

Der Mindestlohn und seine Folgen für Vereine

Was haben Verantwortliche im Verein nun zu tun?

Mit dem im August 2014 beschlossenen Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, dessen zentrale Komponente das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - das Mindestlohngesetz (MiLoG) - ist, gilt ab 1. Januar 2015 in Deutschland für Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von (seit 1. Januar 2017) 8,84 € brutto je Zeitstunde. Für viele Vereine, die in den verschiedensten Formen als Arbeitgeber fungieren (und die sich dessen bisher vielleicht noch nicht genau bewusst sind), ergeben sich hieraus diverse Neuerungen und Stolperfallen. Auf diese sollten sich die Verantwortlichen im Verein schnellstmöglich vorbereiten und handeln. Zwar ist das Ehrenamt von den Regelungen ausgeschlossen. Auf was Sie allerdings dennoch achten müssen, haben wir Ihnen im Folgenden zusammengefasst:

In welchen Fällen der Mindestlohn im Verein gilt

Nach § 1 Abs. 1 des MiLoG hat „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ... Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ Vereine stellen sich nun die Frage: Wer sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Verein? Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales antwortete hierzu auf ein Schreiben des DOSB im Juli 2014 wie folgt: „Dem Entwurf des Mindestlohngesetzes liegt der allgemeine, schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde. Hiernach ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.“

Unter das Mindestlohngesetz fallen grundsätzlich

- alle (volljährigen) Arbeitnehmer im Verein, somit auch
- Teilzeitbeschäftigte,
- kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse,
- Minijobber,
- Vertragsamateure (sofern sie als Arbeitnehmer anzusehen sind - Näheres hierzu auf Seite 3)
- sowie Praktikanten (Ausnahmen siehe nächster Punkt).

In diesen Fällen gilt der Mindestlohn im Verein nicht

Nach § 22 Abs. 3 MiLoG sind ehrenamtlich Tätige grundsätzlich nicht vom Mindestlohn betroffen. Nun stellt sich allerdings die Frage, was unter ehrenamtlicher Tätigkeit zu verstehen ist. Ein Beschluss des Bundestages (BT-Drs. 18/2010 v. 02.07.2014), der allerdings nicht Bestandteil des MiLoG ist, besagt:

„Die Koalitions-Fraktionen sind mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses

Gesetz fallen. Von einer "ehrenamtlichen Tätigkeit" im Sinne des § 22 Absatz 3 MiLoG ist immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liegt diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmer-Begriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stehen.“

Aktuell wird deshalb die Auffassung vertreten, dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet bei

- ehrenamtlicher Tätigkeit im Verein für die keine Vergütung gezahlt wird (der Ersatz der tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Auslagen ist unschädlich)
- nebenberuflicher, ehrenamtlicher Tätigkeit als Übungsleiter bzw. Trainer mit Zahlung einer Aufwandsentschädigung bis zu einer Höhe von 2.400 € pro Jahr (Übungsleiterfreibetrag)
- sonstige nebenberufliche, ehrenamtliche Tätigkeiten mit Zahlung einer Aufwandsentschädigung bis zu einer Höhe von 720 € pro Jahr (Ehrenamtsfreibetrag)

Die beiden letzten Punkte sind jedoch rechtlich noch nicht gesichert, da diese steuerrechtlichen Grenzen zuerst einmal keine Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Einordnung als Arbeitnehmer haben. Ob die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung dies so übernehmen wird, ist abzuwarten.

Auf Praktikumsverhältnisse findet das MiLoG nach § 22 Abs. 1 grundsätzlich Anwendung, bis auf folgende Ausnahmen: Vom MiLoG ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten, die

- „ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,“
- „ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,“
- „ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder“
- „an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.“

Des Weiteren findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung bei

- selbstständiger Tätigkeit
Hinweis: Es ist zu erwarten, dass mit Einführung des Mindestlohns die Sozialversicherungsträger verstärkt die Arbeitsverhältnisse darauf prüfen werden, ob im jeweiligen Einzelfall wirklich eine selbständige Tätigkeit gegeben ist.
- Jugendlichen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildenden
- Freiwilligendienstlern (z.B. freiwilliges soziales Jahr)
- Amateursportlern
- ausschließlicher Zahlung von Aufwandsersatz (z.B. Fahrtkosten, Telefonkosten, etc.)
- Langzeitarbeitslosen in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung (setzt mind. 1 Jahr Arbeitslosigkeit voraus)

Folgen bei Nichtbeachtung des Mindestlohns

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz haben - auch für Vereine - weitreichende Folgen. Sie werden zum einen nach § 21 MiLoG als Ordnungswidrigkeiten mit **Geldbußen bis zu 500.000 Euro** geahndet. Zum anderen droht bei Zuwiderhandlungen der **Verlust der Gemeinnützigkeit**.

Bei Sozialversicherungsprüfungen kann es ggf. zu gewaltigen Beitragsnachzahlungen kommen, da die Sozialversicherungsträger immer den Lohnanspruch mindestens in Höhe des Mindestlohns von 8,84 € pro Zeitstunde ansetzen und nicht von dem tatsächlich gezahlten Lohn ausgehen.

In welchen Fällen Sie insbesondere aufpassen müssen

Vertragsamateure

In der Regel besteht ein schriftlicher Vertrag über die Rechten und Pflichten der Spieler. Somit geht die Tätigkeit der Vertragsamateure für den Verein in der Regel über die sich aus der Mitgliedschaft ergebenden Beziehungen hinaus und deshalb findet in diesem Falle das Mindestlohngesetz Anwendung, und es muss ein Mindestlohn von 8,84 € je Stunde gezahlt werden.

Ausnahme: Vertragsamateure, die eine Vergütung im Rahmen eines Minijobs (also **bis 450 Euro** monatlich) erhalten, fallen nach dem Willen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht unter das Mindestlohngesetz. Somit entfallen für diese Sportler der verbindliche Mindestlohn und auch die Dokumentationspflicht. Diese Regelung gilt nicht nur für Vertragsamateure im Fußball, sondern für alle Sportarten. So das Ergebnis eines Ministergesprächs am 23.2.2015. Eine gesetzliche Regelung dieser Aussage besteht jedoch nicht. Ob die arbeits- und die sozialgerichtliche Rechtsprechung dies so übernehmen werden ist zu hoffen, muss aber abgewartet werden.

Nebenberufliche, ehrenamtliche Tätigkeiten, wenn die Vergütung von 720 € bzw. 2.400 € überschritten wird

In diesem Falle ist für die gesamte Tätigkeit, also auch für die Stundenvergütung im Rahmen der Pauschale, ein Mindestlohn von 8,84 € je Zeitstunde anzusetzen. Ein Beispiel:

Eine Übungsleiterin in einem Sportverein betreut nebenberuflich verschiedene Gesundheits-sportgruppen im Verein. Hierfür wurde mit dem Verein eine Vergütung von 6 Euro die Stunde vereinbart. Die Übungsleiterin nimmt hierzu den Freibetrag von 2.400 € pro Jahr nach § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch.

Pro Woche ist die Dame laut „Stundenzettel“ insgesamt 8 Stunden tätig.

Somit erhält sie eine wöchentliche Vergütung von $8 \times 6 \text{ €} = 48 \text{ Euro}$. Sie liegt damit über dem Freibetrag von 46,15 Euro pro Woche (2.400 € / 52 Wochen). In diesem Fall greift nun der Mindestlohn, wodurch die Dame den Anspruch auf einen Stundensatz von mindestens 8,84 € hat. Bei gleichbleibender Stundenzahl muss der Verein nun anstatt 48 € pro Woche 70,72 € pro Woche zahlen.

Mögliche Lösung: Reduzierung der Stundenzahl, sodass die Freibetragsgrenze nicht erreicht wird. Das ist aber nur einvernehmlich oder durch eine form- und fristgerechte und auch ansonsten rechtmäßige Änderungskündigung durch den Verein möglich.

Nebenberufliche Tätigkeiten mit pauschaler Vergütung

Ein Beispiel:

Ein Trainer in einem Sportverein betreut nebenberuflich verschiedene Trainingstermine im Verein.

Hierfür wurde mit dem Verein eine pauschale Vergütung von 250 Euro im Monat vereinbart. Der Trainer nimmt hierzu den Freibetrag von 2.400 € pro Jahr nach § 3 Nr. 26 EStG in Anspruch.

Pro Woche ist der Herr insgesamt 8 Stunden tätig. Hochgerechnet auf den Monat also insgesamt jeweils rund 34,5 Stunden ($8 \times 13 / 3$). Seine Vergütung beträgt demnach 7,24 € pro Stunde.

Mit 250 € pauschaler Vergütung im Monat liegt er aber über der Freibetragsgrenze von 200 € pro Monat. Somit muss also für die gesamte Tätigkeit die Mindestvergütung von 8,84 € pro Stunde gezahlt werden. Dies ist bei Zahlung von 250,00 € offensichtlich nicht der Fall. Der Verein müsste monatlich vielmehr bei gleichbleibender Stundenzahl eine Vergütung von mindestens 304,98 € zahlen.

Hinweis: Gerade bei Pauschalentgeltvereinbarungen kommt der Aufzeichnungspflicht des Vereins nach § 17 MiLoG (vgl. unten) besondere Bedeutung zu. Denn wenn der Trainer in einigen Monaten weniger oder keine Stunden leistet, bedeutet dies, dass er in der Regel in den anderen Monaten mehr Stunden gearbeitet hat. Dann verringert sich die durchschnittliche Arbeitszeit pro Monat und er fällt ggf. in diesen Monaten doch unter die Freibetragsgrenze.

Pauschale Vergütung im Rahmen eines Minijobs

Ein Beispiel:

Ein Platzwart ist in einem Sportverein im Rahmen eines Minijobs angestellt. Er erhält eine pauschale Vergütung von 350 € pro Monat. In seinem Arbeitsvertrag mit dem Verein ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden vereinbart.

Hochgerechnet auf den Monat beträgt seine Arbeitszeit somit jeweils rund 43,5 Stunden ($10 \times 13 / 3$). Somit berechnet sich sein Stundenverdienst auf 8,05 € pro Stunde ($350 / 43,5$). Da ein Minijob-Verhältnis unter die Regelungen des MiLoG fällt, muss eine Mindestvergütung von 8,84 € pro Stunde gezahlt werden.

Dementsprechend müsste der Platzwart ab dem 1. Januar 2015 eine Vergütung in Höhe von 384,54 € pro Monat erhalten ($43,5 \times 8,84$).

Gleiches Beispiel mit der Folge, dass die 450 Euro Grenze überschritten wird:

Ein Platzwart ist in einem Sportverein im Rahmen eines Minijobs angestellt. Er erhält eine pauschale Vergütung von 350 € pro Monat. In seinem Arbeitsvertrag mit dem Verein ist eine wöchentliche Arbeitszeit von **13** Stunden vereinbart.

Hochgerechnet auf den Monat beträgt seine Arbeitszeit somit jeweils rund **56,5** Stunden ($13 \times 13 / 3$). Somit berechnet sich sein Stundenverdienst auf 6,19 € pro Stunde. Da ein Minijob-Verhältnis unter die Regelungen des MiLoG fallen, muss eine Mindestvergütung von 8,50 € pro Stunde gezahlt werden.

Dementsprechend müsste der Platzwart ab dem 1. Januar 2015 eine Vergütung in Höhe von **499,46** € pro Monat erhalten ($56,5 \times 8,84$). Somit liegt die Vergütung über dem Betrag von 450,00 €, ein Minijob-Verhältnis ist nicht mehr gegeben!

Hinweis: Als Faustformel gilt, bei mehr als 50 geleisteten Stunden wird durch den Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde die 450 Euro-Grenze bereits überschritten.

Was Sie in jedem Fall beachten und durchführen sollten

- **Ausnahmslose, schriftliche Stundenaufzeichnung, insb. in allen Minijob-Verhältnissen ab der 1. Januarwoche**, mit Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Aufzeichnung muss immer binnen einer Woche durch den Arbeitgeber (Verein) erfolgen und mind. 2 Jahre aufbewahrt werden.
- Beachten Sie, dass die Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses einen Urlaubsanspruch sowie einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben.
- In jedem Falle sollten Sie **für jedes Arbeitsverhältnis** (Übungsleiter, Honorartrainer, Minijobber, etc.) **einen schriftlichen Vertrag** abschließen.
Hinweis: Vertragliche Verzichtvereinbarungen auf den Mindestlohn sind in jedem Falle unwirksam.
- Bei Zahlung einer Ehrenamtspauschale **an ein Vorstandsmitglied** muss eine **Satzungsgrundlage** bestehen. Bei der Zahlung der Übungsleiterpauschale an den Vereinsvorstand empfiehlt sich eine Satzungsgrundlage.
- **Achtung** ist geboten auch bei **Minijob-Verhältnissen ohne Vereinbarung der zu leistenden Stunden (wöchentliche und tägliche Arbeitszeit)**. Dabei handelt es sich um „Arbeit auf Abruf“ nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Ist die Arbeitszeit nicht im Vertrag festgelegt, gilt **kraft Gesetzes** folgendes: „Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit [im Beschäftigungsvertrag] nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit [im Beschäftigungsvertrag] nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.“
- Bei der Berechnung des tatsächlich gezahlten Lohns werden nicht berücksichtigt: Überstundenvergütungen, Sonderzuschläge (z.B. Wochenendzuschlag) und Wegegeld.

Was Sie schnellstmöglich klären sollten

- Prüfen Sie jede ehrenamtliche Tätigkeit in Ihrem Verein, für die eine Aufwandsentschädigung oder Vergütung gezahlt wird hinsichtlich:
 1. dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit
 2. der Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung oder Vergütung (egal ob pauschal oder nach Stundensatz) und erstellen Sie eine Prognoserechnung für das gesamte Jahr. Kontrollieren Sie anhand dessen, ob die Regelungen des Mindestlohngesetzes in Ihren Fällen Anwendung finden und reagieren Sie entsprechend.
- Prüfen Sie Ihre Satzung hinsichtlich der entsprechenden Grundlage zur Zahlung von Ehrenamts- und Übungsleiterpauschalen.
- Prüfen Sie alle bestehenden Verträge und passen Sie diese ggf. an die neuen Gegebenheiten an.
- Bei Zahlung der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale: Verlangen Sie zu Beginn jeden Jahres eine schriftliche Bestätigung des ehrenamtlich Tätigen, dass er bei keinem anderen Verein entsprechende steuerbegünstigte Einkünfte erzielt, oder dass diese Einkünfte zusammen mit dem von Ihrem Verein gezahlten Entgelt den entsprechenden Steuerfreibetrag nicht überschreiten.
- Führen Sie regelmäßig und ordnungsgemäß die entsprechenden, wöchentlichen Stundennachweise (innerhalb der darauffolgenden Woche) und beachten Sie zwingend die entsprechenden Aufbewahrungsfristen (2 Jahre).
- Prüfen Sie insbesondere Ihre Minijob-Verträge mit pauschaler Vergütung oder fester Stundenzahl und passen Sie diese im Bedarfsfall entsprechend an.

Für die im Vorherigen gemachten Ausführungen und Hinweise kann aufgrund der für jeden einzelnen Fall erforderlichen Prüfung und stetiger Änderungen bei der Rechtsprechung keine Haftung übernommen werden.

*Dieses Informationsblatt ist in Zusammenarbeit mit der **Rechtsanwaltskanzlei Patrick R. Nessler**, Kastanienweg 15 in 66386 St. Ingbert entstanden. Wir bedanken uns für die Unterstützung und die Ausführungen. Sie finden die Kanzlei im Internet unter: www.rkpn.de*