



Einführung

Im Juli 2014 wurde das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ verabschiedet. Bestandteil dieses Gesetzes ist in Artikel 1 das „Mindestlohngesetz“ (MiLoG). Danach hat grundsätzlich jede/r Arbeitnehmer/in Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts in Höhe des Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

Im Sport sind grundsätzlich drei Mitarbeitergruppen voneinander zu unterscheiden:

- ehrenamtlich Tätige, die - wenn überhaupt - nur einen konkreten Aufwendersersatz oder eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten
- Arbeitnehmer/innen (einschließlich Minijobber), auch „abhängig Beschäftigte“ genannt
- Selbstständige (freiberuflich oder gewerblich Tätige), z. T. auch als „Honorarkräfte“ bezeichnet

Das Mindestlohngesetz gilt nur für Arbeitnehmer/innen (§ 22 Abs 1 MiLoG), d. h. nicht für ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 MiLoG) und nicht für Selbstständige.

Im § 22 Mindestlohngesetz sind - neben den ehrenamtlich Tätigen - weitere Ausnahmen genannt, z. B. Praktikanten, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehemalige Langzeitarbeitslose (in den ersten sechs Monaten), etc..

(Quelle: Artikel 1 Tarifautonomiestärkungsgesetz (Mindestlohngesetz))



Mindestlohn: Übungsleiter/-innen und andere ehrenamtlich tätige Personen

In den Schlussvorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) wurde ausdrücklich klargestellt, dass Vergütungen für „ehrenamtlich Tätige“ **nicht** unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Zu den gesetzlichen Regelungen wurden in der Beschlussempfehlung und dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 02.07.2014) einige ergänzende bzw. konkretisierende Ausführungen gemacht. Danach fallen ehrenamtliche Übungsleiter/-innen und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/-innen in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz. 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 Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Demnach dürften Personen, die ausschließlich im Rahmen des sog. Übungsleiterfreibetrages von 2.400 € pro Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 EStG) und/oder ausschließlich im Rahmen des sog. Ehrenamtsfreibetrages von 720 € pro Kalenderjahr (gem. § 3 Nr. 26 a EStG) tätig sind, nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, weil sie nicht in einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen, sondern eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einer pauschalierten Aufwandsentschädigung ausüben.

Anders verhält es sich mit Arbeitnehmern, die zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn bzw. Gehalt eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten. Diesen Beschäftigten ist - bezogen auf das steuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis - der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Die pauschale Aufwandsentschädigung, die im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrages (gem. § 3 Nr. 26 bzw. 26 a EStG) gezahlt wird, fällt aber nicht unter das Mindestlohngesetz.

(Quelle: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Tarifautonomiestärkungsgesetz (Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 02.07.2014))



Fragen und Antworten

Frage: Was ist genau unter einem „Arbeitnehmer“ im Sinne des Mindestlohngesetzes zu verstehen?

Antwort: Dem Mindestlohngesetz liegt der allgemeine Arbeitnehmerbegriff zugrunde. Danach ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen (z. B. Vereins) zur Leistung einer weisungsgebundenen, fremdbestimmten Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Für ehrenamtlich Tätige und für Selbstständige gilt das Mindestlohngesetz also nicht.

Frage: Wird das Mindestlohngesetz auch auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) angewendet?

Antwort: Ja, das Mindestlohngesetz wird auch auf Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) angewendet. Ausnahmen für diese Beschäftigungsverhältnisse wären diskriminierend und gleichheitsrechtlich unzulässig.

Frage: Vergütungen für ehrenamtlich Tätige fallen nicht unter das Mindestlohngesetz. Gilt das auch für Übungsleiter, Trainer, Mannschaftsbetreuer und andere Vereinsmitarbeiter, die eine steuer- und sozialversicherungsfreie Vergütung im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrages von 2.400 bzw. 720 € pro Kalenderjahr erhalten?

Antwort: Bei Übungsleitern und anderen Personen, die im Rahmen des Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrags (gem. § 3 Nr. 26 bzw. 26 a EStG) tätig werden, handelt es sich typischerweise um ehrenamtlich Tätige (gem. § 22 Abs. 3 MiLoG), auf die das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. Diese Personen wollen mit ihrer Tätigkeit i. d. R. vorrangig Vereinszwecke fördern und erbringen die Tätigkeit nicht in erster Linie in Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung. Die Ausübung eines Ehrenamtes dient nicht der Sicherung oder Verbesserung der wirtschaftlichen Existenz, sie ist vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls.

Frage: Fallen Vergütungen, die für Mitarbeiter/innen im Freiwilligen Sozialen Jahr oder im Rahmen der Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes gezahlt werden, unter das Mindestlohngesetz?

Antwort: Nein, das Mindestlohngesetz findet auf Personen, die Freiwilligendienste leisten, keine Anwendung.

Frage: Wie ist zu verfahren, wenn z. B. ein Übungsleiter eine Vergütung erhält, die den steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von jährlich 2.400 € überschreitet? Muss in diesem Fall für jede geleistete Trainerstunde ein Mindestbetrag von 8,50 € gezahlt werden?

Antwort: Soweit ein Übungsleiter nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt wird, d. h. bei einer selbständigen Tätigkeit, führt die Überschreitung des Übungsleiterfreibetrages nicht dazu, dass die Übungsleitertätigkeit mit einem Honorar in Höhe des Mindestlohns zu vergüten ist.

Frage: Viele Vereinsmitarbeiter/innen erhalten im Rahmen eines Minijobs bis zu 450 € pro Monat.

Häufig wird dabei nicht genau erfasst, wie viele Stunden sie hierfür arbeiten. Ist es zukünftig notwendig, die tatsächlich abgeleistete Arbeitszeit auf maximal 52,9 Stunden zu beschränken?

Antwort: Der gesetzliche Mindestlohn ist als Bruttolohnanspruch konzipiert, der auch für Arbeitnehmer/innen gilt, die geringfügig beschäftigt sind. Er setzt sich aus dem Nettolohn zzgl. Steuern und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung zusammen. Im Rahmen eines 450-€-Arbeitsvertrages können damit rund 53 Arbeitsstunden realisiert werden. Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit geringfügig Beschäftigter sind durch den Arbeitgeber aufzuzeichnen (§ 17 Abs. 1 MiLoG).

Frage: Welche Regelung gilt, wenn jemand für die Mitarbeit in der Geschäftsstelle im Rahmen eines Minijobs 450 € und zusätzlich für eine Übungsleitertätigkeit 200 € pro Monat erhält?

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

Frage: Wie ist es zu beurteilen, wenn Übungsleiter/Trainer freiberuflich tätig sind? Dies ist z. B. bei Tennistrainern, die z. T. in mehreren Vereinen tätig sind, häufig der Fall.

Antwort: Selbstständige (z. T. auch Honorarkräfte genannt) werden vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes nicht erfasst. Selbstständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Demgegenüber können Angehörige freier Berufe durchaus auch in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sein.