Freitag, 13.02.2015 | Autor: Prof. Gerhard Geckle, Foto: © Corbis. All Rights Reserved.

Der Mindestlohn: eine aktuelle Bestandsaufnahme

Worum geht´s in diesem Thema

- Mindestlohn im Verein
- Verein als Arbeitgeber

Stichworte zu diesem Thema

- Arbeitgeber
- Sozialversicherung
- Vereinsführung
- Übungsleiter

Seit dem 01.01.2015 gilt das Mindestlohngesetz. Es legt einen Mindestlohnvergütungsanspruch für Arbeitnehmer von 8,50 Euro je Zeitstunde fest. Mehrfach wurde nun versucht, klarere Stellungnahmen, Verwaltungsanweisungen oder dringend notwendige konkrete Aussagen des Bundesarbeitsministeriums zu erhalten. Tatsache ist aber, dass es bislang (*Stand 12.02.2015)* für aktive Vereine mit ihren engagierten Vereinsführungskräften/Vorständen immer noch keine verständliche und kurz gefassten, für die Vereinspraxis abgestimmte, nachvollziehbaren Aussagen gibt.

Um es vorwegzunehmen: Am **23.02.2015** findet ein „**Sport-Spitzengespräch“** mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in Berlin statt. Leider wird es hier aber vorrangig um die Fragen im **Sportbereich** gehen.

Trotz aller Bemühungen zur Gesamtaufklärung des Sachverhalts besteht immer noch Informationsbedarf. So ist nicht vollständig geklärt, wie sich ein Verein verhalten soll, wenn – aus welchen Gründen auch immer – bescheidene Vergütungen gezahlt werden. Muss man auch hier gleich die Mindestlohn-Grenze von 8,50 Euro/Std. einhalten?

Ungeklärt ist damit die Frage, wie der Verein reagiert, wenn eine bescheidene Anerkennung tätigkeitsunabhängig gezahlt wird. Aufgrund ihrer finanziellen Situation stehen hier viele Vereine und Verbände vor großen Problemen. Sie sind eben nicht jederzeit in der Lage, diese Mindestvergütung zu zahlen.

Die Gretchenfrage, ob das Mindestlohngesetz nun Anwendung findet oder nicht, stellt sich wegen einer besonderen Vorschrift in § 22 Mindestlohngesetz (MiLoG). Hier werden einige wenige Ausnahmen aufgeführt, für die das Gesetz nicht gilt. Unter anderem heißt es dort, dass auch „**Ehrenamtlich Tätige**“ vom Anwendungsbereich des neuen MiLoG befreit sind.

Eine weitere – für Vereine relevante – Ausnahmeregelung des Mindestlohngesetzes betrifft die **Praktikumsvergütungen.** Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die Dauer des Praktikums drei Monate nicht überschreitet. Vereine /Verbände sollten deshalb zukünftig auf diese zeitliche Begrenzung achten, wenn der Praktikant weniger als 8,50 Euro /Std. erhalten soll.

Und natürlich fragen sich die Verantwortlichen in Vereinen und Verbänden, ob man nicht riskiert, dass man persönlich oder sonst auch mit seinem Verein/Verband in einen Regress wegen zu niedriger Vergütungsabrechnungen hineinrutscht. Das Gesetz sieht nämlich unzählige Bußgeldandrohungen vor.

Insbesondere die Sozialversicherung wird später bei den üblichen Betriebsprüfungen dem Verein eine unzulässige Vergütungsabrechnung unterstellen, wenn die Nichteinhaltung des Mindestlohngesetzes festgestellt wird. Entsprechende Nachforderungen sind dann die Folge.

Keine Gedanken über das MiLoG muss man sich eigentlich nur dann machen, wenn rein ehrenamtlich *ohne jegliche Vergütung* im Verein/Verband mitgearbeitet wird. Der Verein also letztlich nur entstandene Kosten erstattet, die in Zusammenhang mit der Vereinstätigkeit entstehen (z. B. Abrechnung für Auswärtstätigkeiten im Interesse des Vereins nach Reisekostengrundsätzen).

Wie verhält man sich derzeit, womit ist zu rechnen?

Das Bundesarbeitsministerium hat in seiner rechtlichen Würdigung des Mindestlohngesetzes **vorrangig nur arbeitsrechtliche Betrachtungen** im Fokus. (Siehe die Stellungnahme des Ministeriums mit Schreiben vom 15.01.2015). Grundsätzlich gilt deshalb, dass der Verein bezüglich des Mindestlohngesetzes immer dann gefordert ist, wenn er als Arbeitgeber fungiert. Somit gilt zunächst Folgendes:

- Das Mindestlohngesetz gilt auf jeden Fall offenbar für alle Minijob-Vereinbarungen des Vereins/Verbandes. Es zeichnet sich ab, dass bei diesen **Minijob-Verhältnissen der Mindestlohn** pro geleistete Zeitstunde zu zahlen ist. Liegt man dann (hoffentlich) über 8,50 Euro, hat der Verein/Verband die finanzielle Hürde überwunden. Allerdings müssen hier – wie bei anderen Beschäftigungsverhältnissen auch – die Dokumentationspflichten beachtet werden: Der Verein muss dann als Arbeitgeber Stundennachweise führen und diese mindestens zwei Jahre aufbewahren (§ 17 MiLoG).
- Es ist noch nicht abschließend geklärt, ob dieser Grundsatz für Minijobs auch für die in der Vereinswelt üblichen **Kombinationsfälle** gilt, bei denen der Freibetrag ausgeschöpft wird und ein Minijob-Verhältnis dazu kommt. Wegen des Vergütungszusammenhangs kann man jedoch davon ausgehen, dass das MiLoG auch hier greift. Die Ausnahmeregelung für ehrenamtliche Tätigkeiten dürfte in diesen Fällen nicht zur Anwendung kommen.
- Ob weiterhin die hier vertretene Auffassung bleibt, dass mit der Vergütungshöhe für bestimmte steuerbegünstigte Tätigkeiten und der Nutzung des jeweiligen **Steuerfreibetrags** (§ 3 Nr. 26 EStG ÜL-Freibetrag, § 3 Nr. 26a EStG Ehrenamts-Freibetrag) generell die Ausnahme und Befreiung vom MiLoG greift, muss abgewartet werden. Denn so kann die Vergütung durch den Verein in seiner Arbeitgeberstellung netto, also steuer- und sozialversicherungsfrei, ausbezahlt werden. Folgt man derzeit einer – offenbar auch beim Bundesarbeitsministerium hochumstrittenen – Auffassung, dass unabhängig von der Freibetragsregelung nur arbeitsrechtliche Grundsätze gelten, hat dies für Vereine/Verbände weitreichende Folgen. Das heißt nämlich, dass es entscheidend darauf ankommt, ob ein Übungsleiter, Trainer, Ausbilder oder auch nur ein Platz- oder Hallenwart oder sonstiger Helfer im

steuerbegünstigten Bereich seines Vereins eine Vergütung, als Beschäftigter arbeitsrechtlich betrachtet, erhält. Ist dies der Fall, gilt auch dann auf jeden Fall das MiLoG.

Wenn man ein Arbeitsverhältnis unterstellen kann, wird dies in der Vereinspraxis zu erheblichen Umsetzungsproblemen führen. Unabhängig vom bürokratischen Aufwand müssen dann eben tatsächlich 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden. Erhält der Übungsleiter beispielsweise 200 Euro im Monat, dürfte er maximal 23 Stunden für den Verein/Verband pro Monat tätig sein. Ist er 40 Stunden tätig, müssten ihm mindestens 340 Euro gezahlt werden. Wäre er mehr als 52 Stunden tätig, könnte sogar die Minijob-Regelung nicht mehr angewandt werden.

Verkannt wird dabei leider, dass man gerade im Amateursportbereich keineswegs als Verein/Verband in der Lage ist, in allen Fällen leistungsunabhängig höhere Stundenvergütungen zu zahlen. Hier stößt so mancher Verein/Verband auf ein schier unlösbares Problem. Mit der bis dahin geringen Stundenhonorierung und einem drohenden finanziellen Zusatzaufwand stößt man bereits an die Grenzen des Machbaren. Andererseits kann beispielsweise auf die Arbeit des Übungsleiters nicht verzichtet werden, will man weiter seine satzungsmäßigen Vorgaben erfüllen. Bei der Lösung des Problems kommt man aber nicht weiter, weil konkretere Aussagen zur Gesetzesanwendung, beispielsweise wegen fehlender Betragsgrenzen etc., nicht vorliegen.

Bis auf weiteres müssen daher die vielen Vereine/Verbände für sich prüfen, ob eine ehrenamtliche Betätigung vorliegt und darum die Ausnahmeregelung nach § 22 MiLoG greift. Dies setzt jedoch voraus, dass man auch auf der Ebene der Vereinsführung theoretisch eine Entscheidung treffen muss, ob die gezahlte Vergütung aus der Sicht des Leistungsempfängers/des mitwirkenden Vereinshelfers eine persönliche Erwerbsquelle darstellt, also einen Hinzuverdienst. Wie schon dargelegt, wird es dann kritisch, wenn es sich – geschlechtsneutral – um Studenten, Bezieher von staatlichen Leistungen, sicherlich auch Rentner, somit Personen ohne derzeitigen Erwerbsstatus unabhängig von der Zweckverfolgung, handelt.

- Einmal unabhängig von dieser schwierigen Situation, die einiges an Aufklärungsarbeit verlangt, gibt es auch keine abschließenden Hinweise, wie man überhaupt die Arbeitszeit zutreffend beurteilen kann. Wird vertraglich klar vereinbart, dass man für die Gesamtleistung und die Vergütung hierfür eine bestimmte, genaue zeitbezogene Tätigkeit nachvollziehen kann, wird man diesen Stundenaufwand zugrunde legen. Aber wie ist es bei nebenberuflich tätigen Mitarbeitern, etwa auf der Vereinsgeschäftsstelle? Was ist mit den vielen Helferinnen und Helfern, die für eine bescheidene Vergütung im großen organisatorischen Bereich tätig sind? Schließlich: Wie sieht es im Bereich der Amateursportler bis hin zu engagierten Übungsleitern/Trainern mit rein sportorientierter Tätigkeitsausübung aus?
- Erhalten **Amateursportler Vergütungen**, muss zunächst wie nach bisherigen Grundsätzen getrennt werden, ob es sich um echte Vergütungsanteile handelt. Gezahlte Reisekosten, Auslagenersatz etc. können hiervon völlig getrennt betrachtet werden.
- Während des laufenden Gesetzgebungsverfahrens haben sich zumindest die Spitzensportverbände darüber Gedanken gemacht – allerdings wurde das MiLoG nicht mehr geändert. Auch in der Gesetzesbegründung wurden keine weiteren Hinweise gegeben. Lediglich eine Stellungnahme des Bundestagsausschusses für Soziales befasste sich im Juli 2014 mit diesen

Fragen. Hier stellte man fest, dass es nicht auf die Höhe von Zahlungen an **Amateursportler** oder **Vertragsspieler** ankommt. Entscheidend sei, ob man bei dieser Vergütung unterstellen kann, dass der jeweilige Sportler diese Beträge nicht als Zusatzverdienst oder zusätzliche Erwerbsquelle betrachtet, sondern damit der Verbleib eines Sportlers in seinem Verein gefördert werden soll.

Von diesen Feststellungen ausgehend, ergibt sich folgende, wiederum nur **vorläufige aktuelle** Bewertung mit allen Vorbehalten:

1. Bei Vergütungen an Amateursportler/Vertragsspieler im Sportbereich ist auf jeden Fall aus Vereinssicht zu prüfen, ob der **Ausnahmetatbestand** nach § 22 MiLoG greift oder nicht. Also ob die Vergütung im Vorfeld nicht als Zusatzverdienst zu betrachten ist. Liegt keine ehrenamtliche Ausnahmeregelung vor, fängt das Problem bei vielen Sportvereinen schon bei der **Zeiterfassung** an.

   Streng betrachtet gilt als Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende einer Tätigkeit ohne Ruhepausen. Umstritten ist, ob entsprechend der Vereinbarung die Verpflichtung, z. B. eines Amateursportlers, besteht, an den abgesprochenen Trainingseinheiten teilzunehmen. Außerdem ist ungeklärt, ob auch mit der Vergütung die An- und Abreisezeiten zu Auswärtsspielen, Teilnahme an Turnieren, bis hin zu zusätzlichen Besprechungen oder auch medizinischen Behandlungszeiten abgedeckt werden soll.

   Hierzu hat zumindest ein Sozialversicherungsträger, die **Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)**, bei verschiedenen Mannschaftssportarten die Auffassung vertreten, dass unter die Arbeitszeitberechnung nur die **reinen Spiel- oder Trainingszeiten** fallen. Die VBG hatte jedoch noch keinen Anlass zur Prüfung, ob gerade bei den häufigen Fahrten zu Auswärtsbegegnungen/Wettkämpfen etc. die im Vereinsinteresse zusätzlichen Zeiten mitberücksichtigt werden müssen.

2. Bleibt man bei diesen **Erst-Hinweisen der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG)**, so wird derzeit insbesondere im Handball- oder Fußballbereich bei den jeweiligen aktiven Vereinen abgefragt,

   a. ob Vergütungen an Amateursportler gezahlt werden,

   b. in welcher Höhe und für welchen Stundenaufwand.

   Um von einer versicherten Tätigkeit ausgehen zu können, verlangt die **VBG** von den betroffenen Sportvereinen, dass eine Mindestvergütung von mehr als 200 Euro/Monat an die Aktiven gezahlt wird. Nur wenn insgesamt dieser Vergütungsbetrag erreicht wird, kann damit ein Unfallversicherungsschutz gerade bei Sportwettkämpfen erreicht werden. Bei niedrigeren Vergütungen als 200 Euro liegt eine versicherungsfreie Freizeitsportlertätigkeit vor. Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Liga/sportlichen Klasse man an Wettkämpfen teilnimmt. Gerade Fußballvereine sollten bei einer zusätzlichen Absicherung ihrer Spieler über die VBG darauf achten, dass auf jeden Fall mehr als 200 Euro/Monat gezahlt werden. Nach dem von den Fußballverbänden vorgegebenen Vertragsspielerstatus ist dort vertraglich klar geregelt, dass sich die Mindestvergütung sogar auf 250 Euro belaufen muss.

3. Zur Berechnung legt die VBG folgende Formel zugrunde:

$$\frac{\text{Regelmäßiger wöchentlicher Zeitaufwand} \times 13}{3}$$

Dies bedeutet: Bei regelmäßiger wöchentlicher Trainingsteilnahme an 3 Tagen mit 2 Stunden sowie Wettkampf/Spielteilnahme am Wochenende wiederum mit 2 Stunden, ergibt dies z. B. insgesamt 8 Stunden an wöchentlichem Zeitaufwand. Der regelmäßige monatliche Zeitaufwand wird errechnet:

$$\frac{8 \times 13}{3} = 34{,}67 \text{ Stunden}$$

Nach Ansicht der VBG gilt der so errechnete Zeitaufwand für jeden Amateursportler einer Mannschaft, unabhängig von tatsächlicher individueller Teilnahme am Training oder Wettkampf.

Geht man nun von einer monatlichen Vergütung von 300 Euro aus, liegt man knapp über der Mindestlohngrenze. Zahlte man – wie in unserem Beispielfall – ein Monatsgehalt von 250 Euro, würde bei 8 Wochenstunden schon ein Verstoß gegen das MiLoG vorliegen. Der Sportler bekäme nur 7,27 Euro pro Stunde. Nach den neuen Vorgaben besteht Versicherungsschutz bei der VBG bei aktiven Amateursportlern daher nur, wenn eine versicherte Tätigkeit vorliegt **und** bei der gezahlten Vergütung der Mindestlohn von 8,50 Euro/Std. eingehalten wird.

4. Es ist eine recht pauschale Aussage, dass bei Aufwandsentschädigungen an ehrenamtlich Tätige **keine Arbeitnehmertätigkeit** vorliegt und das MiLoG deshalb ganz ausscheidet. Dabei wird verkannt, dass Vereine/Verbände auch im Interesse ihrer Sportler/Beschäftigten mit einem Minijob-Verhältnis dafür sorgen wollen, dass übliche Steuer- und Sozialversicherungskonsequenzen aus der Sicht des Leistungsempfängers zulässigerweise vermieden werden. Es zeichnet sich bereits ab, dass bei den meisten Minijob-Vereinbarungen wegen der geringfügigen Beschäftigung der Ausnahmetatbestand nach § 22 MiLoG entfällt. Durch die Einhaltung der 8,50 Euro Mindestlohnvergütung entstehen dem Verein weitere finanzielle Belastungen.
5. Im **mildtätigen oder auch kirchlichen Bereich** geht man davon aus, dass bei Vergütungen an aktive Mithelfer fast regelmäßig der Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes gilt. Was wiederum für die diversen Vereine/Organisationen harte finanzielle Konsequenzen hat. Dies bedeutet, dass die teilweise deutlich unter 8,50 Euro liegenden Vergütungen aufgestockt werden müssen. Alternativ könne man die Lösung über eine einvernehmliche Arbeitszeitverkürzung suchen. Doch dies dürfte in vielen Fällen die Einstellung von weiteren Kräften notwendig machen, was wiederum neue Kosten verursacht. Relativ klar ist, dass auf jeden Fall dann die bislang recht strengen Aufzeichnungspflichten eingehalten werden müssen. Auch hier wäre es – wie im sportlichen Bereich – angebracht, für den Vereinsbereich eine Ausnahmeregelung zuzulassen und nicht so strenge Aufzeichnungsregelungen wie in der gewerblichen Wirtschaft anzuwenden. Insbesondere dann, wenn der Stundenaufwand ohnehin feststeht oder man die Nachweise, etwa im Sportbereich, über Trainingspläne hinreichend führen könnte, sollten die Zügel gelockert werden.
6. Außerdem wäre es angebracht, einen **zeitlichen Freiraum** zur Einführung des MiLoGs für die Vereine/Verbände zu schaffen. Hier sollte man bedenken, dass sich die überwiegend ehrenamtlich tätigen Vereinsführungskräfte (Vorstände, Abteilungsleiter etc.) erst einmal in diese neue Materie des MiLoG einarbeiten müssen. Es gilt auch, zunächst individuelle Erfahrungswerte/Einschätzungen zu sammeln, um dann eine im Vereinsinteresse stehende zuverlässige Beurteilung vornehmen zu können. Gerade wenn zumindest bis Mitte Februar 2015 (!) immer noch nicht klar ist, wie man speziell im Sportbereich mit der Ausnahmeregelung des § 22 MiLoG umgeht, was man an Dokumentationspflichten zu erfüllen hat, und wie man überhaupt eine Arbeitszeit bei Sportlern mit bescheidenen Vergütungen errechnen muss Hierfür sollte das Bundesarbeitsministerium nun endlich mit einer zügigen **Übergangsregelung**

reagieren. Somit nicht beanstandet wird, wenn z. B. erst ab 01.07.2015 oder 31.12.2015 die neuen MiLoG-Vorgaben von Vereinen mit Arbeitgeberstellung beachtet werden.

Fazit: Die fehlende Reaktion eines Ministeriums darf für die Vereinspraxis nicht dazu führen, dass man spätere Auseinandersetzungen mit Sozialversicherungsträgern riskiert. Dies würde zu der untragbaren Situation führen, dass vielleicht erst Jahre später die Sozialgerichte über zutreffende Abrechnungen und sonstige Grundsatzfragen im Zusammenhang mit dem MiLoG entscheiden. Jegliche interne Vereinbarung zwischen Verein und Vergütungsempfänger wäre glattweg nichtig, wenn man im gegenseitigen Einvernehmen unter den 8,50 Euro pro Stunde bleiben will.

Es ist nach wie vor nicht nachvollziehbar, dass man nicht, wie für andere Bereiche durchaus üblich, z. B. über eine Verwaltungsanweisung durch das Bundesarbeitsministerium vorgibt, dass bei vergüteter Mitarbeit im steuerbegünstigten Vereinsbereich und gezahlten Vergütungen zur Ausschöpfung des jeweiligen Freibetrags diese Vergütungspraxis unproblematisch unter den Ausnahmetatbestand der ehrenamtlichen Tätigkeit fällt. Dies mit dem sicher nachvollziehbaren Vorteil, dass man beispielsweise für bezahlte Übungsleiter/Trainer/Ausbilder oder sonstige Personen, die nebenberuflich im steuerbegünstigten Bereich pädagogische/betreuerische Tätigkeit erbringen, nicht gleich strikt eine Stundenvergütung von 8,50 Euro zahlen muss. Hierdurch lässt sich auch der Prüfungsaufwand, ob dies nur eine kleine Anerkennung für die Mitwirkung im gemeinnützigen Verein ist oder es sich um eine Art leistungsbezogene Vergütung handelt, auf einen Mindestaufwand begrenzen.

Ob es ab dem **23.02.2015** neuere Erkenntnisse und vor allem nachvollziehbare Erläuterungen gibt, bleibt abzuwarten. Wir informieren Sie weiter!