

Das Mindestlohngesetz im Sport

(Stand: 01.07.2016)

Das Mindestlohngesetz hat in den vergangenen Monaten in vielen Sportvereinen zu Verunsicherung geführt. Das liegt vor allem an unterschiedlichen Meldungen zur Frage, auf wen das Mindestlohngesetz Anwendung findet und auf wen nicht.¹

Das gemeinsame Rundschreiben des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V. (DOSB) und des Deutschen Fußball-Bundes e.V. (DFB) vom 06.03.2015 (sowie die Protokollnotiz des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales vom 02.07.2014) hilft den Vereinen sicherlich bei der Einordnung, welche Tätigkeiten unter das Mindestlohngesetz fallen, ein Stück weiter, aber es stärkt nicht die Arbeit in den Vereinen insgesamt und gibt auch keine verbindlichen Antworten auf eine Reihe wichtiger Fragestellungen und Fallkonstellationen aus der Vereinspraxis.

Somit bleibt aktuell festzuhalten: Das Mindestlohngesetz wird durch das gemeinsame Rundschreiben des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V. (DOSB) und des Deutschen Fußball-Bundes e.V. (DFB) vom 06.03.2015 weder geändert, noch binden die darin enthaltenen Feststellungen Sozial- und Arbeitsgerichte, die über mögliche Streitfälle zu entscheiden haben.²

Für Sportvereine gilt es Folgendes zu beachten:

1. **Bezahlte Mitarbeit im Sportverein berührt mehrere Rechtsgebiete**

Leisten Sportvereine Zahlungen an Personen, die für sie tätig werden (z.B. Verwaltungsmitarbeiter, Übungsleiter, Trainer, Vorstände, Platzwarte, Zeugwarte, Mitarbeiter bei Ferienfreizeiten, Mitarbeiter in Kooperationen mit Schulen) so können vom ersten Euro an Beiträge zur Sozialversicherung und/oder Steuern fällig werden. Bei jeder Form von bezahlter Mitarbeit sind daher separat Bewertungen für die folgenden vier Rechtsgebiete vorzunehmen:

1. Arbeitsrecht: Liegt ein Arbeitsverhältnis vor oder nicht und sind dementsprechend unter anderem die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?
2. Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?
3. Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (hier der Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG) fällig oder nicht?
4. Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

Dabei sind die Definitionen in den unterschiedlichen Rechtsgebieten leider nicht einheitlich. Es gibt jedoch rechtliche und praktische Zusammenhänge: Wer Arbeitnehmer ist, ist zwingend auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Wer zur Sozialversicherung angemeldet wurde (z.B. auch als Minijobber) ist zwar

¹ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

² Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

rechtlich nicht zwingend Arbeitnehmer (faktisch gehen die Prüfer davon aber zunächst einmal aus).

Bei der Frage, ob bezahlte Mitarbeit im Sportverein ein Arbeitsverhältnis darstellt (und ob damit das Mindestlohngesetz anzuwenden ist oder nicht) und/oder ob Beiträge zur Sozialversicherung und/oder Steuern fällig werden, kommt es immer auf eine Einzelfallbewertung an.³

Die unterschiedlichen Vorgaben, Regelungen und Auslegungen (je nach rechtlichem Blickwinkel) führen in der Praxis vor Ort in den Vereinen dazu, dass die damit verbundenen komplexen Fragestellungen für die meist ehrenamtlich tätigen Verantwortlichen in den Vereinen nicht mehr oder nur noch mit einem immensen Aufwand (z.B. durch die Beauftragung externer Berater) handelbar sind.

Ehrenamtlich geführte gemeinnützte Vereine sind mit der Bewertung, ob es sich im Einzelfall um eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des Mindestlohngesetzes handelt oder nicht, oft überfordert.

2. Ehrenamtliche Tätigkeit im Mindestlohngesetz

§ 22 (3) des Mindestlohngesetzes bekräftigt zwar, dass ehrenamtliche Tätigkeiten von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen sind. Eine Definition von „Ehrenamtlichkeit“ im Sinne des Mindestlohngesetzes liefert das Gesetz jedoch nicht. Die Koalitionsfraktionen haben im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens bekundet, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, soweit die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.⁴

Diese Definition schafft leider keine Rechtssicherheit für Sportvereine, sondern eröffnet Interpretationsspielräume, da die genannten Begriffe auf die subjektive, innere Motivation abheben.⁵

Es ist daher sehr zu begrüßen, dass die Ausnahme des Ehrenamts im Mindestlohngesetz durch eine definitorische Klarstellung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verbessert werden soll.

3. Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Vertragsspieler

Ungeachtet der jeweiligen statuarischen Vorgaben der einzelnen Sportfachverbände ist unter einem Vertragsspieler ein Mannschaftssportler zu verstehen, der mit seinem Verein einen Dienstvertrag abgeschlossen hat und für seine Teilnahme am Trainings- und Wettkampfbetrieb eine finanzielle Vergütung oder andere geldwerte Vorteile erhält.

Vertragsspieler ist jedoch nicht, wer ausschließlich tatsächlich angefallene und nachgewiesene Auslagen von seinem Verein ersetzt bekommt (z. B. Fahrtkosten). Diese Sportler fallen von vornherein und unstreitig aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes.

Die Sonderregelung, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nach einem Gespräch mit dem DOSB und dem DFB am 23.02.2015 verabschiedet hat und die besagt, dass Vertragsspieler (auch auf Minijob-Basis) bis zu einer

³ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

⁴ Broschüre des BMAS „Das Mindestlohngesetz im Detail“, Berlin 06/2015

⁵ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

monatlichen Zahlung von 450,00 € nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, ist durchaus zu begrüßen.

Die Abgrenzung, ob die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht, dürfte im Einzelfall schwer nachzuweisen sein.⁶

Rechtssicherheit im Sinne einer einheitlichen, d.h. über alle o.g. Rechtsgebiete reichenden Bewertung ist daher unbedingt anzustreben.⁷

4. Unfallversicherungsschutz für bezahlte Sportlerinnen und Sportler

Die seit 01.01.2015 geltende Beurteilungspraxis der VBG steht nicht im Widerspruch zur Positionierung des BMAS zur Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenstatus von Amateur- und Vertragssportlern.

Die Kriterien für die Feststellung des Unfallschutzes bei bezahlten Sportlern außerhalb einer Hauptbeschäftigung wurden von Seiten der VBG intern wie folgt festgelegt.

Der Unfallversicherungsschutz für die Sportausübung außerhalb einer Hauptbeschäftigung setzt seit dem 1. Januar 2015 voraus, dass Sportlerinnen und Sportler Geld- oder Sachleistungen erhalten, die

1. individuell („Lohnsteuerkarte“) oder pauschal („Minijob“) der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen werden und in jedem Monat der Vertragslaufzeit die Grenze von 200 Euro netto überschreiten (netto = ausgezahlte Geldbeträge und erbrachte Sachleistungen)

und

2. einen angemessenen Gegenwert für den zeitlichen Einsatz ihrer sportlichen Betätigung darstellen. Hierfür darf der Betrag von 8,50 Euro⁸ brutto je Stunde für den Kernbereich der sportlichen Betätigung (Training und Wettkampf) nicht unterschritten werden.

Für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz müssen beide unter Ziffer (1) und (2) genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein. Für bezahlte Sportlerinnen und Sportler unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt nur die in Ziffer (1) genannte 200-Euro-Grenze.

Bei Amateur- und Vertragssportlern/-innen, die die unter (1) und (2) genannten Voraussetzungen ab dem 1. Januar 2015 nicht erfüllen, stellt die Sportausübung für die VBG eine unversicherte Freizeitbetätigung dar.⁹ Der Sportler ist dann über den Sportverein gemäß den Bestimmungen des zwischen WLSB und ARAG abgeschlossenen Sportversicherungsvertrags versichert.

Die Meldung der bezahlten Sportler erfolgt durch die Vereine mit dem Statusfeststellungsverfahren i.d.R. zu Beginn einer jeden Saison. Nach Prüfung durch die VBG erfolgt eine Feststellung der versicherten und in der Entgeltmeldung nachzuweisenden Sportler (bzw. der nicht versicherten und nicht nachzuweisenden Sportler) an die Vereine.“

Ob die von Seiten der VBG gewählte Beurteilungspraxis auch bei strittigen Auseinandersetzungen zur Frage des Unfallversicherungsschutzes zur Feststellung

⁶ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

⁷ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

⁸ Ab 01.01.2017 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 8,84 €/Stunde

⁹ Internetseiten der VBG unter www.vbg.de

des Unfallschutzes bei bezahlten Sportlern außerhalb einer Hauptbeschäftigung als rechtliche Grundlage verwendet werden kann, bleibt mangels aktueller Urteile hierzu abzuwarten.

Hinweis:

Seit mehr als zwei Jahrzehnten besteht für nach § 2 Abs. 2 SGB VII versicherte ÜL/Trainer, die in gemeinnützigen Mitgliedsorganisationen des WLSB tätig sind, über einen Rahmenvertrag zwischen WLSB und VBG ein Versicherungsschutz über die VBG, wenn diese ÜL/Trainer im Rahmen des § 3 Nr. 26 EStG tätig sind.

Seit Anfang 2006 besteht für auf der Grundlage des § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB VII gewählte Ehrenamtsträger (z.B. Vereinsvorsitzende, Kassenwarte oder Abteilungsleiter) in gemeinnützigen Mitgliedsorganisationen des WLSB Versicherungsschutz durch die VBG über einen weiteren Rahmenvertrag, den der WLSB mit der VBG abgeschlossen hat.

5. Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Übungsleiter und Trainer

Übungsleiter/Trainer sowie sonstige ehrenamtlich Tätige, die eine Aufwandsentschädigung im Rahmen der so genannten „Übungsleiterpauschale“ von max. 2.400,00 € im Jahr (§ 3 Nr. 26 EStG) oder im Rahmen der so genannten „Ehrenamtpauschale“ von max. 720,00 € im Jahr (§ 3 Nr. 26a EStG) erhalten, sind von den Regelungen des Mindestlohngesetzes in der Regel nicht betroffen.

6. Mindestlohngesetz und geringfügige Beschäftigungen („Mini-Jobs“)

Geringfügige Beschäftigungen sind ein Spezialfall der Beschäftigung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Ein geringfügig Beschäftigter ist aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht zwingend auch ein Arbeitnehmer und fällt damit auch nicht zwingend unter das Mindestlohngesetz. Maßgeblich bleibt aber die Prüfung des Einzelfalls.¹⁰

Leider lassen sich aus dem Rundschreiben des DOSB und DFB vom 06.03.2015 keine zufriedenstellende Antworten auf die Frage finden, wie die für das Sportsystem so wichtigen Trainer und Übungsleiter einzuordnen sind, die für ihre Tätigkeit eine Vergütung erhalten, die die so genannte „Übungsleiterpauschale“ nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von 2.400,00 € im Jahr übersteigt und in vielen Fällen in der Kombination von Mini-Job und „Übungsleiterpauschale“ Anwendung findet.

Für den Abzug der Übungsleiterpauschale gilt gemäß den aktuellen Publikationen des BMAS („Das Mindestlohngesetz im Detail“, Seite 38ff) das Gleiche wie bei der Ehrenamtpauschale. Ein solcher Abzug ist nach der (arbeitsrechtlichen Auffassung) des BMAS dann möglich, wenn sich die Arbeitnehmertätigkeit von der ehrenamtlichen Tätigkeit vertraglich und inhaltlich unterscheidet.

Somit ist ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung grundsätzlich nicht ausgeschlossen.

Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen Bestandteil des Minijobs sind, damit eine klare Abgrenzung zu der ehrenamtlichen Tätigkeit gegeben ist.¹¹

¹⁰ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

¹¹ Broschüre des BMAS „Das Mindestlohngesetz im Detail“, Berlin 06/2015

7. Dokumentationspflichten

Bei den Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten gemäß § 17 Mindestlohngesetz gilt es zu berücksichtigen, dass das Gros der Sportvereine ehrenamtlich geführt wird. Aus diesem Grunde stellt die wöchentliche Dokumentationspflicht bei Beschäftigungsverhältnissen auf Minijob-Basis, auch unter Berücksichtigung aller bisher erzielten Sonderregelungen, nach wie vor für Vereine (in Abhängigkeit von Größe, Struktur und personeller Besetzung) einen immensen bürokratischen (und finanziellen) Aufwand dar.

Eine Ausnahme gilt auch hier für Vertragsspieler: Dem gemeinsamen Rundschreiben von DOSB und DFB vom 06.03.2015 zufolge besteht nach Abstimmung mit dem BMAS für Vertragsspieler eine Dokumentationspflicht auch dann nicht, wenn sie als Minijobber beschäftigt sind.

8. Einberechnung von Urlaubsgeld in den Mindestlohn

Wenn Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag monatlich anteilmäßig gewährt wird, sind diese als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung auf den Mindestlohn anrechenbar (BAG mit Urteil vom 25.5.2016).

Grundlage für die Einhaltung des Mindestlohns ist das sogenannte „verstetigte Arbeitsentgelt“. Darunter versteht man die Vergütung, die dem Arbeitnehmer in Geld monatlich zur Verfügung steht.¹²

9. Fazit:

Das Mindestlohngesetz führt für Vereine zu neuen, zusätzlichen Anforderungen im Umgang mit bezahlter Mitarbeit im Verein und birgt zusätzliche Risiken bei der ohnehin schadensträchtigen Abgrenzung von Arbeitnehmern zu selbständig Tätigen. So wird im weiten Bereich der bislang nur sozialversicherungsrechtlich und steuerrechtlich zu bewertenden Tätigkeiten nun auch eine arbeitsrechtliche Prüfung notwendig, um festzustellen, ob das Mindestlohngesetz anzuwenden ist oder nicht.¹³

Es gilt der Grundsatz, dass bezahlte Mitarbeit im Verein in jedem einzelnen Fall sorgfältig auf Auswirkungen aus sozialversicherungsrechtlicher, steuerrechtlicher, unfallversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Sicht zu bewerten ist. Pauschale Bewertungen über diese verschiedenen Rechtsgebiete hinweg sind nicht möglich.¹⁴

Diese Rechtslage ist schwer verständlich, für Sportvereine schwer zu handhaben und sicherlich alles andere als förderlich für das Ehrenamt.¹⁵

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stellt alle Beteiligten vor Herausforderungen, die durch eine konstruktive Zusammenarbeit und offene Kommunikation am besten bewältigt werden können.

Der WLSB wird sich auch weiterhin in der Sache stark machen, um den ehrenamtlich geführten Sportvereinen Gehör für ihre Probleme zu verschaffen und eine Überlastung des ehrenamtlich geführten Sportsystems zu verhindern.

So hat eine Delegation des Landessportverbandes Baden-Württemberg e.V. (LSV) unter Leitung des WLSB-Präsidenten Klaus Tappeser, in einem Gespräch mit

¹² Rechtstelegramm der FA des DOSB, Nr. 24 im Juni 2016

¹³ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

¹⁴ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

¹⁵ Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

Ministerin Andrea Nahles am 01.07.2015 in Berlin verdeutlicht, dass klare, einfache und rechtssichere Lösungen für den organisierten, überwiegend ehrenamtlich geführten Sport immens wichtig sind und in diesem Zusammenhang sowohl Minijobs in nichtwirtschaftlichen Bereichen von Sportvereinen aus dem Mindestlohngesetz ausgenommen werden sollten als auch das Vorhaben eine definitorische Klarstellung im BGB vorzunehmen, welche Kriterien bzw. Kenngrößen für eine ehrenamtliche Tätigkeit bzw. ein Ehrenamt kennzeichnet sind, weiter vorangetrieben werden sollte.

Die nachstehenden Beispiele wurden auf der Grundlage der Informationen aus dem Rundschreiben des DOSB/DFB vom 06.03.2015 unter Mitwirkung von Expert/innen aus dem Steuer-, Arbeits-, Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsrecht erstellt und sollen als Hilfestellung und Orientierung dienen.

- Beispiel 1: Spieler als Vertragsamateur
- Beispiel 2: Spieler auf Midijob-Basis
- Beispiel 3: Spieler ohne vertragliche Vereinbarung
- Beispiel 4: Spielertrainer auf Minijob-Basis und „Übungsleiterpauschale“

- Beispiel 5: Übungsleiter im Rahmen der „Übungsleiterpauschale“
- Beispiel 6: Übungsleiter und Betreuer in mehreren Vereinen
- Beispiel 7: Trainerin auf „Übungsleiterpauschale“ und später auf Minijob-Basis
- Beispiel 8: Trainer in Kombination von Minijob und „Übungsleiterpauschale“

- Beispiel 9: Platzwart im Rahmen der „Ehrenamtpauschale“
- Beispiel 10: Platzwart in Kombination von Minijob und „Ehrenamtpauschale“
- Beispiel 11: Mitarbeiter in der Geschäftsstelle und zusätzlich Trainer im Verein
- Beispiel 12: Aushilfe im Thekendienst des selbstbewirtschafteten Vereinsheims

Hinweis:

Es wird an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung für die korrekte Anwendung im Einzelfall und Aktualität der Informationen zum Zeitpunkt der Verwendung übernommen werden kann. Diese Informationen sind nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt, können insoweit nur Anregungen liefern und sind stets an die individuellen Bedürfnisse im Einzelfall anzupassen. Wir empfehlen im Einzelfall, ergänzend rechtlichen und steuerlichen Rat im Vorfeld einzuholen.

Der gesetzliche Mindestlohn soll zum 1.1.2017 von brutto 8,50 Euro je Stunde auf 8,84 Euro steigen. Das hat die Mindestlohn-Kommission der Bundesregierung vorgeschlagen. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat bereits angekündigt, eine entsprechende Rechtsverordnung zur Umsetzung des Beschlusses auf den Weg zu bringen.

Quellen:

- Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz, Duisburg 27.04.2015
- Broschüre des BMAS „Das Mindestlohngesetz im Detail“, Berlin Juni 2015
- Internetseiten der VBG unter www.vbg.de

Württembergischer Landessportbund e.V. (WLSB)
Stuttgart, den 01.07.2016

Beispiel 1:

Max Mustermann ist Spieler beim SV Traumtor e.V. und erhält hierfür auf Minijob-Basis auf der Grundlage eines Vertrages als Vertragsamateur eine Vergütung von 400,00 € im Monat.

Hinweise:

- Statuten DFB = mindestens 250 € monatlich und Anmeldung bei der Knappschaft bei Vertragsamateuren
- Bezahler Sportler i. S. der Gemeinnützigkeit (§ 67a AO)

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Kein Mindestlohn, aber Einzelfallprüfung erforderlich, ob die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht
- Keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigter im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalbeiträge
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Meldepflicht im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens bei der VBG
- Prüfung des Versicherungsschutzes und der Beitragspflicht auf den Grundlagen der Kriterien zum Versicherungsschutz für bezahlte Sportler/innen außerhalb einer Hauptbeschäftigung (s. Ziffer 4 auf Seite 3) für die Tätigkeit als Spieler

Beispiel 2:

Max Mustermann ist Spieler beim SV Traumtor e.V. und erhält hierfür auf Midijob-Basis auf der Grundlage eines Vertrages als Vertragsspieler eine Vergütung von 700,00 € im Monat.

Hinweise:

- Als Midijob oder Gleitzonenfall bezeichnet man in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro im Monat liegt und 850,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Im Regelfall Mindestlohn, aber Einzelfallprüfung erforderlich, ob die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht
- Keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Abführung von Lohnsteuer gemäß Gleitzone

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigter im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Krankenkasse
- Beiträge gemäß Gleitzone
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Meldepflicht im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens bei der VBG
- Prüfung des Versicherungsschutzes und der Beitragspflicht auf den Grundlagen der Kriterien zum Versicherungsschutz für bezahlte Sportler/innen außerhalb einer Hauptbeschäftigung (s. Ziffer 4 auf Seite 3) für die Tätigkeit als Spieler

Beispiel 3:

Max Mustermann erhält als Spieler beim SV Traumtor e.V. eine Vergütung von 190,00 € im Monat von Seiten des Vereins.

Hinweise:

- Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht (Grundlage: Besprechungsergebnisse des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23./24.11.2011 und vom 13.03.2013) handelt es sich nicht um einen Beschäftigten mit der Wirkung, dass dieser nicht als Minijobber angemeldet werden muss.
- Die Vergütung ist lohnsteuerpflichtig = Steuerklasse I – VI oder pauschal nach § 40a Abs. 2a EStG zu versteuern.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- kein Mindestlohn
- keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Vergütung ist lohnsteuerpflichtig = Steuerklasse I - VI oder pauschal nach § 40a Abs. 2a EStG

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- kein Beschäftigter im Sinne des § 7 SGB IV
- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalbeiträge
- keine Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Meldepflicht im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens bei der VBG für die Tätigkeit als Spieler
- Prüfung des Versicherungsschutzes und der Beitragspflicht auf den Grundlagen der Kriterien zum Versicherungsschutz für bezahlte Sportler/innen außerhalb einer Hauptbeschäftigung (s. Ziffer 4 auf Seite 3)
- Keine Beitragspflicht und kein Versicherungsschutz als Spieler, da die monatliche Vergütung weniger als 200,00 € beträgt

Beispiel 4:

Max Mustermann ist Spielertrainer beim SV Traumtor e.V. und erhält von Seiten des Vereins insgesamt 450,00 € im Monat. Diese setzen sich zusammen aus 250,00 € für seinen Einsatz als Spieler und 200,00 € ÜL-Pauschale für seine Tätigkeit als Trainer.

Hinweise:

- Zur Vermeidung von Streitigkeiten ist ein schriftlicher Vertrag empfehlenswert
- Für den Abzug der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG gilt das Gleiche wie für die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG. Ein solcher Abzug ist aus arbeitsrechtlicher Sicht des BMAS nur möglich, wenn sich die Arbeitnehmertätigkeit von der ehrenamtlichen Tätigkeit vertraglich und inhaltlich unterscheidet (s. Ziffer 6 auf Seite 3f).
- Ob eine entsprechende Unterscheidung der Tätigkeiten bei diesem Fallbeispiel möglich ist, muss zwingend vorab mit den zuständigen Behörden (vor allem dem zuständigen Finanzamt) abgeklärt werden.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Einzelfallprüfung erforderlich, ob sich die Tätigkeit als Spieler von der ehrenamtlichen Tätigkeit als Trainer vertraglich und inhaltlich unterscheidet.
- Im Regelfall kein Mindestlohn für den Einsatz als Spieler, aber Einzelfallprüfung erforderlich, ob die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sind abhängig vom Ergebnis der Einzelfallprüfung
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigter im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalbeiträge
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Meldepflicht im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens bei der VBG für die Tätigkeit als Spieler
- Prüfung des Versicherungsschutzes und der Beitragspflicht auf den Grundlagen der Kriterien zum Versicherungsschutz für bezahlte Sportler/innen

außerhalb einer Hauptbeschäftigung (s. Ziffer 4 auf Seite 3) für die Tätigkeit als Spieler

- Keine Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Trainer im Rahmen einer Aufwandsentschädigung von max. 2.400,00 € im Jahr
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Trainer (s. Hinweis zu Ziffer 4 auf Seite 4)

Beispiel 5:

Petra Musterfrau ist beim TSV Fit bis ins Alter e.V. als Übungsleiterin tätig und erhält hierfür eine Aufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG von 200,00 € im Monat.

Hinweise:

- Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG
- Erklärung der Übungsleiterin über die Inanspruchnahme des Freibetrags bei anderen Organisationen erforderlich

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- kein Mindestlohn
- keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- keine Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalbeiträge
- keine Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- keine Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Übungsleiterin im Rahmen einer Aufwandsentschädigung von max. 2.400,00 € im Jahr.
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Übungsleiterin (s. Hinweis zu Ziffer 4 auf Seite 4)

Beispiel 6:

Petra Musterfrau ist als Übungsleiterin beim TSV Fit bis ins Alter e.V. nebenberuflich stundenweise für ihren gemeinnützigen Sportverein tätig. Sie erhält 7 Euro pro Stunde bei 4 Stunden pro Woche. Der Vertrag sieht eine monatliche Abrechnung vor. Insgesamt steht ihr damit eine regelmäßige Vergütung ohne weitere Auslagen in Höhe von 112 Euro im Monat zu. Sie wirkt zudem noch bei der sportlichen Betreuung einer Kindergruppe im Kindergartenbereich einmal abends die Woche mit und erhält von dort eine weitere Vergütung als Aufwandsersatz von 80 Euro pro Monat.

Hinweise:

- Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG wird nicht überschritten
- Erklärung der Übungsleiterin über die Inanspruchnahme des Freibetrags bei anderen Organisationen erforderlich

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- kein Mindestlohn
- keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- keine Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalbeiträge
- keine Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- keine Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Übungsleiterin im Rahmen einer Aufwandsentschädigung von max. 2.400,00 € im Jahr.
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Übungsleiterin (s. Hinweis zu Ziffer 4 auf Seite 4)

Beispiel 7:

Tina Musterfrau ist Trainerin im Handball beim SV Traumtor e.V. und erhält in den Monaten Januar bis September insgesamt 2.400,00 €. Da die Trainerin in den Monaten Oktober bis Dezember die ÜL-Pauschale überschreitet, wird diese für diese Zeit von Seiten des Vereins als Minijobberin angemeldet.

Hinweise:

- keine

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Mindestlohn, aber Einzelfallprüfung erforderlich
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sind abhängig vom Ergebnis der Prüfung
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale (für den Zeitraum Oktober bis Dezember)
- Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale (für den Zeitraum Oktober bis Dezember)
- Pauschalbeiträge
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Trainerin für den Betrag, der die 2.400,00 € im Jahr übersteigt
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Trainerin

Beispiel 8:

Tina Musterfrau ist Trainerin im Handball beim SV Traumtor e.V. und erhält hierfür 650,00 € im Monat von Seiten des Vereins, die sich aus 450,00 € als Minijob und 200,00 € als ÜL-Pauschale zusammensetzen.

Hinweise:

- Recht häufig bei gemeinnützigen Sportvereinen ist die Kombination von Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob. Es wird also für ein und dieselbe Tätigkeit eine Vergütung gezahlt, die über die Pauschalen hinausgeht und dieser Teil auf Minijob-Basis abgerechnet.
- Für den Abzug der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG gilt das Gleiche wie für die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG. Ein solcher Abzug ist aus arbeitsrechtlicher Sicht des BMAS nur möglich, wenn sich die Arbeitnehmertätigkeit von der ehrenamtlichen Tätigkeit vertraglich und inhaltlich unterscheidet (s. Ziffer 6 auf Seite 3f).
- Ob eine entsprechende Unterscheidung der Tätigkeiten bei diesem Fallbeispiel möglich ist, muss zwingend vorab mit den zuständigen Behörden (vor allem dem zuständigen Finanzamt) abgeklärt werden.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Mindestlohn - Einzelfallprüfung erforderlich, ob sich die Tätigkeit als Trainerin auf Minijob-Basis von der ehrenamtlichen Tätigkeit als Trainerin vertraglich und inhaltlich unterscheidet.
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalsteuern aus 5.400,00 €

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalbeiträge aus 5.400,00 €
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Trainerin für den Betrag, der die 2.400,00 € im Jahr übersteigt
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Trainerin

Beispiel 9:

Holger Meister ist ehrenamtlich als Platzwart für den SV Rübenacker e.V. tätig und erhält hierfür eine pauschale Aufwandsentschädigung von 60,00 € im Monat.

Hinweise:

- Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG wird nicht überschritten
- Grundlage in der Vereinssatzung erforderlich und zu beachten
- Erklärung des Platzwarts über die Inanspruchnahme des Freibetrags bei anderen Organisationen erforderlich

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- kein Mindestlohn
- keine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- keine Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- keine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- keine Pauschalbeiträge
- keine Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- keine Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Platzwart für eine Aufwandsentschädigung von max. 720,00 € im Jahr
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Platzwart

Beispiel 10:

Holger Meister ist als geringfügig Beschäftigter auf Minijob-Basis als Platzwart für den SV Rübenacker e.V. tätig und erhält hierfür von Seiten des Vereins 320,00 € im Monat, die sich aus 260,00 € als Minijob und 60,00 € als Ehrenamtszuschale zusammensetzen.

Hinweise:

- Recht häufig bei gemeinnützigen Sportvereinen ist die Kombination von Ehrenamts- bzw. Übungsleiterzuschale und Minijob. Es wird also für ein und dieselbe Tätigkeit eine Vergütung gezahlt, die über die Zuschalen hinausgeht und dieser Teil auf Minijob-Basis abgerechnet.
- Für den Abzug der Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26a EStG gilt das Gleiche wie für die Übungsleiterzuschale nach § 3 Nr. 26 EStG. Ein solcher Abzug ist aus arbeitsrechtlicher Sicht des BMAS nur möglich, wenn sich die Arbeitnehmertätigkeit von der ehrenamtlichen Tätigkeit vertraglich und inhaltlich unterscheidet (s. Ziffer 6 auf Seite 3f).
- Ob eine entsprechende Unterscheidung der Tätigkeiten bei diesem Fallbeispiel möglich ist, muss zwingend vorab mit den zuständigen Behörden (vor allem dem zuständigen Finanzamt) abgeklärt werden.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Mindestlohn - Einzelfallprüfung erforderlich, ob sich die Tätigkeit als Platzwart auf Minijob-Basis von der ehrenamtlichen Tätigkeit als Platzwart vertraglich und inhaltlich unterscheidet.
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalsteuern aus 3.120,00 €

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalbeiträge aus 3.120,00 €
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Melde- und Beitragspflicht für die Tätigkeit als Platzwart für den Betrag, der die 720,00 € im Jahr übersteigt
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Platzwart

Beispiel 11:

Petra Musterfrau arbeitet auf Mini-Job-Basis in der Geschäftsstelle des Vereins TSV Fit bis ins Alter e.V. und erhält hierfür 450,00 € im Monat. Zweimal die Woche trainiert Petra Musterfrau noch die Bambini-Mannschaft im Verein und erhält hierfür 200,00 € im Monat im Rahmen der „ÜL-Pauschale“ nach § 3 Nr. 26 EStG.

Hinweise:

- Recht häufig bei gemeinnützigen Sportvereinen ist die Kombination von Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale und Minijob.
- Für den Abzug der Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG gilt das Gleiche wie für die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 a EStG. Ein solcher Abzug ist aus arbeitsrechtlicher Sicht des BMAS nur möglich, wenn sich die Arbeitnehmertätigkeit von der ehrenamtlichen Tätigkeit vertraglich und inhaltlich unterscheidet (s. Ziffer 6 auf Seite 3f).

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Mindestlohn für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle auf Mini-Job-Basis
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle auf Mini-Job-Basis
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle auf Mini-Job-Basis
- Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle auf Mini-Job-Basis
- Pauschalbeiträge aus 5.400,00 €
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Melde- und Beitragspflicht sowie Versicherungsschutz für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle auf Mini-Job-Basis
- Für die Tätigkeit als Trainerin besteht weder eine Melde- noch eine Beitragspflicht bis zu einer Aufwandsentschädigung von max. 2.400,00 € im Jahr.
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit in der Geschäftsstelle
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Tätigkeit als Übungsleiterin (s. Hinweis zu Ziffer 4 auf Seite 4)

Beispiel 12:

Helga Halbe übernimmt als Mitglied des Vereins **SV Halbzeit e.V.** an drei Abenden pro Monat während der Trainingszeiten den Thekendienst im eigenen Klubheim. Sie erhält dafür eine Aufwandsentschädigung von pauschal 200 Euro für den Monat. Der Verein rechnet dies auf Minijob-Basis ab und übernimmt die Pauschalabgaben dafür.

Hinweise:

- Der Ehrenamtsfreibetrag kann bei diesem Beispiel (steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb) nicht für Abrechnungszwecke angewendet werden.

Bewertung:

Arbeitsrecht: Sind die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?

- Mindestlohn
- Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten
- siehe Rundschreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015

Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalsteuern

Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?

- Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV
- Anmeldung bei der Minijob-Zentrale
- Pauschalbeiträge
- Aufzeichnungspflichten gemäß der Beitragsverfahrensverordnung (BVV)

Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fällig oder nicht?

- Melde- und Beitragspflicht bei der VBG
- Versicherungsschutz durch die VBG für die Thekentätigkeit im Klubheim