

Sportvereine und Mindestlohn

I. Grundsatz und Stand der Diskussion

Der Mindestlohn ist ein Gewinn für alle ehrlichen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Um seine Allgemeingültigkeit sicherzustellen und sein Unterlaufen zu vermeiden, schließt er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gemeinnützigen Einrichtungen sowie Sportvereinen ein. Auch sie haben ein Anrecht auf die faire Entlohnung ihrer Arbeit! Rein ehrenamtliche Tätigkeiten fallen allerdings nicht unter die Mindestlohnregelung.

In den letzten Wochen hat es vermehrt Diskussion über die praktische Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes auf Sportvereine gegeben. Im Folgenden stellen wir die Rechtslage dar und geben auch einige Praxisbeispiele. Darüber hinaus hat die Bundesarbeitsministerin die Spitzen von DOSB und DFB zu einem Gespräch über die Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Sportvereine eingeladen, um im Dialog mit den zuständigen Verbänden Klarheit zu schaffen.

II. Arbeitnehmerbegriff

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nur so kann seine Umgehung verhindert werden. Entscheidend für gemeinnützige Organisationen und Sportvereine ist daher, wer Arbeitnehmer ist. Grundsätzlich liegt ein Arbeitnehmerverhältnis für Personen vor, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags zur Leistung weisungsgebundener Arbeit verpflichtet sind und wenn diese Tätigkeit in der Absicht ausgeübt wird, dafür entlohnt zu werden. Demgegenüber besteht eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des § 22 Absatz 3 Mindestlohngesetz, wenn der Wille, sich für das Gemeinwohl einzusetzen und nicht die Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung ausschlaggebend ist. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Diese Unterscheidung unterliegt letztlich einer Einzelfallbetrachtung aller maßgebenden Umstände. Entsprechend dieser Auslegung und den bereits bestehenden rechtlichen Vorgaben können Sportvereine wie bisher die Möglichkeiten von Ehrenamt und Minijob nutzen.

III. Minijob und Vertragsamateurstatus

Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte Minijobs durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, für das der Mindestlohn zu bezahlen ist. Vertragsamateure stellen eine Mischform zwischen Amateur- und Berufssportler dar. Daher muss im Einzelfall überprüft werden, ob ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt. Diese Entscheidung ist abhängig von der konkreten Ausgestaltung des Vertrages.

IV. Ehrenamt weiter möglich

Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Mindestlohn und bleiben von den Verpflichtungen des Mindestlohngesetzes unberührt. Gesellschaftliches Engagement in Form des Ehrenamtes in Sportvereinen kann daher unverändert fortgeführt werden.

Sportvereine werden durch das Mindestlohngesetz jedoch angehalten, klar zu stellen, wann Mitglieder ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben und wann sie einer Beschäftigung im Verein nachgehen. Denn ein Arbeitsverhältnis im oben genannten Sinne schließt ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement nicht aus. In diesen Fällen bedarf es allerdings einer eindeutigen Trennung von Ehrenamt und Beschäftigung. Hierzu müssen jedoch die in einem Arbeitsverhältnis geschuldeten Leistungen nach Art und Umfang eindeutig vereinbart werden.

Damit bleibt auch die Kombination eines Minijobs oder anderer Arbeitsverhältnisse mit der Ehrenamts- oder Übungsleitertätigkeit unter Berücksichtigung der o. g. Kriterien möglich. Die Übungsleiterpauschale (2400 Euro/Jahr) nach § 3 Nr. 26 EStG gilt für die nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer, für künstlerische Tätigkeiten oder die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Die Ehrenamtspauschale (720 Euro/Jahr) nach § 3 Nr. 26a EStG muss sich aus einer konkreten Vereinbarung, einem Beschluss (Vorstand/Mitgliederversammlung) oder der Satzung ergeben und sich auf ein Ehrenamt beziehen.

V. Praxisbeispiele

1. Ehrenamt und Minijob

Ein Übungsleiter betreut im Verein abends eine Jugendmannschaft. Daneben kümmert er sich - mit entsprechendem Arbeitsvertrag auf Minijob-Basis - um die Gerätschaften und technischen Einrichtungen sowie Gebäude desselben Vereins.

Sind beide Tätigkeiten nebeneinander möglich? Wo gilt der Mindestlohn?

Ein Nebeneinander von Ehrenamt und Minijob ist möglich, solange die vertraglich definierten Tätigkeiten des Minijobs mit entsprechender Stundenzahl von den übrigen Tätigkeiten abgegrenzt werden können. Im Beispielfall gilt der Mindestlohn daher nur für die vertraglich auf Minijobbasis vereinbarten Pflege-, Wartungs- und Reinigungsarbeiten. Für das ehrenamtliche Engagement, für die beispielsweise eine Aufwandsentschädigung oder eine Übungsleiterpauschale bezahlt werden kann, gilt der Mindestlohn nicht; hier ist weder eine Zeiterfassung noch eine maximale Stundenzahl zu beachten.

2. Übungsleiterpauschale

Ein Übungsleiter erhält pauschal 650 EUR monatlich in einem Sportverein für seine Tätigkeiten, wozu neben der Anleitung und Betreuung von Sportlern auch die Materialpflege sowie Kontrolle der Trainingsstätten fällt. Dieser Betrag setzt sich aus 200 Euro Übungsleiterpauschale und einen Minijob in Höhe von 450 Euro zusammen. Einen Arbeitsvertrag, der zwischen den Tätigkeiten differenziert, gibt es nicht.

Für was gilt der Mindestlohn?

Auch hier gilt: Ein Minijob neben der ehrenamtlichen Tätigkeit ist möglich. Allerdings muss der Inhalt und Umfang der Beschäftigung als Minijobber klar von dem Ehrenamt abgrenzbar sein. Eine bisher - in der Praxis übliche - einheitliche Handhabung und Bezahlung von Ehrenamt und Minijob kann daher nicht fortgesetzt werden. Liegt ein Arbeitsverhältnis in Form eines Minijobs vor, muss klar definiert sein, was der Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist. Darüber hinaus gehende ehrenamtliche Tätigkeiten können jedoch durch eine Aufwandsentschädigung bzw. die Übungsleiterpauschale abgegolten werden.