

Stellungnahme des Landessportbundes NRW zum Mindestlohngesetz

Das Mindestlohngesetz hat in den vergangenen Monaten in vielen Sportvereinen zu Verunsicherung geführt. Das liegt vor allem an unterschiedlichen Meldungen zur Frage, auf wen das Mindestlohngesetz Anwendung findet und auf wen nicht.

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) und der Deutsche Fußballbund (DFB) haben hierzu nach einem Gespräch mit der Bundesarbeitsministerin (BMAS) mit Schreiben vom 6. März 2015 eine Information an Sportverbände und -vereine versandt.

Hierzu ist grundsätzlich festzustellen: Das o.g. Gespräch hat zu sportpolitisch begrüßenswerten Feststellungen der Arbeitsministerin geführt. Sie hat z.B. verdeutlicht, dass ehrenamtlich Tätige und Vertragsspieler in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen sollen, hierzu unten mehr. Gleichwohl bleibt festzuhalten: Das Mindestlohngesetz wird durch die Feststellungen der Bundesarbeitsministerin weder geändert, noch binden ihre Feststellungen Sozial- und Arbeitsgerichte, die über mögliche Streitfälle zu entscheiden haben.

Dies voraus geschickt, gilt es für Sportvereine, Folgendes zu beachten:

1. Bezahlte Mitarbeit im Sportverein berührt mehrere Rechtsgebiete

Leisten Sportvereine Zahlungen an Personen, die für sie tätig werden (z.B. Verwaltungsmitarbeiter, Übungsleiter, Trainer, Vorstände, Platzwarte, Beckenwarte, Zeugwarte, Mitarbeiter bei Ferienfreizeiten, Mitarbeiter in Kooperationen mit Schulen) so können vom ersten Euro an Beiträge zur Sozialversicherung und/oder Steuern fällig werden.

Bei jeder Form von bezahlter Mitarbeit sind daher separat Bewertungen für die folgenden vier Rechtsgebiete vorzunehmen:

1. Arbeitsrecht: Liegt ein Arbeitsverhältnis vor oder nicht und sind dementsprechend unter anderem die Regelungen des Mindestlohngesetzes zu beachten oder nicht?
2. Sozialversicherungsrecht: Liegt eine abhängige Beschäftigung vor oder nicht und werden damit Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig oder nicht?)
3. Unfallversicherungsrecht: Ist die betreffende Person gesetzlich unfallversichert oder nicht und werden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, hier der Verwaltungsbeurkundungsgenossenschaft (VBG) fällig oder nicht?
4. Lohnsteuerrecht: Sind vom Verein Lohnsteuern abzuführen oder nicht?

Dabei sind die Definitionen in den unterschiedlichen Rechtsgebieten leider nicht einheitlich. Es gibt jedoch rechtliche und praktische Zusammenhänge: Wer Arbeitnehmer ist, ist zwingend auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Wer zur Sozialversicherung angemeldet wurde (z.B. auch als Minijobber) ist zwar rechtlich nicht zwingend Arbeitnehmer, faktisch unterstellen die Prüfer dies aber zunächst einmal.

Fazit: Bei der Frage, ob bezahlte Mitarbeit im Sportverein ein Arbeitsverhältnis darstellt (und ob damit das Mindestlohngesetz anzuwenden ist oder nicht) und/oder ob Beiträge zur Sozialversicherung und/oder Steuern fällig werden, kommt es immer auf eine Einzelfallbewertung an.

2. Ehrenamtliche Tätigkeit im Mindestlohngesetz

§ 22 (3) des Mindestlohngesetzes bekräftigt zwar, dass ehrenamtliche Tätigkeiten von der Anwendung des Gesetzes ausgenommen sind. Eine Definition von „Ehrenamtlichkeit“ im Sinne des Mindestlohngesetzes liefert das Gesetz jedoch nicht. In der Gesetzesbegründung wird darauf abgestellt, dass bei ehrenamtlicher Tätigkeit das Motiv der „Förderung der Allgemeinheit“ bzw. der „Spaß am Sport“ im Vordergrund stehen müsse. Diese Definition schafft leider keine Rechtssicherheit für Sportvereine, sondern eröffnet Interpretationsspielräume, da die genannten Begriffe auf die subjektive, innere Motivation abheben.

Fazit: Ob eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt oder nicht, ist stets im Einzelfall zu bewerten.

3. Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Übungsleiter und Trainer

DOSB und DFB gehen in ihrem o.g. Schreiben davon aus, dass es sich bei Übungsleitern und Trainern *„weit überwiegend um Ehrenamtliche handele, so dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung finde“*.

Weitgehende Sicherheit besteht tatsächlich dahingehend, dass Übungsleiter und Trainer, die nur im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages nach § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (also derzeit Zahlungen bis zu 2.400,- Euro p.a.) tätig werden, und das ist sicher die überwiegende Zahl aller Übungsleiter und Trainer, auch als ehrenamtlich tätig im Sinne des Mindestlohngesetzes bewertet werden können.

Aber: Es handelt sich bei diesem Betrag lediglich um einen persönlichen Freibetrag nach dem Einkommenssteuergesetz und darüber hinaus um einen Betrag, der unabhängig von der tatsächlichen rechtlichen Bewertung in der Sozialversicherung beitragsfrei bleibt. Rechtssicherheit im Hinblick auf die Bewertung der betreffenden Tätigkeit aus arbeitsrechtlicher Sicht ist damit aber nicht gegeben! Konkret: Auch ein Übungsleiter, der im Rahmen des o.g. Freibetrages tätig wird, kann Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sein. Und umgekehrt ist es genau so möglich, dass selbst Beschäftigungen jenseits der vorgenannten rein steuerrechtlichen Grenze (also bei Zahlungen von mehr 2.400,- Euro p.a.) arbeitsrechtlich gesehen nicht zu einer Einstufung der betreffenden Person als Arbeitnehmer führen. In diesem Falle sind die daraus erzielten Gelder dann auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Diese Rechtslage ist schwer verständlich, für Sportvereine schwer zu handhaben und sicherlich alles andere als förderlich für das Ehrenamt. Sie führt uneingeschränkt dazu, dass jeder Einzelfall zu prüfen ist, wobei diese Prüfung nach Einführung des Mindestlohngesetzes sogar noch dringlicher geworden ist. Darauf weist auch das BMAS selbst in einer Broschüre zum Mindestlohngesetz hin: *„Letztlich kommt es für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. (...) Ergibt sich bei einer Gesamtbetrachtung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls, dass der vermeintlich ehrenamtlich tätige Mensch in Wahrheit Arbeitnehmer ist, beispielsweise weil er einem umfangreichen Weisungsrecht seines Auftraggebers unterliegt, ist die Vereinbarung der Ehrenamtlichkeit rechtsunwirksam. In diesem Fall besteht tatsächlich ein Arbeitsverhältnis, das sich in rechtlicher Sicht nicht von anderen Arbeitsverhältnissen unterscheidet“*.

4. Mindestlohngesetz und geringfügige Beschäftigungen („Mini-Jobs“)

Geringfügige Beschäftigungen sind ein Spezialfall der Beschäftigung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Es gilt das bereits unter 1. und 3. Ausgeführte. Ein geringfügig Beschäftigter ist aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht zwingend auch ein Arbeitnehmer und fällt damit auch nicht zwingend unter das Mindestlohngesetz. Aber wiederum gilt: Rechtssicherheit besteht hier nicht. Maßgeblich bleibt die Prüfung des Einzelfalls.

Aus der Beratungspraxis des Landessportbundes und unter Berücksichtigung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung lässt sich allerdings sagen: Wer einen Trainer, Übungsleiter etc. als Minijobber anmeldet, der wird faktisch dem Betriebsprüfer kaum erklären können, warum gleichzeitig kein Arbeitsverhältnis vorliegt/vorliegen soll, denn bei der Ausgangsbewertung „kein Arbeitsverhältnis“ hätte man ja die Beiträge zur Minijobzentrale ersparen können. Wer also diesen Schritt getan hat, sollte schon aus Gründen der Risikovermeidung auf die Beachtung des Mindestlohngesetzes achten. Zu der Ausnahme „Vertragssportler“ siehe unten.

Auch ein Wechsel zurück aus dem Minijob in die rein ehrenamtliche Tätigkeit ist vor diesem Hintergrund problematisch, solange sich die Tätigkeit nicht wesentlich geändert.

5. Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Vertragsspieler

Dem o.g. Schreiben von DOSB und DFB ist zu entnehmen, dass „*Vertragsspieler typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig*“ würden. Entscheidend dafür sei, „*dass die sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund*“ stehe.

Der Landessportbund NRW weist gleichwohl darauf auf die unter 1., 2. und 4. gemachten Ausführungen hin. Die Abgrenzung, ob die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht, dürfte im Einzelfall schwer nachzuweisen sein.

Zwar hat das BMAS darüber informiert, dass es seine im o.g. Schreiben wieder gegebene Aussage auch mit dem für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes zuständigen Bundesfinanzministerium geklärt habe. Das umfasst aber nur die Prüftätigkeit des Zolls. Die Zahlung des Mindestlohns wird künftig aber auch im Rahmen der Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger (hier der Rentenversicherung) geprüft werden, die keiner Weisung durch das Bundesfinanzministerium unterliegen. Es gilt das Entstehungsprinzip: Kommt der Prüfer der Rentenversicherung zu der Einschätzung, dass es sich bei einem Vertragsspieler um einen Arbeitnehmer handelt, wird er einen entsprechenden Beitragsbescheid erlassen (und dabei den Mindestlohn zugrunde legen). Die Vergangenheit hat leider gezeigt, dass es gerade in Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger zu völlig eigenständigen und vom Arbeitsrecht abweichenden Einschätzungen kommt. Selbstverständlich haben Sportvereine die Möglichkeit, gegen entsprechende Bescheide zu klagen. Viele Vereinsvorstände werden dies jedoch als Überforderung und zu hohes Risiko empfinden. Rechtssicherheit im Sinne einer einheitlichen, d.h. über alle o.g. Rechtsgebiete reichenden Bewertung ist daher unbedingt anzustreben und wird vom Landessportbund NRW über den DOSB weiter gefordert werden

Ungeklärt ist noch der Status von Vertragsspielern im Hinblick auf die gesetzliche Unfallversicherung (hier VBG), ein Gespräch des BMAS mit der VBG hierzu steht an.

6. Fazit

Das Mindestlohngesetz führt für Vereine zu neuen, zusätzlichen Anforderungen im Umgang mit bezahlter Mitarbeit im Verein. So wird im weiten Bereich der bislang nur sozialversicherungsrechtlich und steuerrechtlich zu bewertenden Tätigkeiten nun auch eine arbeitsrechtliche Prüfung notwendig, um festzustellen, ob das Mindestlohngesetz anzuwenden ist oder nicht. Dies wird durch in der Praxis regelmäßig vorkommende unterschiedliche Bewertungen des Kriteriums „Arbeitnehmereigenschaft“ durch Prüfer der Sozialversicherung (Betriebsprüfungen), des Einkommenssteuerrechts (Lohnsteuer Außenprüfungen), der gesetzlichen Unfallversicherung (Veranlagung zur Beitragszahlung und Leistung bei Unfällen) und im Arbeitsrecht erschwert.

Der Landessportbund NRW verweist diesbezüglich auf seine umfangreichen Informations-, Beratungs- und Schulungsangebote. Diese basieren auf dem Grundsatz, dass bezahlte Mitarbeit im Verein in jedem einzelnen Fall sorgfältig auf Auswirkungen aus sozialversicherungsrechtlicher, steuerrechtlicher, unfallversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Sicht zu bewerten ist. Pauschale Bewertungen über diese verschiedenen Rechtsgebiete hinweg sind nicht möglich.

Die bisherigen begrüßenswerten Ansätze des Gesetzgebers, das Ehrenamt zu entlasten, finden leider bislang im Mindestlohngesetz keine Fortsetzung. Der bisherige Ansatz zur Ehrenamtsentlastung, wonach es bei Mitarbeit in einem gemeinnützigen Bereich ausschließlich auf die privilegierte Tätigkeit und auf das Einhalten der Summengrenzen des Einkommenssteuergesetzes ankommt und nicht auf den (arbeits-) rechtlichen Status, wird durch das Mindestlohngesetz durchbrochen. Im Rahmen des Mindestlohngesetzes kommt es summen- und tätigkeitsunabhängig ausschließlich auf den rechtlichen Status an. Dies ist ein Rückschritt auf dem Weg zur nachhaltigen Entlastung des Ehrenamtes! Der Landessportbund NRW wird sich über den DOSB für eine entsprechende Ergänzung einsetzen. Diese könnte z.B. darin bestehen, dass das Mindestlohngesetz die für bestimmte Tätigkeiten im Sportverein (z.B. die im Rahmen des § 3 Nr. 26/26a Einkommenssteuergesetz bezahlten) aufgewandte Zeit – unabhängig vom zu Grunde liegenden arbeitsrechtlichen Status nicht als Arbeitszeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes bewertet.