

Inhalt:

1. Höhere Minijob-Verdienstgrenze
2. Mitgliederversammlung: Anmeldepflicht nur auf Satzungsgrundlage
3. Mitgliederversammlung: Bedingungen für eine virtuelle Teilnahme müssen bei Einladung klar sein

1. Höhere Minijob-Verdienstgrenze

Die Minijob-Verdienstgrenze ist an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Zum 1. Januar 2025 wurde der gesetzliche Mindestlohn von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde erhöht. Seitdem dürfen Minijobberinnen und Minijobber durchschnittlich 556 Euro im Monat verdienen.

Für gemeinnützige Einrichtungen erhöht sich damit auch die Verdienstgrenze für die Kombination aus Minijob und Ehrenamts- bzw. Übungsleiterfreibetrag. Grundsätzlich gilt: Werden die Freibeträge überschritten, wird die darüberhinausgehende Vergütung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Ist dieser Anteil der Vergütung nicht höher als 556 €, kann aber auf Minijob-Basis abgerechnet werden.

Wird zusätzlich zum Minijob der Ehrenamtsfreibetrag genutzt, liegt der Gesamtbetrag jetzt bei **626 €** (70 € plus 556 €); beim Übungsleiterfreibetrag bei **806 €** (250 € plus 556 €).

Anrechnung der Freibeträge

Ehrenamts- bzw. Übungsleiterfreibetrag sind Jahresfreibeträge. Sie können also in beliebige monatlichen Tranchen aufgeteilt werden. Die Freibeträge können dabei in gleichen Raten (pro rata) oder en bloc angerechnet werden. Werden Ehrenamts- und Übungsleiterfreibetrag en bloc angesetzt, beginnt der versicherungspflichtige Beschäftigungszeitraum erst nach Ausschöpfen der Freibeträge.

Generell gilt: Überschreitet der durchschnittliche Monatsverdienst eines Minijobbers 556 €, liegt kein Minijob mehr vor. Die Arbeitszeit von Minijobbern kann aber monatlich schwanken. Der Verdienst kann deswegen auch mal mehr oder weniger als 556 € im Monat betragen.

Bei schwankendem Verdienst ist jedoch wichtig, dass der jährliche Verdienst insgesamt nicht mehr als 6.672 Euro beträgt. Arbeiten Minijobber ein Jahr ununterbrochen, dürfen sie bis zu 6.672 Euro (12 Monate x 556 Euro) verdienen. Bei einem Minijob, der weniger als 12 Monate andauert, wird diese Grenze entsprechend gekürzt.

Wenn der Verdienst des Minijobbers die monatliche Verdienst-Obergrenze aber nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschreitet, kann die Beschäftigung weiterhin ein Minijob sein. Wird die Jahresverdienstgrenze von 6.672 Euro überschritten, liegt grundsätzlich kein Minijob mehr vor. Bei einem unvorhersehbaren und gelegentlichen Überschreiten gibt es je-

doch eine Ausnahme. Minijobberinnen und Minijobber dürfen dann auch mal mehr als 556 € im Monat verdienen. Der Verdienst in diesen Monaten darf jedoch das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.112 € – nicht überschreiten. Unvorhersehbar ist ein Überschreiten der Verdienstgrenze zum Beispiel aufgrund einer Krankheitsvertretung. Gelegentlich ist ein Überschreiten in bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres.

Mindestlohn

Ehrenamts- bzw. Übungsleiterfreibetrag sind nach allgemeiner Auffassung nicht mindestlohnpflichtig. Das gilt aber nicht, wenn sie – für die gleiche Tätigkeit – mit einem Minijob kombiniert werden. Grundsätzlich ist nämlich immer von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis auszugehen. Der Mindestlohn gilt deswegen für die gesamte Vergütung.

In bestimmten Fällen lässt sich die Überschreitung der Freibeträge – mit der Folge der Mindestlohnpflicht für die gesamte Vergütung – gestalten. Grundsätzlich können beim selben Arbeitgeber nämlich auch zwei Arbeitsverhältnisse bestehen, die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt werden. Wegen des Mindestlohns ist eine solche Gestaltung für gemeinnützige Einrichtungen natürlich besonders attraktiv.

Hier ist aber Vorsicht geboten. Eine willkürliche Aufteilung wird bei einer Außenprüfung der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht akzeptiert werden. Die Prüfer werden regelmäßig ein einheitliches Arbeitsverhältnis unterstellen. Diese Vermutung kann aber widerlegt werden.

Eine als Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag begünstigte Nebentätigkeit neben einem Minijob beim gleichen Arbeitgeber ist durchaus möglich, es muss aber eine klare Abgrenzung geben.

Es muss sich also um unterschiedliche Tätigkeiten handeln, die voneinander nach Inhalt, Ort der Tätigkeit oder anderen Kriterien unterscheidbar sind. Ansonsten liegt ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor, dessen Vergütung auch dann insgesamt mindestlohnpflichtig ist, wenn es teilweise auf Basis der Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale abgerechnet wird.

Hier sind vor allem folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Die Nebentätigkeit muss getrennt vertraglich geregelt, abgerechnet und vergütet werden. Es sollte auch keine Bindung der Verträge aneinander bestehen, etwa dadurch, dass die beiden Arbeitsverträge zum gleichen Datum beginnen oder – bei befristeten Verträgen – zum gleichen Zeitpunkt enden.
- Die Nebentätigkeit muss sich klar von der Haupttätigkeit abgrenzen lassen. Das gilt für den Inhalt der Tätigkeit ebenso wie für das Anforderungsprofil.
- Nach Möglichkeit sollte die Nebentätigkeiten nicht zum gleichen Leistungsangebot des Arbeitgebers gehören, sondern unabhängig davon angeboten und durchgeführt werden.
- Auf keinen Fall darf im Hauptarbeitsvertrag eine Klausel enthalten sein, nach der Arbeitgeber den Mitarbeiter auch für andere, vergleichbare Tätigkeiten einsetzen kann.

3. Mitgliederversammlung: Anmeldepflicht nur auf Satzungsgrundlage

Verlangt ein Verein eine Anmeldung zur Mitgliederversammlung, ohne dass dafür eine Satzungsgrundlage besteht, und schließt Mitglieder bei verspäteter Anmeldung aus, sind die Beschlüsse der Versammlung nichtig.

Das entschied das Amtsgericht (AG) Spandau im Fall eines Verein, der zu einer hybriden Mitgliederversammlung eingeladen hatte. Der Verein verlangte sowohl für die Online-Teilnahme als auch für die Präsenzveranstaltung eine Anmeldung und setzte entsprechende Fristen dafür. Ein Mitglied focht deswegen die auf der Versammlung durchgeführte Vorstandswahl an.

Zu Recht wie das AG entschied. Den Mitgliedern wird so nämlich die Teilnahme und damit die Ausübung ihrer vereinsrechtlichen Rechte und Pflichten verwehrt. Auch wenn der Verein aus organisatorischen Gründen ein Interesse daran hat, die Teilnehmerzahl bereits mit einem angemessenen Vorlauf zur Mitgliederversammlung zu erfahren, kann eine solche Anmeldefrist nur per Satzung und somit mit Wissen und Wollen der Mitglieder festgelegt werden.

Es lag ein satzungswidriger Einberufungsmangel vor, der die Unwirksamkeit der in der betreffenden Mitgliederversammlung gefassten Beschlüsse zur Folge hat.

Amtsgericht Spandau, Urteil vom 27.06.2024, 3 C 78/24

4. Mitgliederversammlung Bedingungen für ein virtuelle Teilnahme müssen bei Einladung klar sein

Gibt ein Verein bei der Mitgliederversammlung die Möglichkeit, virtuell teilzunehmen, müssen die technischen und organisatorischen Bedingungen schon bei der Einladung klar sein.

Das entschied das Amtsgericht (AG) Spandau im Fall eines Vereins, der zu einer hybriden Mitgliederversammlung eingeladen hatte. Für die virtuelle Teilnahme teilte er den Mitgliedern lediglich mit, dass sie über das Abstimmungstool „POLYAS“ erfolgen würde. Das hielt das AG in doppelter Hinsicht für unzulässig.

Schon bei der Einladung müsse die konkrete Ausgestaltungsmöglichkeit der Online-Teilnahme klargestellt sein. Es reicht nicht aus, dass weitere Informationen über die Online-Teilnahme erst später mitgeteilt werden. Es kann dann nämlich nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Mitglieder aufgrund von Unklarheiten über die Möglichkeiten der Teilnahme davon absehen.

Vereinsknowhow.de – Vereinsinfobrief Nr. 478 – Ausgabe 1/2025 – 20.01.2025

Aktuelle Informationen für Vereine und gemeinnützige Organisationen
Ein Service von **vereinsknowhow.de** und **bnve e.V.**

Außerdem genügt ein bloßes Abstimmungstool nicht den Anforderungen an eine Teilnahme an der Versammlung im Wege der elektronischen Kommunikation nach § 32 (2) BGB. Die Rechte der Mitglieder beschränken sich nämlich nicht nur auf ein Stimmrecht, sondern umfassen zudem unter anderem ein Teilnahme- und Rederecht.

Hinweis: Für die virtuelle Teilnahme an der Mitgliederversammlung ist in der Regel ein videobasiertes Konferenzsystem erforderlich. Es muss sichergestellt sein, dass alle Mitglieder die gleichen Beteiligungsmöglichkeiten haben. Ein bloßes Abstimmungstool kann zwar per Satzung für die Beschlussfassung ohne Versammlung vorgesehen werden; es ersetzt aber nicht die Mitgliederversammlung.

Amtsgericht Spandau, Urteil vom 27.06.2024, Az. 3 C 78/24

Rund um den Vereinsinfobrief

- **Kopieren!** Verwenden Sie **einzelne** unsere Beiträge für Ihre Newsletter, Publikationen oder Zeitschriften – kostenlos und unverbindlich. Einzige Bedingung: Sie verweisen mit einem Link am Ende des Beitrages auf **www.vereinsknowhow.de**.
- **Empfehlen!** Empfehlen Sie den **Vereinsinfobrief**, indem Sie ihn einfach weiterleiten. Danke!
- **Werben im Vereinsinfobrief:** Infos zu Preisen und aktueller Abonnentenzahl unter www.vereinsknowhow.de/werbung.htm

Verantwortlich für den Inhalt ist, soweit nicht anders angegeben: Wolfgang Pfeffer, Ringstr. 10, 19372 Drefahl