

VB VereinsBrief

Steuern · Recht · Vereinsmanagement



Ihr Plus im Netz: vb.iww.de
Online | Mobile | Social Media

Sonderausgabe

Der Mindestlohn betrifft fast alle Vereine: So schützen Sie sich vor unliebsamen Überraschungen

Kein Mindestlohn bei ehrenamtlicher Tätigkeit

Wann ist das Kriterium ehrenamtliche Tätigkeit erfüllt?	1
Diese Einnahmen im Ehrenamt sind nicht mindestlohnrelevant	2

Kein Mindestlohn auch bei selbstständiger Tätigkeit

Selbstständige Tätigkeit versus abhängige Beschäftigung	3
Vorstandsamt als selbstständige Tätigkeit?	4

Zur prinzipiellen Anwendung des MiLoG im gemeinnützigen Bereich

In welchen Fällen greift das MiLoG für Vereine?	5
Welche Lohnbestandteile sind Mindestlohn?	5
Wie kommen Verstöße ans Licht und welche Sanktionen drohen?	5
Konkrete Anwendungsfälle aus der Vereinspraxis	6
Übersicht Anwendung des MiLoG – ja oder nein?	7

Gestaltungsmöglichkeiten zur Vermeidung des MiLoG

Vergütung nur im Rahmen der Steuerfreibeträge	8
Vereinbarung echter Honorarverträge	9
Zusammenarbeit mit bezahlten Ehrenamtlern richtig gestalten	10

Sechs Anwendungsfälle aus der Vereinspraxis	11
--	-----------

VEREINSFÜHRUNG

Das Mindestlohngesetz und seine Folgen für gemeinnützige Einrichtungen

von Ulrich Goetze, Steuerberater, Wunstorf

| Der gesetzliche Mindestlohn ist seit dem 1. Januar 2015 Realität. Ehrenamtliche Tätigkeit soll vom Mindestlohn zwar verschont bleiben. Dieses – in der Gesetzesbegründung proklamierte – Ziel wird durch die Befreiungsregelung in § 22 MiLoG aber bei weitem nicht so erreicht wie von den gemeinnützigen Organisationen erhofft. Der Teufel steckt vielmehr im Detail. Erfahren Sie nachfolgend, wann gemeinnützige Organisationen die Vorgaben des Mindestlohngesetzes beachten müssen. |

Kein Mindestlohn bei ehrenamtlichen Tätigkeiten

Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten sind ausdrücklich von der Anwendung des MiLoG ausgenommen. In § 22 Abs. 3 MiLoG heißt es: „Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von ehrenamtlich Tätigen.“

Wann liegt ehrenamtliche Tätigkeit vor?

Ehrenamtliches Engagement ist die Grundlage der Vereinstätigkeit. Ehrenamtliche sind unentgeltlich tätig oder erhalten eine Aufwandsentschädigung. Soweit die Aufwandsentschädigung nur den tatsächlich entstandenen Aufwand abdeckt, liegt keine Vergütung vor. Darüber hinaus werden ehrenamtliche Tätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen gegen geringe Vergütungen (pauschale Aufwandsentschädigungen) geleistet. Hier steht nicht die angemessene Vergütung für geleistete Stunden im Vordergrund, sondern die Anerkennung der Mitarbeit durch den Verein.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales weist in einer Stellungnahme gegenüber dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des BAG ehrenamtliche Tätigkeit dadurch gekennzeichnet ist, dass der Ehrenamtler eine Vergütung grundsätzlich nicht erwartet. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie sei vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls. Mitglieder in Vereinen dürften typischerweise mit ihrer Tätigkeit vorrangig die Vereinszwecke fördern wollen und diese nicht in Erwartung einer Gegenleistung erbringen.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit wird wie folgt definiert:

- Eine unentgeltliche Tätigkeit erfolgt im Auftrag
- ohne Gegenleistung, namentlich ohne Vergütung des Zeitaufwands.
- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen – auch pauschaler Art – sind grundsätzlich unschädlich.
- Die unentgeltliche Tätigkeit umfasst das „Besorgen von Geschäften“ für die Körperschaft.
- Die Tätigkeit ist fremdnützig (uneigennützig).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales klärt Zweifelsfragen ...

... in Stellungnahme für Deutschen Olympischen Sportbund

Kriterien für Ehrenamtlichkeit

Diese Einnahmen sind nicht mindestlohnrelevant

Die nachstehend genannten Einnahmen gelten nicht als Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV). Die Tätigkeiten werden somit ehrenamtlich und unentgeltlich im Sinne des MinLoG erbracht. Folgende steuerfreie Vergütungsgrenzen sind im Steuer- und Sozialversicherungsrecht festgelegt:

1. Zahlungen für nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige Organisationen (§ 3 Nr. 26 EStG) als
 - Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeiten,
 - künstlerische Tätigkeiten oder
 - die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen
 bis zu einer Höhe von 2.400 Euro im Jahr.

2. Zahlungen für andere nebenberufliche Tätigkeiten für gemeinnützige Organisationen (§ 3 Nr. 26a EStG). Beispiele hierfür sind
 - Vorstandstätigkeiten,
 - Platz- oder Zeugwart oder
 - die Mitgliederverwaltung
 bis zu einer Höhe von 720 Euro im Jahr.

Die genannten Vergütungen können steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden.

Kein Mindestlohn auch bei selbstständiger Tätigkeit

Das Mindestlohngesetz ist eingebettet in die Gesetzgebung zur Tarifautonomie und die soziale Sicherheit im Arbeitsleben. Ziel des Gesetzes ist es, sowohl die Tarifautonomie zu stärken als auch angemessene Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer sicherzustellen. Niedrige Löhne führen zu einer Abhängigkeit von sozialen Sicherungssystemen, die wiederum vom Staat bzw. vom Steuerzahler mitzuzahlen sind.

Selbstständige Arbeit lässt sich regelmäßig nicht in Stunden oder mit einer Mindestvergütung bemessen. Der Selbstständige – ob im Handel, im Handwerk, freiberuflich, künstlerisch oder beratend – ist frei in seiner Arbeitsgestaltung und er ist nicht eingegliedert in den betrieblichen Organismus eines Auftraggebers. Die Rechtsprechung muss gegebenenfalls im Einzelfall entscheiden, ob eine Selbstständigkeit oder Nichtselbstständigkeit vorliegt. Dabei wird der Wille der Vertragsparteien daraufhin geprüft, ob die tatsächliche Tätigkeit als selbstständige oder unselbstständige Arbeit einzustufen ist. Es ist davon auszugehen, dass nach Einführung des MiLoG die Sozialversicherungsträger verstärkt sogenannte Scheinselbstständige prüfen werden.

Die Gerichte beschränken sich bei der Beurteilung der Tätigkeiten auf ihr jeweiliges Rechtsgebiet, also Arbeits-, Sozial- oder Steuerrecht. Daher kann es vorkommen, dass ähnliche Sachverhalte von den einzelnen Gerichtszweigen unterschiedlich entschieden werden. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des BFH, wonach Entscheidungen des zuständigen Sozialversicherungsträgers über die Sozialversicherungspflicht

Zahlungen im Rahmen des Übungsleiter- ...

... und Ehrenamtsfreibetrags sind nicht mindestlohnrelevant

Problem der Abgrenzung von selbstständiger und abhängiger Tätigkeit

eines Arbeitnehmers im Besteuerungsverfahren zu beachten sind. Der BGH, das BVerwG, das BAG und das BSG gehen überwiegend davon aus, dass Verwaltungsakte, derentwegen sie nicht angerufen werden, mit der für einen bestimmten Rechtsbereich getroffenen Regelung als gegeben hingenommen werden müssen (BFH, Urteil vom 21.1.2010, Az. VI R 52/08; Abruf-Nr. 101543).

Beschäftigungsverhältnis versus selbstständige Tätigkeit

Eine Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Das ist der Fall, wenn der Beschäftigte in die Organisation eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein.

Die selbstständige Tätigkeit kennzeichnet demgegenüber vornehmlich das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen freigestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit.

Sonstige Einkünfte von Vereinsmitgliedern

Ein Sonderfall der Abgrenzung zum Beschäftigungsverhältnis sind (gering) bezahlte Tätigkeiten von Vereinsmitgliedern. Es handelt sich um Mitglieder in Sport- oder Kulturvereinen, die einerseits aufgrund ihrer mitgliedschaftsrechtlichen Bindung an den Vereinsangeboten teilnehmen, andererseits aber in öffentlichen Auftritten (Wettkämpfe oder Konzerte) des Vereins auftreten und dafür vom Verein eine Vergütung erhalten.

Beachten Sie | Hier ist anhand der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu prüfen, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Nach dem MiLoG ist diese Prüfung bei einem Künstler erforderlich, wenn die Vergütung mehr als 2.400 Euro im Jahr (Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG) beträgt. Dem Sportler steht kein Freibetrag zu. Bei ihm ist also jede Art von Vergütung, die über einen Aufwendungsersatz hinausgeht, mindestlohnrelevant.

■ Beispiele

Ein Amateursportler übt den Sport nicht aus wirtschaftlichem Interesse, sondern zum Ausgleich vom Berufsleben oder zur Erholung aus. Nach den Festlegungen der Träger der gesetzlichen Sozialversicherung wird bei gelegentlichen Geld- und Sachzuwendungen oder regelmäßigen Vergütungen zur pauschalen Abgeltung von Aufwendungen des Sportlers bis zu einer Höhe von 200 Euro monatlich keine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung ausgeübt.

Eine andere Beurteilung ist beim „Vertragsamateur“ geboten. Kennzeichnend für dessen Tätigkeit ist neben der Vereinsmitgliedschaft die zusätzliche vertragliche Vereinbarung über die Erbringung von sportlichen Leistungen gegen Entgelt. Hier liegt regelmäßig eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung vor. Er hat Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Eingliederung in die Organisation spricht für Beschäftigungsverhältnis

Leistungen aus mitgliedschaftlichen Bindungen als Sonderfall

Bei Vertragsamateuren ist der Mindestlohn zu beachten

Vorstandstätigkeit

Ein bezahltes Vorstandsmitglied ist regelmäßig sozialversicherungspflichtig, sofern die Vergütung den Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG von 720 Euro im Jahr übersteigt. Bei ihm ist dann das MiLoG anzuwenden. Die Arbeitnehmer-eigenschaft würde ausnahmsweise nicht vorliegen,

- wenn die Satzung ihn weitgehend unabhängig von Weisungen der Mitglieder-versammlung oder anderer Gremien macht,
- wenn er keine festen Anwesenheitszeiten im Verein hat und er für seine Tätigkeit nicht Räume und Ausstattung des Vereins nutzt.

■ **Beispiel**

Das MiLoG wäre deswegen nicht anzuwenden, wenn der Verein bestimmte Ver-waltungsaufgaben an ein im Beruf selbstständiges Vorstandsmitglied auslagert – der Verein also zum Beispiel die Buchführung von der Steuerberaterkanzlei des Vorstandsmitglieds erstellen lässt.

Prinzipielle Anwendung des MiLoG im Ehrenamtsbereich

Ein Arbeitsverhältnis ist unteilbar. Ehrenamtlichkeit im Sinne des MiLoG liegt deshalb nicht mehr vor, wenn der ehrenamtlich Tätige Bezüge oberhalb der Steuerfreibeträge (Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag) erhält. Dann unterliegt die gesamte Tätigkeit dem MiLoG, wenn insgesamt ein Arbeitsver-hältnis besteht. Soweit die Voraussetzungen der Steuerbefreiungen gegeben sind, kann von dem Verdienst, der mindestens 8,50 Euro/Stunde betragen muss, die Steuerbefreiung in Anspruch genommen werden.

■ **Beispiel**

Die Monatsabrechnung des Übungsleiters lautet:	
50 Std. x 8,50 Euro	425,00 Euro
Davon abgabenfrei nach § 3 Nr. 26 EStG	200,00 Euro
Grundlage für Mini-Job-Abgaben	225,00 Euro
30 % Abgaben pauschal auf 225 Euro	67,50 Euro

Regelungen des MiLoG im Einzelnen

Dem MiLoG liegt der allgemeine schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff zu-grunde (§§ 611 ff BGB). Der Mindestlohn gilt auch für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte (Mini-Job).

Zur Höhe des Mindestlohns

Jeder Arbeitnehmer hat ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts, das mindestens 8,50 Euro je Stunde beträgt (§ 1 MiLoG). Er-folgsabhängige Vergütungen sind zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird. Der Mindestlohn muss bis zum Ende des darauf folgenden Monats ausgezahlt werden (§ 2 MiLoG).

**Bezahlter Vorstand
meist abhängig
beschäftigt**

**Ein Arbeitsverhältnis
lässt sich nicht
in mindestlohn-
relevant ...**

**... und mindest-
lohnirrelevant
aufteilen**

**Nicht zeitbezogene
Vergütung ist
in Stundenlohn
umzurechnen**

Zulässig wäre eine Verschiebung auf einen späteren Auszahlungszeitpunkt nur für den Teil der Lohnansprüche, der über 8,50 pro Stunde liegt. Ausnahmen sind für ein Arbeitszeitkonto geregelt (§ 3 Abs. 2 MiLoG).

Welche Lohnbestandteile sind Mindestlohn?

Als Bestandteile des Mindestlohns gelten alle Zahlungen des Arbeitgebers, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern. Somit sind Zahlungen, die ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn er ein Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet (Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits-, Schichtarbeits-, Überstundenzuschläge), nicht berücksichtigungsfähig. Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Ein Wegegeld, das als Fahrtkostenersatz gezahlt wird, kann nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Wichtig | In Integrationsunternehmen (§§ 132 ff SGB IX) arbeiten auch nicht behinderte Menschen. Entsprechend dem Grundsatz der Inklusion werden alle Beschäftigten zu den gleichen Bedingungen beschäftigt. Wie in anderen Unternehmen gelten also arbeitsrechtliche, tarifvertragliche und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften und damit künftig auch der Mindestlohn für alle Beschäftigten eines Integrationsunternehmens. Ein Ausgleich kann durch Lohnkostenzuschüsse der Integrationsämter der Länder aufgrund der Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung (§ 27) erfolgen.

Einvernehmliche Unterschreitungen sind unwirksam

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Zahlung eines Mindestlohns unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam (§ 3 MiLoG). Auch ein Verzicht auf den Mindestlohnanspruch von Seiten des Arbeitnehmers ist unzulässig. Bei „Auslagerung“ von Beschäftigungsverhältnissen auf andere Dienstleister und Einsatz von Beschäftigten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haftet der Verein für die Verpflichtung der Lohnzahlung (§ 13 MiLoG).

Wie kommen Verstöße ans Licht?

Verstöße gegen die Zahlung des Mindestlohns können auf zweierlei Art und Weise aufgedeckt werden:

- Die Zollverwaltung prüft, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Deren Mitarbeiter kontrollieren die Betriebe bisher schon auf der Grundlage des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (§ 15 MiLoG).
- Der Mitarbeiter kann jederzeit eine Lohnzahlung von mindestens 8,50 Euro pro Stunde einfordern oder Verstöße anzeigen.

Aufzeichnungspflichten zum MiLoG im Verein

Der Verein ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer innerhalb einer Woche aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 MiLoG). Er muss also die Verträge bzw. die Zeiten der Beschäftigten seiner Mitarbeiter gesondert erfassen, soweit deren

Zulagen unterfallen dem Mindestlohn nicht

Mindestlohn muss auch in Integrationsbetrieben gezahlt werden

Verzicht durch Arbeitnehmer nicht möglich

Verträge und Arbeitszeiten gesondert erfassen

Vergütung über den Sätzen der Freibeträge nach §§ 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG (Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag) liegen. Monats- oder andere Pauschalvergütungen müssen auf einen Stundensatz umgerechnet werden. Dieser darf im Ergebnis nicht weniger als 8,50 Euro pro Stunde betragen.

■ **Beispiel 1**

Eine Mitarbeiterin arbeitet 2 Tage in der Woche für je 4 Stunden in der Geschäftsstelle des Vereins. Zusätzlich erledigt sie zuhause die Buchführung des Vereins. Im Durchschnitt benötigt sie dafür 5 Stunden im Monat. Ihre pauschale Monatsvergütung beträgt 350 Euro monatlich. Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Geschäftsstelle	2 Tage x 4 Std.	= 8 Std./Woche
Hochrechnung auf einen Monat	8 Std. x 13/3 =	34,6 Std. (= 35 Std.)
Buchführung		5 Std./Monat
Summe		40 Std./Monat
Monatsverdienst 350 Euro : 40		= 8,75 Euro/Std.

Die Mitarbeiterin verdient 8,75 Euro pro Stunde. Der Verein erfüllt das Mindestlohnerfordernis.

■ **Beispiel 2**

Ein Trainer hat nach dem Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von acht Stunden. Er erhält neben einer Vergütung von 254 Euro weitere als Auslagen bezeichnete Beträge: 103,50 Entfernungspauschale für Fahrten zum Training und zu Heimspielen, 22,50 Euro Reisekostenersatz für Fahrten zu Auswärtsspielen, 20,00 Euro Auslagenersatz für Telefonkosten, insgesamt 400 Euro.

Lösung: Der Mindestlohn wird nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen berechnet. Die Entfernungspauschale, die Reisekosten und die Telefonauslagen sind vertraglich vereinbarter Aufwendersersatz. Die Beträge werden nicht auf den Mindestlohn angerechnet. Mindestlohnrelevant ist also nur die Vergütung für das Training in Höhe von 254 Euro. Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Mindestlohn	
Anzahl Std./Woche x 8,50	8 x 8,50 Euro = 68 Euro/Woche
Hochrechnung auf einen Monat	68 Euro/Woche x 13/3 = 295 Euro/Woche

Folge: Da die Vergütung nur 254 Euro beträgt, ist sie ab dem 1. Januar 2015 um 41 Euro monatlich zu erhöhen, um das Mindestlohnerfordernis zu erfüllen.

Weitere Anmerkungen: Der Verein muss nachweisen, dass die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Woche nicht überschritten wird, weil sich der Mindestlohn sonst entsprechend erhöht. Eventuell geleistete Überstunden müssen im Folgemonat entweder ausbezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Einen Ausweg bietet die Vereinbarung eines Jahres- bzw. Saisonarbeitskontos mit entsprechenden Aufzeichnungen und Nachweisen.

So wird der Stundenlohn bei pauschaler Monatsvergütung berechnet

Wann ist ein Trainergehalt mindestlohnrelevant?

Nachweispflichten des Vereins nicht auf die leichte Schulter nehmen

Die Aufwandserstattungen müssen in einer gesonderten Aufzeichnung plausibel erläutert werden, damit sie steuerrechtlich anerkannt werden. Es besteht möglicherweise ein Anspruch auf Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EStG von 2.400 pro Jahr, sofern die schriftliche Bestätigung vorliegt, dass der Trainer den Freibetrag nicht anderweitig geltend macht.

Wann gilt das MiLoG?

Das MiLoG gilt für alle Arbeitnehmer. Für Praktikanten, Arbeitnehmer im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 SGB III, Jugendliche (§ 2 Abs. 1 und 2 JArbSchG) und Auszubildende gelten als Ausnahmen (§ 22 MiLoG).

Vom Mindestlohngesetz nicht geregelt wird die Vergütung von ehrenamtlich Tätigen (§ 22 Abs. 3 MiLoG). In der Erläuterung des Gesetzentwurfs wird darauf hingewiesen, dass diese Vorschrift nur klarstellenden Charakter hat. Ehrenamtliche sind nämlich statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/1558 vom 28.5.2014). Nichtsdestotrotz ist das MiLoG auch für gemeinnützige Organisationen relevant. Wann das der Fall ist, ist in VB 8/2014 (Seite 3 bis 6) erläutert worden.

PRAXISHINWEIS | Das MiLoG sieht Ausnahmen von der Mindestlohnregelung vor. Bestimmte Zahlungen an Mitarbeiter sind ebenfalls nicht betroffen, weil sie keinen Arbeitslohn darstellen. Die folgende Übersicht fasst noch einmal zusammen, wann gemeinnützige Organisationen vom MiLoG befreit sind:



ARCHIV
Ausgabe 8 | 2014
Seite 3 – 6

Übersicht: In diesen Fällen sind Vereine vom MiLoG nicht betroffen

■ Übersicht: Befreiung gemeinnütziger Organisationen vom MiLoG

Form der Vergütung/ Art des Beschäftigungsverhältnisses	Einzelfälle/Voraussetzungen	Anmerkungen
Ehrenamtliche Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG) ■ Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26a EStG) 	Vergütungen bis zur Höhe dieser Pauschalen dürfen unter 8,50 Euro pro Stunde liegen
Selbstständige Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Keine Einbindung in die betriebliche Organisation ■ Keine Weisungsbefugnis des Auftraggebers 	Es gelten die allgemeinen Regelungen hinsichtlich der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht
Sonstige Einkünfte von Vereinsmitgliedern	Gering bezahlte Tätigkeiten aufgrund mitgliederschaftlicher Verpflichtungen	
Aufwandsersatz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fahrten zur Arbeitsstelle und Reisekosten ■ Verpflegungsmehraufwendungen ■ Arbeitskleidung 	Dürfen nicht auf die Vergütung angerechnet werden
Weitere Vergütungen	Trinkgelder	Dürfen nicht auf die Vergütung angerechnet werden
Einzelfälle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Praktikanten ■ zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte ■ Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung ■ Freiwilligendienste, zum Beispiel freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr 	Vergütungen dürfen unter 8,50 Euro pro Stunde liegen

Diese Sanktionen drohen bei Verstößen

Verstöße gegen das MiLoG gelten als Ordnungswidrigkeit und werden mit Geldbußen bis zu 500.000 Euro geahndet (§ 21 MiLoG). Ordnungswidrig handelt danach unter anderem, wer

- den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt,
- Aufzeichnungen zur Arbeitszeit nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
- diese Aufzeichnungen nicht zur Einsichtnahme bereithält,
- eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
- das Betreten eines Grundstücks oder der Geschäftsräume nicht duldet.

Für gemeinnützige Organisationen gilt zusätzlich die Verpflichtung, die Anforderungen an die tatsächliche Geschäftsführung zu erfüllen (§ 63 AO). Im AEAO zu § 62 Nr. 5 heißt es hierzu: Die tatsächliche Geschäftsführung muss sich im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung halten, da die Rechtsordnung als selbstverständlich das gesetzestreue Verhalten aller Rechtsunterworfenen voraussetzt. Folge: Ein gravierender Verstoß gegen die Bestimmungen des MiLoG kann zur Aberkennung der Gemeinnützigkeit führen.

Welche Gestaltungsmöglichkeiten hat ein Verein?

Das MiLoG schließt naturgemäß Selbstständige von der Anwendung des Mindestlohns aus. Folglich motiviert das zu entsprechenden Gestaltungen, deren Erfolg aber fraglich ist (mehr dazu unten). Aber auch bei den abhängig Beschäftigten im Vereinsbereich gibt es Grenzen der Anwendung des MiLoG, die Sie kennen sollten.

Gestaltungen aus Grenzen der ehrenamtlichen Tätigkeit

Nachfolgend geht es also um die Frage, wann das MiLoG im Ehrenamtsbereich nicht angewendet werden muss und wie man es bei Honorarkräften bzw. -verträgen umgehen kann.

Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag

Die ehrenamtliche Mithilfe ist in kleineren Vereinen der Normalfall. Trainer, mithelfende Mitglieder, Sportler, Musiker oder Laienschauspieler, Übungsleiter, Platzwarte, Geschäftsführer, Musiker und Chorleiter, Angestellte in der Geschäftsstelle, Betreuer, Vorstandsmitglieder usw. werden vom Gesetzgeber als ehrenamtlich Tätige anerkannt. Die Vergütungen bleiben nach dem Einkommensteuergesetz steuerfrei, wenn gewisse Betragsgrenzen nicht überschritten werden. Diese Steuerbefreiungen werden auch von den Trägern der Sozialversicherung und in weiteren Bestimmungen als typischer pauschaler Aufwendungsersatz anerkannt.

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.

Es drohen hohe
Bußgelder und ...

... sogar der
Entzug der
Gemeinnützigkeit

Vergütungen an
Ehrenamtler im
Rahmen der
Freibeträge ...

... fallen nicht
unter das MiLoG

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

Honorarempfänger und andere Selbstständige

Viele gemeinnützige Organisationen scheuen den bürokratischen Aufwand im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern. Deswegen vereinbaren diese – als Ausweg – gerne Honorarverträge, wenn die Zahlungen so hoch sind, dass die Steuerfreibeträge überschritten werden (und der überschreitende Betrag prinzipiell unter MiLoG fällt). In diesen Fällen wird geprüft, 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

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.

Abhängig beschäftigt sind Personen, die ihre Arbeit nicht frei von Weisungen ausüben, die ihre Leistungen nicht ständig anderen Vereinen oder Unternehmen anbieten und die ihre Arbeitsmittel vom Verein gestellt bekommen. 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 mit übernommen.

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

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

Honorarvertrag
als Ausweg bei
Vergütung oberhalb
der Freibeträge?

Das kennzeichnet
abhängige Beschäftigungsverhältnisse

Gesamte Tätigkeit
wird beurteilt

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“.

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor und wird dafür Arbeitsentgelt gezahlt, ergeben sich für Vereine als Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehenen Folgen: Es tritt dem Grunde nach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung mit der Folge der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen ein. Dabei sind die jeweiligen Besonderheiten, beispielsweise beim Mini-Job, die besonderen Regelungen für die „Gleitzone“ oder der Beitragsfreiheit in kurzfristigen Beschäftigungen zu beachten.

Eines ist in allen Formen des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen gleich: Die Regelungen des MiLoG sind zu beachten und anzuwenden. Die Folgen für den oben genannten Beispielfall.

■ Fortführung des Beispiels

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

Auf Grundlage der vorstehenden Grundsätze bleibt festzustellen: Das MiLoG mit der Verpflichtung, den Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde zu zahlen, ist nicht anzuwenden

- bei Ehrenamtlichen und
- bei Selbstständigen.

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

- 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 Stundensatzes bei Abrechnung nach Stunden

Grenzen der Gestaltungsmöglichkeiten

Ehrenamtlichkeit oder echte Selbstständigkeit als einzige Auswege

Zusammenarbeit entsprechend gestalten

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
- 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 werden. Möglich ist natürlich auch eine Verringerung der ausbezahlten Vergütung bzw. Kappung bei der Höchstgrenze.

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.

5. Abgrenzung selbstständiger Tätigkeiten

Versuchen Sie, abhängige und selbstständige Tätigkeiten voneinander abzugrenzen.

Stundensatz als
Prognoserechnung
ermitteln

Unterschiedliche
Monatsbeträge
ausgleichen

■ 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 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 erledigt der 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.
- Der Trainer hat keinen Alleinstellungsstatus im Club.
- 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

Zusätzlich zur Vergütung werden häufig noch Zusatzleistungen, wie Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- oder Überstundenzuschläge gezahlt. Außerdem wird möglicherweise ein zusätzliches Urlaubsgeld und/oder Weihnachtsgeld gezahlt. In anderen Vereinen ist es üblich, die Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte oder Kilometergeld zu weiteren Betriebsstätten zu zahlen. Das Steuerhandbuch des Deutschen Fußballbundes hat diese Aufteilung sogar ausdrücklich seinen Sportvereinen empfohlen, da diese zusätzlichen Zahlungen als Aufwandsersatz gewertet werden 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

Die Drei-Schritt-Prüfung zur Anwendung des MiLoG

Prinzipiell gilt: Ein Verein muss immer anhand von drei Schritten prüfen, ob der konkrete Anwendungsfall unter das MiLoG fällt. Er muss bei allen Personen, die in seinem Verantwortungsbereich tätig sind, – ob Ehrenamtliche, Honorarkräfte oder Arbeitnehmer – Folgendes ermitteln:

1. Wie hoch ist der Umfang der geleisteten Tätigkeit und wie ist diese im Einzelfall ausgestaltet?
2. Welchen Status hat der Beschäftigte? Ist er Ehrenamtler und fällt unter die Befreiungsvorschrift des MiLoG für Ehrenamtler? Ist er Ehrenamtler und fällt nicht unter die Befreiungsvorschrift des MiLoG? Ist er Arbeitnehmer und damit vom MiLoG betroffen? Ist er Selbstständiger (und damit vom MiLoG nicht erfasst)?
3. Es handelt sich um einen Arbeitnehmer bzw. Ehrenamtler, der nicht unter die Befreiungsvorschrift fällt. Übersteigt seine Vergütung die Verdienstgrenze von 8,50 Euro? Sind die Vorgaben des MiLoG also eingehalten?

Wie ist die Arbeitszeit?
Welchen Status hat der Beschäftigte?

Wird ein MiLoG-adäquater Stundenlohn gezahlt?

Sechs konkrete Fälle aus der Vereinspraxis

Um das ganze noch besser nachvollziehen zu können, zeigen wir Ihnen nachfolgend anhand von sechs konkreten Fällen aus der Vereinspraxis, wie eine solche „Drei-Schritt-Prüfung“ im konkreten Fall vonstatten geht.

■ 1. Regelmäßig Tätiger mit Anspruch auf Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG

Bei A handelt es sich um einen nebenberuflichen Trainer/Betreuer/Pädagogen, der für eine gemeinnützige Organisation regelmäßig tätig ist und dafür eine Vergütung von 5 Euro pro Stunde erhält. Für die Tätigkeit kann der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro im Jahr in Anspruch genommen werden. Für die Frage, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt, muss zunächst der Umfang der Tätigkeit ermittelt werden.

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer in Std./Minuten	Stundenvergütung	Stundensatz
Mo. 5.1.	16.00	17.30	1,50		
Di. 6.1.	16.00	20.00	4,00		
Mi. 7.1.	18.00	20.00	2,00		
Do. 8.1.	18.00	19.30	1,50		
Summe			9,00	45,00 Euro	5,00 Euro

Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG	2.400,00 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf eine Woche	46,15 Euro

A leistet für die Organisation 9 Stunden in der Woche und erhält dafür 45 Euro (9 x 5 Euro). Die Vergütung liegt innerhalb des Freibetrags von umgerechnet 46,15 Euro. Somit liegt eine ehrenamtliche Tätigkeit vor.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro?

Eine Mindestvergütung von 8,50 Euro muss nicht gezahlt werden. Anders wäre es etwa, wenn A 10 Stunden geleistet hätte. Dann hätte er 50 Euro pro Woche verdient. Die Vergütung läge oberhalb des Freibetrags von 46,15 Euro. Ehrenamtlichkeit wäre nicht mehr gegeben. A hätte Anspruch auf den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

■ **2. Feste Monatsvergütung Sporttrainer mit Anspruch auf Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG**

Bei B handelt es sich um einen nebenberuflichen Sporttrainer, der für seine Leistungen eine fixe Vergütung von 300 Euro im Monat erhält. Für die Tätigkeit kann der Übungsleiterfreibetrag von 2.400 Euro im Jahr in Anspruch genommen werden. Für die Frage, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt, wird wieder zunächst der Umfang der Tätigkeit ermittelt.

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer in Std./Min.	Vergütung	Stundensatz
Di. 6.1.	18.00	20.00	2.50		
Do. 8.1.	18.00	20.00	2,50		
So. 11.1.	Wettkampf		4,00		
Büro			1,50		
Summe	wöchentlich		10,50		
Umrechnung	monatlich	X 13 : 3	45,50	300,00	6,59

B leistet für die Organisation 45,50 Stunden in der Woche und erhält dafür 300 Euro im Monat. Die Vergütung beträgt also 6,59 Euro pro Stunde.

Praxishinweis | Die Umrechnung der Wochenzeit erfolgt mit der Formel „x 13 : 3“. Diese Formel ist wie folgt entwickelt: Das Jahr hat 52 Wochen. Ein Vierteljahr hat somit 13 Wochen. Die Wochen-Stundenzahl multipliziert mit 13 Wochen ergibt die Stundenzahl für ein Vierteljahr, dieses geteilt durch 3 Monate ergibt den durchschnittlichen Monatswert.

Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

B hat Anspruch auf den Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG, da er nebenberuflich (weniger als 13 Std. wöchentlich) tätig ist.	
Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG	2.400,00 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf einen Monat	200,00 Euro

Die Vergütung des Übungsleiters beträgt 300,00 Euro/Monat. Sie liegt oberhalb des Freibetrags von umgerechnet 200 Euro. Somit liegt keine ehrenamtliche Tätigkeit vor. Es liegt keine Selbstständigkeit vor, da der Trainer als „Vorgesetzter“ der Spieler der Mannschaft Arbeitnehmer des Vereins ist.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro?

Es muss also eine Mindestvergütung von 8,50 Euro/Std. gezahlt werden. Diese wird derzeit nicht erreicht (siehe oben). Der Verein muss die Vergütung auf den Mindestlohn anheben. MiLoG-gerecht wäre ab 1. Januar 2015 eine monatliche Vergütung von 386,75 Euro.

■ 3. MiLoG-Vermeidung durch Führung eines Arbeitszeitkontos

In diesem Beispiel umgeht der Verein die Stundenlohnrechnungsproblematik, indem er eine pauschale Übungsleitervergütung von 2.400 Euro durch die Führung eines Arbeitszeitkontos so zerlegt, dass das Kriterium „Ehrenamtlichkeit“ des Übungsleiters erfüllt ist (und das MiLoG keine Anwendung findet).

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Verdienst Januar bis Juni 2015 – je 250 Euro monatlich	1.500 Euro
Verdienst Juli und August 2015 – keine Tätigkeit	0 Euro
Verdienst September bis November 2015 – je 250 Euro monatlich	750 Euro
Verdienst Dezember 2015 (2.400 Euro./ [1.500 Euro + 750 Euro])	150 Euro
Summe	2.400 Euro

Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG	2.400 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf einen Monat	200 Euro

Die Vergütung des Übungsleiters beträgt im Durchschnitt 200 Euro im Monat. Sie liegt im Rahmen des Freibetrags von umgerechnet 200 Euro. Somit liegt eine ehrenamtliche Tätigkeit vor.

Achtung: Im vorliegenden Beispiel muss der Verein deutlich machen, dass der Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe der Monatsvergütungen zugeordnet worden ist. Ohne Zuordnungsentscheidung des Vereins (zum Beispiel werden die Vergütungen nur ausbezahlt, ohne sie in einem Lohnkonto mit den Freibeträgen zu verrechnen), nimmt die Sozialversicherung an, dass nur 200 Euro frei sind und erhebt Beiträge auf 50 Euro.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro

Es muss keine Mindestvergütung von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden.

■ **4. Feste Monatsvergütung Mitarbeiterin der Geschäftsstelle**

In diesem Fall handelt es sich um eine nebenberufliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle eines Vereins, die dafür eine feste monatliche Vergütung von 250 Euro erhält. Für die Frage, ob die Tätigkeit und die Vergütung MiLoG-relevant sind, muss wieder der Umfang der Tätigkeit ermittelt werden.

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer Std./Min.	Vergütung	Stundensatz
Di. 6.1.	17.00	20.00	3.00		
Do. 8.1.	17.00	20.00	3,00		
Umrechnung	auf Monat	6 x 13 : 3	26,00		
Teilnahme Vorstandssitzung	mtl. 3 Std.		3,00		
Erledigung Buchführung	mtl. 5 Std.		5,00		
Summe	monatlich		34,00	250,00 Euro	7,35 Euro

Schritt 2: Bestimmung des Status der Beschäftigten

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf den Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtsfreibetrag), da sie nebenberuflich (weniger als 13 Std. wöchentlich) tätig ist.

Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG	720 Euro
Umrechnung des Freibetrags auf einen Monat	60 Euro

Die Vergütung beträgt 250,00 Euro Monat. Sie liegt oberhalb des Freibetrags von umgerechnet 60,00 Euro. Somit liegt keine ehrenamtliche Tätigkeit vor. Es liegt keine Selbstständigkeit vor, da die Tätigkeit in der Geschäftsstelle eine typische Eingliederung in die Vereinsorganisation bedeutet.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro

Es muss eine Mindestvergütung von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden. Diese wird derzeit nicht erreicht (250 Euro: 34 Stunden = 7,35 Euro). Die MiLoG-gerechte Vergütung beträgt 289 Euro (34 x 8,50 Euro).

■ **5. Vereinsvorsitzender mit fester Monatsvergütung**

Ein Vorstandsvorsitzender erhält für die Tätigkeit für Verein eine feste Monatsvergütung. Für die Frage, ob die Tätigkeit und die Vergütung MiLoG-relevant sind, muss wieder der Umfang der Vorstandstätigkeit ermittelt werden.

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Täglich etwa 6 Std. auf dem Vereinsgelände	30 Std.
Wochenende bei Vereinsaktivitäten im Durchschnitt	4 Std.
Summe wöchentlich	34 Std.
Umrechnung auf Monat 34 x 13 : 3	147 Std.

Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

Der Vereinsvorsitzende ist wie ein Geschäftsführer des Vereins tätig. Es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis (leitender Mitarbeiter). Die Tätigkeit ist nicht nebenberuflich, sodass der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG nicht gewährt werden kann.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro

Es muss Mindestvergütung von 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden, das ergibt eine Monatsvergütung von 1.249,50 Euro. Der Vorsitzende muss seine Arbeitszeiten notieren. Da die Zeiten im Laufe eines Jahres voraussichtlich variieren, ist die Vereinbarung eines Jahres-Arbeitszeitkontos zu empfehlen.

■ Beispiel 6: Feste Monatsvergütung Mannschaftsspieler Sport

Im letzten betrachteten Fall handelt es sich um einen Mannschaftsspieler, der für sein Engagement eine feste monatliche Vergütung erhält. Für die Frage, ob die Tätigkeit und die Vergütung MiLoG-relevant sind, muss wieder der Umfang der Tätigkeit ermittelt werden.

Schritt 1: Umfang und Einzelheiten der geleisteten Tätigkeiten

Datum	Beginn Uhrzeit	Ende Uhrzeit	Dauer Std./Min.	Vergütung	Stundensatz
Di.	18.00	20.00	2.00		
Do.	18.00	20.00	2,00		
So.		Wettkampf	3,00		
Summe	wöchentlich		7		
Summe	monatlich	x 13 : 3	30,33		

Schritt 2: Bestimmung des Status des Beschäftigten

Für Vergütungen an Sportler gibt es keinen Freibetrag für ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Träger der Sozialversicherung nehmen kein Arbeitsverhältnis zwischen Verein und Sportler an, wenn die Tätigkeit des Sportlers nicht aus Erwerbsgründen ausgeübt wird. Typisierend wird eine Verdienstgrenze von 200,00 Euro monatlich als unschädlich und somit ehrenamtlich angesehen. Ob diese Grenze auch für das MiLoG anerkannt wird, ist fraglich. Zuständig für die Festlegung dürfte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sein.

Lohnsteuerrechtlich gibt es keine Freigrenze für die Einbehaltung von Lohnsteuern. Soweit Zahlungen des Vereins an den Sportler nur seinen glaubhaft gemachten Aufwand ersetzen besteht keine Lohnsteuereinbehaltungspflicht des Vereins. Ansonsten ist die Lohnsteuer nach den Lohnsteuermerkmalen EStAM (meistens Klasse I oder VI) zu berechnen.

Schritt 3: Einhaltung der Verdienstgrenze von 8,50 Euro

Bisher hat der Deutsche Fußballbund in seinem Steuerhandbuch Empfehlungen zur Einsparung von Mini-Job-Abgaben gegeben. Die Vergütung wurde aufgeteilt in Fahrten zum Training, zu Auswärtsspielen und andere kleiner Aufwendungen. Diese Aufteilung war bisher schon umstritten, da nur tatsächlich angefallene Kosten steuerfrei erstattet werden können.

Bei Abgleich mit der Lohnuntergrenze von 8,50 Euro pro Stunde ist Auslagenersatz nicht einzubeziehen. Ansonsten empfiehlt sich auch bei Sportlern, die Vergütungen vom Verein erhalten, die Einrichtung eines Jahres-Arbeitszeitkontos. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile sind in Stundenlöhne umzurechnen.

↘ WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Beitrag „Das Mindestlohngesetz und seine Folgen für gemeinnützige Einrichtungen“, VB 8/2014, Seite 3 bis 6 und VB 9/2014, Seite 3 bis 6
- Beitrag „Der Mindestlohn in der Praxis: Diese Gestaltungsmöglichkeiten können gemeinnützige Organisationen nutzen“, VB 11/2014, Seite 15 bis 17



ARCHIV

Ausgaben 8 | 2014,
9 | 2014 und 11 | 2014

REDAKTION | Sie haben Fragen oder Anregungen zur Berichterstattung? Schreiben Sie an Institut für Recht-Wirtschaft-Steuern, Redaktion „VB“

Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg
 Fax: 0931 418-3080, E-Mail: yb@iww.de
 Redaktions-Hotline: 0931 418-3075

Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

ABONNENTENBETREUUNG | Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der

IWW-Abonnenten-Service, Franz-Horn-Str. 2, 97091 Würzburg
 Telefon: 0931 4170-472, Fax: 0931 4170-463, E-Mail: abo@iww.de
 Bankverbindung: DataM-Services GmbH, Postbank Nürnberg
 IBAN: DE80 7601 0085 0007 1398 57, BIC: PBNKDEFFXXX

IHR PLUS IM NETZ | Online – Mobile – Social Media

Online: Unter yb.iww.de finden Sie

- Downloads (Musterverträge, Checklisten, Arbeitshilfen)
- Archiv (alle Beiträge seit 2006)
- Rechtsquellen (Urteile, Gesetze, Verwaltungsanweisungen u.v.m.)

Melden Sie sich an, damit Sie yb.iww.de vollständig nutzen können. Zur erstmaligen Anmeldung klicken Sie bitte oben rechts auf „Registrierung“ und lassen sich dann durch den Anmeldeprozess führen. Rufen Sie an, wenn Sie Fragen haben: 0931 4170-472

Mobile: Lesen Sie „VB“ in der myIWW-App für Smartphone/Tablet-PC.

- Appstore (iOS)
- Google play (Android) → Suche: myIWW oder scannen Sie den QR-Code



Social Media: Folgen Sie „VB“ auch auf facebook.com/vb.iww

NEWSLETTER | Bestellen Sie die kostenlosen IWW-Newsletter im myIWW-Kundencenter von yb.iww.de:

- IWW kompakt Steuern
- IWW kompakt für Steuerberater
- BFH-Leitsatz-Entscheidungen
- BGH-Leitsatz-Entscheidungen

SEMINARE | Nutzen Sie das IWW-Seminarangebot für Ihre Fortbildung: seminare.iww.de

VEREINSBRIEF STEUERN • RECHT • VEREINSMANAGEMENT (ISSN 1862-6718)

Herausgeber und Verlag | IWW Institut für Wissen in der-Wirtschaft GmbH & Co. KG, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Telefon: 0931 418-3070, Fax: 0931 418-3080, E-Mail: iww-wuerzburg@iww.de, Internet: iww.de

Redaktion | RA Norbert Rettner (Chefredakteur); Dipl.-Volksw. Günter Göbel (Stellvertretender Chefredakteur, verantwortlich)

Schriftleiter | Wolfgang Pfeffer, Drefahl

Beteiligungsverhältnisse | Persönlich haftende Gesellschafterin: IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft Verwaltungs GmbH, Kommanditistin: Vogel Business Media GmbH & Co. KG

Bezugsbedingungen | Der Informationsdienst erscheint monatlich. Er kostet pro Jahr 159 Euro einschließlich Versand und Umsatzsteuer. Das Abonnement ist jederzeit zum Quartalsende kündbar.

Hinweise | Alle Rechte am Inhalt liegen beim IWW Institut. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des IWW Instituts erlaubt. Der Inhalt des Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Druck | H. Rademann GmbH Print + Business Partner, 59348 Lüdinghausen

