

An die
Vorstände und Geschäftsführer
der Vereine und wirtschaftlichen Träger
der Bundesliga, 2. Bundesliga und 3. Ligen

Mark Schober | Generalsekretariat
Tel.: +49 231 911 91 12
Fax: +49 231 911 91 47
e-mail: mark.schober@dhb.de

Dortmund, 10. Februar 2015

Informationsschreiben über Inhalte und Auswirkungen des Mindestlohngesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der DHB und die HBL wollen kurz über die wesentlichen Inhalte und Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) informieren.

Ihnen ist bekannt, dass seit Jahresbeginn flächendeckend (jedenfalls im Wesentlichen) ein Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Zeitstunde für alle Arbeitnehmer eingeführt wurde. Das Gesetz hat in vielen Bereichen auch Auswirkungen auf den Hallenhandball, hier insbesondere auf den Spieler bzw. die Spielerin mit Vertrag.

I. Anwendungsbereich des MiLoG

Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer ist, wer im jeweiligen Einzelfall aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Darunter fallen, wenn Vergütungen gezahlt werden die Spieler mit Vertrag im Sinne der SpO/DHB.

II. Ausnahmen von der Anwendbarkeit des MiLoG

Das MiLoG enthält verschiedene Ausnahmen, für die der gesetzliche Mindestlohn nicht gilt. Im Bereich des Hallenhandballs betrifft dies insbesondere:

- die ehrenamtlich Tätigen,
- die zur Berufsausbildung Beschäftigten
- und Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Eine Definition des Ehrenamtsbegriffs hat das MiLoG nicht vorgenommen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat es jedoch konkretisierende Ausführungen gegeben.

Danach ist von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ immer dann auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

Auch Amateur- und Vertragssportler sollen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

Letztendlich wird hier nur der in einem gerichtlichen Verfahren überprüfte Einzelfall Klarheit bringen können. Diskutiert wurde und wird die Frage, ob ein Ehrenamt dann in Betracht kommt, wenn der Betreffende neben der Tätigkeit noch einer anderen Tätigkeit nachgeht, mit der er seinen Lebensunterhalt verdient.

Wir gehen jedoch davon aus, dass bei einer vertraglichen Bindung und der Zahlung einer Vergütung eine ehrenamtliche Betätigung auszuschließen ist.

Zur Berufsausbildung Beschäftigte sollen ebenfalls nicht unter das MiLoG fallen. Bislang ist allerdings eine ausdrückliche Ausbildung zum Handballspieler nicht bekannt, die VBG hat in diesem Zusammenhang zwar ein entsprechendes Schreiben angekündigt, bei Volljährigkeit des Spielers und einem Vertrag im Sinne der Spielordnung müssen sich aber alle sicherheitshalber darauf einrichten, dass das Mindestlohngesetz Anwendung findet.

Bei Minderjährigen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung greift das Mindestlohngesetz nicht, Jugendliche im Sinne der Spielordnung sind somit von den Regelungen des MiLoG nicht betroffen.

III. Verpflichtungen des Arbeitgebers / Haftung

Die Zahlung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € pro Stunde kann nicht durch vertragliche Vereinbarungen abbedungen oder beschränkt werden. Vereinbarungen, die eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns vorsehen sind unwirksam, ein Arbeitnehmer kann auch nicht wirksam auf den Mindestlohn verzichten.

Jeder Arbeitgeber hat diverse Nachweis- und Dokumentationspflichten. Dies ist insbesondere für den Mini-Job im Rahmen eines 450,00 € Arbeitsvertrags von Bedeutung, hier ist Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit der Beschäftigten innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeit aufzuzeichnen und mind. zwei Jahre lang aufzubewahren.

Die Überprüfung und Überwachung obliegt der Zollverwaltung, die weitreichende Kontrollbefugnisse besitzt, insbesondere kann in Arbeitsverträge Einsicht genommen und die Aushändigung von Nachweisen zur Einhaltung des Mindestlohns verlangt werden. Verstöße gegen das MiLoG sind Ordnungswidrigkeiten, der Strafraum ist allerdings bei bis zu 500.000,00 € Geldbuße sehr hoch.

IV. Bedeutung für den Spieler mit Vertrag im Bereich des Hallenhandballs

Vertragsspieler sind, dies jedenfalls i. a. R., als Arbeitnehmer einzustufen.

Klare Vorgaben zur Berechnung der Arbeitszeit sind im MiLoG nicht enthalten. Bislang ist noch ungeklärt, welche Zeiten zur Arbeitszeit eines Handballspielers gehören. Grundsätzlich umfasst die Arbeitszeit die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer seine vertragsgemäß geschuldete Leistung anbietet. Dies beinhaltet jedenfalls die Trainingszeit und die Spielzeit einschließlich des Aufwärmens und der Halbzeitpause. Ob und inwieweit Fahrtzeiten zu Auswärtsspielen Arbeitszeit im Sinne des MiLoG darstellen, wäre noch zu klären. Reisezeiten gelten im Grundsatz als Arbeitszeit, wenn sie Voraussetzung für die Erbringung der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht sind. Dieser Grundsatz dürfte erfüllt sein, da ohne die Anreise eine Spielteilnahme nicht möglich ist. Dieser Grundsatz gilt jedenfalls dann, wenn der Betroffene kraft seines Arbeitsvertrages oder einer Weisung des Arbeitgebers – hier etwa vertreten durch den Trainer – verpflichtet ist, die Reise zu Auswärtsspielen gemeinsam mit sämtlichen Spielern sowie dem Trainer- und Betreuerstab anzutreten. Dies dürfte bei uns der Regelfall sein.

Andererseits, auch dies ist üblich, kann der Arbeitnehmer bei der Fahrt zum Auswärtsspiel in der Regel frei bestimmen, wie er die Reisezeit nutzt, beispielsweise durch Schlafen, Lesen, Musik hören, Video etc. Solche „freien Zeiten“ gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Auch wenn das Arbeitszeitgesetz hier nicht unmittelbar anwendbar ist, kann man es auf der Grundlage eines aktuellen Urteils des Bundesarbeitsgerichtes (BAG- 5 AZR 1101/12) durchaus analog anwenden, um die vergütungspflichtige Arbeitszeit zu ermitteln.

Letztendlich werden auch hier nur gerichtliche Verfahren Klarheit bringen.

Wenn zu den Arbeitszeiten die Reisezeiten bei den Auswärtsspielen nicht zählen, so dürfte ein Mindestlohn in Höhe eines Minijobs von 450,00 € erforderlich sein, um nicht gegen das MiLoG zu verstoßen.

Allen, die Vertragsspieler beschäftigen, dürfte das Schreiben der VBG vom 12.12.2014 bekannt sein.

Danach setzt der Unfallversicherungsschutz für die Sportausübung ab dem 01.01.2015 voraus, dass die Geld- oder Sachleistungen individuell oder pauschal der Einkommensteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen unterworfen werden

und

den gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn nicht unterschreiten.

Für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz müssen beide genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein.

Der mtl. Zeitaufwand im Rahmen des Unfallversicherungsschutzes der VBG wird wie folgt berechnet:

Regelmäßiger wöchentlicher Zeitaufwand x 13

3

Der so ermittelte mtl. Stundenwert gilt für die gesamte Saison.

Dies beinhaltet bei einem Mini-Job von 450,00 € ein Volumen von 52,9 Arbeitsstunden im Monat, was, wenn Reisezeiten nicht zu den Arbeitszeiten zählen, bei einem viermaligen wöchentlichen Training und einem Spiel am Wochenende einzuhalten sein dürfte.

Das Thema ist komplex, aufgrund der möglicherweise weitreichenden Konsequenzen in Ihren Clubs raten wir Ihnen, sich zu den Anforderungen des Gesetzes und den jeweiligen vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten durch einen Anwalt oder Steuerberater beraten zu lassen.

Das Thema Mindestlohn wird im Bereich des Sportes weiter diskutiert, wir werden über die Ergebnisse der geplanten weiterführenden Expertentreffen berichten.

Mit freundlichen Grüßen



Mark Schober
(Generalsekretär des DHB)

Gez. Andreas Thiel
(Justitiar der HBL)