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 **01.01.2026 13,90 € brutto je Zeitstunde.**

Im Sport sind grundsätzlich drei Mitarbeitergruppen voneinander zu unterscheiden:

- *ehrenamtlich Tätige*, 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 603-€-Minijobber*innen, 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.

Details

Autor:
Dietmar Fischer

zuletzt aktualisiert:
Februar 2025

Quelle:
MiLoG