



Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf Sportvereine

Westfalen SPORT-Stiftung

Referent:

Golo Busch, Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kamen, den 29. Juni 2015

BPG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Münster

- I. **Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)**
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG –
Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

- Am 11.07.2014 wurde das Mindestlohngesetz beschlossen.
 - MiLoG ist Teil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes

→ Seit dem 1. Januar 2015 haben grds. alle AN einen Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von 8,50 €.

- Bruttoentgelt pro Stunde
- AN-Brutto
- Bei 40 Stunden-Woche: 1.470,50 € brutto monatlich
- 3,7 Millionen AN sollen von Mindestlohn profitieren.
- AN in Deutschland erhalten bislang im Mittel 16,70 €/Std.

Übersicht Mindestlohn

- § 1: Anspruch und Höhe des Mindestlohns
- § 2: Fälligkeit und Arbeitszeitkonto
- § 3: Unabdingbarkeit des Mindestlohns
- §§ 4 – 12: Mindestlohnkommission
- § 13: Haftung des Auftraggebers
- § 14 -21: Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns (insbes. § 17: Aufzeichnungspflicht)
- § 22: Persönlicher Anwendungsbereich, Ausnahmen, Praktikanten
- § 23: Evaluation
- § 24: Übergangsregelung

§ 1 MiLoG: Anspruch und Höhe Mindestlohn

- Jeder **Arbeitnehmer** hat Anspruch auf den Mindestlohn.
- Ab 01.01.2015: 8,50 €/Std. brutto
- Spätere Anpassung der Höhe möglich

§ 1 MiLoG: Der Anspruch auf Mindestlohn gilt nur für Arbeitnehmer

- Allgemeiner Arbeitnehmerbegriff des deutschen Arbeitsrechts
- Arbeitnehmer ist jeder, der in persönlicher Abhängigkeit Dienste auf privatrechtlicher Basis für einen anderen leistet.
- Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses und nicht die Bezeichnung.
- Abgrenzungsprobleme bei „Selbständigen“ und „ehrenamtlich Tätigen“
- Abgrenzungsproblemen bei Praktikanten

§ 1 MiLoG: Der Anspruch auf Mindestlohn gilt nur für Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer sind:

- Rentner, wenn sie Arbeitsleistungen erbringen
- Teilzeitkräfte
- Befristet Beschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
 - „Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausübt“ (§ 2 Abs. 2 TzBfG).
- Praktikanten, wenn keine Ausnahme aus § 22 Abs. 1 MiLoG greift

§ 2 MiLoG: Fälligkeit

Fälligkeit des Mindestlohns:

- zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt, das bedeutet, zu dem Zeitpunkt, zu dem der Lohn vertraglich geschuldet ist
- aber spätestens am letzten Bankarbeitstag des folgenden Monats

Abweichung: schriftliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos (§ 2 Abs. 2 MiLoG)

§ 3 MiLoG: Unabdingbarkeit

Verzicht des AN auf Mindestlohn ist nicht zulässig.

Ausn: gerichtlicher Vergleich

Problem bei Ausschlussklauseln in Tarifverträgen, AVR und Arbeitsverträgen

§§ 4 – 12 MiLoG: Mindestlohnkommission

- Je 3 Mitglieder aus Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften + 1 Vorsitzender und 2 wissenschaftliche Berater
- Alle 5 Jahre neu
- Kommission muss erstmals zum 01.01.2017 über Anpassung der Höhe des Mindestlohnes Beschluss fassen
 - danach alle 2 Jahre
 - Orientierung an Tarifentwicklung
 - auf Beschluss hin kann Mindestlohn angepasst werden

§ 20 MiLoG

- „Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 spätestens zu dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.“
- Problem: Der polnische Pizzabote aus Slubice, der in Frankfurt an der Oder eine Pizza ausliefert
- § 20 MiLoG ist Anspruchsgrundlage für den Mindestlohn, nicht § 1 MiLoG

Unwirksame Umgehungsstrategien

- Beschäftigung von Scheinselbstständigen
- Scheinwerkverträge
- fehlerhafte Honorarverträge mit Übungsleitern und Trainern
- unbezahlte Überstunden
- Verzichtserklärung der AN
- Bezeichnung von Arbeitnehmern als ehrenamtlich Tätige (Vertragsamateure??)
- Beschäftigung von Praktikanten

- Es gibt 90.000 Sportvereine in Deutschland.
- Diese sind in der Regel gemeinnützig.
- Gemeinnützige Vereine kennen folgende Formen der Mitarbeit: **ehrenamtliche Mitarbeit** und entgeltliche Mitarbeit. (Arbeitsverhältnis, Honorarvertrag)
- Ehrenamt: Ein Teil der Arbeit wird von Menschen freiwillig und unentgeltlich im Ehrenamt geleistet.
- Sportvereine sind auf ehrenamtliche Mitarbeit angewiesen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können.

- Sportvereine setzen eine Vielzahl von Mitarbeitern ein, die eine „Bezahlung“ erhalten: ehrenamtlich Tätige, Honorarkräfte und Arbeitnehmer.
- Sportvereine setzen Übungsleiter, Trainer, Platzwarte, Zeugwarte, Verwaltungsmitarbeiter, Helfer bei Vereinsfesten, Physiotherapeuten, aber auch Vertragssportler ein.
- Diese Mitarbeiter erhalten eine „Aufwandsentschädigung“ oder „Anerkennung“, eine Vergütung oder ein Honorar.

- Beim Einsatz von Arbeitnehmern ist durch Vereine seit dem 16. August 2014 das Mindestlohngesetz zu beachten und seit dem 1. Januar 2015 der Mindestlohn zu zahlen.
- Für den Verein gelten dann dieselben Regelungen wie für alle anderen Arbeitgeber.
- **Wenn der Verein jedoch freie Mitarbeiter oder ehrenamtlich Tätige einsetzt, dann findet das Mindestlohngesetz mit seinen zahlreichen Vorgaben keine Anwendung.**
- Warum? Nur Arbeitnehmer haben ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 € brutto je Zeitstunde.
- Auf ehrenamtlich Tätige findet das Mindestlohngesetz gem. § 22 Abs. 3 MiLoG keine Anwendung.
- Auch Honorarkräfte haben keinen Rechtsanspruch auf einen Mindestlohn.

Formen der Mitarbeit im Sportverein

Ehrenamtliche/ freiwillige Mitar- beiter/-innen, z. B.:

- Vorstandsmitglieder
- Freiwilligendienste
- Übungsleiter
- Mitarbeit in Geschäftsstelle
- Mitarbeit im OGT
- Sportler
- Trainer
- Abteilungsleiter

Arbeitnehmer/-innen z. B.

- Übungsleiter
- Helfer
- Erzieher/-innen
- Platzwarte
- Reinigungskräfte
- Mitarbeiter in der Verwaltung
- Betreuer im offenen Ganztag
- Fahrer

Selbständige Mitarbeiter/-innen z. B.

- freiberufliche Mitarbeiter/-innen z. B.
- Übungsleiter
- Betreuer im offenen Ganztag
- Trainer ??
- Gewerbetreibende
- Gaststättenpächter

Formen der Vergütung und deren Rechtsfolgen

**Ehrenamtliche/
freiwillige Mitar-
beiter/-innen, z. B.:**

- Aufwendungsersatz
- Aufwands-
entschädigung

- steuerfrei
- sozialversicherungs-
frei
- keine Meldepflichten

**Arbeitnehmer/-innen
z. B.**

- Lohn/Gehalt - MiLoG
- Freibeträge nach § 3
Nr. 26 und 26a EStG

- Lohnsteuer
- Sozialversicherungs-
beiträge
- Arbeitsvertrag,
Arbeitsrecht findet
Anwendung

**Selbständige
Mitarbeiter/-innen
z. B.**

- Honorar
- Freibeträge nach § 3
Nr. 26 und 26a EStG

- Abführen der Steuern
durch Mitarbeiter/-in
selbst
- i. d. R. sozial-
versicherungsfrei

- Sportvereine müssen beim Einsatz von „bezahlten“ Mitarbeitern prüfen, welchen rechtlichen Status die Mitarbeiter haben:
 - ehrenamtlich Tätige,
 - Arbeitnehmer oder
 - freie Mitarbeiter.

- Der Einsatz von ehrenamtlich Tätigen und von Honorarkräften bietet für Vereine den Vorteil, dass kein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto gezahlt werden muss.

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte**
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

Der Mindestlohn gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer.

- ergibt sich aus § 2 Abs. 2 TzBfG

Voraussetzungen geringfügige Beschäftigung:

- 450 €/Monat bzw. 5.400€/Jahr
- oder: kurzfristige Beschäftigung
 - bisher: 2 Monate oder 50 Arbeitstage
 - **neu: ab 01.01.2015 bis 31.12.2018:**
 - **3 Monate oder 70 Arbeitstage**
 - nicht berufsmäßig (nur gelegentlich, nicht arbeitslos gemeldet)

Vorsicht:

- Durch Gewährung des Mindestlohns dürfen 450 €/Monat bzw. 5.400 €/Jahr nicht überschritten werden.

Empfehlung:

- **Neuberechnung aller geringfügig Beschäftigten**
- Berücksichtigung, dass Zuschläge grds. zusätzlich zu Mindestlohn zu zahlen sind
- Aus der Grenze von 450 € ergibt sich für Minijobber bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat.

Dokumentationspflicht (§ 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG):

- Verpflichtung Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Minijobber spätestens bis zum Ablauf von sieben Tagen aufzuzeichnen.

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG –
Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche**
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Auftraggeberhaftung
- VII. Ausschlussfristen
- VIII. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- IX. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

Keine Arbeitnehmer sind:

- Selbstständige
- BFDler
- FSJler
- FÖJler
- Ehrenamtler
- Minderjährige ohne Ausbildung
- Praktikanten gem. § 22 Abs. 1 Ziffern 1 – 4 MiLoG

§§ 22, 24 MiLoG: Persönlicher Anwendungsbereich

Ausnahmen vom Anspruch auf Mindestlohn:

- **Praktikanten unter bestimmten Voraussetzungen (§ 22 Abs. 1 MiLoG)**
- **Jugendliche unter 18 Jahren, die keine abgeschlossene Ausbildung haben (§ 22 Abs. 2 MiLoG)**
- Auszubildende (§ 22 Abs. 3 MiLoG)
- **Ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 MiLoG)**
- Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 MiLoG)
- Während Übergangsfrist (bis 31.12.2016) kann in Tarifverträgen noch wirksam geringerer Lohn geregelt sein (§ 24 Abs. 1 MiLoG)
- Zeitungszusteller (§ 24 Abs. 2 MiLoG)

Problem: Wer ist ehrenamtlich tätig?

- Insbesondere die Definition des ehrenamtlich Tätigen bereitet dabei Schwierigkeiten.
- Das Mindestlohngesetz regelt in § 22 Abs. 3 MiLoG nicht, was unter einem „ehrenamtlich Tätigen“ zu verstehen ist.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen

Abgrenzung der „ehrenamtlich Tätigen“ von Arbeitnehmern gewinnt neue Bedeutung durch das MiLoG.

- § 22 Abs. 3 MiLoG: „Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie **ehrenamtlich Tätigen.**“

- Was ist ein „ehrenamtlich Tätiger“?

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen

Gesetzesbegründung (BT Drucksache 18/2010 v. 2.7.2014).

„Die Koalitions-Fraktionen sind mit dem BMAS darin einig, dass ehrenamtliche Übungsleiter und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiter in **Sportvereinen** nicht unter dieses Gesetz fallen.

Von einer „ehrenamtlichen Tätigkeit“ i.S.d. § 22 Abs. 3 MiLoG ist immer dann auszugehen, wenn **sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt ist, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.** Liegt diese Voraussetzung vor, sind auch Aufwandsentschädigungen für mehrere ehrenamtliche Tätigkeiten, unabhängig von der Höhe, unschädlich.

Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmer-Begriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stehen.“

➤ **Verweis auf Urteil des BAG v. 29.8.2012 – 10 AZR 499/11**

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen – Spitzengespräch Ministerin/DFB/DOSB

- Am **23. Februar 2015** fand in Berlin ein **Spitzengespräch** zwischen der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles und Vertretern des DOSB und des DFB zu den Auswirkungen des MiLoG auf den Sport statt.
- Im Rahmen dieses Gesprächs sind einige Festlegungen getroffen worden, die den Sportvereinen Rechtssicherheit vermitteln sollen.
- Diese Festlegungen sind unter dem 6. März 2015 in einem gemeinsamen Schreiben von DOSB und DFB zusammengefasst worden.
- Dieses Schreiben ist allen Sportfachverbänden übersandt worden.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen – Spitzengespräch Ministerin/DOSB/DFB

- Die Beteiligten des Spitzengesprächs sind der Ansicht, dass es sich beispielsweise bei Übungsleitern und Trainern überwiegend um ehrenamtlich Tätige handelt.
- Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist nach Ansicht der Ministerin und der Vertreter von DOSB und DFB immer dann auszugehen, wenn Übungsleiter oder Trainer maximal die steuer- und beitragsfreie Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG) in Höhe von 2.400,00 € pro Kalenderjahr erhalten.
- Wenn Übungsleiter und Trainer mehr als 2.400,00 € im Kalenderjahr erhalten, dann ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob der Übungsleiter ehrenamtlich Tätiger, Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter ist.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen – Spitzengespräch Ministerin/DOSB/DFB

- Ausschlagend soll sein, ob Motiv des Übungsleiters für seine Tätigkeit das Vergütungsinteresse oder die Förderung des Gemeinwohls ist.
- Amateur- und Vertragssportler sollen dann nicht unter den Arbeitnehmerbegriff fallen, wenn ihre „ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund stehen“.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen – Spitzengespräch Ministerin/DOSB/DFB

- Zwischenzeitlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) diese Rechtsauffassung mit dem für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuständigen Bundesministerium der Finanzen (BMF) geklärt.
- Es ist als Ergebnis dieser Besprechung nicht zu erwarten, dass die gem. § 14 MiLoG für die Einhaltung der Pflichten aus dem MiLoG zuständige Zollverwaltung schwerpunktmäßig Sportvereine prüft.
- Es ist politischer Wille, den organisierten Sport vor den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes zu schützen.
- Ob die Arbeitsgerichtsbarkeit und die Sozialgerichtsgerichtsbarkeit diese Wünsche der Bundesministerin Nahles umsetzen, bleibt abzuwarten.

Ansicht der Deutschen Rentenversicherung

- Schreiben DOSB/DFB vom 06.03.2015 liegt DRV vor.
- Nur Information, keine Handlungsanweisung
- Es gibt keine saubere Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und ehrenamtlicher Tätigkeit.
- Es fehlt eine Rechtsgrundlage.
- Die Wünsche der Ministerin binden die Deutsche Rentenversicherung nicht.
- Deutsche Rentenversicherung will Regelungen zur Differenzierung Ehrenamt und abhängiger Beschäftigung finden.
- Abmeldung von Minijobbern wird kritisch gesehen.

Ansicht der Deutschen Rentenversicherung

- Prüfer werden ab 2016 Einhaltung des MiLoG prüfen.
- Gegenwärtiger Stand: Auch bei Vertragsamateuren wird geprüft, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt.
- Stand 29.06.2015: Es wird wohl nicht geprüft, ob an Vertragsamateure im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung der Mindestlohn gezahlt wird.
- Arbeitsgerichte sind an die Bewertung der DRV nicht gebunden.

Problem:

Wer ist nun ehrenamtlich Tätiger?

Sind Mitarbeiter ehrenamtlich Tätige, die nur den Ehrenamtsfreibetrag oder den Übungsleiterfreibetrag erhalten?

Übungsleiterfreibetrag/Ehrenamtsfreibetrag

- Sportvereine sind in der Regel gemeinnützig.
- Sie können den Übungsleiterfreibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG und den Ehrenamtsfreibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG nutzen.
- Der **Übungsleiterfreibetrag** gibt gemeinnützigen Sportvereinen die Möglichkeit an Übungsleiter bis zu 2.400,00 € im Jahr steuerfrei auszuzahlen, wenn die Tätigkeit nebenberuflich, d.h. max. 13 Stunden in der Woche, ausgeübt wird.
- Der **Ehrenamtsfreibetrag** eröffnet die Möglichkeit an Mitarbeiter, Helfer, Platzwarte, Verwaltungsmitarbeiter etc. bis zu 720,00 € im Kalenderjahr steuerfrei auszuzahlen. Auch hier gilt, dass die Tätigkeit nur nebenberuflich, also max. 13 Stunden in der Woche, ausgeübt werden darf

Übungsleiterfreibetrag/Ehrenamtsfreibetrag

- Eine natürliche Person darf nicht beide Freibeträge für eine Tätigkeit in Anspruch nehmen.
- Steuerfreie Einnahmen stellen gem. § 14 Abs. 1 SGB IV auch kein Arbeitsentgelt dar.
- Es sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Aktuelle Fassung des § 3 Nr. 26 EStG

§ 3 Nr. 26 EStG - Übungsleiterfreibetrag

Steuerfrei sind

Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer unter § 5 Abs. 1 Nummer 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 – 54 AO) bis zur Höhe von insgesamt 2.400,00 € im Jahr.

Aktuelle Fassung der § 3 Nr. 26a EStG

§ 3 Nr. 26a EStG - Ehrenamtsfreibetrag

Steuerfrei sind

Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder im Auftrag einer unter § 5 Abs. 1 Nummer 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 – 54 AO) bis zur Höhe von insgesamt 720,00 € im Jahr. Die Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12, 26 oder 26b gewährt wird.

Beispiele für nebenberufliche Tätigkeiten, die vom Ehrenamtsfreibetrag gem. § 3 Nr. 26a EStG profitieren:

- Vorstandsmitglied, Schatzmeister, Kassenwart
- Helfer bei Vereinsfesten ohne Einnahmen
- Bürokraft bei einem gemeinnützigen Verein
- Platzwart
- Aufsichtspersonal
- Verkäufer von Eintrittskarten für Veranstaltungen, die zum Zweckbetrieb gehören
- Reinigungspersonal, soweit Räume oder Anlagen gereinigt werden, die dem ideellen Bereich sowie einem Zweckbetrieb zuzurechnen sind

Übungsleiter/Trainer als „ehrenamtlich Tätige“ – Schreiben DOSB/DFB vom 6. März 2015

- Ehrenamtlich tätig sollen Übungsleiter/Trainer sowie Mitarbeiter sein, die nicht wegen der finanziellen Gegenleistung für den Verein tätig werden.
- Mitarbeiter, die nur den Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 2.400,00 € pro Kalenderjahr oder nur den Ehrenamtsfreibetrag in Höhe von 720,00 € pro Kalenderjahr erhalten, sollen keine Arbeitnehmer sein.
- Diese Mitarbeiter sollen in der Regel nicht unter das Mindestlohngesetz fallen.
- Es ist kein Stundenlohn in Höhe von 8,50 € brutto zu zahlen.

Übungsleiter/Trainer als „ehrenamtlich Tätige“

- **Empfehlung:** Mit diesen Mitarbeitern schriftliche Vereinbarungen abschließen.
- In einer Vereinbarung sollte geregelt werden, dass Motiv der Mitarbeiter für die Tätigkeit die Förderung des Gemeinwohls ist und maximal der Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag ausgezahlt wird.
- Verein sollte sich erklären lassen, dass der ehrenamtlich Tätige den Freibetrag in voller Höhe für den Verein einsetzt.

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr

- Je höher die Vergütung von Übungsleitern, Trainern oder anderen Mitarbeitern (Platzwart, Mitarbeiter Vereinsheim, Verwaltungsmitarbeiter, Physiotherapeut) ist, desto weniger ist von einer ehrenamtlichen Tätigkeit auszugehen.
- Wenn der Vereinsmitarbeiter seine Tätigkeit wegen einer **adäquaten finanziellen Gegenleistung ausübt**, dann muss der Verein prüfen, ob eine Honorartätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung (Sozialversicherungsrecht) bzw. ein Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht) vorliegen.
- Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, dann ist das Mindestlohngesetz zu beachten.
- Es sind dann 8,50 € Stundenlohn brutto von dem Verein an seinen Arbeitnehmer zu zahlen.

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr

- Beschäftigung ist die nicht selbständige Tätigkeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Vereins (§ 7 SGB IV).
- Eine Beschäftigung setzt voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber **persönlich abhängig** ist

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr

- Abhängige Beschäftigung: Eingliederung in einem fremden Betrieb + Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Selbständige Tätigkeit:
 - eigenes Unternehmerrisiko,
 - Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte,
 - Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitszeit und
 - frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr

- Abgrenzung hängt vom Einzelfall ab.
- Vereine können einen Statusfeststellungsantrag an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (§ 7a SGB IV) richten.
- Im Rahmen eines derartigen Statusfeststellungsverfahrens wird der sozialversicherungsrechtliche Status verbindlich festgestellt.
- In der Regel ist ein abhängig Beschäftigter im Sinne des Sozialversicherungsrechts auch ein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts.
- Die Sozialgerichtsbarkeit hat in den letzten Jahren Trainer in Ballsportarten (Volleyball, Handball, Fußball etc.) regelmäßig als abhängig Beschäftigte bewertet.

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr

- Wenn Vereinsmitarbeiter, Übungsleiter oder Trainer eine über die Steuerfreibeträge hinausgehende Vergütung bis 450,00 €/Monat erhalten, keine ehrenamtliche Tätigkeit und keine selbständige Tätigkeit vorliegt, dann ist eine Anmeldung als Minijobber an die Minijob-Zentrale erforderlich.
- Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung ausübt.
- Das Mindestlohngesetz findet dann Anwendung; es sind 8,50 € brutto in der Stunde zu zahlen.
- Da Minijobber nicht mehr als 52,9 Stunden im Monat arbeiten dürfen, können Minijob und Übungsleiterfreibetrag oder Ehrenamtsfreibetrag miteinander verknüpft werden.

Übungsleiter und Mitarbeiter erhalten mehr als 2.400,00 € oder 720,00 € im Kalenderjahr - Beispiel

- Ein Minijobber der als Fußballtrainer einer Landesligamannschaft 450,00 € im Monat von seinem Verein erhält und nicht mehr als 13 Stunden in der Woche für den Verein arbeitet, kann die ersten 200,00 € beitragsfrei und steuerfrei ausgezahlt bekommen.
- Von 200,01 € bis 450,00 € sind dann 30 % Pauschalbeiträge nebst Lohnsteuern zu entrichten. Der Mitarbeiter kostet den Verein dann 525,00 € (so Geringfügigkeitsrichtlinien vom 20. November 2014, Beispiele 11 – 13).
- Es handelt sich um ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis.
- Vor einer Auszahlung des Steuerfreibetrages ist eine Erklärung zum Lohnkonto zu nehmen, dass der Minijobber den jeweiligen Steuerfreibetrag für den Verein einsetzt.

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG**
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

§ 2 Abs. 2 MiLoG:

- Arbeitsstunden auf schriftlich vereinbartem Arbeitszeitkonto sind spätestens innerhalb von 12 Monaten nach ihrer jeweiligen monatlichen Erfassung auszugleichen.
 - **Es sei denn, der Anspruch auf den Mindestlohn wird schon durch das monatliche Entgelt erfüllt.**
 - Wenn AN für alle Arbeitsstunden inklusive Überstunden im Schnitt 8,50 € oder mehr erhält, besteht keine Ausgleichspflicht nach 12 Monaten.
 - Ausgleich durch Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns
- Die Arbeitsstunden dürfen monatlich 50% der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen.
 - Dies gilt auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse.
 - Fallen mehr Stunden an, müssen diese mit der Auszahlung des Monatslohns vergütet werden.

Darf Lohn verstetigt ausgezahlt werden?

- Das kann dazu führen, dass in einzelnen Monaten mit besonders vielen Arbeitstagen der Mindestlohn unterschritten wird (Juli hat mehr Arbeitstage als Februar).
 - Dennoch verstetigte Auszahlung zulässig (BMAS; Deutsche Rentenversicherung, summa, summarum 1/15).
- Berechnung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit (laut BMAS):
wöchentliche Arbeitszeit x 4,3
Bsp.:
40 Std. x 4,3 = 173,3 Stunden/Monat
173,3 x 8,50 € = 1.473,33 € (verstetigtes Monatsgehalt)

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten**
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

Stundenaufzeichnungen (§ 17 Abs. 1 MiLoG)

- **Zu führen bei geringfügig Beschäftigten**
- Auch zu führen bei Beschäftigung in bestimmten Wirtschaftszweigen aus § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)
 - u.a.: Baugewerbe, **Gaststätten-** und **Beherbergungsgewerbe**, **Gebäudereinigungsgewerbe**

Inhalt:

- Beginn,
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeit, inklusive Pausenzeiten
- Spätestens innerhalb von 7 Tagen
- Aufzeichnungen müssen 2 Jahre aufgehoben werden.

Stundenaufzeichnungen (§ 17 Abs. 1)

- Aufzeichnungspflicht kann auch auf den AN übertragen werden, aber regelmäßige Kontrolle nötig.
 - AG haftet weiter für Richtigkeit.
- Handschriftlich möglich, keine bestimmten Formvorgaben
- Keine Unterschrift des AN nötig
- Elektronische Aufzeichnung möglich (BMAS)
 - Auch in Form eines Ist-Dienstplanes, wenn innerhalb von 7 Tagen geführt und Beginn, Ende und Dauer ersichtlich
- Möglich: spezielles E-Mail-Konto

Aufzeichnungspflichten gem. § 17 Abs. 1 MiLoG für geringfügig Beschäftigte

- Arbeitsstunden der Minijobber müssen seit dem 1. Januar 2015 protokolliert werden.
- **§ 17 MiLoG regelt, dass bei geringfügig Beschäftigten Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen sind.**
- Die Aufzeichnungen müssen spätestens innerhalb von sieben Tagen erstellt werden und sind zwei Jahre aufzuheben.
- Die Aufzeichnungspflicht kann auch auf die Beschäftigten übertragen werden.
- Der Sportverein muss dann aber kontrollieren, dass die Beschäftigten bei ihm alle sieben Tage die Stundenzettel einreichen.
- Aus den Stundenzetteln muss sich ergeben, wann der Mini-Jobber angefangen hat zu arbeiten, wann er aufgehört hat und wie viele Stunden oder Minuten er gearbeitet hat.

Stundenaufzeichnungen (§ 17 Abs. 1)

Beispiel

Max Mustermann

Datum	Beginn der Arbeit	Ende der Arbeit	Dauer der Arbeit
29.06.2015	8h	16:30h	8 Stunden
30.06.2015	12h	16h	3,5 Stunden

Max Mustermann hat jeden Tag eine halbe Stunde Pause gemacht.

Stundenaufzeichnungen (§ 17 Abs. 1)

BMAS App „einfach erfasst“

- Unter www.der-mindestlohn-gilt.de
- Nur für Android, demnächst auch Apple
- Die Arbeitnehmer sollen App runterladen und bei Arbeitsbeginn, -ende und –pausen Start- bzw. Stoppbutton drücken. Ergebnis wird dann an E-Mail-Adresse des Arbeitgebers verschickt. Zoll kann dann beim AG drauf zugreifen.

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler**
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

Vertragssportler – Homepage BMAS 29.06.2015

- Viele Vertragssportler erhalten Vergütung, die sich in der Regel zwischen 200 und 450 € bewegt.
- § 8 Ziff. 2 DFB-SpielO: Mindestvergütung von 250,00 €

Vertragssportler – Homepage BMAS 29.06.2015

- Das BMAS und DOSB/DFB haben festgestellt, dass Vertragsamateure typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis tätig werden und damit auch nicht in den Anwendungsbereich des MiLoG fallen.
- Entscheiden dafür ist, dass die sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht.
- Steht die sportliche Betätigung im Vordergrund des Vertragsverhältnisses, ist daher trotz Anmeldung über einen Minijob nicht von einem Arbeitsverhältnis auszugehen.

Vertragssportler – Homepage BMAS 29.06.2015

- Ein Automatismus, wonach die Anmeldung bei der Minijobzentrale gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis im Sinne des MiLoG bedeutet, besteht im Bereich der Vertragsamateure nicht.
- Für Vertragsspieler mit Vergütungen oberhalb der Minijob-Grenze ist maßgeblich, „ob Spaß am Sport im Vordergrund steht.“
- Je mehr Geld, desto eher ein Arbeitsverhältnis.
- Wenn Einzelfallprüfung Arbeitsverhältnis ergibt, dann ist Mindestlohn zu zahlen

Vertragssportler

- Bei der Prüfung, ob ein Vertragsspieler Arbeitnehmer ist und unter das Mindestlohngesetz fällt, ist somit in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Motiv für die Tätigkeit Erwerbszwecke sind oder ob der „Spaß am Sport“ und die Mitgliedschaft im Sportverein für die Tätigkeit prägend sind.
- Dies muss im Einzelfall geprüft werden.
- Lösung???: Abschluss einer Vereinbarung, die zum Inhalt hat, dass der Spieler nicht aus Erwerbszwecken am Spielbetrieb teilnimmt, sondern Motiv für seine Teilnahme am Spielbetrieb die Hinwendung zum Verein ist. - Risiko: Gestaltungsmissbrauch

Vertragssportler

- DOSB und DFB sind der Ansicht, dass, wenn die sportliche Betätigung im Vordergrund eines Vertragsverhältnisses steht, trotz Anmeldung über einen Minijob nicht von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist.
- Ob die Arbeitsgerichte und die Betriebsprüfer der DRV dieser Bewertung folgen, ist durchaus skeptisch zu beurteilen.
- „Es handelt sich lediglich um private Meinungsäußerungen.“ (SpuRt 3/2015, Walker)
- Ministerin und Zollbehörden sind an Recht und Gesetz gebunden (Art. 20 GG)
- Vertragsspieler fördert Vereinszweck - lebensfremd

Vertragssportler

- **VBG hat ihre Positionierung in Bezug auf bezahlte Sportler überprüft und neue Kriterien veröffentlicht.**
- **Link auf Internetauftritt der VBG**
- **Vereine müssen ihre Bedürfnislage kritisch prüfen.**

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit für Sportvereine**
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

Was ändert sich für Sportvereine?

Bei Vorstandsmitglied, Schatzmeister, Kassenwart, Abteilungsleiter, Helfer bei Vereinsfesten mit Einnahmen bis 720,00 €

- Nichts – MiLoG ist nicht anwendbar

Bei Bürokräft eines gemeinnützigen Vereins, Platzwart, Aufsichtspersonal, Verkäufer von Eintrittskarten für Veranstaltungen, die zum Zweckbetrieb gehören, Reinigungspersonal, soweit Räume oder Anlagen gereinigt werden, die dem ideellen Bereich sowie einem Zweckbetrieb zuzurechnen sind, mit Einnahme bis zu 720,00 €/Jahr.

- Prüfung, ob ehrenamtlich Tätiger (in der Regel ja)
- Wenn ja: Mindestlohnanspruch
- Wenn nein: MiLoG findet keine Anwendung.

Was ändert sich für Sportvereine?

Bei Bürokratie eines gemeinnützigen Vereins, Platzwart, Aufsichtspersonal, Verkäufer von Eintrittskarten für Veranstaltungen, die zum Zweckbetrieb gehören, Reinigungspersonal, soweit Räume oder Anlagen gereinigt werden, die dem ideellen Bereich sowie einem Zweckbetrieb zuzurechnen sind, mit mehr als 720,00 € Einnahme im Jahr.

- Prüfung, ob Mitarbeiter Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG ist.
- Wenn ja: Mindestlohnanspruch.
- Wenn nein: MiLoG findet keine Anwendung.
- Wohl eher Arbeitnehmer - Einzelfallbewertung

Was ändert sich für Sportvereine?

- **Bei Übungsleitern, Trainern**
- Wenn ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt: keine Änderung
- Wenn selbstständige Tätigkeit vorliegt: keine Änderung
- Wenn Arbeitnehmer (Bsp. Minijobber): Mindestlohnanspruch

Was ändert sich für Sportvereine?

- **Bei Vertragssportlern**
- Wenn ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt: keine Änderung
- Wenn Arbeitnehmer (Bsp. Minijobber): Mindestlohnanspruch
- Einzelfallprüfung
- Problem bei Vertragssportlern als Arbeitnehmer: Was ist Arbeitszeit? Auswärtsspiel, Trainingseinheiten, Besprechungen, Übernachtungen

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung**
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

§ 13 MiLoG verweist auf § 14 AEntG

- Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung einer Dienst- oder Werkleistung beauftragt, haftet dafür, dass dieser den Nettomindestlohn zahlt.

Keine Kenntnis oder fahrlässige Unkenntnis erforderlich –
verschuldensunabhängige Haftung.

Kein erheblicher Umfang der Werk- oder Dienstleistung nötig.

Aber laut BMAS **nur Generalunternehmerhaftung** – Haftung nur bei Beauftragung von Subunternehmen.

- Haftung nur, wenn Unternehmen eigene vertragliche Verpflichtung an ein anderes Unternehmen weiterreicht

Beispiele:

- Beauftragung einer Firma mit Reinigung der eigenen Büros → keine Haftung dafür, dass Firma Mindestlohn zahlt
- Beauftragung einer Firma mit der Reinigung eines Krankenhauses, zu dessen Reinigung sich das Unternehmen vorher selbst vertraglich verpflichtet hatte → Haftung dafür, dass die Firma den Mindestlohn zahlt

Haftung auch für Subunternehmer des Subunternehmers

AN, dem Mindestlohn nicht gezahlt wurde, kann sich an AG oder dessen Auftraggeber wenden

- er hat ein Wahlrecht, er muss sich nicht zuerst an seinen AG wenden

Höhe des Anspruch des AN

- Anspruch auf Mindestlohn
- Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- Kein Anspruch auf Sozialversicherungsabgaben, nur Netto-Mindestlohn

Nicht möglich: Haftung in Vertrag zwischen den Unternehmern auszuschließen.

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen**
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

§ 3 MiLoG: Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.

- Ausschlussfristen aus ArbV, TV oder Betriebsvereinbarung gelten danach nicht für den Anspruch auf Mindestlohn.

Verjährung des Anspruchs

- Regelverjährung des Anspruches auf Mindestlohn: 3 Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist
 - Die Fristen gelten auch für Ansprüche auf Auszahlung des Arbeitszeitkontos.
- Enthält jedes Arbeitsentgelt den Mindestlohn? Wohl (+)
 - Auch sehr gut verdienende Mitarbeiter können noch 3 Jahre später den Mindestlohn einfordern.

Arbeits- und Praktikumsunterlagen sollten daher 4 Jahre aufgehoben werden!

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG**
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG

- **Zoll** ist für die Überprüfung zuständig (§ 14 MiLoG)
 - Abteilung: Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- 1600 neue Zollbeamte
- Ankündigung der Prüfung kann entfallen, wenn Prüfungszweck sonst gefährdet würde.
- Bewaffnete Beamte
- Zollbeamte haben Recht, Geschäftsräume während der Geschäftszeiten zu betreten.
- Aber kein Recht auf Durchsuchung
- Wenn AG die Einsichtnahme der Zollbeamten in die Unterlagen nicht ermöglichen, werden Beamte Bußgeld festsetzen.

- AG sind verpflichtet, Unterlagen vorzulegen und Betreten zu dulden (§ 15 MiLoG).
- Recht auf Einsicht in Arbeitsverträge, Stundenaufzeichnungen und „andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohnes geben“ (§ 15 MiLoG)
- Anzeigen durch AN, BR/MAV, Konkurrenten oder ehemalige AN möglich
- Zoll überprüft, ob Mindestlohn zum Fälligkeitszeitpunkt gezahlt wurde.

- Zollbeamte dürfen AN und BR/MAV befragen.
- Es können Datenabgleiche mit anderen Behörden vorgenommen werden.
- AG muss erforderliche Unterlagen wie Überweisungsträger bereithalten.
- Gegen Maßnahmen des Zolls: Finanzgerichte zuständig
- Überprüfung auch bei einer **Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger** (§ 28p SGB IV), da sich Sozialversicherungsbeträge nach dem Lohn richten

- I. Einführung in das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- II. Geringfügig Beschäftigte
- III. Ausnahmen im persönlichen Anwendungsbereich des MiLoG – Langzeitarbeitslose, Praktikanten und Ehrenamtliche
- IV. Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG
- V. Dokumentationspflichten
- VI. Vertragssportler
- VII. Fazit
- VIII. Auftraggeberhaftung
- IX. Ausschlussfristen
- X. Überprüfung der Einhaltung des MiLoG
- XI. Konsequenzen bei Verstößen gegen das MiLoG**

Bußgelder, § 21 MiLoG

- **Bußgeld bis 500.000 €** für:
 - Fahrlässige oder vorsätzliche Nichtzahlung des Mindestlohnes
 - Beauftragung eines Unternehmens mit Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang, von dem Unternehmer weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass er oder von ihm eingesetzte Unternehmen den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlen
- **Bußgeld bis 30.000 €** für:
 - Nichtdulden oder Nichtmitwirken bei der Prüfung
 - Aufzeichnungen nicht richtig oder nicht vollständig führen
 - Aufzeichnungen nicht in vorgeschriebener Weise bereit halten

BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH

- ca. 65 Mitarbeiter
- Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen, vornehmlich für Unternehmen des Gesundheits- und Sozialbereichs
- prüfungsnahe Beratungsleistungen
- Steuerberatung

BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

- 7 Rechtsanwälte
- Kompetenzfelder: Medizinrecht, Krankenhausrecht, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht (insbesondere kirchliches Arbeitsrecht), Steuer- und Gemeinnützigkeitsrecht, Vereins- und Stiftungsrecht, Sozialversicherungsrecht

BPG Unternehmensberatungsgesellschaft mbH

- Spezialisiert auf Unternehmen des Gesundheits- und Sozialbereichs

- | | |
|-----------------------|--|
| Seit 1998 | Rechtsanwalt |
| 2004 | Verleihung des Titels „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ |
| 2005 - 2009 | Geschäftsführer eines Sportverbandes |
| Seit 2008 | Schiedsrichter am Deutschen Sportschiedsgericht in Köln |
| Seit Nov. 2009 | Geschäftsführer der BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
sowie Leiter der Rechtsabteilung der Beratungs- und Prüfungs-
gesellschaft BPG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH |

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Arbeitsrecht (Individualarbeitsrecht, kollektives Arbeitsrecht, kirchliches Arbeitsrecht)
- Vereins-, Stiftungsrecht sowie Gemeinnützigkeitsrecht,
- Sportrecht

Golo Busch
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BPG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Nevinghoff 30
48147 Münster

Sitz der Gesellschaft: Münster
Amtsgericht Münster: HRB 12302
Geschäftsführer: RA Golo Busch
Telefon: 0251 – 4 18 32 90
Fax: 0251 – 4 18 32 95
Mobil: 0177/418 20 74
E-Mail: ra-sekretariat@bpg-muenster.de
Besuchen Sie uns im Internet: www.bpg-muenster.de

BPG - Erfahrung schafft Vertrauen



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

