

Die Mindestlohnvorgaben ab 01.01.2015: Aktueller Handlungsbedarf für unsere Vereine und Verbände!

Alle Arbeitnehmer **über 18 Jahre haben ab Jahresanfang – bundesweit** – ab 01.01.2015 einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde (MiLoG, Tarifautonomiestärkungsgesetz, BGBl 2014 I S. 1348). Ob geringfügig Beschäftigte, Rentner/Pensionäre, ob Studenten – das neue Recht gilt für alle Personen mit Vergütungsanspruch, wenn diese Ausnahmen nicht greifen.

Es gibt für dieses MiLoG eine wichtige, vereinsrelevante **Ausnahmevorschrift nach § 22 MiLoG für**

- Personen unter 18 Jahre ohne Berufsabschluss,
- Auszubildende,
- **ehrenamtlich Tätige,**
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses,
- Praktikanten, wenn es sich um ein Pflichtpraktikum handelt oder ein freiwilliges Praktika mit nicht längerer Dauer als drei Monate, oder auch etwa sonstige Praktika im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz .

Auf Vereine und Verbände, sogar rechtsformunabhängig, kommt damit bereits schon vor dem Jahreswechsel ein notwendiger Handlungsbedarf als Arbeitgeber zu.

Denn das MiLoG verlangt die Einhaltung neuer Vorgaben bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen.

Aufträge mit externen Dienstleistern/selbstständigen Honorarkräften bleiben vom MiLoG verschont. Es hilft auch nicht weiter, einvernehmliche Verträge oder Vereinbarungen zu machen, mit gewollter Unterschreitung des Mindestlohns, da diese Vereinbarung unwirksam wäre.

Betrachtet man den großen OWiG-Katalog im Gesetz, auch die Ankündigung der Dt. Rente Bund für systematische Überprüfung der Vergütungen, sollte ein pflichtbewusster Vorstand unbedingt intern vorab überprüfen, ob und für welche Fälle das MiLoG ab 01.01.2015 für Beschäftigungsverhältnisse in seinem Verein greift. Dies mit entsprechender Anweisung, was man u. a. zur Erfüllung der neuen Schriftformvorgaben und Aufzeichnungspflichten bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – etwa auf Mini-Job-Basis – bereits ab der 2. Januar-Woche veranlassen sollte.

- Arbeitsverträge/jegliche vorliegenden schriftlichen Vereinbarungen sollten zunächst auf die bisher gezahlte Vergütung und festgelegte Arbeitszeit überprüft werden.
- Übliche Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien etc.) werden nur im Auszahlungsmonat berücksichtigt, daher kann es sich empfehlen, die Verteilung auf das gesamte Kalenderjahr vorzunehmen, wenn eine Berücksichtigung bei der Berechnung zur Einhaltung des Mindestlohns erfolgen soll. Unberücksichtigt bleiben auch zusätzlich gezahlte Reisekosten.
- Auf jeden Fall sind sämtliche Mini-Job-Verträge auf den vereinbarten Stundenlohn und auf die vereinbarte Arbeitszeit zu prüfen, denn durch die Einführung des Mindestlohns kann es zu einer Überschreitung der 450 Euro-Grenze kommen. Monatsvergütungen müssen daher auf jeden Fall umgerechnet werden, wobei man grob berechnet bei einer Vergütung von 450 Euro monatlich davon ausgehen muss, dass – nachweisbar – dann nicht mehr als ca. 53 Stunden dafür gearbeitet werden.

Nochmals: Zur Vermeidung von sonst drohenden Sanktionen darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Jegliche privatschriftliche Vereinbarungen, auch mit etwaiger Zustimmung des „Helfers“, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, beschränken oder ausschließen, sind generell unwirksam.

Im Hinblick auf spätere Sozialversicherungsprüfungen bei Vereinen ist es zwingend notwendig, auf die Einhaltung der Mindestlohnspflicht intern zu achten. Denn es ist fest damit zu rechnen, dass die Sozialversicherung die Beitragsgrundlage nicht danach bewertet und akzeptiert, was der Arbeitnehmer tatsächlich erhalten hat, sondern seinen Lohnanspruch auf mindestens 8,50 Euro pro Stunde ansetzt, was zu nicht unerheblichen Beitragsnachzahlungen führen kann.

Ganz kritisch wird es zudem, wenn sich bei einer monatlichen Vergütung von 450 Euro und einer Nachberechnung der vereinbarten bisherigen Arbeitszeit dann umgerechnet eine Unterschreitung der Vergütung auf unter 8,50 Euro herausstellt. Als Vereins-Arbeitgeber kann man dann sogar auch noch nachträglich in ein nicht eingeplantes sog. *Midi-Job-Verhältnis* mit allen weiteren Beitragskonsequenzen hineinrutschen.

PRAXIS-TIPP

Lassen Sie sich als Verein/Verband unbedingt in allen Fällen, bei denen Vergütungen nach Mini-Job-Verhältnissen oder für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gezahlt werden, diese notwendige Stundenerfassung schriftlich bescheinigen.

Handlungsbedarf ist angesagt, denn diese Stundenerfassung muss unbedingt bei weiter **bestehenden Beschäftigungsverhältnissen** in der **1. Januar-Woche 2015** veranlasst und ausgefüllt werden (so § 17 MiLoG). Oder schalten Sie bei externer Lohnbuchhaltung unbedingt jetzt diesen Dienstleister bzw. das beauftragte Steuerbüro hierzu ein.

PRÜFUNG

Befreit sind grundsätzlich nur mitarbeitende **Ehrenamtliche**, deren Vergütung bei Ausschöpfung und vereinbarter Nutzung des

a) **Übungsleiterfreibetrags für pädagogisch/betreuerische** begünstigte Tätigkeiten umgerechnet max. bis zu **200 € monatlich/2.400 Euro jährlich** ausgezahlt werden (§ 3 Nr. 26 EStG als Rechtsgrundlage) oder

b) bei begünstigten nebenberuflichen Tätigkeiten und vereinbarter Nutzung des sog. **Ehrenamtsfreibetrags mit 60 Euro monatlich bzw. 720 Euro jährlich** (§ 3 Nr. 26 a EStG als Rechtsgrundlage)

nicht über diesen jeweils getrennt zu betrachtenden persönlichen Freibeträgen der Höhe nach liegt.

HINWEIS

Kommt wegen der Vergütungshöhe, z. B. bei 450 Euro monatlich, die Kombination mit einem Mini-Job-Verhältnis in Betracht, dürfte keine gesetzliche Ausnahme nach § 22 MiLoG mehr vorliegen.

Welche besonderen Aufzeichnungspflichten gelten nach § 17 MiLoG ab Jahresanfang 2015?

Vereine/Verbände sind wie jegliche andere Arbeitgeber verpflichtet, die bekannten Arbeitszeiten von allen geringfügigen und kurzfristigen Mitarbeitern **innerhalb einer Woche** nach Erbringung der Arbeitsleistung schriftlich aufzuzeichnen, und diese Unterlagen sind **zwei Jahre lang aufzubewahren**.

Hinweis vorab: Die neuen besonderen Vorgaben nach den beiden besonderen Verordnungen zum MiLoG (die Mindestlohnauzeichnungs-VO und die Mindestlohnmelde-VO vom 26.11.2014) sehen nur für bestimmte Branchen dazu Vereinfachung und Abmilderungen zur Aufzeichnungspflicht vor, so z. B. für Zustelldienste, Personenbeförderung etc. dies auch mit besonderen Vordrucken, die u. a. über die Zollverwaltung angefordert werden können.

Ihre Arbeitsunterlage:

Der erforderliche **Arbeitszeitnachweis** muss folgende Mindestaufzeichnungen enthalten:

- ➔ Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Arbeitszeit (Dauer), Pausenzeiten, Überstunden und ggf. Urlaub/Krankheit. Zudem ist unten dann die Datumsangabe mit Unterschrift vom Verein/Verband als Arbeitgeber sowie dem Beschäftigten notwendig.

Muster-Vordruck zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Verein/Verband e.V.
mit Sitz in

Name/ Anschrift des
Mitarbeiters

Vertragsgrundlage/Vertrag
vom

Beginn am

Vergütungshöhe
pro Stunde/Monat:

Mitarbeiter.-Nr.

Monat/Jahr als
Abrechnungszeitraum

Kalendertage	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	aufgezeichnet am:	sonstige Hinweise
01				0:00		
02				0:00		
03				0:00		
04				0:00		
05				0:00		
06				0:00		
...				0:00		

Vorstehende Angaben wurden am _____ 2015 zutreffend ermittelt und damit zeitnah dokumentiert:

Für den Verein/Verband e.V. _____

Vor- und Nachname des Beschäftigten _____

HINWEIS

Dieser ausgefüllte Fragebogen sollte unter Wahrung der dokumentierten zeitnahen Aufzeichnung etwa beim Lohnkonto/bei den Gehaltunterlagen des jeweiligen Beschäftigten unbedingt mit aufbewahrt werden. Unterstellt wird ein bereits bestehendes Beschäftigungsverhältnis mit dem Anwendungsbereich des MiLoG. Soweit erst später oder ab 2015 neue Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden, sollten die Datumsangaben (linke Vordruckspalte) entsprechend modifiziert werden, bei Beachtung der vorgegebenen 7-Tagesfrist.

Ergibt sich bereits hieraus, dass der Mindestlohn – auch umgerechnet– nicht erreicht wird, sollte sofort an die erforderliche Erhöhung des Stundenlohns herangegangen werden. Oder alternativ an eine Absenkung der vereinbarten Arbeitszeit gedacht werden bis hin zur Verlagerung der Tätigkeiten auf weitere Mitarbeiter u. Ä.

Soweit der Verein/Verband bereits mit einem elektronischen Zeiterfassungssystem arbeiten sollte, ist ohnehin die Verfügbarkeit der Anwesenheitszeiten sichergestellt und nachvollziehbar und kann problemlos übernommen werden. Es ist damit zu rechnen, dass auch die gängigen Lohnabrechnungsprogramme diesen erforderlichen Zusatzaufwand berücksichtigen werden.

Nochmals zur Klarstellung– dies ist bei bestehenden oder neuen Beschäftigungsverhältnissen mit Beginn zum 01.01.2015 erforderlich, bei späterem Eintritt in den Dienst des Vereins/Verbandes dann innerhalb der 7-Tagesfrist entsprechend diesen gesetzlichen Vorgaben bislang.