

Anlage zu:

FREIER MITARBEITER-VERTRAG ALS ÜBUNGSLEITER/SPORT

Allgemeine Hinweise

Dieser Vertrag kommt nur dann zur Anwendung, wenn ein Sportübungsleiter als selbstständiger Mitarbeiter beschäftigt werden soll.

Entsprechend den Eingangshinweisen handelt es sich bei diesem speziellen Mustervertrag um die Umsetzung einer Sondervereinbarung, die ausschließlich im Sportbereich zur Anwendung kommen kann. Bitte vermeiden Sie daher auf jeden Fall Änderungen oder Ergänzungen in den vorgegebenen Inhalten, da diese Formulierungen mit den beteiligten Entscheidungsträgern abgestimmt sind. Bei Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger, vorrangig der Deutschen Rentenversicherung Bund, besteht die Anweisung, dass nur bei unveränderter Nutzung dieses

speziellen Mustervertrages eine sozialversicherungsrechtliche Anerkennung eines selbstständigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen kann. Soweit nach

Vertragsverhandlungen Abweichungen notwendig sein sollten, empfiehlt es sich unbedingt, eine Status- oder Inhaltsklärung mit der Deutschen Rentenversicherung Bund unter Darlegung des Sachverhalts vorher herbeizuführen.

Abgrenzungskriterien zum Arbeitnehmerstatus

Die Rechtsprechung bejaht Arbeitnehmereigenschaft dann, wenn persönliche Abhängigkeit vorliegt. Prüfen Sie anhand nachfolgender Auflistung, ob dies der Fall ist, also Arbeitnehmermerkmale ausgeschlossen werden können:

- Inwieweit ist der Auftragnehmer, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingebunden? Besteht örtliche Weisungsgebundenheit?
- Kann der Auftragnehmer weitgehend frei über den Zeitrahmen zur Erbringung seiner Leistungen bestimmen oder ist er in Dienstpläne des Vereins/Verbandes eingebunden, sodass ihm eigene „Zeitsouveränität“ fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit)?
- Kann der Auftragnehmer selbst entscheiden, was er wann und wie bearbeitet oder ist er diesbezüglichen Weisungen des Auftraggebers unterworfen? Muss er darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er, wie ausdrücklich im Mustervertrag vorgesehen, Hilfspersonen hinzu- ziehen und die Dienstleistung im Einzelfall ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)?

Neben der Ausgestaltung kommt es entscheidend auf die tatsächliche Handhabung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses an. Deshalb sollte bei der Durchführung des Vertrages unbedingt beachtet werden:

- Anwesenheits- und Arbeitskontrollen bzw. eine Zeiterfassung sind zu vermeiden.
- Dem Auftragnehmer sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Aufträge frei und ohne Beeinflussung von außen durchzuführen sowie Einzelaufträge abzulehnen.
- Vergütungen sind abschließend zu zahlen bzw. ausdrücklich als Honorar zu bezeichnen. Es dürfen keinesfalls die sonst für Arbeitsverhältnisse typischen Sozialleistungen gewährt bzw. vereinbart werden, wie z. B. Fahrgeld zur Arbeitsstätte, Zuschüsse, Teilnahme an Sozialeinrichtungen, Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit usw.
- Büroräume, die Telefon- oder EDV-Anlage des Auftraggebers dürfen nicht kostenlos überlassen werden, sondern sind ggf. gegen Entgelt aufgrund gesonderter Nutzungsverträge bereitzustellen.
- Wettbewerbsverbote und Ausschließlichkeitsregelungen sind zu vermeiden.
- Freie Mitarbeiter sollten nicht in die Vereinsorganisation und den Vereinsablauf eingebunden werden (Urlaubsanträge, Aufnahme in Telefonverzeichnisse, Mitarbeiterlisten, Zurverfügungstellung von Materialien, Betriebsausstattung einschließlich Visitenkarten).

Entscheidend für die wichtige sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Im Übrigen: Die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen ist erstmals anlässlich der Besprechung der

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 21.11.2001 erörtert worden (unverändert fortgeltend). Danach sind Übungsleiter in Sportvereinen grundsätzlich nicht mehr als abhängig Beschäftigte anzusehen, wobei sich die Abgrenzung nach den Umständen des Einzelfalls richtet.

Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit sind:

- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt die 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 des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung sind, desto mehr spricht dies für eine selbstständige Tätigkeit.

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen

Der Vorteil der Mustervertrags-Regelung besteht, wie angedeutet, darin, dass der Verein/Verband als Auftraggeber die sonst zu erfüllenden sozialversicherungsrechtlichen Pflichten, einschließlich Beitragszahlungen im Vergleich zum nebenberuflich angestellten Übungsleiter/Trainer nicht erbringen muss. Hierbei ist jedoch auf Folgendes zu achten:

Die Vergütung/das Honorar sollte auf der Grundlage dieser vertraglichen Regelung nicht mehr als **770 EUR pro Monat** betragen. Der Betrag errechnet sich aus dem an den Mini-Job angelehnten Entgelt von 520 EUR zzgl. des ohnehin sozialversicherungsfreien Übungsleiterfreibetrages von 250 Euro pro Monat (gemäß § 3 Nr. 26 EStG).

Bis zur Höhe von 770 EUR wird von den Sozialversicherungsträgern ein derartiges Vertragsverhältnis im Sportbereich akzeptiert, völlig unabhängig von den steuerlichen Bewertungen. Der Übungsleiterfreibetrag aus nebenberuflichen Tätigkeiten gehört nach der Regelung des § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV nicht zum Arbeitsentgelt und bleibt bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unberücksichtigt. Es ist allerdings nicht so, dass allein aufgrund der Einhaltung des Vergütungsbetrages die Annahmevermutung einer selbständigen Tätigkeit besteht. Vielmehr ist wie angeführt die Höhe der Vergütung ein zu den allgemeinen Kriterien hinzutretendes Merkmal, das bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung zu beachten ist. Demnach wird die selbständige Ausübung der Übungsleitertätigkeit im Sinne dieses Vertrages nicht als ausgeschlossen angesehen, wenn 770 EUR überschritten werden, sofern die sonstigen zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls überwiegend für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit sprechen. Insofern handelt es sich bei dem Betrag von 770 EUR nicht um eine starre Bruttogrenze. Jedoch wird diesem Betrag in den Fällen ausschlaggebende Bedeutung zukommen, in denen nach den sonstigen Gesamtumständen gleichgewichtige Kriterien sowohl für eine abhängige Beschäftigung wie für eine selbständige Tätigkeit sprechen.

In diesem Zusammenhang stellt sich sodann auch die Frage, wie der Umstand zu beurteilen ist, wenn von Seiten des selbständigen Übungsleiters, der dem Verein eine Rechnung stellt, Umsatzsteuer hinzugerechnet wird.

Beispiel: Rechnung des Übungsleiters X beläuft sich auf 916,30 EUR (entspricht 770 EUR zzgl. 19% MwSt. i.H.v. 146,30 EUR). Auch hier hat sich die Deutsche Rentenversicherung Bund klar positioniert: Sofern die Überschreitung der 770-EUR-Grenze allein darauf beruht, dass der Übungsleiter seine Trainerstunden zuzüglich Umsatzsteuer in Rechnung stellt und sich infolge seiner Vorsteuerabzugsberechtigung (gemäß § 15 UStG) das ihm verbleibende Honorar damit erhöht, führt allein dieser Umstand nicht zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung. Vielmehr wäre in diesem Fall die Umsatzsteuerpflicht als Indiz für eine selbständige Tätigkeit anzusehen.

Noch zwei weitere Anmerkungen:

1. Unter welchen Voraussetzungen eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus § 7 Abs. 1 SGB IV und den von der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts entwickelten Kriterien. § 7 Abs. 1 SGB IV benennt als Anhaltspunkte für eine Beschäftigung die Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Der Mustervertrag verzichtet deshalb auch ausdrücklich auf entsprechende Textelemente. Andererseits ist z. B. die Beschäftigung eines bzw. mehrerer Arbeitnehmer nach wie vor ein aussagekräftiges Merkmal für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit.

Tipp: Soweit die Befürchtung besteht, dass ggf. ein Scheinarbeitsverhältnis vorliegt, sollte zur Sicherheit eine Statusanfrage bei der Clearing-Stelle der Deutschen Rentenversicherung Bund erfolgen (Postfach, 10704 Berlin). Dies ggf. unter Beifügung des vorbereiteten Mustervertrages und kurzer Darstellung des Sachverhalts.

2. Sollte ein Übungsleiter bereits im Hauptberuf selbständig sein, kann es bei im Nebenberuf gleichfalls selbständiger Tätigkeit zu Schwierigkeiten kommen, wenn bei einer Sozialversicherungsprüfung die Auffassung vertreten wird, dass beide Tätigkeiten zusammen gesehen werden müssten, mit der Folge, dass insgesamt Rentenversicherungspflicht besteht. Auch hierzu die eindeutige Antwort der Deutschen Rentenversicherung Bund: Für die Rentenversicherungspflicht eines selbstständig tätigen Übungsleiters gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI ist es unbeachtlich, ob sein wirtschaftlicher Status im Wesentlichen durch die Übungsleitertätigkeit oder durch eine andere (gleichfalls nicht rentenversicherungspflichtige) selbständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung bestimmt wird. Für eine über die – konkret ja einschlägige – Versicherungsfreiheit wegen geringfügiger Ausübung der selbständigen Tätigkeit hinausgehende anderslautende Auslegung der Regelung des § 2 SGB VI fehlt es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

Steuerliche Konsequenzen für den Honorarempfänger

Selbstständig tätige Übungsleiter haben ihre Vergütung (Honorar) selbst zu versteuern, wobei sie den für eine Übungsleitertätigkeit bestehenden Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr (§ 3 Nr. 26 EStG) in Anspruch nehmen können; ein Steuervorteil, der z. B. für den hauptberuflichen selbstständigen Trainer nicht besteht. In Bezug auf die nebenberufliche Tätigkeit ist darauf zu achten, dass nicht mehr als ein Drittel der Zeit im Vergleich zur hauptberuflichen Tätigkeit aufgewendet wird. Unproblematisch können natürlich z. B. Hausfrauen/Hausmänner, Rentner und Pensionäre ohne Zeitbegrenzung auf dieser Basis arbeiten. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitslose, wobei jedoch die besonderen Verdienst- und Zeitgrenzen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beachtet werden müssen, um keine Leistungseinschränkung von Seiten des Arbeitsamtes zu riskieren.

Wer auf selbstständiger Basis arbeitet, ist verpflichtet, die bezogenen Honorare über seine Einkommensteuerklärung dem Finanzamt offen zu legen. Dies im Wege einer kleinen Einnahme-Überschuss-Rechnung.

Also mit einer Gegenüberstellung der tatsächlich erzielten Einnahmen im Vergleich zu den nachweisbaren Betriebsausgaben. Die Betriebsausgaben wirken sich jedoch steuerlich nur dann gewinnmindernd aus, wenn diese über 3.000 EUR pro Jahr liegen.

Je nach Status des selbstständigen Übungsleiters/Trainers sollte auf eine ordnungsgemäße Rechnungserstellung geachtet werden. Mit Angaben, ob die Kleinunternehmer-Regelung für den Abrechnungszeitraum gilt oder der selbstständige Vertragspartner zur Umsatzsteuer optiert hat. Soweit die umsatzsteuerliche Regelbesteuerung zur Anwendung kommt, sollte dann bei Rechnungszugang von Vereinsseite abgeprüft werden, ob die Rechnung den Mindestvorgaben in umsatzsteuerlicher Hinsicht (u.a. fortlaufende Rechnungsnummer, Steuer-Nr., USt-Ausweis, Leistungszeitraum etc.) entspricht. Gerade dann, wenn der Verein die enthaltene USt als Vorsteuer selbst geltend machen will. In diesem Mustervertrag sollte daher die vorhandene Steuer-Nr. bzw. USt-Id Nr. bei den persönlichen Angaben des Auftragnehmers mit aufgeführt werden.

Rentenversicherung

Für die Übungsleiter nach diesem Vertrag besteht keine Rentenversicherungspflicht!

Abschließender Hinweis zum Anwendungsbereich

Die zuvor dargestellte besondere sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gilt ausschließlich für die begünstigte Sportübungsleitertätigkeit. Sonstige nebenberufliche Tätigkeiten für Sportvereine, etwa als Platzwart etc., sind hiervon ausgeschlossen. Gleiches gilt für beschäftigte/angestellte Sportler etc.