

Sicher in Rechts- und Versicherungsfragen

Als Arbeitgeber müssen Vereine in Sachen Arbeitsrecht, Versicherung und Steuern vieles beachten. Ausführliche Informationen holt man sich am besten beim WLSB oder den zuständigen Behörden

Hauptamtliche Mitarbeiter können ehrenamtliche Vereinsfunktionäre bei Mitgliederverwaltung, Buchhaltung oder der Koordination von Angeboten entlasten. Als Trainer und Sportlehrer helfen sie dabei, Angebote zu verstetigen oder auszubauen. Bevor ein Verein allerdings die Stellenausschreibung für hauptamtliche Verstärkung veröffentlicht, sollte er nicht nur intern Bedarf, Strukturen und Finanzierung klären, sondern sich auch über die verschiedenen Beschäftigungsformen ausführlich informieren – insbesondere über die damit verbundenen Rechte und Pflichten etwa in Sachen Arbeitsrecht und Sozialversicherung.

Drei Arten von Mitarbeit im Verein

Liegen alle Informationen auf dem Tisch, haben die Verantwortlichen im Verein eine ausreichende Entscheidungsgrundlage darüber, welche Beschäftigungsform sinnvoll und zudem leistbar ist. In Sportvereinen sind dabei drei Arten von Mitarbeit gängig:

- **die freiwillige bzw. ehrenamtliche Mitarbeit:** Dazu zählen auch Trainer und Übungsleiter, die eine steuerfreie Vergütung in Höhe der Übungsleiterpauschale von derzeit 2400 Euro erhalten. Auch die Bezahlung der Ehrenamtspauschale von derzeit 720 Euro begründet kein Arbeitsverhältnis. Folglich sind in beiden Fällen weder Steuern noch Sozialabgaben zu zahlen, auch Meldepflichten bestehen nicht.
- **die abhängige Beschäftigung:** Hierzu zählen alle Arbeitsverhältnisse vom Praktikanten über den Mini-Jobber bis zum Vollzeit-Angestellten. Auch manch Geschäftsführer-Posten muss sozialversicherungsrechtlich als abhängige Beschäftigung gewertet werden, je nachdem wie Aufgaben und Verantwortungsbereich gestaltet sind.
- **die selbständige Tätigkeit:** Gerade wenn Übungsleiter oder Trainer höher als mit den steuerfreien 2400 Euro der Übungsleiterpauschale vergütet werden sollen, kommt ein Honorarvertrag in Betracht. Ebenso ist diese Lösung denkbar, wenn Verwaltungsaufgaben an einen Freiberufler übergeben wer-

den. Jedoch sollten Vereine vorab Gewissheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Vertragspartners erlangen, um später nicht Sozialbeiträge samt Strafaufschlag nachzahlen zu müssen. Mit einem kostenlosen Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, das der Verein und der oder die Selbständige gemeinsam beantragen, lässt sich das rechtlich verbindlich klären.

Der Verein als Arbeitgeber

Grundsätzlich gilt: Jeder Verein kann Arbeitgeber werden, unabhängig davon, wie viele Mitglieder er hat. Die Verantwortung

dafür trägt nach § 26 BGB der Vorstand als gesetzlicher Vertreter im Rechtsgeschäftsverkehr. Mit jedem Arbeitnehmer sollte ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden, der vor Beginn der Tätigkeit von beiden Seiten unterzeichnet worden ist. Von mündlichen Vereinbarungen ist dringend abzuraten. Muss ein Arbeitsverhältnis durch den Verein beendet werden, greift der gesetzliche Kündigungsschutz erst ab zehn Arbeitnehmern. Teilzeitkräfte werden bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl übrigens entsprechend ihres Arbeitsumfangs einbezogen. Wer zum Beispiel weniger als 20 Stunden wöchentlich arbeitet, wird als halber Beschäftigter gezählt.

Meldepflichten bei Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit

Stellt ein Verein einen Mitarbeiter in Voll- oder Teilzeit ein, so muss er dies melden an:

das Finanzamt, wozu der Mitarbeiter in der ELStam-Datenbank für die korrekte Lohnabrechnung angemeldet werden muss. Handelt es sich um den ersten Mitarbeiter, wird dem Verein auch eine Arbeitgeber-Steuernummer zugeteilt;

die Krankenkasse des Mitarbeiters, die dann auch die Anmeldung bei Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung übernimmt. An die Krankenkasse werden später alle Sozialbeiträge abgeführt;

die Verwaltungs- und Berufsgenossenschaft (VBG) für die Unfallversicherung.

Der Einstieg über einen Mini-Job: Verdient bis 450 Euro im Monat

Der geringste Verwaltungsaufwand entsteht, wenn ein sogenannter „Mini-Jobber“, also eine 450-Euro-Kraft, eingestellt wird. Bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber pauschale und geringere Abgaben abzuführen. Wer einen Mini-Jobber einstellen möchte, sollte sich vorab am besten an die Mini-Job-Zentrale wenden (s. Info-Kasten).

Die Einstellung eines Minijobbers ist sozialversicherungsrechtlich in jedem Falle eine Einzelprüfung. Denn egal, ob er oder sie einen oder mehrere Mini-Jobs hat: Der Verdienst des Arbeitnehmers aus allen Mini-Jobs darf 450 Euro im Monat nicht regelmäßig überschreiten. Ansonsten entsteht daraus eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die von den Arbeitgebern bei der Krankenkasse anzumelden ist. Liegt der Verdienst aber noch unter 850 Euro im Monat, handelt es sich um einen sogenannten Midi-Job. Der Arbeitnehmer zahlt dann die volle Lohnsteuer auf das Gehalt und reduzierte Sozialversicherungsbeiträge, der Arbeitgeber muss seinen Anteil zur Sozialversicherung komplett bezahlen.

Achtung: Damit bei Mini-Jobbern das Mindestlohngesetz eingehalten wird, dürfen diese bei der aktuellen Höhe des Mindestlohns von 8,84 Euro nur noch 50,9 Stunden im Monat arbeiten.

Besonderheiten bei Azubis, Studis, Bufdis und Co.

Ob Azubi, Dualer Student, Freiwilligendienstler – auch sie gelten arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer. Doch es gibt einige Besonderheiten. Wer zum Sport- und Fit-

nesskaufmann/-frau ausbilden will, braucht einen Ausbilder im Verein und eine Zulassung der IHK als Ausbildungsbetrieb. Wer einen Studierenden anstellt, etwa der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, muss sich bewusst sein, dass dieser nur in den vorlesungsfreien Zeiten dem Verein zur Verfügung steht. Zudem werden in der Regel ein festes Gehalt und die Übernahme der Studiengebühren vereinbart.

Die genaue Ausgestaltung ist aber den Vertragspartnern überlassen. Und beim Bundesfreiwilligendienst (Bufdi) sowie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge. In Baden-Württemberg überweist ein Sportverein als Einsatzstelle diese der Baden-Württembergischen Sportjugend (BWSJ) als Träger der Stellen. ■

Carmen Freda-Koch / Thomas Müller

Über die Einstellung und die Kündigung eines Beschäftigten hinaus sind natürlich bei jedem Arbeitsverhältnis auch die rechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder die Vorgaben des Mindestlohngesetzes zu berücksichtigen. Alle diese Bestimmungen gelten unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer als Mini-Jobber oder in Teil-beziehungsweise Vollzeit angestellt wird. Und: Mit der Einstellung seines ersten Arbeitnehmers muss der Verein bei der Bundesagentur für Arbeit eine Betriebsnummer für die Meldung zur Sozialversicherung beantragen.

Weitere Informationen

Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind nicht nur kompliziert, sondern ändern sich auch fortlaufend. Um nach dem ersten Überblick die notwendigen ausführlichen Informationen zu erhalten, eignen sich folgende Angebote:

WLSB-VereinsServiceBüro

für persönliche Beratung:
E-Mail: info@wlsb.de
Tel.: 0711/28077-125

WLSB-Infothek

im Internet: www.wlsb.de/infothek in der Rubrik „Vereinsmanagement“

WLSB-Seminar „Der Verein als Arbeitgeber“

das das nächste Mal 2018 stattfindet.
E-Mail: bildung@wlsb.de
Tel.: 0711/28077-139

Informationsportal „Arbeitgeber“

des Bundesarbeitsministeriums:
www.informationsportal.de

Mini-Job-Zentrale

im Internet www.minijob-zentrale.de

Deutsche Rentenversicherung

www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchbegriff „Statusfeststellungsverfahren“

