



Rechtstelegramm

für die Vereins- und Verbandsarbeit

Neue Gesetze /// Gesetzesänderungen /// Verwaltungsanweisungen

Das Mindestlohngesetz ab 1.1.2015

Auswirkungen für die Vereins- und Verbandsarbeit

Auszüge aus den Ausgaben:

17 (Sept. 2014), **18** (Dez. 2014), **19** (MÄRZ 2015)

Rechtstelegramm für die Vereins- und Verbandsarbeit

Herausgeber:

Führungs-Akademie des DOSB

Willy-Brandt-Platz 2 · 50679 Köln

Tel. 0221 / 221 275 94 /// Fax: 0221 – 221 220 13

rechtstelegramm@fuehrungs-akademie.de

Redaktion

Stefan Wagner

Technische Umsetzung

Führungs-Akademie des DOSB

Copyright-Hinweis:

Diese Unterlagen sind - bis auf die amtlichen Gesetzestexte - urheberrechtlich geschützt.

Sie dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers genutzt, vervielfältigt und verbreitet werden.

Bezug / Abonnement:

Das „Rechtstelegramm“ der Führungs-Akademie erscheint vierteljährlich (März / Juni / September / Dezember). Es ist im Jahresabonnement über die Führungs-Akademie des DOSB zu beziehen. Bestellformular: Anforderung per E-Mail:

(rechtstelegramm@fuehrungs-akademie.de) und unter www.fuehrungs-akademie.de

Der Preis für das Jahresabonnement (4 Ausgaben) beträgt 30 €. Mitarbeiter/innen und Funktionsträger der Mitgliedsverbände des Trägervereins der Führungs-Akademie erhalten das Rechtstelegramm zum ermäßigten Preis von 15 €.

Das Abonnement verlängert sich automatisch, sofern bis spätestens 4 Wochen vor Ablauf des Abonnements keine schriftliche Kündigung bei der Führungs-Akademie eingeht. Mit der bei Kündigungseingang versendeten schriftlichen Bestätigung des Erhalts der Kündiauna (per E-Mail) ist die Kündiauna rechtswirksam.

Editorial zum Auszug

Aufgrund zahlreicher Anfragen zum Beitrag „Das Mindestlohngesetz ab 1.1.2015“ in der September Ausgabe des „Rechtstelegramms für die Vereins- und Verbandsarbeit“ haben wir uns entschlossen, den Mitgliedsorganisationen diesen Beitrag ebenso wie die ergänzenden Informationen aus der Nr. 18 (Dezember 2014) auch als Auszug zur Verfügung zu stellen.

Das am 1. Januar 2015 in Kraft tretende Mindestlohngesetz steht aktuell in vielen Vereinen und Verbänden auf dem Prüfstand: Wer ist betroffen und welche Auswirkungen und Konsequenzen sind mit dem Gesetz, z.B. bei der Planung der Personalkosten, der Anpassung von Arbeitszeiten und bei bestehenden Verträgen, verbunden.

Wir möchten mit diesem zusätzlichen Service einen Beitrag dazu leisten, dass sich jeder Vorstand schnell und umfassend mit den Folgen des Mindestlohngesetzes für den eigenen Verein / Verband auseinandersetzen kann. Deswegen haben wir Wortlaut des Gesetzes im Auszug aufgenommen.



Gabriele Freytag
Direktorin

Inhalt

- 1 Auszug aus der Ausgabe Nr. 17 (September 2014)..... S. 4-23
- 2 Auszug aus der Ausgabe Nr. 18 (Dezember 2014)..... S. 24-26
- 3 Auszug aus der Ausgabe Nr. 19 (März 2015)..... S. 27-30

Das „Rechtstelegamm“ kennenlernen

Das „Rechtstelegamm“ der Führungs-Akademie erscheint seit 2010 vierteljährlich jeweils in den Monaten März, Juni, September und Dezember. Es stellt neue Gesetze vor, weist auf Gesetzesänderungen hin und berichtet über neue Verwaltungsanweisungen. Thematische Schwerpunkte sind u.a.: Arbeitsrecht / Öffentliches Recht / Steuerrecht / Strafrecht / Zivilrecht.

Eine Übersicht über alle seit September 2010 veröffentlichten Themen finden Sie in dem nachfolgenden Link. [[Rechtstelegamm': Übersicht alle Themen - alle Ausgaben](#)]

Das ‚Rechtstelegamm‘ ist im Jahresabonnement über die Führungs-Akademie des DOSB zu beziehen und kostet für Mitgliedsverbände und den ihnen angeschlossenen Verbänden und Vereinen 15 EURO im Jahr (4 Ausgaben). Bestellformular: www.fuehrungs-akademie.de

1 Das Mindestlohngesetz ab 1.1.2015 – Auswirkungen für die Vereins- und Verbandsarbeit

FUNDSTELLE/QUELLE /// BGBl. I 1218 ff.

1 Mindestlohn ab 1.1.2015 - Vorbemerkung

Im Juli 2014 haben Bundestag und Bundesrat dem **Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie** zugestimmt. Zentraler Bestandteil ist das **Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)**. Das Gesetz gilt grundsätzlich auch für Vereine und Verbände.

Das Mindestlohngesetz wurde am 11. August 2014 ausgefertigt und im BGBl. I S. 1348 ff. verkündet.

Die in den nachfolgenden Ausführungen zitierten Paragraphen beziehen sich auf das MiLoG, sofern diese nicht anders zitiert werden. Das Gesetz ist als Anhang zu diesem Beitrag in voller Länge enthalten.

2 Wer hat Anspruch auf Mindestlohn?

Nach § 1 Abs. 1 hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts, das der Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber entspricht. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab 1.1.2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2).

Der Mindestlohn gilt daher auch für

- geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs)
- kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse

3 Wer ist Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG?

Nach den Erläuterungen des BMAS vom 30.6.2014 an den DOSB liegt dem MiLoG der allgemeine, schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde. Hiernach ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Dem MiLoG liegt also der allgemeine schulrechtliche Arbeitnehmerbegriff der §§ 611 ff. BGB zugrunde.

4 Ausnahmen beim Anspruch auf den Mindestlohn?

Folgende fünf Gruppen fallen nicht unter den Anwendungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns:

1. Jugendliche unter 18 Jahren
2. Auszubildende
3. Praktikanten (näheres dazu s.u.)
4. Langzeitarbeitslose
5. Ehrenamtliche (näheres dazu s.u.).

5 Was gehört zum Mindestlohn?

Zum Mindestlohn gehören alle Vergütungen, die als Gegenleistung für die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung gezahlt werden.

Nicht zum Mindestlohn gehören:

- Fahrtkostenerstattungen
- Trinkgelder
- Besondere Zuschläge (z.B. Sonntag, Feiertag, Nachtschicht, Überstunden)
- Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

6 Fälligkeit des Mindestlohns?

Nach § 2 Abs. 1 ist der Mindestlohn zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit durch den Arbeitgeber auszuführen bis spätestens zum Ende des Folgemonats.

7 Kann der Arbeitgeber vertraglich etwas anderes vereinbaren?

Nein! Vereinbarungen, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn unterschreiten sind unwirksam (§ 3).

8 Kann der Arbeitnehmer auf den Mindestlohn verzichten?

Nach § 3 kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht auf den Mindestlohn verzichten, es sei denn, es wird ein gerichtlicher Vergleich dazu abgeschlossen.

9 Wer prüft und überwacht die Einhaltung des Mindestlohns bei den Arbeitgebern?

Nach § 14 ist für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers die Zollverwaltung zuständig. Konkret werden die Arbeitgeber von 6.400 Zöllnern der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) geprüft. Die Befugnisse der Beamten sind dabei recht weitgehend. Sie dürfen ohne Vorankündigung Geschäftsräume und Grundstücke eines Arbeitgebers betreten, Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen nehmen und Auskünfte einholen. Die Prüfung kann sogar ohne konkreten Verdacht oder Anlass erfolgen oder nach einem anonymen Hinweis eines Konkurrenten.

10 Bußgeldvorschriften?

Verstöße gegen das Gesetz sind nach § 21 mit bis zu 500.000 € Bußgeld bewährt.

11 Welche Aufzeichnungspflichten muss der Arbeitgeber beachten?

Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer innerhalb einer Woche schriftlich festhalten („Stundenzettel“) und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren (§ 17).

12 Was gilt bei Selbständigen?

Das MiLoG gilt nicht für die selbständige Tätigkeit (§ 22 Abs. 1), z.B. Honorarkräfte. Nach der Legaldefinition des § 84 Abs. 1 S.2 HGB ist selbständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Dies setzt aber voraus, dass diese Personen

- nicht fest in den Betrieb (Verein/Verband) eingegliedert sind
- keinem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen
- ein eigenes Unternehmerrisiko tragen
- in der Regel eine eigene Betriebsstätte haben
- ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestalten können.

Merke!

Es ist davon auszugehen, dass nach Einführung des Mindestlohns zum 1.1.2015 die Sozialversicherungsträger intensiv der Frage der sog. Scheinselbständigkeit nachgehen werden.

13 Gilt der Mindestlohn auch bei Teilzeitbeschäftigten?

Ja! Der Mindestlohn ist auch an Teilzeitbeschäftigte zu zahlen. Dies folgt aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

14 Gilt der Mindestlohn auch für geringfügig Beschäftigte („Minijobber“)?

Ja! Minijobber, sind arbeitsrechtlich gesehen, ganz normale Arbeitnehmer, die unter das MiLoG fallen.

Der gesetzliche Mindestlohn ist als Bruttolohnanspruch konzipiert, der auch für Arbeitnehmer gilt, die im sozialversicherungsrechtlichen Sinn geringfügig beschäftigt sind (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, § 8 Abs. 2 TzBefG).

Er setzt sich aus dem Nettogehalt zzgl. Steuern und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung zusammen. Im Rahmen eines „450-€-Arbeitsvertrages“ („Minijob“) können damit rund 53 Arbeitsstunden abgerufen werden.

Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer sind nach § 17 Abs. 1 MiLoG durch den Arbeitgeber aufzuzeichnen.

15 Sonderregelungen bei kurzfristig Beschäftigten?

Mit der Einführung des Mindestlohns ab dem 1.1.2015 werden auch die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet. Die bis zum 31.12.2014 geltenden Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres werden für einen Zeitraum von vier Jahren auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Die Beschäftigung darf dabei nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Die Höhe des Verdienstes ist unerheblich.

Nach Ablauf der Begrenzung zum 31.12.2018 gelten wieder die vorherigen Höchstgrenzen von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen. Ziel dieser Übergangsregelung ist es, die Einführung des Mindestlohnes bei Saisonkräften zu erleichtern.

16 Was gilt bei Freiwilligendiensten?

Aus der Gesetzesbegründung zur Erläuterung der Ausnahmen nach § 23 Abs. 3 ergibt sich, dass es nicht im Sinne des Gesetzgebers ist, das MiLoG auf Personen, die freiwillige Dienste leisten (z.B. freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr i.S.d. Jugendfreiwilligendienstegesetzes), anzuwenden.

17 Was muss bei Praktikanten beachtet werden?

Nach § 22 Abs. 1 gelten Praktikanten i.S.d. § 26 BerufsbildungsG als Arbeitnehmer und fallen damit unter das MiLoG.

Nicht unter das MiLoG fallen § 22 Abs. 1 dagegen Praktika, die

- verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie abgeleistet werden,
- bis zu drei Monate dauern und der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums geleistet werden,
- bis zu drei Monate dauern und begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung abgeleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

Praktikant ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit oder zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit dieser unterzieht. Dabei darf es sich nicht um eine Ausbildung im Sinne der BerufsbildungsG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handeln.

Praxishinweis

Vereine und Verbände sollten daher darauf achten, dass ab 1.1.2015 ein Praktikumsverhältnis nicht länger als drei Monate dauert, es sei denn der Mindestlohn wird gezahlt.

18 Wie sind mehrere Rechtsverhältnisse eine Person zu behandeln?

Frage: Wie muss sich ein Verein verhalten, wenn jemand für die Mitarbeit in der Geschäftsstelle im Rahmen eines Minijobs 450 €/Monat und zusätzlich als Übungsleiter 200 €/Monat erhält?

Antwort: Wird eine Person im Verein sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch ehrenamtlich tätig, findet das MiLoG nur auf die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit Anwendung.

19 Was muss grundsätzlich bei ehrenamtlicher Tätigkeit beachtet werden?

Grundsatz: das MiLoG gilt nach § 22 Abs. 3 ausdrücklich nicht für ehrenamtliche Tätigkeiten.

Was versteht man unter „ehrenamtlicher Tätigkeit“? Durch das MiLoG wird der Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht näher erläutert oder begründet, es gelten daher die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze der Rechtsprechung.

Bereits in der Beratung des Gesetzes kam es daher zu folgender Erläuterung (Fundstelle: BT Drucksache 18/2010 (neu) v. 2.7.2014):

„Die Koalitions-Fraktionen sind mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fallen.

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 fallen nicht unter den Arbeitnehmer-Begriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stehen“.

Merke!

Nicht unter das MiLoG fallen daher

- Ausbilder, Übungsleiter, Trainer und Betreuer die maximal die Übungsleiteraufwandsentschädigung nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von jährlich 2.400 € erhalten und
 - sonstige ehrenamtlich tätige Personen sind Helfer, die die Ehrenamtszuschale nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von jährlich max. 720 € erhalten.
-

Darüber hinaus hat sich der DOSB frühzeitig im Sinne der Praxis beim zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales um eine Klärung offener Fragen bemüht und mit Schreiben vom 6. Mai 2014 dem BMAS einen Fragenkatalog vorgelegt, der am 30. Juni 2014 beantwortet wurde. Der DOSB hat dazu seine Mitgliedsorganisationen in einem Schreiben vom 10. Juli 2014 umfassend informiert. Die Antworten des BMAS sind in diesen Beitrag eingeflossen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem jüngsten Urteil (BAG-Urteil v. 29.8.2012, Az.: 10 AZR 499/11) zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses zur ehrenamtlichen Tätigkeit ausgeführt:

„Mit einem Arbeitsverhältnis ist typischerweise die Vereinbarung oder jedenfalls die berechtigte Erwartung einer angemessenen Gegenleistung für die versprochenen Dienste verbunden. Ob eine berechtigte Vergütungs-erwartung besteht, richtet sich nach der Art der Arbeit und nach den Umständen, unter denen sie geleistet wird (§ 612 Abs. 1 BGB). Auch wenn die Erwerbsabsicht keine notwendige Bedingung für die Arbeitnehmereigenschaft ist, spricht ihr Fehlen doch im Rahmen einer Gesamtwürdigung gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Denn typischerweise verfolgt ein Arbeitnehmer das Ziel, für seine Arbeit ein Entgelt zu erhalten. Dass neben diesem materiellen Interesse oftmals auch immaterielle Interessen eine Rolle spielen, schließt nicht aus, die Erwerbsabsicht als wesentliches Merkmal zur Abgrenzung von Tätigkeiten heranzuziehen, die vorwiegend auf ideellen Beweggründen beruhen“.

20 Was ist bei Übungsleitern zu beachten?

Bei sogenannten „Übungsleitern“ in Sportvereinen handelt es sich in der Regel um eine typische ehrenamtliche Tätigkeit, auf die das MiLoG keine Anwendung findet (§ 22 Abs. 3). Der Begriff „Übungsleiter“ ist weder legal definiert noch durch die arbeitsrechtliche Praxis klar geregelt. Der Begriff stammt aus dem Lohnsteuerrecht (vgl. § 3 Nr. 26 EStG), welches Einnahmen aus der Tätigkeit von Übungsleitern bis zu einer Höchstgrenze von 2.400 € pro Person und Jahr privilegiert, d.h. steuerfrei stellt.

Übungsleitern in diesem Bereich wird unterstellt, dass diese mit ihrer Tätigkeit im Verein primär den Vereinszweck fördern wollen und diese Tätigkeit nicht in Erwartung einer (finanziellen) Gegenleistung erbringen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird ehrenamtliche Tätigkeit dadurch gekennzeichnet, dass durch den ehrenamtlich Tätigen eine Vergütung grundsätzlich nicht erwartet wird. Die Ausübung von Ehrenämtern diene nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie sei vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls.

21 Was gilt bei der Vergütung von Vorstandsmitgliedern?

Wenn ein Vorstandsmitglied mehr als 720 € pro Jahr bzw. 60 € pro Monat auf der Grundlage der Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26aEStG erhält,

sind die darüber hinausgehenden Vergütungen regelmäßig sozialversicherungspflichtig. Das MiLoG findet dann Anwendung, wenn von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.

Was sagt die aktuelle Rechtsprechung?

- Vorstandsmitglieder sind nach der Rechtsprechung des **Bundessozialgerichts (Urteil v. 19.7.2001, Az.: B 12 KR 44/00 R)** regelmäßig als abhängig Beschäftigte zu behandeln, weil der Vorstand laut Vereinsrecht an die Weisungen der Mitgliederversammlung gebunden ist.
- Beschränkt sich die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds eines e.V. auf wöchentliche Treffen zur Regelung der Belange des Vorstandes und gelegentliche Repräsentationsfunktionen (z.B. Ehrungen) an Wochenenden und erhält er hierfür eine Aufwandsentschädigung von monatlich 40 € (damals 80 DM) liegt darin keine Beschäftigung, sondern eine sozialversicherungsrechtlich irrelevante ehrenamtliche Tätigkeit (**LSG Schleswig-Holstein, Urteil v. 11.1.2006, Az.: L 5 KR 18/05**).

22 Was gilt wenn die ÜL-Pauschale von 2.400 € bzw. die Ehrenamtszuschale von 720 € überschritten wird?

Wenn die beiden Freibeträge überschritten werden, müssen für die darüber hinaus gezahlten Vergütungen regelmäßig 30% pauschale Abgaben an die Minijob-Zentrale abgerechnet werden.

Achtung: Die Mindest-Stundenvergütung betrifft damit auch den § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26a EStG steuerfreien Bereich, da Arbeitsverhältnisse unteilbar sind.

In der Praxis stellt sich diese Problem damit für solche Vereine, die mit Übungsleitern pauschale Monatsvergütungen ohne konkrete Stundenvereinbarung getroffen haben. Dies hat zur Folge, dass bei einzelnen Übungsleitern der Verein entweder den Stundenlohn erhöhen muss, um den Mindestlohn zu erfüllen, oder die Stundenanzahl reduziert werden muss.

23 Was gilt bei Amateursportlern?

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung (Besprechung am 23./24.11.2011) sind sich einig, dass ein Amateursportler, der ohne gesonderte Vertragsvereinbarung allein aufgrund seiner mitgliedschaftlichen Pflichten im Verein in seiner Freizeit sportlich tätig ist, keine wirtschaftliche Interessen verfolgt und selbst bei einer monatlichen Aufwandsentschädigung von max. 175 € (jetzt 200 €) von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen wird, dass es sich in diesen Fällen um keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung handelt und das MiLoG keine Anwendung findet.

24 Was gilt bei Vertragsamateuren?

Bei Vertragsamateuren, deren Rechte und Pflichten in einem Vertrag schriftlich festgelegt sind, wird grundsätzlich ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis unterstellt, das zur Versicherungspflicht führt und damit das MiLoG konsequenterweise zur Anwendung kommt (SUMMA SUMMARUM 3/2012 S. 14).

25 Welche Folgen treffen den Verein und den Vorstand bei Nichtbezahlung des Mindestlohns?

Wenn ein Verein das MiLoG nicht beachtet und keinen Mindestlohn auszahlt, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ergeben sich im Einzelfall folgende Konsequenzen:

a) Sozialversicherung

Die Sozialabgaben werden auf der Basis Mindestlohn berechnet. Wenn also der Verein einen zu geringen Lohn auszahlt, werden die Beiträge zur Sozialversicherung nach der Höhe des gesetzlichen Lohnanspruchs berechnet und nicht nach der Höhe des tatsächlich ausgezahlten Lohns.

b) Gemeinnützigkeit

Wenn der Vorstand gegen die Vorgaben des MiLoG verstößt, liegt ein Verstoß gegen die Gemeinnützigkeit vor, da sich der Vorstand im Rahmen der tatsächlichen Geschäftsführung an die Rechtsordnung und damit die gesetzlichen Vorgaben halten muss. Nur ein gesetzestreues Verhalten des Vereins sichert die Gemeinnützigkeit (AEAO Ziff. 5 zu § 63 AO). Die Folge kann der Entzug der Gemeinnützigkeit sein.

26 Weitere Informationen

- www.der-mindestlohn-kommt.de
 - www.minijobzentrale.de
-

Im Wortlaut: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

FUNDSTELLE/QUELLE /// Mindestlohngesetz – MiLoG
Vollzitat: "Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)"

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1: Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1: Inhalt des Mindestlohns

- § 1 Mindestlohn
- § 2 Fälligkeit des Mindestlohns
- § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Unterabschnitt 2: Mindestlohnkommission

- § 4 Aufgabe und Zusammensetzung
- § 5 Stimmberechtigte Mitglieder
- § 6 Vorsitz
- § 7 Beratende Mitglieder
- § 8 Rechtsstellung der Mitglieder
- § 9 Beschluss der Mindestlohnkommission
- § 10 Verfahren der Mindestlohnkommission
- § 11 Rechtsverordnung
- § 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn;
Kostenträgerschaft

Abschnitt 2: Zivilrechtliche Durchsetzung

- § 13 Haftung des Auftraggebers

Abschnitt 3: Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

- § 14 Zuständigkeit
- § 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers
- § 16 Meldepflicht
- § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
- § 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden
- § 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
- § 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns
- § 21 Bußgeldvorschriften

Abschnitt 4: Schlussvorschriften

- § 22 Persönlicher Anwendungsbereich
- § 23 Evaluation
- § 24 Übergangsregelung

Abschnitt 1: Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1: Inhalt des Mindestlohns

§ 1 Mindestlohn

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

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(1) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend

für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Unterabschnitt 2: Mindestlohnkommission

§ 4 Aufgabe und Zusammensetzung

(1) Die Bundesregierung errichtet eine ständige Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet.

(2) Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu berufen. Sie besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

§ 5 Stimmberechtigte Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft je drei stimmberechtigte Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder vorschlagen. Werden auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite von den Spitzenorganisationen mehr als drei Personen vorgeschlagen, erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes. Übt eine Seite ihr Vorschlagsrecht nicht aus, werden die Mitglieder dieser Seite durch die Bundesregierung aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern

(2) Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe des Absatzes 1 Satz 1 und 4 ein neues Mitglied berufen.

§ 6 Vorsitz

(1) Die Bundesregierung beruft die Vorsitzende oder den Vorsitzenden auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

(2) Wird von den Spitzenorganisationen kein gemeinsamer Vorschlag unterbreitet, beruft die Bundesregierung jeweils eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Vorsitz wechselt zwischen den Vorsitzenden nach jeder Beschlussfassung nach § 9. Über den erstmaligen Vorsitz entscheidet das Los. § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Scheidet die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus, wird nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 eine neue Vorsitzende oder ein neuer Vorsitzender berufen.

§ 7 Beratende Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusätzlich je ein beratendes Mitglied aus Kreisen der Wissenschaft. Die Bundesregierung soll darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratendes Mitglied vorschlagen. Das beratende Mitglied soll in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen zu

1. einer Spitzenorganisation der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer,
2. einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Gewerkschaft oder
3. einer Einrichtung, die von den in der Nummer 1 oder Nummer 2 genannten Vereinigungen getragen wird.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die beratenden Mitglieder unterstützen die Mindestlohnkommission insbesondere bei der Prüfung nach § 9 Absatz 2 durch die Einbringung wissenschaftlichen Sachverständs. Sie haben das Recht, an den Beratungen der Mindestlohnkommission teilzunehmen.

§ 8 Rechtsstellung der Mitglieder

(1) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission unterliegen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen.

(2) Die Tätigkeit der Mitglieder der Mindestlohnkommission ist ehrenamtlich.

(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission fest.

§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

(3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.

(4) Die Mindestlohnkommission evaluiert laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung.

§ 10 Verfahren der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.

(3) Die Mindestlohnkommission kann Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Wohlfahrtsverbände, Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, sowie sonstige von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.

(4) Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich. Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.

§ 11 Rechtsverordnung

(1) Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Wohlfahrtsverbände sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

§ 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht

insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.

(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationseinheit eingerichtet.

(3) Die Geschäftsstelle informiert und berät als Informationsstelle für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn.

(4) Die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und der Geschäftsstelle anfallenden Kosten trägt der Bund.

Abschnitt 2: Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13 Haftung des Auftraggebers

Der § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

Abschnitt 3: Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 14 Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns nach § 20 geben, und

2. die nach § 5 Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

§ 6 Absatz 3 sowie die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden entsprechende Anwendung.

§ 16 Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen, das Geburtsdatum und die Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden und
6. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(5) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, eine Änderungsmeldung und die Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,

2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und

3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) 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.

(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 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.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 16 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder den Wirtschaftszweigen einschränken oder erweitern.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern.

§ 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 20 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 21 Absatz 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert € beträgt.

§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert € belegt worden sind.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 € fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist die Bewerberin oder der Bewerber zu hören.

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 21 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
2. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
3. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
4. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
5. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
6. entgegen § 16 Absatz 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
7. entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
8. entgegen § 17 Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält oder
9. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend €, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend € geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 14 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 14 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

Abschnitt 4: Schlussvorschriften

§ 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

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

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

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert

hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 23 Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 24 Übergangsregelung

(1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 € je Zeitstunde vorsehen. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 € je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

Nachfolgende Seiten (S. 24-26)

Auszug der Rubrik 12 aus der Dezemberausgabe des Rechtstelegramms für die Vereins- und Verbandsarbeit (dort S. 37-39).

12 VBG: Auswirkungen des Mindestlohngesetzes im bezahlten Sport ab 01.01.2015

FUNDSTELLE / QUELLE /// Mitteilung der VBG, www.vbg.de, Stand: 17.12.2014

1 Worum geht es?

Im Rechtstelegramm Nr. 17 vom September hatten wir ausführlich über die ersten Erkenntnisse berichtet, die die Einführungen des Mindestlohns zum 1.1.2015 mit sich bringen. Seit dem gibt es ständig neue Erkenntnisse und Diskussionen zu nach wie vor nicht geklärten Fragen, die vor allem den Sport betreffen.

Ein Kernproblem vor allem bei der Beschäftigung von Sportlern ist dabei die Frage der Arbeitszeit. Wann beginnt diese, wann endet diese und was fällt darunter?

Die VBG hat auf diese Frage aus Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung mit der o.a. Information bereits für ihren Zuständigkeitsbereich reagiert und Eckwerte festgelegt.

Merke!

Die nachfolgende Interpretation gilt als Auslegungshilfe nur für den Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung und muss nicht der Auffassung der Arbeitsgerichte entsprechen und widerspricht im Zweifel auch einzelnen vertraglichen Vereinbarungen, die zwischen Vereinen und Sportlern in dieser Frage getroffen worden sind. Es ist also Vorsicht geboten!

2 Einzelheiten aus Sicht der VBG

Die Einführung des Mindestlohngesetzes macht eine Modifizierung der seit 01. Januar 2013 geltenden Kriterien für den Unfallversicherungsschutz von bezahlten Sportlerinnen und Sportlern ab 01.01.2015 erforderlich.

Ab dem 01.01.2015 gelten die nachfolgend dargestellten Kriterien, um den unversicherten Freizeitsport eindeutig von der Sportausübung im Rahmen einer unfallversicherten und damit beitragspflichtigen Beschäftigung abzugrenzen. Damit wird für alle Beteiligten im Hinblick auf die Beurteilung des Unfallversicherungsschutzes und die sich hieran anknüpfenden Rechtsfolgen Klarheit geschaffen.

Der Unfallversicherungsschutz für die Sportausübung setzt ab 01.01.2015 voraus, dass Sportlerinnen und Sportler Geld- oder Sachleistungen erhalten, die

1. individuell oder pauschal der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen werden und in jedem Monat der Vertragslaufzeit die Grenze von 200 Euro netto überschreiten (netto = ausgezahlte Geldbeträge und erbrachte Sachleistungen)

2. den gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG) nicht unterschreiten. Der Mindestlohn wird berechnet, indem der monatliche Nettobetrag zuzüglich der ggf. vom Sportler/von der Sportlerin getragenen Einkommensteuer und/oder Sozialversicherungsbeiträgen ins Verhältnis zum regelmäßigen monatlichen Zeitaufwand für Training und Wettkampf gesetzt wird.

Hierbei sind jeweils die regulären Spieldauern vom Anpfiff bis zum Abpfiff (inkl. der zum Spiel gehörenden Pausen und Unterbrechungen) sowie die regulären reinen Trainingsdauern (vom Trainingsbeginn bis zum Trainingsende) zu addieren und der Berechnung zugrunde zu legen.

Für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz müssen **beide** unter 1. und 2. genannten Voraussetzungen **kumulativ** erfüllt sein.

Bei den Prüfungen, ob die Grenze von 200 Euro netto im Monat überschritten und der Mindestlohn nicht unterschritten ist, bleiben folgende Leistungen unberücksichtigt:

Unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen

z. B. Sieg-, Auflauf-, Leistungs-, Punkt- oder Bleibepremien, einmalige Zuwendungen.

Achtung! Unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen, auch wenn diese der Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen wurden, bleiben nur bei der Klärung der Frage, ob überhaupt Unfallversicherungsschutz besteht, unberücksichtigt (200-Euro-Grenze). Besteht Unfallversicherungsschutz (weil Zahlungen von monatlich über 200 Euro geleistet werden), müssen unregelmäßige Geld- oder Sachleistungen zusätzlich zu den regelmäßigen Geld- oder Sachleistungen im Entgeltnachweis angegeben werden.

1. Erstattungen von durch Belege nachgewiesenen tatsächlichen Auslagen für das Sportunternehmen/den Sportverein

z. B. für Fahrkarten, Sportgeräte, Reinigung der vom Sportunternehmen/-verein zur Verfügung gestellten Sportbekleidung.

2. Alle Geld- oder Sachleistungen, die kein beitrags- und nachweispflichtiges Arbeitsentgelt in der gesetzlichen Unfallversicherung sind, selbst wenn diese regelmäßig gezahlt werden

z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Mahlzeiten, Getränke.

Merke!

Eine Auflistung der beitrags- und nachweispflichtigen Entgelte in der gesetzlichen Unfallversicherung findet man im Arbeitsentgeltkatalog der DGUV (www.vbg.de).

Bei Amateur- und Vertragssportlern/-innen, die die unter 1. und 2. genannten Voraussetzungen ab 01.01.2015 **nicht** erfüllen, stellt die Sportausübung eine unversicherte Freizeitbetätigung dar.

Hinweise zur Berechnung des Stundenlohns im Rahmen der Feststellung des Versicherungsschutzes

Um für alle Beteiligten die Prüfung, ob der Mindestlohn eingehalten ist, zu vereinfachen, setzt die VBG für die Zwecke der Statusfeststellung nur den regelmäßigen monatlichen Zeitaufwand für Training und Wettkampf an (siehe oben Ziffer 2). Diese Betrachtung erfolgt für alle Spieler/ Spielerinnen einer Mannschaft, einheitlich bezogen auf einen Zeitraum mitten in der laufenden Spielsaison und unabhängig davon, ob der einzelne Sportler/die einzelne Sportlerin tatsächlich teilgenommen hat.

Der monatliche Zeitaufwand wird mit folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Regelmäßiger wöchentlicher Zeitaufwand} \times 13}{3}$$

Der so ermittelte monatliche Stundenwert gilt für die gesamte Saison.

Aufgrund des ab 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetzes führt die VBG zum **Jahresbeginn 2015** ein außerplanmäßiges Statusfeststellungsverfahren durch, um den aktuellen Versichertenstatus der bezahlten Sportlerinnen und Sportler in der gesetzlichen Unfallversicherung festzustellen.

Auslegung von Zweifelsfragen im Mindestlohngesetz aus Sicht des Sports - Zusammenfassung der Ergebnisse des Gesprächs mit Frau Ministerin Andrea Nahles vom 23. Februar 2015

FUNDSTELLE / QUELLE /// Schreiben des DOSB/DFB v. 6.3.2015 an die jeweiligen Mitgliedsorganisationen

1 Worum geht es?

Seit dem Inkrafttreten des Mindestlohns von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde brutto zum 1.1.2015 gab es in der Praxis – wie zu erwarten – eine Reihe von praktischen Fragen und Problemen, die jedenfalls aus der reinen Lektüre des Gesetzes und der Gesetzesbegründung nicht zu beantworten sind. Dies betrifft vor allem auch den Sport und hier vor allem die schwierige Abgrenzung zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und einem Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn. Das MiLoG gehört rechtsystematisch in die Reihe der Arbeitnehmerschutzgesetze. Maßgeblich sind also arbeitsrechtliche Grundsätze und Auslegungsmaßstäbe, die im Wesentlichen durch die aktuelle Rechtsprechung des BAG geprägt sind.

Auch die politische Interpretationshilfe in der BT-Drucksache 18/2010 v. 2.7.2014, wonach von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ im Sinn des § 22 Abs. 3 MiLoG „immer dann ausgehen ist, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen“, hilft in der Praxis nicht wirklich weiter.

Die Fragen betreffen insbesondere die Vergütung von Übungsleitern und Trainern, den Einsatz von Helfern und Ehrenamtlichen im Bereich der Ehrenamtpauschale (und darüber hinaus) und insbesondere den Einsatz von sog. Vertragsamateuren.

Zahlreiche dieser Fragen konnten durch den DOSB und DFB im Gespräch mit Ministerin Nahles (BMAS) am 6.3.2015 diskutiert und einer Lösung zugeführt werden.

2 Redaktionshinweis

Die nachfolgenden Ausführungen ergänzen bzw. korrigieren teilweise die bisherigen Beiträge des Rechtstelegramms zum Thema Mindestlohn:

- Ausgabe Nr. 17, September 2014, S. 5 ff.
- Ausgabe Nr. 18, Dezember 2014, S. 37 ff.

3 Lösungsansätze in wichtigen Einzelfragen für den Sport

Das Rechtstelegramm veröffentlicht – unkommentiert – die Inhalte aus dem o.a. Schreiben des DOSB/DFB an die Mitgliedsorganisationen:

a) Vertragsspieler mit geringfügigem Beschäftigungsverhältnis („Minijob“, also nicht mehr als 450,- Euro/Monat).

Viele Vertragsspieler (auch „Vertragssportler“ oder „Vertragsamateure“ genannt) werden derzeit von ihren Vereinen über das Mitgliedschaftsverhältnis hinaus vertraglich gebunden und als Minijobber angemeldet. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine geringe Vergütung, die sich i.d.R. zwischen 200 und 450 Euro bewegt. Die DFB-Spielordnung schreibt für die Vertragsspieler in § 8 Ziffer 2 eine Mindestvergütung von 250 Euro monatlich (einschließlich geldwerter Vorteile) vor.

Das BMAS und DOSB/DFB haben im Rahmen der Auslegung unter Berücksichtigung der Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales sowie des § 22 Absatz 3 MiLoG festgestellt, dass Vertragsamateure typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig werden und damit auch nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen. Entscheidend dafür ist, dass die sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht.

Steht die sportliche Betätigung im Vordergrund des Vertragsverhältnisses, ist daher trotz Anmeldung über einen Mini-Job nicht von einem Arbeitsverhältnis auszugehen.

Ein Automatismus, wonach die Anmeldung bei der Minijobzentrale gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Mindestlohngesetzes bedeutet, besteht im Bereich der Vertragsamateure also nicht.

Soweit Vertragsamateure hiernach keine Arbeitnehmer sind, finden auch die Dokumentationspflichten des Gesetzes keine Anwendung. Das BMAS hat zugesagt, die zu dieser Thematik auf der Internetseite des Ministeriums veröffentlichten „Fragen zum Mindestlohn“, insbesondere Ziffer 5.11.3 entsprechend zu präzisieren. Frau Ministerin Nahles hat ausdrücklich hervorgehoben: „Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeigt eindeutig, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereins und der Spaß am Sport im Vordergrund steht.“ Sie bezog sich hierbei ausdrücklich auf die in der Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales (BT-Drs. 18/2010, S. 15) enthaltene Formulierung, in der es u.a. heißt, dass auch Amateur- und Vertragssportler nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Das BMAS hat diese Rechtsauffassung mit dem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zuständigen Bundesministerium der Finanzen (BMF) geklärt, sodass in diesen Fällen Vereine und ihre Vorstände keine Bußgeldverfahren befürchten müssen.

b) Vertragsspieler oberhalb der Minijob-Grenze

Für Vertragsspieler mit Vergütungen oberhalb der Minijob-Grenze wurde keine generelle Regelung getroffen. Auch wenn einzelnen Äußerungen klar zu entnehmen ist, dass selbst für Vertragsspielerjenseits der Minijob-Grenze die Anwendung des Mindestlohngesetzes nicht zwingend ist, kommt es in diesen Fällen weiterhin auf den Einzelfall an. Maßgeblich im Rahmen einer Prüfung ist auch hier, ob es dem Spieler in erster Linie um die sportliche Betätigung oder die finanzielle Gegenleistung geht. Es gilt hier: Je höher die gezahlte Vergütung, desto eher ist von einer Erwerbstätigkeit auszugehen. Ergibt das Ergebnis dieser Einzelfall-

prüfung, dass der Spieler unter das Mindestlohngesetz fällt, ist der Mindestlohn zu zahlen. Mindestlohnrechtliche Aufzeichnungspflichten bestehen für Sportvereine bei Arbeitnehmern mit Entgelten oberhalb der Minijobgrenze nicht.

c) Übungsleiter/Trainer

DOSB/DFB und BMAS sind übereinstimmend der Auffassung, dass es sich bei diesem Personenkreis weit überwiegend um Ehrenamtliche handelt; sodass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. Wer ehrenamtlich tätig ist, ist kein Arbeitnehmer. Ehrenamtlich tätig ist derjenige, der unentgeltlich bzw. gegen den Ersatz von Aufwendungen tätig wird. Von einer unentgeltlichen Tätigkeit ist innerhalb der aus dem Steuerrecht anerkannten Übungsleiterpauschale von 2400 Euro im Jahr bzw. bei Ersatz von nachweislich entstandenen konkreten Aufwendungen (wie z.B. Fahrkosten, Kauf von Trainingsmitteln) auszugehen.

Daraus folgt:

1. Übungsleiter, die bis zu 2400 Euro im Jahr im Wege der steuerrechtlich anerkannten Übungsleiterpauschale erhalten, sind keine Arbeitnehmer, sodass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. In diesem Fall sollten sie nicht als Mini-Jobber angemeldet sein oder werden.
2. Auch wer als Übungsleiter mehr als die steuerfreie Übungsleiterpauschale erhält, ist nicht automatisch Arbeitnehmer. Allerdings muss dann in jedem Einzelfall geprüft werden, ob es sich um weisungsabhängige Arbeitnehmer handelt, auf die das Mindestlohngesetz Anwendung findet oder nicht. Von einer Arbeitnehmereigenschaft ist jedoch nicht bereits durch die Vorgabe von Zeit und Ort der Tätigkeit, also Trainingstage und Trainingsprogramm, auszugehen. Entscheidend ist, wie intensiv der Übungsleiter in den Verein eingebunden ist, in welchem Umfang er den Trainingsinhalt, die Art und Weise der Trainingserteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Tätigkeit mitgestalten und inwieweit er zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann.
 - (a) Wenn die Prüfung ergibt, dass es sich nicht um Arbeitnehmer handelt, muss auch kein Mindestlohn gezahlt werden. Dann sollten sie auch nicht als Mini-Jobber angemeldet sein oder werden.
 - (b) Wenn die Prüfung ergibt, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, findet das Mindestlohngesetz ohne Einschränkung Anwendung.

Grundsätzlich schließt eine Arbeitnehmertätigkeit ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht aus. Es muss sich jedoch aus der Vertragsgestaltung ergeben, welche Leistungen im welchen Umfang Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehung sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit muss hiervon nach Art und Inhalt deutlich abgrenzbar sein.

d) Sonstige Tätigkeiten im Sportverein

Es bestand weiter Einigkeit darüber, dass Personen, die an einigen Stunden wöchentlich eine Sportanlage unterhalten, Trikots waschen oder ähnliche Tätigkeiten ausüben und hierfür Aufwandsentschädigung oder Auslagenersatz erhalten, ebenfalls in der Regel ehrenamtlich tätig sind. Sie sollten nicht als Mini-Jobber angemeldet sein oder werden. Als Alternative kommt in diesen Fällen die Zahlung im Rahmen der sog. Ehrenamtspauschale in Betracht, die bis 720 Euro im Jahr steuerfrei ist.

Personen, die für die Vereine arbeiten und dies offenkundig nicht aus ehrenamtlichem Engagement, sondern zum Gelderwerb tun, sind und bleiben Arbeitnehmer. Für sie gelten die allgemeinen Bestimmungen wie für jeden anderen Arbeitnehmer auch. Ob der Arbeitgeber gemeinnützig ist oder nicht, spielt hierbei keine Rolle. In diesen Fällen findet dann auch das Mindestlohngesetz Anwendung.

e) Dokumentationspflicht

Durch die vorangegangenen Klarstellungen sind die Fälle, in denen Beginn und Ende der Arbeitszeit gemäß § 17 MiLoG dokumentiert werden muss, auf ein vertretbares Maß gesunken. Soweit kein Arbeitsverhältnis vorliegt, bedarf es auch keiner Aufzeichnung der Arbeitszeit. Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer hält das BMAS an der Dokumentationspflicht fest, weist aber darauf hin, dass es keine Formvorschriften gibt, auf welche Weise die Dokumentation im Einzelnen erfolgen muss. Über die Homepage der Minijobzentrale ist z.B. ein entsprechendes Formular zur Zeiterfassung abrufbar: (http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_mindestlohn.html). Auch die Möglichkeit der Zeiterfassung per Smartphone durch die einzelnen Minijobber und die Weiterleitung an eine zentrale Erfassungsstelle im Verein wird für zulässig erachtet.

f) Auswirkungen auf die Versicherung bei der Verwaltungsbefugnisgenossenschaft (VBG)

Nach derzeitiger Beschlusslage der VBG setzt der Unfallversicherungsschutz für die Sportausübung ab 1. Januar 2015 voraus, dass Sportler/innen Geld oder Sachleistungen in Höhe von mehr als 200 Euro netto erhalten, und dass der gesetzlich vorgesehene Mindestlohn nicht unterschritten wird. Nach dem nun erzielten Ergebnis für Amateur- und Vertragssportler bleibt abzuwarten, ob sich hierzu weitere Änderungen ergeben. Bis dahin werden die Prüfungen der VBG im Statusfeststellungsverfahren aufgeschoben. Das BMAS wird hierüber in Kürze ein Gespräch mit der VBG führen.

g) Weitere Informationen

Bereits im Vorfeld des Gesprächs hat das BMAS dem DOSB auf Anfrage bestätigt (Anm. d. Red.: Schreiben des DOSB v. 10.7.2014 an die Mitgliedsorganisationen), dass es zulässig ist, einen Minijob in der Verwaltung des Vereins mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Übungsleiter/Trainer zu kombinieren; hierbei fällt der gesetzliche Mindestlohn nur für die Arbeit an, die im Rahmen des Minijobs geleistet wird. Allerdings ist in diesem Fall darauf zu achten, dass die Tätigkeiten zeitlich sauber getrennt und für den Bereich des Minijobs für die Verwaltungstätigkeit entsprechend dokumentiert werden.

Viele Vereine haben sich in den vergangenen Wochen über sich widersprechende Auskünfte von Steuerberatern beklagt. Das BMAS ist bereits in Kontakt mit der Bundessteuerberaterkammer und wird auf diesem Weg versuchen, auch hier für Klarheit zu sorgen.

Das BMAS wird die oben dargestellten Grundsätze in seine Informationsangebote aufnehmen (Broschüren/Internet).

Der Inhalt dieses Schreibens wurde mit dem BMAS abgestimmt.



**Führungs-Akademie
des Deutschen Olympischen Sportbundes**
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln

Tel. 0221/221 220 13
Fax: 0221/221 220 14
info@fuehrungs-akademie.de
www.fuehrungs-akademie.de