

**Fachliche Bewertung zum Schreiben des
Deutschen Olympischen Sportbunds vom 6. Mai 2014 zum
Art. 1 Tarifautonomiestärkungsgesetz (MiLoG)**

Zu 1.: Arbeitnehmerbegriff

Dem Entwurf des Mindestlohngesetzes liegt der allgemeine, schuldrechtliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde. Hiernach ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Zu 2.: Teilzeit-Arbeitsverhältnisse

Der Mindestlohn wird auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen Anwendung finden. Eine Ausnahme für Teilzeitarbeitsverhältnisse wäre gleichheitsrechtlich unzulässig. Sie würde überwiegend Frauen betreffen, die mehrheitlich Teilzeitarbeit leisten und damit gegen das unionsrechtliche Gebot der Entgeltgleichheit aus Art. 157 AEUV sowie den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 GG verstoßen. Im Übrigen gilt das unionsrechtliche Benachteiligungsverbot aus § 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer, das einfachgesetzlich in § 4 Absatz 1 TzBfG ausgestaltet ist.

Zu 3.: Übungsleiter

Bei sog. „Übungsleitern“ in Sportvereinen dürfte es sich typischerweise um ehrenamtlich Tätige handeln, auf die das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet (vgl. § 22 Absatz 3 MiLoG-E). Der Begriff „Übungsleiter“ ist weder legal definiert noch durch die arbeitsgerichtliche Praxis konturiert. Der Begriff entstammt dem Lohnsteuerrecht (vgl. § 3 Nummer 26 EStG), welches Einnahmen aus der Tätigkeit von Übungsleitern einkommenssteuerrechtlich privilegiert. Übungsleiter in Sportvereinen dürften typischerweise mit ihrer Tätigkeit vorrangig Vereinszwecke fördern wollen und diese nicht in Erwartung einer 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 Belangen des Gemeinwohls.

Zu 4.: Freiwillige Dienste

Die Gesetzesbegründung zur Ausnahme für ehrenamtlich Tätige stellt klar, dass das Mindestlohngesetz auch auf Personen, die freiwillige Dienste leisten (v.a. freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes), keine Anwendung findet.

Zu 5.: Übungsleiterpauschalen

Der einkommensteuerrechtliche Privilegierungstatbestand für Übungsleiter ist von der arbeitsrechtlichen Frage, ob das Mindestlohngesetz gilt, zu trennen. Soweit ein Übungsleiter nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt wird, führt auch die Überschreitung der einkommenssteuerrechtlich privilegierten Aufwandsentschädigung nicht dazu, dass die Übungsleitertätigkeit mit dem Mindestlohn zu vergüten ist.

Zu 6.: Geringfügige Beschäftigung

Der gesetzliche Mindestlohn ist als Bruttolohnanspruch konzipiert, der auch für Arbeitnehmer gilt, die im sozialversicherungsrechtlichen Sinn geringfügig beschäftigt sind (vgl. § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV, § 8 Absatz 2 TzBfG). Er setzt sich aus dem Nettogehalt zzgl. Steuern und Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung zusammen. Im Rahmen eines „450-Euro-Arbeitsvertrags“ können damit rund 53 Arbeitsstunden abgerufen werden. Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer sind nach § 17 Absatz 1 MiLoG-E durch den Arbeitgeber aufzuzeichnen.

Zu 7.: Mehrere Rechtsverhältnisse

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.

Zu 8.: Selbständige

Selbständige werden vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes nicht erfasst. Nach der Legaldefinition des § 84 Absatz 1 Satz 2 HGB ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Demgegenüber können Angehörige freier Berufe (vgl. hierzu § 1 Absatz 2 PartGG, § 18 Absatz 1 Nummer 1 Satz 2 EStG) durchaus in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sein.