

Mindestlohn und Brauchtum

von Rechtsanwalt Bernd Lohof

Seit dem 1.1.2015 haben Arbeitnehmer bekanntlich einen Anspruch auf einen Mindestlohn von derzeit (seit 1.1.17) 8,84 €. Betroffen sind - von wenigen Ausnahmen abgesehen - alle Arbeitgeber, begünstigt sind alle Arbeitnehmer, und zwar ohne Ausnahme. Im Bereich des Brauchtums haben wir es in der Regel mit ehrenamtlicher Tätigkeit zu tun, so dass Fragen des Mindestlohns insoweit keine Bedeutung haben könnten. Auf der anderen Seite kommt es immer wieder vor, dass bei den verschiedenen Veranstaltungen, ob vom Verein selbst oder von Dritten organisiert, Aktivitäten von Nichtvereinsmitgliedern und/oder Vereinsmitglieder erbracht werden, die dafür eine wie auch immer geartete Anerkennung erhalten und denen der Veranstalter im einzelnen sagt, welche Aufgaben zu erfüllen sind. In diesem Zusammenhang kann sich durchaus die Frage stellen, ob Karnevalsvereine bei der Erfüllung ihrer satzungsmäßigen Aufgaben dem MindestlohnG unterliegen. Grundsätzlich gilt: Wenn eine Tätigkeit sozialversicherungspflichtig ist oder es sich um einen Minijob (geringfügige Beschäftigung) handelt, muss Mindestlohn gezahlt werden.

Anwendungsbereich des Mindestlohngesetz (MiLoG)

In diesem Zusammenhang stellt sich zunächst die Frage, inwieweit das MiLoG für Brauchtumsvereine gilt. Wie so oft hilft bei der Beantwortung dieser Frage ein Blick ins Gesetz. § 1 MiLoG lautet:

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des MiLoG ist somit die Frage, ob die Personen, die von Vereinen auf Veranstaltungen aller Art oder im Rahmen der Vereinsarbeit eingesetzt werden, Arbeitnehmer und der betreffende Verein Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne sind.

Arbeitgeber ist, wer einen anderen durch vertragliche Vereinbarung zu einer weisungsgebundenen Tätigkeit gegen Entgelt beschäftigt. Darunter fallen somit auch Brauchtumsvereine, die eine/n Sekretär/in oder Bürokräft, eine Putzfrau für ihr Vereinsheim oder eine Trainerin gegen ein monatliches Gehalt regelmäßig beschäftigen.

Gerade zur letztgenannten Beschäftigtengruppe der Trainer oder Übungsleiter streiten sich vielfach die Geister, weil der ein oder andere die Vorschrift des § 22 im Mindestlohngesetz gefunden hat, der nun meint, der Mindestlohn gelte für diese

nicht.

Dort heißt es:

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

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

Soweit Vereine somit für die Erledigung der anfallenden Arbeit auf „Ehrenamtlich Tätige“ zurück greift und durch diese erbringen lässt, gilt danach der Mindestlohn nicht. Nun könnte man auf den ersten Blick meinen, damit sei alles geklärt. Man greift auf Vereinsmitglieder zurück und gibt diesen als „Dankeschön“ eine Pauschalvergütung, die nicht dem Mindestlohn entsprechen müsse. Doch Vorsicht: Hier liegt der Teufel im Detail. Auf die Vereinsmitgliedschaft desjenigen, der Arbeitsleistungen erbringt, kommt es nicht maßgeblich an! Die Frage bleibt und stellt sich primär, ob er/sie im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit Arbeitnehmer/in ist.

Begriff des Arbeitnehmers

Arbeitnehme ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages, sog. Arbeitsvertrag, unselbstständige, fremdbestimmte Dienstleistungen zu erbringen hat. Unselbstständig meint dabei die persönliche und arbeitsorganisatorische Abhängigkeit von demjenigen, der die Dienst in Anspruch nimmt. Stichworte wie „Weisungsgebundenheit“ und „Arbeitskontrolle“ sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Selbst wenn also ein Vereinsmitglied etwa in der Gastronomie des Vereinsheims, die der Verein ggf. selbst betreibt, mehrere Stunden tätig ist und aufgrund eines „Dienstplans“ feste Arbeitszeiten hat und ein anderes Vereinsmitglied die jeweiligen Aufgaben zuweist, spricht schon einiges dafür, dass man sich näher mit der Frage auseinandersetzen muss, ob hier nicht eine Arbeitnehmereigenschaft besteht. Dies gilt vor allem dann, wenn dieses Vereinsmitglied diese regelmäßigen Arbeiten nicht nur aus bloßem Idealismus ausübt, sondern mindestens ein weiterer Grund für die Tätigkeit darin besteht, dass eventuell die eigene Rente etwas aufgebessert wird, also eine „Vergütung“ bezahlt wird.

Abgrenzung Arbeitsverhältnis/Ehrenamt

Die Abgrenzung zwischen der Arbeitnehmereigenschaft und dem Bestehen eines Arbeitsvertrages, der bekanntlich auch mündlich oder sogar nur durch

schlüssiges Verhalten begründet werden kann, und einer reinen Ausübung eines Ehrenamtes kann durchaus im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Völlig ohne Bedeutung ist es, ob eine bestimmte Tätigkeit als „ehrenamtlich“ bezeichnet wird.

Als „Ehrenamt“ bezeichnet man „ein Amt oder eine Betätigung bei einer Organisation, die auf freiwilliger Basis unentgeltlich ausgeübt wird und die dem Gemeinwohl dient, insbesondere im öffentlichen Interesse liegt und/oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördert“. Die Zahlung von Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz o.Ä. steht dabei der Einordnung als unentgeltlich und damit als ehrenamtliche Tätigkeit nicht entgegen.

Häufig hört und liest man vor dem Hintergrund der Herausnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit aus dem MiLoG, dass die Vereine, vor allem die Brauchtumsvereine aufatmen können. Vom Ansatz her ist dies durchaus richtig, allerdings nur insoweit, als es tatsächlich um Tätigkeiten im Verein geht, die von einem Ehrenamtlichen ohne jegliche Bezahlung bzw. Vergütung erbracht wird. Davon ausgenommen sind Aufwandsentschädigungen, also finanzielle Zuwendungen für nachgewiesene Kosten, die dem Ehrenamtlichen im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen (Fahrkosten, Reinigungskosten u.ä), nicht jedoch Zahlungen für die erbrachte Tätigkeit bzw. den eingesetzten Zeitaufwand. Die Vereinbarung von pauschalen Kostenerstattungen in diesem Zusammenhang wird nach der Rechtsprechung des BGH (NJW-RR 1988, 745) häufig als „verdeckte Vergütung“ qualifiziert, wenn sie nicht den tatsächlich entstandenen und belegbaren Aufwand abdecken.

Eine gewisse Relativierung des Grundsatzes der Unentgeltlichkeit gilt für ehrenamtlich Tätige, die nach § 3 Nr.26 EStG für Übungsleiter, die eine Vergütung von bis zu 2400,00 €/Jahr erhalten oder für Vorstände in § 3 Nr. 26a bis zu 720 €/Jahr. (Stand: 4/2016). Zwar handelt es sich hier um Regelungen aus dem Bereich des Steuerrechts. Durch die Herausnahme von Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten aus der Steuerpflicht hat der Gesetzgeber jedoch zum Ausdruck gebracht, dass bis zu einer bestimmten Betragsgrenze die Zahlung für eine Tätigkeit deren Qualität als „ehrenamtlich“ nicht entfallen lassen soll. In der Konsequenz bedeutet dies, dass das Indiz des Entgeltbezuges für eine Einstufung als Arbeitnehmer/in jedenfalls dann nicht greift, wenn der Höchstbetrag nach § 3 EStG nicht überschritten wird. Dennoch bleibt auch bei Zahlungen bis zur Höchstgrenze immer noch zu prüfen, ob eventuell die anderen Kriterien für die Qualifizierung als Arbeitnehmer greifen, insbesondere ob im Vordergrund steht die Betätigung im ideellen Bereich des Vereins, wobei insoweit die „Vergütung“ nur einen Leistungsanreiz darstellen soll, um Personen zu motivieren, bestimmte Aufgaben wahrzunehmen.

In diesen Bereich fallen, um einige Beispiele zu nennen, vor allen Übungsleiter, Trainer/innen, musikalische Leiter/innen, die vielen Vereinshelfer im organisatorischen steuerbegünstigten Bereich oder Helfer im mildtätigen/kirchlichen/karitativen Bereich (mit Vergütungsabrechnungen aus der Basis des Ehrenamtsfreibetrages gem. § 3 Nr. 26a EStG).

Unter ehrenamtlicher Tätigkeit wird somit diejenige freiwillige, den Vereinszweck fördernde Tätigkeit erfasst, die „ohne Gewinnstreben“ oder der Erwartung einer Gegenleistung in und für gemeinnützige Organisationen geleistet wird (Bundestags-Drucksache 18/2010). Sie kann also schlechterdings dann nicht vorliegen, wenn die Tätigkeit darauf ausgelegt ist, den Lebensunterhalt zu sichern. Es soll das Engagement von Personen aus der Mindestlohnregelung herausgenommen werden, die schon vom Ansatz her typischerweise keinen oder nur eine geringe Vergütung oder sonstige Gegenleistung erwarten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in einer Stellungnahme zum Unterschied zwischen Ehrenamt und Erwerbstätigkeit ausgeführt, dass ein Ehrenamt vorliege, wenn „die Tätigkeit nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz diene, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls sowie den Sorgen und Nöten anderer Menschen“ sei. Dabei geht das BMAS davon aus, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit stets sozialversicherungsfrei sein müsse.

Die sog. „Minijobber“ sind danach stets Arbeitnehmer und daher nach dem MiLoG zu vergüten, selbst dann, wenn die betreffende Person aus einer gemeinnützigen Motivation heraus tätig wird. Wenn ein Minijobber zusätzlich eine Übungsleiterpauschale erhalten sollte, ist es zwingend notwendig, dass vertraglich eine klare Abgrenzung erfolgt zwischen der Tätigkeit im Rahmen des Minijobs und der Tätigkeit als Übungsleiter mit entsprechend genauer Aufgabenbeschreibung und den zeitlichen Zuordnungen.

Allerdings ist es immer noch nicht sicher geklärt, ob etwa Übungsleiter und Trainer/innen, die regelmäßig mehrfach wöchentlich für einen Verein oder mehrere Vereine tätig sind und dafür eine Vergütung nicht nur erhalten, sondern auch erwarten, etwa weil es sich um besonders gute Trainer/innen handelt, vom Status her Selbständige oder Arbeitnehmer sind. Das ist jeweils im Einzelfall zu beurteilen. Je mehr er/sie in die Vereinsorganisation eingebunden ist, Weisungen des Vorstandes zu befolgen und sich nach einem vom Verein festgelegten Dienstplan zu orientieren hat, und je weniger andere Vereine der Trainer/die Trainerin betreut, desto eher wird eine Arbeitnehmereigenschaft anzunehmen sein. Gerade ein Weisungsrecht ist ein gewichtiges Kriterium für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses, wie das BMAS immer wieder zum Ausdruck bringt. Zwar kann es auch im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit auch Weisungen im Rahmen notwendiger Organisationen geben. Typisch für einer ehrenamtlichen Tätigkeit wiederum ist dann aber, dass ein Verstoß gegen Weisungen keine rechtlichen Sanktionen nach sich zieht.

Es ist also schon ein Unterscheid, ob bei der durch den Verein in Eigenregie einschließlich Gastronomie durchgeführten Brauchtumsveranstaltung eigene Mitglieder ausschließlich unentgeltlich tätig sind, etwa im Ausschank oder bei der Speisenherstellung und im Speisenverkauf (--- Ehrenamt---) oder ob eigenes wie fremdes Personal gegen ein Stundenentgelt oder eine Tätigkeitspauschale eingesetzt wird (----Arbeitnehmer---), selbst wenn es nur eine Nebentätigkeit sein sollte.

Eins ist jedoch sicher: Wer hauptberuflich tätig ist, ist nie nur ehrenamtlich tätig und fällt dementsprechend unter das MiLoG.

Konsequenzen bei Anwendung des MiLoG

- I. Mit der Feststellung eines Arbeitsverhältnisse gelten alle Bestimmen des Arbeitsrechts, einschließlich Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Einhaltung von Kündigungsfristen, Schriftform der Kündigung (eigenhändige Unterschrift des BGB-Vorstandes!) u.v.m.
- II. Der Mindestlohn beträgt derzeit bekanntlich 8,84 € brutto pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.
- III. Es muss jeweils die Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters schriftlich wöchentlich aufgezeichnet werden.
- IV. Die Aufzeichnungen müssen mindestens 2 Jahre aufbewahrt und bei Prüfungen durch das Hauptzollamt vorgelegt werden.
- V. Der Verein, der den Mindestlohn nicht zahlt, riskiert ein Bußgeldverfahren. Er muss zusätzlich im Rahmen der Verjährungsvorschriften auch über Jahre möglicherweise rückwirkend den Mindestlohn nachzahlen.

Fazit:

Die vorstehenden Ausführungen sollen das Bewusstsein eröffnen bzw. schärfen, dass die Verantwortlichen in Brauchtumsvereinen sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob sie Arbeitnehmer beschäftigen und diesen den Mindestlohn zahlen. Das MiLoG will das Ehrenamt zweifellos vom Mindestlohngebot befreien. Die Vereine müssen allerdings darauf achten, dass auch tatsächlich nur wirklich Ehrenamtliche tätig werden. Oder es wird der Mindestlohn gezahlt, wenn Arbeitsleistungen erbracht werden, die nicht mehr rein ehrenamtlich sind.