

## Der neue Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015

Eyk Nowak

Wieder einmal hat der Gesetzgeber ein Gesetz auf den Weg gebracht, das in seiner praktischen Anwendung und aufgrund der großen Komplexität des Arbeitsmarktes mehr Fragen aufwirft als es Antworten gibt. Vieles wird wohl erst in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in den nächsten Jahren geklärt werden können. Dies wohl leider vor allem zulasten der Arbeitgeber. Denn die Sanktionsmöglichkeiten des Gesetzes sowie Verpflichtungen zur Nachzahlung von Sozialabgaben bei nicht ordnungsgemäßer Anwendung des in vielen Bereichen unklaren bzw. unvollständigen Gesetzestextes liegen, wieder einmal, ausschließlich im Bereich der Praxisinhaber.

Doch welche Regelungen im Einzelnen gilt es ab dem 1. Januar 2015 zu beachten? Der Mindestlohn beträgt 8,50 EUR pro Stunde und stellt die verbindliche Untergrenze für nahezu alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse dar. Dabei bezieht sich der Mindestlohn auf die Bruttovergütung pro Zeitstunde, also für die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung des Arbeitnehmers.

Damit ist klar, dass Zulagen, Zuschläge, Überstundenvergütungen etc. nicht in den Mindestlohn mit hineingerechnet werden dürfen, da sie als Ausgleich für eine Mehrleistung des Arbeitnehmers bezahlt werden. Es zählen somit nur die Vergütungsbestandteile in die Berechnungsgrundlage des Mindestlohns, die für die gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bezahlt werden. Auch das klassische Weihnachtswahl- bzw. Urlaubsgeld wird nicht in den Mindestlohn miteinbezogen.

Gemäß § 3 MiLoG ist der Anspruch auf Mindestlohn grundsätzlich unabdingbar. Auch ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich. Weiterhin ist gesetzlich geregelt, dass eine Verwirkung des Anspruchs ausgeschlossen ist. Lediglich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs kann der Arbeitnehmer auf seinen Anspruch auf Mindestlohn verzichten. Diese sehr strengen gesetzlichen Vorgaben haben z.B. zur Folge, dass im Nachhinein bei Unterschreitung des Mindestlohnes keine Heilung durch Vorlage eines entsprechenden Arbeitsvertrages mehr erreicht werden kann, mit allen Konsequenzen sowohl in Bezug auf die notwendige Nachzahlung an den Arbeitnehmer, die im Gesetz verankerten Geldbußen sowie die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Da der Mindestlohn, bis auf ganz wenige Ausnahmen, jedem Arbeitnehmer zusteht, ist in der ärztlichen Praxis vor allem bei geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen erhöhte Vorsicht geboten. Denn lediglich Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit und bestimmte Praktika sind von den Regelungen zum Mindestlohn ausgenommen (§ 22 Abs. 1 und Abs. 4 MiLoG). Somit muss der Mindestlohn auch bei befristeten Probearbeitsverhältnissen, in der Probezeit und wohl auch im Rahmen einer „Probearbeit“ gezahlt werden.

Bei geringfügig Beschäftigten, sog. Minijobbern, sind die pauschale Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben nicht in die Bemessungsgrundlage des Mindestlohns mit einzuberechnen. Maßstab ist ausschließlich das ausbezahlte Entgelt, also monatlich max. 450 EUR.

Im Rahmen der Einführung des Mindestlohngesetzes ist die Dauer einer kurzfristigen Beschäftigung auf 70 Tage angehoben worden. Allerdings gelten für eine kurzfristige Beschäftigung unverändert die sehr strengen Grundvoraussetzungen, wie die Beschränkung der Beschäftigungsdauer auf 18 zusammenhängende Arbeitstage sowie einem Arbeitslohn von durchschnittlich höchstens 62 EUR je Arbeitstag. Der Stundenlohn darf dabei durchschnittlich 12 EUR nicht übersteigen.

Der Praxisinhaber hat außerdem bestimmte Dokumentationspflichten zu erfüllen. Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte aufzeichnen, um nachzuweisen, dass der Mindestlohn von 8,50 EUR/Stunde eingehalten wird. Eine Ausnahme gibt es lediglich für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten. Die Dokumentation muss spätestens bis zum siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag, erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Der Mindestlohn gilt im Übrigen auch für Arbeitsverhältnisse unter nahen Angehörigen, also z.B. für Ehegattenarbeitsverhältnisse. Praktikanten haben einen Anspruch auf Mindestlohn ab einer Dauer von drei Monaten. Studenten einer sogenannten Dualen Hochschule sind ausdrücklich vom Anspruch auf Mindestlohn ausgenommen.

Eine Differenz zum Mindestlohn kann vom betroffenen Arbeitnehmer eingeklagt werden. Auch die Sozialversicherungsträger können Nachforderungen an den Praxisinhaber stellen. Außerdem ist die Auftraggeberhaftung gemäß § 14 AentG zu beachten, wonach der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages dafür haftet, dass auch seine Subunternehmer, z.B. das Zahnlabor oder die Putzfirma, deren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Die Frage, wie der Auftraggeber dies kontrollieren soll, beantwortet der Gesetzgeber nicht. Hier bleiben dem Praxisinhaber lediglich die sorgfältige Auswahl der Subunternehmer und ggf. privatschriftliche vertragliche Vereinbarungen, die aber die Auftraggeberhaftung selbst nicht beschränken können.

Ebenfalls zu beachten sind die erheblichen Geldbußen, die im Mindestlohngesetz enthalten sind. So hat derjenige, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig bezahlt, sowie ein Auftraggeber, der weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass sein Subunternehmer die Anforderungen des Mindestlohnes nicht einhält, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 EUR zu rechnen. Auch vor diesem Hintergrund sollte der Praxisinhaber das Thema Mindestlohn nicht unterschätzen.

### Nowak GmbH Steuerberatungsgesellschaft

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Eyk Nowak  
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater  
Amalienbadstraße 41, 76227 Karlsruhe  
Tel.: 0721 91569156  
info@nowak-steuerberatung.de  
www.nowak-steuerberatung.de



Dipl.-Wirtsch.-Ing.  
Eyk Nowak  
Infos zum Autor



**MULTIDENT**  
HÖCHST PERSÖNLICH.



Lars Johnsen, Geschäftsführer

## Wir sind für Sie da!



### Material:

- ✓ Persönliche Betreuung
- ✓ Maßgeschneiderte Angebote
- ✓ Über 70.000 Artikel sofort lieferbar
- ✓ Warenlieferung in 24 Stunden oder Express



### Einrichtung:

- ✓ Alle Top-Marken
- ✓ Geschulte Techniker
- ✓ CEREC-Spezialisten
- ✓ Top-After-Sales-Service
- ✓ Praxisplanung



### Technik:

- ✓ Montage, Wartung, Reparatur und Pflege technischer Geräte
- ✓ Technischer Notdienst
- ✓ Recall-Service
- ✓ Kostenlose Abholung von Hand- und Winkelstücken mit dem Service-Umschlag



**MULTIDENT – Ihr Fullservice  
Fachhandel seit 1947.**

*Höchst persönlich.*



Besuchen Sie unseren Onlineshop  
[www.multident.de](http://www.multident.de)



Zertifizierter  
Onlineshop

Berlin

|

Göttingen

|

Oldenburg

|

Paderborn

|

Steinbach-Hallenberg