

## Praxisfall & Betriebsprüfung

### SV-Prüfung: So sind Sie im Verein perfekt vorbereitet

Stand: 08.11.2024

Auch in gemeinnützigen Vereinen erhalten Helfer finanzielle Entschädigungen. Als Vorstand müssen Sie wissen, wann eine Zahlung eine Sozialversicherungspflicht auslösen kann. Wird keine Anmeldung vorgenommen und die Beiträge nicht abgeführt, kann eine

Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung einen Insolvenzfall auslösen. Darin enthalten sind Bereiche, die nach den eigenen Verlautbarungen der Behörde in Vereinen besonders intensiv geprüft werden. Diese soll zur Vorbereitung auf eine Prüfung helfen und so Nachzahlungen vorbeugen.

### Sozialversicherungsprüfung im Verein

Prüfungsschwerpunkt	Problem und Lösung
Amateursportler	<p><b>Problem</b> Amateursportler können grundsätzlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu ihrem Verein stehen.</p> <p><b>Lösung</b> Ein Beschäftigungsverhältnis liegt nicht vor, wenn die für den Trainings- und Spieleinsatz gezahlten Vergütungen lediglich die mit der Tätigkeit zusammenhängenden Aufwendungen ersetzen.</p> <p><b>Hinweis</b> Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 250 Euro (in Anlehnung an die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG) widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Sofern Sie jedoch Prämien für besondere Leistungserfolge (z. B. „Siegprämien“) leisten, müssen Sie diese bereits einrechnen.</p> <p><b>Fazit</b> Bleiben Sie bei Zahlungen an Ihre Sportler unter der „250-Euro-Grenze“ müssen Sie sozialversicherungsrechtlich nichts befürchten. Die Rentenversicherung weist aber auch darauf hin, dass im Einzelfall auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen (z. B. bei hohen Transportkosten) ein Beschäftigungsverhältnis zu</p>

	<p>verneinen ist, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrags ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung eben nicht nur zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird.</p>
<p>Clearingstelle</p>	<p>Problem Zweifelsfragen über den Status der Helfer sollten Sie bereits im Vorfeld klären, um eine Haftung zu vermeiden.</p> <p>Lösung Statusanfragen (siehe unter „Statusfeststellungsverfahren“) zur Klärung, ob bei Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt oder es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, können Sie schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin richten.</p>
<p>Dozenten</p>	<p>Problem Auch Vereine führen Bildungsveranstaltungen durch. Hier weist die DRV darauf hin, dass Dozenten, die insbesondere durch die Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Betrieb eingliedert sind und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Wenn sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, unterliegen selbstständig tätige Dozenten grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht nach § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI.</p> <p>Lösung Dozenten an sonstigen privaten Bildungseinrichtungen stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind,</li> <li>• weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und</li> <li>• sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.</li> </ul> <p>Es liegt somit an der Gestaltung der Verträge, die der Verein mit den Dozenten schließt. Diese sollten neben dem eigentlichen</p>

	<p>„Lehrauftrag“ keine zusätzlichen Verpflichtungen enthalten. Das muss dann aber auch „gelebt“ werden.</p>
<p>Ehrenamtliche Organtätigkeit</p>	<p><b>Problem</b> Das BSG hat in seiner „Kreishandwerkerentscheidung“ (Urteil vom 16.08.2017, Az. B 12 KR 14/16 R, (VB 12/2017) Grundsätze zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von organschaftlichen Ehrenamtstätigkeiten aufgestellt, auf welche sich auch Vereinsvorstände beriefen. Danach unterlagen Zahlungen an ehrenamtliche Organträger seltener der Sozialversicherungspflicht.</p> <p><b>Lösung</b> Die DRV weist darauf hin, dass mit der Entscheidung nur Organe der funktionalen Selbstverwaltung (bspw. Kreishandwerkerschaften, Industrie- und Handelskammern oder Innungen) betroffen sind.</p> <p><b>Hinweis</b> Diese Grundsätze sind nicht auf sonstige ehrenamtliche Tätigkeiten bei Vereinen anwendbar, da es hier bereits an vergleichbaren speziellen gesetzlichen Rahmenvorgaben für organschaftliche Tätigkeiten fehlt.</p>
<p>Freie Mitarbeit/ Honorarkraft</p>	<p><b>Problem</b> In Vereinen werden häufig Verträge geschlossen, nach denen es sich um eine „freie Mitarbeit“ handelt und der Helfer nur als „Honorarkraft“ tätig wird.</p> <p><b>Lösung</b> Die Bezeichnung „Freie Mitarbeit“ oder „Honorarkraft“ sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt allein kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar. Die Beurteilung muss für jeden Einzelfall im Wege der Gesamtbetrachtung vorgenommen werden.</p> <p><b>Hinweis</b> Die Abgrenzung zwischen einem Beschäftigungsverhältnis und einer selbstständigen (= sv-freien) Tätigkeit bezieht sich auf den Vertrag und wie er tatsächlich ausgeübt wird.</p>

<p>Mitglieder von Vereinen</p>	<p><b>Problem</b> Mitglieder eingetragener oder nicht rechtsfähiger Vereine, die in ihrem Verein mitarbeiten, können auch nach den allgemeinen Grundsätzen zur Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses abhängige Beschäftigte des Vereins sein.</p> <p><b>Lösung</b> Wenn sich Ihre Mitglieder z. B. im Rahmen von Arbeitsstunden für den Verein betätigen, die die Satzung verpflichtend für alle Mitglieder vorsieht, ist dies kein Problem, wenn kein Geld gezahlt wird. Wird hingegen Geld für eine Tätigkeit gezahlt, müssen Sie immer die Sozialversicherungspflicht prüfen.</p>
<p>Selbstständige mit nur einem Auftraggeber</p>	<p><b>Problem</b> Der Platzwart oder der Hausmeister, welcher als „Selbstständiger“ für den Verein tätig ist, ist häufig anzutreffen. Nach § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI sind selbstständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen eigenen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber (hier den Verein) tätig sind, sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.</p> <p><b>Lösung</b> Prüfen Sie bei derartigen Verhältnissen, ob tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit vorliegt und der Helfer auch für andere Einrichtungen tätig ist oder eigene Arbeitnehmer beschäftigt.</p> <p><b>Hinweis</b> Der Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers steht die Beschäftigung mehrerer geringfügig entlohnter Arbeitnehmer gleich, wenn deren Arbeitsentgelt zusammenge-rechnet im Monat 450 Euro übersteigt.</p>
<p>Statusfeststellungsverfahren</p>	<p><b>Problem</b> Häufig ist nicht direkt erkennbar, ob ein Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht.</p> <p><b>Lösung</b> Hier können Sie als Verein ein „Statusfeststellungsverfahren“ einleiten. Hier ist zum 01.04.2022 eine Veränderung eingetreten. Die sog. Clearingstelle entscheidet im Rahmen des optionalen Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV jetzt nur</p>

	<p>noch über den Erwerbsstatus (Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit) und nicht mehr, ob in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht besteht (Elementenfeststellung).</p> <p>Hinweis Darüber hinaus kann jetzt eine Prognoseentscheidung oder eine gutachterliche Gruppenfeststellung beantragt werden. Bislang musste jedes Verhältnis gesondert geprüft werden. Nach § 7a Abs. 4b SGB IV kann sich die Clearingstelle nunmehr auf Ihren Antrag auch gutachterlich zu dem Erwerbsstatus von Auftragnehmern in gleichen Auftragsverhältnissen äußern. Auftragsverhältnisse sind gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen.</p> <p>Anwendungsfall Sie wollen eine Reihe von Personen beschäftigen, die alle dieselbe Tätigkeit ausüben sollen.</p>
<p>Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten</p>	<p>Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder</li> <li>• für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit oder</li> <li>• für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder</li> <li>• für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen</li> </ul> <p>für steuerbegünstigte Vereine bis zur Höhe von 3.000 Euro im Jahr steuer- und damit auch beitragsfrei.</p> <p>Das gleiche gilt für die „Ehrenamtszuschale“ nach § 3 Nr. 26a EStG bis zu 840 Euro im Kalenderjahr. Hier bestehen jedoch keine inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit.</p> <p>Hinweis Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12, 26 oder 26b EStG gewährt wird.</p>

<p>Studenten</p>	<p><b>Problem</b> Auch in Vereinen werden häufig Studenten eingesetzt, die sich ein kleines Zubrot verdienen möchten.</p> <p><b>Lösung</b> Sie müssen prüfen, ob die Studenten an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind. Lassen Sie sich also immer eine entsprechende Bescheinigung vorlegen. Weiter muss Zeit und Arbeitskraft der Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.</p> <p><b>Hinweis</b> Davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, wenn eine daneben ausgeübte Beschäftigung den Studenten grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden pro Woche in Anspruch nimmt. Dies gilt nicht für Teilnehmer an dualen Studiengängen. Diese unterliegen der Sozialversicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte.</p>
<p>Übungsleiter</p>	<p><b>Problem</b> Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Übungsleitern in Sportvereinen erfolgt im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Für eine Selbstständigkeit spricht insbesondere, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Training in eigener Verantwortung (Dauer, Ort und Inhalte des Trainings werden in alleiniger Verantwortung festgelegt) durchgeführt wird und</li> <li>• der zeitliche Aufwand sowie die Vergütung nur gering sind.</li> </ul> <p>Ein entsprechend höherer zeitlicher Aufwand wie auch eine höhere Vergütung sind Indizien für eine Eingliederung in den Sportverein und damit das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie die Gewährung von Sonderzahlungen sprechen für ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV.</p> <p>Sofern Übungsleiter in gemeinnützigen Vereinen Einnahmen erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG bis zu 3.000 Euro im Jahr steuerfrei und kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.</p>

	<p>Folge: Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an.</p> <p>Lösung Soweit der vom Deutschen Olympischen Sportbund und den Sozialversicherungsträgern erstellte Mustervertrag verwendet wird und die tatsächlichen Verhältnisse dem Mustervertrag entsprechen, ist von einer Selbstständigkeit auszugehen. In diesem Fall besteht ggf. Versicherungspflicht in der Rentenversicherung als selbstständiger Lehrer nach § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI, wenn das steuerpflichtige Einkommen aus der Übungsleitertätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 Euro überschreitet.</p>
<p>Vorstandsmitglieder von Vereinen</p>	<p>Problem Auch Vorstandsmitglieder von Vereinen können bezahlt werden, sodass sich hier immer die Frage nach der Sozialversicherungspflicht stellt.</p> <p>Hinweis Eine Vergütung an ein Vorstandsmitglied bedarf immer einer Satzungsgrundlage (§ 27 Abs. 3 S. 2 BGB i. V. m. § 40 BGB).</p> <p>Lösung Bei Vorstandsmitgliedern von eingetragenen oder nicht rechtsfähigen Vereinen kann ein abhängiges, versicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis bestehen, sofern sie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• keinen maßgeblichen Einfluss auf die Vereinsführung ausüben können,</li> <li>• für den Verein neben ihrer Organstellung eine dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsfunktion ausüben und</li> <li>• für ihre Beschäftigung eine entsprechende Vergütung erhalten.</li> </ul> <p>Durch diese Hinweise wird deutlich, dass im Regelfall eine Sozialversicherungspflicht besteht. Eine Ausnahme dürfte vorliegen, wenn der Verein eine Geschäftsstelle unterhält, die die allgemeinen Verwaltungsfunktionen für den Vorstand ausübt</p>