

Beschäftigungsverhältnisse und Mindestlohn im Sportverein

Referent:

Jörg Ammon, WP/StB, Nürnberg

Referent

- * 1970 in Nürnberg
- Nach Abitur und Studium seit 1997 beruflich tätig
- 2003 Steuerberater, 2007 Wirtschaftsprüfer
- Seit 01.01.2007 Partner bei iovos in Nürnberg (WP/StB/RAe)

- Bundesweiter Referent für Gemeinnützigkeit bei DATEV eG,
Referent des BLSV

- Seit 1991 ehrenamtlich im Sportverein tätig (Jugendwart, AL, 1.
Vorsitzender eines Sportvereins in N seit 1999)
- Seit 2004 ehrenamtlich im BLSV (stv. KV und BV,
seit 2008 BV in Mittelfranken und Mitglied des Präsidiums)
- seit 01.01.2010 Vizepräsident Finanzen

1. MindestlohnG
2. Steuerrechtliche Einordnung
3. Begriffsdefinition Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber
4. Begriffsdefinition Arbeitsentgelt/Arbeitslohn
5. Nebentätigkeiten für Sportvereine
6. Ehrenamtliche Tätigkeiten für Sportvereine

1. MindestlohnG

Aufbau des Gesetzes:

1. Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns
 - a) Inhalt des Mindestlohns
 - b) Mindestlohnkommission
2. Zivilrechtliche Durchsetzung (Haftung des Auftraggebers)
3. Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden
4. Schlussvorschriften

1. MindestlohnG – Anwendbarkeit für Vereine und Verbände

- MindestlohnG: Beschluss im Juli 2014 im Bundestag und Bundesrat
- Ausgefertigt im Bundesgesetzblatt im August 2014: gültig ab 01.01.2015
- Das Gesetz gilt grundsätzlich auch für Vereine und Verbände
- Vom Mindestlohn sind selbständig Tätige nicht erfasst.

1. MindestlohnG – Inhalt des Mindestlohns

Inhalt des Mindestlohns:

- Jeder Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Dem MiLoG liegt also der allgemeine schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff der §§ 611 ff. BGB zugrunde.
- Gilt daher auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse („Minijob“) und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse
- Ab 01.01.2015
- EUR 8,50 je Zeitstunde
- Beauftragung von Dienst- und Werkleistungen gem. § 13 MindestlohnG: Bsp. Externe Tennisschulen, die Vereinstraining geben!

Einschub Anfang

2. Einordnung

Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Sportverein:

- Nichtselbständig → Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit (auch geringfügig oder kurzfristige Beschäftigung)
- Selbständigkeit → kein Arbeitnehmer des Sportvereins
- „Freizeitsportler“, weder AN noch Selbständiger

3. Begriffsdefinitionen Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Arbeitgeber:

- schriftlicher oder mündlicher Arbeitsvertrag mit Anspruch auf Arbeitskraft eines Arbeitnehmers und Weisungsberechtigung gegenüber Arbeitnehmer
- Personenzusammenschlüsse mit oder ohne eigene Rechtspersönlichkeit; d.h. Sportvereine und auch u.U. deren Abteilungen (BStBl. 2003 II, S. 556)
- Sitz im Inland

Arbeitnehmerbegriff:

- Gegenwärtige (aktive) Beschäftigung eines AN: Lohnsteuerrecht = Sozialversicherungsrecht (Ausnahme: Scheinselbständigkeit!)

3. Begriffsdefinitionen Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Arbeitnehmer – Lohnsteuer:

- → Eingliederung in den Betrieb des AG:
 - genau geregelte Arbeitszeit,
 - fester Arbeitsplatz mit Arbeitsmitteln, die vom AG zur Verfügung gestellt werden,
 - Urlaubsanspruch und Überstundenvergütung
 - Fortzahlung der Vergütung im Urlaubs- und Krankheitsfall
- → Weisungsgebundenheit und fehlendes Unternehmerrisiko
 - Eigenes Unternehmerrisiko vs. AN, der kein Risiko trägt
- Mehrere Auftraggeber spricht dies gegen AN-Eigenschaft

3. Begriffsdefinitionen Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Arbeitnehmer – Sozialversicherung:

Wesentliches Abgrenzungskriterium:

- Persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit,
- tatsächliche Durchführung des Arbeitsverhältnisses wichtig,
- Im Wesentlichen gleiches Ergebnis wie vorstehend bei Lohnsteuer
- Allerdings: Weisungsgebundenheit als maßgebliches Kennzeichen der persönlichen Abhängigkeit hat größere Bedeutung bei SozVers.
- Maßgeblich ist jeder Einzelfall → Anfrage Clearingstelle Dt. Rentenversicherung Bund

3. Begriffsdefinitionen Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Selbständigkeit:

- Unternehmerrisiko,
- eigene Arbeitsgestaltung,
- freie Bestimmung von Art, Zeit und Ort der Tätigkeit,
- Tätigkeit für mehrere Auftraggeber möglich,
- Tätigkeit muss nicht in eigener Person erbracht werden, sondern kann einem Dritten übertragen werden
- Gegenteil der Merkmale siehe bei Lohnsteuer: z.B. keine Überstundenvergütung, kein Urlaubsanspruch etc.

3. Begriffsdefinitionen Selbständigkeit/Arbeitnehmer/Arbeitgeber

Scheinselbständigkeit:

- Problematik der Abgrenzung zwischen selbständig Tätigen und nichtselbständig = abhängig Beschäftigten
- Risiko bei falscher Einschätzung: Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Anfrageverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zur Statusklärung: „Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles“
- Bsp.: Putzdienste

3. Problemfall Mannschaftstrainer mit sportlichen Leitungsaufgaben

Problemfall Fußballtrainer:

- Sozialversicherungsrechtliches Problem
- Dt. Rentenversicherung: *„Bei einem Fußballtrainer, der mit der Aufgabe der sportlichen Leitung einer Mannschaft betraut ist, überwiegen trotz eigenverantwortlicher Tätigkeit die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung.“*
 - keine selbständige Tätigkeit, sondern immer Arbeitnehmer
 - Sozialversicherungspflicht, wenn außerhalb § 14 Abs. 1 S. 3 SGB IV
 - Konflikt mit Steuer: gilt auch bei ≤ 6 Stunden je Woche?

3. Einordnung von Sportlern (auch im Amateurbereich)

- Auch Zahlungen an Amateursportler *führen* zu einem *steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis*, wenn ein Sportler im Zusammenhang mit seiner Betätigung Zahlungen erhält, die nicht nur ganz unwesentlich höher sind als die ihm hierbei entstandenen Aufwendungen
- BFH vom 23.10.1992:
 - Die Ausübung von Sport kann grundsätzlich Gegenstand eines Arbeitsverhältnisses sein. Im Amateurbereich wird der Sport aber nicht des Entgelts willen ausgeübt, sondern zur Freizeitgestaltung und zur Stärkung der allgemeinen Leistungsfähigkeit
 - Erhält ein Amateursportler lediglich Zahlungen, die seinen tatsächlichen Aufwand ausgleichen sollen, liegt noch keine Tätigkeit um des Entgelts willens vor

3. Einordnung von Sportlern (auch im Amateurbereich)

- BFH vom 23.10.1992 – Fortsetzung –:
 - Das ändert auch nichts daran, wenn der Verein neben anderen von den Sportlern getragenen Aufwendungen auch die lohnsteuerlich zulässigen Pauschbeträge (Fahrtkosten zum Training und zu den Heimspielen, zu Auswärtsspielen und Mehraufwendungen für Verpflegung) als steuerfreier Ersatz gewährt
 - Erhält der Sportler aber Zahlungen, die nicht nur ganz unwesentlich höher sind als die ihm hierbei entstandenen Aufwendungen, wird die sportliche Betätigung um des Entgelts willen ausgeübt
 - In diesem Fall muss nach den vom Bundesfinanzhof nach ständiger Rechtsprechung aufgestellten Kriterien geprüft werden, ob eine selbständige oder nichtselbständige Tätigkeit vorliegt
 - Da bei Mannschaftssportarten von einer Eingliederung und Weisungsgebundenheit der Sportler ausgegangen wird, sind Mannschaftssportler (hier: Amateurfußballspieler) regelmäßig als Arbeitnehmer anzusehen

Einschub Ende

1. MindestlohnG – Inhalt des Mindestlohns

Bestandteil und Fälligkeit des Mindestlohns:

- Zum Mindestlohn gehören alle Vergütungen, die als Gegenleistung für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung gezahlt werden.
- **Nicht** zum Mindestlohn gehören:
 - Fahrtkostenerstattungen
 - Trinkgelder
 - Besondere Zuschläge (z.B. Sonntag, Feiertag, Nachtschicht, Überstunden)
 - Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn
 1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
 2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.
- Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des BGB unberührt.

1. MindestlohnG – abweichende Vereinbarungen

Abweichende Vereinbarungen des Mindestlohns:

- Vereinbarungen, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn unterschreiten sind unwirksam (§ 3).
- Nach § 3 kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht auf den Mindestlohn verzichten, es sei denn, es wird ein gerichtlicher Vergleich dazu abgeschlossen.

1. MindestlohnG – Arbeitszeit

Arbeitszeit:

- Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG).
- Nicht nur die eigentliche vertraglich vereinbarte Tätigkeit unterfällt der Vergütungspflicht, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die in seinem ausschließlichen Interesse steht (BAG vom 19.03.14, 5 AZR 954/12).
→ Achtung: auch Abteilungen eines Vereins können Arbeitgeber sein (obwohl rechtlich unselbständig)!
- → Bereitschaftszeiten: Aufenthaltsort wird vom Arbeitgeber vorgegeben: Arbeitszeit und daher Mindestlohn.
- → Rufbereitschaften: Aufenthaltsort wird vom Arbeitgeber nicht vorgegeben: keine Arbeitszeit und daher kein Mindestlohn.

1. MindestlohnG – Aufzeichnungspflicht

Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers:

- Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer innerhalb einer Woche schriftlich festhalten („Stundenzettel“) und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren (§ 17).
- Dokumentation kann auf Arbeitnehmer delegiert werden.

Dokumentation der täglichen Arbeitszeit nach § 17 Mindestlohngesetz für Minijobber

→ **WICHTIG:**

Die Aufzeichnungen sind mindestens wöchentlich zu führen, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren“.

Arbeitgeber: _____

Name, Vorname des Arbeitnehmers: _____

Aufzeichnung für die Zeit vom _____ bis _____

Tag	Zeitraum von	bis	Stunden	Unterschrift

1. MindestlohnG – „Minijob“

Minijobber:

- Mindestlohn gilt auch für Minijobber (bis EUR 450,00 je Monat).
- Der gesetzliche Mindestlohn ist als Bruttolohnanspruch konzipiert, der auch für Arbeitnehmer gilt, die im sozialversicherungsrechtlichen Sinn geringfügig beschäftigt sind (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, § 8 Abs. 2 TzBefG).
- Er setzt sich aus dem Nettogehalt zzgl. Steuern und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung zusammen. Im Rahmen eines „450-€-Arbeitsvertrages“ („Minijob“) können damit rund 53 Arbeitsstunden abgerufen werden.
- Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer sind nach § 17 Abs. 1 MiLoG durch den Arbeitgeber aufzuzeichnen (siehe Folie zuvor).

1. MindestlohnG – kurzfristig Beschäftigte

Kurzfristig Beschäftigte:

- Mit der Einführung des Mindestlohns ab dem 1.1.2015 werden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet.
- Die bis zum 31.12.2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres werden für einen Zeitraum von vier Jahren auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben.
- Die Beschäftigung darf dabei nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Die Höhe des Verdienstes ist unerheblich.
- Nach Ablauf der Begrenzung zum 31.12.2018 gelten wieder die vorherigen Höchstgrenzen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen. Ziel dieser Übergangsregelung ist es, die Einführung des Mindestlohnes bei Saisonkräften zu erleichtern.

1. MindestlohnG – Ausnahmen

Ausnahmen vom Mindestlohn (§ 22):

- Jugendliche unter 18 Jahren
- Auszubildende
- Praktikanten
- Langzeitarbeitslose
- Ehrenamtliche
- Freiwilligendienste (aus der Gesetzesbegründung zu § 22 Abs. 3)

1. MindestlohnG – Ausnahme Praktikanten

Praktikanten (§ 22 Abs. 1):

- MindestlohnG grundsätzlich anwendbar, **außer**
- Pflichtpraktikum aufgrund (hoch-)schulrechtlicher Bestimmung, Berufsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie
- Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
- Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
- Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes

1. MindestlohnG – Ausnahme Ehrenamt

Ehrenamt (§ 22 Abs. 3):

- „(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.“
- Bundestags Drucksache 18/2010 (neu) v. 02.07.14:
„Die Koalitionsfraktionen seien mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fielen.
Von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ im Sinne des § 22 Absatz 3 MiLoG sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. Auch Amateure und Vertragssportler fielen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stünde.“

1. MindestlohnG – Fallkonstellationen Sportverein

Ehrenamt (§ 22 Abs. 3) - Fallkonstellationen:

- Fall 1: Übungsleiterfreibetrag in Höhe von EUR 2.400 (§ 3 Nr. 26 EStG) bzw. Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG) in Höhe von EUR 720 wird nicht überschritten.
- Fall 2: Abwandlung zu Fall 1: sie werden überschritten
- Fall 3: Amateursportler
- Fall 4: Vertragsamateure

1. MindestlohnG – Fall 1

Übungsleiterfreibetrag in Höhe von EUR 2.400 (§ 3 Nr. 26 EStG) bzw. Ehrenamtszuschale (§ 3 Nr. 26a EStG) in Höhe von EUR 720 wird nicht überschritten

- Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Betreuer, die maximal die Übungsleiteraufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von jährlich 2.400 € erhalten.
- Sonstige ehrenamtlich tätige Personen, die die Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von jährlich max. 720 € erhalten.
- → kein Mindestlohn!
- → Abfrage der Inanspruchnahme wichtig!

1. MindestlohnG – Fall 2 (a)

Übungsleiterfreibetrag in Höhe von EUR 2.400 (§ 3 Nr. 26 EStG) bzw. Ehrenamtszuschale (§ 3 Nr. 26a EStG) in Höhe von EUR 720 wird überschritten

- ÜL-Freibetrag zzgl. Minijob oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.
- Ehrenamtszuschale zzgl. Minijob oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.
- → Mindestlohn gilt!
- → Mindestlohn gilt inkl. steuerfreier Vergütung (also gesamte Vergütung)
- → Stundenaufschreibungen!
- ACHTUNG Änderung?!?

1. MindestlohnG – Fall 2 (b)

- JETZT!?!:
- Bundesministerin Nahles: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (m.) empfing am Montag (23.02.15) DOSB-Präsident Alfons Hörmann (l.) und DFB-Schatzmeister Reinhard Grindel.



- DFB Schatzmeister Grindel:
Statt Minijob Aufwandsentschädigung Darüber hinaus wurde in dem Gespräch auch geklärt, wie jene ehrenamtlichen Tätigkeiten zu handhaben seien, die ebenfalls oft auf Minijob-Basis ausgeführt würden, beispielsweise als Übungsleiter oder Platzwart. Hier solle künftig die Empfehlung gelten, auf die Regelung als Minijob zu verzichten, sondern die Tätigkeit "ganz normal mit **Aufwandsentschädigung** oder **Auslagenersatz** abzugelten", wie Grindel sagte. "Dann gilt der Mindestlohn auch nicht, und man ist auf der sicheren Seite."

Für alle anderen Tätigkeiten, die solchen in der Wirtschaft vergleichbar seien, beispielsweise als hauptamtlicher Platzwart in der Bundesliga, gelte natürlich das, "was auch in anderen Bereichen der Arbeitnehmerschaft gilt", so Grindel.

- → Mindestlohn gilt auch weiterhin für die Lösung ÜL-Freibetrag zzgl. Minijob!!!
- → Mindestlohn gilt inkl. steuerfreier Vergütung (also gesamte Vergütung)
- → Stundenaufschreibungen!

1. MindestlohnG – Fall 2 (c)

Aufwandsentschädigung:

- Ausschließlich für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst
- Werden Arbeitnehmern, die bei privaten Arbeitgebern beschäftigt sind, **ohne Einzelnachweis** pauschale Aufwandsentschädigungen gezahlt, z.B.
 - für die Benutzung eigener Kraftfahrzeuge für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
 - zur Abgeltung etwaiger Repräsentationskosten,
 - für Aufwendungen im Zusammenhang mit einem häuslichen Telearbeitsplatz,
 so sind diese **stets** als **steuerpflichtiger Arbeitslohn** zu behandeln.
 → Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig!
- Auf die Bezeichnung, unter der diese Entschädigungen gezahlt werden (z. B. Auslagenersatz, usw.), kommt es nicht an.
- Der Arbeitnehmer kann jedoch dem Finanzamt die steuerlich abzugsfähigen Aufwendungen nachweisen.

Auslagenersatz:

- Bei Auslagenersatz handelt es sich um Zahlungen des Arbeitgebers, die als Ausgleich für bereits entstandene Auslagen des Arbeitnehmers gewährt werden.
- Sofern ausschließlich die Auslagen des vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitnehmers ersetzt werden, handelt es sich hierbei nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.
- Voraussetzung für die Steuerfreiheit von Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG ist im Grundsatz eine Einzelabrechnung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber.
- **Pauschaler** Auslagenersatz ist nur dann steuerfrei, wenn er **regelmäßig wiederkehrt** und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen **repräsentativen** Zeitraum von **drei Monaten** im Einzelnen nachweist.

Beispiele für Aufwandsentschädigung und Auslagenersatz:

- Geschenke im Auftrag des Vereins an Dritte
- Bewirtung von Geschäftsfreunden
- Einzeln nachgewiesene Telefonkosten, jedoch maximal EUR 20,00 je Monat
- Pauschaler Kilometersatz iHv 0,30 EUR je nachgewiesenem gefahrenem Kilometer

1. MindestlohnG – Fall 2 (d)

- „Angeboten“ wird also eine Alternativlösung:
- „...Hier solle künftig die Empfehlung gelten, auf die Regelung als Minijob zu verzichten, sondern die Tätigkeit "ganz normal mit Aufwandsentschädigung oder Auslagenersatz abzugelten", wie Grindel sagte. "Dann gilt der Mindestlohn auch nicht, und man ist auf der sicheren Seite.“
- bei Abgeltung mit Aufwandsentschädigung oder Auslagenersatz ist ein Einzelnachweis der entstandenen Kosten notwendig.
- Ein Ersatz für die aufgewendete Zeit ist nicht möglich.
- → kein Mindestlohn, allerdings erheblich größerer Verwaltungsaufwand!

1. MindestlohnG – Fall 3

Amateursportler:

- Bei einem Amateursportler, der ohne gesonderte Vertragsvereinbarung allein aufgrund seiner mitgliedschaftlichen Pflichten im Verein in seiner Freizeit sportlich tätig ist, keine wirtschaftliche Interessen verfolgt, wird selbst bei einer monatlichen Aufwandsentschädigung von max. 175 € (jetzt 200 €) von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen wird, dass es sich in diesen Fällen um keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung handelt.
- → kein Mindestlohn

1. MindestlohnG – Fall 4

Vertragsamateure:

- Rechte und Pflichten sind in einem Vertrag schriftlich festgelegt sind.
- Es wird grundsätzlich ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis unterstellt, das zur Versicherungspflicht führt
- → Mindestlohn! (SUMMA SUMMARUM 3/2014 S. 14)

- JETZT soll folgendes gelten:
- Bundesministerin Nahles (PK am 23.02.15): „So sei die Zukunft der sogenannten Vertragsamateure im Fußball, aber auch in anderen Sportarten gesichert. Dabei handele es sich um Mitglieder in Vereinen, die eine geringe Bezahlung für ihre Spieltätigkeit erhalten, in der Regel als Minijobber. "Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeigt eindeutig, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereins und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen", sagte Andrea Nahles. "Für diese Vertragsspieler ist daher auch dann kein Mindestlohn zu zahlen, wenn sie mit einem Minijob ausgestattet sind.“
- → kein Mindestlohn! (Achtung: das Gesetz wurde nicht geändert! Aussagen einer Ministerin haben keinen Gesetzesrang!)

1. Mindestlohngesetz

- Vollzug und Kontrolle nach Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Vereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, sind unwirksam.
- Aufzeichnungspflicht: Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer innerhalb einer Woche schriftlich festhalten („Stundenzettel“) und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren.
- Verstöße sind mit einem Bußgeld von bis zu EUR 500.000 bewährt.

1. Mindestlohngesetz

- Die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers obliegt der Zollverwaltung (konkret: Zöllner der Finanzkontrolle Schwarzarbeit).
- Die Zöllner haben weitreichende Befugnisse: Betreten der Geschäftsräume ohne Vorankündigung, Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen und Einholen von Auskünften
- Prüfung kann auch ohne konkreten Verdacht oder Anlass erfolgen und aufgrund eines anonymen Hinweises!
- Mindestlohn gilt nicht für Selbständige! Achtung: es ist davon auszugehen, dass ab 01.01.15 verstärkt auf Scheinselbständigkeit geprüft wird!

4. Begriffsdefinition Arbeitsentgelt/Arbeitslohn

Arbeitslohn – Lohnsteuerbegriff (§ 2 LStDV):

- Alle Einnahmen, die einem AN aus einem Arbeitsverhältnis zufließen (im weitesten Sinne)
- Alle Güter in Geld oder Geldeswert; z.B. freie Verpflegung etc.
- Laufende und einmalige Zahlungen
- Auch Vergütungen von Dritter Seite: Bar- und Sachzuwendungen
- Kein Arbeitslohn:
 - Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen
 - Dusch- und Badeanlagen
 - Aufmerksamkeiten: Blumen, Bücher, Tankgutschein etc. als Sachzuwendungen in Höhe von EUR 40,00 inkl. USt. u.U. mehrmals im Jahr bzw. Sachbezug in Höhe von EUR 44,00 inkl. USt. monatlich möglich; aber auch Getränke, Obst und Gebäck zum Verzehr im Betrieb, die nicht im Zusammenhang mit Mahlzeiten stehen

4. Begriffsdefinition Arbeitsentgelt/Arbeitslohn

Arbeitsentgelt – Sozialversicherungsbegriff (§ 14 SGB IV):

- Alle Einnahmen, die einem AN aus einem Arbeitsverhältnis zufließen (im weitesten Sinne)
- „möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts soll sichergestellt werden.“ (SvEV)
- Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt:
 - Beitragspflicht mit den geltenden Beitragssätzen bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen in der
 - KV, PV, RV und AV

4. Begriffsdefinition Arbeitsentgelt/Arbeitslohn

Aufwandsentschädigungen für Sportler und Funktionäre:

- Fahrtkosten für die Fahrten zum Training, zum Wettkampf oder Trainingslager (0,30 EUR/km)
 - Übernachtung bei Aufenthalten im Trainingslager, bei Wettkämpfen
 - Sportausrüstung (Trikot, Sportgeräte etc.)
 - Mehraufwendungen für Verpflegung bei Reisetätigkeiten nach Aufwandspauschalen (EUR 6; EUR 12 und EUR 24 je nach Dauer)
 - Achtung: neues Reisekostenrecht ab 01.01.2014
- Keine steuerpflichtigen Einkünfte bei den Empfängern (H 70 LStH 2007)!
- Jedoch nur, wenn sich der Ersatz auf tatsächlich entstandene (und einzeln nachzuweisenden) Aufwendungen erstreckt!

4. Einordnung der Tätigkeit Lohnsteuer - Sozialversicherung

Nebenberuflich tätige Übungsleiter:

- Bei nicht mehr als durchschnittlich 6 Unterrichtsstunden je Woche kann Anhaltspunkt dafür sein, dass die nebenberufliche Tätigkeit nicht fest eingegliedert ist (R 19 LStR).
- Lt. Spitzenverbände der Sozialversicherung richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen nach den Umständen des Einzelfalls. (Kriterien siehe unter 1. Allgemeines)
- Vertrag über die freie Mitarbeit von Übungsleitern (DOSB mit Deutsche Rentenversicherung u.a. Stand 01/2008) → download www.blsv.de

5. Nebentätigkeiten für Sportvereine

5.1 Allgemeines

5.2 Begünstigte Tätigkeiten

5.3 Begünstigter Arbeitgeber und begünstigter Zweck

5.4 Nebenberuflichkeit/Drittelregelung/mehrere Nebentätigkeiten nebeneinander

5.5 Einordnung der Tätigkeit

5.6 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Übungsleitern

Voraussetzung für Einnahmen im Sinne § 3 Nr. 26 EStG bzw. § 14 Abs. 1 S. 3 SGB IV („Übungsleiterfreibetrag“)

- Nebenberufliche Tätigkeit
- Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit
- Nebenberufliche Tätigkeit dient der Förderung u.a. gemeinnütziger Zwecke
- Ausübung der Tätigkeit im Dienst oder Auftrag einer gemeinnützigen Zwecke dienenden Einrichtung
- Alle vier Voraussetzungen müssen gleichzeitig nebeneinander erfüllt sein!
- Es ist keine Lizenz notwendig!

5.2 Begünstigte Tätigkeiten

- Begünstigt ist die Zusammenarbeit mit anderen Menschen, um deren geistige und körperlichen Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern
- Tätigkeiten sind somit pädagogisch ausgerichtet
- Freibetrag von EUR 2.400 jährlich bzw. 200 EUR monatlich für folgende nebenberufliche Tätigkeiten (ab 01.01.2013 – Sozialversicherung ab 04/13):
 - Übungsleiter- und Trainertätigkeit
 - Tätigkeit als Aufsichtsperson oder als Jugendleiter
- *Nicht* begünstigte nebenberufliche Tätigkeiten (nach § 3 Nr. 26 EStG):
 - Vereinsvorsitzender
 - Vereinskassier
 - Gerätewart, Platzwart, Ordner, Schiedsrichter
- **Nr.1** im **Sport** Trainer/ÜL im steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb

5.4 Nebenberuflichkeit/Drittelregelung/ mehrere Nebentätigkeiten nebeneinander

Nebenberuflichkeit/Drittelregelung:

- Nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit (bezogen auf das Kalenderjahr) eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs
- Nebenberuflich können auch Personen tätig sein, die keinen Hauptberuf ausüben:
 - Studenten, Hausfrauen
 - Rentner und Arbeitslose
- *Keine* nebenberufliche Tätigkeiten, wenn sie als Teil der Haupttätigkeit anzusehen ist

5.5 Einordnung der Tätigkeit

Nebenberuflich tätige Übungsleiter (R 19.2 LStR):

- Bei nicht mehr als durchschnittlich 6 Unterrichtsstunden je Woche Anhaltspunkt dafür, dass keine feste Eingliederung vorliegt:
- „in der Regel Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie ... nicht fest eingegliedert sind“ (Satz 1)
- „Hat die Lehrtätigkeit nur einen geringen Umfang, kann das ein Anhaltspunkt dafür sein, dass eine feste Eingliederung ... nicht vorliegt.“ (Satz 2)
- „Ein geringer Umfang kann stets angenommen werden, wenn die nebenberuflich tätige Lehrkraft ... in der Woche durchschnittlich nicht mehr als sechs Unterrichtsstunden erteilt.“ (Satz 3)
- „Auf nebenberuflich tätige Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder ähnliche Personen sind die Sätze 1 bis 3 sinngemäß anzuwenden.“ (Satz 4)

5.6 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Übungsleitern

Steuerrecht:

- Freiberufliche Einkünfte (selbständige Tätigkeit)
- Arbeitslohn (nichtselbständige Tätigkeit):
 - Freibetrag i.H.v. EUR 2.400 jährlich bzw. EUR 200 monatlich
 - Bei Arbeitslohn bis EUR 650 monatlich → pauschale Versteuerung im Rahmen geringfügige Beschäftigung möglich, da Freibetrag außen vor bleibt (EUR 200 zzgl. EUR 450)
 - Kein Eintrag des Freibetrags auf Lohnsteuerkarte des AN
 - Steuerfreier Auslagenersatz, Reisekostenersatz usw. können zusätzlich zum Freibetrag von EUR 2.400 vom Arbeitgeber bezahlt werden

Schriftliche Bestätigung, dass AN Steuerbefreiung nicht bereits in weiteren Dienst- oder Auftragsverhältnissen in Anspruch genommen hat, ist zum Lohnkonto zu nehmen

5.6 Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Übungsleitern

Ich bestätige, dass der Übungsleiter-Freibetrag

vom Verein _____

für das Jahr _____

- in voller Höhe von 2.400 €,,- in Anspruch genommen werden kann.
- in Höhe von € _____ teilweise in Anspruch genommen werden kann.

Sollte sich im Laufe des Jahres eine Änderung in diesen Punkten ergeben, informiere ich hierüber unverzüglich den Verein. Mir ist bekannt, dass andernfalls Nachteile des Vereines zu meinen Lasten gehen.

Eine Abschrift dieser Erklärung habe ich für meine Akten erhalten.

6. Ehrenamtliche Tätigkeiten für Sportvereine

- Entlohnung bis EUR 720 p.a. für nebenberufliche Tätigkeiten (§ 3 Nr. 26a EStG – Steuerrecht ab 01.01.13 – Sozialversicherung ab 04/2013)
 - Voraussetzungen nebenberuflich und gemeinnütziger Bereich – siehe bei Übungsleiterfreibetrag
 - Vor allem für: Vereinsvorstände, Kassierer, Gerätewarte etc.
 - Kann auch neben dem ÜL-Betrag gewährt werden, wenn eine Person sowohl ÜL als auch z.B. Platzwart ist.
 - Da kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt, faktische Anhebung der Minijobgrenze von EUR 450 um EUR 60 (EUR 720:12 Monate) auf EUR 510

6. Ehrenamtliche Tätigkeiten für Sportvereine

BMF v. 14.10.2009 zu § 3 Nr. 26a EStG:

- Zahlung von pauschalen Vergütungen für Arbeits- oder Zeitaufwand an den Vorstand ist nur dann zulässig, wenn dies in der Satzung ausdrücklich zugelassen ist.
- Ansonsten Verstoß gegen das Gebot der Selbstlosigkeit gem. § 55 Abs. 1 Nr. 1 AO.
- „Es darf keine Person ... durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden“ stellt keine satzungsmäßige Zulassung von Tätigkeitsvergütungen von **Vorstandsmitgliedern** dar (Anlage 1 zu § 60 AO; dort § 4 der Mustersatzung).
- Ersatz tatsächlich entstandener Auslagen (z.B. Büromaterial, Telefon- und Fahrtkosten) ist auch ohne Satzungsgrundlage zulässig.

Für jegliche Bezahlung im ehrenamtlichen Bereich ist eine Satzungsgrundlage vorher notwendig –
Übergangsfrist bis 31.12.2009 → ist verlängert bis 31.12.2010!

6. Ehrenamtliche Tätigkeiten für Sportvereine

Bayer. FinMin zu § 3 Nr. 26a EStG - Merkblatt 12/2009:

- Zahlung von Tätigkeitsvergütungen:
 - Zulässig an Personen, die im Verein tätig sind (z.B. Bürokraft, Reinigungspersonal, Platzwart), wenn zuständiger Gremiumsbeschluss vorliegt (nicht an Vorstandsmitglieder)
 - Bei Vorstandsmitgliedern nur zulässig, wenn Satzungsgrundlage vorhanden
 - Die Höhe sollte sich höchstens an den Beträgen orientieren, die der Verein einem Nichtmitglied für dieselbe Tätigkeit üblicherweise zu bezahlen hätte.
 - Der Nachweis kann z.B. über eine Aufgabenbeschreibung, einen Beschluss der MV, einen Vertrag oder eine sonstige schriftliche Vereinbarung erfolgen, die auf Verlangen dem FA vorzulegen sind.
- Abteilungsleiter, Mitglieder der Abteilungsleitung: ?????

Referent:

Jörg Ammon
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
iovos Steuerberater Nürnberg
Adlerstraße 22
90403 Nürnberg
Tel.: 0911 / 274 23 23 45
Fax.: 0911 / 274 23 23 40
Mail: ammon@iovos.de