

Mindestlohn auch im Verein ?

(Probleme des § 22 Abs. 3 MiLoG)

Bearbeitungsstand : 4.2.2015

Malte Jörg Uffeln

Bürgermeister der Brüder-Grimm- Stadt Steinau an der Straße

Magister der Verwaltungswissenschaften

Rechtsanwalt Mediator(DAA) MentalTrainer

Lehrbeauftragter

www.maltejoerguffeln.de

www.uffeln.eu

buergermeister@steinau.de

Lernen im lebhaften Dialog...

**"Wer's nicht einfach und klar
sagen kann, der soll schweigen
und weiterarbeiten, bis er's klar
sagen kann."**

Karl R. Popper, Die Zeit, 24.9.1971

**Bitte fragen Sie mich , bremsen Sie mich in
meinem Redeschwall !**

Das „ Dozenten- Problem“

- * manchmal zu schnell**
 - * schweift ab**
 - * packt zu viel rein**
 - * redet zu schnell**
 - * „ uffelt zu viel“**

Helfen Sie mirsteuern Sie ihr Seminar

STOPP

Weiterführende Links

www.uffeln.eu

www.maltejoerguffeln.de

www.steinau.eu

Unser Thema
„ Mindestlohn“
§ 1 MiLoG

- * „Arbeitnehmer“**
- * 8,50 € brutto/Zeitstunde ab
1.1.2015**

I.

Was ist

„ ehrenamtlich “

**„ ... eine ehrenamtliche
Tätigkeit?“**

„Ehrenamtlichkeitsklausel“ ab 1.1.2015

§ 27 Abs. 3 BGB (neu)

„ Auf die Geschäftsführung des Vorstands finden die für den Auftrag geltenden Vorschriften der §§ 664 bis 676 entsprechende Anwendung. ***Die Mitglieder des Vorstandes sind unentgeltlich tätig***“

Folgen und Konsequenzen

- 1. Satzungen prüfen**
- 2. Satzung ändern!!!**
- 3. Klare Regelung bei Vergütung des Vorstandes**
- 4. Keine Regelung in der Satzung:
Nur Aufwendersatz zulässig
(§ 670 BGB; „Spitzabrechnung“)**

§ 22 Abs.3 MiLoG

...(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie *ehrenamtlich Tätigen.*

„ Ehrenamtlich Tätige....“

gesetzlich nicht geregelt!

BGB (-)
MiLoG (-)

Was sagen die Gesetzgebungsmaterialien ?

BT- Drs. 18/2010 v. 2.7.2014

... Interpretationen des Gesetzgebers...

...3. Die Koalitionsfraktionen seien mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fielen. Von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ im Sinne des § 22 Absatz 3 MiLoG sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe, unschädlich. Auch Amateur- und Vertragssportler fielen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stünde...

Fazit:

Bla... Bla ... Bla ...

Klar ist, dass nichts klar ist !

II.

**Interpretationen und
Hinweise für die
Vereinspraxis**

Nicht unter das Gesetz

sollen fallen

*** ehrenamtliche Übungsleiter**

***“ andere“ ehrenamtlich tätige Mitarbeiter
in**

Sportvereinen (!?!?)

Folglich

- 1. „ehrenamtliche Übungsleiter“
nach § 3 Nr. 26 EStG
(bis zu € 2.400,00 / Jahr)**
 - 2. „Ehrenamtsträger“
nach § 3 Nr. 26 a EStG
(bis zu € 720,00 / Jahr)**
- in
Sportvereinen**

In Erweiterung dessen

(Auslegung M.J-Uffeln)

(1) alle „ehrenamtlichen Übungsleiter“, die einen höheren Aufwand als € 2.400,00 / Jahr haben und das „spitz“ nachweisen können,

(2) alle „ehrenamtlich Tätigen“, die einen höheren Aufwand als € 720,00 / Jahr haben und das „spitz“ nachweisen können !

Problemfälle der Pauschalierung

**über die Höchstgrenzen der §§ 3 Nr. 26, 3 Nr.
26 a EStG hinaus ?**

**De jure möglich, wenn Aufwand realiter über
einen Referenzzeitraum verzifizierbar ist.**

In der Praxis:

Finger weg !

Betriebsprüfungsrisikio!

Problem

„ehrenamtliche Übungsleiter“, „ehrenamtlich
Tätige“ in Nicht – Sportvereinen ?

LÖSUNG:

Teleologische Auslegung des
§ 22 Abs. 3 MiLoG

„alle ehrenamtlich Tätigen“

(i.R. der §§ 3 Nr. 26 EStG, 3 Nr. 26 a EStG)

**Versuch der Definition
„ehrenamtliche Tätigkeit im
Sinne des
§ 22 Abs. 3 MiLoG“ durch die
Koalitionsfraktionen und das BM für
Arbeit und Soziales**

Kriterien

(1) ... keine Erwartung einer
finanziellen Gegenleistung

(2) Wille, sich für das
Gemeinwohl einzusetzen

Wenn diese **Kriterien** gegeben, dann

* Aufwandsentschädigungen für mehrere
Tätigkeiten

* unabhängig von der Höhe

„unschädlich“

Maximale Grenze

wohl

Freibetragsgrenzen der §§ 3 Nr. 26 EStG ,

3 Nr.- 26 a EStG

(**FREIBETRAGSHÖCHSTGRENZE !!!**)

III.

Amateur- und Vertragssportler ???

... fielen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht finanzielle Gegenleistung für die Tätigkeit im Vordergrund...

Weitere Differenzierungen

**(1) ehrenamtliche sportliche
Betätigung**

**(2) finanzielle Gegenleistung für
Tätigkeit**

Das „Klassiker- Problem“

Vergütung
(Entgelt)

versus

Aufwandsentschädigung
(Vermögensopfer) !

Vergütung

=

die für eine Dienstleistung in Geld
entrichtete oder zu entrichtende
Gegenleistung

§ 611 BGB Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird

**derjenige, welcher *Dienste*
zusagt, zur Leistung der versprochenen
Dienste, der andere Teil zur Gewährung
der vereinbarten Vergütung verpflichtet.**

**(2) Gegenstand des Dienstvertrags
können Dienste jeder Art sein.**

Aufwand

betriebswirtschaftlich:

Einsatz oder die zu erbringende Leistung, um einen bestimmten Nutzen zu erzielen

rechtlich:

Vermögensopfer

Vergütung

§ 670 BGB

Ersatz von Aufwendungen

Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

*** Porto**

*** Fahrtkosten**

*** Telefon**

*** Druckerkartuschen**

*** Kopierpapier**

*** Büromaterial**

*** „Dienstkleidung“**

IV.

**Arbeitsvertrag oder
Dienstvertrag ?**

Selbstständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Unselbstständig ist, wer
nicht im Wesentlichen frei seine
Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit
bestimmen kann.

Einbindung in fremde Arbeitsorganisation

Weisungsrecht des Arbeitgebers

bezüglich

Inhalt

Durchführung

Zeit

Dauer

Ort

der Tätigkeit

Weisungsgebundenheit

Arbeitsort

Arbeitszeit

Art der zu leistenden Arbeit

Probleme bei der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung eines Vertrages

**Statusfeststellungsverfahren
über
DRV Bund**

www.statusfeststellungsverfahren.de

**[www.deutsche-
rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)**

V.

**Teilzeitarbeitsverhältnisse
und
€ 450,00 Mini-Jobs ?**

Geltung des MiLoG ?

JA!

Rechtsfolgen bei Mini-Jobs ?

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_mindestlohn.html

§ 17 MiLoG

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, *Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.* Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Formblatt Stundenaufzeichnung

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_them_enteaser/Formblatt_MiLoG.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Aufzeichnungspflichten – Debatte (1/2015)

BM Andrea Nahles

“... Keine Lockerung...”

Wer sich jetzt über zusätzliche Bürokratie aufrege, habe es scheinbar bisher mit der Arbeitszeit nicht so genau genommen.“

(Quelle: www.mdr.de/nachrichten/mindestlohn-debatte-aufzeichnungspflichten 3.2.2015)

§ 17 MiLoG

kurz und knapp

- * Beginn _____**
- * Ende _____**
- * Dauer _____**

der täglichen Arbeitszeit

**... spätestens bis zum Ablauf des siebten auf
den Tag der Arbeitsleistung folgenden
Kalendertag**
(nicht: exakte Lage und Dauer der Pausen)

... zwei Jahre Aufbewahrung
(elektronisch, als auch schriftlich möglich)

**elektronische Zeiterfassung nicht
erforderlich!**

(auch machbar: Aufzeichnung auf Grund von Planungen)

Vereinfachte Aufzeichnung (§ 1 MiLoAufzV) Zeitkorridor- Fälle

**„ nur tägliche Arbeitszeit ohne Beginn und
Ende“**

*** mobile Arbeitnehmer**

*** keine Vorgabe von tatsächlichem Beginn und
Ende**

*** eigenverantwortliche Einteilung der
Arbeitszeit**

Bereithaltungen von Unterlagen durch den Arbeitgeber

+ Arbeitsverträge

+ Arbeitszeitznachweise

+ Lohnabrechnungen

+ Nachweis über erfolgte Lohnzahlungen

VI. Kombinationsfälle

**Übungsleiterfreibetrag und
Minijob in einem Vertrag ?**

**Grundsätzlich auch 2015 „noch“
machbar !**

Beispiele unter

**[http://www.minijob-
zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerbliche
n_bereich/02_aktuelles/node.html](http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/02_aktuelles/node.html)**

Nachweis nach § 17 MiLoG ?

*** § 3 Nr. 26 EStG – Anteil
„ wohl nein“ (weil Aufwand)**

*** € 450,00 – Anteil
„ wohl JA (weil Entgelt)“**

Aber:

**Grundsatz der Unteilbarkeit des
Beschäftigungsverhältnisses**

TIPP:

**§ 3 Nr. 26 EStG „ÜL- Freibetrag
„ und
€ 450,00 Mini- Job – Vertrag**

**ab 1.1.2015 zwingend trennen
=
zwei getrennte Vereinbarungen**

Vielen

**Dank für ihr Interesse, ihre
aktive Mitarbeit und ihre
Aufmerksamkeit**

Ihr

Malte Jörg Uffeln

www.uffeln.eu

www.maltejoerguffeln.de

ra-uffeln@t-online.de