

# **Sportvereine und Mindestlohngesetz**

**- Auswirkungen des Mindestlohngesetzes  
(MiLoG) auf Sportvereine im Amateursport -**

Stellungnahme gegenüber dem  
Landessportbund Hessen

von  
**RA Roland Wille**  
**- Fachanwalt für Arbeitsrecht -**

**[www.wille-rechtsanwaelte.de](http://www.wille-rechtsanwaelte.de)**

## **Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) auf Sportvereine im Amateursport**

### **Einleitung/Ausgangslage**

Das Mindestlohngesetz ist mit Wirkung zum 01.01.2015 in Kraft getreten.

Naturgemäß herrscht bundesweit nach wie vor große Verunsicherung in gemeinnützigen Sportvereinen, ob und wenn ja, in welchem Umfang sie selbst als Arbeitgeber zu betrachten sind, solange und soweit einerseits "Aufwandsentschädigungen" an "im Ehrenamt" tätige vereinsinterne und vereinsexterne Personen gezahlt werden oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse begründet werden.

Die Verunsicherung liegt zum großen Teil daran, dass der Gesetzgeber in § 22 Abs. 3 MiLoG zwar die "ehrenamtlich Tätigen" vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausnimmt, das Gesetz selbst aber keine nähere Definition der "ehrenamtlich Tätigen" vornimmt.

Nicht anders verhält es sich mit den Vorschriften im Mindestlohngesetz über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (450,00 €-Jobs), wonach zum einen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ausdrücklich in den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohnes von derzeit € 8,50 (für Minijobber netto, sonst brutto) einbezogen sind und insbesondere die viel diskutierten Aufzeichnungsverpflichtungen nach § 17 MiLoG (Mindestlohngesetz) ausdrücklich auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gelten (450,00 €-Jobber), ausgenommen lediglich die Privathaushaltsbeschäftigten.

Im Mindestlohngesetz insgesamt befinden sich danach keine "Sonderregelungen" für den Vereins- und Amateursportbereich.

Vorbehaltlich etwaig noch zukünftiger Klarstellungen des Gesetz- und/oder Ordnungsgebers bzw. einer sich erst hierzu noch herausbildenden Rechtsprechung zur Anwendbarkeit und Durchführung des Mindestlohngesetzes lassen sich zur Zeit mithin folgende Grundsätze für gemeinnützige Vereine im Amateursportbereich aufstellen:

### **1. Ehrenamtlich Tätige unterfallen nicht dem Mindestlohngesetz**

#### **a) Gesetzeslage**

Klassisch ehrenamtlich Tätige eines gemeinnützigen Vereins unterfallen nicht dem Mindestlohngesetz und sind mithin nicht in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes zu entlohnen. Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist in der Regel auszugehen, wenn sich die gezahlte Aufwandsentschädigung an die freiwillig im Ehrenamt für einen Verein Tätigen innerhalb des sogenannten "Ehrenamtsfreibetrages" von € 720,00/Jahr bewegt bzw. bei Trainern, Betreuern etc. im Rahmen des "Übungsleiterfreibetrages" von € 2.400,00/Jahr.

Soweit auch sonst keinerlei Kriterien für das Bestehen eines ordentlichen Arbeitsverhältnisses sprechen (z. B. Ausübung eines Direktionsrechtes gegenüber dem

ehrenamtlich Tätigen etc.), liegt mithin bei derartigen ehrenamtlich Tätigen kein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum Verein vor.

Bis vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes waren sich auf der Ebene der nationalen Sportverbände (DOSB - Deutscher Olympischer Sportbund) und der Spitzenverbände der Sozialversicherung (Besprechung vom 23./24.11.2011) diese darin einig, dass ein Amateursportler, der ohne gesonderte Vertragsvereinbarung allein aufgrund seiner mitgliedschaftlichen Pflichten aus sportlichem Interesse in seiner Freizeit ehrenamtlich im Verein sportlich tätig ist, keine wirtschaftlichen Interessen verfolgt, so dass in diesen Fällen nicht von einem "Beschäftigungsverhältnis" auszugehen sei.

Selbst bei einer "monatlichen Aufwandsentschädigung" von zuletzt maximal € 200,00/Monat sei von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich hierbei nicht um eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung handle mit der weiteren Konsequenz, dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung finde und auch keine Anmeldung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Mini-Job) bei der Mini-Job-Zentrale erforderlich sei.

Seitens der vorgenannten Spitzenverbände wird diese Auffassung für den Bereich des "Amateursports" auch noch nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (01.01.2015) vertreten. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass der Gesetz- und Verordnungsgeber bislang hierzu keine gesetzgeberische Klarstellung vorgenommen hat und auch insoweit das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch seine Ministerin Nahles zuletzt lediglich ankündigen lassen, es werde eine klarstellende Definition des "Ehrenamtes" bzw. des "ehrenamtlich Tätigen" im BGB angestrebt. Bislang fehlt es aber noch an einer derartigen gesetzlichen Definition des Ehrenamtes, mit den damit verbundenen Auslegungsschwierigkeiten nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes.

Für die Vereinspraxis empfiehlt sich insoweit bei Aufwandsentschädigungen bis maximal € 200,00/Jahr für Vereinsspieler/innen die Überlegung, ob diese nicht schlichtweg neben ihrer ehrenamtlichen und unentgeltlichen Freizeitsportbetätigung eine Aufgabe als Co-Trainer, Betreuer o. ä. einer Jugendmannschaft o. ä. im Verein übernehmen können/wollen und dann wiederum im Rahmen des "Übungsleiterfreibetrages" von € 2.400,00/Jahr (= € 200,00 /Monat) steuerfrei und gesetzeskonform eine ehrenamtliche Aufwandsentschädigung erhalten können. Nach der derzeitigen Rechts- und Gesetzeslage bleibt diese Variante durch Inanspruchnahme des Ehrenamtsfreibetrages bzw. Übungsleiterfreibetrages nach wie vor die einzig rechtssichere Lösung; solange der Gesetz- und Verordnungsgeber nicht selbst klarstellende gesetzliche Regelungen für "ehrenamtliche sportliche Betätigung gegen Aufwandsentschädigung" schafft.

#### b) Vereinsmitgliedschaft und Motive des Gesetzgebers

Ein weiteres Indiz für eine Stellung "im Ehrenamt" stellt sicherlich auch das Bestehen einer Vereinsmitgliedschaft des ehrenamtlich Tätigen in dem Verein dar, für den er tätig wird. Soweit allerdings auch sonst am "Freiwilligenengagement im Ehrenamt" bei vereinsfremden Personen kein ernsthafter Zweifel bestehen kann, ist die Vereinsmitgliedschaft keine zwingende Voraussetzung, sondern kann lediglich eines von zu prüfenden Indizien in der Abgrenzung zwischen "Ehrenamt" und "Beschäftigungsverhältnis" sein.

Hierzu kann im Rahmen der Motive des Gesetzgebers im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens insbesondere auf die Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales zum Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 02.07.2014 verwiesen werden, mit welchem als zentraler Bestandteil das darin enthaltene Mindestlohngesetz (MiLoG) verabschiedet wurde:

*"Die Koalitionsfraktionen seien mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter dieses Gesetz fielen. Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sinne des § 22 Abs. 3 MiLoG sei immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen. Liege diese Voraussetzung vor, seien auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von ihrer Höhe unschädlich.*

*Auch Amateur- und Vertragssportler fielen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stünde."*

#### c) Zusammenfallen mehrerer Tätigkeiten

Als problematisch erweisen sich in diesem Zusammenhang allerdings sowohl "Aufwandsentschädigungen" für Amateur- und Vertragssportler oberhalb der vorgenannten Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale sowie das Zusammenfallen mehrerer "ehrenamtlicher Tätigkeiten" einer Person für bzw. in einem Verein und damit das Zusammenfallen mehrerer Aufwandsentschädigungen oder das Zusammenfallen einer Ehrenamtstätigkeit gegen Aufwandsentschädigung mit einem regulären Mini-Job-Beschäftigungsverhältnis.

Lässt sich keine eindeutige und klare Abgrenzung zwischen "mehreren Tätigkeiten" durch ein und dieselbe Person für und in einem Verein treffen, ist in der Regel und im Zweifel von einem "einheitlichen Beschäftigungsverhältnis" auszugehen, so dass bei Gesamtüberschreitung der vorgenannten Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschalen im Zweifel von einem regulären Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.

#### d) Abgrenzung zwischen "Ehrenamt" und "Beschäftigung"

Anders kann die arbeitsrechtliche Bewertung dann ausfallen, wenn es sich um klar abgrenzbare Tätigkeiten handelt. Besitzt beispielsweise ein Übungsleiter (z. B. Trainer einer Jugendmannschaft) beim Verein darüber hinaus noch in der Verwaltung ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, lässt sich bei derart unterschiedlichen Aufgaben (Trainer einer Jugendmannschaft und Verwaltungsmitarbeiter) eine klare Trennlinie zwischen einem regulären Beschäftigungsverhältnis auf Minijobbasis (mit Mindestlohngesetzgeltung und Aufzeichnungspflicht) treffen gegenüber der

Übungsleitertätigkeit, die dann weiterhin mit einer Übungsleiterpauschale von maximal € 2.400,00/Jahr (€ 200,00/Monat) steuer- und sozialabgabenfrei vergütet werden kann.

Demgegenüber können durch die Tätigkeit ein und derselben Person in einem Verein die Höchstsätze der Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale nicht "mehrfach ausgeschöpft" werden. Ist der Übungsleiter als Trainer einer Jugendmannschaft darüber hinaus noch als Betreuer oder Co-Trainer der 1. Herrenmannschaft tätig, darf auch bei Zusammenrechnung mehrerer Tätigkeiten der Höchstsatz der Übungsleiterpauschale von € 2.400,00/Jahr nicht überschritten werden. Anderenfalls ist von einem grundsätzlich mindestlohnpflichtigen Beschäftigungsverhältnis im Zweifel auszugehen.

In der Praxis empfiehlt sich bei der Ausübung mehrerer Tätigkeiten durch ein und dieselbe Person eine klare vertragliche Regelung, aus der sich die Abgrenzung der jeweiligen Aufgaben ergibt und in Zweifelsfällen die Einholung fachlichen Rechtsrates.

## **2. Geringfügig Beschäftigte und Vertragsspieler auf geringfügiger Beschäftigungsbasis**

### a) Service- und Reinigungskräfte sowie sonstiges bezahltes Personal in Vereinen

Soweit ein Verein entgeltlich auf geringfügiger Beschäftigungsbasis (450,00 €-Job) Personen für Tätigkeiten beschäftigt, welche üblicherweise auch nur gegen Entgelt ausgeübt werden, so gelten uneingeschränkt die Regelungen des Mindestlohngesetzes. Dies betrifft also sowohl die Höhe des Mindestlohnes (zur Zeit € 8,50 netto bei geringfügig Beschäftigten) als auch die strengen Aufzeichnungspflichten über die jeweilige arbeitstäglich geleistete Arbeitszeit bzw. Wochenarbeitszeit gemäß § 17 MiLoG. Dies betrifft insbesondere entgeltliche Tätigkeiten als Service- und Reinigungskräfte, z. B. Servierkräfte in Vereinsheimen bzw. an Spieltagen etc.

### b) Vertragsspieler auf geringfügiger Beschäftigungsbasis

#### aa) Aufwandsentschädigungen bis € 720,00/Jahr bzw. € 2.400,00/Jahr

Werden Vertragsspieler in "nicht leistungsorientierten Vereinen der unteren Spielklassen" für ihre sportliche Betätigung für den Verein "entlohnt" ist steuer- und sozialabgabenfrei zunächst die Ehrenamtspauschale von € 720,00/Jahr (€ 60,00/Monat). In Kombination mit Übungsleitertätigkeiten (z. B. Spielertrainer) kann auch die Übungsleiterpauschale von € 2.400,00/Jahr anstelle der Ehrenamtspauschale zur Anwendung kommen.

#### bb) "Vergütung" oberhalb der Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale

Bei Vergütungen darüber hinaus hat durch den Verein regelmäßig bei einer Entlohnung bis € 450,00/Monat eine Anmeldung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen. Dies setzt zunächst einmal voraus, dass der betreffende Spieler nicht bereits ein weiteres, vorrangiges geringfügiges Beschäftigungsverhältnis besitzt oder aber beim Zusammenfall mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse die Gesamtgrenze von € 450,00/Monat nicht überschritten wird.

Insofern empfiehlt sich den Vereinen, sich von geringfügig angemeldeten Vertragsspielern schriftlich im Rahmen eines entsprechenden "Vertragsspielervertrages" versichern zu lassen, dass der Spieler kein weiteres geringfügiges Beschäftigungsverhältnis unterhält, jedenfalls beim Zusammenfall mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse € 450,00/Monat in keinem Fall überschritten werden bzw. im Falle der Überschreitung der Vertragsspieler dem Verein eine schriftliche Anzeige hierüber zu machen hat.

Höchst problematisch ist und bleibt die Frage, ob für derartige Vertragsspieler das Mindestlohngesetz mit umgerechnet € 8,50/Stunde gilt und darüber hinaus die strengen Aufzeichnungspflichten über die "Arbeitszeit" nach § 17 MiLoG.

### c) "Gemeinsame Erklärung "Ministerin Nahles vom 23.02.2015 mit DOSB/DFB

Höchst missverständlich ist insoweit die viel zitierte "gemeinsame Erklärung" der Bundesministerin für Arbeit und Soziales Andrea Nahles mit den Vertretern des DOSB sowie des DFB vom 23.02.2015.

Hierin heißt es unter Bezugnahme auf die oben zitierte Stellungnahme des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales im Gesetzgebungsverfahren, dem sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angeschlossen habe, dass geringfügig beschäftigte Vertragsamateure (Vertragsspieler) dann nicht unter das Mindestlohngesetz fallen sollen,

*"wenn das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinzweckes und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Dann sei davon auszugehen, dass es sich trotz Mini-Job nicht um ein Arbeitnehmersverhältnis/Beschäftigungsverhältnis handelt und der Mindestlohn keine Anwendung finde."*

Zunächst ist festzustellen, dass sich diese Stellungnahme ausdrücklich nur auf die "Sportler" bezieht, während beispielsweise für Übungsleiter auf die Übungsleiterpauschale verwiesen wird und bei einer darüber hinaus gehenden Vergütung in der Regel von einem regulären geringfügigen Beschäftigungsverhältnis mit Mindestlohngesetzgeltung auszugehen ist.

Zum zweiten hat diese öffentliche Erklärung der Bundesministerin für Arbeit und Soziales keinerlei Bindungswirkung für die Auslegung des Mindestlohngesetzes durch die Arbeitsgerichte (z. B. im Falle von Statusfeststellungsklagen von Vertragsspielern gegen den Verein oder aber der Verwaltungsgerichte für den Fall einer Bußgeldverhängung durch den Zoll als Mindestlohn-Kontrollbehörde und der Einlegung von Rechtsmitteln gegen die Bußgeldverhängung vor den Verwaltungsgerichten durch den betreffenden Verein).

Solange und soweit der Gesetzgeber im Gesetz selbst oder zumindest im Rahmen von Durchführungsbestimmungen auf dem Verordnungswege keine entsprechenden Klarstellungen vornimmt, hat die öffentliche Erklärung/Presseerklärung der Bundesministerin Nahles beim Zusammentreffen mit dem DOSB und dem DFB vom 23.02.2015 allenfalls die Wirkung für Vereinsverantwortliche, dass diese gegenüber

etwaigen persönlichen Haftungsansprüchen (z. B. als Vorstand des Vereins) sich zumindest exkulpierend (entschuldigend) auf die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales selbst geschaffene Rechtsunsicherheit im Vertrauen auf öffentliche Erklärungen der zuständigen Ministerin berufen können. Im Übrigen kommt der öffentlichen Erklärung keinerlei Bindungswirkung zu.

#### dd) Info-Broschüre des BMAS "Das Mindestlohngesetz im Detail"

Dies gilt erst recht, nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter der Überschrift "Das Mindestlohngesetz im Detail" im zweiten Quartal 2015 eine Broschüre aufgelegt hat, mit der Erläuterungen zur Auslegung des Mindestlohngesetzes für bestimmte Beschäftigungsbereiche gegeben werden, darunter auch für Sportvereine (Seiten 38, 39 der Broschüre). Hierin heißt es nunmehr in deutlich abgeschwächerter und unverbindlicher Form:

*"Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben seit dem 01.01.2015 auch die in Sportvereinen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer ist, bestimmt sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Die Vergütung in Sportvereinen von ehrenamtlich Tätigen regelt das Mindestlohngesetz dagegen nicht. Die Koalitionsfraktionen haben im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens bekundet, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, soweit die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.*

*Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte Minijobs (450,00 €-Jobs) durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt und diese unter das Mindestlohngesetz fallen. Dies schließt ein darüber hinaus gehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht zwangsläufig aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen in welchem Umfang Bestandteil des Minijobs sind. Eine darüber hinaus gehende ehrenamtliche Tätigkeit sollte von der Art und vom Inhalt deutlich zum Minijob abgrenzbar sein (anderenfalls besteht der Verdacht einer Umgehung des Mindestlohns).*

*Ein Nebeneinander von Ehrenamt und Minijob ist möglich, solange die vertraglich definierten Tätigkeiten des Minijobs mit entsprechender Stundenzahl von den übrigen Tätigkeiten abgegrenzt werden können. Für das ehrenamtliche Engagement, für die beispielsweise eine Aufwandsentschädigung oder eine Übungsleiterpauschale bezahlt werden kann (in den Grenzen der Ehrenamts-/Übungsleiterpauschale), gilt der Mindestlohn nicht; hier ist weder eine Zeiterfassung noch eine maximale Stundenzahl zu beachten.*

*Auch hier gilt: Ein Minijob neben der ehrenamtlichen Tätigkeit ist möglich. Allerdings muss der Inhalt und Umfang der Beschäftigung als Minijobber klar voneinander abgrenzbar sein. Eine bisher - in der Praxis*

*übliche - einheitliche Handhabung von Ehrenamt und Minijob kann daher nicht ohne weiteres fortgesetzt werden. Liegt ein Arbeitsverhältnis in Form eines Minijobs vor, sollte klar definiert sein, was Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist. Darüber hinaus gehende ehrenamtliche Tätigkeiten können jedoch durch eine Aufwandsentschädigung bzw. Übungsleiterpauschale abgegolten werden.*

*Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht (BT-Drucksache 18/2010 (neu) S. 15). Typischerweise werden auch Sporttreibende mit dem Einsatz ihrer sportlichen Fähigkeiten keine wirtschaftlichen Interessen verfolgen, sondern durch sportliche Leistungen überwiegend die Zwecke des jeweiligen Vereins fördern wollen.*

*Vertragsamateure stellen eine Mischform zwischen Amateur- und Berufssportler dar. Daher muss im Einzelfall überprüft werden, ob ein Arbeitnehmersverhältnis vorliegt. Diese Entscheidung ist abhängig von der konkreten Ausgestaltung des Vertrages und der Höhe der Vergütung."*

### c) Fazit für die Vereinspraxis

Auch wenn das BMAS dies nicht weiter ausführt, dürfte damit anzunehmen sein, dass in der sich noch herausbildenden gerichtlichen Praxis eine Differenzierung einerseits zwischen "leistungsorientierten Vereinen der höheren Spielklassen" und andererseits "unterklassigen Amateursportvereinen" vorgenommen werden wird.

Je stärker ein Verein leistungsorientiert in höheren Spielklassen mit einer entsprechenden Vereinsgröße und -struktur sowie einem entsprechenden "professionellen Auftritt" nach außen in seinem wirtschaftlichen Handeln tätig ist, umso weniger wird von einer "ehrenamtlichen sportlichen Betätigung" des Vertragssportlers auszugehen sein.

Umgekehrt dürfte gelten, dass je mehr ein Verein dem klassischen Vorstellungsbild eines "unterklassigen Amateursportvereins" in seiner Struktur, Größe und wirtschaftlichem Auftreten nach außen entspricht, umso stärker wird davon ausgegangen werden können, dass der geringfügig beschäftigte "Vertragssportler" mit dem Einsatz seiner sportlichen Fähigkeiten keine wirtschaftlichen Interessen verfolgt, sondern durch seine sportlichen Leistungen überwiegend die Zwecke seines Vereins (ehrenamtlich) fördern will.

Hiervon hängt also letztlich ab, ob von einem regulären geringfügigen Beschäftigungsverhältnis mit voller Geltung des Mindestlohngesetzes bei der Höhe der Vergütung und den Aufzeichnungspflichten auszugehen ist oder aber eine "ehrenamtliche sportliche Betätigung" auf Minijobbasis als Aufwandsentschädigung außerhalb des Geltungsbereiches des Mindestlohngesetzes auszugehen ist.

Gerade die in manchen Vereinen der unteren Spielklassen anzutreffende "gelebte Praxis" einzelne "Leistungsträger" oberhalb der Grenze geringfügiger Beschäftigung (oberhalb € 450,00/Monat) für ihre Spielertätigkeit zu vergüten, dürfte es argumentativ schwieriger machen, in der gleichen Mannschaft andere (zumeist jüngere) Spieler auf geringfügiger Beschäftigungsbasis (450,00 €-Job) "ehrenamtlich" zu beschäftigen, ohne von einer mindestlohnpflichtigen Beschäftigung und damit der Geltung des Mindestlohngesetzes für alle Vertragsspieler auszugehen.

In solchen Konstellationen dürfte es schwer vermittelbar sein, dass einzelne Spieler einer Mannschaft "Beschäftigte mit Arbeitnehmerstatus" sind und dementsprechend nicht ehrenamtlich ihre sportliche Leistung in den Dienst und für den sportlichen Erfolg des Vereins stellen, währenddessen in der gleichen Mannschaft "Vertragsspieler" für den Verein ihre sportliche Leistung erbringen, die dies ehrenamtlich und damit außerhalb der Geltung des Mindestlohngesetzes tun.

Vereine, die sich einer solchen Konstellation unterschiedlicher "Vertragsspielergestaltungen" innerhalb einer Mannschaft bedienen, gehen auch als unterklassige Vereine das Risiko ein, im Rahmen ihrer "Vertragsspielerbeschäftigung" wie leistungsorientierte Vereine höherer Spielklassen arbeitsrechtlich bewertet zu werden. Dies hätte dann zur Rechtsfolge, dass das Mindestlohngesetz auf alle Vertragsspieler der betreffenden Mannschaft des betreffenden Vereins anwendbar ist, die auf geringfügiger Beschäftigungsbasis (Mini-Job-Basis) vergütet werden.

In Zweifelsfällen ist allen Vereinen mit hiernach auf Minijobbasis vergüteten "Vertragsspielern" anzuraten, fachlichen, rechtlichen Rat einzuholen bzw. ggf. eine sozialversicherungspflichtige Statusfeststellung zu betreiben oder aber vorsorglich den Anforderungen des Mindestlohngesetzes bei der Vergütungshöhe und den Aufzeichnungspflichten der "Arbeitszeit" gemäß § 17 MiLoG zu entsprechen.

### **3. Vertragsspieler oberhalb der Minijob-Grenze**

Für Vertragsspieler/Vertragsamateure, deren Vergütung oberhalb der geringfügigen Beschäftigungsgrenze (zur Zeit € 450,00/Monat) liegt, gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes uneingeschränkt, da es sich hierbei um den sogenannten "Midi-Job-Bereich" zwischen € 451,00 bis € 850,00/Monat als bereits teilsozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt und oberhalb der Grenze von € 850,00/Monat um ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Für Solche gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes uneingeschränkt.

### **4. Freiwilliges soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst**

Personen, die ehrenamtliche Tätigkeit im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) für einen Verein leisten, sind klassisch ehrenamtlich Tätige, so dass für diese das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet.

Dies gilt gleichermaßen für ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr (FsJ) im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes.

Voraussetzung der fehlenden Geltung des Mindestlohngesetzes für derartige "Freiwilligendienste" ist nach der Begründung des Regierungsentwurfs der Bundesregierung zum Mindestlohngesetz, dass es sich um Freiwilligendienste im Sinne des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 lit. d) Einkommensteuergesetz (EStG) handelt. Dazu gehören der Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz sowie das freiwillige soziale oder ökologische Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes.

Soweit Vereine derartige "Freiwilligendienste" in Anspruch nehmen, ist also darauf zu achten, dass die förmlichen Anmeldungen, einschließlich des Versicherungsschutzes für derartig ehrenamtlich Tätige beachtet werden sowie die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben nach den vorgenannten Gesetzen. Zu beachten ist insoweit allerdings, dass grundsätzlich derartige ehrenamtliche "Freiwilligendienste" einen "Taschengeldanspruch" begründen, der bis ca. € 350,00/Monat betragen darf und in der Regel bei ca. € 150,00/Monat liegt.

## 5. Vertiefungshinweis

Im Übrigen verweist der Unterzeichner zur Vertiefung von Fragen zum Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes auf unsere Kanzleihomepage unter [www.wille-rechtsanwaelte.de/Aktuelles/Arbeitsrecht/Mindestlohngesetz](http://www.wille-rechtsanwaelte.de/Aktuelles/Arbeitsrecht/Mindestlohngesetz) und hier insbesondere das zum Download bereitgestellte Skript zum Vortrag des Unterzeichners vom 19.01.2015 vor der IHK Kassel-Marburg "Das Mindestlohngesetz - Was Unternehmen wissen müssen" (MiLoG-Leitfaden für Unternehmen).

Roland Wille  
-Rechtsanwalt-  
-Fachanwalt für Arbeitsrecht-

### **Impressum:**

Urheber/Herausgeber:	Wille Rechtsanwälte, Wilhelmshöher Allee 23, 34117 Kassel, RA Roland Wille, FA f. Arbeitsrecht
Copyright:	Der Inhalt dieses Skriptes/Vortragsunterlage ist urheberrechtlich geschützt.
Stand:	30.07.2015