

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Auswirkungen der Zuordnung zu den Arbeitnehmern
  - 2.1 Arbeitsrecht
  - 2.2 Steuerrecht
  - 2.3 Sozialversicherungsrecht
  - 2.4 Mindestlohn
3. Folgen einer falschen Zuordnung
4. Sorgfältige Prüfung

### Information

#### 1. Allgemeines

Bei kaum einer anderen Berufsgruppe gibt es hinsichtlich der arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Einordnung so viele Zweifelsfälle wie bei Übungsleitern. Einzelheiten dazu sind in dem Beitrag Übungsleiter - Rechtliche Zuordnung dargestellt. Ist der Übungsleiter den abhängig Beschäftigten bzw. Arbeitnehmern (im Folgenden als Arbeitnehmer bezeichnet) zuzuordnen, hat der Verein als Arbeitgeber vielfältige Pflichten zu erfüllen. Der Beitrag geht auf die relevanten Aspekte ein und zeigt auf, wie Fehler vermieden werden können.

#### 2. Auswirkungen der Zuordnung zu den Arbeitnehmern

##### 2.1 Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich bewirkt die Zuordnung zu den Arbeitnehmern, dass für die Beendigung des Vertragsverhältnisses die Regelungen für Arbeitsverhältnisse (Kündigungsschutz, Kündigungsfristen etc.) anzuwenden sind. Außerdem besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie auf Entgeltfortzahlung.

##### **Praxistipp:**

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern über die Behandlung eines Teils des Arbeitsentgelts als sog. Übungsleiterpauschale i.S.d. § 3 Nr. 26 EStG unterliegen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates (LAG Düsseldorf, 06.07.2018 – 10 TaBV 14/18) .

Außerdem gilt – neben den vom Verein zu beachtenden Regelungen der DSGVO auch der Beschäftigtendatenschutz.

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist zulässig

- soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Begründung (Bewerbungsverfahren), der Durchführung und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind;
- in Bezug auf die gesetzlichen oder vertraglichen Aufgaben der Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb;
- bei Einwilligung des Mitarbeiters;

- zur Aufdeckung von Straftaten.

Die Verarbeitung von Informationen, die über die notwendigen Daten für das Personalwesen hinausgehen, erfordert daher die Einwilligung des Mitarbeiters. Siehe hierzu auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz ( Datenschutz - Begriffsbestimmungen , Datenschutz - Datenverarbeitung , Datenschutz - Arbeitnehmerrechte , Datenschutz - Mitbestimmung und Datenschutz - Datenschutzbeauftragter ).

## 2.2 Steuerrecht

Im Steuerrecht hat die Zuordnung zu den Arbeitnehmern die Konsequenz, dass der Verein grundsätzlich die Lohnsteuer an das Finanzamt abführen muss. Allerdings ist für die nebenberuflichen Übungsleiter ein Freibetrag von 2.400,00 EUR jährlich (200 EUR monatlich - § 3 Nr. 26 EStG ) zu berücksichtigen. Der Freibetrag gilt nicht nur für Übungsleiter im engeren Sinne, z.B. in Sportvereinen, sondern auch für Tätigkeiten als Ausbilder, Erzieher oder Betreuer. Keine Übungsleiter sind Versichertenälteste i.S.v. § 39 SGB IV sowie Mitglieder von Widerspruchsausschüssen. Nach Auffassung des BFH fehlt bei diesen Tätigkeiten die erforderliche pädagogische Ausrichtung. Zwar hat ein Versichertenberater persönlichen Kontakt zu den Interessenten und vermittelt ihnen auch Wissen über ihrer Rentenansprüche. Im Vordergrund steht aber nicht die Entwicklung deren geistiger Fähigkeiten, sondern die Optimierung der Vermögenssituation (BFH, 03.07.2018 – VIII R 28/15) .

Der Freibetrag ist nicht dem Arbeitsentgelt zuzuordnen, so dass keine Lohnsteuer anfällt. Ist der Verdienst höher, sind darüber hinaus die Vorschriften über geringfügig entlohnte Beschäftigungen anzuwenden. Übersteigt die Vergütung 650 EUR monatlich nicht, ist bis zu einem steuerpflichtigen Verdienst von maximal 450 EUR die Pauschalsteuer von zwei Prozent von dem Verein zu zahlen ( § 40a Abs. 2 EStG ). Der Restbetrag von 200 EUR ist nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Es gelten dabei die allgemeinen Regelungen für geringfügig Beschäftigte ( §§ 8 , 8a SGB IV , Geringfügige Beschäftigung - Mehrere Tätigkeiten ). Die Abrechnung erfolgt mit der Minijob-Zentrale bei der Knappschaft Bahn See. Ist der Verdienst höher als 650 EUR, unterliegt der Mitarbeiter der Besteuerung nach den gespeicherten Lohnsteuermerkmalen. Dabei ist der steuerpflichtige Arbeitslohn grundsätzlich um den Freibetrag von 200 EUR zu vermindern. Der jährliche Steuerfreibetrag von 2.400 EUR kann aber auch en block am Jahresanfang verbraucht werden.

Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie - bezogen auf das Kalenderjahr - nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Es können deshalb auch solche Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, z.B. Hausfrauen, Vermieter, Studenten, Rentner oder Arbeitslose ( R 3.26 LStR 2015 ). Nach einem bundesweit abgestimmten Erlass liegt Nebenberuflichkeit i.d.S. auch dann noch vor, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 14 Stunden beträgt (Senatsverwaltung für Finanzen Berlin, Runderlass Est Nr. 342 vom 18.12.2015 – III B – S 2506 – 1/2014 – 2). Bei höherer tariflicher Arbeitszeit können im Einzelfall auch mehr als 14 Stunden wöchentlich noch als nebenberuflich angesehen werden.

Eine Tätigkeit, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Haupttätigkeit beim selben Arbeitgeber steht, wird nicht nebenberuflich ausgeübt, so dass der Übungsleiter-Freibetrag nicht angewandt werden kann (siehe aber 2.3). Ein solcher Zusammenhang mit einem bestehenden Dienstverhältnis ist anzunehmen, wenn beide Tätigkeiten gleichartig sind, der Steuerpflichtige mit der Nebentätigkeit eine ihm aus seinem Dienstverhältnis obliegende Nebenpflicht erfüllt oder auch in der zusätzlichen Tätigkeit der Weisung und Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt ( BFH, 13.12.2016 – VIII R 43/14 m.w.N.).

Verluste aus der nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter sind auch dann steuerlich abzugsfähig, wenn die Einnahmen den Übungsleiterfreibetrag nicht übersteigen. Voraussetzung ist aber, dass mit der Tätigkeit die Absicht verbunden ist, Einkünfte zu erzielen (BFH, 20.11.2018 – VIII R 17/16) .

Ist die Ausübung der Tätigkeit vorübergehend wegen der Corona-Pandemie ganz oder teilweise nicht möglich, wird es von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn die Übungsleiterpauschale weiterhin berücksichtigt wird (Schreiben des BMF vom 26.05.2020 – IV C 4 – S 0174/19/10002:008).

Der Übungsleiterfreibetrag kann auch bei Ärzten oder Pflegekräften im Ruhestand berücksichtigt werden, die infolge der Corona-Pandemie für ein Gesundheitsamt oder ein staatliches bzw. gemeinnütziges Krankenhaus Patienten versorgen. Das Gleiche gilt für diese Personen, wenn ihr Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit

oder wegen unbezahlten Urlaubs ruht (BMF, FAQ "Corona" Steuern, Stand 05.06.2020 – Abschnitt VI 4. und 5.)

### **Praxistipp:**

Wertvolle Unterstützung in allen Fragen des Steuerrechts für Vereine leistet auch das DFB-Steuer-Handbuch ( [www.steuerhandbuch.dfb.de](http://www.steuerhandbuch.dfb.de) ).

Betriebsausgaben können von Übungsleitern, die mit der Absicht tätig sind, Einkünfte zu erzielen, auch geltend gemacht werden und zu einem Verlust aus selbstständiger Tätigkeit führen, wenn die Einnahmen unterhalb des Übungsleiterfreibetrages liegen (BFH, 20.12.2017 – III R 23/15) . Dies gilt auch, wenn sowohl Einnahmen wie auch Ausgaben unter dem Freibetrag liegen, die Ausgaben aber höher sind ( FG Mecklenburg-Vorpommern, 16.06.2015 – 3 K 368/14 ).

## **2.3 Sozialversicherungsrecht**

Auch im Sozialversicherungsrecht gilt der Übungsleiterfreibetrag ( § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 16 SvEV , § 3 Nr. 26 EStG ). Es liegt insofern kein Arbeitsentgelt vor ( LSG Baden-Württemberg, 21.02.2019 – L 10 BA 1824/18 ). Obwohl es sich bei dem Freibetrag um einen Jahreswert handelt, sollte er nach einer Empfehlung der Sozialversicherungsträger gleichmäßig auf alle Monate des Jahres verteilt werden. Dies ist wichtig im Hinblick auf eine kontinuierliche Versicherungspflicht bzw. –freiheit. Zulässig ist aber im Hinblick auf das Steuerrecht auch die Berücksichtigung des gesamten Betrages, z.B. am Jahresanfang.

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht bei schwankenden Bezügen ist eine Prognose anhand des im Vorjahr erzielten Entgelts oder der im Arbeitsvertrag getroffenen Regelungen erforderlich. Dabei ist bei Berücksichtigung des Übungsleiterfreibetrages "en-block" am Jahresanfang für die Berechnung des Durchschnitts dennoch von 12 Kalendermonaten auszugehen (LSG Nordrhein-Westfalen, 28.06.2016 – L 18 KN 95/15) . Denn die Frage der Versicherungspflicht ist bei schwankenden Bezügen anhand einer Prognose, ggf. anhand des im Vorjahr erzielten Verdienstes, auszugehen. Es ist abzuschätzen, wie hoch der Verdienst voraussichtlich durchschnittlich monatlich in den nächsten 12 Kalendermonaten ist. Dabei sind nur die Bezüge zu berücksichtigen, die zum Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung zählen; die durch den Übungsleiterfreibetrag beitragsfreie Vergütung ist daher nicht anzurechnen. Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisation der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018 bleiben die steuerfreien Einnahmen bei der Prognose des regelmäßigen Arbeitsentgelts in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen; d.h., unabhängig davon, ob der jeweilige Steuerfreibetrag pro rata (z.B. monatlich 200 Euro oder en bloc (am Jahresanfang) ausgeschöpft wird. Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er diese dem Arbeitgeber anzeigen. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den kalenderjährlichen steuerfreien Höchstbetrag von 2.400 Euro bzw. 720 Euro nur entsprechend reduziert ausschöpfen.

Für die Prüfung der Versicherungspflicht ist die erforderliche Prognose daher wie folgt vorzunehmen:

Zu erwartende Vergütung in den folgenden 12 Monaten ./ 2.400 EUR = Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherung : 12 = maßgebender Monatsverdienst.

Übersteigt der maßgebende Monatsverdienst die Grenze von 450 EUR nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor (siehe Stolpersteine – Minijobs ).

Die Anwendung der en-block-Methode hat aber Auswirkungen auf die Beitragszahlung an die Mini-Job-Zentrale. Soweit für die Monate, in denen der Freibetrag ausgeschöpft wird, kein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt verbleibt, sind auch keine Abgaben zu zahlen. Erst wenn der Freibetrag aufgebraucht ist, beginnt die Abgabepflicht. Außerdem sind Besonderheiten bei den Meldungen zu beachten: Die Anmeldung erfolgt mit dem Beginn des Monats, in dem erstmals steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird. Bei Dauerbeschäftigungsverhältnissen ist eine Jahresmeldung zum 31.12. zu erstatten. Dem folgt eine Abmeldung zum 31.01. des Folgejahres, da das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis für einen Monat weiterbesteht ( § 7 Abs. 3 SGB IV ). Der Übungsleiterfreibetrag wird ab Januar wieder en-block verbraucht. Eine Neuanmeldung erfolgt mit Grund 13

zum ersten des Monats, in dem wieder steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt anfällt (TOP 8 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger am 28.02.2019).

Bei Aufnahme oder Beendigung der Beschäftigung im Lauf des Jahres kann ein entsprechend höherer anteiliger Freibetrag berücksichtigt werden.

Ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn ein Mitarbeiter beim gleichen Arbeitgeber unterschiedliche Tätigkeiten (Hauptberuf und Nebentätigkeit als Übungsleiter) ausübt, die beide als abhängige Beschäftigungen zu werten sind. Soweit die Voraussetzungen des § 3 Nr. 26 EStG vorliegen, kann aber dennoch für die Nebentätigkeit – ebenso wie im Steuerrecht - der Übungsleiterfreibetrag berücksichtigt werden (LSG Baden-Württemberg, 18.10.2016 – L 11 R 3254/14) .

In der Regel sind bei nebenberuflicher Tätigkeit des Übungsleiters 200 EUR monatlich nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Auch hier gilt, dass bei Verdiensten bis 650 EUR monatlich der Verein Pauschalbeiträge im Rahmen der Regelungen für geringfügige Beschäftigungen zu zahlen hat. Dabei ist hinsichtlich der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen § 8 Abs. 2 SGB IV zu beachten.

### **Praxistipp:**

Sie können sich für die erforderliche Auskunft über weitere Beschäftigungen eine Erklärung vom Arbeitnehmer unterzeichnen lassen. Wichtig ist es, den Übungsleiter vertraglich zu verpflichten, dem Verein auch in Zukunft aufgenommene, weitere Beschäftigungen anzuzeigen.

Ist die monatliche Vergütung höher als 650 EUR, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

### **Praxistipp:**

Zu der Frage, ob eine rückwirkende, ursprünglich irrtümlich unterbliebene Anerkennung von Zahlungen des Arbeitgebers als steuerfreie Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag) auch eine Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Sinne der Sozialversicherung bewirkt, war unter dem Aktenzeichen B 12 R 1/14 R ein Revisionsverfahren beim BSG anhängig. Das Verfahren wurde an das LSG Rheinland-Pfalz zurückverwiesen. Das BSG hat in seinem Urteil vom 16.12.2015 jedoch betont, dass es für die Frage der Beitragspflicht grundsätzlich auf die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Entgeltzahlung und der Beitragsentrichtung ankommt. Eine rückwirkende Korrektur des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts i.S.d. Sozialversicherung kommt daher nur in Frage, wenn die steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsentgelts zum Zeitpunkt der Abrechnung vom Arbeitgeber falsch vorgenommen wurde.

## **2.4 Mindestlohn**

Wenn ein Arbeitsverhältnis vorliegt, muss grundsätzlich auch der Mindestlohn von 9,35 EUR pro Stunde gezahlt werden. Darüber hinaus ist zu beachten, dass bei Minijobs und kurzfristigen Beschäftigungen die Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss. Die Aufzeichnungen müssen Sie mindestens zwei Jahre aufbewahren (siehe § 17 Abs. 1 MiLoG ). Die Einhaltung der Vorschriften wird von den Zollbehörden – Finanzkontrolle Schwarzarbeit - überprüft. Es drohen bei Missachtung des MiLoG empfindliche Geldbußen.

### **Praxistipp:**

Darüber hinaus achten auch die Prüfer der Rentenversicherung bei den Betriebsprüfungen darauf, ob der Mindestlohn gezahlt wurde. Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge wird nicht die tatsächlich gezahlte, sondern die geschuldete Vergütung herangezogen. Das kann zu erheblichen Nachforderungen führen. Außerdem könnte durch den höheren "fiktiven" Verdienst rückwirkend Versicherungspflicht eintreten, was ebenfalls zu Nachforderungen führen kann (siehe Abschnitt 3).

Die Spitzen der Sportorganisationen und das Bundesarbeitsministerium haben die Problematik der Übungsleiter im Zusammenhang mit dem Mindestlohn erörtert. Danach handelt es sich bei den Übungsleitern weit überwiegend um ehrenamtlich Tätige, so dass das MiLoG nicht anzuwenden ist. Ehrenamtlich tätig ist, wer unentgeltlich oder gegen Ersatz der Aufwendungen tätig wird. Davon kann ausgegangen werden, wenn entweder eine Entschädigung in Höhe der Übungsleiterpauschale oder ein Ersatz der tatsächlich nachgewiesenen Aufwendungen erfolgt. Auch wer mehr als die Übungsleiterpauschale erhält, ist nicht automatisch Arbeitnehmer. Es muss dann eine Einzelfallprüfung erfolgen, ob das MiLoG anzuwenden ist oder nicht. Ergibt sich aus diesen Grundsätzen, dass es sich nicht um einen Arbeitnehmer handelt, ist kein Mindestlohn zu zahlen. Dann sollte nach der Empfehlung der Sportorganisationen und des Bundesarbeitsministeriums im Rahmen der Sozialversicherung auch keine Anmeldung als Minijobber erfolgen. Weitere Einzelheiten siehe unter [www.dfb.de](http://www.dfb.de).

### 3. Folgen einer falschen Zuordnung

Ist der Übungsleiter vom Verein als selbstständig tätig oder geringfügig beschäftigt angesehen worden und stellt sich nachträglich (z.B. im Rahmen einer Betriebsprüfung) heraus, dass es sich um eine versicherungspflichtige Beschäftigung eines Arbeitnehmers handelt, hat dies gravierende Folgen. Es müssen im Rahmen der Verjährungsvorschriften rückwirkend Beiträge gezahlt werden. Ein unterbliebener Abzug der Arbeitnehmeranteile darf jedoch in der Regel nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden (§ 28g SGB IV). Es können dann erhebliche Forderungen auf den Verein zukommen (vgl. dazu auch SG Heilbronn, 27.09.2016 – S 11 R 3919/13).

#### **Beispiel:**

Sachverhalt: Das Vereinsmitglied A. trainiert nebenberuflich beim FC B. seit 01.01.2016 die A-Jugend. Er erhält dafür eine Vergütung von 900,00 EUR. Es wurde ein Vertrag geschlossen, wonach er als freier Mitarbeiter tätig ist. Im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung im März 2020 wird festgestellt, dass aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse im Gegensatz zu der vertraglichen Absprache eine abhängige Beschäftigung vorliegt und A. daher als Arbeitnehmer ab 01.01.2016 versicherungspflichtig ist.

Lösung: Der Verein muss rückwirkend ab 01.01.2016 nach Abzug der steuer- und sozialversicherungsfreien Übungsleiterpauschale von 200 EUR Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen. Der Arbeitnehmeranteil kann rückwirkend erst ab 01.01.2020 abgezogen werden. Die Belastung, die der Verein zu tragen hat, beträgt für jeden Monat des Nachzahlungszeitraumes über 300 EUR.

### 4. Sorgfältige Prüfung

Daher ist es wichtig, bei Beginn der Tätigkeit die Frage der Versicherungspflicht sehr gründlich zu prüfen und zu überwachen, ob die einmal getroffene Einschätzung auch noch weiterhin den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht. Hierbei sind insbesondere auch die geltenden Regelungen über den Mindestlohn zu beachten.

#### **Praxistipp:**

Die Sportorganisationen halten einen mit den Sozialversicherungsträgern entwickelten Mustervertrag "Freier Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport" bereit. Er enthält die Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit und hat auch im Rahmen von Betriebsprüfungen eine wichtige Leitfunktion. Außerdem werden detaillierte Hinweise zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung gegeben. Der Vertrag ist aber nur ein Indiz dafür, dass keine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Entscheidend ist nicht der Vertragstext; es kommt vielmehr auf die tatsächlichen Verhältnisse an.

Auch wenn der Vertrag für Ihren Übungsleiter nicht zutrifft, sollten Sie aus Gründen der Beweissicherung unbedingt die Schriftform einhalten. Das oben genannte Muster kann als Formulierungshilfe herangezogen werden.

Darüber hinaus ist es im Zweifel zu empfehlen, den fachlichen Rat der Krankenkasse einzuholen. Um Zweifel auszuräumen, kann auch über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ein sogenanntes

"Statusfeststellungsverfahren" eingeleitet werden ( § 7a SGB IV ). Dann wird unter Berücksichtigung aller Fakten verbindlich entschieden, ob eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

**Praxistipp:**

Die Vordrucke für die Einleitung des Statusfeststellungsverfahrens finden Sie im Internet unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) Onlinedienste/ Formularsuche/Suchwort: Statusfeststellung / V 27/ V 28.

Die Entscheidung der Clearingstelle ist so lange verbindlich, wie die Verhältnisse unverändert bleiben.