



Impressum

Herausgeber: LandesSportBund Nordrhein-Westfalen e.V.
Ausschuss Verein
Friedrich-Alfred-Straße 25
47055 Duisburg

Redaktion: Dirk Hoffmeier
Ulrich van Oepen
Tanja Schaefer

Inhalte: Dietmar Fischer

Gestaltung: Fischer Sportmanagement, Ibbenbüren

Stand: Januar 2005

Inhalt

1. Formen der Mitarbeit und der Vergütung im Sportverein

- 1.1 Bezahlte Mitarbeit im Sportverein
- 1.2 Formen der Mitarbeit und der Vergütung
- 1.3 Statusfeststellung

2. Ehrenamtliche Mitarbeit

- 2.1 Formen ehrenamtlicher Mitarbeit
- 2.2 Aufwendungsersatz
- 2.3 Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

3. Der Sportverein als Arbeitgeber

- 3.1 Merkmale der Arbeitnehmereigenschaft
- 3.2 Pflichten des Sportvereins im Überblick
- 3.3 Sozialversicherung
- 3.4 Steuerrecht
- 3.5 Arbeitsrecht

4. Geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen

- 4.1 Sonderformen der abhängigen Beschäftigung
- 4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung
- 4.3 Kurzfristige Beschäftigung
- 4.4 Gleitzonen-Beschäftigung
- 4.5 Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen
- 4.6 Übungsleiter/innen und Betreuer/innen
- 4.7 Zusammenfassung

5. Selbstständige Tätigkeit

- 5.1 Merkmale für Selbstständigkeit
- 5.2 Gesetzliche Rentenversicherungspflicht
- 5.3 Beitrags- und Meldepflicht

6. Übungsleiter/innen und Betreuer/innen

- 6.1 Übungsleiter-Freibetrag
- 6.2 Mitarbeitsformen
- 6.3 Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung?

7. Weitere Informationen

- 7.1 Adressen
- 7.2 Broschüren und Rundschreiben
- 7.3 Musterverträge und –vereinbarungen

1. Formen der Mitarbeit und der Vergütung im Sportverein

1.1 Bezahlte Mitarbeit im Sportverein

Gemeinnützige Vereine sind auf die ehrenamtlich tätigen 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 nebenamtlich 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 Sportvereine 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!

1.2 Formen der Mitarbeit und der Vergütung

In den Sportvereinen sind grundsätzlich die drei folgenden **Formen der Mitarbeit** zu unterscheiden:

- ehrenamtliche 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.

Ehrenamtlichen Mitarbeit: - nur *Aufwendungsersatz*, d. h. Erstattung der konkret angefallenen Kosten
- hierfür fallen *keine Steuern und Sozialabgaben* an

Wird jedoch einem Mitarbeiter für seine Arbeitsleistung, d. h. für den Zeitaufwand, eine Vergütung gezahlt, ist zunächst festzustellen, ob es sich um eine *abhängige Beschäftigung* oder um eine *selbstständige Tätigkeit* handelt.

Abhängige Beschäftigung: - Zahlung von *Lohn bzw. Gehalt*

- der Verein ist für die Abführung der fällig werdenden *Steuern und Sozialabgaben* verantwortlich
- es sind *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

1.3 Statusfeststellung

Der Verein sollte *gemeinsam* mit dem/der zukünftigen Mitarbeiter/in die Form des Mitarbeiterverhältnisses klären. Es empfiehlt sich, bei einer abhängigen Beschäftigung einen *Arbeitsvertrag* und bei einer selbstständigen Tätigkeit einen *Honorarvertrag* abzuschließen.

Welchen Mitarbeiterstatus eine Person hat, die für den Verein tätig ist, ergibt sich aus den *tatsächlichen Umständen* des Einzelfalls. Weicht die formale Vertragsgestaltung davon ab, sind allein die tatsächlichen Gegebenheiten entscheidend. Fehleinschätzungen können zu erheblichen finanziellen Nachforderungen, insbesondere zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Vergangenheit führen.

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 des Mitarbeiterstatus (s. u.) belegen, zu den Vertragsakten genommen werden.

Da die Vereine grundsätzlich das Risiko einer Fehleinschätzung tragen, sollte *in Zweifelsfällen* schon bei 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.

Statusfeststellung Steuerrecht

Im Steuerrecht besteht im Rahmen einer sog. *Anrufungsauskunft* 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 Statureinordnung. Kommt das Finanzamt später bei einer evtl. Lohnsteueraußenprüfung zu einer vom Ergebnis der Anrufungsauskunft abweichenden Beurteilung, so gilt diese erst ab dem Zeitpunkt der Prüfung und nicht für die Vergangenheit.

Statusfeststellung Sozialversicherungsrecht

Für den Bereich des Sozialversicherungsrechts hat über das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung grundsätzlich die gesetzliche Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle zu entscheiden. Seit dem 01.01.2000 gibt es aber für die Statusfeststellung ein Anfrageverfahren, das den Beteiligten Rechtssicherheit darüber verschaffen soll, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt (§ 7a SGB IV). Für dieses sog. *Statusfeststellungsverfahren* ist allein die BfA (www.bfa-berlin.de) zuständig. Es ist objektiven *Zweifelsfällen* vorbehalten. Die Entscheidung der BfA ist für alle Sozialversicherungsträger verbindlich, eine leistungsrechtliche Bindung der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch besonders zu beantragen.

2. Ehrenamtliche Mitarbeit

2.1 Formen ehrenamtlicher Mitarbeit

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

- aus *persönlicher Verbundenheit* mit dem Verein
- freiwillig und *unentgeltlich*
- allenfalls gegen *Erstattung konkret angefallener Kosten* (steuer- und sozialversicherungsfreier Aufwand, nicht dagegen Geldzahlungen für den Zeitaufwand)

Die Wahrnehmung eines *Ehrenamtes* kann in sehr 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)
- durch 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.)

Alle diese Formen der Mitarbeit können ehrenamtliches Engagement sein, auch wenn im allgemeinen Sprachgebrauch darunter fast immer nur die Wahl oder die Berufung in ein festes Amt verstanden wird.

2.2 Aufwendungsersatz

Das ehrenamtliche Engagement verursacht neben dem Zeitaufwand häufig auch erhebliche *Kosten* (z. B. Portoauslagen, Telefongebühren, Fahrtkosten, Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen). Um die Motivation der ehrenamtlichen 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 (= ehrenamtlich/e Mitarbeiter/in) 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 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. Vorlage der Benzinquittung)

oder

- *nach den steuerrechtlich anerkannten Spensätzen* (z. B. bei Dienstreisen 0,30 € pro gefahrenem km mit dem Pkw)

Darüber hinaus führt auch eine *geringfügig über die Selbstkosten hinausgehende Erstattung* noch nicht zu einer steuerrelevanten „Überschusserzielungsabsicht“. Die Finanzverwaltung lässt zu, dass Aufwendungsersatz an ehrenamtlich Tätige, der über die als Werbungskosten abziehbaren Beträge hinaus geleistet wird, nicht zu steuerpflichtigen Einkünften führt, wenn er im Kalenderjahr *unter 256 €* bleibt. Dieser Betrag ist aus der gesetzlichen Regelung des § 22 Nr. 3 EStG für sog. „Sonstige Einkünfte“ abgeleitet. Hierbei handelt es sich um eine *Freigrenze* (im Gegensatz zu einem Freibetrag), d. h. wenn im Kalenderjahr eine Vergütung - über die als Werbungskosten abziehbaren Beträge hinaus - von 256 € oder mehr gewährt wird, dann ist der gesamte Betrag steuerpflichtig!

Zahlt der Verein, z. B. einem Vorstandsmitglied für die aufgewendete Zeit bei der Ausübung seines Amtes, eine über die Freigrenze hinausgehende Vergütung liegt keine ehrenamtliche Mitarbeit, sondern i. d. R. ein *Arbeitsverhältnis* vor. Die Folge: Die gezahlte Vergütung hat steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen.

2.3 Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind neben den abhängig Beschäftigten auch solche Personen versichert, 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 Pflichtarbeitsstunden.

Der LandesSportBund Nordrhein-Westfalen hat mit dem für die Vereine zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) für solche Personen, die für den Verein tätig, aber nicht gegen Entgelt abhängig beschäftigt sind, ein *Beitragspauschalabkommen* vereinbart. Die Vereine führen 0,15 € pro Vereinsmitglied und Kalenderjahr über die Sporthilfe an die VBG ab. Durch diese Beitragspauschale sind die arbeitnehmerähnlich Tätigen und alle Übungsleiter/innen und Betreuer/innen, die im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages von 1.848 € Kalenderjahr tätig sind, gesetzlich unfallversichert.

Darüber hinaus gibt es seit dem 1. Januar 2005 die Möglichkeit, auch gewählte Ehrenamtsträger in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einzubeziehen. Der Verein kann alle Personen zu dieser freiwilligen Zusatzversicherung anmelden, die durch Wahl ein durch die Satzung vorgesehenes offizielles Amt bekleiden. Die freiwillige Versicherung steht also nicht nur dem Vorstand offen, sondern auch den Inhabern anderer Wahlämter (z. B. Abteilungsvorstände). Der Beitrag für 2005 beträgt 2,73 € je Versichertem/r pro Jahr.

3. Der Sportverein als Arbeitgeber

3.1 Merkmale der Arbeitnehmereigenschaft

Zentrales Merkmal einer nichtselbstständigen Arbeit ist die *persönliche Abhängigkeit* des Beschäftigten, die sich in einer *Weisungsgebundenheit* und *Eingliederung in den Betrieb* des Arbeitgebers zeigt. Der/Die Beschäftigte schuldet dem Verein seine 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
 - Lohnfortzahlung 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
- 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 Unfallversicherung für den Arbeitnehmer abführen.

3.2 Pflichten des Sportvereins im Überblick

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

Sozialversicherung:

- Beantragung einer *Betriebsnummer* beim örtlichen Arbeitsamt (i. d. R. telefonisch), 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 (400-EURO-Jobs) müssen bei der *Bundesknappschaft* angemeldet werden.
- *Anmeldung* des Arbeitnehmers 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 Überweisung der *Sozialversicherungsbeiträge* an die Krankenkasse (bzw. Bundesknappschaft bei 400-€-Minijobs) als Einzugsstelle; grundsätzlich ist eine Hälfte vom Arbeitslohn einzubehalten und die andere Hälfte vom Verein zu tragen

Steuerrecht:

- *Lohnsteuer*, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer vom Arbeitslohn einbehalten und an das Finanzamt abführen
- ein *Lohnkonto* führen und alle Nachweise über das Arbeitsverhältnis den Lohnunterlagen beifügen (z. B. Arbeitsvertrag, Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsausweis, etc.)

Arbeitsrecht:

- *Entgeltfortzahlung* bei Krankheit oder unverschuldeter Verhinderung
- Gewährung von bezahltem *Erholungsurlaub*
- Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (besser ist ein schriftlicher *Arbeitsvertrag*)

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

3.3 Sozialversicherung

Das System der gesetzlichen Sozialversicherung

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

- Krankenversicherung
- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

Das ist der gesetzliche Grundsatz. Er gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Sportvereins 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 die Hälfte der Beiträge, lediglich der Beitrag zur Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber allein getragen.

Melde- und Nachweispflichten

Bei erstmaliger Beschäftigung eines Arbeitnehmers muss der Sportverein beim örtlichen Arbeitsamt zunächst eine *Betriebsnummer* beantragen; dies kann i. d. R. telefonisch geschehen.

Für das *Meldeverfahren* sind bei der *Krankenkasse* die bundeseinheitlichen DIN-A-4 Meldevordrucke erhältlich. Zuständig ist die gesetzliche Krankenkasse, bei der die beschäftigte Person versichert (ggf. auch familienversichert) ist oder war. Besteht oder bestand keine solche Versicherung, kann der Sportverein eine Krankenkasse wählen. Für *geringfügige Beschäftigungen* ist seit dem 1. April 2003 die *Bundesknaverschaft* (45115 Essen, www.minijob-zentrale.de) zuständig. Näher geregelt wird das Meldeverfahren durch die Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (*DEÜV*) und durch ein gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zum Meldeverfahren, in dem alle Meldungen genau beschrieben werden. Dieses Rundschreiben ist über die Krankenkasse erhältlich, die auch in allen Fragen des Meldeverfahrens und des Beitragseinzugs berät.

Grundsätzlich gilt, dass die Angaben zur Person des Beschäftigten aus amtlichen Dokumenten zu entnehmen sind, so z. B. die *Sozialversicherungsnummer* aus dem Sozialversicherungsausweis. Besitzt der Beschäftigte noch keine Sozialversicherungsnummer, sind entsprechende Angaben zur Person im Meldevordruck 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, sind vom Sportverein zum 31. Dezember *Jahresmeldungen* zu erstatten und bei der zuständigen Krankenkasse bis spätestens zum 15. April des folgenden Jahres einzureichen.

An die Krankenkasse (bzw. Bundesknappschaft bei geringfügigen Beschäftigungen) sind nicht nur die Meldungen zu übersenden, an sie ist auch der monatliche *Sozialversicherungsbeitrag* zu entrichten und der *Beitragsnachweis* (Vordrucke gibt es ebenfalls bei der Krankenkasse) zu senden. Sie übernimmt auch die Weiterleitung der Meldungen und Beiträge an die anderen Sozialversicherungsträger.

Eine Weiterleitung an die *Unfallversicherung* erfolgt jedoch nicht. Der Sportverein muss den Arbeitnehmer zusätzlich bei der *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft* (die VBG ist der für Sportvereine zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung) anmelden und innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres einen *Entgeltnachweis* einreichen, in dem die vom Sportverein 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 Sportverein auch die Unfallverhütungsvorschriften und die Meldepflichten bei dem Eintreten von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten zu beachten.

Unterlässt der Verein die für Arbeitnehmer notwendigen Meldungen 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.

Beiträge

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

Rentenversicherung	2 x 9,75 % = 19,5 % vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2005)
Arbeitslosenversicherung	2 x 3,25 % = 6,5 % vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2005)

Krankenversicherung	2 x ca. 7 % = ca. 14 % vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2005) Jede Krankenkasse legt ihre Beiträge in eigener Verantwortung selbst fest. Somit sind die Beitragssätze unterschiedlich. Auskunft über die Höhe des Beitragssatzes erteilt die Krankenkasse des Arbeitnehmers.
Pflegeversicherung	2 x 0,85 % = 1,7 % bzw. bzw. bei Kinderlosen 1,1 % (Arbeitnehmer/in) + 0,85 % (Verein) = 1,95 % vom Bruttoarbeitsentgelt (Stand 2005)
Unfallversicherung	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 Lohnsumme und der Gefahrklasse des Sportvereins abhängig.

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 2005) monatlich 5.200 € brutto (West) bzw. bei 4.400 € (Ost). Bei der Kranken- und Pflegeversicherung liegt sie bundeseinheitlich bei monatlich 3.525 € (Stand 2005).

Sportvereine mit bis zu 20 Arbeitnehmern müssen ggf. noch einen Beitrag zur *Umlageversicherung* leisten, mit der die wirtschaftlichen Risiken der *Entgeltfortzahlung* bei Krankheit (U 1) und Mutterschaft (U 2) auf die Gesamtheit aller versicherten Klein- und Mittelbetriebe umgelegt werden. Durchgeführt wird die Entgeltfortzahlungsversicherung u. a. von der AOK und den Innungskrankenkassen bzw. bei geringfügigen Beschäftigungen von der Bundesknappschaft. Auch hierbei legt jede Krankenkasse ihre Beiträge in eigener Verantwortung selbst fest.

Beschäftigung von Studenten/innen

Ordentlich an einer Hochschule oder Fachhochschule eingeschriebene Studenten/innen (also vor dem Staatsexamen oder Diplom), 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.

3.4 Steuerrecht

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

1. Der Verein lässt sich die *Lohnsteuerkarte* des Arbeitnehmers vorlegen. Diese wird dem Arbeitnehmer von der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung seines Wohnortes ausgestellt.
2. Von jeder Lohnzahlung sind Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer einzubehalten. Die *Steuerbeträge* werden nach der Höhe des Arbeitslohns und den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Besteuerungsmerkmalen anhand von Lohnsteuertabellen ermittelt. Zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören neben dem Barlohn auch 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 darin u. a. Folgendes aufzuzeichnen:
 - Angaben aus der Lohnsteuerkarte (persönliche Daten, Gemeinde, Finanzamt, Besteuerungsmerkmale, etc.)
 - Steuerfreibeträge

Bei jeder Lohnabrechnung zusätzlich:

- Tag der Lohnzahlung und Lohnzahlungszeitraum
- Arbeitslohn getrennt nach Barlohn und Sachbezügen
- einbehaltene Lohnsteuer
- steuerfreie Bezüge

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.

Lohnsteueranmeldungs- zeitraum	abzuführende Lohnsteuer für das vorangegangene Kalenderjahr
Kalenderjahr	nicht mehr als 800 €
Kalendervierteljahr	mehr als 800 € aber nicht mehr als 3.000 €
Kalendermonat	mehr als 3.000 €

5. Am Ende des Kalenderjahres oder nach Beschäftigungsende trägt der Verein auf der *Lohnsteuerkarte* den Bruttolohn und die Beträge ein, die er vom Lohn bzw. Gehalt des Arbeitnehmers an das Finanzamt abgeführt hat (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer sowie zusätzlich den Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag). Diese Angaben sind für den Arbeitnehmer wichtig, weil er möglicherweise aufgrund seiner Einkommensteuererklärung später Geld zurück erhält.

3.5 Arbeitsrecht

Auch Arbeitnehmer/innen in Sportvereinen stehen – unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts – unter dem Schutz des Arbeitsrechts. Die **Arbeitgeberpflichten** des Sportvereins 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)

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 Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses
- 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

Bei einer *geringfügigen Beschäftigung* muss zudem der Hinweis enthalten sein, dass die Beschäftigten den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung bis zum vollen Beitragssatz aufstocken können.

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

4. Geringfügige und Gleitzonen-Beschäftigungen

4.1 Sonderformen der abhängigen Beschäftigung

Bei der abhängigen Beschäftigung sind im Sportverein *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 Sportvereins, jedoch nicht für ehernamtliche Mitarbeiter/innen (auch dann nicht, wenn sie Aufwendungsersatz 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.)

4.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung* liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig *im Monat 400 €* nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Dabei ist die wöchentliche Arbeitszeit unerheblich. Die Arbeitsentgeltgrenze gilt einheitlich für die alten und für die neuen Bundesländer. Mehrere Beschäftigungen werden – mit Ausnahme eines Minijobs neben einem Hauptjob – grundsätzlich zusammengerechnet.

Ein 400-€-Minijob ist für den/die Arbeitnehmer/in steuer- und sozialversicherungsfrei, der Verein muss hierfür jedoch folgende *Pauschalbeiträge* (Stand 2005) an die *Bundesknappschaft* (www.minijob-zentrale.de) entrichten, die bundesweit für alle Minijobs zuständig ist:

- 12 % Rentenversicherung
- 11 % Krankenversicherung (außer für Minijobber, die privat oder gar nicht krankenversichert sind)
- 2 % Pauschalsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer)

- 0,1 % Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung U1 (Krankheit/Kur) (alle Vereine mit bis zu 30 Beschäftigten); die U2 (Mutterschaft) fällt - bei unverändertem Leistungsanspruch - z. Zt. nicht an.

Der Verein ist gesetzlich verpflichtet, seine Minijobber darüber zu informieren, dass sie durch eine sog. *Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge* den vollen Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung (z. B. Rehabilitationsmaßnahmen, Rente wegen Erwerbsminderung, vollwertige Beitragszeiten, etc.) erwerben können. Der/Die Minijobber/in muss dafür die Differenz von z. Zt. 7,5 % zwischen dem 12-prozentigen Pauschalbeitrag des Vereins und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag von z. Zt. 19,5 % selbst zahlen. Der Verein zieht diesen Anteil vom Lohn ab und leitet ihn zusammen mit seiner Pauschale an die Bundesknappschaft weiter. Bei der Aufstockung gibt es jedoch einen Mindestbeitrag, der z. Zt. 19,5 % von 155 € also 30,23 € (für Verein und Arbeitnehmer/in zusammen) beträgt. Bei einem geringeren Entgelt als 155 € kommt es zu einer Mehrbelastung des/der Beschäftigten.

Beispiel:

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

Der Verein muss folgende Beiträge an die Bundesknappschaft entrichten:

<i>pausch. Rentenversicherungsbeitrag</i>	12,00 €
<i>pausch. Krankenversicherungsbeitrag</i>	11,00 €
<i>Pauschalsteuer (incl. SoliZ und KiSt)</i>	2,00 €
<i><u>Umlage zur Lohnfortzahlungsversicherung U1</u></i>	<u>0,10 €</u>
<i>Summe</i>	<u>25,10 €</u>

Die Raumpflegerin zahlt keine Abgaben. Wenn Sie jedoch den Rentenversicherungsbeitrag aufstocken will, muss sie folgenden Beitrag zahlen:

<i>Mindestbeitrag = 19,5 % von 155 € =</i>	30,23 €
<i>- Arbeitgeberanteil = 12 % von 100 € (s.o.) =</i>	<u>-12,00 €</u>
<i>Arbeitnehmeranteil</i>	<u>18,23 €</u>

Gesamtkosten für den Verein = 100,00 € + 25,10 € = 125,10 €

Nettolohn für die Raumpflegerin ohne Aufstockung = 100,00 €

Nettolohn für die Raumpflegerin mit Aufstockung = 100,00 € – 18,23 € = 81,77 €

Bei der Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 400 € / Monat überschritten wird, ist vom *regelmäßigen* monatlichen Bruttoverdienst 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 390 € im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember zusätzlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von 180 €.

$$\begin{array}{l} \text{laufendes Arbeitsentgelt} = 12 \times 390 \text{ €} = 4.680 \text{ €} \\ \text{Weihnachtsgeld} \qquad \qquad \qquad \underline{180 \text{ €}} \\ 4.860 \text{ €} : 12 = \underline{405 \text{ €}} \end{array}$$

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 460 € und in den Monaten November bis Februar nur 230 € monatlich.

$$\begin{array}{l} \text{März bis Oktober:} \qquad \qquad 8 \times 460 \text{ €} = 3.680 \text{ €} \\ \text{November bis Februar:} \qquad 4 \times 230 \text{ €} = \underline{920 \text{ €}} \\ 4.600 \text{ €} : 12 = \underline{383,33 \text{ €}} \end{array}$$

Der Platzwart ist geringfügig beschäftigt.

Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist von einem *anteiligen Monatswert* auszugehen, der wie folgt zu berechnen ist:

$$\text{Anteiliger Monatswert} = 400 \text{ €} \times \frac{\text{Kalendertage}}{30}$$

Wird bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die 400-€-Grenze nur *gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten*, dann führt dies nicht gleich zur vollen Sozialversicherungs-

pflicht. 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 400 € 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.

4.3 Kurzfristige Beschäftigung

Eine *kurzfristige Beschäftigung* liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens *zwei Monate* oder *50 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 400 € im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Von dem Zweimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. In den übrigen Fällen gilt ein Zeitraum von 50 Arbeitstagen. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von zwei Monaten bzw. 50 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 und Studenten ausgeübt wird. Dagegen sind z. B. Beschäftigungen von Personen, die Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe 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, auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte zu verzichten und 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: 7 % der Lohnsteuer (wenn der Verein für alle pauschal besteuerten Minijobber Kirchensteuer zahlt, sonst 9 %)*
- *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 50 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:

Ein Rentner vereinbart mit einem Sportverein, dass er jeweils am Wochenende an maximal 50 Arbeitstagen in der Zeit vom 01.04.2004 bis zum 30.09.2004 als Platzwart den vereinseigenen Sportplatz pflegt. Nach Auslaufen dieses Vertrages wird im Jahr 2005 ab dem 01.04. ein neuer Rahmenarbeitsvertrag bis zum 30.09.2005 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 50 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 ~~Æ~~ 7,5 Std./Tag = ~~Æ~~ 60,00 €/Tag

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

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

Der Platzwart zahlt keine Abgaben.

Gesamtsteuern für den Verein = 2,25 €/Std. x ~~Æ~~ 7,5 Std./Tag x 50 Tage = 843,75 €

Nettolohn für den Platzwart = 8,00 €/Std. x ~~Æ~~ 7,5 Std./Tag x 50 Tage = 3.000,00 €

Gesamtkosten für den Verein = 3.000,00 € + 843,75 € = 3.843,75 €

Durchschnittl. monatl. Kosten für den Verein = 3.843,75 € : 6 Monate = ~~Æ~~ 640,63 €/Monat

Durchschnittlicher Monatslohn für den Platzwart = 3.000 € : 6 Monate = ~~Æ~~ 500 €/Monat

Der durchschnittliche Monatslohn übersteigt zwar die Geringfügigkeitsgrenze von 400 €, das ist jedoch unerheblich, weil bei kurzfristigen Beschäftigungen die Höhe des Arbeitsentgeltes keine Rolle spielt.

4.4 Gleitzonen-Beschäftigung

Wenn das Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung regelmäßig innerhalb der sog. *Gleitzone* von 400,01 € bis 800,00 € 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 400 € zu vermeiden, wurde die Gleitzone eingeführt. Die Arbeitnehmer/innen können hierbei einen niedrigen Sozialversicherungsbeitrag zahlen, der - je nach Monatsverdienst - von ca. 4 % bei 400,01 € allmählich auf den vollen Beitrag von z. Zt. ca. 21% bei 800,00 € ansteigt. 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 Arbeitsentgeltes bei 400-€-Jobs gelten (s. o.). Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend (Ausnahme: ein 400-€-Minijob bleibt neben einem Gleitzonen-Job zusammenrechnungsfrei).

Um die Beiträge bei einem Gleitzone-Job berechnen zu können, wird zunächst der tatsächliche Arbeitsverdienst in eine *fiktive beitragspflichtige Einnahme* umgerechnet, aus der sich dann der gesamte Sozialversicherungsbeitrag - also Vereins- und Arbeitnehmeranteil zusammen - ergibt. Für das Jahr 2005 gilt folgende Formel:

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,4048 \times \text{Arbeitsentgelt} - 323,84 \text{ €}$$

Die Formel ist für jedes Kalenderjahr verschieden, weil sie vom durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des jeweiligen Jahres abhängt. In welchem Umfang das tatsächliche Arbeitsentgelt für die Beitragsermittlung reduziert wird, kann beispielhaft der folgenden Tabelle entnommen werden (Stand 2005):

tatsächliches Arbeitsentgelt	beitragspflichtige Einnahme
400,01 €	238,09 €
500,00 €	378,56 €
600,00 €	519,04 €
700,00 €	659,52 €
800,00 €	800,00 €

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.

$$\text{Arbeitnehmeranteil} = \text{Gesamtbeitrag (auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme)} - \text{Arbeitgeberanteil (auf Basis des tatsächlichen tatsächlichen Arbeitsentgelts)}$$

Beispiel:

Die Verwaltungsmitarbeiterin in der Geschäftsstelle eines Sportvereins erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 €. Ihre Krankenkasse hat einen Beitragssatz von 14,3 %.

$$\text{Gesamt-Beitragssatz} = 14,3 \% \text{ KV} + 1,7 \% \text{ PV} + 19,5 \% \text{ RV} + 6,5 \% \text{ ALV} = \underline{42 \%}$$

$$\text{Beitragspflichtige Einnahme} = 1,4048 \times 500 \text{ €} - 323,84 \text{ €} = \underline{378,56 \text{ €}}$$

$$\begin{aligned} \text{Gesamtbeitrag} &= 42 \% \text{ von } 378,56 \text{ €} = 159,00 \text{ €} \\ \text{Anteil Verein} &= 21 \% \text{ von } 500,00 \text{ €} = \underline{105,00 \text{ €}} \\ \text{Anteil Mitarbeiterin} &= \underline{54,00 \text{ €}} \end{aligned}$$

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 Einnahmen 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 mit Wirkung für die Zukunft – die Rentenversicherungsbeiträge wieder nach dem tatsächlichen Arbeitsverdienst.

Die besonderen Regelungen zur Gleitzone bei einer Niedriglohn-Beschäftigung gelten nicht für Arbeitnehmer/innen, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 800 € 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 600 €.

Obwohl das Arbeitsentgelt im Dezember unter 800 € liegt, findet die Gleitzonenregelung auch in diesem Monat keine Anwendung, weil die Entgeltgrenze von 800 € regelmäßig überschritten wird und das Arbeitsentgelt nur vorübergehend reduziert ist.

4.5 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
- geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung

Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, dann sind die Arbeitsverdienste aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird dabei die Geringfügigkeitsgrenze von 400 €/Monat überschritten, sind alle Beschäftigungen wie „normale“ Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig (im Bereich von 400,01 € bis 800 € gemäß den Regelungen zur Gleitzone). Nicht dazugerechnet werden allerdings die Einkünfte aus kurzfristigen Minijobs.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann ein 400-€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 400-€Minijobs mit Einkünften, die daneben aus Wehrdienst, Zivildienst, während einer Elternzeit oder als Arbeitslose vom Arbeitsamt bezogen werden.

Steuern

Für einen 400-€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 der Lohnsteuerkarte

Bei der *Pauschalbesteuerung* muss der Verein in diesem Fall 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 vorgelegten *Lohnsteuerkarte* zu erheben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse ab. Bei den Lohnsteuerklassen I bis IV fällt für das Arbeitsentgelt aus einem 400-€Minijob noch keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Arbeitnehmer/innen, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben der neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, können bei ihrer Gemeinde oder Stadtverwaltung eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI erhalten (zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs bei insgesamt geringen Arbeitslöhnen besteht die Möglichkeit, einen Freibetrag eintragen zu lassen).

Beispiel:

Ein Einzelhandelsverkäufer verdient in seinem Hauptberuf 2.000 € brutto im Monat. Als Frühaufsteher ist er regelmäßig in einer Bäckerei beschäftigt und erhält hierfür 400 € monatlich. Er will nun auf dem Rückweg von der Bäckerei auch noch die Vereinszeitung austragen und durch diesen zusätzlichen Minijob bei seinem Sportverein weitere 100 € monatlich hinzuverdienen. Die Krankenkasse des Einzelhandelsverkäufers hat einen Beitragsatz von 13,8 %. Er verzichtet auf die Anwendung der Gleitzone Regelung, d. h. er zahlt freiwillig den vollen Rentenversicherungsbeitrag.

Sozialversicherung:	9,75 % RV-Beitrag =	9,75 €
	6,90 % KV-Beitrag =	6,90 €
	0,85 % PV-Beitrag =	<u>0,85 €</u>
		17,50 € x 2

Steuern: **Lohnsteuerkarte (LSt-Kl. VI)** **Pauschalbesteuerung**

LSt = 16,25 €	20 % LSt = 20,00 €
KSt = 1,46 €	7 % KSt = 1,40 €
SolZ = <u>0,00 €</u>	5,5 % SolZ = <u>1,10 €</u>
17,71 €	22,50 €

Kosten für den Verein:	Bruttolohn	100,00 €	Bruttolohn	100,00 €
	SV-Beiträge	<u>+17,50 €</u>	SV-Beiträge	+17,50 €
		<u>117,50 €</u>	Steuern	<u>+22,50 €</u>
			<u>140,00 €</u>	

Nettolohn:	Bruttolohn	100,00 €	Bruttoohn	100,00 €
	SV-Beiträge	- 17,50 €	SV-Beiträge	<u>- 17,50 €</u>
	Steuern	<u>- 17,71 €</u>		<u>82,50 €</u>
	<u>64,79 €</u>			

(55,1 % von den Kosten für den Verein, d. h. 44,9 % Abzüge) (58,9 % von den Kosten für den Verein, d. h. prozentual geringere Abzüge!)

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist nicht die Bundesknappschaft, 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.

4.6 Übungsleiter/innen und Betreuer/innen

Bei einem Mini- bzw. Niedriglohn-Job kann neben dem maximalen Arbeitsentgelt von monatlich 400 bzw. 800 € ggf. zusätzlich der sog. Übungsleiter-Freibetrag in Anspruch genommen werden, denn die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen bis zur Höhe von 1.848 € Kalenderjahr gehören nach ausdrücklicher Bestimmung des Sozialgesetzbuches (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV) auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt. Hierunter fallen u. a. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in und Betreuer/in, wobei ein/e Betreuer/in einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Personen haben muss (z. B. Mannschaftsbetreuer/in oder Jugendleiter/in).

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 steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 154 € oder vom Beginn der Beschäftigung oder vom Jahresbeginn in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

Beispiel 1:

Eine Hausfrau übt im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Übungsleitertätigkeit bei einem Sportverein aus. Sie erhält dafür eine monatliche Vergütung von 550 €.

<i>monatliche Vergütung</i>	550 €
<i>./. anteiliger Übungsleiter-Freibetrag = 1.848 EURO : 12 =</i>	<u>154 €</u>
	<u>396 €</u>

Die Übungsleiterin ist geringfügig beschäftigt.

Beispiel 2:

Ein Hausmann nimmt am 01.03. im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung eine nebenberufliche Übungsleitertätigkeit bei einem Sportverein auf. Er erhält dafür eine monatliche Vergütung von 462 € und möchte zunächst den Freibetrag ausschöpfen.

1.848 EURO : 462 €/Monat = 4 Monate

Der Übungsleiter ist für die Zeit vom 01.03. bis zum 30.06. nicht gegen Arbeitsentgelt beschäftigt. Für diese Zeit sind keine Sozialversicherungsbeiträge oder Steuern zu zahlen und es sind keine Meldungen zu erstatten. Vom 01.07. an besteht eine Gleitzone-Beschäftigung, weil das monatliche Arbeitsentgelt 400 € übersteigt.

4.7 Zusammenfassung

	Arbeitnehmer/in		Verein	
	SV-Beiträge	Steuern	SV-Beiträge	Steuern
geringfügig entlohnt (= 400 €M.)	keine	keine	<ul style="list-style-type: none"> • 12 % pausch. RV • ggf. 11 % pausch. KV (wenn gesetzlich krankenversichert) • ggf. 0,1 % U1 	2 % pausch. (incl. Soli-Zuschlag und Kirchensteuer)
kurzfristig (= 2 M. bzw. 50 Tage pro Kalenderjahr)	keine	keine (wenn 25 % pausch. vom Verein, sonst Lohnsteuerkarte)	keine	25 % pauschale Lohnsteuer (unter bestimmten Voraussetzungen) zzgl. Kirchensteuer und Soli-Zuschlag
Niedriglohn (400,01 bis 800,00 €M.)	ansteigend von ca. 4 % bis ca. 21 % (RV, KV, PV, ALV)	Lohnsteuerkarte	ca. 21 % (RV, KV, PV, ALV; ggf. U1, U2)	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

5. Selbstständige Tätigkeit

5.1 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 Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Verein zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Bei einem unabhängigen Dienstverhältnis verpflichtet sich ein Selbständiger dem Verein gegenüber zur Leistung einer im Wesentlichen selbst bestimmten Tätigkeit. Er überlässt es also nicht dem Verein, über die Durchführung seiner Arbeit zu bestimmen.

Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit sind:

- Der Verein erteilt *keine Weisungen* hinsichtlich der Erledigung des Auftrages, d. h. *freie Bestimmung von Arbeitszeit und Arbeitsort*.
- Der Auftragnehmer ist *nicht in die betriebliche Organisation des Vereins eingegliedert*, d. h. er hat nur wenige Berührungspunkte mit dem Verein.
- Der Auftragnehmer 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 Auftragnehmer trifft *eigenständige Entscheidungen*, z. B. über die Einstellung von Personal.
- Der Auftragnehmer ist Beschäftigten des Vereins gegenüber *nicht weisungsbefugt*.
- Der Auftragnehmer setzt *eigenes Kapital und eigene Betriebsmittel* ein.
- Der Auftragnehmer trägt das *Unternehmerrisiko* (Erfolgs-, Kosten-, und Haftungsrisiko)
- Der Auftragnehmer *schuldet den Erfolg* (erfolgsabhängige Vergütung).
- Es handelt sich um *anspruchsvolle Tätigkeiten*, die Weisungen weniger zugänglich sind.

Typische selbstständige Mitarbeiter/innen von Sportvereinen sind z. B.:

- Übungsleiter/in
- Freiberufler/innen wie Steuerberater, Rechtsanwälte, Architekten
- Handwerker
- Pächter/in der Vereinsgaststätte

Den Verein treffen bei der Zusammenarbeit mit Selbstständigen *keine Verpflichtungen*, Einkommensteuer oder Beiträge zur Sozialversicherung abzuführen. Der Selbstständige ist für die Versteuerung der Einkünfte und für seine soziale Absicherung selbst verantwortlich.

5.2 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 in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Für Tätigkeiten im Sportverein sind insbesondere drei **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)
- sog. „*Ich-AGs*“ (§ 2 Satz 1 Nr. 10 SGB VI)

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 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 keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen (mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt über 400 €/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*.

Selbstständige mit einem Hauptauftraggeber:

Versicherungspflichtig sind Personen, die

- im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit *keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer* (mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt über 400 €/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 Selbstständiger mindestens 5/6, (83,4 %) 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 mit einem Auftraggeber 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 Auftraggeber 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 BfA.

Sog. „Ich-AGs“

Seit dem 01.01.2003 erfasst die gesetzliche Rentenversicherungspflicht auch die Selbstständigen in Form der sog. „Ich-AG“. Darunter versteht man Personen, die einen Existenzgründungszuschuss vom Arbeitsamt nach § 421 I SGB III erhalten. Für diese Personen gibt es keine Befreiungsmöglichkeit, auch dann nicht, wenn sie unter die Definition der Selbstständigen mit einem Auftraggeber fallen.

Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers

Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen sowie Selbstständige mit einem Auftraggeber unterliegen nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht (s. o.), wenn sie einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen. Ein geringfügig Beschäftigter (400-EURO-Minijob) zählt hierbei jedoch nicht, auch wenn er freiwillig auf die Versicherungsfreiheit verzichtet hat und eigene Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt.

Ausnahmen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht :

Versicherungsfrei sind:

- Personen die nur eine *geringfügige selbstständige Tätigkeit* ausüben
- *Rentner und Pensionäre*

Für die *Geringfügigkeit* der selbstständigen Tätigkeit gelten die gleichen Grenzen wie bei den geringfügigen Beschäftigungen als Arbeitnehmer, d. h. entweder beträgt das Entgelt aus der Tätigkeit nicht mehr als 400 €/Monat oder die Tätigkeit wird nur kurzfristig (nicht mehr als zwei Monate bzw. 50 Tage/Kalenderjahr) ausgeübt. Für die Anwendung dieser Kriterien auf eine selbstständige Tätigkeit gibt es z. Zt. noch keine Richtlinien, die Entgeltgrenze dürfte sich jedoch aus dem Gewinn und nicht aus dem Umsatz ergeben. Bei der Ermittlung des Entgelts ist ggf. zusätzlich der sog. Übungsleiter-Freibetrag (nach § 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von 1.848 €/Kalenderjahr zu berücksichtigen, d. h. für Übungsleiter/innen und Betreuer/innen erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf 554 €/Monat (400 € + 1/12 x 1.848 €), wenn die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

5.3 Beitrags- und Meldepflicht

Den Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung müssen *die Selbstständigen allein* tragen. Für die Berechnung des Beitrages können sie zwischen zwei Alternativen wählen:

- *Regelbeitrag* nach der sog. *Bezugsgröße*
- *Einkommensgerechter Beitrag* nach dem Gewinn

Regelbeitrag

Der Regelbeitrag errechnet sich aus der sog. *Bezugsgröße*; für das Jahr 2005 beträgt er z. B. 19,5 % von 2.415 €/Monat (= *Bezugsgröße West*), also 470,93 €/Monat. Selbstständige, die den Regelbeitrag zahlen, müssen ihr tatsächliches Einkommen gegenüber der BfA nicht nachweisen. Existenzgründer haben das Recht, bis zum Ablauf von drei Kalenderjahren nach dem Jahr der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit nur den halben Regelbeitrag zu zahlen.

Einkommensgerechter Beitrag

Die Selbstständigen können auch niedrigere oder höhere Beiträge zahlen, wenn Sie ein von der *Bezugsgröße* abweichendes niedrigeres oder höheres Einkommen nachweisen. Das Einkommen 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 400 €/Monat zu Grunde zu legen; d. h. für das Jahr 2005 beträgt der Mindestbeitrag 19,5 % von 400 €, also 78,00 €/Monat.

Meldepflicht

Selbstständig tätige Lehrer/innen und Erzieher/innen sowie Selbstständige mit einem Auftraggeber müssen sich *innerhalb* von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte melden (BfA, 10704 Berlin; www.bfa-berlin.de). Wer dieser Meldepflicht nicht nachkommt, riskiert eine Geldbuße von bis zu 2.500 € und Nachzahlungen für bis zu 30 Jahre!

6. Übungsleiter/innen und Betreuer/innen

6.1 Übungsleiter-Freibetrag

Bei bestimmten Nebentätigkeiten im Sportverein sind Vergütungen bis zur Höhe von 1.848 €/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

Begünstigte Tätigkeiten

Begünstigte Tätigkeiten im Sportverein sind:

- 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 Vortrags-tätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung wie das Geben von Kursen, das Halten von Vorträgen oder das Erteilen von Schwimmunterricht)
- Ärzte in Koronarsportgruppen

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.

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 steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner 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.

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 Sports oder der Jugendhilfe. Die Tätigkeit muss *im Rahmen der Erfüllung der Satzungszwecke* des Sportvereins ausgeübt werden (ideeller Bereich oder Zweckbetrieb). Eine Tätigkeit in einem *steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb* eines Sportvereins erfüllt dagegen *nicht* das Merkmal der Förderung gemeinnütziger Zwecke.

Höhe des Freibetrages

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist - auch bei Einnahmen aus mehreren nebenberuflichen Tätigkeiten, z. B. für verschiedene Vereine, und bei Nachzahlungen für eine in mehreren Jahren ausgeübte Tätigkeit - *insgesamt* auf einen Betrag von *1.848 € pro Kalenderjahr* begrenzt. 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.

In den Betrag von 1.848 € sind *alle steuerpflichtigen Zuwendungen und geldwerten Vorteile* einzurechnen, die der/die Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in im Zusammenhang mit der Tätigkeit vom Verein erhält. Ein höherer Betrag als 1.848 € Kalenderjahr kann grundsätzlich nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn ein entsprechender steuerlich berücksichtigungsfähiger *Aufwand in voller Höhe konkret nachgewiesen* wird.

Unter folgenden Voraussetzungen ist jedoch - neben dem Freibetrag von 1.848 € Kalenderjahr - ein *zusätzlicher Fahrtkostenzuschuss* für Fahrten zwischen Wohnung und Trainingsstätte möglich:

- Der Fahrtkostenzuschuss muss ausdrücklich *zusätzlich* zum ohnehin geschuldeten Entgelt *vereinbart* sein.
- Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses darf beim Pkw die *steuerliche Entfernungspauschale* (0,30 €/Entfernungs-km, d. h. *einfache Wegstrecken-Entfernung* zwischen Wohnung und Trainingsstätte) bzw. bei der Benutzung *öffentlicher Verkehrsmittel* die *tatsächlich nachgewiesenen Kosten* nicht übersteigen.
- Der Verein muss für den Fahrtkostenzuschuss *15 % pauschale Lohnsteuer* (gem. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG) an das Finanzamt abführen.

6.2 Mitarbeitersformen

Bei einer Tätigkeit als Übungsleiter/in oder Betreuer/in im Sportverein kann man grundsätzlich drei verschiedene Fallgruppen mit jeweils anderen rechtlichen Auswirkungen unterscheiden:

- eine *Tätigkeit im Rahmen des sog. Übungsleiter-Freibetrages* (bis 1.848 €/Kalenderjahr)
- eine *abhängige Beschäftigung*
- ein *selbstständiges Auftragsverhältnis*

Tätigkeit im Rahmen des sog. Übungsleiter-Freibetrages (bis 1.848 €/Kalenderjahr):

Sofern Übungsleiter/innen und Betreuer/innen nur bis zu 1.848 € pro Kalenderjahr aus dieser Tätigkeit erzielen, sind diese grundsätzlich *steuer- und sozialversicherungsfrei* (Einnahmen aus Tätigkeiten für mehrere Vereine sind dabei aber *zusammenzurechnen!*). Sie sind - unabhängig davon, ob es sich im Einzelfall dem Grunde nach um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder um eine selbstständige Tätigkeit handelt - in jedem Fall über das Pauschalabkommen mit der Verwaltungsberufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert.

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

Bei einem Entgelt von mehr als 1.848 €/Kalenderjahr haben Verein und Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in die Möglichkeit, entweder ein *selbstständiges Auftragsverhältnis* oder ein *abhängiges Beschäftigungsverhältnis* zu vereinbaren.

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 bzw. Betreuer/in insoweit weisungsgebunden und in die Vereinsorganisation eingegliedert ist (s. o.).

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, etc. (s. o.). Abhängig beschäftigte Übungsleiter/innen und Betreuer/innen sind über die Verwaltungsberufsgenossenschaft *gesetzlich unfallversichert*; der Verein muss das Entgelt jährlich der VBG melden und auch den Beitrag zahlen.

Ggf. handelt es sich bei der abhängigen Beschäftigung als Übungsleiter/in oder Betreuer/in um einen Mini- bzw. Gleitzone-Job. Bei einer *nebenberuflichen* Tätigkeit (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs, s. o.) kann zusätzlich zu dem maximalen Arbeitsentgelt von monatlich 400 € bzw. 800 € der sog. Übungsleiter-Freibetrag gezahlt werden. Die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen bis zur Höhe von 1.848 € Kalenderjahr gehören nach ausdrücklicher Bestimmung des Sozialgesetzbuches (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV) auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt. Der Freibetrag kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 154 € oder vom Beginn der Beschäftigung oder vom Jahresbeginn in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

Selbstständiges Auftragsverhältnis

Bei Vorliegen der entsprechenden Kriterien - z. B. Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung, keine Eingliederung in die Vereinsorganisation, etc. - kann der/die Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in auch als *Selbstständige/r* tätig werden.

Der Verein hat bei einem selbstständiger Auftragsverhältnis keine steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, sondern *der/die Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in ist für die Versteuerung der Einkünfte und für seine/ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich*.

Selbstständig tätige Übungsleiter/innen unterliegen der *gesetzlichen Rentenversicherungspflicht* (s. o.), sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und mehr als geringfügig tätig sind, d. h. das monatliche Einkommen aus der Übungsleitertätigkeit 400 € übersteigt. Auch hier ist bei

der Ermittlung des Einkommens ggf. der sog Übungsleiter-Freibetrag zu berücksichtigen, d. h. Einnahmen bis 1.848 €Kalenderjahr sind zusätzlich rentenversicherungsfrei.

Im Sinne der Eigenverantwortlichkeit für die soziale Absicherung sollte dem/der Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in auch die Verantwortung für seine/ihre *Unfallversicherung* übertragen werden. Neben dem ohnehin bestehenden Versicherungsschutz über den Sportversicherungsvertrag könnte sich der/die Übungsleiter/in bzw. Betreuer/in z. B. auch über die *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)* selbst freiwillig versichern und der Verein könnte sich evtl. mit einem etwas höheren Honorar an der Finanzierung des Beitrages beteiligen. Es ist jedoch davon abzuraten, dass der Verein die/den „Selbstständige/n“ der VBG meldet und den Beitrag zahlt, weil dieses gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern wiederum als ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung gewertet werden könnte (die VBG sieht Übungsleiter/innen, die auf der Basis des sog. BfA-Mustervertrages als Selbstständige/r und somit sozialversicherungsfrei tätig werden, auch als gesetzlich unfallversicherte Personen an).

6.3 Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung?

Ob eine/e Übungsleiter/in selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt 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/innen 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

Die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen ist auch von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erörtert worden. In einem branchenspezifischen Berufsgruppenkatalog (Anlage 4 zu dem Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zu dem Gesetz zur Förderung des Selbstständigkeit vom 26.03.2003, www.vdr.de) werden folgende **Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit** genannt:

- *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*.

Statusfeststellung

Rechtssicherheit erlangt ein Verein in Zweifelsfällen nur, wenn er von der Möglichkeit der Anrufungsauskunft beim Finanzamt Gebrauch macht und sich zur sozialversicherungsrechtlichen Statusklärung an die BfA wendet (s. o.)

7. Weitere Informationen

7.1 Adressen

- **Bundesknappschaft**, Minijob-Zentrale, 45115 Essen; Tel. 0 800 / 02 00 50 4;
E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de; Internet: www.minijob-zentrale.de
- **Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung**, Postfach 500, 53108 Bonn;
Tel. 0 180 5 / 15 15 10; E-Mail: info@bmgs.bund.de; Internet: www.bmgs.bund.de
- **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**, 53107 Bonn;
Tel. 0 18 88 / 6 15-0; E-Mail: info@bmwa.bund.de; Internet: www.bmwa.bund.de
- **Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)**, 10704 Berlin; Tel. 0 30 / 8 65-1;
E-Mail: bfa@bfa.de; Internet: www.bfa.de
- **LandesSportBund Nordrhein-Westfalen**, VIBSS-Service-Center, Postfach 10 15 06,
47015 Duisburg; Tel. 0 180 5 / 73 81 00; E-Mail: vibss@lsb-nrw.de; Internet:
www.vibss.de
- **Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)**; Eysseneckstraße 55, 60322
Frankfurt am Main; Tel. 0 69 / 15 22-0; E-Mail: vdr.frankfurt@vdr.de; Internet:
www.vdr.de

7.2 Broschüren und Rundschreiben

- **Arbeitsrecht: Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber**, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- **Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone**, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
- **Minijobs: Informationen für Arbeitgeber**, Bundesknappschaft
- **Rundschreiben der Sozialversicherungsträger: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen**, VDR
- **Rundschreiben der Sozialversicherungsträger: Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Auswirkungen des 2. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone**, VDR
- **Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: Informationen für Sportvereine über die gesetzliche Unfallversicherung**, LandesSportBund Nordrhein-Westfalen

7.3 Musterverträge und -vereinbarungen

- **VIBSS-Online**; LandesSportBund Nordrhein-Westfalen; www.vibss.de, Finanzen / Bezahlte Mitarbeit / Musterverträge und -vereinbarungen