



Das Mindestlohngesetz:

Auch unsere Vereine und Verbände bleiben weiterhin davon verschont!

Quasi in letzter Minute hat man auf die bisherige Kritik zu diesem Gesetzesvorhaben aus dem Vereinsbereich nun noch reagiert. Über eine Beschlussempfehlung des zuständigen Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales ist sichergestellt, dass es für den Bereich des Ehrenamts eine Ausnahmeregelung gibt.

Das soeben verabschiedete sog. „**Tarifautonomiestärkungsgesetz - MiLoG**“, das zum 1. Januar 2015 in Kraft tritt, hat die verbindliche gesetzgeberische Vorgabe, **nahezu** alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Mindestlohn von **8,50 €** zu vergüten.

Hinweis: Die wichtige Ausnahme zum Mindestlohn

Für den Bereich des „Ehrenamts“ ist eine Ausnahmeregelung (§ 22 MiLoG) vorgesehen!

Damit gibt es als zugelassene Abweichung von dieser gesetzgeberischen Grundsatzvorgabe mit Zahlungsverpflichtung von mindestens 8,50 € bundesweit für bestimmte Branchen (etwa die Zeitungszusteller und Saisonarbeiter) und u. a. neben Praktikanten und Auszubildenden auch die sehr wichtige Ausnahmeregelung für die vielen **ehrenamtlich Tätigen in unseren Vereinen/Verbänden**.

Das Mindestlohngesetz selbst (BT-Drucksache 18/1558) wurde zwar ohne (mögliche) ergänzende Erläuterung und gebotenen Klarstellung auch nicht in der Gesetzesbegründung am 3. Juli 2014 so beraten und beschlossen. Da bislang relativ unklar war, was man unter **ehrenamtlich Tätigen** als Ausnahmeregelung zu § 22 MiLoG zu verstehen hat, wurde genau einen Tag vor der abschließenden Beratung im Bundestag der nachfolgende Beschluss vom 2.7.2014 (wörtlich) ergänzend hierzu gefasst:

„Die Koalitions-Fraktionen sind mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fallen. Von einer "ehrenamtlichen Tätigkeit" im Sinne des § 22 Absatz 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 diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. 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 stehen.“

Quelle: *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drucksache 18/2010 v. 2.7.2014*

Aufatmen bei den Vereinen und Verbänden

Damit dürfte die feststellbare Unruhe bei vielen Vereinen, Verbänden und insbesondere gemeinnützigen Organisationen rechtsformunabhängig zunächst beendet sein.

Denn viele Vorstände und Führungskräfte befürchteten, dass bei dieser relativ unklaren Definition in **§ 22 Abs. 3 MiLoG** ggf. die Ausnahme eben **nicht** für die meisten nur gegen geringe Vergütung Beschäftigten gelten könnte. Somit würde die gesetzlich vorgesehene Ausnahmeregelung tatsächlich nur für die rein **Ehrenamtlichen, die sich ohne jegliche Bezahlung/Vergütung für ihren Verein/Verband engagieren, greifen**.

Was wiederum bereits einige Großvereine und Verbände mit entsprechend vielen beschäftigten Vereinshelfern, Übungsleitern etc. veranlasste, mit Blick auf das neue Gehaltsniveau ab 2015 Nachtragsfinanzierungen vorzusehen.

So sieht die Vergütung in der Vereinspraxis beim Gehalt aus

Fakt ist, so die eigene Untersuchung und Befragung bei einigen Verbänden/Großvereinen, dass übliche Vergütungen meist auch tätigkeitsunabhängig eben nach wie vor **unter 8,50 €** pro Stunde im Durchschnitt im gemeinnützigen Bereich liegen.

Dies betrifft somit

- Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Vergütungen mit Aufwandsentschädigungen nach dem Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG bis hin zu
- vielen Verbänden, etwa im Sportbereich, auch bei der Mitarbeit in Musik- oder Gesangsvereinen oder z.B. im Kulturbereich.

Auch in vielen **mildtätigen/kirchlichen/karitativen** Organisationen arbeiten dankenswerterweise viele engagierte nebenberufliche Helfer, etwa in Sozialstationen oder Pflegeeinheiten, mit moderaten Stundenvergütungen/Aufwandsentschädigungen häufig unter 8,50 € bei Einsätzen mit.

Auch ausgehend von der Tatsache, dass diese bescheidenen finanziellen Unterstützungen als kleiner Leistungsanreiz meist überwiegend von Nebenberuflichen oder Personen ohne Hauptberufstätigkeit (Hausfrau/Hausmann, Rentner/Pensionäre, Schüler/Studenten) derzeit gewährt werden, wären sicherlich viele Vereine/Verbände nicht in der Lage, bisherige Vergütungen nun auch ohne Veränderung von Zeit und Beschäftigungsumfang zum Jahreswechsel sofort anzupassen.

Zudem: denn neben dem wichtigen finanziellen Aspekt bestand für jegliche Vereinsführungskräfte mit Arbeitgeberfunktion ein eigenes Risiko auch darin, dass dieses Tarifautonomiestärkungsgesetz einen weitreichenden Bußgeldkatalog mit hohen Geldbußen bei festgestellten Verstößen vorsieht. Damit ein nicht zu unterschätzendes Risiko besteht, im Ehrenamt auch noch mit Ordnungswidrigkeitssanktionen bei behaupteten Verstößen ganz persönlich rechnen zu müssen.

Praxis-Hinweis für Vereine

Soweit Forderungen von auf ehrenamtlicher Basis von mitwirkenden Beschäftigten auf „Gehaltsanpassung“ erhoben werden sollten, kann dies mit Hinweis auf diese vorliegende Beschlussempfehlung des Bundestags zur Gesetzesauslegung ggf. abgelehnt werden.

Wobei es jedoch immer Vereinen und Beschäftigten überlassen bleibt, welche Stundenvergütung nun vereinbart wird.

Es gibt bis auf wenige Ausnahmen unter Einbeziehung von Tarifverträgen kaum Tarifvorgaben für die Vereinsbereiche, lässt man dabei auch einmal die karitativen/kirchlichen/mildtätigen Organisationen außer Betracht.

Fazit zum Mindestlohn im Vereins- und Verbandsbereich

Interessant ist, dass diese Ausnahmeregelung für jegliches ehrenamtliches Engagement von Personen mit geringem Vergütungsanspruch und ohne die Erwartung einer angemessenen adäquaten Gegenleistung gilt, somit nicht personenbezogen betrachtet wird.

Möglich wäre daher nach wie vor auch die Ausübung verschiedener Tätigkeiten ohne „Gewinnstreben“ in mehreren gemeinnützigen Organisationen oder Körperschaften.

Selbst bei einer gewollten Kombination von persönlichem Steuer-Freibetrag und Mini-Job bei Vereinsabrechnungen, somit etwa bei etwas höheren Vergütungen für Übungsleiter/Ausbilder beim gemeinnützigen Verein mit Monatsbeträgen sogar bis 650 € und einem entsprechend hohem Stundenpotenzial, dürfte diese Vorgabe als Ausnahme greifen. Denn auch beim Mini-Job wird das ehrenamtliche Engagement im Regelfall im Vordergrund stehen, sicherlich nicht der „schädliche“ Erwerbsgedanke.

Wobei jegliche hauptberufliche Tätigkeiten, etwa als festangestellter Ausbilder, Trainer im Hauptberuf, ausscheiden und diese Ausnahme nicht greift. Man kann jedoch sicherlich davon ausgehen, dass dabei stets mehr als 8,50 € umgerechnet pro Stunde an Monatsvergütungen diesen Personen mit Bezahlung einer beruflichen Haupttätigkeit gewährt werden.

Abschließende Empfehlung

Soweit aktive Vereine/Verbände oder auch Kommunen/Städte und sonstige Organisationen in ihrer Arbeitgeberstellung ab Jahresanfang 2015 mit Forderungen auf Vergütungsanpassung oder sogar auch mit Bußgeldsanktionen angegangen werden, sollte auf diese obige Verlautbarung als Erläuterung zum Begriff des Ehrenamts als Ausnahmeregelung sofort hingewiesen werden! Vorbehaltlich von weiterer klarstellender Stellungnahme des Bundesarbeitsministeriums oder der Verwaltung allgemein zu dieser auslegungsbedürftigen Mindestlohndiskussion im Ehrenamtsbereich!

Informieren Sie hierüber in Ihrem **Vorstands- oder Präsidiumsbereich sowie auch in Ihrer Geschäftsführung!**

Quelle: RA Prof. Gerhard Geckle, Fachanwalt f. Steuerrecht, veröffentlicht auf www.verein-aktuell.de

Ihr lsb h – Vereinsmanagement: Vereinsförderung und –beratung

Immer für Sie online: www.lsbh-Vereinsberater.de