

Der Verein als Arbeitgeber

- rechtssichere Abwicklung bezahlter Tätigkeiten –
29. Januar 2018



Gerhard-Schlegel-Sportschule
LANDESSPORTBUND BERLIN

Marcus Bodem M.A.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Agenda

1. Tätigkeiten im Verein
2. Arbeitsrechtliche Grundzüge
3. Risiken von Honorarverträgen
4. Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen /
Aufwendungsersatz

Tätigkeiten im Verein

Vorstände (Regelfall ehrenamtlich/ Ehrenamtszuschale)

Trainer (Co-Trainer) Dienstvertrag

Übungsleiter (ehrenamtlich/ Übungsleiterzuschale)

Athleten/ Spieler (Minijobs / Aufwendungsersatz)

Aushilfen (Ehrenamtszuschalen/ Minijobverträge)

Arbeitsrechtliche Grundzüge

1. **Arbeitnehmerbegriff / Ehrenamt / Arbeitsverhältnis**
2. **Stellenanzeigen und AGG**
3. **Vorstellungsgespräche**
4. **Beginn des Arbeitsvertrages**
5. **Durchführung des Arbeitsvertrages**
6. **Ende des Arbeitsvertrages**

Arbeitsrechtliche Grundzüge

1. Arbeitnehmerbegriff

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter** Arbeit in **persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das **Weisungsrecht** kann **Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort** der Tätigkeit betreffen.

Weisungsgebunden ist, **wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten** und seine **Arbeitszeit bestimmen** kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

§ 611a I BGB

Arbeitsrechtliche Grundzüge

1. Arbeitnehmer

- 1.1. **Ehrenamtliche Tätigkeit** begründet **kein Arbeitsverhältnis** soweit dies aufgrund der Mitgliedschaft/ Vereinssatzung erfolgt
- 1.2. **Vorstand wird regelm. ehrenamtlich unentgeltlich** tätig (§ 27 III 2 BGB) = kein Arbeitnehmer; anders wenn eine darüber hinausgehende Tätigkeit und Bezahlung erfolgen soll (Beschluss Mitgliederversammlung/ Satzung)
- 1.3. **Jede Tätigkeit außerhalb der mitgliedschaftlichen Pflichten kann ein Arbeitsverhältnis sein.** (Arbeiten im Vereinsheim/ Gewährleistung der Öffnungszeiten / Kontrollen etc.)
- 1.4. Folgen: Arbeitszeiten dokumentieren / Mindestlohnverstoß (max 50 Stunden im Monat) Anspruch auf Urlaub und Zahlung im Krankheitsfall

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes bei mehr als 10 Vollzeitstellen / 1 Minijob = 0,5 Stelle als Arbeitnehmer

Arbeitsrechtliche Grundzüge

2. Stellenanzeigen und AGG

Regelfall Internetportale / Homepage / öffentliche Stellenausschreibung

Meldepflicht gegenüber Arbeitsagentur; AGG Verstoß / Schwerbehinderte

Beachte: AGG neutrale Ausschreibung (**Geschlecht**/ Rasse, ethnische Herkunft/ Religion Weltanschauung/ Behinderung/ **Alter** / sex. Identität) -> Folge ua. Unterlassung insbesondere:

Schadenersatz (§ 15 AGG) Geltendmachung nur binnen 2 Monaten nach Erhalt der Absage + **Schriftform**)

bei Nichteinstellung **bis zu 3 Bruttomonatsgehälter als Schmerzensgeld**

Arbeitsrechtliche Grundzüge

3. Vorstellungsgespräche

Vorbereiten / Fragenkatalog erstellen

Protokollierung und Aufbewahren / AGG beachten

Echtheit der vorgelegten Abschlüsse / Diplome ausdrücklich bestätigen lassen;
ggfs. prüfen durch Nachfrage an den Hochschulen, Ausbildungsstätten

Unzulässige Fragen:

Schwangerschaft, Schwerbehinderungen bzw. Religionszugehörigkeit (AGG etc.)

Arbeitsrechtliche Grundzüge

4. Beginn des Arbeitsvertrages /-verhältnisses

Arbeitsverhältnis beginnt bereits, wenn AN mit Zustimmung des AG tätig wird

(Beispiel: Beginn nach Vertrag 01.02.2018/ erstes Gespräch am 31.01.2018/
Übergabe der Schlüssel/ Teilnahme an einer Teamsitzung)

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 31.01.2018 -> Probezeit endet einen Tag früher als „gedacht“.

Achtung: Kein Formzwang bei Entstehung eines Arbeitsverhältnisses

Praxistipp: Klare Verteilung der Zuständigkeiten im Verein

Arbeitsrechtliche Grundzüge

5. Durchführung des Arbeitsvertrages

Arbeitnehmerpflichten: Erbringung der Arbeitsleistung innerhalb der vereinbarten Zeiten / Erfolg der Tätigkeit wird nicht geschuldet

(durchschnittliche Leistung ist ausreichend)

Praxistipp: Verkürzung der Probezeit auf bis zu 4 Monate (vereinbart im Vertrag; besser: Probezeit gegenüber dem Mitarbeiter nach 3 oder 4 Monaten beenden)

Hintergrund: Arbeitsverhältnis ist ohne Angabe von Gründen jederzeit bis zum Ablauf von 6 Monaten kündbar; Kündigungsfristen beachten; Ausnahme Schwangerschaften

Arbeitgeberpflichten: pünktliche Zahlung des Gehalts

Hinweis: **Abmahnungen** dienen allein der Vorbereitung einer Kündigung und sind kein Personalführungsinstrument

Arbeitsrechtliche Grundzüge

6. Ende des Arbeitsvertrages

- durch Ablauf der vereinbarten **Frist**,
- durch **schriftliche Kündigung** oder
- einvernehmlich durch **schriftliche Aufhebung**. (§ 623 BGB)

Problem der Vertretungsberechtigung auf Seite des Vereins (Satzung beachten bzw. Vollmachten erteilen)

Originalvollmacht muss der Kündigung beigelegt sein

Klare Vertretungsregelungen (ggfs. in den Arbeitsverträgen)

Zustellung von Kündigungen nur persönlich oder durch Boten

Arbeitsrechtliche Grundzüge

7. Besonderheiten bei Befristungen (§ 14 TzBfG)

Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Lizenzspielern der Fußball-Bundesliga ist regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Lizenzspielers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt.

Bundesarbeitsgericht - 16. Januar 2018 – 7 AZR 312/16 –

*„Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport werden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen kann. Dies ist **eine Besonderheit, die in aller Regel ein berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründet.**“*

Hintergrund: Lizenzspieler (Torwart) des 1. FSV Mainz 05: Vertrag mit Verlängerungsoption + Zahlung von Punkte- und Erfolgspunkteprämien (Forderung über 261.000 EUR)

Übertragung der Rechtsprechung auf andere Beschäftigungen (Trainer) im Profisport

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

1. Klärung der Begrifflichkeiten

1.1. Selbständig = weisungsfreie Tätigkeit nach Zeit Ort und Inhalt

sozialversicherungsfrei (KV + PV Befreiungsmöglichkeit abhängig vom Jahres**brutto**einkommen)

ABER ggfs. rentenversicherungspflichtig (voller Beitragssatz 18,6 %), wenn Katalog nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI erfüllt (Lehrer/ Dozent = Trainer) oder überwiegend Jahreseinkünfte (5/6) mit nur einem Auftraggeber (Nr. 9) erzielt (arbeitnehmerähnlich Selbständig), soweit keine sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer angestellt sind

1.2. Scheinselbständig = Arbeitnehmer (§ 7 SGB IV)

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

2. Versicherungspflichtig sind gegen Entgelt beschäftigte Personen

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung:

- **Tätigkeit nach Weisungen (Zeit / Ort und Inhalt)**
- **Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Training + Organisationsaufgaben / Wettkämpfe/ Fahrten/ Trainingslager)**

Bundessozialgericht: Ob jemand sozialversicherungspflichtig (abhängig) beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt in jedem Einzelfall davon ab, welche Merkmale in ihrer Gesamtbetrachtung überwiegen.

Einzelfallentscheidung der DRV Bund / Sozialgerichte /Landessozialgerichte

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

2. Versicherungspflichtig sind gegen Entgelt beschäftigte Personen

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung:

- **Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Training + Organisationsaufgaben / Wettkämpfe/ Fahrten/ Trainingslager)**
- Sportler „**Vertragssportler**“ sind in der Regel abhängig beschäftigt, soweit die Tätigkeit zum **Gelderwerb ausgeübt** wird und damit einen **wirtschaftlichen Zweck verfolgt**. Zahlungen durch Dritte (zB im Rahmen eines Sponsor-Vertrages) ändern daran nichts.
- **Amateursportler**, bei denen lediglich mitgliedschaftliche Bindungen zu ihrem Verein bestehen, stehen hingegen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis.
- Aus Anlass des Mindestlohngesetzes haben das BMAS, DOSB, DFB gemeinsam festgestellt, dass Vertragsamateure mit einer Vergütung bis zu 450 EUR im Monat typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig seien und damit auch nicht das Mindestlohngesetz zur Anwendung komme. (§ 22 Abs.3 MiLoG) (ACHTUNG: **MiLoG und Minijob haben nichts miteinander zu tun**)
- **Vertragsamateure oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze** = Einzelfallprüfung, ob es dem Spieler vor allem um die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung geht.

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

2. Versicherungspflichtig sind gegen Entgelt beschäftigte Personen

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung: **Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Training + Organisationsaufgaben / Wettkämpfe/ Fahrten/ Trainingslager)**

Beispiele die gegen Beschäftigung sprechen:
Übungsleiter/Trainer ist **selbständig**, wenn er

- Dauer, Lage und Inhalt des Trainings selbst festlegen kann
- sich wegen der Nutzung der Sportanlage mit anderen Beauftragten des Vereins abstimmen muss
- geringer zeitlicher Umfang und geringe Vergütung sprechen für Selbständigkeit / Nebentätigkeit.

Sporttrainer kann **abhängig beschäftigt** sein. (LSG Sachsen-Anhalt Urteil 13.10.2011 – L 1 R 305/09: Handballtrainer abhängig beschäftigt) **Trainer in Fitnessstudios**, die dort in den Betriebsablauf eingebunden sind, ihre Arbeitszeiten mit dem Studio abstimmen, nach Außen als Angehörige des Fitnessstudios auftreten und kein wesentlich ins Gewicht fallendes Unternehmerrisiko tragen. (LSG Niedersachsen-Bremen Urteil 21.4.2010 – L 2 R 561/09; LSG Baden-Württemberg Urteil 30.3.2012 – L 4 R 2043/10)

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

Das Statusfeststellungsverfahren der Sozialversicherungsträger / Folgen (§ 7 SGB IV)

- 1. Statusfeststellung max. 1 Monat seit Zusammenarbeit /Anfrage nach § 7a SGB IV**
- 2. Statusfeststellung im Rahmen einer Betriebsprüfung / auf Antrag des Selbständigen /aus Anlass einer Kündigung**
- 3. Folgen der Feststellung der Sozialversicherungspflichtigkeit**

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

Statusfeststellungsverfahren der Sozialversicherungsträger / Folgen (§ 7 SGB IV)

1. Antrag auf Statusfeststellung max. 1 Monat seit Zusammenarbeit (§ 7a SGB IV)

- **Anfrageverfahren /schnelle Klärung der Statusfrage (spätestens 1 Monat nach Beginn der Zusammenarbeit) Einleitung durch Honorarkraft oder Verein**
- vorherige Bekanntgabe der beabsichtigten Entscheidung und zur Bezeichnung der entscheidungserheblichen Tatsachen (§ 7a Abs. 4 SGB IV)

Widerspruch und Klage haben aufschiebende Wirkung (anders bei Betriebsprüfung)

Versicherungspflicht erst mit Zugang des Bescheides (wenn der Beschäftigte zustimmt und er sich für die Zwischenzeit gegen das Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge entsprechend den Leistungen der gesetzlichen KV und RV ausreichend finanziell absichert (§ 7a Abs. 6 SGB IV)).

Fälligkeit des GesamtSozVBeitrags erst mit unanfechtbar gewordenem Bescheid (Rechtskraft Urteil Landessozialgericht)

Praxistipp: Keine Beauftragung von Honorarkräften ohne Statusklärung nach § 7a SGB IV

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

Das Statusfeststellungsverfahren der Sozialversicherungsträger / Folgen (§ 7 SGB IV)

2. Statusfeststellung im Rahmen einer Betriebsprüfung / auf Antrag des Selbständigen /aus Anlass einer Kündigung

2.1. **Regelmäßig alle 4 Jahre** (Verjährungsfrist für Beitragsnachzahlungen) prüft der zuständige Rentenversicherungsträger; in Sonderfällen auch ad hoc oder häufiger;

Betriebsprüfungen folgen regelmäßig den Lohnsteuerprüfungen

Im Fokus:

- Fremdleistungen (Honorarkräfte (Mustervertrag) / Putzkräfte /Aushilfen)
- Tätigkeiten auf Minijobbasis (Aufzeichnung der Arbeitszeiten/ Studenten Semesterbescheinigungen etc.)

2.2. Betriebsprüfung/ Statusfeststellung

- als Folge der Beendigung der Zusammenarbeit (Streit / Kündigung/ Prozess)
- als Folge der Beitragsnachzahlung an die DRV Bund (§ 2 Nr.1 /Nr.9 SGB VI)

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

Das Statusfeststellungsverfahren der Sozialversicherungsträger / Folgen (§ 7 SGB IV)

3. mögliche Folgen bei fehlerhafter Beurteilung der Selbständigkeit

3.1. **Nachzahlung aller Beiträge durch den Arbeitgeber allein (ca. 41 %) auf das Bruttoeinkommen** ohne Rückgriffmöglichkeit auf Arbeitnehmer

rückwirkend **4 Jahre + Jahr der Feststellung** (§ 25 Abs.1 S.1 SGB IV) /

30 Jahre bei Vorsatz

Zahlung von **Säumniszuschlägen** (§ 24 SGB IV / **12% p.a.** auf den rückständigen Beitrag)

Zahlung der **U1** (EntgeltFZG/Krankheit) und **U2** (Mutterschaft) **Umlagen**

Zahlung der **Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung**

Verrechnung der AN Beiträge mit aktuellem Lohn nur mit den letzten drei Gehaltszahlungen möglich

Selbständigkeit / Scheinselbständigkeit in der Sozialversicherung

Das Statusfeststellungsverfahren der Sozialversicherungsträger / Folgen (§ 7 SGB IV)

3. mögliche Folgen bei fehlerhafter Beurteilung der Selbständigkeit

3.3. Problem Honorar als Nettolohnfiktion § 14 II 2 SGB IV

Grundlage der Berechnung der Beiträge zur Sozialversicherung: Hochrechnung des Nettolohns nach Steuerklasse VI (sog. Abtastverfahren) auf Bruttolohn (BSG verlangt aber Vorsatz für „Illegalität der Beschäftigung“)

3.4. Problem der **Strafbarkeit nach § 266a StGB** für nicht rechtzeitig abgeführte AG- und AN-Anteile zur Sozialversicherung (ABER bedingter Vorsatz erforderlich)

3.5. Haftung des Arbeitgebers für bislang nicht gezahlte Lohnsteuer des Arbeitnehmers (unverzögliche Mitteilung an das Finanzamt des Vereins (§ 42c Abs.4 iVm. § 42d EStG) Absehen von der Haftung des Arbeitgebers möglich)

4. **Haftung** von handelndem **Vorstand / Vereinsmitglied persönlich**
Aber Privileg §§ 31a (Vorstand), 31b (Mitglied) BGB, es sei denn Vorsatz oder grob fahrlässig

5. Beispiele:

Trainer (Co-Trainer) / selbständig oder Arbeitnehmer

- 5.1. Ein *nebenberuflich tätiger Fußballtrainer einer Amateurm Mannschaft* ist jedenfalls dann kein Arbeitnehmer, wenn er nicht persönlich alle Trainingseinheiten leiten muss. (LAG Hamm, Beschluss 13.03.2012 - 2 Ta 680/11)

- 5.2. *Co Trainer (Besteht die Tätigkeit u.a. in der Durchführung von Athletiktrainingseinheiten, die der Co-Trainer allein durchführt (sechs bis sieben, maximal neun Trainingseinheiten à 60 bis 120 Minuten) und bereitet der im Übrigen selbständige Trainer diese Einheiten in seinem Fitness-Studio zusammen mit einem seiner Angestellten vor, dann handelt es sich um eine selbst. Tätigkeit (LSG Baden-Württemberg, Urteil 17.07.2015 - L 4 R 1570/12)*

Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen / Aufwendungsersatz

1. Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG) bis zu 2.400 EUR p.a. und Person

- **Übungsleiter:** Förderung anderer Personen (Trainer/Teilnehmer im Breitensport)
- **Nebenberuflich** (Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer oder vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten (**Praxistipp: Dokumentation zwischen Verein und Übungsleiter zu den Akten nehmen**))
- Tätigkeit im ideellen Bereich des gemeinnützigen Vereins.
- Einnahmen über dem Freibetrag sind zu versteuern.
- Je nach Ausgestaltung der Tätigkeit: nichtselbständiger oder selbständige Tätigkeit

Die steuerliche Begünstigung erfolgt nach § 3 Nr. 26 EStG nur, soweit die Tätigkeit ausschließlich nebenberuflich ausgeübt wird. Davon ist auszugehen, wenn die Arbeitszeit bezogen auf das Kalenderjahr **nicht mehr als ein Drittel der üblichen Arbeitszeit bei einem Vollerwerbstätigen in Anspruch** nimmt (LStR 3.26 Abs. 2 S. 1) Als übliche Arbeitszeit kann die gesetzliche oder tarifvertragliche Regelarbeitszeit zugrunde gelegt werden. Bei mehreren Nebentätigkeiten ist jeweils zu prüfen, ob diese gleichartig sind und aufgrund dessen einheitlich zu beurteilen sind. Zudem muss die nebenberufliche Tätigkeit inhaltlich und organisatorisch von der hauptberuflichen Tätigkeit zu unterscheiden sein.

(40 Stundenwoche = 13,33 Stunden max Nebenberuflich) Praxistipp: Eine nebenberufliche Tätigkeit kann auch vorliegen, wenn keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wird. Das bedeutet, dass auch Hausfrauen und Hausmänner, Arbeitssuchende oder Rentner eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben können.

Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen / Aufwendungsersatz

2. Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG)

720,00 EUR pro Jahr / Person (in Vereinssatzung verankert)

- gewählter Funktionsträger des Vereins (Vorstand)
- Tätigkeit für gemeinnützigen Verein
- **Tätigkeit im ideellen Bereich des Vereins/Zweckbetriebs**
- Nebenberuflichkeit der Tätigkeit

Ehrenamtspauschale ist personenbezogen!!! Eine Person kann daher nur einmal pro Jahr und nur für ehrenamtliche Tätigkeiten diese Pauschale erhalten.

Anwendbar für Vereinsmitglieder, Vorstände, Schatzmeister, Schriftführer, Zeug- und Gerätewarte, Sanitäter, Reinigungs- und Bürokräfte.

Hintergrund: pauschalisierte steuer- und sozialabgabenfreie Aufwandsentschädigung ohne Einzelnachweis

Abgrenzung von betreuender und unterrichtender Tätigkeit -> Übungsleiterpauschale.

!! Kombination von Ehrenamtspauschale und Übungsleiterpauschale sind möglich. Die Aufgaben müssen das aber, getrennt nach den Bereichen, hergeben.

Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen

Aufwendungsersatz

3. Beispiel Übungsleiter

3.1. Steuerrecht: Übungsleiter, die in Sport- und anderen Vereinen regelmäßig nebenamtlich tätig sind, werden steuerrechtlich nicht als Arbeitnehmer angesehen, wenn sie bis zu 6 Stunden wöchentlich Übungsleitend tätig sind; sie gelten als Selbständig.

3.2. Sozialversicherungsrecht: Übungsleiter können sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbständige sein. **K.O.-Kriterium: angestellte und selbständige Übungsleiter, die dieselben Tätigkeiten erbringen**

Selbständig = Training in eigener Verantwortung. Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst festlegen, sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit den anderen für den Verein tätigen Übungsleitern abstimmen. (Mustervertrag-Übungsleiter) – abgestimmt zwischen DSB und DRV Bund.

Praxistipp: Erhält ein Übungsleiter max. 2.400 EUR, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt nach § 14 SGB IV kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor, mit der Folge, dass diese Zahlungen auch beitragsfrei in der Sozialversicherung sind. Wird die Pauschale von 200 EUR monatlich überstiegen, sind aus dem übersteigenden Teil Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten. **Beachte § 2 Nr. 1 SGB VI Rentenbeitragspflicht. Es kann ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Folge ggfs. findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Das hat mit der Sozialversicherung nichts zu tun.**

Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen

Aufwendungsersatz

3. Übungsleiter Lösung: (Minijob (?))

DRV Bund: „Sofern Übungsleiter in gemeinnützigen Vereinen im Kalenderjahr nur Einnahmen bis 2.400 Euro erzielen, sind diese steuerfrei (§ 3 Nr. 26 EStG) und kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. ***Auch bei Vorliegen einer Beschäftigung fallen keine SozialVers.-Beiträge an.***

Wird der steuerfreie Betrag überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist.

Das ist der Fall, wenn das **regelmäßige Entgelt** einschließlich der steuerfreien Einnahmen monatlich **650 Euro (Steuerfreibetrag 200 Euro + geringfügiges Entgelt 450 Euro)** nicht übersteigt; ggfs. Ehrenamtszuschale bei Tätigkeit im ideellen Bereich des Vereins.

Praxistipp: Wird der vom DOSB und den Sozialversicherungsträgern erstellte Mustervertrag verwendet und entsprechen die tatsächlichen Verhältnisse dem Mustervertrag, gehen die Betriebsprüfer der DRV Bund von sozialversicherungsfreier Tätigkeit aus.

http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/Freier_Mitarbeiter-Vertrag_als_UEbungsleiterSport__2_.pdf

Nachzulesen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/01a_summa_summarum/05_lexikon/U/uebungsleiter.html

Ehrenamt und Zahlung von Pauschalen / Aufwendungsersatz

3. Aufwendungsersatz

ehrenamtlich tätigen Personen (Vereinsmitglied/Vorstand) steht die Erstattung tatsächlicher Kosten zu, die im Auftrag des Vereins entstehen

- Zurverfügungstellung des privaten PKW (Fahrten zu Wettkämpfen)
- Nutzung Telefon
- Verauslagung von Porto- und Reisekosten
- Kosten für Büromaterial
- Bereitstellung von Räumlichkeiten.

Wichtig: durch Einzelnachweise gegenüber dem Verein belegt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...

Marcus Bodem M.A.

Rechtsanwalt - Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (M.A.)

Ernst-Reuter-Platz 10 - 10587 Berlin

Phone: +49 (0) 31 000 8 – 261

E-Mail: marcus.bodem@ecovis.com

Blog: www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-berlin.com

