

Grundlagen

Gesetzlicher Mindestlohn

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat grundsätzlich jede/r Arbeitnehmer*in Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Die Höhe des Mindestlohns beträgt seit dem 01.01.2025 12,82 € brutto je Zeitstunde.

Im Sport sind grundsätzlich <u>drei Mitarbeitergruppen</u> voneinander zu unterscheiden:

- <u>ehrenamtlich Tätige</u>, die wenn überhaupt nur einen konkreten Aufwendungsersatz oder eine pauschale Aufwandsentschädigung erhalten
- Arbeitnehmer*innen (einschließlich Minijobber*innen), 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. Zu den Arbeitnehmer*innen gehören auch 556-€-Minijobber*innen, ab 01.01.2025 Verdienstgrenze 556,00 €, Anm. d. Redaktion, kurzfristig Beschäftigte und Beschäftigte im Übergangsbereich.

Neben den ehrenamtlich Tätigen gibt es weitere *Ausnahmen*, z. B. bestimmte Praktikant*innen, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, ehemalige Langzeitarbeitslose (in den ersten sechs Monaten), etc. (§ 22 MiLoG).

Jeder Sportverein, der geringfügig Beschäftigte (556-€-Minijobber*innen oder kurzfristig Beschäftigte) hat, ist verpflichtet, *Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit* dieser Arbeitnehmer*innen innerhalb von sieben Kalendertagen nach der

Arbeitsleistung *aufzuzeichnen*; die Aufzeichnungen und Personalunterlagen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 MiLoG)

Der Verein ist verpflichtet, dem/der Arbeitnehmer*in den Mindestlohn *regulär* zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen (§ 2 Abs. 1 MiLoG).

Bei einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto mit einem verstetigten Arbeitsentgelt sind die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden innerhalb von zwölf

Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung entweder durch bezahlte Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohns auszugleichen (§ 2 Abs. 2 MiLoG), soweit der Anspruch nicht bereits durch das verstetigte Arbeitsentgelt erfüllt wurde. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. (Quellen: Mindestlohngesetz (MiLoG), 3. Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV3))