



SV 1860 Minden e.V. Weserpromenade 26, 32423 Minden, Tel. Nr. 0571/23885, vorstand@sv1860minden.de, www.sv1860minden.de

Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Sport-Übungsleiter/in

Der Vertrag ist ausschließlich für die nebenberufliche Tätigkeit konzipiert und erfasst Gesamthonorare bis zu 650 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:

Kreditinstitut:

IBAN:

BIC:

(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 legitimierter 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 berechnigt, unter Einhaltung einer Frist von 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

Zur besonderen Kenntnisnahme:

Der Verein ist gegen jegliche Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexueller Art ist. Verstöße haben einen sofortigen Ausschluss aus dem Verein bzw. eine fristlose Kündigung von Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, Übungsleiterinnen und Übungsleitern, Helferinnen und Helfern, Trainerinnen und Trainern zur Folge.

Minden ____ . ____ . ____

Übungsleiter/ in

SV 1860 Minden e.V.

Da wir verpflichtet sind von jedem Abteilungsleiter/in, Übungsleiter/in, Übungsleiterhelfer/in, Trainer/in, der /die in das Training von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren eingebunden ist, ein erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis zu verlangen, werden die erforderlichen Unterlagen mit dem Übungsleitervertrag ausgehändigt. Das Führungszeugnis mit der unterschriebenen Dokumentation der Einsichtnahme ist binnen 6 Wochen in der Geschäftsstelle abzugeben.

Minden, ____ . ____ . ____

Übungsleiter/in

SV 1860 Minden e.V.

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 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 650 EURO/Monat betragen. Dieser Betrag errechnet sich aus 450 EURO (angelehnt an die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs) zzgl. des ohnehin sozialversicherungsfreien Übungsleiter-Freibetrages von 200 EURO (2.400 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 450,01 bis 850 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 Selbstständige/n 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 2.400 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 2.400 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 450 EURO übersteigt. Auch hier ist bei der Ermittlung des Einkommens ggf. der Übungsleiter-Freibetrag zu berücksichtigen, d. h. Einnahmen bis 2.400 EURO/Kalenderjahr bzw. 200 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.