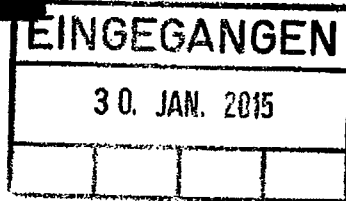




Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

Herrn Prof. Gerhard Geckle

REFERAT  
BEARBEITET VON



AUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin  
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin  
TEL +49 30 18 527-0  
FAX +49 30 18 527-2236  
E-MAIL Info@bmas.bund.de  
INTERNET www.bmas.de

Berlin, 15. Januar 2015

AZ

### Ihre Schreiben vom 16. Dezember 2014 und 9. Januar 2015

Sehr geehrter Herr Prof. Geckle,

vielen Dank für Ihre Schreiben vom 16. Dezember 2014 und 9. Januar 2015 zum allgemeinen Mindestlohn. Sie bitten um Informationen zum Anwendung des Mindestlohngesetzes im Bereich gemeinnütziger Vereinsarbeit.

Bitte erlauben Sie zunächst den Hinweis, dass die Auslegung 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 (MiLoG).

#### Aufzeichnungspflichten (Frage 1):

Nach § 17 MiLoG besteht nur die in den in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG genannten Branchen und im Bezug auf geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer eine allgemeine Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten. Die Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu der Gruppe von Beschäftigten gehören, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen werden. Soll ihr sozialversicherungsrechtlicher Status erhalten bleiben, ist die Zahl der Arbeitsstunden ab dem 1. Januar 2015 auf monatlich 52,9 Arbeitsstunden begrenzt. Auf Grund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu. Da sich sogenannte Minijobs in der Praxis vor allem über das Entgelt und nicht über die Arbeitszeit definieren, schien es dem Gesetzgeber bei der Erarbeitung des Gesetzentwurfs angezeigt, in diesem

Bereich die Kontrolle des Mindestlohns durch eine entsprechende Arbeitszeitdokumentation zu erleichtern.

#### Anwendungsbereich (Fragen 2 bis 6)

Der gesetzliche Mindestlohn erfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, § 22 Absatz 1 Satz 1 MiLoG. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Mindestlohngesetz gilt nach § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Gesetz erfasst Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse. Auch geringfügig Beschäftigte, sogenannte Minijobber, werden erfasst, vgl. auch § 2 Abs. 2 TzBfG. Die Vergütung von ehrenamtlich Tätigen wird durch das Mindestlohngesetz nicht geregelt; dies stellt § 22 Absatz 3 MiLoG klar. Durch das MiLoG wird also nicht der Status von zuvor ehrenamtlich tätigen Helferinnen und Helfern berührt. 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 dient insofern nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Ehrenamt vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt und steht nicht zur Disposition der Vertragsschließenden. Demgegenüber ist sind die von Ihnen zitierten einkommensteuerrechtlichen Privilegierungstatbestände für Übungsleiter und andere von der arbeitsrechtlichen Frage, ob das Mindestlohngesetz gilt, zu trennen. Soweit eine Übungsleiterin oder 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. Bei „Quasi-Freiwilligen“, das heißt Personen, die aus einer gemeinnützigen Motivation heraus tätig werden, zugleich aber aus steuerrechtlichen und/oder sozialversicherungsrechtlichen Gründen als geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gemeldet sind, handelt es sich demgegenüber regelmäßig um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### Arbeitszeitbegriff (Frage 7)

Das Mindestlohngesetz verhält sich nicht explizit dazu, ob Trainingszeiten, Besprechungen, Fahrtzeiten oder Vorbereitungszeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Es gelten die allgemeinen Grundsätze. Mit dem Mindestlohn sind demnach alle Zeiten zu vergüten, die - nach der Rechtsprechung - als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind.

Informationsstellen:

Weitere Informationen zum Mindestlohn sind im Internet auf der Homepage des Zolls ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)) und des Bundesministerium für Arbeit und Soziales ([www.bmas.de](http://www.bmas.de)) abrufbar. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter der Nummer +49-30-60280028 eine Mindestlohnhotline eingerichtet. Die Hotline informiert über das Mindestlohngesetz und die mit ihm verbundenen Verpflichtungen zur Dokumentation und Meldung von Arbeitsverhältnissen. Sie beantwortet konkrete Fragen in allgemeiner Form, ohne dabei jedoch Rechtsberatung leisten zu können.

Ich hoffe, Ihnen mit meiner Antwort weitergeholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

A large black rectangular redaction mark covering the signature area.