

VEREINSFÜHRUNG

Der Mindestlohn trifft auch die Vereine: Machen Sie sich jetzt schon mit den Gesetz vertraut

von Ulrich Goetze, Steuerberater, Wunstorf

I Nach dem aktuellen Stand des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung eines Mindestlohns (Bundesrat-Drucksache 147/14) sind auch Vereine vom Mindestlohn betroffen. Das gilt nicht nur für hauptamtliche Mitarbeiter. Erfahren Sie deshalb, was im Gesetz steht, was auf Vereine ab dem kommenden Jahr zukommen kann und welche Folgen drohen, wenn Vereine die gesetzlichen Vorgaben nicht beachten. **I**

Das steht im Gesetzesentwurf

Im Gesetzesentwurf werden ehrenamtlich Tätige von der Mindestlohnregelung zwar ausgenommen. Befreit sind danach aber nur ehrenamtlich tätige Personen, deren Vergütungen den Rahmen der steuerfreien Beträge nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG (Übungsleiterfreibetrag) und § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtsfreibetrag) nicht übersteigen (§ 22 Abs. 3 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns [MiloG]; Abruf-Nr. 141977).

PRAXISHINWEIS | Mit anderen Worten: Zahlt der Verein Vergütungen nur innerhalb des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrags, spielt die Mindestlohnregelung für den Verein keine Rolle. In allen anderen Fällen wird sie für den Verein aber relevant.

In diesen Fällen wird der Mindestlohn vereinsrelevant

Denn die darüber hinaus gezahlten Vergütungen werden regelmäßig pauschal mit 30 Prozent im Rahmen der Mini-Job-Regelungen abgerechnet. Wenn – wie geplant – auch die Mini-Jobs ab dem 1. Januar 2015 den Bestimmungen des Mindestlohns unterliegen, muss die Stundenuntergrenze von 8,50 Euro uneingeschränkt eingehalten werden.

Vergütung oberhalb des Übungsleiter- und/oder Ehrenamtsfreibetrags

Folge: Die Mindest-Stundenvergütung betrifft damit auch den nach § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26a EStG steuerfreien Bereich bis zu durchschnittlich 200 Euro bzw. 60 Euro monatlich, da Arbeitsverhältnisse unteilbar sind.

Von dieser Regelung besonders stark betroffen sind Vereinbarungen mit Personen, die nicht stundenweise abgerechnet werden, sondern eine Monatsvergütung in pauschaler Form erhalten.

Befreiung von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns ...

...gilt nur für Vergütungen im Rahmen der Freibeträge

Hier entsteht die Mindestlohn-problematik im Verein

■ Beispiel

Der Fußballtrainer der Amateurm Mannschaft des Vereins erhält eine monatliche Vergütung von 300 Euro. Der Verein hat in der Lohnabrechnung 200 Euro steuerfrei nach § 3 Nr. 26 EStG belassen und 100 Euro als Mini-Job abgerechnet. Der summarische Einsatz des Trainers ist nach Stunden zu berechnen. Der Zeitaufwand beträgt im Wochendurchschnitt:

3 x 2 Stunden Training
4 Stunden Wettkampf (einschließlich Vorbereitung)
Summe: 10 Stunden/Woche = 42 Stunden/Monat
300 Euro : 42 Stunden/Monat = 7,14 Euro/Stunde
Mindestlohn: 42 x 8,50 = 357 Euro

Folge: Der Verein ist verpflichtet, dem Trainer statt 300 Euro monatlich 357 Euro zu zahlen. Davon bleiben unverändert 200 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Die 157 Euro werden aber mit 30 Prozent pauschalen Abgaben belastet.

Folgen bei Nichtbeachtung des Mindestlohns

Beachtet der Verein diese Vorgaben nicht, hat das zwei Folgen – eine sozialversicherungsrechtliche und eine gemeinnützigkeitsrechtliche.

Folgen für die Sozialversicherung

Zahlt der Verein dem Trainer den Mindestlohn nicht (obwohl er gesetzlich dazu verpflichtet ist), sind die Sozialabgaben dennoch auf Basis des Mindestlohns zu berechnen, im Beispiel also von 157 Euro (statt von 100 Euro). Das liegt daran, dass die Beiträge zur Sozialversicherung nach der Höhe des Lohnanspruchs berechnet werden und nicht nach der Höhe der tatsächlich ausgezahlten Vergütung.

Folgen für die Gemeinnützigkeit

Daneben liegt bei Unterschreitung der Zahlung des Mindestlohns ein Verstoß gegen die Gemeinnützigkeit vor, weil die tatsächliche Geschäftsführung des Vereins sich im Rahmen der Rechtsordnung halten muss und das gesetzes-treue Verhalten vorausgesetzt wird (Anwendungserlass zur Abgabenordnung [AEAO] Nr. 5 zu § 63).

FAZIT | Vereine sind gut beraten, das Gesetzgebungsverfahren zum Mindestlohn im Auge zu behalten und sich auf die Folgen einzustellen, wenn das Gesetz wie derzeit geplant in Kraft tritt. Wenn Sie weitere Fragen zum Thema „Mindestlohn im Verein“ haben, stellen Sie diese einfach per Mail an vb@iww.de. Wir gehen im Rahmen der redaktionellen Berichterstattung gerne darauf ein.

Typischer Fall aus der Vereinspraxis

Sozialbeiträge richten sich nach nicht gezahltem Mindestlohn

Gemeinnützigkeit ist in Gefahr