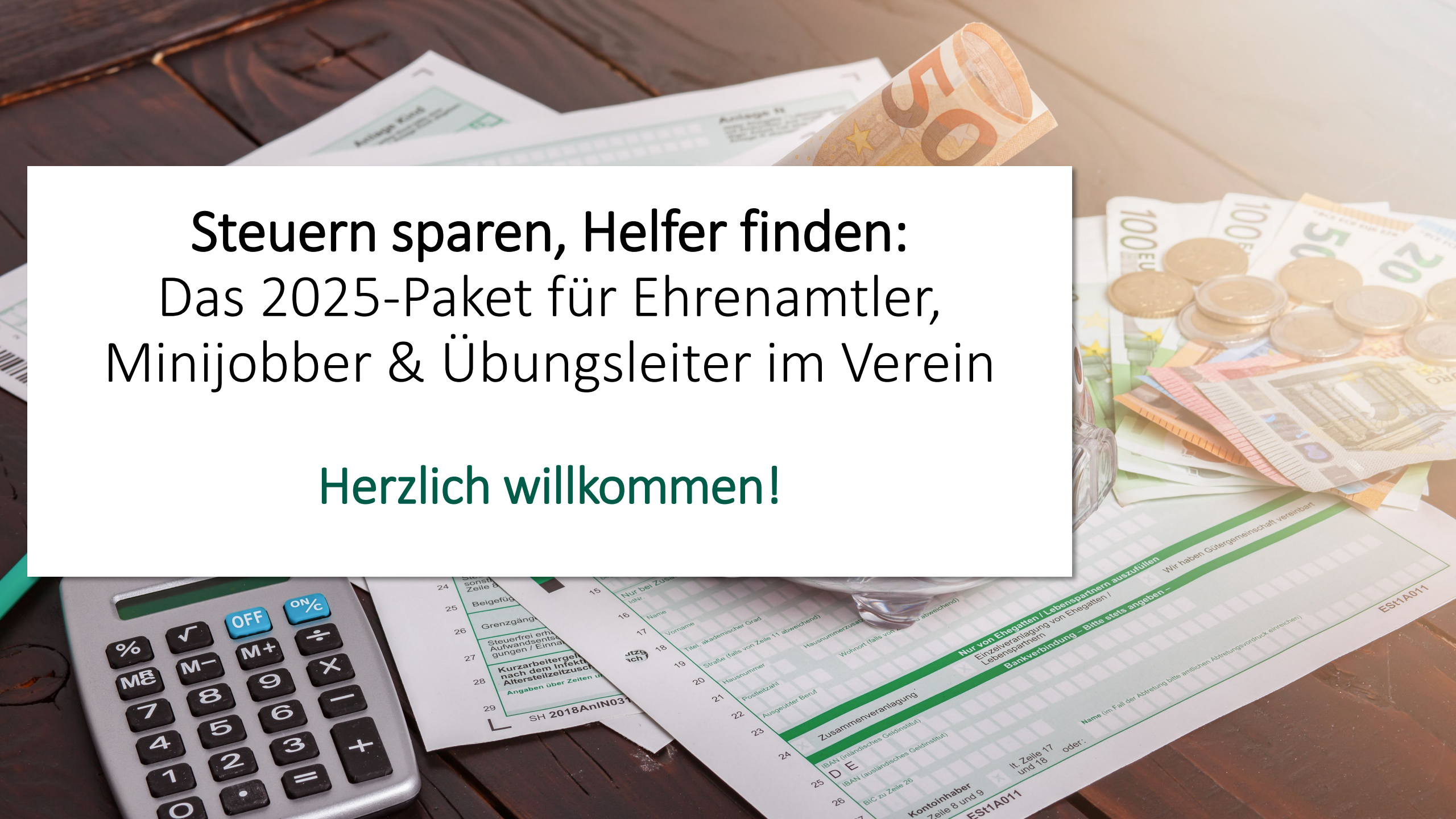




Steuern sparen, Helfer finden:
Das 2025-Paket für Ehrenamtler,
Minijobber & Übungsleiter im Verein

Herzlich willkommen!

Ihr Experte im Live-Webinar



Vereinsexperte und Chefredakteur

Günter Stein



redaktion@vereinswelt.de



https://www.xing.com/profile/Guenter_Stein10/cv

Vereinsexperte Günter Stein berät seit nun 23 Vereins-Vorstände aus ganz Deutschland.

Er ist einer der bekanntesten Vereinsexperte und langjähriges Vorstandsmitglied in mehreren Verbänden und Vereinen.

Seine Mission als Chefredakteur von „Schatzmeister aktuell“:

Sicherstellen, dass kein Vorstand in Deutschland auf Basis veralteter Informationen und nicht mehr geltender Rechtslage falsche Entscheidungen trifft und sich möglicherweise einem unkalkulierbarem Haftungsrisiko aussetzt.

Für seine Leserinnen und Leser ist er per Mail rund um die Uhr und im Rahmen der Redaktions-Sprechstunden jeden Mittwoch persönlich erreichbar!

Agenda für heute



Warum ist unser **Thema heute 2025 besonders brisant?**

Agenda für heute



Schnellübersicht: Die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen und **Änderungen 2025**

Agenda für heute



Ehrenamtspauschale 2025: Warum es ohne Zeiterfassung und ohne Vereinbarung nicht (mehr) geht

Agenda für heute



Stichwort Arbeitszeiterfassung: Schluss mit den Märchen und Mythen. Klartext!

Agenda für heute



Mini-Jobber im Verein: Wo 2025 eine teure Zeitbombe tickt – und was sie Ihren Verein kosten

Agenda für heute



Steuerfreie Aushilfen: Die günstige Alternative zum Minijob

Agenda für heute



Übungsleiterfreibetrag: Die Gefahr mit der Scheinselbstständigkeit wird immer größer

Agenda für heute

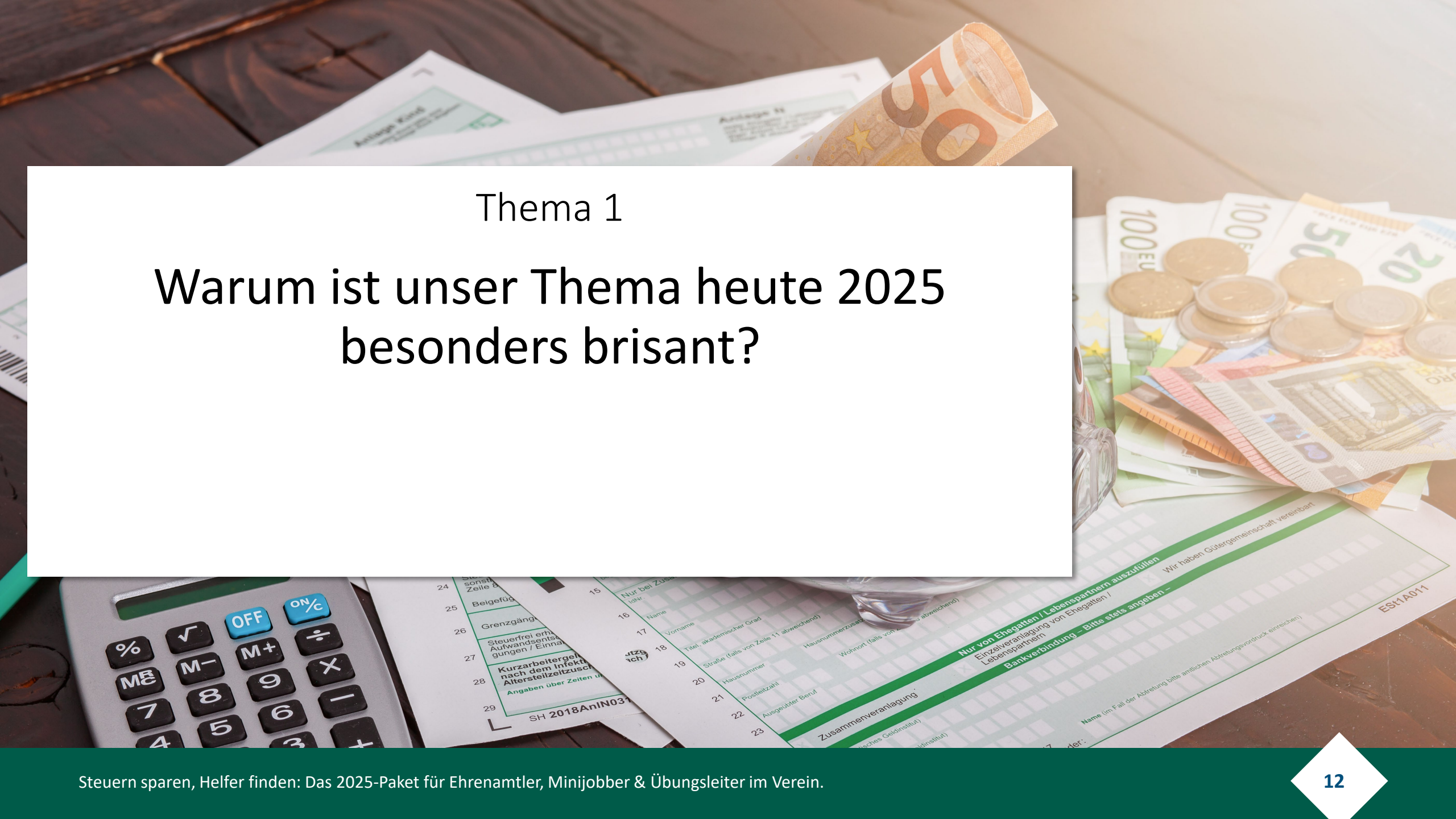


Effiziente Kombination von Vergütungsmodellen, und wie Sie sich für Ihren Verein rechnen

Agenda für heute



Ihre Fragen bitte



Thema 1

Warum ist unser Thema heute 2025 besonders brisant?

Brisanz des Themas

- Vereine genießen in vielen Finanzämtern, und erst Recht bei der Deutschen Rentenversicherung oftmals keine Sonderrolle mehr. (Generationenwechsel).

Brisanz des Themas

- Vereine genießen in vielen Finanzämtern, und erst Recht bei der Deutschen Rentenversicherung oftmals keine Sonderrolle mehr (Generationenwechsel).
- Damit steigt das Risiko für Nachzahlungen, wenn im Rahmen einer Prüfung Mängel auffallen oder die Prüferin / der Prüfer zu einer anderen Einschätzung kommt.

Brisanz des Themas

- Vereine genießen in vielen Finanzämtern, und erst Recht bei der Deutschen Rentenversicherung oftmals keine Sonderrolle mehr (Generationenwechsel).
- Damit steigt das Risiko für Nachzahlungen, wenn im Rahmen einer Prüfung Mängel auffallen oder die Prüferin / der Prüfer zu einer anderen Einschätzung kommt.
- Das wiederum bedeutet ein größeres Haftungsrisiko für den gesamten Vorstand – und auch für Sie als Schatzmeisterin oder als Schatzmeister.

Beispiel:

Brisanz des Themas

Beispiel:

Ein Verein beschäftigt eine Person als Honorarkraft für die Organisation von Veranstaltungen. Es wird ein freier Dienstvertrag geschlossen, ohne jedoch zu prüfen, ob tatsächlich eine selbstständige Tätigkeit vorliegt.

Dann passiert es:

Brisanz des Themas

Beispiel:

Im Rahmen einer Prüfung der Deutschen Rentenversicherung wird festgestellt, dass die Person faktisch als Arbeitnehmerin tätig war – sie hatte feste Arbeitszeiten, wurde weisungsgebunden eingesetzt und war in den Betrieb des Vereins eingegliedert.

Folgen:

Brisanz des Themas

Folgen;

Der Verein muss für die letzten vier Jahre die nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) nachzahlen – inklusive Säumniszuschlägen.

Und:

Brisanz des Themas

Folgen:

Der Vorstand kann persönlich haftbar gemacht werden,, wenn nachgewiesen wird, dass er seiner Sorgfaltspflicht nicht nachgekommen ist.

Dazu zählt insbesondere, dass die Scheinselbstständigkeit durch fehlende oder oberflächliche Prüfung begünstigt wurde.

ACHTUNG:

Brisanz des Themas

ACHTUNG:

Ist beim Verein nichts (mehr) zu holen, wird sich das Finanzamt oder die Sozialversicherung bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit auch am Vorstand schadlos halten!

Kurzer Ausflug:

Brisanz des Themas

Kurzer Ausflug (da häufig gefragt):

Wie kann der Vorstand inkl. Schatzmeister oder Schatzmeisterin vom Verein in Haftung genommen werden?

Lösung:

Brisanz des Themas

Kurzer Ausflug (da häufig gefragt):

- Nach § 31a BGB haften Vorstandsmitglieder gegenüber dem Verein grundsätzlich nur für **vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln**.
- Eine einfache Fahrlässigkeit führt nicht zur Haftung, sofern der Vorstand ehrenamtlich tätig ist und keine Vergütung über 840 Euro jährlich erhält (§ 31a Abs. 1 Satz 2 BGB).
- Haftung für groben Vorsatz kann per Satzung ausgeschlossen werden, fälle Vorstand mehr als 840 Euro erhält.

Brisanz des Themas

3 Voraussetzungen für die Haftung:

- **Pflichtverletzung:**

Der Vorstand hat seine Sorgfaltspflichten verletzt (z. B. bei der Überprüfung von Arbeitsverhältnissen oder der ordnungsgemäßen Buchführung).

Brisanz des Themas

3 Voraussetzungen für die Haftung:

- **Schaden:**

Dem Verein ist ein messbarer finanzieller Schaden entstanden (z. B. durch Nachzahlungen an die Rentenversicherung).

Brisanz des Themas

3 Voraussetzungen für die Haftung:

- **Kausalzusammenhang:**
 - Der Schaden ist unmittelbar auf die Pflichtverletzung zurückzuführen.
-
- Sind die Voraussetzungen erfüllt, können die Mitglieder ...

Brisanz des Themas

Sind die Voraussetzungen erfüllt, können die Mitglieder ...

- ... die Einberufung einer Mitgliederversammlung verlangen oder die Aufnahme eines entsprechenden Tops, der da lauten könnte ...

Brisanz des Themas

Sind die Voraussetzungen erfüllt, können die Mitglieder ...

- ... Antrag auf Haftung des Vorstands für insgesamt 12.800 Euro Schaden, entstanden durch nicht erfolgte Prüfung von möglicherweise bestehender Sozialversicherungspflicht der vom Verein beschäftigten Übungsleiter.

In der Versammlung ...

Brisanz des Themas

In der Versammlung ...

- ... beschließen mit der in der Satzung festgelegten oder der gesetzlichen Mehrheit, den Vorstand haftbar zu machen.
 - Dabei wird ggfs. entschieden, ob der Verein den Vorstand verklagen soll.

Brisanz des Themas

In der Versammlung ...

- Unabhängig von der Haftung können Mitglieder (auch /oder) beschließen, den Vorstand abzuwählen, wenn er seine Pflichten verletzt hat. Die Voraussetzungen dafür richten sich nach der Satzung des Vereins und – es muss einen entsprechenden Top geben.

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen (z.B. zum Nachweis)

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen (z.B. zum Nachweis)
- Gesetzliche Anforderungen haben sich geändert (z.B. Nachweisgesetz)

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen durch Rechtsprechung
- Gesetzliche Anforderungen haben sich geändert (z.B. Nachweisgesetz)

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen durch Rechtsprechung
- Gesetzliche Anforderungen haben sich geändert (z.B. Nachweisgesetz)
- Klagefreudigere Mitglieder und

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen durch Rechtsprechung
- Gesetzliche Anforderungen haben sich geändert (z.B. Nachweisgesetz)
- Klagefreudigere Mitglieder und
- Klagefreudigere Begünstigte

Brisanz des Themas

Weitere 5 Gründe, warum unser Thema brisant ist:

- Steigende rechtliche Anforderungen durch Rechtsprechung
- Gesetzliche Anforderungen haben sich geändert (z.B. Nachweisgesetz)
- Klagefreudigere Mitglieder und
- Klagefreudigere Begünstigte
- Verschärfter Blick auf das Thema Gemeinnützigkeit

Brisanz des Themas

Fazit:

- **(Nur) Wissen schützt!**

Thema 2

Schnellübersicht: Die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen und Änderungen 2025

Schnellüberblick

- Für die Nutzung von **Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale** müssen Sie **Nachweispflichten** erfüllen. Das Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt aus 2023 wird jetzt ohne Wenn und Aber angewandt (Urteil vom 13.7.2023, Az. L 3 BA 26/21). (Gleich mehr dazu)

Schnellüberblick

- Der **Mindestlohn** ist gestiegen. 12,82 Euro/Stunde.
- Gilt auch für **Übungsleiter und Ehrenamtler, falls Kombination mit Mini-Job!**
- Mindestalter **18 Jahre** alt sind. Das heißt, Schüler unter 18 haben – auch bei Minijob oder kurzfristiger Beschäftigung - noch keinen Anspruch darauf.

Schnellüberblick

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen: Änderungen der Verdienstgrenzen und Phantomlohn-Falle

- **Neue Verdienstgrenze:** Ab 1. Januar 2025 ist die Verdienstgrenze für Minijobs von **520 Euro auf 556 Euro pro Monat gestiegen!**
 - Prüfen Sie bestehende Minijobverträge und passen Sie diese an, um mögliche Konflikte zu vermeiden.

Schnellüberblick

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen: Änderungen der Verdienstgrenzen und Phantomlohn-Falle

- **Kurzfristige Beschäftigungen:** Die maximal zulässige Dauer bleibt bei **max. 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen im Jahr**, hier gibt es keine Änderungen. Aber: **Eine Sache wird jetzt besonders geprüft!** Dazu später mehr

Schnellüberblick

- **Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen: Änderungen der Verdienstgrenzen und Phantomlohn-Falle**
- **Phantomlohn-Falle:**
 - Minijobber haben Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, falls üblich oder vereinbart.
 - Wenn diese Ansprüche nicht erfüllt werden, droht die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen – sogar rückwirkend für bis zu vier Jahre.
- **Praxis-Tipp:** Dokumentieren Sie korrekt, wie Urlaub und Krankheitszeiten gewährt werden, um Prüfungsrisiken zu minimieren.

Schnellüberblick

- **Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen: Änderungen der Verdienstgrenzen und Phantomlohn-Falle**

Arbeitszeitaufzeichnung: Neue Anforderungen ab 2025

- Durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts müssen **Arbeitszeiten in jedem Beschäftigungsverhältnis vollständig erfasst werden** – auch bei Minijobs und kurzfristigen Beschäftigungen. Ganz aktuell ...

Schnellüberblick

- **Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen: Änderungen der Verdienstgrenzen und Phantomlohn-Falle**

Arbeitszeitaufzeichnung: Neue Anforderungen ab 2025

- ... hat der EuGH hat am 19.12.2024 noch einmal klargestellt: JEDE, wirklich **JEDE Arbeitszeit ist zu erfassen**. Sogar in Privathaushalten (C-531/23).
- Wird die Arbeitszeit von bestimmten Beschäftigten nicht erfasst, kann das sogar zu **Schadenersatzansprüchen wegen Diskriminierung** führen!

Schnellüberblick

- **Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG):**
 - **Elektronische Übermittlung erlaubt:** Arbeitsverträge und Änderungen von Arbeitsbedingungen können nun elektronisch übermittelt werden – vorausgesetzt, der Vereinsmitarbeiter oder die Vereinsmitarbeiterin hat ausdrücklich zugestimmt.

Schnellüberblick

- **Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG):**
 - **Pflichten bleiben bestehen:** Der Verein muss weiterhin über wesentliche Arbeitsbedingungen informieren, z. B. über die Vergütung, Arbeitszeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Schnellüberblick

- **Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG):**
 - **Pflichten bleiben bestehen:** Der Verein muss weiterhin über wesentliche Arbeitsbedingungen informieren, z. B. über die Vergütung, Arbeitszeit und Dauer des Arbeitsverhältnisses.
 - **Fristgerechte Erfüllung:** Die Nachweise müssen spätestens am ersten Arbeitstag vorliegen, insbesondere bei neuen Beschäftigungsverhältnisse

Schnellüberblick

- **Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG):**
 - **Fälle bei befristeten Arbeitsverträgen:** Schriftform weiterhin zwingend erforderlich (Ausnahme: Rente!)

Schnellüberblick

- Fazit:
 - **Wissen schützt auch hier!**

Thema 3

Ehrenamtspauschale 2025: Warum es ohne Zeiterfassung und ohne Vereinbarung nicht (mehr) geht

Ehrenamtspauschale

- In gemeinnützigen Vereinen äußerst beliebt.
- 2025: 840 Euro/Jahr steuerfrei (§ 3 Nr. 26a EStG).

Ehrenamtspauschale

- In gemeinnützigen Vereinen äußerst beliebt.
- 2025: 840 Euro/Jahr steuerfrei (§ 3 Nr. 26a EStG) – bei nebenberuflicher Tätigkeit für den ideellen Bereich oder den Zweckbetrieb.

Ehrenamtspauschale

- Die Ehrenamtspauschale ist **steuerfrei**, solange die **Gesamtsumme** der Vergütung **pro Jahr 840 Euro** nicht übersteigt. **Beträge darüber hinaus sind steuer- und sozialversicherungspflichtig** und müssen entsprechend gemeldet werden.

Ehrenamtszuschale

- **Ehrenamtszuschale und die Übungsleiterzuschale** können **nicht** für die **gleiche Tätigkeit** gewährt werden - es ist jedoch möglich, beide Zuschalen in einem Jahr zu nutzen, wenn sie für unterschiedliche Tätigkeiten gezahlt werden.

Ehrenamtspauschale

- Für Mitglieder und andere Ehrenamtler keine Satzungsgrundlage erforderlich.
- Für Vorstandsmitglieder zwingend!

Ehrenamtspauschale

Zu den Nachweispflichten (LSG Sachsen-Anhalt Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21):

Ehrenamtspauschale

Zu den Nachweispflichten (LSG Sachsen-Anhalt Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21) und (u.a.) BMF-Schreiben, Az. IV C 4 – S 2121/07/0010):

- Gibt es einen „Anspruch“ auf die Ehrenamtspauschale? (Satzung, Vertrag, Beschluss ...)

Ehrenamtspauschale

Zu den Nachweispflichten (LSG Sachsen-Anhalt Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21) und (u.a.) BMF-Schreiben, Az. IV C 4 – S 2121/07/0010):

- Gibt es einen „Anspruch“ auf die Ehrenamtspauschale? (Satzung, Vertrag, Beschluss ...)
- Wurde der Anspruch vor Aufnahme der Tätigkeit geschaffen?

Ehrenamtspauschale

Zu den Nachweispflichten (LSG Sachsen-Anhalt Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21) und (u.a.) BMF-Schreiben, Az. IV C 4 – S 2121/07/0010):

- Gibt es einen „Anspruch“ auf die Ehrenamtspauschale? (Satzung, Vertrag, Beschluss ...)
- Wurde der Anspruch vor Aufnahme der Tätigkeit geschaffen?
- Gibt es eine Beschreibung der Tätigkeit. Beispielsweise: Platzwart: Pflege der Sportanlage, wöchentlicher Aufwand ca. 5 Stunden.

Ehrenamtspauschale

Zu den Nachweispflichten (LSG Sachsen-Anhalt Urteil vom 13.07.2023, Az. L 3 BA 26/21) und (u.a.) BMF-Schreiben, Az. IV C 4 – S 2121/07/0010):

- Gibt es einen „Anspruch“ auf die Ehrenamtspauschale? (Satzung, Vertrag, Beschluss ...)
- Wurde der Anspruch vor Aufnahme der Tätigkeit geschaffen?
- Gibt es eine Beschreibung der Tätigkeit. Beispielsweise: Platzwart: Pflege der Sportanlage, wöchentlicher Aufwand ca. 5 Stunden.
- Wird durch (einfache) Arbeitszeitaufzeichnungen dokumentiert, dass die Nebenberuflichkeit erfüllt ist (weniger als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten),

Ehrenamtspauschale

Beispiel 1:

- Eine Person, die als Platzwart tätig ist, arbeitet tatsächlich 25 Stunden pro Woche und erhält dafür die Ehrenamtspauschale.
- **Verboten:**
- Die Tätigkeit wird als Hauptberuflichkeit gewertet, da der Umfang zu groß ist.
- **Richtig:**
- Beschränken Sie die Tätigkeit auf wenige Stunden pro Woche und dokumentieren Sie die Arbeitszeiten.

Ehrenamtspauschale

Beispiel 2:

- Der Geschäftsführer eines Vereins erhält zusätzlich für "ehrenamtliche Tätigkeiten" die Ehrenamtspauschale.

Verboten:

- Tätigkeiten im gleichen Verein können nicht als "ehrenamtlich" gelten, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der Haupttätigkeit stehen.

Richtig:

- Die Ehrenamtspauschale darf nur für eine von der Haupttätigkeit unabhängige Tätigkeit im Verein gewährt werden (z. B. Vereinsvorstand oder Schriftführer).

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

Ehrenamtlicher Platzwart: Max Mustermann kümmert sich zweimal pro Woche für jeweils 2 Stunden um die Pflege der Sportanlage. Der Verein zahlt ihm monatlich 70 Euro, insgesamt 840 Euro pro Jahr. Die Tätigkeit ist klar abgegrenzt, zeitlich begrenzt und dokumentiert.

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

Richtig!

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

Ein Hausmeister wird für 30 Stunden pro Woche als "ehrenamtlich" deklariert.

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

FALSCH!

Das wird gemacht, um Sozialversicherungsbeiträge zu umgehen. Dies ist nicht zulässig, da die Tätigkeit nicht mehr nebenberuflich ist

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

Schriftführer im Vorstand: Lisa Musterfrau übernimmt Protokollarbeiten für die Vorstandssitzungen und wird mit der Ehrenamtspauschale vergütet. Sie ist hauptberuflich Lehrerin und ihre Tätigkeit für den Verein ist eindeutig nebenberuflich

Ehrenamtspauschale

Falsch oder richtig?

Richtig!

Ehrenamtspauschale

Wichtig zum Schluss:

Ehrenamtspauschale ist nicht gleich Auslagenersatz

Vorstandsmitglieder haben gemäß §§ 27, 670 BGB Anspruch auf Auslagenersatz.
Nur sind Ehrenamtspauschale und Auslagenersatz zwei verschiedene Dinge:

Ehrenamtspauschale

Unterschiede auf einen Blick:

Merkmal	Ehrenamtspauschale	Auslagenersatz
Zweck	Vergütung für ehrenamtliche Tätigkeit	Erstattung tatsächlicher Kosten
Höchstbetrag	840 Euro/Jahr	Keine Höchstgrenze, tatsächliche Kosten
Nachweispflicht	Keine, da pauschale Vergütung	Nachweis durch Belege erforderlich
Steuerliche Behandlung	Steuerfrei bis zur Höchstgrenze	Steuerneutral, da keine Einkünfte
Nebenberuflichkeit	Voraussetzung	Keine Rolle
Beispiel	Pauschale für die Tätigkeit als Kassierer	Erstattung von Druckkosten für Protokolle

Ehrenamtspauschale

Fazit:

Wissen schützt!

GRATIS



Thema 4:

Stichwort Arbeitszeiterfassung: Schluss mit den Märchen und Mythen. Klartext!

Arbeitszeiterfassung

- **Arbeitszeiterfassung ist Pflicht – warten Sie nicht auf eine gesetzliche Regelung!**

Arbeitszeiterfassung

- Die für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden dürfen Arbeitszeitznachweise vom Verein als Arbeitgeber verlangen, wenn es hierfür einen berechtigten Anlass gibt (Beschwerden nach Betriebsprüfung, anonyme Anzeige etc.). BAG, Urteil vom 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21.

Arbeitszeiterfassung

- Kontrollieren Sie die erfassten Arbeitszeiten regelmäßig.
- Schreiten Sie ein, wenn Vereins-Mitarbeiter die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreiten.
- Wenn die Aufsichtsbehörden Verstöße feststellen, wird es für den Verein als Arbeitgeber teuer.

Konkrete Maßnahmen:

Arbeitszeiterfassung

- Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Arbeitszeiten der Vereins-Mitarbeiterinnen und Vereins-Mitarbeiter aufgezeichnet werden – mit Beginn, Ende und Pausen!

Arbeitszeiterfassung

- Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Arbeitszeiten der Vereins-Mitarbeiterinnen und Vereins-Mitarbeiter aufgezeichnet werden – mit Beginn, Ende und Pausen!
- Sie dürfen die Arbeitszeiterfassung an die Vereins-Mitarbeiter delegieren, sodass diese ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen.

Arbeitszeiterfassung

- Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Arbeitszeiten der Vereins-Mitarbeiterinnen und Vereins-Mitarbeiter aufgezeichnet werden – mit Beginn, Ende und Pausen!
- Sie dürfen die Arbeitszeiterfassung an die Vereins-Mitarbeiter delegieren, sodass diese ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen.
- Vertrauensarbeitszeit, bei der die Vereins-Mitarbeiter selbst entscheiden, wann sie arbeiten, ist möglich – sofern die Arbeitszeiten erfasst werden.

Arbeitszeiterfassung

- Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Arbeitszeiten der Vereins-Mitarbeiterinnen und Vereins-Mitarbeiter aufgezeichnet werden – mit Beginn, Ende und Pausen!
- Sie dürfen die Arbeitszeiterfassung an die Vereins-Mitarbeiter delegieren, sodass diese ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen.
- Vertrauensarbeitszeit, bei der die Vereins-Mitarbeiter selbst entscheiden, wann sie arbeiten, ist möglich – sofern die Arbeitszeiten erfasst werden.
- Erleichterte Anforderungen für Übungsleiter und Ehrenamtler

Arbeitszeiterfassung

- Fazit:

Wissen schützt!

GRATIS



Thema 5:

Mini-Jobber im Verein: Wo 2025 eine teure Zeitbombe tickt – und was sie Ihren Verein kosten

Mini-Jobber im Verein

- 556 Euro als neue Mini-Job-Grenze seit 1.1.2025

Mini-Jobber im Verein

- 556 Euro als neue Mini-Job-Grenze seit 1.1.2025
- Dazu zählen laufendes Entgelt und Einmalzahlungen, die ein Minijobber im Verein „mit hinreichender Sicherheit einmal im Jahr erwarten darf“.

Mini-Jobber im Verein

- 556 Euro als neue Mini-Job-Grenze seit 1.1.2025
- Dazu zählen laufendes Entgelt und Einmalzahlungen, die ein Minijobber im Verein „mit hinreichender Sicherheit einmal im Jahr erwarten darf“.
- Gelegentliches Überschreiten ist möglich und vorteilhaft! Die Regeln:

Mini-Jobber im Verein

Nach § 8 Abs. 1b Sozialgesetzbuch (SGB) IV steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand eines Minijobs nicht entgegen, wenn:

- die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres (12 Monate) in ...

Mini-Jobber im Verein

Nach § 8 Abs. 1b Sozialgesetzbuch (SGB) IV steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand eines Minijobs nicht entgegen, wenn:

- die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres (12 Monate) in ...
- ... nicht mehr als 2 Kalendermonaten um ...

Mini-Jobber im Verein

Nach § 8 Abs. 1b Sozialgesetzbuch (SGB) IV steht ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dem Fortbestand eines Minijobs nicht entgegen, wenn:

- ... um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Konkret:

Mini-Jobber im Verein

Konkret:

- Ein Minijobber darf seit 1.1.2025 in bis zu 2 Monaten im Zeitjahr* bis zu 1.112 Euro (=2 x 556 Euro) verdienen, wenn dies unvorhergesehen geschieht

* Der 12-Monats-Zeitraum endet immer mit dem Ende des Kalendermonats, in dem ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt und beginnt 12 Monate vorher.

Mini-Jobber im Verein

Was heißt „unvorhergesehen“

- Eine Urlaubsvertretung ist normalerweise von langer Hand geplant und damit nicht „unvorhergesehen“.
- Erkrankt ein Vereins-Mitarbeiter und der Minijobber springt ein, ist das unvorhergesehen!
- Auch wenn ein Mitarbeiter plötzlich fristlos gekündigt wird oder z.B. wegen Erkrankung eines Kindes ausfällt.

Wichtig:

Mini-Jobber im Verein

Was heißt „unvorhergesehen“

- Wichtig ist in solchen Fällen, dass Sie für spätere Betriebsprüfungen sorgfältig dokumentieren, warum der plötzliche Personalengpass unvorhergesehen entstand.

Vorsicht auch bei stark schwankendem Entgelt!

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch bei stark schwankendem Entgelt!

- Minijob-Zentrale weist darauf hin: Starke Schwankungen beim monatlichen Entgelt bringen Minijobber-Status zum Fall.
- Auch dann, wenn Grenze von 6.672 Euro (= 12 mal 556 Euro) nicht überschritten wird!

Beispiel:

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch bei stark schwankendem Entgelt!

Beispiel:

Abiturient überbrückt Zeit bis zum Studienbeginn mit einer 556-Euro-Beschäftigung.

Die Tätigkeit wird in der Zeit vom 1.6. bis zum 31.12. ausgeübt.

Vereins-Mitarbeiter erhält folgendes Gehalt:

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch bei stark schwankendem Entgelt!

Beispiel:

- Juni bis August: 970 Euro.
- September bis Dezember 60 Euro.

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch bei stark schwankendem Entgelt!

Beispiel:

Aufgrund der Schwankungen handelt es sich (aus Sicht der Sozialversicherung) nicht durchgehend um dieselbe Beschäftigung.

In den Monaten Juni bis August liegt keine 556-Euro-Tätigkeit vor =

-> Tätigkeit muss bei der Krankenkasse angemeldet werden.

Das Jahresgrenze nicht gerissen wurde, spielt keine Rolle!

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch, WEN Sie zum Mini-Jobber machen!

- Ein Minijobber darf mehrere Minijobs haben.
- Es werden grundsätzlich alle Minijobs, die jemand ausübt, zusammengerechnet.
- Alle Minijobs zusammen dürfen die Grenze von 556 € nicht überschreiten.
- Lassen Sie sich deshalb bereits im Arbeitsvertrag bestätigen, dass Ihr Minijobber keine weiteren Minijobs ausübt bzw. zusätzliche Jobs zu melden hat.

UND:

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch, WEN Sie zum Mini-Jobber machen!

- Wer hingegen anderswo einer Hauptbeschäftigung nachgeht, darf daneben nur einen Minijob haben.
- Das gilt auch dann, wenn damit die 556-Euro-Grenze nicht voll ausgeschöpft ist

Mini-Jobber im Verein

Vorsicht auch, WEN Sie zum Mini-Jobber machen!

- Als Minijob zählt in diesem Fall nur diejenige Nebenbeschäftigung, die als erste aufgenommen wurde.
- Alle danach angetretenen Nebentätigkeiten werden wie der Hauptverdienst behandelt – mit allen Folgen. Sie sind also voll sozialversicherungspflichtig und unterliegen dem vollen Lohnsteuerabzug.
- Das gilt selbst dann, wenn alle Nebenjobs zusammen die Grenze von 556 € nicht überschreiten!

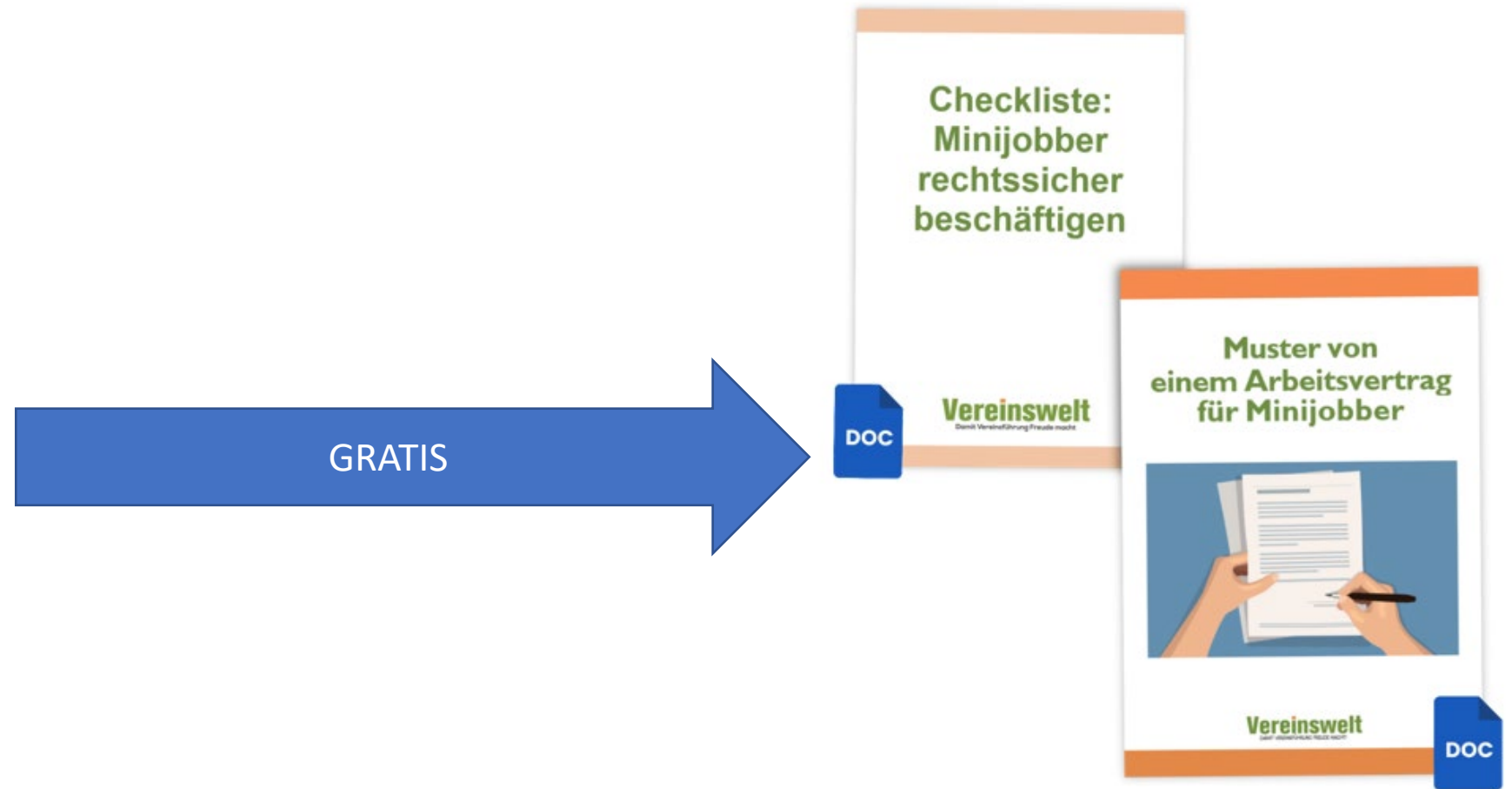
Mini-Jobber im Verein

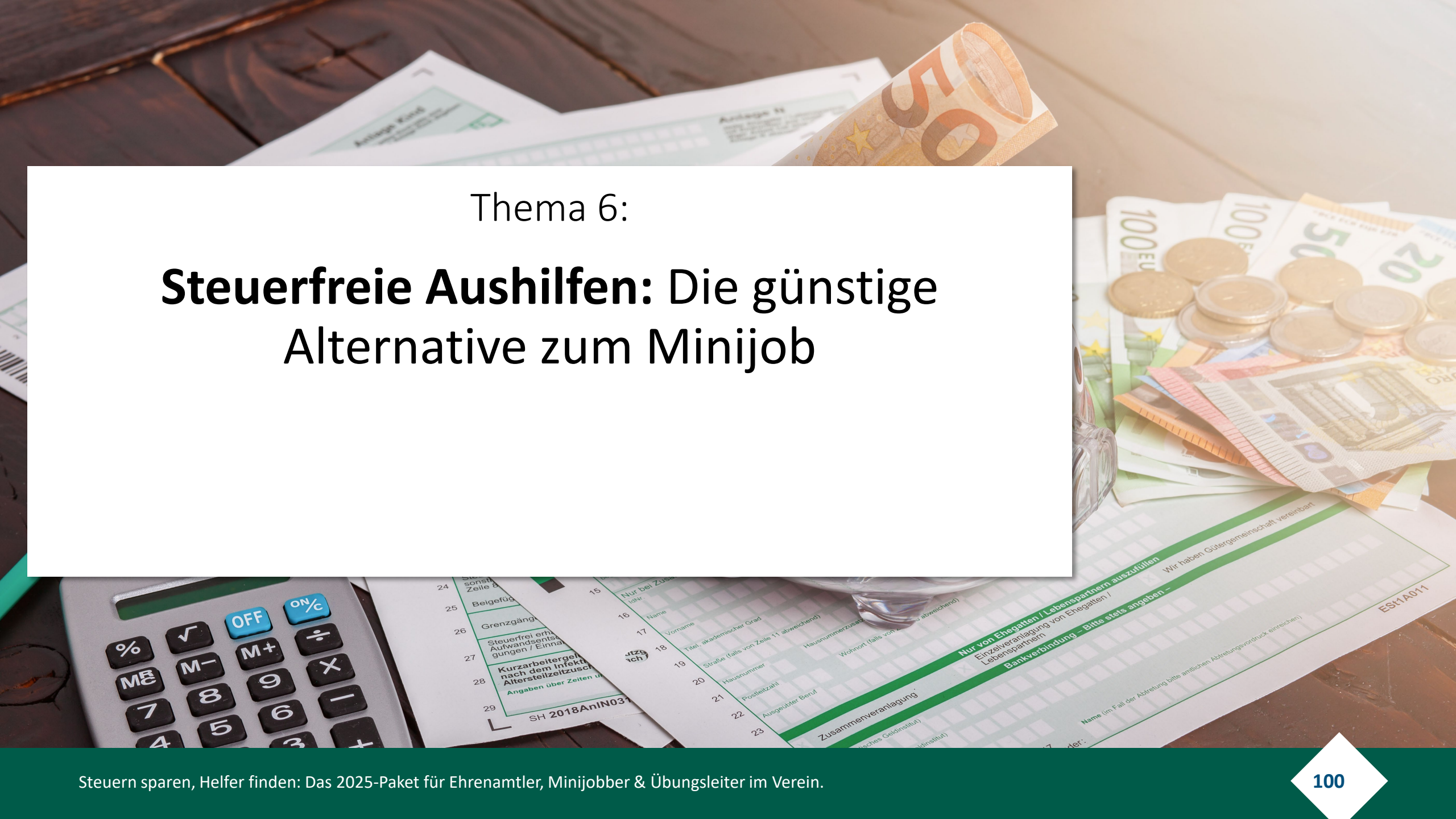
Übrigens: „Billig“ sind Minijobs nicht:

- **Rentenversicherung:** 15 % von 556 € = **83,40 €**
- **Krankenversicherung:** 13 % von 556 € = **72,28 €**
- **U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall):** 1,1 % = **6,12 €**
- **U2 (Mutterschaftsaufwendungen):** 0,24 % = **1,33 €**
- **U3 (Insolvenzgeldumlage):** 0,06 % = **0,33 €**
- **Pauschalsteuer:** 2 % von 556 € = **11,12 €**
- Beitragssatz der Berufsgenossenschaft, im Durchschnitt ca. **1–2 %**, also etwa **8,34 €** (bei 1,5 %).
- **Gesamtkosten: 556 € Bruttolohn plus Abgaben: ca. 183,92 €:**
- **= ca. 739,92 € Gesamtbelastung**

Mini-Jobber im Verein

TIPP:





Thema 6:

Steuerfreie Aushilfen: Die günstige Alternative zum Minijob

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Kurzfristige Beschäftigung: Pauschalabgabe für den Verein, KEIN Abzug bei den Helferinnen und Helfern! (§ 8 I Nr. 2 SGB IV)

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Kurzfristige Beschäftigung: Pauschalabgabe für den Verein, KEIN Abzug bei den Helferinnen und Helfern! (§ 8 I Nr. 2 SGB IV)

- Für kurzfristig beschäftigte Aushilfen zahlt Ihr Verein keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Auch die Aushilfe selbst muss keine Beiträge zahlen.
- Was Ihr Verein zahlt: 25 % Pauschalabgabe (Steuer), Umlage U2, U1 (wenn Beschäftigungsdauer mehr als 4 Wochen), Insolvenzgeldumlage. Bei z.B. 2.200 Euro Verdienst ca. 31 Euro.
- Zuständig: Minijob-Zentrale

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Kurzfristige Beschäftigung: Pauschalabgabe für den Verein, KEIN Abzug bei den Helferinnen und Helfern!

- Geeignet für Sommermonate, Weihnachtsgeschäft, nur vorübergehend anfallende Tätigkeiten ...

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Kurzfristige Beschäftigung: Pauschalabgabe für den Verein, KEIN Abzug bei den Helferinnen und Helfern!

Umfang der Tätigkeit:

- 70 Tage im Jahr ODER
- 3 Monate „am Stück“

Beide Modelle sind gleichberechtigt. Beispiele:

Steuerfreie Aushilfen im Verein

70-Tage-Grenze

- Ein Verein für Kulturveranstaltungen stellt für ein Festivalprojekt im Sommer eine Aushilfe ein, die bei der Organisation und Durchführung der Veranstaltungen unterstützt. Der Vertrag läuft von Mai bis September, wobei die Aushilfe nur an Wochenenden und vereinzelt an Tagen im Monat tätig ist.

Folge:

Obwohl der gesamte Zeitraum länger als drei Monate beträgt, überschreitet die Beschäftigung nicht die Grenze von 70 Einsatztagen. Daher bleibt die Tätigkeit ebenfalls eine kurzfristige Beschäftigung.

Steuerfreie Aushilfen im Verein

3-Monats-Grenze:

- Ein Fußballverein beschäftigt für die Sommermonate von Juni bis August einen Platzwart, der für die Pflege des Vereinsrasens und die Vorbereitung der Trainingsplätze verantwortlich ist. Der Vertrag wird auf drei Monate befristet, wobei der Platzwart an fünf Tagen pro Woche arbeitet.

Folge:

Da die Beschäftigung die Drei-Monats-Grenze nicht überschreitet, handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung, unabhängig von der genauen Anzahl der geleisteten Arbeitstage pro Woche.

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Wichtig:

Die Befristung, also der genaue Einsatzzeitraum, muss schriftlich fixiert werden, bevor die Aushilfe die Arbeit antritt.

Tipp:

Mustervertrag? Für alle Kunden (auch während der kostenlosen Testzeit) unter <https://premium.vereinswelt.de/>

Stichwort: Arbeitsvertrag kurzfristige Beschäftigung

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Andere Beschäftigungen prüfen

- War die Aushilfe im aktuellen Kalenderjahr bereits 70 Arbeitstage oder 3 Monate in Ihrem Verein oder woanders als Aushilfe beschäftigt, ist eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr nicht mehr möglich.

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Andere Beschäftigungen prüfen

- Tipp:
- Übt die Aushilfe im Laufe eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen aus, rechnen Sie die Zeiten der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse zusammen. (Eine Aushilfstätigkeit, die über den Jahreswechsel hinausgeht, ist eine einheitliche Aushilfstätigkeit!)
- Übersteigt der Zeitraum im Ergebnis die 70 Arbeitstage/3 Monate, unterliegen alle Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge trägt Ihr Verein und die Aushilfe je zur Hälfte.

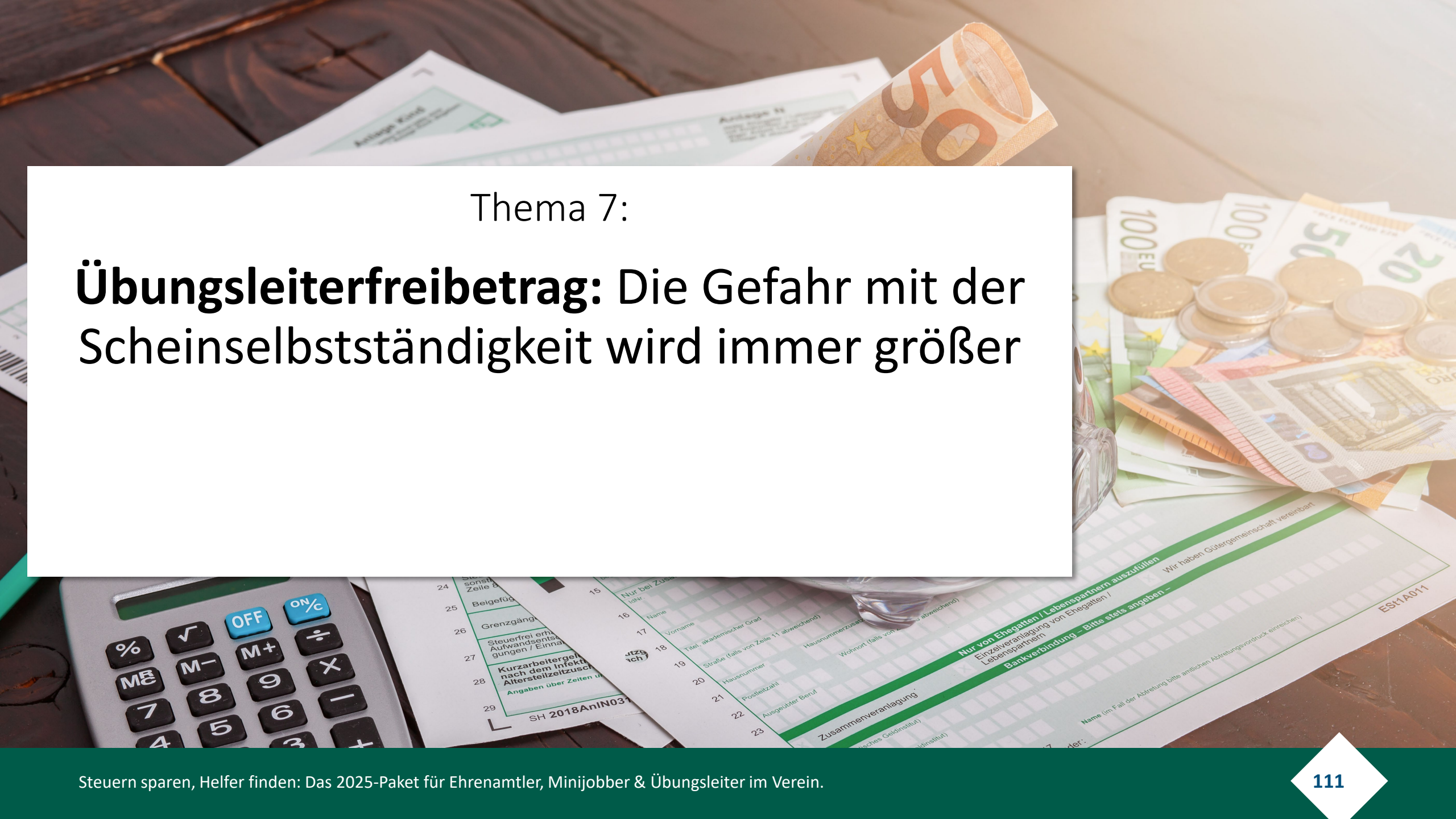
ACHTUNG

- Ist die Beschäftigung gleichzeitig geringfügig entlohnt, dürfen Sie die Aushilfe als 556-Euro-Kraft abrechnen.

Steuerfreie Aushilfen im Verein

Berufsmäßigkeit: Nicht jeder darf:

Personengruppe	Grundsätzlich berufsmäßig bei mehr als 538 € mtl. (ab 1.1.2025: 556 € monatlich)	Grundsätzlich nicht berufsmäßig
Altersrentner		x
Arbeitnehmer während des bezahlten Erholungsurlaubs eines anderen Arbeitgebers (aber Vorsicht: Arbeitsrechtliches Verbot, im Urlaub zu arbeiten!)		x
Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs	x	
Arbeitssuchende, Bezieher von Arbeitslosengeld	x	
Beschäftigte, die bei einem anderen Arbeitgeber eine Hauptbeschäftigung ausüben		x
Bezieher von Vorruhestandsgeld		x
Hausfrauen/Hausmänner		x
Personen in Elternzeit	x	
Personen, die ein Studium abgeschlossen haben und sich vor Aufnahme einer Beschäftigung befinden	x	
Personen, die sich zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einem Studium befinden	x	
Schulabsolventen vor Beginn einer Tätigkeit	x	
Schulabsolventen vor dem Studium		x
Schulabsolventen vor einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, vor dem Beginn eines freiwilligen Wehrdienstes oder vor dem Bundesfreiwilligendienst	x	



Thema 7:

Übungsleiterfreibetrag: Die Gefahr mit der Scheinselbstständigkeit wird immer größer

Übungsleiter

Der Grundsatz:

Wenn Ihr Verein erwägt, Übungsleiter einzusetzen, dann ist der erste Schritt für Sie als Schatzmeisterin oder als Schatzmeister, sich Klarheit über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Voraussetzungen zu verschaffen. Besonders wichtig:

Übungsleiter

Besonders wichtig:

Beachten der Vorgaben zum sogenannten Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EstG).

3.000 Euro pro Jahr können Übungsleiter (hierunter fallen auch Betreuer, Chorleiter, Pfleger etc.) steuer- und abgabenfrei von Ihrem Verein erhalten

Übungsleiter

Besonders wichtig:

Achtung:

- Die Tätigkeit muss sich den gemeinnützigen Zwecken des Vereins zuordnen lassen, damit der Übungsleiterfreibetrag in Anspruch genommen werden kann. Für Tätigkeiten insbesondere im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ist dies also nicht möglich

Übungsleiter

**Schnellübersicht – damit Sie sie
in Ihren Unterlagen haben:**

Schnellübersicht: Beispiele für Übungsleiter im Sinne des § 3 Nr. 26 EstG		
Tätigkeit	Ja	Nein
Ausbilder	✓	
Betreuer von Vereinstams	Einzelfall	
Ferienbetreuer	Einzelfall	
Gerätewart		✓
Hausmeister		✓
Jugendbetreuer mit anleitenden Tätigkeiten	✓	
Kassenwart/Kassenprüfer		✓
Platzwart		✓
Pressewart		✓
Sportlehrer	✓	
Sportler		✓
Trainer	✓	
Vorstand		✓
Vortragstätigkeit	✓	
Zeugwart		✓

Übungsleiter

Achtung, Scheinselbstständigkeit: Prüfen Sie den Status des Übungsleiters

- Einer der häufigsten Streitpunkte beim Einsatz von Übungsleitern in Vereinen ist die Frage, ob diese selbstständig tätig sind oder als Arbeitnehmer des Vereins gelten!

LSG-Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13.07.2023, Az.: L 3 BA 26/21):

Feste Arbeits- und Trainingszeiten, Eingliederung in den Betrieb, fehlendes Unternehmerrisiko: alles spricht bei solchen Honorarkräften für Scheinselbstständigkeit!

ACHTUNG:

Übungsleiter

Achtung, Scheinselbstständigkeit: Prüfen Sie den Status des Übungsleiters

- Wie die Tätigkeit im Vertrag bezeichnet wird, ist egal.
- Tatsächliche „Verhältnisse“ entscheiden

TIPP:

Übungsleiter

Tipp:

- Zur ersten Überprüfung dieser Frage können Sie die folgende Checkliste einsetzen. Je mehr Haken Sie setzen können, desto mehr spricht dafür, dass der Übungsleiter selbstständig, als Honorarkraft arbeitet.

Übungsleiter

Tipp:

Checkliste: Selbstständigkeit eines Übungsleiters	
Können Sie nachweisen, dass der Übungsleiter räumlich, inhaltlich und zeitlich nicht in die Organisation Ihres Sportvereins eingebunden ist (z. B. keine örtliche Weisungsgebundenheit, keine Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern des Vereins, eigene Arbeitsmittel des Übungsleiters)?	☐
Ist sichergestellt, dass der Übungsleiter weitgehend frei über seine Zeit verfügt, oder muss er Ihre Vorgaben beachten (z. B. keine Verpflichtung, andere Mitarbeiter zu vertreten)?	☐
Ist sichergestellt, dass der Übungsleiter über Inhalte und Methoden selbst entscheidet?	☐
Darf der Übungsleiter im Bedarfsfall auch andere Personen mit der Durchführung seiner Aufgaben betrauen?	☐
Darf der Übungsleiter auch für andere Vereine arbeiten?	☐
Trägt der Übungsleiter auch ein unternehmerisches Risiko und ist also an Erfolg und Misserfolg seiner Übungsstunden und sogar am Ausfallrisiko beteiligt und wird nicht nur auf Stundenbasis bezahlt?	☐

Übungsleiter

Tipp:

- Vor der Einstellung eines Übungsleiters sollten Sie für Klarheit wegen des sozialversicherungsrechtlichen Status sorgen, insbesondere wenn die Vergütung über 3.000 Euro/Jahr beträgt.
- Der einzige rechtssichere Weg ist ein sogenanntes Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund.
- Die notwendigen Formulare finden Sie im Internet auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung (www.DRV-Bund.de).
- Leiten Sie die Überprüfung lieber zu früh als zu spät ein. Erfahrungsgemäß benötigt die Clearingstelle einige Wochen für die Überprüfung!

Übungsleiter

Grundsätzlich:

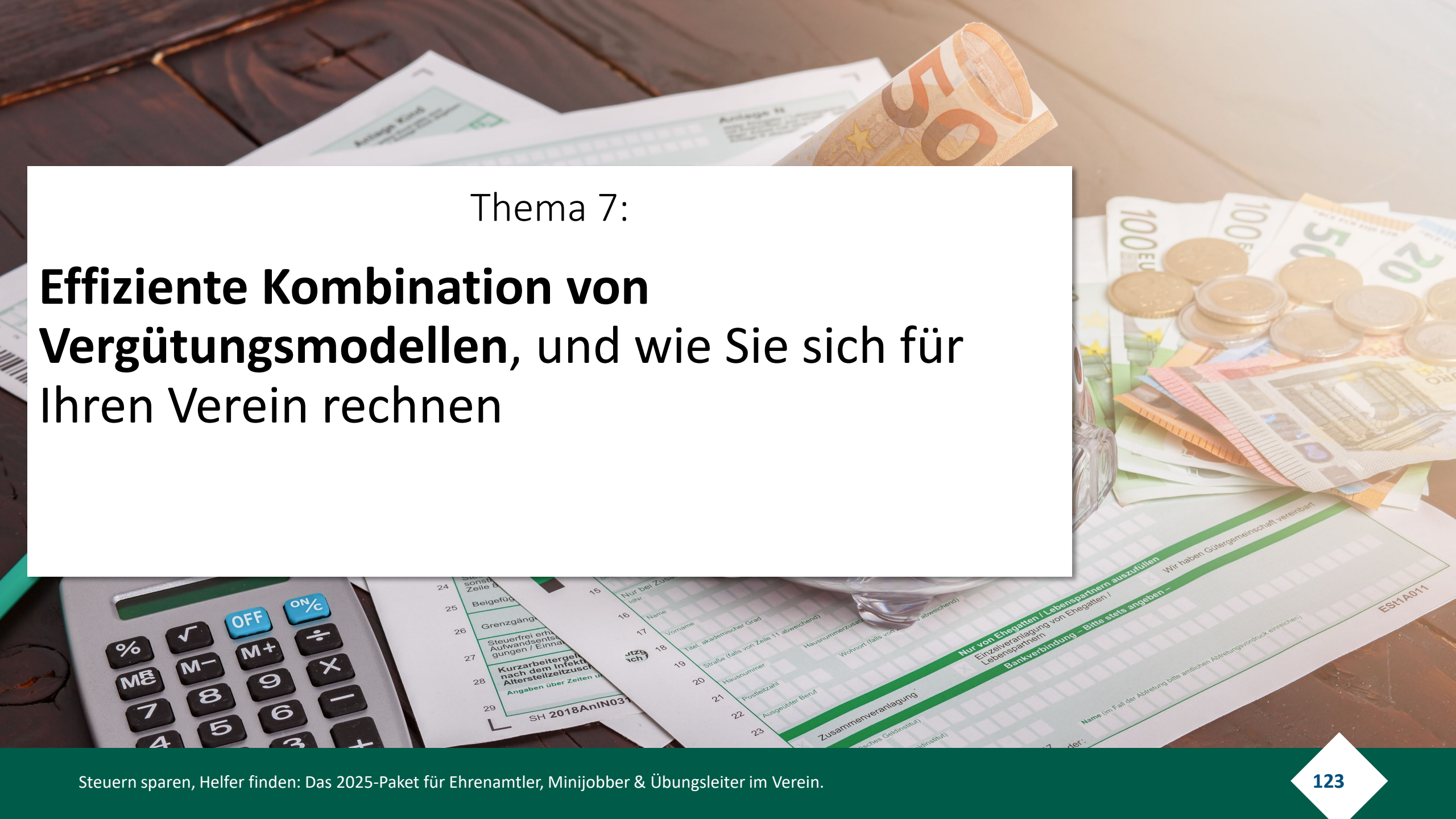
Achten Sie darauf, dass der Vertrag tatsächlich Selbstständigkeit widerspiegelt und keine Elemente einer abhängigen Beschäftigung enthält (z. B. keine festen Arbeitszeiten oder Weisungsgebundenheit).

Und:

Übungsleiter

Tipp:

- Ein **guter Vertrag** definiert nicht nur die Aufgaben, sondern auch, wie der Arbeitnehmer die Arbeit durchführen darf (z. B. keine feste Arbeitszeit).
- Der Vertrag sollte auch eine Klausel enthalten, die dem „Auftragnehmer“ erlaubt, Aufträge bei anderen Auftraggebern anzunehmen.
- Da „Übungsleiterfreibetrag“ Nebenberuflichkeit voraussetzt: Arbeitszeit grob erfassen!



Thema 7:

Effiziente Kombination von Vergütungsmodellen, und wie Sie sich für Ihren Verein rechnen

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Übungsleiterpauschale + Minijob

- **Szenario:** Ein Verein beschäftigt einen Übungsleiter, der für seine Tätigkeit die **Übungsleiterpauschale** von 3.000 € jährlich nutzt. Zusätzlich arbeitet er als **Minijobber** (mit einem monatlichen Verdienst von z.B. 450 €).
- **Lösung:**

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Übungsleiterpauschale + Minijob

- **Lösung:**
- Die Kombination aus Übungsleiterpauschale und Minijob ist rechtlich möglich, da diese Pauschalen sozialversicherungsfrei bleiben und keine Überlappung der beiden Freibeträge erfolgt. Dies ermöglicht es dem Verein, dem Übungsleiter einen höheren Gesamtbetrag zu zahlen, ohne zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.
- **Wichtig:**

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Übungsleiterpauschale + Minijob

Wichtig:

- Achten Sie darauf, dass bei der Kombination alle Voraussetzungen erfüllt sind (z. B. Dokumentation der Tätigkeiten und ordnungsgemäße Abgrenzung).

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Kurzfristige Beschäftigung für Vorstandsmitglieder oder Helfer im Verein

- **Szenario:**
- Ein Verein möchte eine Vorstandsmitgliederversammlung organisieren, bei der zusätzlich zur ehrenamtlichen Tätigkeit eine kurzfristige Beschäftigung für organisatorische Arbeiten erforderlich ist. Diese Tätigkeiten umfassen z. B. die Vorbereitung von Veranstaltungsunterlagen, Koordination der Helfer und die Abwicklung technischer Details vor Ort. Der Verein überlegt, ob diese zusätzliche Tätigkeit kurzfristig abgerechnet werden kann.
- **Lösung:**

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Kurzfristige Beschäftigung für Vorstandsmitglieder oder Helfer im Verein

Lösung:

Kurzfristige Beschäftigungen sind im Jahr 2025 weiterhin steuerfrei und sozialversicherungsfrei möglich, wenn sie die **70-Tage-Grenze pro Jahr** nicht überschreiten und nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

-> Auch ein Vorstandsmitglied kann also für die Zusatzarbeit im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung entlohnt werden, sofern diese zeitlich begrenzt ist und klar von der ehrenamtlichen Tätigkeit abgegrenzt wird.

Wichtig:

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Kurzfristige Beschäftigung für Vorstandsmitglieder oder Helfer im Verein

Wichtig:

- **Eindeutige Abgrenzung:** Die ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied darf nicht mit der kurzfristigen Beschäftigung vermischt werden. Beide Aufgaben müssen klar dokumentiert und separat vergütet werden.
- **Berufsmäßigkeit vermeiden:** Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht den Hauptzweck des Einkommens des Vorstandsmitglieds darstellen, da sie sonst sozialversicherungspflichtig wird.
- **Dokumentation:** Die 70-Tage-Regelung muss strikt eingehalten werden, und die Aufgaben müssen ordnungsgemäß beschrieben und dokumentiert sein.

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Fahrkostenzuschüsse

- **Szenario:**
 - Ein Verein möchte seinen ehrenamtlichen Mitarbeitern Fahrtkosten für den Weg zum Verein und zu Veranstaltungen erstatten.
- **Lösung:**

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

Fahrkostenzuschüsse

Lösung:

- Fahrtkostenzuschüsse bis zu **30 Cent pro Kilometer** sind steuerfrei und können zusätzlich zu den Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschalen gezahlt werden. Dies entlastet die Helfer und steigert die Motivation.

Vergütungsmodelle – 3 Beispiele

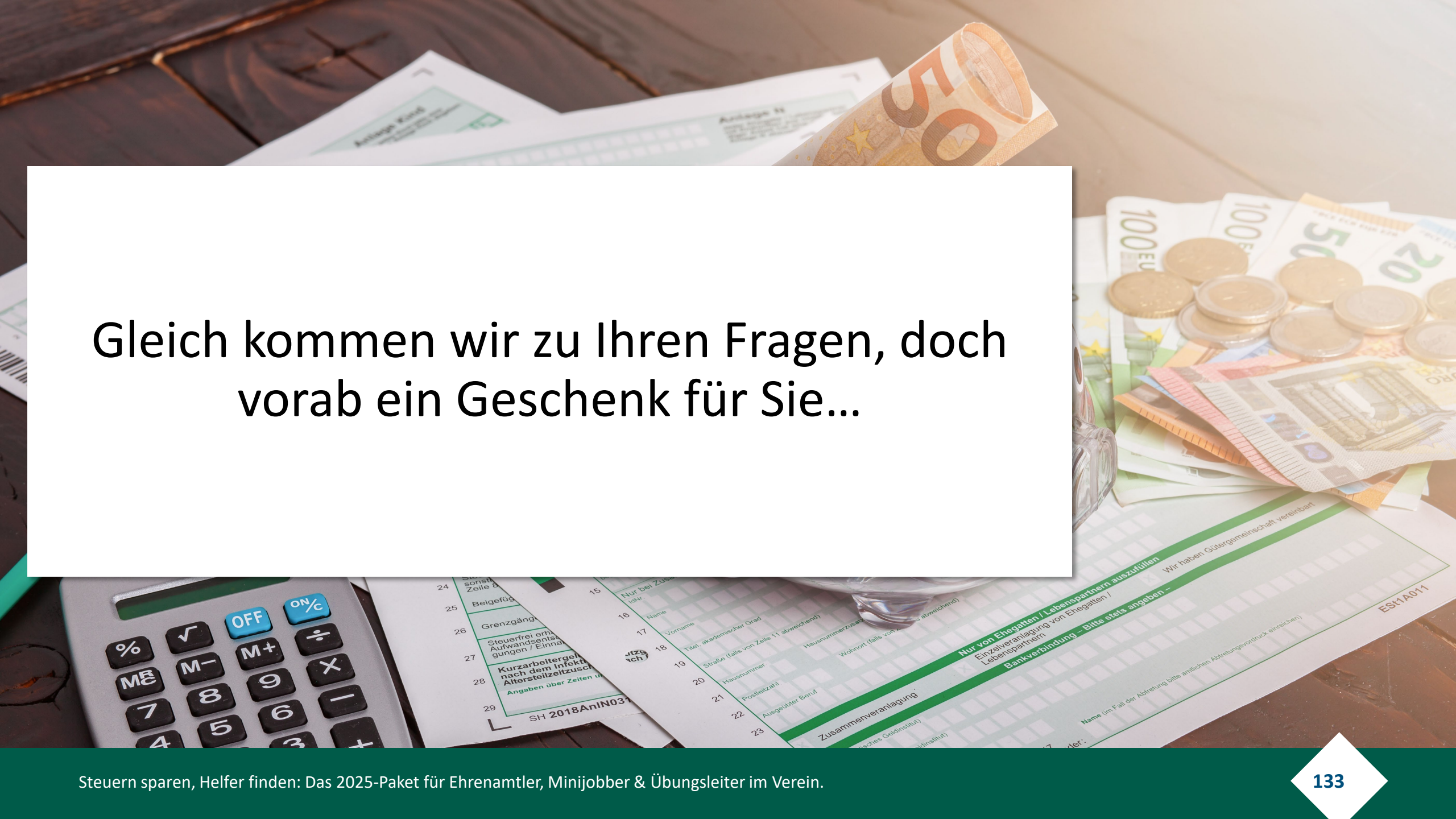
Fahrkostenzuschüsse

Wichtig:

- Bei 450-Euro-Kräften sind auch Sachbezüge (Gutscheine) bis 50-Euro möglich.
- Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Tipp:

Übersicht mit 21 wunderbaren steuerfreien Extras erhalten Sie zusammen mit den Webinar-Unterlagen!!!



Gleich kommen wir zu Ihren Fragen, doch
vorab ein Geschenk für Sie...

Ihr exklusives Webinar-Angebot

- **GRATIS-GESCHENK 1:** PDF-Spezialreport „Ehrenamtliche Helfer langfristig motivieren und halten“ zum Sofort-Download
- **GRATIS-GESCHENK 2:** PDF-Spezialreport „Ehrenamtpauschale und Übungsleiterfreibetrag“ zum Sofort-Download



Ihr exklusives Webinar-Angebot

- **GRATIS-GESCHENK 3:** Word-Checkliste „Minijobber rechtssicher beschäftigen“ zum Sofort-Download
- **GRATIS-GESCHENK 4:** Word Muster „Arbeitsvertrag für Minijobber“ zum Sofort-Download



Ihr exklusives Webinar-Angebot

INKLUSIVE

- **Premiumbereich:** mit unzähligen Mustern, Übersichten und Checklisten
- **Fachzeitschrift:** 30-Tage-GRATIS-Test von „Schatzmeister aktuell“:
 - 19 Ausgaben im Jahr
 - Nach kostenloser Testzeit: 12,45 € (inkl. MwSt. und Versandkosten) pro Ausgabe
 - Monatlich kündbar
- **Experten-Hotline:**
 - Telefonisch mit Günter Stein
 - Per E-Mail



JETZT ANFORDERN: https://lpm.vereinswelt.de/1/11388/vsm_wbi_steuern-helfer_angebot/?campaignId=83196



Ihre Fragen!



Herzlichen Dank!