

## GEMEINNÜTZIGKEIT

## Mindestlohn im Verein: In diesen Fällen droht Gefahr und so können Sie das MiLoG vermeiden

| Der gesetzliche Mindestlohn kommt. Ehrenamtliche Tätigkeit bleibt vom Mindestlohn zwar weitgehend verschont. Aber der Teufel steckt im Detail. Gemeinnützige müssen die Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) vor allem dann beachten, wenn Vergütungen oberhalb der einschlägigen Steuerfreibeträge im gemeinnützigen Bereich gezahlt werden. Stellen Sie deshalb jetzt die Weichen, um ab dem 1. Januar 2015 nicht in den Geltungsbereich des MiLoG zu geraten. |

### Vergütung im Rahmen der Steuerfreibeträge

Der einfachste Ausweg ist der, Ehrenamtler wenn, dann nur im Rahmen der Steuerfreibeträge zu vergüten. Die Grenze beträgt 720 Euro im Jahr für die allgemeine ehrenamtliche Tätigkeit und 2.400 Euro jährlich für Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

Im Rahmen dieser Freibeträge stellt sich folglich die Frage zur Anwendung des MiLoG nicht. Dieser Personenkreis ist nicht den abhängig Beschäftigten zuzuordnen und unterliegt nicht der Beachtung von Arbeitsschutzgesetzen.

### Honorarempfänger und andere Selbstständige

Das MiLoG schließt Selbstständige von der Anwendung des Mindestlohns aus. Folglich motiviert das zu entsprechenden Gestaltungen (= Honorarvereinbarung auf freiberuflicher Basis), wenn die Zahlungen so hoch sind, dass die Steuerfreibeträge überschritten werden (und der überschreitende Betrag prinzipiell unter das MiLoG fiele). Für solche Gestaltungen interessieren sich aber auch die Sozialversicherungsträger und -prüfer. Sie prüfen, ob es sich tatsächlich um selbstständige Tätigkeiten handelt oder ob nicht doch tatsächlich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

**Wichtig** | Die Prüfung dient dem Schutz der Beschäftigten und der gleichmäßigen sozialversicherungspflichtigen Behandlung aller Arbeitnehmer. Zukünftig wird in diesem Zusammenhang auch geprüft, ob gegen Bestimmungen des MiLoG verstoßen wird.

### Abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder Selbstständigkeit?

Eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung liegt nach § 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV vor, wenn die nichtselbstständige Arbeit insbesondere in einem Arbeitsverhältnis erbracht wird. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Im Rahmen der Freibeträge vergütete Ehrenamtler ...

... fallen nicht unter das MiLoG

Honorarvertrag als Ausweg bei Vergütung oberhalb der Freibeträge?

Der maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Status ergibt sich aus der Gesamtschau der einzelnen Kriterien und der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall. Im Vereinsbereich sind viele Mitarbeiter verantwortungsvoll tätig, schauen nicht auf die Arbeitszeit und organisieren die Vereinsaktivitäten. Aus dieser Verhaltensweise, die vom Verein gerne angenommen wird, ergibt sich eine im Prinzip ungewollte abhängige Beschäftigungssituation.

### ■ Beispiel

Im Sportverein rechnet der Übungsleiter seine Tätigkeiten stundenweise ab. Die Betreuung der Sportler bei Wettkämpfen wird unentgeltlich mitübernommen.

Folge: Bei der Beurteilung, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wird die gesamte Tätigkeit zusammenfassend beurteilt.

### Grenzen der Gestaltung im Verein

Für die Sozialversicherung bedeutsam wird ein Beschäftigungsverhältnis, wenn damit die Zahlung von Arbeitsentgelt verbunden ist. Nach § 14 Abs. 1 SGB IV gehören zum Arbeitsentgelt „alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden“.

**Beachten Sie** | Eines ist in allen Formen des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen gleich: Die Regelungen des MiLoG sind zu beachten und anzuwenden. Für oben genannten Beispielsfall würden sich etwa diese Folgen ergeben.

### ■ Fortführung des Beispiels

Im Sportverein rechnet der Übungsleiter seine Tätigkeiten stundenweise ab. Die Betreuung der Sportler bei Wettkämpfen wird unentgeltlich zusätzlich übernommen. Die Zeit, in der der Trainer Sportler unentgeltlich bei Wettkämpfen betreut, gilt als Arbeitszeit. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden erhöht sich (Training + Betreuung bei Wettkämpfen). Da die Vergütung insgesamt aber gleich bleibt, sinkt der Vergütungssatz pro Stunde. Fällt er so unter den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, schnappt die MiLoG-Falle zu.

## Diese Gestaltungsmöglichkeiten hat ein Verein

Ist die Anwendung des MiLoG sowohl vom Verein als auch vom Mitglied nicht gewollt, ergeben sich nachstehende Gestaltungsempfehlungen:

### 1. Rahmenbedingungen klären

Verein und Beschäftigte verständigen sich vor dem Jahresende auf die Grundlagen der Mitarbeit im Jahr 2015. Zu klären sind folgende Punkte:

Das kennzeichnet abhängige Beschäftigungsverhältnisse

Gesamte Tätigkeit wird beurteilt

Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten

Zusammenarbeit entsprechend gestalten

- Zeitlicher Umfang der Tätigkeit
- Verteilung der Tätigkeit auf die einzelnen Monate
- Zu erwartende „Pausen“ der Mitarbeit
- Welche Aufgaben werden zusätzlich im Verein ohne Vergütung erledigt?
- Höhe der Vergütung bei pauschaler Monatsvergütung
- Höhe des Stundensatzes bei Abrechnung nach Stunden

## 2. Arbeitszeitkonto einrichten und führen

Werten Sie die Angaben nach Nummer 1 aus und errechnen Sie nach Art eines Jahres-Arbeitszeitkontos (gegebenenfalls im Rahmen einer vorausschauenden Schätzung)

- die voraussichtlich tatsächlich geleistete Beschäftigung nach Stunden,
- die insgesamt zu zahlende Vergütung im Jahr (Jahresverdienst) und
- den sich rechnerisch ergebenden Stundensatz (Vergütung : Stunden).

## 3. Steuerbefreiungen einrechnen

Im dritten Schritt prüfen Sie, ob, und wenn ja, welcher Steuerfreibetrag zu berücksichtigen ist. In Frage kommen

- 720 Euro nach § 3 Nr. 26a EStG im Jahr bzw.
- 2.400 Euro nach § 3 Nr. 26 EStG im Jahr.

**PRAXISHINWEIS** | Liegt der Jahresverdienst nur geringfügig über dem Steuerfreibetrag, ist zu überlegen, welche Tätigkeiten an andere Mitglieder verlagert werden können, damit die Grenze der ehrenamtlichen Mitarbeit nicht überschritten wird. Möglich ist es natürlich auch, die Vergütung entsprechend zu verringern bzw. bei der Höchstgrenze zu kappen.

## 4. Monatsbezogene Abrechnung

Die Sozialversicherungsträger verteilen die Steuerfreibeträge (Jahresfreibetrag) gleichmäßig auf die voraussichtliche Zahl der Monate der Beschäftigung. Der Ehrenamtsfreibetrag von 720 Euro ergibt 60 Euro im Monat. Der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro ergibt 200 Euro im Monat.

Bei unterschiedlichem Einsatz des Beschäftigten im Laufe eines Jahres kann sich aus der Stundenabrechnung ein Überschreiten des anteiligen monatlichen Freibetrags ergeben. Wenn diese Überschreitung im Laufe des Jahres durch Minderzeiten voraussichtlich ausgeglichen wird, ist der Freibetrag ausdrücklich in Höhe des Abrechnungsbetrags anzusetzen.

### ■ Beispiel

Es liegt eine nach § 3 Nr. 26 EStG begünstigte Übungsleitertätigkeit vor. In den Monaten Januar bis Juni 2015 betragen die Abrechnungen jeweils rund 250 Euro monatlich. Da der Übungsleiter im Juli und August nicht tätig sein wird und zum Jahresende die Tätigkeit eingeschränkt wird, unterschreitet die voraussichtliche Jahresvergütung den Steuerfreibetrag von 2.400 Euro. Es ist also zulässig und geboten, den Steuerfreibetrag in den ersten sechs Monaten mit je 250 Euro geltend zu machen und entsprechend anzusetzen.

Stundensatz als  
Prognoserechnung  
ermitteln

Unterschiedliche  
Monatsbeträge  
angleichen

## 5. Abgrenzung selbstständiger Tätigkeiten

Versuchen Sie, abhängige und selbstständige Tätigkeiten voneinander abzugrenzen.

### ■ Beispiel

Der Übungsleiter eines Tennisvereins ist verantwortlich für das Jugendtraining und für die Betreuung der ersten Herrenmannschaft. Die Vergütung beträgt pauschal 300 Euro monatlich. Darüber hinaus gibt der Trainer auf dem Vereinsgelände Privatstunden im Tennis.

Nach dem Sachverhalt ist der Trainer in die Vereinsorganisation eingegliedert und als Arbeitnehmer einzustufen. Sind darüber hinaus die Privatstunden des Tennislehrers wegen unklarer Absprachen als Vereinstraining zu qualifizieren, gibt es – solange der Mindestlohn pro Stunde erreicht wird – zwar keine Probleme mit der Anwendung des MiLoG, aber es droht die Sozialversicherungspflicht der gesamten Erlöse des Trainers. Die Privathonorare würden als Zahlungen von dritter Seite als sozialversicherungspflichtiges Entgelt in die Abrechnung einbezogen werden.

Folge: Verein und Tennislehrer müssen die Grundlagen ihrer Zusammenarbeit klar benennen, um die Anerkennung der Selbstständigkeit zu erreichen:

- Der zeitliche Umfang des Jugendtrainings wird klar festgelegt. Die Trainingszeiten legt der Trainer nach Verfügbarkeit der Tennisplätze selbst fest.
- Die Organisation der Wettkämpfe obliegt dem Jugend-Obmann.
- Auch bei den Herren-Wettkämpfen ist der Trainer nur noch für die sportliche Betreuung zuständig.
- Die Privatstunden werden nicht über die Geschäftsstelle des Vereins abgewickelt bzw. vermittelt.
- Für die Nutzung der Plätze im Rahmen des Einzeltrainings muss der Trainer an den Verein eine Vergütung zahlen.
- Über die Krankenkasse bzw. Deutsche Rentenversicherung wird eine Statusfeststellung beantragt.

### Zuschläge und Aufwandsersatz in Vergütung einfließen lassen

Zusätzlich zur Vergütung werden häufig noch Zusatzleistungen, wie Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- oder Überstundenzuschläge sowie Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld gezahlt. In anderen Vereinen ist es üblich, Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Sportplatz des Vereins) oder Kilometergeld zu weiteren Tätigkeitsstätten zu zahlen. Das Steuerhandbuch des DFB hat seinen Sportvereinen diese Aufteilung sogar ausdrücklich empfohlen, da diese zusätzlichen Zahlungen als Aufwandsersatz gewertet und somit Mini-Job-Abgaben eingespart werden.

**PRAXISHINWEIS** | Wenn ab 2015 die Lohnuntergrenze von 8,50 Euro pro Stunde nicht erreicht wird, kann überlegt werden, diese Zuschläge zu streichen und in jedem Einzelfall ein Durchschnittsentgelt zu bilden, in dem diese Extrazahlungen als Durchschnittswert einfließen. Damit steigt der Durchschnittslohn je Stunde.

Das Ziel „Selbstständigkeit“ wird wegen Einbindung in den Verein nicht erreicht

Kriterien für die Abgrenzung der Tätigkeiten

Bisherige Vergütungsmodelle ...

... im MiLoG-Zeitalter überdenken und anpassen