



## Wissenswertes zum Mindestlohn

Langsam aber sicher wirft der gesetzliche Mindestlohn seine Schatten voraus. Im August 2014 hat der Bundestag das Mindestlohngesetz (MiLoG) verabschiedet. Ab dem 1. Januar 2015 werden daher die meisten Arbeitnehmer in Deutschland branchenunabhängig einen Rechtsanspruch auf einen steuerpflichtigen Bruttolohn in Höhe von mindestens 8,50 Euro pro Stunde haben (Grundlohn).

### Für wen gilt der Mindestlohn nicht?

Ausgenommen vom Mindestlohn sind **Auszubildende**, minderjährige Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss und ehrenamtlich tätige Personen.

Um Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, kann bei ihnen in den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses der Mindestlohn unterschritten werden.

Praktikantinnen und Praktikanten, die während ihres Studiums oder einer Ausbildung ein freiwilliges Praktikum machen, bekommen den Mindestlohn für Zeiten, die über drei Monate hinaus gehen. Anspruch auf den Mindestlohn hat auch, wer außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums ein freiwilliges Praktikum macht und schon über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss verfügt.

Für ein **Pflicht-Praktikum** im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium wird **kein Mindestlohn** gezahlt. Auch freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht davon aus, dass infolge der Einführung des allgemein gesetzlichen Mindestlohnes ca. 3,7 Mio. Beschäftigte einen höheren Lohn erhalten werden.



## Wie ermittelt man bei einem monatlichen Festgehalt den Stundenlohn?

Die Arbeitsverhältnisse in Zahnarztpraxen werden grundsätzlich vom Mindestlohn erfasst. Arbeitgeber müssen somit prüfen, ob die von Ihnen gezahlte Vergütung dem Mindestlohngesetz entspricht. Da jedoch im Arbeitsvertrag häufig nur die Wochenarbeitszeit und eine Bruttomonatsvergütung (und kein ausdrücklicher Stundenlohn) vereinbart wurde, ergibt sich für den Arbeitgeber die Notwendigkeit, den Bruttoarbeitslohn in einen Stundenlohn umzurechnen.

Den Stundenlohn erhält man, in dem man das monatliche Gehalt durch die Anzahl der dafür abzuleistenden Arbeitsstunden dividiert. Verdient eine Mitarbeiterin z.B. 1.500 Euro und arbeitet dafür monatlich 170 Stunden, beträgt der Stundenlohn 8,82 Euro (1500:170).

Bedauerlicherweise ist jedoch die Anzahl der monatlich abzuleistenden Stunden nicht konstant, da die Monate unterschiedlich lang sind. Zur Vereinfachung geht man daher bei der Berechnung der monatlichen Arbeitszeit von Durchschnittswerten aus. Hierbei wird die wöchentliche Arbeitszeit mit einem Wochenfaktor multipliziert. Der Wochenfaktor gibt an, wie viele Wochen durchschnittlich auf einen Monat entfallen.

Bekanntlich hat ein Jahr 365 Tage. Rein rechnerisch hat ein Jahr somit 52,143 Wochen (365 : 7), wobei auf den Monat durchschnittlich 4,35 Wochen entfallen (52,143 : 12).

Beispiel:

Eine Praxismitarbeiterin erhält ein Monatsgehalt in Höhe von 1.479 Euro. Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Wie hoch ist ihr Stundenlohn?

$$1479 : (4,35 \cdot 40) = 8,50$$

Der Stundenlohn beträgt 8,50 Euro.



## Minijob und Mindestlohn

Auch für Minijobs (geringfügig Beschäftigte) gilt der Mindestlohn. Wurde im Arbeitsvertrag neben einer Vergütung auch eine konkrete Stundenzahl vereinbart, so lässt sich der Stundenlohn anhand der obigen Ausführungen leicht berechnen.

Möchte man jedoch bei einer Neueinstellung wissen, wie viele Stunden ein Minijobber maximal arbeiten darf, damit bei einer Vergütung von 450 Euro pro Monat der Mindestlohn nicht unterschritten wird, verfährt man wie folgt.

Zunächst berechnet man die Stundenzahl, die der Minijobber pro Monat bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro arbeiten muss, um ein Gehalt von 450 Euro zu erzielen:

$$450 \text{ Euro} : 8,50 \text{ Euro/Std.} = 52,94 \text{ Stunden}$$

Anschließend werden diese Monatsstunden mittels des Wochenfaktors auf die einzelnen Wochen verteilt:

$$52,94 \text{ Stunden} : 4,35 \text{ Wochen} = 12,17 \text{ Stunden pro Woche}$$

Eine 450-Euro-Kraft darf daher maximal rund 12 Stunden pro Woche arbeiten, damit der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

## Aufzeichnungspflicht

Gemäß § 17 Abs.1 des MiLoG ist der Arbeitgeber bei Minijobbern (außerhalb von Privathaushalten) verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

## Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird künftig die Zollverwaltung kontrollieren. Die sogenannte Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die bisher schon im Rahmen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes für Branchen wie das Baugewerbe zuständig ist, darf nun Unternehmen branchenunabhängig überprüfen und Einsicht in Lohn-



und Meldeunterlagen nehmen. Der schriftliche Arbeitsvertrag ist in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung.

Daher sei an dieser Stelle ausdrücklich auf das Nachweisgesetz (NachwG) verwiesen, welches den Arbeitgebern die zwingende Verpflichtung auferlegt, spätestens einen Monat nach Arbeitsaufnahme die wesentlichen Vertragsbedingungen, wie z.B. die Vergütung und die vereinbarte Arbeitszeit, schriftlich niederzulegen. Diese Niederschrift ist zu unterzeichnen und eine Ausfertigung dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 NachwG).

Praxen, die bisher nur mündliche Arbeitsverträge geschlossen haben, sollten daher umgehend eine Niederschrift der getroffenen Vereinbarungen anfertigen. Das Nachweisgesetz gilt auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Eine weitere Kontrolle des Mindestlohngesetzes erfolgt ferner im Rahmen von Sozialversicherungsprüfungen (siehe unten).

### **Was sind die Folgen, wenn der Mindestlohn unterschritten wird?**

Unterschreitet ein Arbeitgeber den Mindestlohn, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit bis zu 500.000 Euro Geldbuße bestraft werden kann (§ 21 MiLoG).

Ferner kann der Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem Mindestlohn einklagen. Dies geht auch rückwirkend, z. B. wenn ein Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Ergibt eine Sozialversicherungsprüfung, dass der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wurde, drohen dem Arbeitgeber Nachforderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Denn die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Bruttoarbeitsentgelt und dem Mindestlohn ist – auch wenn der Mindestlohn tatsächlich nicht gezahlt wurde – beitragspflichtig zur Sozialversicherung. Der Arbeitgeber muss somit für die (nicht ausgezahlte) Differenz Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.



## Wie lange kann ein nichtgezahlter Mindestlohn nachgefordert werden?

Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen unwirksam. Somit dürften Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis an eine bestimmte Frist binden, im Hinblick auf den Mindestlohn unwirksam sein. Aber auch sonstige Vereinbarungen, wie z.B. Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen, sind danach unwirksam, soweit sie den Mindestlohn betreffen. Für darüber hinausgehende Ansprüche bleiben die Vereinbarungen unberührt. Ein wirksamer Verzicht auf den Mindestlohnanspruch ist nur hinsichtlich bereits entstandener Ansprüche durch gerichtlichen Vergleich möglich.

Arbeitgeber müssen jedoch nicht zeitlich unbegrenzt mit Nachforderungen der Arbeitnehmer rechnen, da auch der Mindestlohnanspruch der gesetzlichen Verjährung unterliegt. Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt drei Jahre (§ 195 BGB) und beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 BGB).

**Michael Behring, LL.M.**

Geschäftsführer