Quelle: LSB Niedersachsen, Herr Andreas Reuse – Mail vom 18.12.2014

Das Mindestlohngesetz und seine Folgen

Worum geht´s in diesem Thema

- Mindestlohn im Verein
- Ehrenamt und Mindestlohn
- Das neue Mindestlohngesetz

War die SEPA-Umstellung im letzten Jahr der Dauerbrenner bei vielen Vorstands- und Präsidiumssitzungen, wird es wohl 2015 der **Mindestlohn** sein. Was muss man konkret beachten? Tangiert das überhaupt unsere Vereine? Wer sollte oder muss vereinsintern informiert werden?

Viele befürchten, dass bei Nichtbeachtung dem Verein eine nicht ordnungsgemäße Vereinsgeschäftsführung vorgeworfen würde. Man sieht neue Haftungsrisiken auf den Verein und seine handelnden Organe zukommen. In unzähligen Seminaren und Schulungen wird die Gesamtmaterie MiLoG (Mindestlohngesetz) aus arbeitsrechtlicher Sicht durchleuchtet. Auf die Auswirkungen des Gesetzes für die Vereine wird jedoch nur spärlich, wenn überhaupt, eingegangen. Auch in den Medien wird das Thema zwischenzeitlich lebhaft diskutiert. Leider aber auch sehr unterschiedlich informiert. Das Ergebnis ist eine allgemeine Unruhe bei Vereinen, Verbänden und anderen Organisationen.

Um es vorweg zu nehmen: Selbst jetzt, wenige Wochen vor dem Jahreswechsel, gibt es noch einige klärungsbedürftige Sachverhalte, was den Umgang mit dem MiLoG betrifft.

Der Blick ist deshalb fest auf Berlin gerichtet. Von hier erwartet man noch in diesen Tagen eine längst fällige abschließende **Stellungnahme des Bundesarbeitsministeriums**. Insbesondere muss geklärt werden, was der Gesetzgeber mit dem „Ehrenamt“ meint, wie er es im Mindestlohngesetz – nur kurz – als recht pauschale Ausnahmeregelung anführt**.**

Hier nun ein weiterer aktueller **Überblick** zum Mindestlohngesetz**,** wie er sich zum derzeitigen Zeitpunkt darstellt. Sie können diese Zusammenfassung gerne für die Prüfung im eigenen Verein und für die Umsetzung des MiLoGs nutzen:

- Das MiLoG (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns) gilt ab dem 1.1.2015. Es wurde nach relativ kurzer Vorlaufphase mit Zustimmung von Bundestag und Bundesrat auf parlamentarischer Ebene verabschiedet. Am 11.08.2014 wurde es im Bundesgesetzblatt (BGBl) I 2014 veröffentlicht (S. 1348 ff.).

  Kernstück des Gesetzes ist ein ab 1.1.2015 gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.
  Das gilt grundsätzlich für **alle** Arbeitnehmer, egal, ob sie in Vereinen/Verbänden als e. V. arbeiten, in Stiftungen oder in gemeinnützigen GmbHs. Die im Gesetz festgelegten Ausnahmen werden nachfolgend noch besprochen. Das Gesetz gilt **grundsätzlich auch** nicht für Selbstständige ohne jeglichen Arbeitnehmerstatus (§ 22 MiLoG).

- Es kommt auch nicht auf die Dauer oder den Umfang von Beschäftigungsverhältnissen an. Darum haben auch Teilzeitbeschäftigte den neuen Mindestlohn-Anspruch. Das MiLoG gilt deshalb auch für zeitlich befristete

Arbeitsverhältnisse ab 2015 und – was oft übersehen wird – für die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, wie **Minijobs oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse.**

- **Hinweis vorab:** Durch das MiLoG wurden die zeitlichen Begrenzungen für kurzfristig Beschäftigte ab **1.1.2015 bis 31.12.2018** erweitert. Statt – wie noch bis Ende 2014 – mit einer Dauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen können ab 2015 nicht berufsmäßig eingesetzte Aushilfen nun sogar für **drei Monate** oder 70 Arbeitstage angestellt werden.

- Gleich am Anfang gibt §1 des MiLoG vor, dass jeder Arbeitnehmer einen Zahlungsanspruch in Höhe des **Mindestlohns von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde** hat. Nicht zum Mindestlohn zählen Fahrtkostenerstattungen, Erstattung vom Auslagenersatz, Reisekostenersatz, Trinkgelder sowie Stundenzuschläge etwa für Sonn- und Feiertagsarbeit, Überstunden und Mehrarbeitszuschläge, zudem Zuschläge für Schichtarbeit/Nachdienst und Ähnliches, wenn dies nicht ein fester Vergütungsanteil wäre.

- Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, nach denen ab 2015 eine *niedrigere* Vergütung als 8,50 Euro gezahlt werden soll, sind schon per Gesetz **unwirksam** (§ 3 MiLoG). Auch ein Verzicht scheidet aus. Eine Ausnahme könnte sich allenfalls bei einem rechtskräftigen gerichtlichen Vergleich ergeben.

- **Risiko:** Fahrlässige und vorsätzliche Verstöße werden als Ordnungswidrigkeiten mit Bußgeldern von bis zu 500.000 Euro geahndet. Die Verantwortung zur Einhaltung der Bestimmungen tragen die nach Satzung vertretungsberechtigen Vorstände. Die Kontrolle und etwaige Einleitung von Ermittlungsverfahren fällt in die Zuständigkeit des Zolls (§§ 21,14 MiLoG).

Zum Einstieg die **wichtigsten Ausnahmegrundsätze** nach **§ 22 MiLoG**:

1. An Jugendliche unter 18 Jahren können auch weiterhin niedrigere Stundenlöhne vereinbart und 2015 gezahlt werden.
2. Das MiLoG gilt auch nicht für Ausbildungsverhältnisse.
3. Von den Mindestlohnregelungen sind außerdem Vergütungen befreit, die im Rahmen des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahrs nach dem Jugendfreiwilligengesetz (§ 23 Abs. 3 MiLoG) gezahlt werden.
4. Anerkannte Langzeitarbeitslose können für die ersten sechs Monate einer Beschäftigung für weniger als 8,50 Euro pro Stunde beschäftigt werden.
5. Für Praktikanten gibt es ebenfalls eine Ausnahmeregelung: Bei Praktika nach § 26 Berufsbildungsgesetz entfällt der neue Mindestlohn, wenn das Praktikum im Rahmen einer vorgeschriebenen Ausbildung geleistet wird oder u. a. als Orientierungspraktikum maximal drei Monate dauert. Wobei es nicht auf den Begriff ankommt, auch Volontariate und Ähnliches können unter diese Ausnahmeregel fallen.
6. **Der große Kreis von ehrenamtlich Tätigen ist ebenfalls nicht von den MiLoG-Bestimmungen betroffen**.

Quelle: LSB Niedersachsen, Herr Andreas Reuse – Mail vom 18.12.2014

Grundsatz bisher

Befreit ist selbstverständlich jeder, der rein ehrenamtlich in seinem Verein/Verband ohne besondere Vergütung mitarbeitet. Reisekosten oder der gezahlte Auslagenersatz bleiben von der Mindestlohnregelung ohnehin verschont.

2015 muss jedoch bei jeder gezahlten Vergütung geprüft werden, ob der derzeit noch stark umstrittene **Ausnahmetatbestand nach § 22 MiLoG für Beschäftigungsverhältnisse** bei Vereinen, Verbänden/Stiftungen oder sonstigen Organisationen greift und die gesetzlich vorgesehene Mindestvergütung ausschließt.

Auf politischer Ebene hat man zunächst versucht, den **Ehrenamtsbegriff** ohne weiteren Eingriff in den Gesetzeswortlaut etwas zu konkretisieren. Im Protokoll zur Bundestags-Drucksache 18/2010 v. 2.7.2014 findet sich hierzu der Hinweis, dass Vergütungen bei **ohne Gewinnstreben** ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeiten und fehlender Erwerbsabsicht uneingeschränkt nicht als finanzielle Gegenleistung eingestuft werden. Als Beispiel wurden im Protokoll aufgenommen: Übungsleitertätigkeiten, die Mitwirkung in Sportvereinen und auch Zahlungen an Amateur- und Vertragsspieler, die sich ehrenamtlich sportlich betätigen.

Das **bedeutet** zunächst:

- Vergütungen nach Maßgabe des bekannten **Übungsleiter-Freibetrags** (§ 3 Nr. 26 EStG) bei Tätigkeiten für gemeinnützige Vereine/Verbände fallen bei Nutzung des persönlichen Freibetrags dann bis zu 2.400 Euro ab 2015 weiterhin nicht unter die Neuregelung. Gleiches gilt für ab 2015 gezahlte Vergütungen bei Abrechnung auf der Basis des sog. **Ehrenamtsfreibetrags** (§ 3 Nr. 26a EStG) im Umfang von bis zu 720 Euro pro Jahr.
- Trotz der ausdrücklichen Bezugnahme auf den Sport in dieser relevanten Protokollnotiz des Bundestags gilt die Ausnahme der Höhe nach selbstverständlich entsprechend auch für gezahlte Vergütungen an **nebenberuflich engagierte Ausbilder/ Chorleiter/ Dirigenten etwa im Gesangs- oder Musikbereich, für Wettkampfrichter, Vortrags- oder Referententätigkeiten und auch bei den vielen begünstigten Tätigkeiten im mildtätigen/kirchlichen Bereich** für gezahlte Vergütungen ab 2015. Zumindest diese Personen können sachverhaltsbezogen weiterhin Stundenvergütungen unter 8,50 Euro oder für umgerechnete Monatsvergütungen erhalten, wenn sie nebenberuflich auf Anstellungsbasis Vereinsziele unterstützen.
- Liegen **keine begünstigten** Tätigkeiten entsprechend dem Anwendungsbereich nach dem Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag vor, müssen **mindestens 8,50 Euro** gezahlt werden. Bei Monatsvergütungen ist dies umzurechnen auf Stundenvergütungen. Bei geringfügig Beschäftigten auf Minijob Basis wird es bei Ausschöpfung der monatlichen 450 Euro-Grenze schon kritisch, wenn mehr *als 52 Stunden* rein *rechnerisch betrachtet* geleistet werden.
- Damit muss bei nebenberuflichen Beschäftigungen von Vereinshelfern/Übungsleitern/Ausbildern und alle weiteren nach dem EStG begünstigten Tätigkeiten im steuerbegünstigen Vereinsbereich, bei denen der jeweilige Freibetrag überschritten wird, der Mindestlohn von 8,50 Euro gezahlt werden. Bei der Kombination Freibetrag mit Minijob ist derzeit davon auszugehen, dass ein Gewinnstreben wegen der Höhe bereits unterstellt werden kann.
- Das **Bundesarbeitsministerium** will jedoch auch hierzu nochmals konkret über eine Verwaltungsanweisung klare und nachvollziehbare Vorgaben veröffentlichen.

Ansonsten ist derzeit davon auszugehen, dass man den Stundenlohn ermitteln und dann entweder den Lohn **anpassen/erhöhen** muss. Alternativ kann auch – soweit dies möglich ist – einvernehmlich der bisherige **Stundenaufwand** für den Verein/Verband **reduziert werden.**

- Bei getrennten Tätigkeiten, also einmal als Ausbilder/Übungsleiter und gleichzeitigem anderen Beschäftigungsverhältnis – etwa als Vereinshelfer etc. – kann bei strikter Trennung der Aufgabengebiete auch weiterhin verschieden abgerechnet werden, also jeweils mit oder ohne MiLoG-Mindestlohnvorgaben.
- **Nicht vergessen!** Greift das MiLoG bei Beschäftigungsverhältnissen, kommen neue **Aufzeichnungspflichten** auf alle betroffenen Vereine zu. Spätestens bis zum siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags sind etwa für Minijobber im Verein/Verband der **Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit** auf jeden Fall separat aufzuzeichnen. Diese Unterlagen müssen zwei Jahre aufbewahrt werden.

HINWEIS: Wir informieren Sie weiter über die **aktuelle Entwicklung** in diesem Bereich. Möglicherweise ergeben sich aus der erwarteten Stellungnahme des Bundesarbeitsministeriums weitere Rückschlüsse zur Praxisumsetzung im Vereinsbereich. Vor allem geht es um die Kernfrage, wann noch eine **Tätigkeit ohne vorrangiges Gewinnstreben oder fehlendes Erwerbstreben** besteht. Hier können unter anderem schon bei ganz geringen Vergütungen – etwa an mitarbeitende Vereinshelfer bei gleichzeitigem Hartz IV-Bezug – Probleme auftreten.

AKTUELL

Auch das Bundesfinanzministerium hat bereits reagiert und dem Bundeskabinett zur Beschlussfassung **zwei Verordnungen zur Kontrolle des Mindestlohns** am 19.11.2014 zugeleitet.

Inhaltlich geht es dabei jedoch **nicht** um die Auslegungsproblematik zum Ehrenamtsbegriff, sondern zur damit angestrebten berufsspezifischen Vereinfachung der Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung für besondere Berufsgruppen im Wirtschaftsleben, so z. B. die Zusteller für die Güter- und Personenbeförderung etc., allerdings nicht für das Baugewerbe und den Gastronomiebereich.

Damit reicht es aus, wenn nach dieser **VO zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung**, u. a. berufsspezifisch nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Mit der weiteren **VO über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Entleiher-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** wird vorgegeben, dass dadurch bei mobilem Einsatz oder Schichtarbeit von Arbeitnehmern die Reduzierung des Aufwands für Einzelmeldungen erreicht wird.

Vorgesehen ist zudem die Veröffentlichung von Vordrucken für den Praxiseinsatz beim Umgang mit dem MiLoG ab Jahresanfang 2015.