



Das Mindestlohngesetz und der Sportverein

„Jugendtrainer werden ausgebeutet“ so der Vorwurf gegen einen Profiverein. Angeblich haben die Jugendtrainer dort im Schnitt ca. 100 Stunden im Monat gearbeitet und dafür „nur“ 450 € erhalten. Ein erster Arbeitsgerichtsprozess läuft. Man darf auf den Ausgang gespannt sein.

Auch der Zoll prüft den Sachverhalt auf Verstoß gegen das Mindestlohngesetz im Zusammenhang mit der Höhe der Vergütung zur geleisteten Arbeitszeit und der nicht ordnungsgemäß aufgezeichneten Stunden.

Wenn dem so ist, wie im obigen Sachverhalt, dann hat der Verein gleich mehrere Probleme am Hals.

Problem 1:

Monatliche Vergütung	450,00 €
Stundenlohn (450 € : 100 Stunden)	4,50 €

Der Mindestlohn wurde seit Einführung im Jahr 2015 mit damals 8,50 € unterschritten und damit hat der Verein gegen das Mindestlohngesetz verstoßen.

Nach § 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG kann ein Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn (keine oder verspätete Auszahlung) mit einem Bußgeld bis zu 500.000 € geahndet werden.

Problem 2:

Sollte der Verein die steuerfreie Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG von monatlich 250 € (bis 2020 = 200 €) berücksichtigt haben, liegt ein Verstoß gegen das Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht vor.

Die steuer- und sozialversicherungsfreie Übungsleiterpauschale kann nur für eine nebenberufliche Tätigkeit gewährt werden. Eine Tätigkeit wird nach den Lohnsteuerrichtlinien R 3.26 nebenberuflich ausgeübt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitwerbs in Anspruch nimmt. Die Finanzgerichte sind dabei von einer 40-Stunden-Woche ausgegangen.

Vergleichbarer Vollzeitwerb 40 Stunden, davon ein Drittel = 13,66 Stunden =	14 Stunden
Höchstzulässige monatliche Arbeitszeit 14 Stunden x Faktor 4,35 =	60,90 Stunden

Für die Gewährung der Übungsleiterpauschale (gilt auch für die Ehrenamts- pauschale) darf die Tätigkeit nicht mehr als 61 Stunden betragen.

Bei einer monatlichen Arbeitszeit von 100 Stunden liegt keine Nebenberuflichkeit vor. Die Übungsleiterpauschale ist sowohl steuer- als auch sozialversicherungspflichtig.

Problem 3:

Soll ein Trainer tatsächlich 450 € im Rahmen eines Minijobs erhalten, beträgt die höchstzulässige Arbeitszeit je nach Mindestlohn:

1.1.2022	9,82 €	45,82 Stunden
1.7.2022	10,45 €	43,06 Stunden
?.?.2022	12,00 €	37,50 Stunden

Bei einer monatlichen Vergütung von 450 € und einer Arbeitszeit von 100 Stunden liegt kein Minijob vor.

Lohnsteuerrecht

Die Lohnsteuer ist nach dem tatsächlich ausgezahlten Arbeitslohn einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Da die Minijobpauschale nicht angewandt werden kann, muss die Lohnsteuer individuell nach Steuerklasse I - VI erhoben werden.

Sollte der Jugendtrainer im „normalen Leben“ bereits Arbeitnehmer sein, ist die Lohnsteuer mit Steuerklasse VI zu berechnen.

Monatliche Vergütung	450,00 €
Steuerklasse VI	<u>50,25 €</u>
Nettolohn	399,75 €

Sozialversicherungsrecht

Die Beitragsansprüche zur Sozialversicherung entstehen bei laufend gezahltem Entgelt, sobald der Arbeitnehmer das Entgelt rechtlich beanspruchen kann. Der Arbeitgeber ist zur Beitragsberechnung aus dem Entgelt verpflichtet, sobald der Arbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitsentgelt hat. Für dieses „Entstehungsprinzip“ ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber das Entgelt tatsächlich auszahlt.

Der Jugendtrainer arbeitet im Januar monatlich 100 Stunden x 9,82 €	982,00 €
./.. Übungsleiterpauschale § 3 Nr. 26 EStG	<u>0,00 €</u>
Sozialversicherungspflichtig	982,00 €

Bei nachträglicher Verbeitragung durch Prüfung	
Sozialversicherung Arbeitnehmeranteil	196,16 €
+ Sozialversicherung Arbeitgeberanteil	<u>196,16 €</u>
	392,32 €

Geht man von einer Nettolohnvereinbarung aus, was die Regel sein dürfte, muss der Verein neben der Vergütung an den Trainer zusätzlich bezahlen

Sozialversicherung Arbeitnehmeranteil	311,97 €
+ Sozialversicherung Arbeitgeberanteil	<u>311,97 €</u>
	623,94 €

Unabhängig der Lohnvereinbarung – ob netto oder brutto – kommt auf den Verein eine finanzielle Mehrbelastung zu. Zur Begrenzung möglicher zusätzlicher Abgaben sollte die Vergütung mit dem Arbeitnehmer stets brutto vereinbart werden.

Um was geht es aber in obigem Fall?

Der Jugendtrainer klagt auf Zahlung des Mindestlohns

100 Arbeitsstunden x 9,82 €		982,00 €
./.. Lohnsteuer		
Steuerklasse VI	109,67 €	
Solidaritätszuschlag	0,00 €	
Kirchensteuer	<u>8,77 €</u>	118,44 €
./.. Sozialversicherung		
Krankenversicherung		
Pflegeversicherung		
Rentenversicherung		
Arbeitslosenversicherung		196,16 €
Nettolohn		<u>667,40 €</u>
./.. bereits erhalten (Minijob)		450,00 €
Noch zu zahlen		<u>217,40 €</u>
		=====



Bevor aber eine solche Forderung aufgestellt werden kann, müsste zunächst einmal geklärt werden, was der Jugendtrainer 100 Stunden im Verein macht. Hierzu sind i. d. Regel Trainings- und Übungspläne vorzulegen, aus denen zumindest die wöchentlichen Trainingszeiten hervorgehen.

Exkurs

Bis zu einer monatlichen Vergütung von 600,00 € empfehlen selbst Krankenkassen, dass sich Arbeitnehmer überlegen sollten, ob mehr Geld wirklich „glücklich“ macht.

Vergütung monatlich brutto	450,00 €	662,08 €	600,00 €
Lohnsteuer	0,00 €	73,92 €	67,00 €
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Kirchensteuer (Baden-Württemberg)	0,00 €	5,91 €	5,36 €
Sozialversicherung	0,00 €	132,25 €	119,85 €
Vergütung monatlich netto	450,00 €	450,00 €	407,79 €

Der Arbeitnehmer muss die Vergütung von monatlich 662,08 € in seiner Einkommensteuererklärung angeben, wenn er netto 450,00 € haben möchte. Die Vergütung im Rahmen eines Minijobs ist dagegen nicht in der Anlage bei der Einkommensteuererklärung einzutragen.

Was zählt zur Arbeitszeit?

Der zeitliche Umfang der Arbeitszeit ist grundsätzlich zu vereinbaren und als wesentliche Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG) schriftlich niederzulegen. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung ist von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden auszugehen.

Ein Jugendtrainer könnte folgende Zeiten aufwenden

- Vorbereitungszeit zum Training
- Training
- Fahrt zum Training
- Fahrt zum Heimspiel
- Mannschaftsbesprechung vor den Spielen
- Auswärtsspiel
- Fahrt zum Auswärtsspiel
- Vorbereitungszeit
- Wasch- und Umkleidezeiten
- Besuch von Spielen der nächsten Gegner
- Fortbildungen

Weitere Beispiele könnten sicher noch genannt werden. Nur was jetzt tatsächlich zur Arbeitszeit zählt, darüber lässt sich trefflich streiten und wird nun auch gestritten – mit ggf. weitreichenden Konsequenzen für den Sport.

Kann auf eine Vergütung verzichtet werden?

Auch diese Frage ist sicher nicht einfach zu beantworten. Schon gar nicht bei Vereinstätigkeiten, da diese oftmals in Verbundenheit zum Verein ausgeübt werden.

Beispiel:

Der Jugendtrainer ist Vater eines Sohnes, der in der Pampersliga spielt. Der Vater hat sich als Trainer nur zur Vergütung gestellt, weil sich kein anderer findet.

Kein Thema für den Mindestlohn dürfte es sein, wenn der Vater von vornherein auf eine Vergütung verzichtet, d. h. gar kein Arbeitsverhältnis entsteht.

Ebenso unbedenklich für den Mindestlohn wäre eine Vergütung in Höhe der monatlichen Übungsleiterpauschale von 250 €, sofern nicht bei einer anderweitigen begünstigten Tätigkeit nach § 3 Nr. 26 EStG diese steuerfreie Einnahme bereits von einem anderen Verein oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts bezahlt wurde. § 22 Nr. 3 Mindestlohngesetz nimmt die ehrenamtliche Tätigkeit ausdrücklich vom Mindestlohn aus.

Problematisch könnte es aber immer dann werden, wenn mit dem Jugendtrainer vereinbart wird, dass alles, was er zeitlich über die ehrenamtliche Tätigkeit (Training) hinaus macht, „er freiwillig“ macht.

Insoweit wird das Gericht m. E. zunächst mal klären müssen, was denn bei einem gemeinnützigen Sportverein zwingend zur Arbeitszeit zählt und was jemand zusätzlich „freiwillig“ und ohne Entgeltanspruch machen darf.

Was könnte neben dem gesetzlichen Mindestlohn noch gefordert werden?

Es geht dabei u. a. um bezahlten Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld und sonstige soziale Leistungen, die Vollzeitbeschäftigte ggf. erhalten.

Ein Minijobber ist ein Arbeitnehmer wie jeder andere auch – mit den gleichen Rechten und Pflichten. Die zusätzlichen Leistungen gelten damit anteilig auch für Minijobber und erhöhen Gehaltsansprüche dann über die tatsächlich gezahlten Vergütungen hinaus.

Aufzeichnungspflichten

Nach § 17 MiLoG gelten für das Erstellen und Bereithalten von Dokumenten auch für Vereine folgende Bestimmungen:

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.

Arbeitgeber haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 MiLoG in Verbindung mit § 2 MiLoG erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Der Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten kann nach § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG mit einem Bußgeld bis zu 30.000 € geahndet werden.

Die von den großen Rechenzentren (DATEV, Addison etc.) herausgegeben Vorlagen sehen eine vollständige Zeiterfassung einschließlich der Tage, an denen nicht gearbeitet wurde (Urlaub, Krankheit etc.) vor. Im Zeitalter der Digitalisierung kann die Arbeitszeit selbstverständlich auch über ein elektronisches Zeiterfassungsprogramm oder gar eine App im Handy erfasst werden. Da es sich hierbei um prüfungsrelevante Daten handelt, ist es ein Leichtes, die tatsächliche Arbeitszeit zu rekonstruieren. Auch das Handy muss dann einem Prüfer für Prüfungszwecke zur Verfügung gestellt.

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Verein Name des Mitarbeiters:
 Personalnummer: Monat/Jahr

Kalendertag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am	Bemerkungen
1.							
2.							
...							
31.							
Summe.....							

..... Datum Unterschrift des Arbeitnehmers
 Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* In diese Spalte ist eine der folgenden Kürzel einzutragen, wenn es für den Kalendertag zutrifft:
 K = krank; U = Urlaub; UU = unbezahlter Urlaub; F = Feiertag; SA = stundenweise abwesend; SU = stundenweise Urlaub

Vereine sollten sich von „kreativen“ Aufzeichnungen und großzügig geführten Stundenaufzeichnungen, also von dem Gedanken „Das macht doch nichts, das merkt doch keiner“ verabschieden. Nur weil es der Nachbarverein auch so macht, muss es noch lange nicht richtig sein.

Freiburger Kreis-Vereine wissen um ihre Vorbildfunktion und die Aufmerksamkeit in der Szene.