

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE im Sportverein

Überblick

1. Arten der Beschäftigung
 1. Übungsleiter, Ehrenamt
 2. Minijob
 3. Midijob (Gleitzone)
 4. Arbeitnehmer
 5. Freie Mitarbeiter, FSJ
2. Beginn einer Beschäftigung:
 1. Arbeitsvertrag
 2. Vergütungen
 3. Absicherung für den Arbeitgeber (AG)
3. Während einer Beschäftigung
 - Lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen des AG
4. Ende einer Beschäftigung
 1. Kündigung
 2. Zeugnis
5. Mindestlohn
6. Exkurs: Urteil zum Fitnesstrainer

Der Verein ist ein normaler Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten

Arten der Beschäftigung

1. Übungsleiter, Ehrenamt

1. Übungsleiter

Die Anhebung der sog. „Übungsleiter-Pauschale“ von 2.400,-€ auf 3.000,-€ jährlich steht nach wie vor in der Diskussion. Entscheidung im März 2020!

Voraussetzungen für diese Art der Beschäftigung:

- Nebenberuflichkeit
- Begünstigte Tätigkeit
- Gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke (nicht im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, z.B. Bedienung bei Vereinsfestlichkeiten)
- Begünstigter Arbeitgeber bzw. Auftraggeber

Alle vier Voraussetzungen müssen nebeneinander erfüllt sein!

Folge: Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit gem. §3 Nr.26 EStG

Nebenberuflichkeit: bedeutet 13 Stunden pro Woche

Begünstigte Tätigkeiten: Übungsleiter- und Trainertätigkeit, diese Tätigkeiten sind alle pädagogisch ausgerichtet

Nicht begünstigt = Vereinsvorsitzende, Kassier, Bürokräfte, Gerätewart, Platzwart, Schiedsrichter, Reinigungspersonal

Grenzfall: Arzt im Behinderten-/Coronarsport → begünstigt (weitere Grenzfälle entschied die Finanzverwaltung, Anlage 1 zu H 3.26 LStR)

Begünstigter Arbeitgeber: z.B. gemeinnütziger Verein

Spezialfall: Der ÜL will seine Vergütung spenden

Aufwandsspende

- Voraussetzungen, dass der Verein eine Spendenbescheinigung ausstellen darf, wenn der ÜL seine Vergütung ganz oder teilweise erstatten lassen möchte:
 1. ÜL muss einen Anspruch auf diese Vergütung gehabt haben → Vertrag
 2. Vorstand hat diese Möglichkeit des Verzichts beschlossen oder es steht in der Satzung oder die Satzung erlaubt, dass es Verordnungen gibt, die die Satzung ergänzen (Verzicht steht in der Finanzordnung)
 3. ÜL muss darauf verzichtet haben, am besten schriftlich
 4. Zeitnaher Verzicht:
 1. Einmalige Ansprüche → innerhalb von drei Monaten
 2. Bei einer regelmäßigen Tätigkeit → innerhalb eines Jahres
 5. Im Zeitpunkt des Verzichts muss der Verein die notwendige Liquidität besessen haben, diese Vergütung auszuzahlen. Es darf nicht von vorneherein verlangt werden, dass ÜL verzichtet → Verlust der Gemeinnützigkeit!!
 6. Schlecht: Wenn alle ÜL gleichzeitig zum 31.12.20xx verzichten, muss die Liquidität entsprechend hoch sein!!!!
 7. Spende und Verzicht auf Vergütung muss in der Buchhaltung ersichtlich sein, darf nicht versteckt werden

Irrglaube:

Wenn der Verein sowieso nichts ausbezahlen muss, gilt auch die Beachtung der 2.400,-€-Grenze nicht.

Nein, diese Grenze gilt immer in der Sozialversicherung und im Steuerrecht. Der Verzicht ist nur eine Art der Verwendung und berechtigt nicht, den Vorgang zu verschleiern. Nach dem Motto „Es fließt ja kein Geld“.

2. Ehrenamt

Eventuell wird auch die sog. „Ehrenamtspauschale“ von 720,-€ auf 840,-€ jährlich angehoben! Bitte auf aktuelle Meldungen im März achten!

Tätigkeiten:

- Vereinsvorstand
- Schatzmeister
- Platzwart, Gerätewart
- NICHT: Amateursportler!!!!
- Reinigungsdienst
- Fahrdienst von Eltern zu Auswärtsspielen der Kinder (aber: Vereinbarung/Beschluss VOR Tätigkeit, auch Spendenbescheinigung möglich, wenn den Mitgliedern bekannt gemacht worden)

Folge: Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit gem. §3 Nr.26a EStG

Zivilrechtliche Haftung des Vorstands soll nun nur noch bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit und wenn die Vergütung über 720,-€ beträgt, greifen (neuer §§ im BGB)

Voraussetzung immer: Vergütung des Vorstands ist in der Satzung zu erwähnen

2. Minijob:

Zum 01.01.2013 ist der Höchstbetrag von 400,-€ auf 450,-€ monatlich angehoben worden.

Ein ÜL, der zusätzlich nichtselbständig tätig ist und nebenbei einen Minijob hat, darf auch nur diesen einen Minijob annehmen und nicht zwei oder mehrere Minijobs (auch wenn diese zusammen 450,-€ mtl. nicht übersteigen würden!)

Ist er zusätzlich selbständig, kann er mehrere Minijobs für insgesamt 450,-€ annehmen. In diesem Fall bitte absichern und fragen, wie viel der ÜL im anderen Minijob verdient, schriftlich!!

3. Midijob

- „Lohnsteuerkarte“ ist erforderlich → Übertragung der Daten vom Finanzamt
- Zum 01.07.2019 ist der Höchstbetrag von 850,-€ auf 1.300,-€ monatlich angehoben worden
- Angabe der Krankenkasse (hier nicht mehr Bundesknappschaft zuständig)
- AN zahlt anteilig (nach Formel) weniger Sozialversicherungsbeiträge
- AG zahlt die normalen Beiträge zur Sozialversicherung: 19,325%
 - 50% von 18,6% Rentenversicherung → 9,3%
 - 50% von 2,4% Arbeitslosenversicherung → 1,2%
 - 50% von 14,6% Krankenversicherung → 7,3%
 - 50% von 3,05% Pflegeversicherung → 1,525%

4. Arbeitnehmer

- 50% von 18,6% Rentenversicherung → 9,3%
- 50% von 2,4% Arbeitslosenversicherung → 1,2%
- 50% von 14,6% Krankenversicherung → 7,3% plus Zusatzbeitrag (meist 1,0%)*
- 50% von 3,05% Pflegeversicherung → 1,525% plus 0,25% wenn kinderlos (ab 23.)

*Krankenkassen können einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben, je nach Krankenkasse unterschiedlich

5. Freie Mitarbeiter, FSJ

Freie Mitarbeiter → Siehe Folie 8

FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr

- Hat Vollschulzeitpflicht erfüllt und das 27. LJ noch nicht erreicht
- Mindestdauer 6 Monate, Höchstdauer 24 Monate
- Bewerbungen ab Frühjahr für nächsten September
- Bayerische Sportjugend im BLSV, Tel.: 089/15702-394,-454, www.bsj.org

Beginn einer Beschäftigung

Das Bewerbungsgespräch

Das darf nicht gefragt werden (sonst evtl. Schadensersatz):

- Schwanger?
- Bisherige Vergütung (strittig), besser: Gehaltsvorstellung
- Vermögensverhältnisse (Ausnahme: Kassier)
- Vorstrafen? Polizeiliches Führungszeugnis anfordern

Arbeitsvertrag

1. Arbeitsverträge sollten schriftlich verfasst werden
2. Falls nur eine mündliche Vereinbarung erfolgte, müssen gem. §2 NachwG spätestens nach 1 Monat nach Arbeitsbeginn die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich fixiert werden (Name und Anschrift der Vertragsparteien, Beginn, Dauer, Arbeitsort, kurze Tätigkeitsbeschreibung, Art/Höhe des Gehalts, Dauer des Urlaubs, Kündigungsfristen)
3. Befristete Verträge müssen schriftlich erfolgen
4. Muster vom Steuerberater mit Vorbehalt
5. Sonderleistungen des AG? Weihnachts- und Urlaubsgeld bei fest Angestellten, gilt dann für alle!

Vergütung

1. Übungsleiterpauschale bis 2.400,-€ : egal, ob monatlich oder en bloc ausgezahlt
2. Minijob: bis zu 450,-€ monatlich und nicht mehr, nur 2x im Jahr darüber (muss überraschender Grund für Mehrarbeit sein z.B. Krankheitsvertretung), Summe darf 5.400,-€ nicht überschreiten, sonst voll sozialversicherungspflichtig und lohnsteuerpflichtig
3. Midijob: 451,-€ bis 1.300,-€

Absicherungen für den Arbeitgeber

1. Bei der Übungsleiterpauschale über 2.400,-€/a ist vom ÜL schriftlich zu bestätigen, dass der Freibetrag nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt worden ist. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen (R 3.26 Abs.10 LStR) = PFLICHT
2. NEU ab 01.01.2013 bei Minijobs: Bisher war der ÜL automatisch von der Rentenversicherung befreit und der AG musste nur die Option zur Versicherung ansprechen. Ab 2013 (Beginn der Tätigkeit oder Vergütung bis 450,-€) ist der ÜL automatisch rentenversicherungspflichtig (!) und muss sich befreien lassen. Diese Befreiungserklärung bitte zu den Lohnunterlagen nehmen.
<https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/.../Befreiungsantrag...>
3. Hinweis: RV-Befreiungserklärung auch bei sog. „Altbeständen“ (Beginn der Tätigkeit vor dem 01.01.2013) einfordern, auch wenn die 400,-€-Grenze nicht überschritten wird

Wie viel kostet mich ein Arbeitnehmer?

1. Übungsleiter/Trainer: Kostet nur die Vergütung, keine Nebenkosten
Spendenbescheinigung wegen Verzicht auf Auszahlung → Ist nur möglich unter der Voraussetzung, dass die Auszahlung auch zum Zeitpunkt des Verzichts möglich gewesen wäre (Liquidität des Vereins, Folie 4)
2. Minijob: 15% Rentenversicherung, 13% Krankenversicherung (nicht bei privat Krankenversicherten, dann 0%), 2% pauschale Lohnsteuer, Umlage 1 und 2 (Lohnfortzahlung 0,9% und Mutterschutz 0,19%), 0,06% Insolvenzgeld = 31,15% → 450,-€ Vergütung x 1,3115 = 590,18€ (bei RV-Pflicht zahlt AN den Aufschlag von 3,6%, Abzug vom Netto)
3. Midijob/Gleitzone: Der AG zahlt die normale Sozialversicherungsbeiträge, der AN zahlt anteilig gekürzte Beiträge nach einer komplizierten Formel → 451,-€ bis 1.300,-€
4. Arbeitnehmer: Bruttogehalt + Sozialversicherungsbeiträge des AG
5. Zusätzlich: Unfallversicherung (=Berufsgenossenschaft, VBG)
6. Freie Mitarbeiter: vereinbarter Stundenlohn ohne Umsatzsteuer (§19 UStG Kleinunternehmer = weniger Einnahmen als 17.500,-€/a) oder mit Umsatzsteuer (19%)

Sonderfall: Freie Mitarbeiter

1. Sind selbst rentenversicherungspflichtig gem. §2 Satz 1 Nr.1 SGB VI, da selbständige Lehrer
2. Müssen sich innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit beim Rentenversicherungsträger melden
3. Abhilfe:
 - Eigene Angestellte, mind. 451,-€ mtl. insgesamt
 - Befreiung beim Rentenversicherungsträger für die ersten 3 Jahre der Existenzgründung

Problem für Auftraggeber:

Scheinselbständigkeit!

1. Wenn scheinselbständig, dann muss der Verein alle Sozialversicherungsbeiträge nachentrichten (bis zu 4 Jahre rückwirkend), vom ÜL können nur die letzten 3 Monate verlangt werden → 4 Jahre x Jahresvergütung x ca. 40%
2. Statusfeststellung durch Dt. Rentenversicherung möglich und empfehlenswert
3. Abgrenzung „nichtselbständig, wenn“:

Grundsatz: Gesamtbild der Tätigkeit, nicht nur Vertragsgestaltung maßgebend (Vertrag ist nur Indiz, kein Beweis)

1. weisungsgebunden
2. Eingliederung in die Arbeitsorganisation: z.B. feste Arbeitszeiten → feste Hallenzeiten!
3. Urlaubsgewährung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
4. nur persönliche Leistungserbringung vereinbart (keine eigenen AN)
5. wirtschaftliche Abhängigkeit (Frage nach weiteren Auftraggebern!), ÜL trägt kein Risiko
6. Keine freien Mitarbeiter: Fußballtrainer und Fitnesstrainer im Studio (sind immer nichtselbständig tätig!)

Während einer Beschäftigung

Lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen:

1. Fahrtkosten: max. 0,30€ pro gefahrenen Kilometer (mit Pkw)
2. Aufmerksamkeiten: für besondere Anlässe (Geburtstag, Hochzeit, Geburt etc.) bis zu 60,-€ (brutto), Freigrenze
3. **Niemals Geldzuwendungen!!!**
4. Telefongebühren (z.B. Vorstand) 20,-€ mtl.
5. Betriebsveranstaltungen: 110,-€/a z.B. Weihnachtsfeier (nun Freibetrag)
6. Sachbezug: 44,-€-Freigrenze/Monat
7. Übernachtungskosten: tatsächlich nachgewiesen lt. Rechnung oder ohne Einzelnachweis mit pauschal 20,-€ (ÜN im Inland)
8. Reisenebenkosten (z.B. parken, öffentliche Verkehrsmittel)
9. Gesundheitsförderung 600,-€/Jahr
10. Verpflegungsmehraufwand:
 1. Abwesenheit von zu Hause über 8 Stunden: 14,-€ (früher 12,-€)
 2. An- und Abreisetag (vor bzw. nach einer Übernachtung): 14,-€
 3. Abwesenheit ganztätig: 28,-€ (früher 24,-€)Im Ausland gelten andere Sätze!

Ende einer Beschäftigung

1. Kündigung

1. MUSS immer schriftlich erfolgen (§623 BGB)
2. Zustellung durch „Einwurfeinschreiben“ sicher
3. Kündigungsfrist: vertraglich oder gesetzlich (§622 BGB)
Gesetzliche Kündigungsfristen:
Wenn AN kündigt: Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Monats
Wenn AG kündigt: Es kommt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses an
 - hat 2 Jahre bestanden → ein Monat (zum Ende des Monats)
 - hat 5 Jahre bestanden → zwei Monate
 - hat 8 Jahre bestanden → drei Monate etc.
4. Fristlose Kündigung (§626 BGB) aus wichtigem Grund, Abmahnung ging voraus (schriftlich)
5. In der Probezeit (dauert max. 6 Monate): Frist von zwei Wochen, §622 Abs. 3 BGB.

2. Zeugnis

1. Nach §109 GewO hat der AN bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis.
2. Mind. „einfaches Zeugnis“ = Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit
3. AN kann „qualifiziertes Zeugnis“ verlangen = zusätzliche Angaben zur Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis), AN muss dies ausdrücklich anfordern
4. Nicht in elektronischer Form möglich, auf üblichem Geschäftspapier, Unterschrift einer vertretungsberechtigten Person des Vereins (siehe Satzung)

Mindestlohn

- Ab dem 01.01.2020 gilt für alle Arbeitnehmer grundsätzlich der Mindestlohn in Höhe von **9,35€ pro Zeitstunde** (=60 min); 2019 waren es noch 9,19€
- „Grundsätzlich“ bedeutet, es gibt Ausnahmen:
 - Langzeitarbeitslose (mind. 12 Monate arbeitslos) in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
 - Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten
 - Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten vor der Berufsausbildung oder dem Studium leisten
 - Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten
 - Ehrenamtlich Tätige, die eine Vergütung gem. §3 Nr.26 EStG (Aufwandsentschädigung für Übungsleiter) und/oder gem. §3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) erhalten und nicht darüber!!
 - In einer gemeinnützigen Körperschaft tätige Jugendliche im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr
- Es sind Aufzeichnungspflichten zu beachten:
 - Geringfügige Beschäftigte „Minijobber“
 - Kurzfristige Beschäftigte
 - Arbeitnehmer in den Wirtschaftszweigen des §2a SchwarzarbeitsbekämpfungsgG (hier sind auch Sofortmeldungen bei der Sozialversicherung notwendig), z.B. Gaststättengewerbe (**Vereinsheim...**)
 - Art der Aufzeichnung:
 - Datum, Beginn, Pause, Ende der Tätigkeit
 - Aufzeichnung ist vom Arbeitnehmer selbst aufzustellen
 - Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen diese Aufzeichnung unterschreiben
 - Achtung: Diese Angaben sind jeweils (nach jeder Tätigkeit) bis spätestens zum Ablauf des 7. Kalendertags durchzuführen!
 - Die Aufzeichnungen sind 2 Jahre aufzubewahren

Mindestlohn

Wie berechnet man den Mindestlohn?

- Monatliche Arbeitszeit in Stunden x 9,35€/Stunde = ...
- Es wird von 4,6 Wochen im Monat ausgegangen (durchschnittlich 23 Arbeitstage)
- Minijob: Der Arbeitnehmer darf nicht mehr als 48,1 Stunden im Monat arbeiten (hier auf die Nachkommastellen achten und nicht aufrunden!!)
- BEISPIELE:
 - Festangestellter**
 - Der Arbeitnehmer verdient brutto 1.200,-€ im Monat und arbeitet 30 Stunden in der Woche →
 - $1.200,-\text{€} : 4,6 \text{ Wochen} : 30 \text{ Stunden} = 8,70\text{€}$
 - Der Mindestlohn wurde nicht eingehalten
 - Minijob**
 - Der Arbeitnehmer verdient 450,-€ im Monat und arbeitet genau 48 Stunden:
 - $450,-\text{€} : 48 \text{ Stunden} = 9,38\text{€}$
 - Der Mindestlohn wurde eingehalten!
 - Sonderfall:**
 - Übungsleiter schöpft erst den Freibetrag in Höhe von 2.400,-€ im Jahr aus und wird dann über eine geringfügige Beschäftigung abgerechnet
 - Beachtung des Stundenlohns mit 9,35€ von Anfang an (01.01.)!!

Exkurs: Urteil zum Fitnesstrainer

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30.03.2012

„Zur Tätigkeit einer Fitnesstrainerin als abhängige Beschäftigung“

Sachverhalt, dargestellt durch die Fitnesstrainerin:

- Fährt mit Auto zur Betriebsstätte, keine Finanzierung durch Auftraggeber
- Vergütung nach monatlicher Rechnungsstellung
- Freie Entscheidung, ob die ihr angebotenen Dienstzeiten von ihr wahrgenommen werden
- Kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsvergütung
- Schrieb selbständig Trainingspläne
- Hat zu 20% Kurse gegeben und zu 80% im Fitness-Studio gearbeitet
- Hat professionelle Steuerberatung beauftragt und auch jährlich eine Gewinnermittlung erstellt
- Fortbildung erfolgte auf eigene Kosten
- Es lag keine Höchstpersönlichkeit vor, d.h. eine Vertretung wurde vom Auftraggeber akzeptiert
- Sie ist in verschiedenen Fitness-Studios tätig gewesen

Reaktion des Landessozialgerichts:

- Auto → gilt auch bei Arbeitnehmern
- Vergütung → auch Arbeitnehmer erhalten eine monatliche Vergütung
- Dienstzeiten → Trainerin war in die Organisation des Vereins eingebunden
- Trainingspläne → Die anderen AN durften ebenfalls Pläne schreiben

Exkurs: Urteil zum Fitnesstrainer

- LFZ, Urlaub → Regelung ist nur ein Indiz dafür, dass eine freie Mitarbeit gewollt war
- 20% Kurse gegeben → Dies erfolgte nur, wenn eine Kollegin krank war. Die Kurse waren also nicht die Regel
- 80% Studio → Es fand eine Eingliederung in den Betrieb statt, da überwiegend eine Training an Geräten gegeben wurde. Die Trainerin war somit von der Infrastruktur des Auftraggebers vollständig abhängig.
- Steuerberatung → Wird nur als Indiz gewertet, dass eine freie Mitarbeit gewollt war
- Fortbildung auf eigene Kosten → Das Risiko der Selbständigkeit besteht darin, dass eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt werden, der Erfolg ist ungewiss
- Keine Höchstpersönlichkeit → Im allgemeinen Geschäftsverkehr werde die Trainerin nicht als selbständig Tätige wahrgenommen. Die persönliche Leistungserbringung war die Regel.
- Andere Fitness-Studios → In diesem Studio war die Trainerin überwiegend (zu 4/5) tätig

FAZIT:

Der Vertrag ist egal, die tatsächliche Praxis ist entscheidend!

Immer die Tätigkeiten der Angestellten und der freien Mitarbeiter vergleichen: Sind alle Bedingungen identisch, gibt es keine freien Mitarbeiter! Verschiedene Gruppen müssen auch verschieden behandelt werden

Empfehlung:

Unterschiedliche Vergütungsarten und/oder unterschiedliche Tätigkeitsfelder von Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

a//a

dipl.-kfm.
andrea aichinger

steuerberater



münchener str. 36a
82178 puchheim

mobil 0170 7948442
festnetz 089 84933134
fax 089 84933135
mail aa@stb-aichinger.de