

Mindestlohn

In Deutschland gilt seit dem 1. Januar 2015 ein gesetzlicher und flächendeckender Mindestlohn. Dieser ist im Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt. Seit 1. Januar 2019 wurde der bisherige gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 EUR brutto pro Stunde durch Rechtsverordnung auf 9,19 Euro brutto pro Stunde erhöht. Nachfolgend sollen die Konsequenzen des gesetzlich geregelten Mindestlohns für die zahnärztliche Praxis dargestellt werden.

I. Persönlicher Anwendungsbereich des Gesetzes

Das Mindestlohngesetz gilt grundsätzlich für alle Angestellten einer Zahnarztpraxis, insbesondere auch für:

- Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2015 abgeschlossen wurden
- Minijobs – geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte
- Praktikanten, allerdings mit Ausnahmen (siehe nachfolgende Ausführungen)

Ausgenommen von diesem Gesetz sind die folgenden Personengruppen:

- Freie Mitarbeiter
- Auszubildende
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum für eine Dauer von bis zu 3 Monaten zur beruflichen Orientierung leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum für die Dauer von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Hoch- oder Berufsschulbildung absolvieren, sofern nicht zuvor ein Praktikumsverhältnis mit dem gleichen Ausbilder bestand
- Praktikanten, die das Praktikum als Einstiegsvoraussetzung benötigen oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung teilnehmen (in der Regel durch die Agentur für Arbeit begleitet)
- Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten 6 Monate der Beschäftigung
- Menschen mit Behinderungen in einem "arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis"
- Selbständige

II. Gesetzliche Mindestlohnhöhe

Nach der Mindestlohnanpassungsverordnung gilt seit dem 1. Januar 2019 ein gesetzlicher **Mindestlohn von 9,19 EUR brutto** pro Stunde. Ist nur ein Fixgehalt ohne zusätzliche Leistungen vereinbart, so ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben anhand der Division des monatlichen Gehaltes durch die vereinbarten Arbeitsstunden zu ermitteln.

Beispiel:

Der/Die Angestellte erhält 2.000 EUR brutto im Monat bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden:

Die monatliche Arbeitszeit wird nach folgender Formel berechnet:

wöchentliche Arbeitszeit * 13/3 = monatliche Arbeitszeit

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ergibt dies 173,33 Monatsstunden (40*13/3=173,33).

Teilt man nun den Bruttoarbeitslohn von 2.000 EUR durch die monatliche Arbeitszeit von 173,33 Stunden ergibt sich ein Stundenlohn von 11,53 EUR. Damit liegt der Lohn über dem gesetzlichen Mindestlohn und der Vertrag muss nicht angepasst werden.

Problematischer sind die Fälle, in denen neben dem Fixgehalt weitere Leistungen ausgezahlt bzw. gewährt werden. Dabei stellt sich dann die Frage, was zum Lohn hinzugerechnet werden kann und was für die Berechnung des Mindestlohns unberücksichtigt bleibt.

Ob **Zulagen zum Lohn** bei der Berechnung des Mindestlohns zu berücksichtigen sind, hängt davon ab, ob es sich um Zulagen handelt, die für die **tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung** bezahlt werden.

- Zulagen, die für die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden (vertraglich festgelegte Lohnbestandteile, wie bspw. ein 13. Monatsgehalt, wenn dieses monatlich anteilig ausgezahlt wird), kann man bei der Berechnung des Mindestlohns für den Kalendermonat der tatsächlichen Auszahlung berücksichtigen.
- Zahlungen, die ohne jegliche Rücksicht auf die Erbringung der Arbeitsleistung gewährt werden oder die auf einer gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar (freiwillig und jederzeit widerruflich gezahltes Urlaubsgeld oder Kleidergeld).
- **Aufwendungserstattungen** sind ebenfalls nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.
- **Sonn- und Feiertagszuschläge** sind nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.05.2017 (5 AZR 431/16) auf den Mindestlohnananspruch anrechenbar.
- Demgegenüber sind **Nachtarbeitszuschläge** nicht immer zu berücksichtigen. Sie sind zum Teil nach § 6 Abs. 5 ArbZG gesetzlich geschuldet und dann nicht anrechenbar. Das Bundesarbeitsgericht sieht in § 6 Abs. 5 ArbZG eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung, die eine Anrechnung auf den Mindestlohn ausschließt. Allerdings gilt diese Norm nur für Nachtarbeiter, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder an mindestens 48 Tagen im Jahr Nachtarbeit leisten. Für Zahnärzte und Zahnmedizinische Mitarbeiter/innen wird diese Norm wohl kaum greifen.
- **Anrechnung von Weihnachts- und Urlaubsgeld:**
Durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 2005 (C-341/02 – Kommission/Deutschland) hält es die Bundesregierung (BT-Drs. 18/1558) für geklärt, dass Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden können, wenn der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich und ohne Vorbehalt ausgezahlt bekommt. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hält

eine Anrechnung für möglich, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung unwiderruflich auszahlt. Wird das Weihnachtsgeld aber beispielsweise einmalig im November ausgezahlt, so kann es nur im November berücksichtigt werden. Nach der BAG-Rechtsprechung muss die Zahlung aber zumindest auch eine vertraglich festgelegte Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung sein. Nicht anrechnungsfähig sind hingegen Entgeltbestandteile, die ausschließlich anderen Zwecken als der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen (Honorierung erbrachter bzw. zukünftiger Betriebstreue oder die reine Beteiligung an erhöhten Aufwendungen zum Weihnachtsfest).

Formulierungsbeispiel für eine anrechenbare Weihnachtsgeldzahlung:

„Der Arbeitnehmer erhält Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Die Auszahlung erfolgt unwiderruflich und vorbehaltlos anteilig mit der Gehaltszahlung zum Ende eines jeden Monats.“

Beispiel:

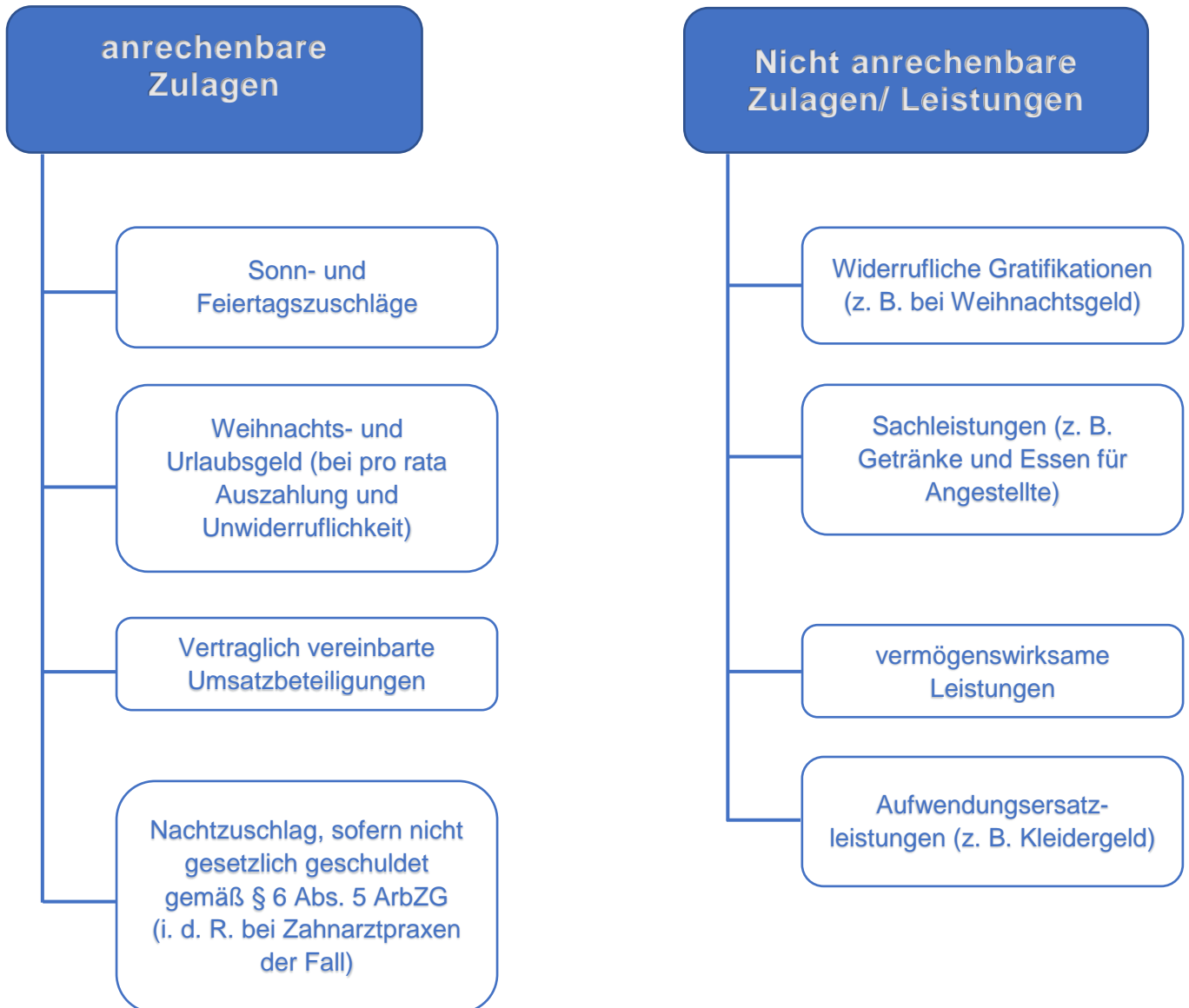
Ausgehend von unserem obigen Beispiel erhält der/die Angestellte nunmehr ein Gehalt von 1.550 EUR brutto bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Zusätzlich erhält er/sie einen Fahrtkostenzuschuss von 150 EUR im Monat, Kleidergeld von 20 EUR im Monat und ein unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs zu zahlendes Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehältes:

Ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Leistungen ergibt sich ein Stundenlohn von 8,94 EUR (1.550 EUR / 173,33 Arbeitsstunden). Dieser liegt somit unter dem Mindestlohn von 9,19 EUR!

Der Fahrtkostenzuschuss kann ebenso wie das Kleidergeld nicht hinzugerechnet werden. Das Kleidergeld ist eine Aufwundersatzleistung, die in den Aufgabenkreis des Praxisinhabers fällt (TRBA 250 Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege). Es kann daher nicht zum Lohn hinzugerechnet werden.

Auch freiwillige und jederzeit widerrufliche Gratifikationen, wie z.B. das Weihnachtsgeld in obigem Beispiel können nicht dem Lohn hinzugerechnet werden.

Anders würde sich der Fall darstellen, wenn das Weihnachtsgeld fester Lohnbestandteil ohne Vorbehalt und Widerruf ist. In diesem Fall wird das Weihnachtsgeld bei der Berechnung der Lohnhöhe berücksichtigt, allerdings nur für die Monate, in denen das Weihnachtsgeld zur Auszahlung kommt. Wird in unserem Beispiel das Weihnachtsgeld im November ausgezahlt, wird es nur für die Berechnung der Lohnhöhe im November berücksichtigt. Es wäre somit für den Arbeitgeber zu überlegen, ob er feste Lohnbestandteile (Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt etc.) nicht als Einmalbetrag, sondern verteilt über das Jahr zur Auszahlung bringt. Dies ist auf jeden Fall dann zu empfehlen, wenn nur durch die Berücksichtigung des zusätzlichen Lohnbestandteils der Mindestlohn erreicht wird (vgl. das Formulierungsbeispiel oben).



WICHTIG! Der Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn ist unabdingbar. Das heißt, es gibt keine Möglichkeit, diesen vertraglich auszuschließen oder dass der Arbeitnehmer darauf verzichtet. Eine Umgehung des Mindestlohns kann bspw. auch nicht dadurch erfolgen, dass vereinbart wird, dass Überstunden in einem bestimmten Umfang mit dem Grundgehalt abgegolten sind. Auch erbrachte Überstunden müssen bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden.

III. Arbeitszeit

Arbeitszeit sind alle Zeiten, in denen der/die Arbeitnehmer/in tatsächlich Arbeiten verrichtet und in denen der Aufenthalt vom Arbeitgeber bestimmt wird. Dass Bereitschaftsdienste mindestlohnpflichtige Arbeitszeiten darstellen, hat das Bundesarbeitsgericht bereits 2016 geklärt (Urt. v. 29. Juni 2016, Az. 5 AZR 716/15). Nicht höchstrichterlich geklärt ist bislang, ob sogenannte Rufbereitschaften, in denen der Arbeitnehmer nur erreichbar sein muss, um ggf. innerhalb einer gewissen Zeitspanne die Arbeit aufzunehmen, mindestlohnpflichtig sind oder nicht. Das Landesarbeitsgericht Hessen sieht diese Zeiten der Rufbereitschaft jedenfalls nicht als mindestlohnpflichtig an (Urt. v. 21. November 2016, Az.: 16 Sa 1257/15). Wird ein Mitarbeiter während der Rufbereitschaft zur Arbeit gerufen, ist diese Zeit aber selbstverständlich mindestlohnpflichtig.

Beispiel: Die Zahnarztpraxis hat Notfalldienst zu leisten.

Im Rahmen des Notfalldienstes muss die Praxis nach § 5 Abs. 2 Notfalldienstordnung der LZK BW zwei Stunden geöffnet haben (in der Regel 10.00 bis 11.00 Uhr und 16.00 bis 17.00 Uhr). Werden neben dem Praxisinhaber in diesen Zeiten auch angestellte Mitarbeiter/innen tätig, so gilt diese Zeit für die Angestellten als Arbeitszeit.

Müssen die Mitarbeiter/innen vertraglich geregelt nur für einen möglichen Einsatz im Notdienst erreichbar sein und innerhalb einer gewissen Zeitspanne auch die Arbeit aufnehmen können, so zählt diese Zeit nach derzeitiger Rechtsprechung nicht zur Arbeitszeit hinzu. Dies ist unabhängig von einer (pauschalen) Entlohnung und Gewährung von Freizeitausgleich für diese Zeiten.

IV. Auswirkungen des Gesetzes auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobber)

Da für geringfügig entlohnte Minijobber weiterhin die Entgeltgrenze von 450 EUR im Monat gilt, dürfen diese in Zukunft maximal 48,9 Stunden im Monat arbeiten. Durch die Mindestlohnerhöhung von 8,50 EUR brutto auf 9,19 EUR brutto pro Stunde vermindert sich die Arbeitszeit daher um ca. 4 Stunden pro Monat. Arbeiten sie länger, wird die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Hinweis:

Abhilfe bei arbeitszeitlichen Schwankungen kann die Einführung eines Arbeitszeitkontos schaffen. Die Schwankungen müssen aber spätestens innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit ausgeglichen oder abgegolten werden. Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen außerdem monatlich je 50 % der vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten (vgl. § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes).

WICHTIG! Für Minijobber müssen nunmehr mindestens wöchentlich detaillierte Stundenaufzeichnungen geführt werden. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Im Praxishandbuch der LZK BW steht unter der Rubrik Qualitätssicherung – Anhang, Formulare und dort unter Personal ein entsprechendes Formblatt zur Verfügung.

Achtung bei externen Dienstleistern!

Der Praxisinhaber hat gemäß § 13 des Mindestlohngesetzes dafür zu sorgen, dass externe Dienstleister, die zur Erfüllung eigener Verbindlichkeiten gegenüber Dritten beauftragt werden, selbst den entsprechenden Mindestlohn zahlen.

Die Beauftragung einer Reinigungsfirma fällt – mangels Erfüllung eigener Verbindlichkeiten gegenüber Dritten - nicht schon unter den Regelungsgehalt des § 13 Mindestlohngesetz.

Relevant wird diese Regelung beispielsweise dann, wenn Zahnärzte Leistungen bei einem zahnärztlichen Labor in Auftrag geben und damit eigene, gegenüber dem Patienten vertraglich übernommene Pflichten weiterreichen. In diesem Fall haften die Auftraggeber für die Einhaltung der Mindestlohnansprüche im zahntechnischen Labor selbst.

Zur Sicherheit sollte sich der Praxisinhaber die Zahlung des Mindestlohns daher schriftlich bestätigen lassen. Im Praxishandbuch der LZK BW steht unter der Rubrik Qualitätssicherung – Anhang, Formulare und dort unter Personal ein entsprechendes Formblatt zur Verfügung.

V. Mindestlohngesetz und höhere Gehälter

Zu beachten ist, dass auch höhere Gehälter einen anteiligen Mindestlohn von 9,19 EUR enthalten. Daher sind die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes grundsätzlich auch bei höheren Gehältern zu beachten.

Auswirkungen hat dies insbesondere hinsichtlich des Zahlungstermins. Nach § 2 des Mindestlohngesetzes ist der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Vertragsfreiheit für die Zahlung von Arbeitsentgelt besteht daher nicht hinsichtlich eines Betrags von 9,19 EUR brutto/Stunde.

Seit 1. August 2015 regelt die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, dass die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz nicht bezüglich Arbeitnehmern gilt, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2958 Euro überschreitet. Die Dokumentationspflichten entfallen auch dann, wenn Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsgehalt von über 2.000 € erhalten, das der Arbeitgeber bereits für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

VI. Ausschlussfristen

Häufig werden im Arbeitsvertrag Ausschlussfristen vereinbart, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur binnen 3 Monaten geltend gemacht werden können. Wird der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussfrist ausgenommen, so verstößt dies gegen § 3 Mindestlohngesetz und führt insoweit zur Unwirksamkeit der Klausel.

Formulierungsbeispiel, welches in die Klausel aufgenommen werden muss:

„Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen der vereinbarten Ausschlussfrist.“

Rechtsfolgen bei Verstößen

Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird durch den Zoll überwacht.

Erfüllt der Arbeitgeber diese Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zukünftig nicht, nicht richtig oder nicht vollständig, handelt er ordnungswidrig. Ein Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000 EUR kann auferlegt werden.

Wird das Arbeitsentgelt nicht in ausreichender Höhe oder nicht rechtzeitig gezahlt, kann eine Geldbuße in Höhe von bis zu 500.000 EUR auferlegt werden.

LZK BW
Rechtsabteilung