

Formen von Vereinsmitarbeitern:

In den Sportvereinen sind grundsätzlich die drei folgenden Formen der Mitarbeit zu unterscheiden:

-ehrenamtliche Mitarbeit

Es wird höchstens Aufwendungsersatz gezahlt (d. h. nur Erstattung der angefallenen Kosten, jedoch keine Vergütung für den Zeitaufwand). Hierfür fallen keine Steuern und Sozialabgaben an. Es bestehen keine Meldepflichten.

-abhängige Beschäftigung

Zahlung von Lohn bzw. Gehalt. Der Verein ist für die Einbehaltung und Abführung der fällig werdenden Steuern und Sozialabgaben verantwortlich. Es sind Meldepflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern zu beachten.

-selbstständige Tätigkeit

Zahlung von Honorar. Der/Die Selbstständige ist für die Versteuerung der Einkünfte und für seine/ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Es bestehen keine Meldepflichten für den Verein, u. U. jedoch für die/den Selbstständige/n.

Die praktische Bedeutung dieser Abgrenzung liegt in den unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen, insbesondere bei der Abführung von Steuern und Sozialabgaben. Besonderes Augenmerk sollte der Vorstand deshalb darauf richten, den richtigen Status seiner Mitarbeiter/innen festzustellen und Fehleinordnungen zu vermeiden.

Der Verein sollte gemeinsam mit dem/der zukünftigen Mitarbeiter/in die Form des Arbeitsverhältnisses klären. In Zweifelsfällen sollte eine Statusfeststellung herbeigeführt werden.

A. Arbeitnehmer des Vereins

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines Arbeits- oder Anstellungsvertrages über entgeltliche Dienste für einen anderen in persönlicher Abhängigkeit tätig ist (so das Bundesarbeitsgericht). Für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft werden zahlreiche von der Rechtsprechung entwickelte Einzelmerkmale verwendet, die zur Feststellung der persönlichen Abhängigkeit herangezogen werden, in der das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses gesehen wird.

Merkmale für ein Arbeitsverhältnis sind zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung gegenüber dem Arbeitgeber erbringt, weisungsgebunden ist, vom Arbeitgeber entlohnt wird, kein unternehmerisches Risiko trägt, in den Betrieb eingegliedert ist, dem Arbeitgeber die Arbeitskraft und nicht den Erfolg schuldet etc.

Gem. § 7 Absatz 1 SGB IV sind Anhaltspunkte für eine nichtselbständige Arbeit eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitnehmern: Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte, Beschäftigung in der Gleitzone.

Bei dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer neben der vereinbarten Vergütung Lohnsteuer, Solidarzuschlag, evtl. Kirchensteuer, Beiträge zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und gesetzlichen Krankenversicherung

zahlen.

Problematisch ist die Abgrenzung zwischen dem Arbeitnehmer einerseits und dem Selbständigen / freien Mitarbeiter andererseits. Es fehlt an einer abschließenden gesetzlichen Regelung. Eine fehlerhafte Einschätzung kann für Vereine zu erheblichen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen führen.

B. Freie Mitarbeiter / Selbständige Mitarbeiter

Eine selbständige Tätigkeit liegt vor, wenn der freiberuflich Tätige auf Honorarbasis für den Verein tätig ist und nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Verein steht.

Bei der Gesamtbetrachtung ist als Merkmal für eine selbständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zu beachten und, ob eine Erwerbsperson ein unternehmerisches Risiko trägt, unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreiben kann. Zu den typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört u. a. , dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht werden.

Kriterien für eine selbständige Tätigkeit als Übungsleiter sind die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab.

Entscheidend für die sozialversicherungsrechtliche und arbeitsrechtliche Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt, ist in jedem Falle eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

3. Ehrenamtliche Mitarbeiter

Der größte Teil der Vereinsmitarbeiter sind die ehrenamtlichen Mitarbeiter. Diese treten in verschiedenen Formen auf: Wahlämter in der Satzung, ehrenamtliche Mitarbeiter als Übungsleiter, Gruppenleiter etc, Helfer bei Festen, Veranstaltungen, Wettkämpfen (kurzfristige ehrenamtliche Mitarbeiter).

Ein Ehrenamt ist regelmäßig eine "unentgeltliche Tätigkeit". Das Ehrenamt setzt die Übertragung einer Aufgabe ("Amt") und die Unentgeltlichkeit (Handeln für die Ehre) voraus. Unentgeltlichkeit ist gegeben, wenn der Zeitaufwand bzw. der Einsatz der Arbeitskraft nicht vergütet wird.

Ein ehrenamtliches Rechtsverhältnis kann durch Wahl, Bestellung, Ernennung oder durch Abschluss eines Vertrages begründet werden.

Der Vorstand eines Vereins muss bei jedem Mitarbeiter bei Beginn der Mitarbeit genau prüfen, um welche Art der Mitarbeit es sich handelt, da eine fehlerhafte Bewertung zu Zahlungsansprüchen und eventuell zu einer Haftung der handelnden Vereinsorgane führen kann.

(Quelle; Rechtsanwalt Golo Busch / VIBSS – ONLINE LSB NRW)

Übungsleiter:

Bei einem Mini- bzw. Niedriglohn-Job kann neben dem maximalen Arbeitsentgelt von monatlich 400 bzw. 800 EURO ggf. zusätzlich der sog. Übungsleiter-Freibetrag in Anspruch genommen werden

Die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen bis zur Höhe von 2.100 EURO/Kalenderjahr (sog. Übungsleiter-Freibetrag) gehören nach ausdrücklicher Bestimmung des Sozialgesetzbuches (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV) auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt. Hierunter fallen u. a. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in und Betreuer/in, wobei ein/e Betreuer/in einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Personen haben muss (z. B. Mannschaftsbetreuer/in oder Jugendleiter/in).

Ob eine Tätigkeit als nebenberuflich beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt (es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose). Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 175 EURO oder vom Beginn der Beschäftigung oder vom Jahresbeginn in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages.

Musterfragebogen - für geringfügige und Niedriglohn-Beschäftigten

Zur richtigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung und Einordnung eines Mini- oder Gleitzonenjobbers ist es zwingend erforderlich, die jeweilige individuelle Fallgestaltung zu klären. Zu diesem Zweck sollte der Verein von dem/der Beschäftigten einen Personalfragebogen ausfüllen und unterzeichnen lassen.

Anlage zum Vertrag vom

Name, Vorname: Anschrift: Geburtsdatum: Staatsangehörigkeit: Telefon:	
Rentenversicherungs-Nr.: <i>(Wenn keine Rentenversicherungs-Nr. angegeben werden kann,</i>	

Geburtsname und Geburtsort)	
Krankenversicherung:	<input type="checkbox"/> <i>privat</i> <input type="checkbox"/> <i>gesetzlich</i> <i>(auch freiwillig oder familienversichert)</i>
Name und Anschrift der Krankenversicherung:	
Erklärung des/der Beschäftigten	
Geben Sie Ihren beruflichen Status an: <i>(z. B. Arbeiter/in, Angestellte/r, Selbstständige/r, Student/in, Schüler/in, Hausfrau/-mann, Rentner/in, etc.)</i>	
Üben Sie eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung (auch Gleitzone-Beschäftigung) aus?1)	<input type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja</i>
Wenn ja, Name und Anschrift des/der Arbeitgeber:	
Wenn Sie eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausüben, liegen Ihre monatlichen Einkünfte aus allen Haupt- und Nebenbeschäftigungen zusammen insgesamt über der Beitragsbemessungsgrenze von z. Zt. (Stand 2008) 5.300 EURO (Renten- und Arbeitslosenversicherung) bzw. 3.600 EURO (Kranken- und Pflegeversicherung) brutto?2)	<input type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja</i>
Üben Sie (weitere) kurzfristige oder dauerhaft geringfügige Nebenbeschäftigungen aus oder haben Sie solche Nebenbeschäftigungen in diesem Kalenderjahr ausgeübt?3)	<input type="checkbox"/> <i>nein</i> <input type="checkbox"/> <i>ja</i>
Wenn ja, Name und Anschrift des/der Arbeitgeber:	
Wenn ja, geben Sie bei kurzfristigen Beschäftigungen (Saisonbeschäftigungen) Folgendes an:	Dauer der Beschäftigung: von bis Anzahl der Arbeitstage der Beschäftigung:
Wenn ja, geben Sie bei dauerhaft gering-fügigen Beschäftigungen Folgendes an:4)	monatliches Entgelt: EURO

Rentenversicherungs-

Optionsmöglichkeit:

**Ich möchte den
Rentenversicherungsbeitrag mit
eigenen Mitteln auf den vollen
Beitragsatz aufstocken.5)**

] nein

] ja

Vorgelegte Unterlagen:

Sozialversicherungsausweis

Lohnsteuerkarte

Krankenversicherungsausweis

Schüler-/Studentenausweis

Sonstige Nachweise:

Ich bestätige, dass die Angaben der Wahrheit entsprechen und verpflichte mich, jede Änderung bzgl. meiner Angaben, insbesondere die Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen, dem Verein unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Falsche Angaben und Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Dieser Fragebogen ist ein unverbindlicher Vorschlag des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen e.V.. Eine Haftung wird ausgeschlossen.

1) In der Sozialversicherung werden mehrere geringfügige Beschäftigungen und auch geringfügige (mit Ausnahme einer geringfügigen Nebenbeschäftigung) mit sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen (auch Gleitzonen-Beschäftigungen) zusammengerechnet. Für die Behandlung der geringfügigen oder Gleitzonen-Beschäftigungsverhältnisse ist entscheidend, ob die Entgeltgrenze von 400 EURO/Monat bzw. 800 EURO/Monat insgesamt nicht überschritten wird.

2) Liegen die Einnahmen aus allen Beschäftigungsverhältnissen insgesamt auch im folgenden Kalenderjahr über der Beitragsbemessungsgrenze, erfolgt i. d. R. eine anteilmäßige Beitragsbemessung im Verhältnis der Entgelte aus den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen zur Beitragsbemessungsgrenze.

3) Kurzfristige Beschäftigungen (Saisonbeschäftigungen) sind solche, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt sind. Auch hierbei werden mehrere Beschäftigungsverhältnisse - auch bei verschiedenen Arbeitgebern - zusammengerechnet (eine Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung erfolgt jedoch nicht). Deshalb ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die o. g. Zeitgrenzen überschreitet.

4) Vgl. Fußnote 1

5) Hinweis zur Rentenversicherungs-Optionsmöglichkeit: Bei geringfügigen Beschäftigungen beträgt der vom Beschäftigten zu tragende Aufstockungssatz z. Zt. 4,9 % (Stand 2008). Der 15 % - Arbeitgeber-Pauschalbeitrag wird angerechnet. Der Mindestbeitrag ist dabei z. Zt. 19,9 % von 155 EURO, also 30,85 EURO (für Verein und Arbeitnehmer/in zusammen). Bei geringem Entgelt kommt es zu einer Mehrbelastung des/der Beschäftigten. Bei Gleitzonen-Beschäftigungen wird der Rentenversicherungsbeitrag im Falle der Aufstockung nicht nach der beitragspflichtigen Einnahme, sondern nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet.

Mustervereinbarung

*Zahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Entschädigung an Übungsleiter/innen
(gem. § 3 Nr. 26 EStG)*

§ 1

(1) *Herr/Frau*

Anschrift

- nachfolgend "Übungsleiter/in" genannt -

wird für den Verein

Anschrift

- nachfolgend "Verein" genannt -

ab dem als nebenberufliche/r Übungsleiter/in tätig.

Anmerkung: In den Anwendungsbereich des sog. Übungsleiterfreibetrages gem. § 3 Nr. 26 EStG fallen u. a. die nebenberuflichen Tätigkeiten von Übungsleitern, Trainern, Ausbildern, Erziehern und Betreuern (ein Betreuer muss dabei einen direkten pädagogischen Kontakt zu den von ihm betreuten Personen haben, z. B. Mannschaftsbetreuer/in, Jugendleiter/in). Es kommen nur Tätigkeiten für den ideellen Bereich und den steuerbegünstigten Zweckbetrieb eines gemeinnützigen Vereins in Betracht.

(2) *Der/Die Übungsleiter/in übernimmt die*

Anmerkung: Im Folgenden kann der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich näher umschrieben werden.

§ 2

(1) *Zur pauschalen Abgeltung seines/ihrer Aufwandes erhält der/die Übungsleiter/in eine monatliche Pauschale von EURO (wenn nicht zutreffend streichen) bzw. insgesamt einen Betrag von EURO/Kalenderjahr (wenn nicht zutreffend streichen) im Rahmen von § 3 Nr. 26 EStG und § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt.*

(2) *Der/Die Übungsleiter/in wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus Tätigkeiten als nebenberuflicher Übungsleiter/Trainer/Ausbilder/Erzieher/Betreuer oder einer vergleichbaren Tätigkeit nur bis zur Höhe von insgesamt 2.100 Euro im Kalenderjahr steuerfrei und in der Sozialversicherung nicht beitrags- und meldepflichtig sind.*

Anmerkung: Der Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG kann von der Person nur einmal pro Kalenderjahr in dieser Höhe geltend gemacht werden. Einnahmen aus mehreren Tätigkeiten sind zusammenzurechnen!

§ 3

Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass er/sie den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von z. Zt. 2.100 Euro/Kalenderjahr durch Einnahmen aus anderen Tätigkeiten als Übungsleiter/Trainer/Ausbilder/Erzieher/Betreuer etc. - z. B. für einen anderen Verein - nicht (wenn nicht zutreffend streichen) bzw. in Höhe von EURO/Kalenderjahr (wenn nicht zutreffend streichen)

in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nehmen wird. Diese Erklärung gilt, soweit die Tätigkeit gem. § 1 dieser Vereinbarung über das laufende Kalenderjahr hinaus ausgeübt wird, auch für die folgenden Kalenderjahre bis zum Ende dieser Tätigkeit.

§ 4

Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass seine/ihre Angaben in § 3 dieser Vereinbarung der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Falsche Angaben oder Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen.

.....
Ort, Datum
. Vereinsvorstand.....

.....
Ort, Datum
. Übungsleiter/in

Diese Mustervereinbarung ist ein unverbindlicher Vorschlag des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen e.V. Eine Haftung wird ausgeschlossen

Mustervertrag zur geringfügigen Beschäftigung als Sport-Übungsleiter
(Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen)

Zwischen

dem Verein e. V.

Anschrift

.....
vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand
- nachfolgend "Verein" genannt -

und

Frau/Herrn

Anschrift

- nachfolgend "Übungsleiter/in" genannt -

wird folgender
Vertrag

geschlossen:
§ 1 Tätigkeit

(1) Der/Die Übungsleiter/in wird für den Verein ab und mit Wirkung vom
tätig.

Sein/Ihr Aufgabenbereich umfasst die Übungsleitung der

.....
(Anmerkung: Mannschaft etc.).

Der/Die Übungsleiter/in ist für die Durchführung der Übungsstunden sowie für den folgenden Aufgabenbereich verantwortlich:

.....
(Anmerkung: nähere Bestimmung weiterer Aufgabenbereiche)

(2) Der/Die Übungsleiter/in ist durch den Verein über Umfang, Art und Inhalt seiner/ihrer Tätigkeit unterrichtet. Umfang, Art und Inhalt des unter § 1 Abs. 1 genannten Aufgabenbereiches des/der Übungsleiter/in können vom Verein auch nachträglich geändert werden.

§ 2 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt regelmäßig Wochenstunden. Die zu haltenden Übungsstunden finden regelmäßig an folgenden Wochentagen und Zeiten statt:

.....
(2) Der Verein behält sich vor, die Anzahl der Übungsstunden und auch die Arbeitszeiten kurzfristig zu ändern.

§ 3 Vergütung

(1) Der/Die Übungsleiter/in erhält für seine/ihre Tätigkeit EURO/Zeitstunde (Anmerkung: max. 575 EURO/Monat²). Zur Abrechnung seines/ihrer Entgelts reicht der/die Übungsleiter/in dem Verein jeweils zum Monatsende einen Einzelstundennachweis ein. Die Zahlung des Übungsleiterentgelts erfolgt durch Überweisung bis zum 15. des Folgemonats auf folgendes Konto:

Bank:

.....
BLZ:

.....
Konto-Nr.:

.....
(2) Als abrechenbare Stunde gelten nur die Übungsstunden. Für evtl. Vor- oder Nachbereitungen der Übungsstunden erhält der/die Übungsleiter/in kein Entgelt.

(3) a) Die Vertragsparteien sind sich einig darüber, dass die Vergütung bis zu einer Höhe von z. Zt. 175 Euro monatlich als Aufwandspauschale im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages des § 3 Nr. 26 EStG erfolgt. Diese Zahlung erfolgt steuerfrei und gem. § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV ohne Abführung von Beiträgen zur Sozialversicherung.

b) Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass er/sie den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von z. Zt. 2.100 EURO/Kalenderjahr im laufenden Kalenderjahr und - soweit dieses Arbeitsverhältnis Bestand behält - in den folgenden Kalenderjahren nicht bei Tätigkeiten für andere Träger in Anspruch nimmt bzw. nehmen wird.

c) Der/Die Übungsleiter/in wird darauf hingewiesen, dass Einnahmen aus Tätigkeiten als nebenberuflicher Übungsleiter/Trainer/Ausbilder/Erzieher/ Betreuer oder einer vergleichbaren Tätigkeit nur bis zur Höhe von insgesamt 2.100 EURO/im Kalenderjahr steuerfrei und in der Sozialversicherung nicht beitrags- und meldepflichtig sind. (Anmerkung: Der Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG kann von der Person nur einmal pro Kalenderjahr in dieser Höhe geltend gemacht werden. Einnahmen aus mehreren Tätigkeiten

sind zusammenzurechnen!)

d) Der/Die Übungsleiter/in erklärt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass seine/ihre Angaben in § 3 Abs. 3 dieses Vertrages der Wahrheit entsprechen und verpflichtet sich, dem Verein Änderungen unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Falsche Angaben oder Verstöße gegen die Mitteilungspflicht können Schadensersatzansprüche auslösen.

(4) Wegen der lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung des Entgelts wird auf den vom/von dem/der Übungsleiter/in unterzeichneten Personalfragebogen Bezug genommen, der Bestandteil dieses Vertrages ist.

§ 4 Besondere Vereinbarungen

Der/Die Übungsleiter/in verpflichtet sich:

..... (Anmerkung: Hier können sämtliche Verpflichtungen, die der Verein dem/der geringfügig beschäftigten Übungsleiter/in auferlegen will, vereinbart werden. über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm/ihr im Rahmen oder anlässlich seiner/ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, auch nach Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit, Stillschweigen zu bewahren.

§ 5 Urlaub

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften³). Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr wird der Urlaub anteilig gewährt. Der Urlaub muss vom Verein genehmigt sein.

§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Tagen gekündigt werden⁴). Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate ungekündigt Bestand hat, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen⁵). Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

(2) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 6 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Das Schriftformerfordernis gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.

(2) Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt.

(3) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen sie.

.....
Ort, Datum

.....
Vereinsvorstand

.....
Ort, Datum

.....
Übungsleiter/in

Dieses Vertragswerk ist ein unverbindliches Muster. Die vertragliche Ausgestaltung von

Mitarbeitsverhältnissen muss den individuellen Umständen angepasst sein. Musterverträge können insoweit nur als Anhaltspunkt und Vorschlag dienen. Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Allgemeine Hinweise

1) Die Anwendung der besonderen Regelungen für geringfügig Beschäftigte (sog. 400-EURO-Jobs) setzt zunächst einmal voraus, dass ein Arbeitsverhältnis als abhängig Beschäftigter besteht; für selbstständig tätige Übungsleiter/innen ist dieser Mustervertrag nicht geeignet.

Zentrales Merkmal einer nichtselbstständigen Arbeit ist die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten, die sich in einer Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers zeigt. Der Beschäftigte schuldet dem Verein seine Arbeitskraft und der Verein bestimmt regelmäßig Inhalt, Zweck und weitere Umstände der Tätigkeit, z. B. Arbeitsort und Arbeitszeit. Der Verein ist insoweit weisungsbefugt, der Beschäftigte weisungsgebunden und insofern abhängig. Eingliederung in den Betrieb bedeutet das "Eingefügtsein" in die Struktur, z. B. den Organisations- und Entscheidungsablauf des Vereins.

2) Die Grenze für das regelmäßige monatliche Entgelt bei dauerhaft geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV 400 EURO.

Die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen bis zur Höhe von 2.100 EURO/Kalenderjahr (sog. Übungsleiter-Freibetrag) gehören nach ausdrücklicher Bestimmung des Sozialgesetzbuches (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV) auch in der Sozialversicherung nicht zum Arbeitsentgelt. Hierunter fallen u. a. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in und Betreuer/in, wobei ein/e Betreuer/in einen direkten pädagogischen Kontakt zu den betreuten Personen haben muss (z. B. Mannschaftsbetreuer/in oder Jugendleiter/in).

Ob eine Tätigkeit als nebenberuflich beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt (es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Jahresbetrag kann beliebig verteilt werden, z. B. monatlich 175 EURO oder vom Beginn der Beschäftigung oder vom Jahresbeginn in Höhe der monatlichen Vergütung bis zur vollen Ausschöpfung des Freibetrages. Denkbar ist demnach, das geringfügige Entgelt um einen anteiligen Betrag des Übungsleiterfreibetrages zu kürzen oder insgesamt z. B. 575 EURO/Monat auszuzahlen (400 EURO Entgelt und 175 EURO als auf den Monat anteilig berechneter Übungsleiterfreibetrag)

Für das Arbeitsentgelt, das über den Übungsleiterfreibetrag hinaus gezahlt wird, muss der Verein i. d. R. ca. 30 % pauschale Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an die Knappschaft Bahn-See entrichten.

3) Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, es sei denn, die Beschäftigung dauert insgesamt nur weniger als einen Monat. Der bezahlte Urlaub ist bei der Berechnung des Regelentgelts mitzuberechnen! Geringfügig Beschäftigte haben zudem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und es gelten auch weitere Arbeitnehmerschutzgesetze wie Mutterschutzgesetz etc.. Ferner haben geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.

4) Abweichend von den gesetzlichen Kündigungsfristen kann einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden, wenn ein Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

5) Für geringfügig Beschäftigte gelten die gleichen Kündigungsfristen wie für Vollzeitbeschäftigte. Die Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB. Geringfügig Beschäftigte sind auch bei der Prüfung, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, zu berücksichtigen. Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung für Betriebe (Vereine), in denen in der Regel sechs oder mehr Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden. Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und solche Teilbeschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Beschäftigte, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, können nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer die Sozialwidrigkeit einer evtl. Kündigung durch eine Kündigungsschutzklage überprüfen lassen. Bei größeren Vereinen kann auch das Betriebsverfassungsgesetz zu beachten sein. Auch geringfügig Beschäftigte zählen zu den Arbeitnehmern des Betriebes und sind bei den Wahlen zum Betriebsrat sowohl wahlberechtigt als auch nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit selbst wählbar.

Quelle: LSB NRW / VIBSS – ONLINE

Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Sport-Übungsleiter/in
(Eine Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen)

Der Vorteil einer selbstständigen Übungsleitertätigkeit liegt darin, dass der Verein von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Belastungen befreit ist. Im Vergleich zu angestellten Mitarbeitern/innen entfallen die sonst bestehenden Beitrags- und Meldepflichten. Der Vertrag ist ausschließlich für die nebenberufliche Tätigkeit konzipiert und erfasst Gesamthonorare bis zu 554 EURO/Monat. Die Vertragsbedingungen sind mit der Deutschen Rentenversicherung und mit den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger abgestimmt.

Zwischen

dem Verein e. V.

Anschrift

vertreten durch den vertretungsberechtigten Vorstand

- nachfolgend "Verein" genannt -

und

Frau/Herrn

Anschrift

- nachfolgend "Übungsleiter/in" genannt -

wird folgender

Vertrag

geschlossen:

§ 1 Vertragspartner

(1) Der/Die Übungsleiter/in beginnt ab dem eine freiberufliche Tätigkeit als nebenberufliche/r, selbstständige/r Übungsleiter/in für den Verein mit folgender Aufgabenstellung:

.....

(2) Der/Die Übungsleiter/in versichert, zur Ausübung der Tätigkeit im Besitz einer gültigen Lizenz des

.....(Verband/Fachverband)

zu sein und wird Sorge dafür tragen, dass für die Dauer dieses Vertrages die Lizenz/Qualifikation gültig bleibt.

§ 2 Rechtsstellung des Vertragspartners

(1) Der/Die Übungsleiter/in hat die übertragene Tätigkeit für den Verein selbstständig und eigenverantwortlich auszuüben.

(2) Der/Die Übungsleiter/in führt die im Rahmen dieses Vertrages erteilten Aufträge mit der Sorgfalt eines ordentlichen Übungsleiters in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat er/sie zugleich auch die Interessen des Vereins zu berücksichtigen. Der/Die Übungsleiter/in unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf die Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Vereins eingebunden. Es sind jedoch fachliche Vorgaben des Vereins soweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert.

(3) Der/Die Übungsleiter/in ist nicht verpflichtet, jeden Auftrag höchstpersönlich auszuführen. Er/Sie kann sich hierzu - soweit der jeweilige Auftrag dies gestattet - auch der Hilfe von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, soweit er/sie deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung des Vertrages sicherstellt und diesen gleich lautende Verpflichtungen aufgrund dieses Vertrages auferlegt. Der/Die Übungsleiter/in hat im Einzelfall das Recht, Aufträge des Vereins ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

(4) Der/Die Übungsleiter/in hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Er/Sie unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbindungen und/oder einem Wettbewerbsverbot. Der/Die Übungsleiter/in verpflichtet sich allerdings, über alle ihm/ihr bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Vereins Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und Strukturen des Vereins. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort.

(5) Der/Die Übungsleiter/in ist verpflichtet, eigenständig für die Abführung der ihn/sie betreffenden Einkommensteuer sowie ggf. Umsatzsteuer Sorge zu tragen. Der/Die Übungsleiter/in wird darauf hingewiesen, dass er/sie im Rahmen von § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI als selbstständig Tätige/r rentenversicherungspflichtig ist, wenn er/sie im Zusammenhang mit seiner/ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen sozial-versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt.

(6) Der/Die Übungsleiter/in hat bei dieser selbstständigen Tätigkeit über allgemeine sportliche Grundsätze hinaus auch die Vereinsgrundsätze, Richtlinien und sonstigen Verbandsvorgaben zur Sportausübung zu beachten.

§ 3 Zeitlicher Rahmen

(1) Unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Vereins wird folgender Rahmen für die Übungszeiten vereinbart:

.....

(2) Beide Vertragsparteien gehen für die Tätigkeit von insgesamt Übungsstunden pro Woche aus, wobei die honorarpflichtige Übungsstunde mindestens 45 Minuten beträgt. Einvernehmen besteht darüber, dass bei Bedarf eine Erweiterung des vorgesehenen Stundenkontingents möglich und zu vereinbaren ist.

§ 4 Honorarsätze

(1) Für die Tätigkeit wird ein Honorar von EURO pro geleisteter Stunde zu Grunde gelegt. Über die erbrachte Tätigkeit ist dem Verein eine monatliche Abrechnung vorzulegen. Das jeweilige Honorar ist am Ende des Monats nach Rechnungsvorlage fällig und wird auf folgendes Konto überwiesen:

Bank:

BLZ:

Konto-Nr.:

(2) Soweit ein Umsatzsteuerausweis für die Rechnung vorgenommen wird, zahlt der Verein zusätzlich jeweils die gesetzliche Umsatzsteuer.

(3) Soweit im Rahmen der Tätigkeit Fahrten/Reisen ausgeführt werden müssen, werden die Aufwendungen auf der Grundlage der geltenden steuerlichen Reisekostensätze vom Verein ersetzt, soweit der/die Übungsleiter/in hierfür zuvor die Zustimmung des Vereins eingeholt hat.

(4) Etwaige sonstige Sachkosten für die Erfüllung der Tätigkeit trägt ausschließlich der Verein.

(5) Sämtliche weitergehenden Aufwendungen des/der Übungsleiters/in, mit Ausnahme der Reisekosten, sind durch die Honorarregelung umfassend abgegolten.

§ 5 Pflichten

(1) Der/Die Übungsleiter/in verpflichtet sich, dass ausschließlich berechnete und nach dem Leistungsstand geeignete Vereinsmitglieder/Personen an den Übungsstunden teilnehmen.

(2) Der Vorstand oder ein legitimer Beauftragter wird über Inhalt und Leistungsstand regelmäßig oder bei Bedarf informiert.

(3) Der/Die Übungsleiter/in wird sich vor Beginn der jeweiligen Übungsstunde vom ordnungsgemäßen Zustand der Gerätschaften/Anlagen und der Übungsstätte überzeugen. Soweit sich während der Tätigkeit für den Verein Unfälle ereignen, ist hierüber unverzüglich der Vorstand zu informieren.

§ 6 Zeitraum

(1) Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Jede der Vertragsparteien ist berechnete, unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen/Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres/Kalenderjahres den Vertrag schriftlich zu kündigen.

(2) Das Recht zur fristlosen Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Mündliche Abreden wurden nicht getroffen.

(2) Ergänzungen und Änderungen dieses Vertrages bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Dieses gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages teilweise unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Rechtswirksamkeit des gesamten Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind an dieser Stelle verpflichtet, anstatt der unwirksamen Regelung eine Regelung zu vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.

(4) Gerichtsstand für die Vertragsparteien ist das für den Sitz des Vereins zuständige örtliche Gericht.

(5) Beide Vertragsparteien erklären, eine schriftliche, gegengezeichnete Ausfertigung dieses Vertrages erhalten zu haben.

.....
Ort, Datum

.....
Vereinsvorstand

.....
Ort, Datum

.....
Übungsleiter/in

Dieser Mustervertrag ist ein unverbindlicher Vorschlag des LandesSportBundes Nordrhein-Westfalen e.V.. Eine Haftung wird ausgeschlossen.

Allgemeine Hinweise

1) Beachten Sie die Abgrenzungsmerkmale zwischen freien Mitarbeitern einerseits und Angestellten/Arbeitnehmern andererseits. Die Rechtsprechung bejaht die Arbeitnehmereigenschaft dann, wenn eine persönliche Abhängigkeit vorliegt. Prüfen Sie anhand nachfolgender Checkliste, ob dies nicht der Fall ist, Arbeitnehmermerkmale also ausgeschlossen werden können:

Inwieweit ist der/die Übungsleiter/in, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Vereins eingebunden (örtliche Weisungsgebundenheit, Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern und Arbeiten mit Arbeitsmitteln des Vereins)?

Kann der/die Übungsleiter/in weitgehend frei über den Zeitrahmen zur Erbringung seiner/ihrer Leistungen bestimmen oder ist er/sie in Dienstpläne des Vereins eingebunden, so dass ihm/ihr eigene "Zeitsouveränität" fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit)?

Kann der/die Übungsleiter/in selbst entscheiden, was er/sie wann wie bearbeitet oder ist er/sie diesbezüglichen Weisungen des Auftraggebers unterworfen? Muss er/sie darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er/sie Hilfspersonen hinzuziehen und die Dienstleistung im Einzelfall ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)?

2) Neben der vertraglichen Ausgestaltung kommt es aber entscheidend auf die tatsächliche Handhabung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses an.

Deshalb sollte man:

Anwesenheits- und Arbeitskontrollen bzw. eine Zeiterfassung vermeiden.

Die Möglichkeit einräumen, Aufträge frei und ohne Beeinflussung von außen durchzuführen sowie Einzelaufträge abzulehnen.

Eine abschließende Vergütung zahlen und diese als Honorar bezeichnen; keine sonst für Arbeitsverhältnisse typischen Sozialleistungen wie z. B. Fahrgeld zur Arbeitsstätte,

Zuschüsse, Teilnahme an Sozialeinrichtungen, Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit usw. gewähren.

Büroräume, Telefon- oder EDV-Anlage des Vereins nicht kostenlos überlassen, sondern ggf. gegen Entgelt aufgrund gesonderter Nutzungsverträge zur Verfügung stellen.

Wettbewerbsverbote und Ausschließlichkeitsregelungen vermeiden.

Den/Die Übungsleiter/in Mitarbeiter nicht in die Vereinsorganisation und den Vereinsablauf einbinden (Urlaubsanträge, Krankmeldungen, Aufnahme in Telefonverzeichnissen, Zurverfügungstellung von Materialien/Betriebsausstattung einschließlich Visitenkarten).

Entscheidend für die Beurteilung der Frage, ob ein/e Übungsleiter/in seine/ihre Tätigkeit als Selbstständige/r oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausübt, ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

3) Die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen ist auch von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erörtert worden. In einem branchenspezifischen Berufsgruppenkatalog (Anlage 4 zu dem Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zu dem Gesetz zur Förderung des Selbstständigkeits vom 26.03.2003) werden folgende Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit genannt:

Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; d. h. der/die Übungsleiter/in legt 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 und je geringer die Vergütung ist, desto mehr spricht für eine selbstständige Tätigkeit; je größer der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses

4) Der Vorteil einer selbstständigen Übungsleitertätigkeit besteht darin, dass der Verein als Auftraggeber die sonst zu erfüllenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten einschließlich Beitragszahlungen im Vergleich zu abhängigen Beschäftigungsverhältnissen nicht erbringen muss. Hierbei ist jedoch auf Folgendes zu achten:

Die Vergütung darf auf der Grundlage dieser vertraglichen Regelung nicht mehr als 575 EURO/Monat betragen. Dieser Betrag errechnet sich aus 400 EURO (angelehnt an die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs) zzgl. des ohnehin sozialversicherungsfreien Übungsleiter-Freibetrages von 175 EURO (2.100 EURO/ Kalenderjahr : 12 Monate).

Bis zu dieser Höhe wird von den Sozialversicherungsträgern ein derartiges Vertragsverhältnis akzeptiert, völlig unabhängig von den steuerlichen Bewertungen. Der Übungsleiter-Freibetrag 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.

Ob eine Tätigkeit als nebenberuflich beurteilt wird, richtet sich ausschließlich nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit; sie gilt als nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt (es können deshalb auch Personen nebenberuflich tätig sein, die überhaupt keinen Hauptberuf im steuerrechtlichen Sinne ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose). Wenn die Vorteile der Gleitzone Regelung (niedrigere Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer bei einem Entgelt von 400,01 bis 800 EURO) in Anspruch genommen werden sollen, dann dürfen sich Verein und Übungsleiter/in nicht der Strukturen dieses Mustervertrages bedienen, sondern sie müssen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gestalten.

5) Der/Die selbstständige Übungsleiter/in ist für seine/ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. In diesem Sinne sollte dem/der Übungsleiter/in auch die Verantwortung für seine/ihre Unfallversicherung übertragen werden. Neben dem ohnehin bestehenden Versicherungsschutz über den Sportversicherungsvertrag könnte sich der/die Übungsleiter/in z. B. auch über die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) selbst freiwillig versichern und

der Verein könnte sich evtl. mit einem etwas höheren Honorar an der Finanzierung des Beitrages beteiligen. Es ist jedoch davon abzuraten, dass der Verein die/den ζ Selbstständige/n ζ der VBG meldet und den Beitrag zahlt, weil dieses gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern wiederum als ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung gewertet werden könnte (die VBG sieht Übungsleiter/innen, die auf der Basis dieses Mustervertrages als Selbstständige/r und somit sozialversicherungsfrei tätig werden, auch als gesetzlich unfallversicherte Personen an).

6) Selbstständig tätige Übungsleiter/innen haben ihr Honorar selbst zu versteuern. Bei einer nebenberuflich ausgeübten Tätigkeit (siehe Hinweis 4) bleiben 2.100 EURO/Kalenderjahr steuerfrei. Die bezogenen Honorare sind dem Finanzamt über die ESt-Erklärung im Wege einer kleinen Einnahme-Überschuss-Rechnung offen zu legen, d. h. Gegenüberstellung der tatsächlich erzielten Einnahmen im Vergleich zu den Betriebsausgaben. Die Betriebsausgaben wirken sich jedoch bei Inanspruchnahme des Übungsleiter-Freibetrages nur dann steuerlich gewinnmindernd aus, wenn diese über 2.100 EURO/Kalenderjahr liegen.

7) Selbstständig tätige Übungsleiter/innen unterliegen nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und mehr als geringfügig tätig sind, d. h. das monatliche Einkommen aus der Übungsleitertätigkeit 400 EURO übersteigt. Auch hier ist bei der Ermittlung des Einkommens ggf. der Übungsleiter-Freibetrag zu berücksichtigen, d. h. Einnahmen bis 2.100 EURO/Kalenderjahr bzw. 175 EURO/Monat sind zusätzlich rentenversicherungsfrei. Rentenversicherungspflichtige selbstständige Übungsleiter/-innen müssen sich innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit bei der DRV (Deutsche Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin <http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de>) melden.

8) Die besondere sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach diesem Mustervertrag gilt ausschließlich für die begünstigte Tätigkeit als Sport-Übungsleiter/in. Sonstige nebenberufliche Tätigkeiten für den Sportverein, z. B. als Platzwart/in, Sportler/in, Vereinsmanager/in, etc. sind hiervon ausgeschlossen.