Pflichten des Sportvereins im Überblick

Bei einer abhängigen Beschäftigung muss der Sportverein in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber zahlreiche Pflichten erfüllen. Sie beziehen sich auf die Sozialversicherung, das Steuerrecht und das Arbeitsrecht.

Vereine, die Arbeitnehmer*innen beschäftigen, müssen u. a. folgende **Pflichten** erfüllen:

Sozialversicherung

- Online-Beantragung einer *Betriebsnummer* bei der Bundesagentur für Arbeit, soweit eine solche noch nicht bestehen sollte
- Anmeldung des/der Arbeitnehmers Arbeitnehmer*in bei seiner/ihrer *Krankenkasse* (die Krankenkasse übernimmt die Anmeldung bei der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Geringfügige Beschäftigungen (556-€-Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen) müssen bei der *Minijob-Zentrale* (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See) angemeldet werden.
- *Anmeldung* des Vereins bei der *Verwaltungs-Berufsgenossenschaft* (die VBG ist der für Sportvereine zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung), Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und der Meldepflichten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- monatliche Berechnung und Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge an die Krankenkasse (bzw. Minijob-Zentrale bei geringfügigen Beschäftigungen) als Einzugsstelle; grundsätzlich ist ca. eine Hälfte vom Arbeitslohn einzubehalten und ca. die andere Hälfte vom Verein zu tragen (bei geringfügigen Beschäftigungen trägt der Verein pauschale Sozialversicherungsbeiträge und der/die Arbeitnehmer*in nur einen geringen Rentenversicherungsbeitrag)
- regelmäßige Erstellung von *Sozialversicherungsmeldungen* nach der **D**aten-**E**rfassungs-**Ü**bermittlungs-**V**erordnung (DEÜV)

Steuerrecht

- *Lohnsteuer*, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer vom Arbeitslohn einbehalten und an das Finanzamt abführen (bei 556-€-Minijobs ist eine Pauschalsteuer an die Minijob-Zentrale zu entrichten)
- ein *Lohnkonto* führen und alle Nachweise über das Arbeitsverhältnis den Entgeltunterlagen beifügen (z. B. Arbeitsvertrag, ELStAM-Daten, Sozialversicherungsdaten, etc.)

Arbeitsrecht

- *Entgeltfortzahlung* bei Krankheit oder unverschuldeter Verhinderung
- Gewährung von bezahltem *Erholungsurlaub*
- Aushändigung eines Nachweises über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (besser ist ein schriftlicher *Arbeitsvertrag*)
- Beachtung des *gesetzlichen* Mindestlohns einschließlich der *Aufzeichnungspflichten*

Bei *geringfügigen Beschäftigungen* gelten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht - nicht jedoch im Arbeitsrecht - Besonderheiten.

Details

Autor:
Dietmar Fischer

zuletzt aktualisiert:
Februar 2025