.

Die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht wirkt vom Vorliegen der Voraussetzungen an, wenn der Antrag innerhalb von drei Monaten danach gestellt wird, bei späterer Antragstellung erst ab Eingang des Antrages bei der Deutschen Rentenversicherung.

4.3.3 Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers

Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen sowie Selbstständige mit einem Hauptauftraggeber unterliegen nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht (s. o.), wenn sie eine/n sozialversicherungspflichtige/n Arbeitnehmer/in beschäftigen. Ein/e geringfügig Beschäftigte/r (450-€-Minijob) zählt hierbei jedoch nicht, auch wenn er/sie freiwillig auf die Versicherungsfreiheit verzichtet hat und eigene Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt.

4.3.4 Ausnahmen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht

Versicherungsfrei sind u. a.:

Personen die nur eine *geringfügige selbstständige Tätigkeit* ausüben (§ 5 (2) Nr. 2 SGB VI)

Rentner/innen und *Pensionäre/innen* (§ 5 (4) SGB VI)

Für die *Geringfügigkeit* der selbstständigen Tätigkeit gelten (gem. § 8 (3) SGB IV) die gleichen Grenzen wie bei den geringfügigen Beschäftigungen als Arbeitnehmer/in (gem. § 8 (1) und (2) SGB IV), d. h. entweder beträgt die Summe des Arbeitseinkommens (= Gewinn gem. Einkommensteuerrecht) aus der Tätigkeit regelmäßig nicht mehr als 450 €/Monat oder die Tätigkeit wird nur kurzfristig (nicht mehr als drei Monate bzw. 70 Tage/Kalenderjahr) ausgeübt. Bei der Ermittlung des Arbeitseinkommens ist ggf. zusätzlich der sog. Übungsleiter-Freibetrag (nach § 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von 2.400 €/Kalenderjahr zu berücksichtigen, d. h. für Übungsleiter/innen, Ausbilder/innen Erzieher/innen und Betreuer/innen erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf 650 €/Monat (450 € + 1/12 x 2.400 €), wenn die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (siehe 5.1).

4.3.5 Beitragspflicht

Den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung muss der/die *Selbstständige allein* tragen. Für die Berechnung des Beitrages kann man zwischen zwei Alternativen wählen:

Regelbeitrag nach der sog. Bezugsgröße
einkommensgerechter Beitrag nach dem Gewinn

Der *Regelbeitrag* errechnet sich aus der sog. *Bezugsgröße*; für das Jahr 2016 beträgt er z. B. 18,7 % von 2.905 €/Monat (= Bezugsgröße West), also 543,24 €/Monat. Selbstständige, die den Regelbeitrag zahlen, müssen ihr tatsächliches Arbeitseinkommen gegenüber der Deutschen Rentenversicherung nicht nachweisen. Existenzgründer/innen haben das Recht, bis zum Ablauf von drei Kalenderjahren nach dem Jahr der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit nur den halben Regelbeitrag zu zahlen.

Der/Die Selbstständige kann auch niedrigere oder höhere Beiträge zahlen, wenn er/sie ein von der Bezugsgröße abweichendes niedrigeres oder höheres Arbeitseinkommen nachweist (*einkommensgerechter Beitrag*). Das Arbeitseinkommen ist hierbei der nach den allgemeinen Vorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn aus der versicherungspflichtigen selbstständigen Tätigkeit. Der Beitragsberechnung ist jedoch mindestens ein Gewinn in Höhe von 450 €/Monat zu Grunde zu legen; d. h. für das Jahr 2016 beträgt der Mindestbeitrag 18,7 % von 450 €, also 84,15 €/Monat.

4.3.6 Meldepflicht

Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen sowie Selbstständige mit einem Hauptauftraggeber müssen sich innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung melden.

Achtung: ***Wer dieser Meldepflicht nicht nachkommt, riskiert eine Geldbuße von bis zu 2.500 € und Nachzahlungen für bis zu 30 Jahre!***

4.4 Umsatzsteuer

Auf fast jeden getätigten Umsatz, z. B. auf Warenverkäufe und Dienstleistungen, wird *Umsatzsteuer* fällig (häufig auch als „Mehrwertsteuer“ bezeichnet). Der/Die Unternehmer/in muss die ausgeführten Umsätze der Umsatzsteuer unterwerfen, d. h. er/sie ist grundsätzlich verpflichtet, dem Kunden die Umsatzsteuer in Rechnung zu stellen und an das Finanzamt abzuführen. Rechnungen sind spätestens innerhalb von sechs Monaten nach Ausführung der Lieferung bzw. Leistung zu stellen und müssen bestimmte Angaben enthalten (s. u.).

Andererseits wird dem/der Selbstständigen von anderen Unternehmen auch Umsatzsteuer in Rechnung gestellt, z. B. beim Einkauf von Büromaterial, Fachliteratur, etc. Diese Steuer darf ein/e Unternehmer i. d. R. als sog. *Vorsteuer* von seinen/ihren Umsatzsteuer-Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Finanzamt abziehen (sog. Vorsteuerabzug). Bei größeren Anschaffungen, z. B. Betriebs-Pkw, Büroeinrichtung, EDV-System, kann es sogar vorkommen, dass die gezahlte Vorsteuer höher ist als die vereinnahmte Umsatzsteuer; die Differenz wird dann vom Finanzamt erstattet.

4.4.1 Kleinunternehmerregelung

Nicht jede/r Unternehmer/in muss Umsatzsteuer zahlen. Ein/e Selbstständige fällt unter die sog. *Kleinunternehmerregelung* (gem. § 19 UStG), wenn der Brutto-Umsatz

im vorangegangenen Kalenderjahr 17.500 € nicht überstiegen hat

und

im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich 50.000 €

nicht übersteigen wird.

Vorteile:
- der/die Selbstständige muss *keine Umsatzsteuer* entrichten
- *vereinfachte Aufzeichnungspflichten* (nur die Einnahmen und private Nutzungen/Entnahmen)
- *keine* Abgabe von *USt-Voranmeldungen*

Nachteile:
- *kein Vorsteuerabzug* möglich
- *kein USt-Ausweis* in den eigenen Rechnungen zulässig

Achtung: ***Weist ein/e Kleinunternehmer/in in einer Rechnung die Umsatzsteuer offen aus, schuldet er/sie dem Finanzamt den ausgewiesenen Steuerbetrag!***

Ein/e Unternehmer/in, der/die die Voraussetzungen der Kleinunternehmerregelung erfüllt, kann freiwillig auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung verzichten (sog. *Option zur Regelbesteuerung*). Das kann vorteilhaft sein, wenn hohe Vorsteuerbeträge aus geplanten Investitionen zu erwarten sind und der Vorsteuerabzug wahrscheinlich höher sein wird als die für die Umsätze zu entrichtende Umsatzsteuer.

Option zur Regelbesteuerung:
- *formlose Erklärung* gegenüber dem Finanzamt
- die *Umsätze* werden nach den allgemeinen Vorschriften des Umsatzsteuerrechts *besteuert*
- *Vorsteuerabzug* möglich
- die Erklärung *bindet* den/die Unternehmer/in mindestens für *fünf Kalenderjahre*
- möglich *bis zur Unanfechtbarkeit der Steuerfestsetzung*

4.4.2 Hinweise für umsatzsteuerpflichtige Selbstständige

Selbstständige, die umsatzsteuerpflichtig sind, sollten sich wegen der Komplexität des Umsatzsteuerrechts unbedingt individuell informieren bzw. steuerlich beraten lassen. An dieser Stelle können nur einige allgemeine Hinweise gegeben werden.

Die Honorare von Sportorganisationen sind i. d. R. *Bruttohonorare*, d. h. der/die umsatzsteuerpflichtige freie Mitarbeiter/in muss aus den Honoraren die darin enthaltene Umsatzsteuer herausrechnen und an das Finanzamt abführen. Das gilt auch für Fahrtkostenerstattungen und Materialkostenpauschalen, denn diese sog. „Nebenleistungen" teilen umsatzsteuerlich das „Schicksal der Hauptleistungen".

Beispiel 1:

Übungsleiter Genügsam erhält für die Durchführung eines Sportkurses folgende Beträge:

Honorar	*178,00 €*
Fahrtkosten	*60,00 €*
Summe	***238,00 €***

Berechnung für die Umsatzsteueranmeldung: *238,00 € : 119 x 100 = 200,00 € netto*
238,00 € : 119 x 19 = 38,00 € USt

Übungsleiter Genügsam muss 38,00 € USt an das Finanzamt abführen, das Nettoentgelt beträgt nur 200,00 €.

Beispiel 2:

Autorin Pfiffig erhält für das Verfassen einer Broschüre folgende Beträge:

Honorar	*890 €*
Fahrtkosten Redaktionssitzungen	*180 €*
Summe	***1.070 €***

Berechnung für die Umsatzsteueranmeldung: *1.070 € :107 x 100 = 1.000 € netto*
1.070 € : 107 x 7 = 70 € USt

Autorin Pfiffig muss 70 € USt an das Finanzamt abführen, das Nettoentgelt beträgt 1.000 €.

Achtung: ***Umsatzsteuerpflichtige Unternehmer/innen haben einen Anspruch auf Vorsteuerabzug (s. o.). Voraussetzung ist jedoch (nach § 15 UStG), dass der/die Unternehmer/in eine ordnungsgemäße Rechnung besitzt!***

Eine *Rechnung* muss folgende *Angaben* enthalten (vgl. § 14 Abs. 4 UStG):

1.) vollständiger *Name* und vollständige *Anschrift*
- des leistenden *Unternehmers* und
- des *Leistungsempfängers*

2.) die *Steuer-Nr.* oder *Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.*

3.) das *Ausstellungsdatum* der Rechnung

4.) eine fortlaufende *Rechnungsnummer*

5.) die *Menge* und die *handelsübliche Bezeichnung* der Lieferung/Leistung

6.) den *Zeitpunkt* der Lieferung/Leistung oder der Vereinnahmung des Entgelts

7.) das nach Steuersätzen und einzelnen Steuerbefreiungen aufgeschlüsselte *Entgelt* für die Lieferung/Leistung (sowie jede im Voraus vereinbarte Minderung des Entgelts, sofern sie nicht bereits im Entgelt berücksichtigt ist)

8.) den anzuwendenden *Steuersatz* und den auf das Entgelt entfallenden *Steuerbetrag* oder im Fall einer Steuerbefreiung einen *Hinweis* darauf, dass für die Lieferung/Leistung eine *Steuerbefreiung* gilt

9.) in besonderen Fällen einen Hinweis darauf, dass der Leistungsempfänger die Rechnung aufzubewahren hat

10.) die Angabe „Gutschrift“, wenn in besonderen Fällen z.B. der Leistungsempfänger die Rechnung ausstellt.

Eine Rechnung, deren Gesamtbetrag 150 € (incl. USt) nicht übersteigt (sog. *Kleinbetragsrechnung*) muss mindestens folgende Angaben enthalten (vgl. § 33 UStDV):

1.) vollständiger *Name* und vollständige *Anschrift* des leistenden *Unternehmers*

2.) das *Ausstellungsdatum* der Rechnung

3.) die *Menge* und die *handelsübliche Bezeichnung* der Lieferung/Leistung

4.) das *Entgelt und* den darauf entfallenden *Steuerbetrag* für die Lieferung/Leistung *in einer Summe* sowie den anzuwendenden *Steuersatz* oder im Fall einer Steuerbefreiung einen *Hinweis* darauf, dass für die Lieferung/Leistung eine *Steuerbefreiung* gilt

Umgekehrt muss natürlich auch der/die Selbstständige bei den eigenen Rechnungen bzw. Kleinbetragsrechnungen darauf achten, dass die entsprechenden Angaben darin enthalten sind.

4.5 Buchführung und Einkommensteuer

4.5.1 Gewinnermittlungsarten

Die maßgebende Größe für die Festsetzung der Einkommensteuer bei Selbstständigen ist der *Gewinn*. Betriebswirtschaftlich gesehen ergibt sich der Gewinn, wenn man von den Erlösen die angefallenen Kosten abzieht. *Steuerrechtlich* gibt es zwei **Gewinnermittlungsarten**:

Einnahmen-Überschuss-Rechnung (= EÜR)	**Bilanzierung** d. h. Jahresabschluss bestehend aus *Bilanz* *Gewinn- und Verlustrechnung*

Gewerbliche Unternehmer/innen müssen (gem. § 141 AO) *bilanzieren*, wenn

der *Umsatz* mehr als *600.000 €* im Kalenderjahr beträgt

oder

der *Gewinn* mehr als *60.000 €* im Wirtschaftsjahr beträgt

und

das *Finanzamt* den/die Unternehmer/in *zur Bilanzierung aufgefordert* hat.

Freiberuflich Tätige können ihren Gewinn generell – d. h. unabhängig von der Höhe des Umsatzes oder Gewinns – durch *Einnahmenüberschussrechnung* ermitteln!

4.5.2. Einnahmenüberschussrechnung

Gewinn

Bei der *Einnahmenüberschussrechung* (gem. § 4 (3) EStG) ergibt sich der Gewinn aus dem Überschuss der Betriebseinnahmen über die Betriebsausgaben:

	Betriebseinnahmen
-	Betriebsausgaben
=	Gewinn

Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben

Betriebseinnahmen sind alle Vermögenszuflüsse in Geld oder Geldwert, die im Rahmen der betrieblichen/beruflichen Tätigkeit erfolgen, z. B. Honorare, Fahrtkostenerstattungen, Materialkostenpauschalen, vereinnahmte Umsatzsteuer, etc..

Betriebsausgaben sind alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, z. B. Reisekosten, Porto, Telefon, Büromaterial, Fortbildungen, Fachliteratur, gezahlte Vorsteuerbeträge, etc.. Kosten der privaten Lebensführung sind steuerlich nicht berücksichtigungsfähig.

Zu- und Abflussprinzip

Bei der Einnahmenüberschussrechnung gilt das *Zu- und Abflussprinzip*. So führt nicht die Entstehung einer Forderung zu einer Betriebseinnahme, sondern erst der Zufluss des Geldes.

Beispiel:

Ärztin Kerngesund hat bei einer Mitgliederversammlung einen Fachvortrag gehalten und schreibt dem Verein im Dezember 2015 eine Rechnung über 100 € zuzüglich 19 € Umsatzsteuer. Der Verein bezahlt die Rechnung im Januar 2016.

Die Betriebseinnahme in Höhe von 100 € ist erst in der Gewinnermittlung des Kalenderjahres 2016 zu erfassen, da die Rechnung erst in 2016 bezahlt wurde (Zufluss). Die Umsatzsteuer in Höhe von 19 € ist als Betriebseinnahme ebenfalls erst im Kalenderjahr 2016 zu erfassen.

Fließt kein Geld oder sonstiges Wirtschaftsgut zu, liegt keine Betriebseinnahme vor. Genauso führen Schulden erst bei Bezahlung zu Betriebsausgaben.

Anlage EÜR zur Einkommensteuererklärung

Die Einnahmenüberschussrechnung wird zusammen mit der Einkommensteuererklärung beim Finanzamt eingereicht. Sie ist grundsätzlich nach dem amtlich vorgeschriebenen Vordruck „*Anlage EÜR*“ zu erstellen (siehe auch: www.formulare-bfinv.de). Wenn die Betriebseinnahmen jedoch unter 17.500 € im Kalenderjahr liegen, wird es vom Finanzamt nicht beanstandet, wenn an Stelle des Vordrucks eine formlose Gewinnermittlung beigefügt wird.

Abschreibungen und Anlageverzeichnis

Auch die sog. *Absetzungen für Abnutzung* (= Abschreibungen oder kurz „AfA“) sind Betriebsausgaben. Durch die Abschreibung werden Anschaffungs- oder Herstellungskosten eines höherwertigen abnutzbaren Wirtschaftsgutes auf die Dauer der Nutzung verteilt, wenn sich die betriebliche Verwendung erfahrungsgemäß über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr erstreckt.

Beispiel:

Sportlehrer Hurtig erwirbt am 16. März 2016 für seine freiberufliche Tätigkeit einen Computer mit Zubehör zum Preis von 1.800 € zuzüglich 342 € Umsatzsteuer. Hurtig ist zum Vorsteuerabzug berechtigt (s. o.). Ein Computer hat nach der amtlichen AfA-Tabelle eine Nutzungsdauer von 3 Jahren.

Die als Betriebsausgaben anzusetzenden Abschreibungen ergeben sich wie folgt:

Jahr	***AfA-Ermittlung***	***Betriebsausgabe***
2016	*1.800 € : 3 Jahre = 600 €/Jahr* *10/12 x 600 € =*	*500 €*
2017		*600 €*
2018		*600 €*
2019	*1.800 € - 500 € - 2 x 600 € =*	*100 €*
Summe		*1.800 €*

Sog. *geringwertige Wirtschaftsgüter* (kurz „GWGs“) sind im Jahr der Anschaffung in vollem Umfang absetzbar. Es handelt sich hierbei um abnutzbare, bewegliche Wirtschaftsgüter, die selbstständig nutzbar sind und deren Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten nicht über 410 € netto (d. h. ohne Umsatzsteuer) liegen.

Alternativ können alle Wirtschaftsgüter, die mehr als 150 € (netto), aber höchstens 1.000 € (netto) gekostet haben in einem Sammelposten zusammengefasst und gleichmäßig über fünf Jahre abgeschrieben werden.

Alle Abschreibungsangaben sollen aus der Gewinnermittlung ersichtlich sein; die Wirtschaftsgüter müssen in einem *Anlageverzeichnis* aufgeführt werden. Für geringwertige Wirtschaftsgüter bestehen besondere Aufzeichnungspflichten, d. h. die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten der GWGs sind in einem gesonderten Verzeichnis aufzuführen.

Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Für nicht-bilanzierungspflichtige Selbstständige ist der § 22 UStG die zentrale Vorschrift für die Aufzeichnungspflichten. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Die Aufzeichnungen müssen so beschaffen sein, dass es einem sachverständigen Dritten in angemessener Zeit möglich ist, sich einen Überblick über die Geschäftsvorfälle und über die Vermögenslage zu verschaffen und die Grundlage für die Steuerberechnung festzustellen. Wenn das Überschreiten der Kleinunternehmer/innen-Umsatzgrenze von 17.500 € (s. o.) abzusehen ist, dann sollte man die Buchführung jedoch auf jeden Fall nach der Anlage EÜR aufbauen.

Die Buchführungsunterlagen und -aufzeichnungen, Buchungsbelege, Ein- und Ausgangsrechnungen, etc. sind (nach § 147 AO) grundsätzlich *10 Jahre* lang, Geschäftsbriefe und sonstige Unterlagen *6 Jahre* lang aufzubewahren.

5. Sonderregelungen für Übungsleiter/innen, Ausbilder/innen, Erzieher/innen und Betreuer/innen

5.1 Anspruchsvoraussetzungen für den sog. Übungsleiter-Freibetrag

Vergütungen für pädagogische Nebentätigkeiten in gemeinnützigen Sportorganisationen sind bis zur Höhe von *2.400 €/Kalenderjahr* steuer- und sozialversicherungsfrei.

Um diesen sog. *„Übungsleiter-Freibetrag"* nach § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch nehmen zu können, müssen gleichzeitig die folgenden vier **Voraussetzungen** erfüllt sein:

Es muss eine *begünstigte Tätigkeit* ausgeübt werden.

Die Tätigkeit muss *nebenberuflich* ausgeübt werden.

Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer *öffentlich-rechtlichen* oder *gemeinnützigen Körperschaft* erbracht werden.

Die Tätigkeit muss der *Förderung gemeinnütziger*, mildtätiger oder kirchlicher *Zwecke* dienen.

5.1.1 Begünstigte Tätigkeiten

Begünstigte Tätigkeiten im Sport sind z.B.:

Übungsleiter/in oder *Trainer/in*

Betreuer/in, wenn er/sie einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Menschen hat (Mannschaftsbetreuer/in, Jugendleiter/in)

Ausbilder/in, Erzieher/in oder vergleichbare Tätigkeiten (z. B. die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung wie das Geben von Kursen, das Halten von Vorträgen oder das Erteilen von Schwimmunterricht)

Ärzte in Koronarsportgruppen

Rettungsschwimmer/innen (Einsatz- und Bereitschaftszeiten)

Grundvoraussetzung für die Begünstigung ist immer eine *pädagogische Ausrichtung* der Tätigkeit. Nicht unter § 3 Nr. 26 EStG fallen deshalb die Tätigkeiten z. B. als Platzwart/in, Gerätewart/in, Kassierer/in, Vorstandsmitglied, Reinigungskraft oder Hausmeister/in.

5.1.2 Nebenberuflichkeit

Ob eine Tätigkeit als *nebenberuflich* beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem *zeitlichen Umfang* der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie *nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs* in Anspruch nimmt. Es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen/männer, Vermieter/innen, Studierende, Rentner/innen oder Arbeitslose.

Übt jemand mehrere *verschiedenartige Tätigkeiten* gem. § 3 Nr. 26 EStG aus, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit *getrennt* zu beurteilen, mehrere *gleichartige Tätigkeiten* werden aber *zusammengefasst*. Eine Tätigkeit wird auch *nicht* nebenberuflich ausgeübt, wenn sie als *Teil der Haupttätigkeit* anzusehen ist. Bei schwankender wöchentlicher Arbeitszeit oder wenn die Tätigkeit nur einige Wochen oder Monate dauert, wird die erreichte Stundenzahl auf das *gesamte Kalenderjahr* bezogen.

5.1.3 Öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Körperschaft

Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer inländischen *juristischen Person des öffentlichen Rechts* (z. B. Universität, Fachhochschule, Schule, Volkshochschule) oder einer *gemeinnützigen Körperschaft* (z. B. Sportverein, Sportbund, Sportverband) ausgeübt werden.

5.1.4 Förderung gemeinnütziger Zwecke

Gemeinnützige Zwecke sind z. B. die Förderung des *öffentlichen Gesundheitswesens* (§ 52 (2) Nr. 3 AO), der *Jugend- und Altenhilfe* (§ 52 (2) Nr. 4 AO), der *Erziehung, Volks- und Berufsbildung* (§ 52 (2) Nr.7 AO), *des Sports* (§ 52 (2) Nr. 21 AO) oder des *bürgerschaftlichen Engagements* (§ 52 (2) Nr. 25 AO). Die Tätigkeit *muss im Rahmen der Erfüllung der Satzungszwecke* der Sportorganisation ausgeübt werden (ideeller Bereich oder Zweckbetrieb). Eine Tätigkeit in einem *steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb* (z. B. Training bezahlter Sportler) erfüllt dagegen *nicht* das Merkmal der Förderung gemeinnütziger Zwecke.

5.2 Einzelheiten zum Übungsleiter-Freibetrag

5.2.1 Höhe und Bezugszeitraum

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist - auch bei Einnahmen aus mehreren nebenberuflichen Tätigkeiten, z. B. für verschiedene Sportorganisationen, und bei Nachzahlungen für eine in mehreren Jahren ausgeübte Tätigkeit - *insgesamt* auf einen Betrag von *2.400 € pro Kalenderjahr* begrenzt.

Achtung: ***Der Verein sollte sich unbedingt von dem/der Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in schriftlich bestätigen lassen, ob und ggf. in welcher Höhe der Freibetrag bereits bei einer anderen Tätigkeit – z.B. für einen anderen Verein – in Anspruch genommen wurde oder wird!***

Eine zeitanteilige Aufteilung des Jahres-Freibetrages ist nicht erforderlich; d. h. auch dann, wenn die Tätigkeit nur während eines Teils des Jahres ausgeübt wird, hat man trotzdem Anspruch auf den vollen Jahres-Freibetrag.

5.2.2 Anrechnung auf Arbeitslosengeld II

Pauschale Aufwandsentschädigungen im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages werden bei der Berechnung von Arbeitslosengeld II wie Erwerbseinkommen berücksichtigt (fachliche Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zu § 11 SGB II, Rz. 11.17 und 11.166). Dabei bleiben jedoch Entgeltbestandteile für den tatsächlichen Aufwand (z. B. Fahrtkosten) und zusätzliche Einnahmen bis zur Höhe von insgesamt 200 € monatlich anrechnungsfrei (§ 11 a Abs. 3 und § 11 b Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB II). Einmalige Zahlungen oder Zahlungen in größeren Zeitabständen als monatlich werden auf sechs Monate aufgeteilt, der Grundfreibetrag von 200 € pro Monat gilt dann jedoch nicht (fachliche Hinweise der BA zu SGB II, Rz. 11.17 a)!

Beispiel:

Eine ALG-II-Empfängerin erhält 200 Euro monatlich aus einer Tätigkeit als Übungsleiterin in ihrem Sportverein. Darüber hinaus hat sie einen 450-€ -Minijob.

Der Anrechnungsbetrag errechnet sich wie folgt:

Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung	*450 Euro*
Einkommen im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages	*200 Euro*
Gesamteinkommen	*650 Euro*

Freibeträge:

Freibetrag nach § 11 b Abs. 2 Satz 3 SGB II	*200 Euro*
Freibetrag nach § 11 b Abs. 3 Nr. 1 SGB II (20 % von 100,01 bis 650 Euro)	*110 Euro*
Summe	*310 Euro*
Gesamteinkommen	*650 Euro*
./. Freibeträge	*310 Euro*
Anrechnungsbetrag	***340 Euro***

5.2.3 Überschreiten des Übungsleiter-Freibetrages

In den Betrag von 2.400 € sind *alle steuerpflichtigen Zuwendungen und geldwerten Vorteile* einzurechnen, die der/die Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in im Zusammenhang mit der Tätigkeit erhält. Ein höherer Betrag als 2.400 €/Kalenderjahr kann grundsätzlich nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn ein entsprechender steuerlich berücksichtigungsfähiger *Aufwand in voller Höhe konkret nachgewiesen* wird.

Wenn jedoch auf bestimmte Bezüge sowohl der Übungsleiter-Freibetrag als auch andere Steuerbefreiungsvorschriften anwendbar sind, dann bleibt die Steuerfreiheit nach anderen Vorschriften vom Übungsleiter-Freibetrag unberührt (R 3.26 (7) LStR).

Beispiele:

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen (§ 3 Nr. 12 EStG)

Reisekostenvergütungen, etc. aus öffentlichen Kassen (§ 3 Nr. 13 EStG)

Erstattung von *Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen*, etc. an Arbeitnehmer/innen (§ 3 Nr. 16 EStG)

Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26 a EStG), jedoch nicht für die gleiche Tätigkeit (s.o.)

durchlaufende Gelder und *Auslagenersatz* (§ 3 Nr. 50 EStG)

Werbungskosten-Pauschbetrag für Arbeitnehmer/innen (§ 9 a Satz 1 Nr. 1 a) EStG)

Sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 3 Satz 2 EStG)

Die verschiedenen Steuerbefreiungsvorschriften können in der Reihenfolge angewendet werden, die für die/den Steuerpflichtige/n am günstigsten ist.

Achtung: ***Bei der Kombination verschiedener Steuerbefreiungsvorschriften ist unbedingt darauf zu achten, dass die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen voll erfüllt sind; bestimmte Steuerbefreiungen gelten z.B. nur für Arbeitnehmer/innen (s.o.)!***

Bei Überschreiten des Übungsleiter-Freibetrages besteht die Möglichkeit – je nach Tätigkeitsmerkmalen (siehe 5.3.3) - entweder eine *abhängige Beschäftigung* oder ein *selbstständiges Auftragsverhältnis* zu vereinbaren.

Bei einer *nebenberuflichen* Tätigkeit (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs, s. o.) wirkt sich der Übungsleiter-Freibetrag wie eine Werbungskosten- bzw. Betriebsausgabenpauschale aus, d. h. von den Einnahmen kann man entweder die tatsächlichen Aufwendungen oder pauschal 2.400 € als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben abziehen und nur der übersteigende Betrag ist ggf. steuer- und soziaversicherungspflichtig.

Die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen gehören nämlich auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag von 2.400 € kann *beliebig verteilt* werden, z. B. monatlich 200 € oder jeweils vom Jahresbeginn bzw. vom Beginn der Tätigkeit in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

5.3 Fallgruppen

Bei Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in oder Betreuer/in in Sportorganisationen kann man grundsätzlich drei verschiedene Fallgruppen mit jeweils anderen rechtlichen Auswirkungen unterscheiden:

Tätigkeiten ausschließlich im Rahmen des Übungsleiter-Freibetrages (bis 2.400 €/ Kalenderjahr)

eine *abhängige Beschäftigung*

ein *selbstständiges Auftragsverhältnis*

5.3.1 Tätigkeiten ausschließlich im Rahmen des Übungsleiter-Freibetrages (bis 2.400 €/Kalenderjahr)

Sofern Übungsleiter/innen, Ausbilder/innen, Erzieher/innen oder Betreuer/innen insgesamt nur bis zu 2.400 € pro Kalenderjahr aus diesen Tätigkeiten erzielen, sind diese grundsätzlich *steuer- und sozialversicherungsfrei.*

Achtung: Einnahmen aus Tätigkeiten für mehrere Auftraggeber sind dabei aber zusammenzurechnen!

Alle von einem Sportverein beschäftigten Übungsleiter/innen und Trainer/innen sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft unfallversichert. Erhalten Sie im Kalenderjahr nicht als 2.400 € als Aufwandsentschädigung, sind sie gemäß § 2 Abs. 2 SGB VII als ‚arbeitnehmerähnlich Beschäftigte' versichert. Für diesen Personenkreis führen die Sportbünde die fälligen Beiträge an die VBG ab. Damit sind diese nicht in der Lohnsummenmeldung zu berücksichtigen. Erhalten Übungsleiter/innen und Trainer/innen mehr als 2.400 €, dann ist nur der übersteigende Betrag zu melden.

Achtung: Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz entfällt aber, wenn der/die Mitarbeiter/in mit einem Honorarvertrag (selbständige Tätigkeit) ausgestattet ist!

Für eine/n Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in oder Betreuer/innen, der/die ausschließlich im Rahmen des Freibetrages tätig wird, treffen den Verein *keine Arbeitgeberpflichten* (z. B. Anmeldung bei der Krankenkasse, Führen eines Lohnkontos, Mindestlohn, etc.).

Achtung:

Der Sportverein sollte sich jedoch unbedingt von dem /der Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in *schriftlich bestätigen* lassen, ob und ggf. in welcher Höhe der Freibetrag bereits bei einer *anderen Tätigkeit* – z. B. für einen anderen Verein – in Anspruch genommen wurde oder wird.

5.3.2 Abhängige Beschäftigung

Eine *abhängige Beschäftigung* als Arbeitnehmer/in liegt immer dann vor, wenn der Verein Inhalt, Zweck und weitere Umstände der Tätigkeit, z. B. Arbeitsort und Arbeitszeit, bestimmt und der/die Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in oder Betreuer/in insoweit weisungsgebunden und in die Vereinsorganisation eingegliedert ist (s. o.).

Achtung: Der Verein hat bei einer abhängigen Beschäftigung umfangreiche *steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Verpflichtungen* zu erfüllen, z. B.

Anmeldung des Beschäftigten bei der Krankenkasse, Ermittlung und Abführen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Gewährung von Erholungsurlaub, Beachtung des Mindestlohngesetzes, etc. (s. o.).

Abhängig beschäftigte Übungsleiter/innen und Betreuer/innen sind über die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft *gesetzlich unfallversichert*; der Verein muss das Entgelt jährlich der VBG melden und auch den Beitrag zahlen.

Ggf. handelt es sich bei der abhängigen Beschäftigung um einen Mini- bzw. Gleitzonen-Job. Bei einer *nebenberuflichen* Tätigkeit (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeit-erwerbs, s. o.) kann der Übungsleiter-Freibetrag ggf. zusätzlich zu dem maximalen Arbeitsentgelt von monatlich 450 € bzw. 850 € gezahlt werden (siehe 3.7.4).

5.3.3 Selbstständiges Auftragsverhältnis

Ob eine/e Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in oder Betreuer/in abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich zunächst nach den allgemeinen Abgrenzungsmerkmalen zwischen freien Mitarbeitern einerseits und Angestellten/Arbeitnehmern andererseits (s. o.). Darüber hinaus gibt es im Steuer- und Sozialversicherungsrecht spezielle Kriterien zur Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern im Sportverein.

Steuerrecht

Die Finanzverwaltung sieht Übungsleiter/innen grundsätzlich als selbstständig tätige Personen an, wenn der Umfang ihrer Tätigkeit *durchschnittlich sechs Stunden in der Woche* nicht übersteigt. Diese sog. *„6-Stunden-Regelung"* gilt sowohl für nebenberufliche Lehrtätigkeiten als auch für nebenberuflich tätige Übungsleiter/innen. Sie ist jedoch *nicht anzuwenden*, wenn *klare Indizien* vorliegen, die für eine abhängige Beschäftigung bzw. für eine selbstständige Tätigkeit sprechen.

Sozialversicherungsrecht

In der Sozialversicherung gelten folgende *Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit als Übungsleiter/in im Sportverein* (vgl. Berufsgruppenkatalog der Deutschen Rentenversicherung zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit):

Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; d. h. der/die Übungsleiter/in 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 und je geringer die Vergütung ist, desto mehr spricht für eine selbstständige Tätigkeit; je größer der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses

Anhaltspunkte für die Annahme eines abhängigen 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 Beurteilung der Frage, ob ein/e Übungsleiter/in seine/ihre Tätigkeit als Selbstständige/r oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausübt, ist in jedem Fall eine *Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände*.

Achtung: **Starke Indizien für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sind z. B. die Übungsleiter- bzw. Trainertätigkeit in einer Mannschaftssportart oder die gleichzeitige Ausübung eines Ehrenamtes (z. B. Abteilungsleiter/in) in demselben Verein, weil dadurch jeweils eine Weisungsgebundenheit und/oder Eingliederung in die Vereinsorganisation gegeben ist. Bei einem selbständigen Auftragsverhältnis sollten auch keine Vereins-Abrechnungsformulare eingesetzt werden, sondern der Mitarbeiter sollte ordnungsgemäße Rechnungen schreiben.**

Der DOSB hat mit der Deutschen Rentenversicherung und den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger für selbstständige Übungsleiter/innen im Sport, die die o. g. Kriterien erfüllen, einen speziellen Mustervertrag entwickelt.

Bei einem selbstständigen Auftragsverhältnis hat der Verein keine steuer-, sozialversicherungs- oder arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, sondern *der/die Übungsleiter ist für die Versteuerung der Einkünfte und für seine/ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich*.

Achtung:
Selbstständig tätige Übungsleiter/innen, Trainer/innen, Lehrer/innen und Erzieher/innen unterliegen der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht (s. o.), sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine/n sozialversicherungspflichtige/n Arbeitnehmer/in beschäftigen und mehr als geringfügig tätig sind (d. h. das monatliche Einkommen aus dieser Tätigkeit 450 € übersteigt).

Auch hier ist bei der Ermittlung des Einkommens ggf. der Übungsleiter-Freibetrag zu berücksichtigen, d. h. bei einer *nebenberuflichen* Tätigkeit (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs, s. o.) sind Einnahmen bis 2.400 €/Kalenderjahr zusätzlich rentenversicherungsfrei.

Gesetzliche Unfallversicherung

Selbständige Honorartrainer/innen stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Sie sind deshalb nicht gesetzlich unfallversichert. Für sie besteht aber die Möglichkeit der freiwilligen Unternehmerversicherung (gem. § 6 (1) Nr. 1 SGB VII) bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (www.vbg.de).