Übungsleiter*innen, ehrenamtlich Tätige und Vertragssportler*innen

Gesetzlicher Mindestlohn

In den Schlussvorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) wurde ausdrücklich klargestellt, dass Vergütungen für *„ehrenamtlich Tätige“* nicht unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Zu den gesetzlichen Regelungen wurden in der Beschlussempfehlung und dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 02.07.2014) einige ergänzende bzw. konkretisierende Ausführungen gemacht. Danach fallen ehrenamtliche Übungsleiter*innen und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter*innen in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz. Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sinne des § 22 Abs. 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*innen fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre *ehrenamtliche* sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Demnach fallen Personen, die ausschließlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages von 3.000 € im Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 EStG) und/oder ausschließlich im Rahmen des sog. Ehrenamtsfreibetrages von 840 € im Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 a EStG) tätig sind, i. d. R. nicht unter das Mindestlohngesetz, weil sie i. d. R. nicht in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einer pauschalierten Aufwandsentschädigung ausüben.

Achtung: *Wenn eine Übungsleiter*innen-Tätigkeit* ***arbeitnehmerähnlich*** *ausgeübt wird, d. h. wenn die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung überwiegen (insbesondere Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Vereinsorganisation), dann ist das Mindestlohngesetz u. U. auch bei einer Tätigkeit ausschließlich im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages anwendbar! Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und für die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen ist das Arbeitsentgelt maßgebend, auf das der/die Mitarbeiter/*n einen* ***Anspruch*** *hat (sog. Entstehungsprinzip). Dadurch kann das fiktive Arbeitsentgelt - auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns - zu einem Überschreiten des Übungsleiterfreibetrages und zu einer Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen führen!*

Daher ist Folgendes zu empfehlen:

- ein schriftlicher *Übungsleitervertrag*
- ein Hinweis in dem Vertrag, dass die Übungsleiter*innen-Tätigkeit *nicht* von der *Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung* geprägt ist, sondern von dem Willen, sich für das *Gemeinwohl* einzusetzen
- entweder nur *konkreten Aufwendungsersatz bezahlen*
- oder eine *pauschale Aufwandsentschädigung* mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns
- den *Zeitaufwand* erfassen

Bei Personen, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch ehrenamtlich tätig sind, wird das Mindestlohngesetz nur auf das Arbeitsverhältnis angewendet, d. h. diesen Personen ist – bezogen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis – der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen; die pauschale Aufwandsentschädigung, die im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 bzw. 26 a EStG) gezahlt wird, fällt nicht unter das Mindestlohngesetz.

Achtung: *Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um verschiedenartige Tätigkeiten handelt, die sowohl organisatorisch als auch inhaltlich voneinander abgrenzbar sind!*

Für die Beurteilung, ob ein*e *Vertragssportler*in* ein*e Arbeitnehmer*in ist, kommt es jeweils auf die Betrachtung aller maßgebenden Umstände des konkreten Einzelfalls an. Hierfür ist die *tatsächliche Vertragsabwicklung* maßgeblich. Daraus muss sich ergeben, dass das Engagement für den Verein *nicht zu Erwerbszwecken in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeit* erbracht wird. Soweit für das Verhältnis zwischen Sportler*in und Verein die *sportliche Betätigung prägend* ist, Erwerbszwecke also nicht verfolgt werden, findet das Mindestlohngesetz keine Anwendung.

(Quellen: § 22 Abs. 3 MiLoG, Beschlussempfehlung Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 02.07.2014))