

Alles halb so wild

Das Mindestlohngesetz hat bei Sportvereinen große Besorgnis ausgelöst. Die bange Frage lautet: Kann die bisherige Praxis mit ehrenamtlich Tätigen und Honorarkräften beibehalten werden? Erste Erkenntnisse zeigen: Viel ändert sich nicht. Doch es gibt auch noch ungelöste Fragen. Golo Busch, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Münster, informiert



foto: conny kurth

Seit Beginn des Jahres gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz, über das in der Öffentlichkeit viel diskutiert wird. Auch für die rund 90 000 deutschen Sportvereine ist es von Bedeutung, denn sie setzen eine Vielzahl von Mitarbeitern ein, die bezahlt werden: In der Mehrzahl sind das ehrenamtlich Tätige, aber auch Honorarkräfte und Arbeitnehmer. Es handelt sich dabei um Übungsleiter, Trainer, Platzwarte, Verwaltungsmitarbeiter, Helfer bei Vereins-festen, Physiotherapeuten, aber auch Vertragssportler. Diese Mitarbeiter erhalten eine Aufwandsentschädigung, finanzielle Anerkennung, eine Vergütung, ein Honorar oder ein Gehalt.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 Euro – ehrenamtlich Tätige dagegen nicht

Beim Einsatz von Arbeitnehmern müssen alle Vereine seit dem 1. Januar das Mindestlohngesetz beachten. Für sie gelten die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitgeber. Setzt der Verein jedoch freie Mitarbeiter oder ehrenamtlich Tätige ein, dann

Ohne sie geht nichts: Übungsleiter werden in der Regel weiter als ehrenamtlich Tätige geführt

findet das Mindestlohngesetz mit seinen zahlreichen Vorgaben keine Anwendung. Nur Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Auf ehrenamtlich Tätige findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung, das Gleiche gilt für Honorarkräfte.

Sportvereine müssen also beim Einsatz von Mitarbeitern, die sie bezahlen, stets prüfen, welchen rechtlichen Status diese haben. Fazit: Beim Einsatz ehrenamtlich Tätiger und von Honorarkräften muss kein gesetzlicher Mindestlohn gezahlt werden. Allerdings ist die Bewertung, wer als ehrenamtlich Tätiger gilt, schwierig. Das Mindestlohngesetz regelt nicht explizit, was darunter zu verstehen ist.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages hat dazu die folgende Beschlussempfehlung formuliert: „Die Koalitionsfraktionen sind sich mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere

ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fallen.“

Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten – unabhängig von ihrer Höhe – unschädlich. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter die Gruppe der Arbeitnehmer, solange ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Am 23. Februar dieses Jahres fand in Berlin ein Spitzengespräch zwischen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles (SPD) und Vertretern des DOSB und des DFB statt, bei dem es um die Auswirkungen des neuen Gesetzes auf den Sport ging. Dabei wurden Festlegungen getroffen, um den Sportvereinen Rechtssicherheit zu vermitteln. Das Besprochene wurde in einem gemeinsamen Schreiben von DOSB und DFB zusammengefasst und allen Sportfachverbänden zugänglich gemacht.

Die Beteiligten des Spitzengesprächs sind der Ansicht, dass es sich bei Übungsleitern und Trainern überwiegend um ehrenamtlich Tätige handelt. Nach Ansicht der Ministerin und der Vertreter von DOSB und DFB ist immer dann von einer Ehrenamtlichkeit auszugehen, wenn Übungsleiter oder Trainer nicht mehr als die steuer- und beitragsfreie Übungsleiterpauschale in Höhe von 2400 Euro pro Jahr erhalten.

Verdienen Übungsleiter und Trainer mehr als 2400 Euro jährlich, muss geprüft werden, ob der Übungsleiter ehrenamtlich Tätiger, Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter ist. Ausschlaggebend soll auch hier sein, ob das Motiv des Übungsleiters für seine Tätigkeit das Vergütungsinteresse oder die Förderung des Gemeinwohls ist. Amateur- und Vertragssportler sollen dann nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wenn ihre „ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht“.

Zwischenzeitlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese Rechtsauffassung mit dem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuständigen Bundesministerium der Finanzen geklärt. Es ist als Ergebnis dieser Besprechung nicht zu erwarten, dass die für die Einhaltung des Mindestlohns zuständige Zollverwaltung schwerpunktmäßig Sportvereine prüft. Der politische Wille ist, den organisierten Sport vor den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes zu schützen. Ob die Arbeits- und Sozialgerichtsgerichtsbarkeit Ministerin Nahles dabei folgen, bleibt abzuwarten.

Was sind der Übungsleiter- und der Ehrenamtsfreibetrag?

Sportvereine sind in der Regel gemeinnützig. Sie können somit sowohl den Übungsleiter- als auch den Ehrenamtsfreibetrag nutzen. Der Übungsleiterfreibetrag gibt gemeinnützigen Sportvereinen die Möglichkeit, an Übungsleiter bis zu 2400 Euro im Jahr steuerfrei auszuzahlen, wenn die Tätigkeit nebenberuflich (maximal 13 Stunden in der Woche), ausgeübt wird. Der Ehren-

amtsfreibetrag eröffnet die Möglichkeit, Helfern wie Platzwarten oder Verwaltungsmitarbeitern bis zu 720 Euro jährlich steuerfrei auszuzahlen. Auch hier gilt, dass die Tätigkeit nicht mehr als 13 Stunden in der Woche ausgeübt werden darf. Es ist zu beachten, dass eine Person nicht beide Freibeträge für eine Tätigkeit in Anspruch nehmen darf. Derartige steuerfreie Einnahmen stellen kein Arbeitsentgelt dar, sodass auch keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Übungsleiter und Mitarbeiter als ehrenamtlich Tätige

Das Mindestlohngesetz findet keine Anwendung, wenn Sportvereine ehrenamtlich Tätige einsetzen, die nicht mehr als den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 2400 Euro oder den Ehrenamtsfreibetrag in Höhe von 720 Euro im Jahr erhalten. Dennoch wird empfohlen, auch mit diesen Mitarbeitern schriftliche Vereinbarungen abzuschließen, in denen festgehalten wird, dass das Motiv für die Tätigkeit die Förderung des Gemeinwohls ist und maximal der Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag ausgezahlt wird. Zudem sollte sich der Verein erklären lassen, dass der ehrenamtlich Tätige den Freibetrag für den Verein nutzt.

Was ist, wenn Übungsleiter und Mitarbeiter mehr als den Freibetrag erhalten?

Je höher die Vergütung von Übungsleitern, Trainern oder anderen Mitarbeitern ist, desto weniger ist von einer ehrenamtlichen Tätigkeit auszugehen. Wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit wegen einer finanziellen Gegenleistung ausübt, muss der Verein prüfen, ob eine Honorartätigkeit oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, ist das Mindestlohngesetz zu beachten. Der Verein muss also mindestens 8,50 Euro Stundenlohn brutto an seinen Arbeitnehmer zahlen.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung in Abgrenzung zur selbstständigen Tätigkeit sind eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Vereins. Eine abhängige Beschäftigung setzt voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb – in diesem Fall einen Sportverein – eingegliedert ist, und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführungen umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt.

Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die freie Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitszeit und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Die Abgrenzung ist nicht immer einfach. Wenn Zweifel herrschen, können Vereine einen Statusfeststellungsantrag an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund richten. Dabei wird der sozialversicherungsrechtliche Status eines Mitarbeiters verbindlich festgestellt. In der Regel sind abhängig Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts auch Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Die Sozialgerichte haben Trainer in den Ballsportarten in den letzten Jahren regelmäßig als abhängig Beschäftigte bewertet. ▶

Erhalten Vereinsmitarbeiter, Übungsleiter oder Trainer eine über

die Steuerfreibeträge hinausgehende Vergütung, die in der Regel 450 Euro monatlich nicht überschreitet, und liegt zudem keine ehrenamtliche Tätigkeit und keine selbständige Tätigkeit vor, ist eine Anmeldung als Minijobber an die Minijob-Zentrale sinnvoll. Minijobber gelten als Arbeitnehmer, für sie gilt das Mindestlohngesetz. Da Minijobber nicht mehr als 52,9 Stunden im Monat arbeiten dürfen, können Minijob und Übungsleiterfreibetrag oder Ehrenamtsfreibetrag miteinander verknüpft werden.

Ein Beispiel: Ein Minijobber, der als Trainer einer Regionalligamannschaft von seinem gemeinnützigen Verein 400 Euro im Monat erhält und nicht mehr als 13 Stunden in der Woche für den Verein arbeitet, kann die ersten 200 Euro steuerfrei als Freibetrag ausgezahlt bekommen. Für die restlichen 200 Euro sind 30 Prozent Pauschalbeiträge nebst Lohnsteuern zu entrichten. Der Mitarbeiter kostet den Verein dann 460 Euro. Es handelt sich dabei um ein Arbeitsverhältnis. Vor einer Auszahlung des Steuerfreibetrages ist eine Erklärung zum Lohnkonto zu nehmen, dass der Minijobber den jeweiligen Steuerfreibetrag für den Verein einsetzt.

Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte

Wenn Sportvereine Übungsleiter, Spieler oder Reinigungskräfte als Minijobber beschäftigen, sind Aufzeichnungspflichten zu beachten. Die Arbeitsstunden dieser Mitarbeiter müssen seit Januar dieses Jahres protokolliert werden. Dies soll die Kontrolle ermöglichen, ob auch tatsächlich für jede geleistete Stunde der Mindestlohn gezahlt wird. Wichtig ist dabei: Die Aufzeichnungen müssen innerhalb von sieben Tagen erstellt werden und sind zwei Jahre aufzuheben.

Die Aufzeichnungspflicht kann auch auf die Beschäftigten übertragen werden. Der Verein muss dann aber kontrollieren, ob die Beschäftigten bei ihm alle sieben Tage die Stundenzettel einreichen. Dies ist in elektronischer Form möglich. Aus den Stundenzetteln muss sich ergeben, wann der Minijobber angefangen hat zu arbeiten, wann er aufgehört hat, und wie viele Stunden oder Minuten er gearbeitet hat. Bei der Dauer der Arbeitszeit sind die Pausen abzuziehen. Bei einer Kontrolle des Zolls muss der Sportverein die Aufzeichnungen vorlegen.

Werden die Aufzeichnungen gar nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig geführt, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30 000 Euro geahndet werden. Es darf aber bezweifelt werden, dass die Zollverwaltungen Sportvereine intensiv prüfen.

Vertragssportler

Besonderheiten gelten für Vertragsspieler. Insbesondere der DFB sah viele Vereine in den oberen Leistungsklassen in ihrer Existenz bedroht, wenn für Vertragsspieler der Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde gezahlt werden muss. Der DFB hat in Zusammenarbeit mit dem DOSB hinsichtlich der Bewertung von Vertragssportlern als Arbeitnehmer beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales interveniert.

Sportvereine organisieren ihren Spielbetrieb und ihre Nachwuchsförderung oftmals mit sogenannten Vertragsamateuren. Sie sind Mitglieder des Vereins und erhalten eine geringe Bezahlung, üblicherweise als geringfügig Beschäftigte (Minijobber).

Weitere Informationen

Wer mehr über das Thema Mindestlohn erfahren will, wird hier fündig: www.der-mindestlohn-gilt.de

Ob ein Vertragsspieler ein Arbeitnehmer ist, muss im konkreten Einzelfall geprüft werden. Maßgeblich ist hierfür die tatsächliche Vertragsabwicklung. Aus ihr muss sich ergeben, dass das Engagement nicht zu Erwerbszwecken in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeit erbracht wird. Dies ist durch die Vereine sicherzustellen.

Um für Vereine Klarheit zu schaffen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verdeutlicht, dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet, wenn für das Verhältnis des Sporttreibenden zum Verein die sportliche Betätigung und nicht der Verdienst prägend ist.

Bei der Feststellung, ob ein Vertragsspieler Arbeitnehmer ist und damit unter das Mindestlohngesetz fällt, ist somit im Einzelfall zu prüfen, ob es um den Spaß am Sport geht oder darum, Geld zu verdienen. Je höher das gezahlte Salär ist, desto eher ist von einem Arbeitsverhältnis auszugehen. Auch hier kann mit den Spielern eine Vereinbarung getroffen werden, die dokumentiert, dass der Spieler nicht aus Erwerbszwecken am Spielbetrieb teilnimmt, sondern aus Hinwendung zum Verein.

Es dürfte spannend werden, wie die Gerichte entscheiden, wenn Sportler den Mindestlohn einklagen

DOSB und DFB sind der Ansicht, dass trotz Anmeldung als Minijobber nicht von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist, wenn die sportliche Betätigung im Vordergrund eines Vertragsverhältnisses steht. Ob die Arbeitsgerichte dieser Bewertung folgen, ist allerdings durchaus skeptisch zu beurteilen. Sollten Spieler ihre Vereine auf Zahlung des Mindestlohns verklagen, könnte es passieren, dass Arbeitsgerichte bei einer Bewertung des Einzelfalls von einem Arbeitsverhältnis ausgehen.

Ob ein Volleyballer, der als Student 450 Euro monatlich erhält und in den letzten sieben Jahren bei fünf Vereinen gespielt hat, kein Arbeitnehmer ist, darf bezweifelt werden. Hier besteht für Klubs ein Risiko. Je geringer die Vergütung und je länger die Verweildauer eines Spielers bei einem Verein ist, desto eher ist vom Spaß am Sport als Motiv für sein Engagement auszugehen.

Wenn Spieler als Arbeitnehmer geführt werden (also auch bei Minijobbern), muss beurteilt werden, welche Tätigkeiten als Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind. Gilt die An- und Abfahrt zum Auswärtsspiel als Arbeitszeit? Sind Teamsitzungen oder individuelles Athletiktraining Arbeitszeit? Hier gibt es inzwischen zahlreiche kreative Arbeitsvertragsgestaltungen. Zum Beispiel werden nur zwei von fünf Trainingseinheiten als Arbeitszeit bewertet. Die drei weiteren stellen ein freiwilliges Fördertraining dar. Als Arbeitsort wird bei Auswärtsspielen die Sporthalle des Gegners definiert. So werden An- und Abfahrt nicht als Arbeitszeit gewertet. Ob diese und andere Vertragsgestaltungen jedoch einer Überprüfung durch die Arbeitsgerichte standhalten, wird die Zukunft klären. ■