

Zweifelsfragen zum MiLoG in der Vereins- und Verbandspraxis

Geringfügige und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse stehen auch hier auf dem Prüfstand

Ralf Wickert ¹

²Seit dem 1. 1. 2015 gilt ein Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitarbeitsstunde. Mit dem Mindestlohngesetz sieht die Regierungskoalition in Berlin eine wesentliche sozialpolitische Frage geklärt, indem insbesondere im Niedriglohnssektor jetzt Gerechtigkeit geschaffen werden soll. Gegen dieses Gesetz sind verschiedene Interessengruppen Sturm gelaufen, so namentlich auch die Nonprofit-Organisationen, also Vereine und Verbände. ³Zwar stellt das Gesetz in § 22 Abs. 3 MiLoG klar, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht bei ehrenamtlich tätigen Personen zu zahlen ist. Allerdings sind damit Zweifelsfragen in der Vereins- und Verbandspraxis nicht geklärt.

I. Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns

⁴Der flächendeckende allgemeine Mindestlohn ist durch das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) (BGBl 2014 I S. 1348) mit Wirkung zum 1. 1. 2015 umgesetzt worden. Danach hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 €/brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 1, 2 MiLoG). Dieser gesetzliche Mindestlohn ist abgesichert, indem Vereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, unwirksam sind und ein Verzicht von Arbeitnehmern auf den Mindestlohn mit Ausnahme gerichtlicher Verzichte ausgeschlossen ist (§ 3 MiLoG). Zahlen Arbeitgeber den Mindestlohn nicht bei Fälligkeit, droht ⁵ein Bußgeld, da dann eine Ordnungswidrigkeit (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG) verwirklicht ist. Die Geldbuße kann bis zu 500.000 € im Extremfall betragen (§ 21 Abs. 3 Satz 1 MiLoG).

II. Maßnahmen zur Sicherung des gesetzlichen Mindestlohns

⁶Neben der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns hat der Gesetzgeber umfangreiche Maßnahmen zur Sicherung des gesetzlichen Mindestlohns im Gesetz vorgesehen, die eine Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns durch staatliche Behörden gewährleisten sollen (§§ 14 ff. MiLoG). Zuständig für die Überprüfung sind die Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG), was konkret die seit 2004 bestehende Finanzkontrolle Schwarzarbeit übernehmen soll. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit kann auf 7.000 Beschäftigte zurückgreifen und verfügt damit über die personelle Ausstattung, um die Umsetzung des Mindestlohns in den Betrieben zu sichern.

⁷Damit soll es in Zukunft nicht mehr möglich sein, Arbeitnehmern in einer Vollzeitbeschäftigung ein Mindestmonatsbruttoentgelt von unter 1.473 € zu zahlen (gerechnet auf eine 40-Stunden-Woche) (vgl. Lembke, NZA

¹Ralf Wickert ist Geschäftsführer der Dornbach GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft.

²Wickert, Satzungsfiel Vereins- und Verbandsrecht, NWB Verlag Herne, 2015, ISBN: 978-3-482-65051-2

³Kusche/Ratzesberger/Steinheimer, Das neue Mindestlohngesetz (MiLoG), NWB Verlag Herne, 2015, ISBN: 978-3-482-65851-8

⁴Vereinbarungen zur Unterschreitung des Mindestlohns und Verzicht von Arbeitnehmern auf diesen sind unwirksam

⁵Bei Verstoß Bußgeld bis 500.000 € möglich

⁶Beaufsichtigung der Umsetzung durch „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“

⁷Vollzeitbeschäftigung: Mindestbruttoentgelt von 1.473 €

III. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz auf Vereine und Verbände?

⁸Scheinbar herrscht hier Klarheit: Auf der einen Seite haben rechtsfähige Idealvereine (§ 21 BGB) bzw. nicht rechtsfähige Vereine (§ 54 BGB) Arbeitgeberqualität, d. h. Vereine und Verbände können – was in der Praxis auch häufig geschieht – Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitnehmern eingehen. Damit sind normale Beschäftigungsverhältnisse in Vereinen und Verbänden dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes unterworfen, so dass hier überprüft werden muss, ob etwa auf einer Vereinsgeschäftsstelle der Mindestlohn gezahlt wird.

⁹Auf der anderen Seite enthält das Mindestlohngesetz eine Ausnahmegvorschrift im persönlichen Anwendungsbereich, die explizit die besondere Situation in Vereinen und Verbänden aufgreift und das Ehrenamt aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausnimmt:

„Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen“ (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Damit herrscht scheinbare Klarheit: Tritt der Verein oder Verband als „normaler Arbeitgeber“ auf und geht Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitnehmern ein, gilt insoweit der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde als geschuldet. Wird der Mindestlohn nicht gezahlt, haben einerseits die Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns mit Wirkung ab dem 1. 1. 2015 und andererseits liegt die beschriebene bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit vor.¹⁰Darüber hinaus machen sich die Verantwortlichen in solchen Fällen auch strafbar, da sie der Sozialversicherung Arbeitnehmerbeiträge vorenthalten, was eine Straftat (§ 266a StGB) darstellt. Dies hängt damit zusammen, dass bei der Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt maßgebend sind und nicht die ausgezahlten Beträge, d. h. die konkreten Lohnzahlungen. Wenn nunmehr jeder Arbeitnehmer seit dem 1. 1. 2015 den Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn hat, führt die faktische „Nichtdurchführung“ des Mindestlohngesetzes bei Arbeitgebern dazu, dass diese auch ihren sozialversicherungsrechtlichen Pflichten zur Abführung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung nicht mehr nachkommen und damit eine Straftat verwirklichen.

Die durch das Mindestlohngesetz suggerierte klare Abgrenzung in Vereinen und Verbänden, wonach deren Arbeitnehmer (selbstverständlich) Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn haben und ehrenamtlich Tätige vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgeschlossen sind, wirft in der vereins- und verbandsrechtlichen Praxis zahlreiche Abgrenzungsfragen auf, die in diesem Beitrag beleuchtet werden sollen:

1. Begriff des „ehrenamtlich Tätigen“

¹¹Wenn das Gesetz in § 22 Abs. 3 MiLoG die ehrenamtlich Tätigen aus dem Anwendungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns ausnimmt, muss geklärt werden, was das Gesetz unter „ehrenamtlich Tätigen“ versteht. Gesetzlich ist dieser Begriff nicht legal definiert. Auch an anderen Stellen im Arbeitsrecht gibt es keine gesetzliche Definition der ehrenamtlich Tätigen, so dass zunächst einmal eine Begriffsbestimmung erfolgen muss. Der Begriff des ehrenamtlich Tätigen ist bislang auch in der arbeitsrechtlichen Literatur zum Mindestlohngesetz nicht exakt bestimmt. In anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen finden sich zwar

⁸Bei Vereinen als Arbeitgeber greift das MiLoG

⁹Ehrenamt im Verein ist vom MiLoG ausgenommen

¹⁰Zur Sozialversicherungspflicht von Vereinsvorständen Wickert, NWB 21/2014 S. 1586

¹¹Begriff „ehrenamtlich Tätiger“ gesetzlich nicht definiert

Anknüpfungspunkte für den Begriff des „Ehrenamts“, die jedoch letztlich den Begriff nicht selbst definieren, sondern voraussetzen oder beispielhaft beschreiben (vgl. etwa § 37 BetrVG , § 20 ArbGG).

a) Ehrenamt im Sozialrecht

Einen Anknüpfungspunkt findet man im Sozialrecht (konkret § 73 SGB VIII). Dort wird der Begriff des Ehrenamtlichen nach allgemeiner Auffassung von der Funktion her so gefasst, dass hierunter fällt,

- wer ein öffentliches Amt begleitet,
- Amtsträger einer privaten i. d. R. gemeinnützigen Organisation ist oder
- im Gesundheitswesen bzw. der Wohlfahrtspflege tätig wird oder
- sonst eine Tätigkeit übernommen hat, die sich nach dem Gesamteindruck der Tätigkeit in dem Kontext bürgerschaftlichen Engagements stellt

(so auch Bayreuther, NZA 2014 S. 865, 872).

¹²Diese aus der Funktion heraus vorgenommene Begriffsbestimmung der ehrenamtlich Tätigen im Sozialrecht löst aber Zweifelsfragen im Arbeitsrecht nicht auf. So kann beispielsweise nicht ernsthaft in Frage stehen, dass bei großen gemeinnützigen Organisationen tätige Personen letztlich auch mit ihrer Tätigkeit den Ausdruck bürgerschaftlichen Engagements verbinden, hierfür jedoch ein häufig nicht geringes Entgelt erzielen. Die bloße Anknüpfung an eine Funktion bzw. an Sektoren der Tätigkeit ist also kein Merkmal, welches dazu verhilft, ehrenamtlich Tätige für die vereinsrechtliche Handhabung sicher zu bestimmen.

b) Ehrenamt im Zivilrecht

¹³Geht man auf die zivilrechtliche Ebene einer Begriffsbestimmung zurück, beschreibt das Ehrenamt etwa nach dem Verständnis der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 14. 12. 1987 - II ZR 53/87) zur Vergütung von Vereinsvorständen eine Tätigkeit, die ohne Vergütung der Arbeitszeit bei bloßer Gewährung von Aufwendungsersatz (§ 670 BGB) durchgeführt wird. Dieser strenge Ehrenamtsbegriff wird also dadurch gekennzeichnet, dass ehrenamtlich Tätige überhaupt keine Vergütung ihrer Arbeitszeit erhalten und lediglich Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen (Fahrtkosten, Parkgebühren, Übernachtungskosten etc.) haben.

Es wäre widersinnig, wenn der Gesetzgeber bei Abfassung des Mindestlohngesetzes diesen strengen Ehrenamtsbegriff vor Augen gehabt hätte. Dass Personen, die überhaupt keine Vergütung ihrer Arbeitszeit erhalten, auch keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben, ist gerade systemimmanent und muss nicht eigens in § 22 Abs. 3 MiLoG durch eine Befreiungsvorschrift geregelt werden. Von daher ist kaum anzunehmen, dass der Gesetzgeber bei dem Begriff des ehrenamtlich Tätigen eine Person vor Augen hat, die entsprechend dem strengen Ehrenamtsbegriff gar keine Vergütung der Arbeitszeit erhält.

c) Sinn und Zweck des MiLoG und allgemeiner Arbeitnehmerbegriff

Dem Mindestlohngesetz muss also ein anderer Ehrenamtsbegriff zugrunde liegen. Aus dem Sinn und Zweck von § 22 Abs. 3 MiLoG und dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff, von dem das Mindestlohngesetz ausgeht, kann der Begriff des ehrenamtlich Tätigen eigentlich nur wie folgt verstanden werden:

¹²Zweifelsfragen im Arbeitsrecht bleiben ungeklärt

¹³Kein Anspruch auf Arbeitsvergütung, sondern nur auf Aufwendungsersatz

¹⁴Nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff ist Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne derjenige, der auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrags eine Dienstleistung für einen anderen gegen Entgelt in persönlicher Abhängigkeit erbringt und damit diesem gegenüber weisungsgebunden und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist (Berndt, DStR 2014 S. 1878). Ein weiteres Tatbestandsmerkmal für die Bestimmung des Arbeitnehmerbilds des Mindestlohngesetzes soll darin liegen, dass die Arbeit letztlich zur Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitnehmers dient, mithin mit dem Ziel durchgeführt wird, die Lebensgrundlage zu sichern. Hierin soll auch ein Abgrenzungskriterium für die Frage zu sehen sein, ob von einem Arbeitnehmer i. S. des Mindestlohngesetzes auf der einen Seite oder einem ehrenamtlich Tätigen auf der anderen Seite auszugehen ist. So geht etwa das Bundesministerium für Arbeit und Soziales davon aus, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit dann vorliegt,

„wenn sie nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dient, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls sowie den Sorgen und Nöten anderer Menschen ist“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn, S. 11 Ziff. 2.5).

Mit ¹⁵einem solchen Leitbild des Ehrenamts i. S. des Mindestlohngesetzes wird auch der Schutzcharakter des Mindestlohngesetzes gesichert. Geht man davon aus, dass das Mindestlohngesetz als Arbeitnehmerschutzgesetz letztlich auch dazu dienen soll, Arbeitnehmern ein Mindesteinkommen zu gewähren, setzt dies voraus, dass der betreffende Arbeitnehmer auch eine Tätigkeit zur Sicherung seiner Lebensgrundlage ausübt. Überall dort, wo er dies nicht tut, sondern letztlich neben einer anderen Tätigkeit, die die Lebensgrundlage sichern soll, bürgerschaftliches Engagement mit einer gewissen Vergütung zeigt, dürfte eine ehrenamtliche Tätigkeit i. S. von § 22 Abs. 3 MiLoG vorliegen, die nicht dazu führt, dass eine solche ehrenamtliche Tätigkeit mit einem Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde vergütet werden muss.

2. Typische Tätigkeitsfelder in Vereinen

Bricht man diese Grundsätze auf einige typische Tätigkeitsfelder in Vereinen herunter, gelingt es, mindestlohnpflichtige Tätigkeiten von solchen Tätigkeiten abzugrenzen, bei denen der Mindestlohn wegen des ehrenamtlichen Charakters gerade nicht geschuldet ist. Zunächst sind die bei Vereinen und Verbänden nicht gerade seltenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (sog. Minijobs oder 450-€-Jobs) zu untersuchen. In vielen Vereinen und Verbänden werden gewisse Hilfstätigkeiten, die regelmäßig zu verrichten sind, über geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse durchgeführt. Es stellt sich demnach die Frage, inwieweit solche Beschäftigungsverhältnisse dem Mindestlohngesetz unterfallen.

a) Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse

¹⁶Sozialversicherungsrechtlich liegen geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse mit gewissen sozialversicherungsrechtlichen Privilegien dann vor, wenn entweder das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) – sog. Entgeltgeringfügigkeit – oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB IV) – sog. kurzfristige Beschäftigung. Die kurzfristigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind durch das

¹⁴Abgrenzungskriterium für Arbeitnehmer oder ehrenamtlich Tätigen: Arbeit dient Sicherung der Lebensgrundlage

¹⁵Leitbild sichert den Schutzcharakter des MiLoG

¹⁶Zu den Auswirkungen des MiLoG auf geringfügige und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse Eilts, NWB 6/2015 S. 342 und Schmidt, NWB 48/2014 S. 3640

Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. 8. 2014 (BGBl 2014 I S. 1348) durch eine Änderung in § 115 SGB IV jetzt bis 31. 12. 2018 auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgedehnt worden.

¹⁷Losgelöst von diesen sozialversicherungsrechtlichen Sonderstellungen handelt es sich bei geringfügig entlohten Beschäftigten und hier namentlich bei sog. Minijobs um Arbeitnehmer; das Beschäftigungsverhältnis mit einem geringfügig entlohten Beschäftigten ist ein Arbeitsverhältnis (Berndt, DStR 2014 S. 1879). Damit sind in Vereinen und Verbänden all diejenigen geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse und hier namentlich die Minijobs dem Mindestlohn unterworfen, die sich nicht als Ausdruck eines bürgerschaftlichen Engagements verstehen, sondern der Erhaltung der Lebensgrundlage des Arbeitnehmers dienen. Für diese Arbeitsverhältnisse ist der Mindestlohn von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde zu zahlen, so dass maximal 52,9 Arbeitsstunden von solchen Arbeitnehmern verlangt werden können (Lakies, Arbeitsrecht Aktuell 2014 S. 527, 528).

Hinweis

Nur dann, wenn letztlich in dem oben beschriebenen Ehrenamt eine Vergütung von bis zu 450 € je Monat erfolgt, gilt die vorgeschriebene maximale Stundenzahl, die in einem Monat geleistet werden muss, nicht (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

¹⁸Beschäftigten Vereine und Verbände geringfügig Beschäftigte oder kurzfristig Beschäftigte, bestehen auch besondere Aufzeichnungspflichten. Vereine, die Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 1 SGB IV) beschäftigen, sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Das Nichtvorhalten solcher Aufzeichnungen über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ist bußgeldbewehrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG).

Damit sind Vereine und Verbände gehalten, die bei ihnen geringfügig beschäftigten Personen zunächst einmal dahingehend zu qualifizieren, ob diese eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben und damit die gesamte Tätigkeit aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes herausfällt oder nicht. Unterfällt sie dem Mindestlohngesetz, weil die Tätigkeit nicht Ausdruck bürgerschaftlichen Engagements ist, sondern zur Erhaltung der Lebensgrundlage dient, entstehen auch die zusätzlichen Aufzeichnungspflichten (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG; vgl. auch Kaponig, BC 2015 S. 28).

b) Vorstandsvergütung

¹⁹In diesem Zusammenhang stellt sich dann auch die Frage, wie eine bis zu 450 € vergütete Tätigkeit eines Vorstands eines Vereins in den Kontext eines Mindestlohns einzuordnen ist. Auch hier gilt wieder die ungeschriebene Differenzierung:

Übernimmt der Vorstand im Rahmen seiner Tätigkeit lediglich die satzungsmäßigen Aufgaben (Einberufung und Leitung von Mitgliederversammlungen, Leitung von Vorstandssitzungen) und ist damit nicht in das operative Geschäft des Vereins eingebunden, welches eine danebenstehende hauptamtliche Geschäftsstelle selbständig übernimmt, unterfällt eine solche Vergütung nicht dem Mindestlohngesetz (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Übernimmt der Vorstand jedoch bei seiner Tätigkeit auch ²⁰operative Aufgaben und ist in einer im Verein bestehenden Arbeitsorganisation eingegliedert, liegt i. d. R. Erwerbsarbeit vor, die nach

¹⁷Minijobs unterliegen dem MiLoG

¹⁸Aufzeichnungspflichten

¹⁹Zu Aufwandsentschädigungen und Vergütungszahlungen für Vereinsvorstände Fischer, NWB 7/2015 S. 439 und Wickert, NWB 41/2013 S. 3239

²⁰Operative Aufgaben: MiLoG findet Anwendung

dem Mindestlohngesetz mit mindestens 8,50 €/brutto je Zeitstunde zu vergüten ist (Plagemann u. a., NJW 2015 S. 439, 442) .

c) Freiwillige Dienste

²¹Eine weitere sich insbesondere bei Vereinen und Verbänden stellende Besonderheit liegt in der Ableistung sog. freiwilliger Dienste i. S. des Jugendfreiwilligen Dienstgesetzes. Hier stellt die Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz klar, dass solche freiwilligen Dienste in den Kontext einer ehrenamtlichen Tätigkeit fallen und unter die Ausnahmegvorschrift von § 22 Abs. 3 MiLoG zu subsumieren sind (BT-Drucks. 18/1558 S. 50, Begründung zu § 22 MiLoG; Jöris/von Steinau-Steinrück, BB 2014 S. 2101).

d) Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Betreuer

²²Fraglich ist weiter, ob Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Betreuer sowie sonstige ehrenamtliche Helfer mit ihren sog. Aufwandsentschädigungen auch unter das Mindestlohngesetz fallen. Im Zusammenhang mit der politisch gewünschten Stärkung des ehrenamtlichen Engagements und hier insbesondere der Funktion des Jugendsports sind bestimmte Tätigkeiten steuerlich privilegiert worden. Aufwandsentschädigungen, die Übungsleiter erhalten, sind bis zu 2.400 € jährlich von der Einkommensteuer freigestellt (§ 3 Nr. 26 EStG). Gleiches gilt für die sog. Ehrenamtszuschläge für ehrenamtlich tätige Personen bis zu jährlich 720 € (§ 3 Nr. 26a EStG).

Damit stellt sich die naheliegende Frage, ob letztlich Personen, die solche Aufwandsentschädigungen erhalten, hinsichtlich ihrer Vergütung mit dem Mindestlohn entlohnt werden müssen. Hilfestellung gibt hier eine Erläuterung im Rahmen der Gesetzesberatung:

„Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit i. S. des § 22 Abs. 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 ²³diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich (BT-Drucks. 18/2010 vom 2. 7. 2014). Damit unterfallen Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Betreuer sowie sonstige Ehrenamtshelfer, die eine Aufwandsentschädigung nach den vorgeschriebenen steuerlichen Vorschriften erhalten, nicht dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes.

e) Amateursportler

Eine weitere im Bereich der Sportorganisationen und Sportvereine wichtige Frage im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz ist die Vergütung von Amateursportlern. Auch hier ist im Zusammenhang mit der Beratung des Mindestlohngesetzes von politischer Seite der Wille geäußert worden, solche Personen nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen zu lassen:

„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 steht“ (BT-Drucksache 18/2010 vom 2. 7. 2014).

²¹Als ehrenamtliche Tätigkeit zu qualifizieren

²²Mindestlohn bei Aufwandsentschädigungen und Ehrenamtszuschlägen?

²³Aufwandsentschädigungen sind demnach unschädlich

²⁴Bei der Umsetzung dieses gesetzgeberischen Willens stellt sich die Folgefrage, wann bei Amateursportlern die ehrenamtliche Betätigung im Vordergrund steht und wann die finanzielle Gegenleistung Hauptziel der Tätigkeit ist. Hier gibt zunächst eine Äußerung der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 23./24. 11. 2011 eine Hilfestellung. Danach soll ein Amateursportler keine wirtschaftlichen Interessen verfolgen, wenn er eine monatliche Aufwandsentschädigung von maximal 200 € erhält. In diesen Fällen besteht die Vermutung, dass keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung durch diesen Sportler ausgeübt wird und damit auch das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet.

Hiervon ²⁵abzugrenzen sind im Sportbereich grds. die sog. Vertragsamateure, die aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags ihren Sport ausüben und hierfür ein Entgelt erhalten. Bei diesen soll ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Wenn aber ein Beschäftigungsverhältnis gegeben ist, müssten Vertragsamateure nach allgemeinen Grundsätzen auch dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes unterworfen sein.

Hinweis

²⁶Der Status von Amateursportlern im arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Sinn ist nicht zweifelsfrei geklärt. Sofern Amateursportler Arbeitnehmer sind und in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, erhalten sie grds. Mindestlohn und sind sozialversicherungspflichtig. Dies soll nach hergebrachter Auffassung bei den vorgenannten Vertragsamateuren der Fall sein, nicht jedoch bei den vertragslosen Amateursportlern, die „nur“ im Ehrenamt Sport ausüben. Da hier im Einzelfall die Abgrenzung schwierig ist, wurde am 23. 2. 2015 durch die Spitze des Bundesarbeitsministeriums jetzt geäußert, dass Amateursportler nicht unter den Mindestlohn fallen. Bei den echten Amateursportlern entsprach dies auch dem vorigen Verständnis. Bleibt abzuwarten, ob damit auch die Klarstellung für alle anderen Amateure und hier namentlich die sog. Vertragsamateure erreicht ist.

f) Praktikanten

²⁷Bleiben zuletzt die bei Vereinen und Verbänden ebenfalls häufig anzutreffenden Praktikantenverhältnisse. Hier löst das Gesetz selbst die Frage, ob und unter welcher Voraussetzung Praktikantenverhältnisse in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen. Grds. geht das Gesetz davon aus, dass in einem Praktikantenverhältnis nicht der Austausch von Diensten gegen Vergütung und damit das arbeitsrechtliche Synallagma im Vordergrund steht, sondern das Praktikum letztlich dem Erwerb berufspraktischer Kenntnisse und Fähigkeiten dient. Deshalb sind Praktikanten grds. auch keine Arbeitnehmer. Diesem Leitbild folgt auch das Mindestlohngesetz in § 22 Abs. 1 MiLoG.

Nach dieser Bestimmung ist Praktikanten ein Mindestlohn nicht zu zahlen, wenn

- das Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen- oder hochschulrechtlichen Bestimmung bzw. Ausbildung an einer Berufsakademie ist oder
- bis zu drei Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums abgeleistet wird oder
- bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung abgeleistet wird oder
- eine sog. Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III bzw. §§ 68 ff. BBiG) vorliegt.

Alle übrigen Praktika unterfallen dem Mindestlohngesetz (Berndt, DStR 2014 S. 1879).

²⁴ www.aok-business.de

²⁵ Abgrenzung zu den Vertragsamateuren

²⁶ www.bmas.de

²⁷ Praktikant kein Arbeitnehmer = kein Mindestlohn

Fazit

Es kann festgehalten werden, dass Vereinen und Verbänden mit der Ausnahmegvorschrift in § 22 Abs. 3 MiLoG, wonach die ehrenamtliche Tätigkeit nicht dem Mindestlohn unterfällt, letztlich eine schwierige Abgrenzungsaufgabe übertragen worden ist. Sie müssen bei allen Tätigkeiten, für die eine – wenn auch geringfügige – Entlohnung bezahlt wird, nach den o. g. Kriterien überprüfen, ob ein dem Mindestlohn unterfallender Arbeitnehmerstatus vorliegt oder eine der Ausnahmegvorschriften greift, die nach dem gesetzgeberischen Willen mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit verbunden sind. Insbesondere bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen setzt das Mindestlohngesetz weitere Aufzeichnungspflichten fest, die bei Vereinen zu zusätzlichem Organisationsaufwand führen werden.