



Ihr Schreiben vom /

Unser Sachbereich / Zeichen
Geschäftsstelle / TM

Sachbearbeiter:
Tanja Matzeit
Telefon: 02242/91875-22
Fax: 02242/91875-55
E-Mail: tanja.matzeit@fvm.de

24. Februar 2015

Berliner Spitzengespräch bringt Klarstellungen zum Mindestlohn für Amateurvereine

Am 23. Februar 2015 fand in Berlin das Spitzengespräch zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Vertretern des Deutschen Spitzensports, insbesondere des DFB, statt. Es brachte insbesondere für unsere Amateurvereine willkommene Klarstellungen.

Die sehr gute Nachricht als erstes: Das BMAS hat klargestellt, dass **Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen**, jedenfalls dann nicht, wenn Sie nicht mehr als 450 Euro verdienen, also Minijobber sind. Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, so die offizielle Verlautbarung, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Somit ist davon auszugehen, dass es sich trotz Minijob nicht um ein Arbeitnehmerverhältnis handelt und der Mindestlohn keine Anwendung findet. Das BMAS wird damit der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gerecht, die bekanntlich auch bislang schon Vertragsspieler weit überwiegend nicht als Arbeitnehmer angesehen haben mit der Folge, dass sie auch aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes herausfallen. Viel wichtiger aber: Das BMAS korrigiert damit die bisherigen Aussagen des Ministeriums, wonach aus der Tatsache der Anmeldung zur Minijob-Zentrale zwingend auf die Arbeitnehmereigenschaft und damit auf die Geltung des Mindestlohngesetzes zu schließen sei. Auch der veröffentlichte Fragekatalog des Ministeriums, der derzeit noch im Netz abrufbar ist, wird kurzfristig überarbeitet und korrigiert werden.

Auf Initiative ihrer Fachverbände wird unseren Sportvereinen damit eine einfach handhabbare Lösung entlang der bisherigen Praxis angeboten! Für unsere Amateurvereine unterhalb der Regionalliga ist damit klargestellt: Wer Vertragsspieler in der Mannschaft hat, die nicht mehr als 450 Euro verdienen, braucht sich um das Thema „Mindestlohngesetz“ keine Gedanken zu machen.



Auch nach dem Gespräch bleiben freilich Fragen offen, die es erfordern, das Thema nicht aus den Augen zu verlieren. Auf einige Bereiche soll deshalb hingewiesen werden:

1. Vertragsspieler, die als Minijobber angemeldet sind, also nicht mehr als 450 € Vergütung erhalten

Derjenige, der Vertragsspieler im Sinne unserer SpO ist und nicht mehr als 450 € pro Monat Vergütung erhält, unterfällt auch dann nicht dem Mindestlohngesetz, wenn er als Minijobber zur Minijob-Zentrale angemeldet ist und für ihn pauschalierte Sozialabgaben (derzeit 30%) abgeführt werden. Dies ist nun die klare und einheitliche Linie des Ministeriums und der Verbände. Für unsere Amateurvereine ist damit eine verlässliche Handlungsgrundlage geschaffen. Selbstverständlich besteht theoretisch die Möglichkeit, dass ein Arbeitsgericht auf eine entsprechende Statusfeststellungsklage im Einzelfall die Arbeitnehmereigenschaft eines individuellen Spielers feststellt, denn die Gerichte sind unabhängig. Auch in einem solchen (unwahrscheinlichen) Fall brauchen die Vereinsverantwortlichen keine persönliche Haftung zu befürchten, sondern können sich nun auf die klaren Äußerungen des Ministeriums verlassen.

Auch die Gefahr einer negativen Überprüfung durch die Hauptzollämter besteht nicht: Diese werden vom Ministerium angewiesen, die Auslegung des Ministeriums zugrunde zu legen.

Im Hinblick auf die Berufsgenossenschaften verbleibt es vorläufig bei deren Beurteilungskriterien aus Dezember. Es wird abzuwarten sein, ob sich hierzu weitere Änderungen ergeben. Dies wäre nach den heutigen Ergebnissen an sich zwingend.

2. Vertragsspieler oberhalb der Minijob-Grenze

Für Vertragsspieler oberhalb der Minijob-Grenze wurde keine verlässliche Pauschal-Regelung gefunden. Es kommt daher auch weiterhin auf den Einzelfall an. Allerdings dürfte für Vertragsspieler, die mehr als 450 € Gehalt beziehen, das Thema „Mindestlohn“ in der Regel entspannter sein, da der Verdienst auch bei Berücksichtigung jeder Stunde, die dafür „sportliche Arbeit“ geleistet wird, oberhalb von 8,50 € pro Stunde liegen wird.

Auch wenn einzelnen Äußerungen klar zu entnehmen ist, dass auch für Vertragsspieler jenseits der Minijob-Grenze die Anwendung des Mindestlohngesetzes keinesfalls unausweichlich ist, sollten die Vereine zur Sicherheit den Aufzeichnungspflichten des MiLoG für diese Gruppe von Spielern Rechnung tragen. Dies verursacht keinen großen Aufwand, sichert sie aber nachhaltig ab.

3. Übungsleiter, Jugendtrainer....., die Mitglieder des Vereins sind

Die Berliner Klarstellungen beziehen sich aktuell nur auf Vertragsspieler. Die Gruppe der Übungsleiter lässt sich nicht pauschal zuordnen, es bedarf in dieser Gruppe einer sorgfältigen Überprüfung jedes Einzelfalls. Die bisherige Praxis, Übungsleiter im Zweifel „zur Sicherheit“ als Minijobber anzumelden, sollte dringend überdacht werden. Die Gesprächsteilnehmer in Berlin waren sich einig, *„dass die Zahl der Mini-Jobs im ehrenamtlichen Bereich bei anderen Tätigkeiten (z.B. Übungsleiter,*



Platzwarte) reduziert werden soll, etwa durch die Nutzung von Aufwandsentschädigungen und Auslagenersatz“. Dazu sollte allerdings klar sein: Die Begriffe der „Aufwandsentschädigung“ und der „Übungsleiterfreibeträge“ sind steuerrechtliche Begriffe. Sie ersetzen nicht die Abgrenzung, ob das fragliche Vereinsmitglied persönlich weisungsgebunden ist (dann Arbeitnehmer) oder nicht (dann ehrenamtlich tätig, auch wenn ein pauschalierter Aufwandsersatz oder eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden).

Diese Situation ist noch etwas unbefriedigend, denn allgemein wird man auch für unsere Ehrenamtler in den Vereinen, z.B. Jugendtrainer, sagen können, dass sie ihr hohes zeitliches und persönliches Engagement nicht wegen einer finanziellen Gegenleistung, sondern zur Förderung des Vereinszwecks und aus Spaß am Sport erbringen.

Für die Vereine unterhalb der Regionalliga wird man in der Regel davon ausgehen können, dass niemand sein Vereinsamt um des Geldes willen ausübt – gezahlte Beträge sind deshalb in der Regel kein Arbeitslohn, sondern sonstige Einnahmen des Betroffenen, die dieser persönlich zur Versteuerung anmelden muss – eben unter Nutzung der gegebenen Möglichkeiten wie insbesondere dem Übungsleiterfreibetrag. Dem sollte dann aber auch in der praktischen Handhabung Rechnung getragen werden. Das Mindestlohngesetz findet auf solche Personen keine Anwendung. Allerdings sollte sorgfältig überprüft werden, ob die jeweiligen Personen persönlich weisungsabhängig sind.

In jedem Fall sollten die Vereine dies zum Anlass nehmen, die häufig gedankenlos oder aus „Sicherheitserwägungen“ vorgenommenen Anmeldungen zur Minijob-Zentrale zu überprüfen. Nicht jeder, dem Geld gezahlt wird, muss angemeldet werden. Auch die Anmeldung als Minijober setzt voraus, dass es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, was in der Regel dann der Fall ist, wenn die Betroffenen Arbeitnehmer sind. Auch die verbreitete Handhabung, einen Teil des Geldes als Minijob auszuflaggen und den Rest (häufig orientiert an den steuerlichen Freibgrenzen) im Rahmen von sonstigen Zahlungen, sollte dringend überdacht werden! Eine einheitliche Tätigkeit kann auch nur einheitlich bewertet werden: entweder handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis (dann muss alles als Minijob oder notfalls vollständig sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bewertet werden) oder eben nicht (dann stellen alle Beträge sonstige Einnahmen des Betroffenen dar, und wenn sie die steuerlichen Freibeträge überschreiten, muss für sie Steuer aus selbständiger Tätigkeit gezahlt werden). Wer gleiche Sachverhalte bewusst ungleich behandelt, läuft Gefahr, im Rahmen von (steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen) Betriebsprüfungen in die Haftung zu geraten.

Wir raten dringend dazu, den Berliner Appell ernst zu nehmen und die Rechtsverhältnisse von Trainern, Übungsleitern etc. einer kritischen (und möglichst fachkundigen) Prüfung zu unterziehen und die nötigen Konsequenzen zu ziehen!



4. Putzkräfte, Servierkräfte im Vereinsheim, sonstiges bezahltes Personal

Personen, die für unsere Vereine arbeiten und dies offenkundig nicht aus ehrenamtlichem Engagement heraus tun, sondern zum Gelderwerb, sind und bleiben Arbeitnehmer. Für sie gelten die allgemeinen Bestimmungen wie für jeden Arbeitnehmer auch – egal, ob der Arbeitgeber gemeinnützig ist oder nicht. Hierzu zählt selbstverständlich auch das Mindestlohngesetz. Werden solche Beschäftigte situativ eingesetzt, z.B. anlässlich eines Vereinsjubiläums, bietet sich z.B. die Nutzung des Instruments „kurzfristige Beschäftigung“ (§ 8 SGB IV) an.

Dr. Stephan Osnabrügge
FVM-Vizepräsident