



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

Neufang Akademie
Herrn Prof. Bernd Neufang
Leibnizstraße 5
75365 Calw

EINGEGANGEN

14. März 2015

Erl..... REFERAT IIIa6
BEARBEITET VON Dorothee Arbeiter

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin
TEL +49 30 18 527-0
FAX
E-MAIL info@bmas.bund.de
INTERNET www.bmas.de

Berlin, 11. März 2015
AZ IIIa6-96

Ihre Schreiben vom 19. Dezember 2014 und 4. Februar 2015 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Sehr geehrter Herr Prof. Neufang,

für Ihre Schreiben vom 19. Dezember 2014 und 4. Februar 2015 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das mir zur Bearbeitung vorliegen, danke ich Ihnen. Aufgrund der Vielzahl der erhaltenen E-Mails und Briefe kann die Beantwortung erst jetzt erfolgen. Ich hoffe auf Ihr Verständnis und bitte um Entschuldigung. Ihre Aufführungen zum Mindestlohn wurde hier aufmerksam zur Kenntnis genommen!

Bitte erlauben Sie zunächst den Hinweis, dass die verbindliche Auslegung und Anwendung des Mindestlohngesetzes den Gerichten obliegt. Zu einer Rechtsberatung im Hinblick auf konkrete Fallgestaltungen ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht berufen. Gerne geben wir aber allgemeine Hinweise zum Verständnis des Mindestlohngesetzes.

Sie bitten um eine Stellungnahme zum Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes. Möglicherweise haben Sie in der Zwischenzeit die ein oder anderen notwendigen Informationen zu Ihren Fragestellungen erhalten, dennoch möchte ich Ihnen einen Überblick über den derzeitigen Sachstand geben.

Zunächst möchte ich auf die von Ihnen angesprochene Auftraggeberhaftung bzw. Generalunternehmerhaftung eingehen. Die in § 13 MiLoG vorgesehene Bürgenhaftung des Auftraggebers ist nach Auffassung des Gesetzgebers erforderlich, um die Wirksamkeit des Mindestlohns zu stärken. Dieses Haftungsmodell dient dem Schutz der Arbeitnehme-

rin oder des Arbeitnehmers, indem es sicherstellt, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht im Wege sogenannter „Subunternehmerketten“ umgangen werden kann und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit jedem eingeschalteten Nachunternehmer auch einen zusätzlichen Anspruchsgegner erhält. Dazu greift der Gesetzgeber mit seinem Verweis auf § 14 AEntG auf eine Regelung zurück, die sich bereits bewährt hat. Der Haftungsverteilung liegt hierbei der Gedanke des „Veranlasserprinzips“ zugrunde. Demnach soll derjenige das Vergütungsrisiko des gesetzlichen Mindestlohns jedenfalls mittragen, der durch eine Weitergabe seines eigenen Auftrages an einen anderen Unternehmer eine zusätzliche Partei in die Leistungsabwicklung involviert hat. Sofern diese Partei – der Nachunternehmer – den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet, haftet daher auch der Auftraggeber.

Die Einführung des Mindestlohngesetzes wird von BMAS intensiv begleitet und dort, wo sich vermeintliche oder tatsächliche Probleme auftun, der Dialog mit den Betroffenen gesucht.

In diesem Zusammenhang hat Frau Bundesministerin Nahles am 23. Februar 2015 mit dem Präsidenten des DOSB, Herrn Alfons Hörmann, und dem Schatzmeister des DFB, Herrn MdB Reinhard Grindel, den Bereich der sogenannten Vertragsamateure erörtert. Bei sogenannten Vertragsamateuren handelt es sich um Mitglieder von Vereinen, die zusätzlich einen Vertrag mit dem Verein abgeschlossen haben, ein Entgelt für ihre Spieltätigkeit erhalten und zum Teil als geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobber“) angemeldet sind. In dem Gespräch sind wir zu der Einschätzung gelangt, dass Vertragsamateure typischerweise nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden und daher nicht unter das Mindestlohngesetz fallen. Sie haben um eine kurze Erläuterung gebeten, auf welcher rechtlichen Grundlage diese Einschätzung beruht.

Das Mindestlohngesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere im Amateur- und Freizeitbereich werden aber typischerweise keine wirtschaftlichen Interessen verfolgt. Hier steht nicht der Erwerb, das heißt der Austausch von „Arbeit“ und „Lohn“, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund. Dort aber, wo die ehrenamtliche oder sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht, sind Vertragssportler keine Arbeitnehmer, und werden daher von der Rechtsprechung auch nicht als solche angesehen.

Die Koalitionsfraktionen und das BMAS haben bereits im Bundestag während des Gesetzgebungsprozesses das gemeinsame Verständnis zum Ausdruck gebracht, dass Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen sollen (BT-Drs. 18/2010 (neu) S. 15). Das gilt selbst dann, wenn der Vertragsamateur als geringfügig Beschäftigter

angemeldet ist. In der Regel gilt zwar, und dies aus gutem Grund, dass bei Anmeldung eines Mini-Jobs auch eine Arbeitnehmereigenschaft vermutet wird. Ist der Vertragsamateur jedoch kein Arbeitnehmer im Sinne der arbeitsrechtlichen Grundsätze, ändert die Anmeldung bei der Minijobzentrale nichts an seinem arbeitsrechtlichen Status, sie ist vielmehr lediglich eines von vielen Indizien anhand derer die Arbeitnehmereigenschaft zu prüfen ist. Es wurde daher gemeinsam mit dem Sportbund und dem DFB festgestellt, dass bei entsprechender Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses trotz Anmeldung eines Mini-Jobs nicht zwingend von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Zugleich wurde festgestellt das Vereinssportler, die als Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben ohne Wenn und Aber Anspruch auf den Mindestlohn haben.

Auch für Übungsleiter gilt, wer ehrenamtlich tätig wird, ist kein Arbeitnehmer, hier sollte jedoch, auf Grund der ineinandergreifenden unterschiedlichen steuer-, sozial- und arbeitsrechtlicher Definitionen genau geprüft werden, ob eine Abmeldung von der Sozialversicherung möglich ist.

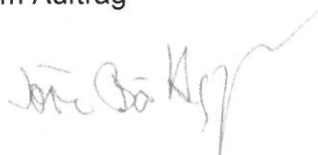
Das BMAS hat diese Rechtsauffassung dem Bundesministerium der Finanzen mitgeteilt und darum gebeten, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) entsprechend zu unterrichten. Grundsätzlich prüft die FKS bereits heute anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien, ob eine Person Arbeitnehmer ist. Soweit erforderlich, wird diese Rechtsprechung ergänzend in die Dienstvorschrift der FKS aufgenommen werden, womit sichergestellt wäre, dass sie in der Prüfpraxis angemessen berücksichtigt wird.

Damit wird den Sportvereinen eine einfache, handhabbare Umsetzung des Mindestlohngesetzes entlang der bisherigen Praxis angeboten. Diese fußt auf den Gesetzgebungsmaterialien zum Mindestlohngesetz, hier insbesondere einer Drucksache des zuständigen Ausschusses und der Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff.

Auf Grund ihre umfangreichen weiteren Fragestellung bitte ich Sie zu prüfen, inwieweit ihre Fragen zwischenzeitlich durch die ausführlichen FAQ bereits beantwortet werden können. <http://www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Startseite/start.html>
Ich hoffe, Ihnen mit meiner Antwort weitergeholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Jörn Böttcher