

Mindestlohn

In Deutschland gilt seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher und flächendeckender Mindestlohn. Dieser ist im Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt. Seit dem 01.07.2021 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 9,82 Euro brutto pro Stunde. 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 01.01.2015 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
- 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 01.07.2021 ein gesetzlicher **Mindestlohn von 9,82 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 2000 EUR brutto im Monat bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden:

Auszugehen ist von 52 Wochen pro Jahr geteilt durch 12 Monate ergibt 4,33 Wochen pro Monat.

Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich somit eine Arbeitszeit von 173,2 Stunden im Monat (40 x 4,33).

Teilt man nun den Bruttoarbeitslohn von 2000 EUR durch die monatliche Arbeitszeit von 173,2 Stunden ergibt sich ein Stundenlohn von 11,55 EUR. Damit liegt der Lohn über dem gesetzlichen Mindestlohn. 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 arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden, oder ob es sich um Zulagen handelt, die als Ausgleich für zusätzliche in der Regel nicht vorausbestimmbare Arbeitsleistungen (bspw. Zuschläge für Überstunden) des Arbeitnehmers bezahlt werden. Zulagen, die für die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden, kann man bei der Berechnung des Mindestlohns für den Kalendermonat der tatsächlichen Auszahlung berücksichtigen.

Zulagen für zusätzliche in der Regel nicht vorausbestimmbare Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers, oder Zulagen, die als Abgeltung für außergewöhnliche Tätigkeiten erbracht werden, können bei der Berechnung des Mindestlohns keine Berücksichtigung finden.

- **Aufwendungserstattungen** sind ebenfalls nicht auf den Mindestlohn anzurechnen. Anders ist dies bei Aufwendungserstattungen, wenn die Aufwendungen vom Arbeitnehmer getragen werden müssten, wie beispielsweise Fahrtkosten zur Arbeitsstätte, die der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst tragen müsste. Bekommt der Arbeitnehmer einen Fahrtkostenzuschuss, wird dieser somit dem Lohn hinzugerechnet.
- **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. Eine Anrechnung auf jeden Monat erscheint nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung anteilig mit den jeweiligen Monatsgehältern unwiderruflich auszahlt.

Beispiel: Ausgehend von unserem obigen Beispiel erhält der/die Angestellte nunmehr ein Gehalt von 1.600 EUR brutto bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Zusätzlich erhält sie einen Fahrtkostenzuschuss von 150 EUR im Monat, Kleidergeld von 20 EUR im Monat und ein unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs zu zahlendem Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes:

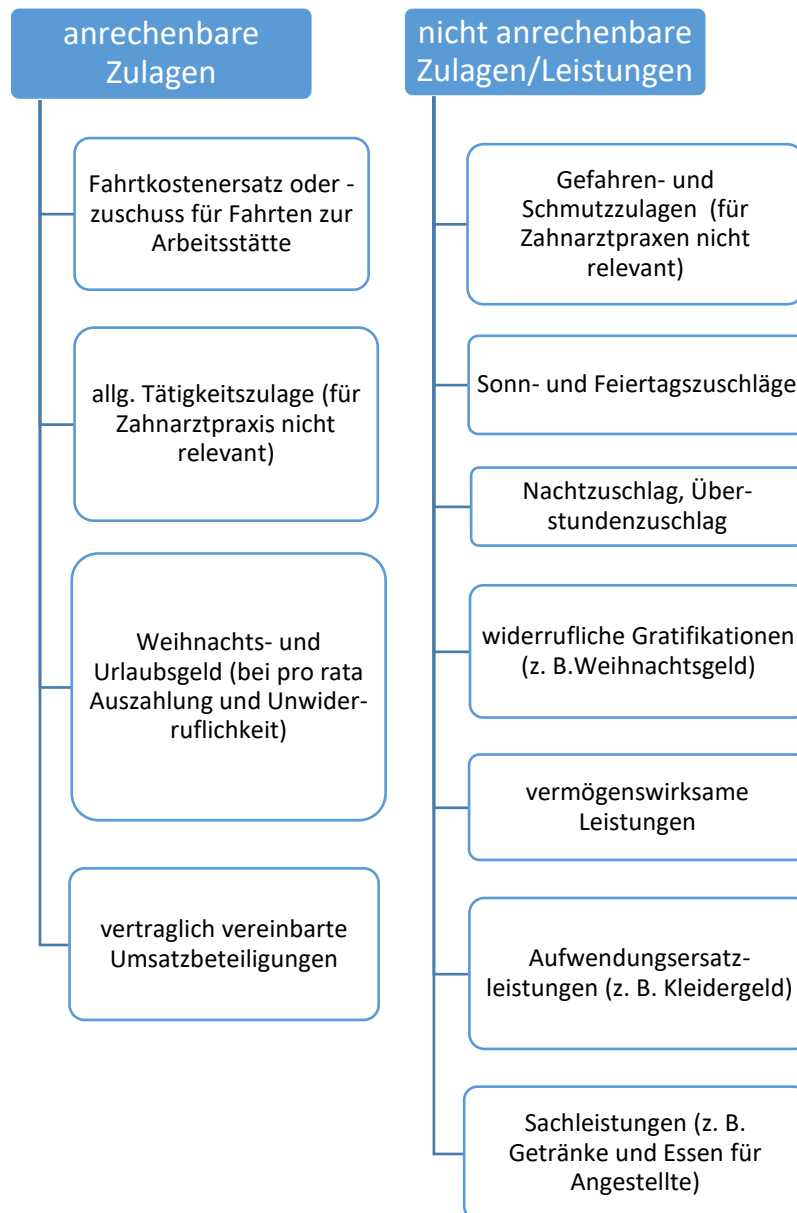
Ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Leistungen ergibt sich ein Stundenlohn von 9,24 EUR (1.600 EUR / 173,2 Arbeitsstunden). Dieser liegt somit unter dem Mindestlohn von 9,82 EUR!

Zu dem Lohn kann der Fahrtkostenzuschuss hinzugerechnet werden, da die Fahrt zur Arbeit grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu tragen wäre. Es ergibt sich somit unter Einrechnung des Fahrtkostenzuschusses ein Bruttogehalt von 1.750 EUR und ein Stundenlohn von 10,10 EUR. Damit liegt der Stundenlohn unter Einrechnung des Zuschusses über dem Mindestlohn von 9,82 EUR!

Das Kleidergeld ist eine Aufwendungsersatzleistung, 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.



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 Arbeitnehmer tatsächlich Arbeiten verrichtet und in denen sein Aufenthalt vom Arbeitgeber bestimmt wird. Somit gehören sogenannte Rufbereitschaften, in denen der Arbeitnehmer nur erreichbar sein muss, um ggf. innerhalb einer gewissen Zeitspanne die Arbeit aufzunehmen, nicht zur Arbeitszeit.

Beispiel: Die Zahnarztpraxis hat Notfalldienst zu leisten.

Im Rahmen des Notfalldienstes muss die Praxis nach § 2 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 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 46,87 Stunden im Monat arbeiten. Durch die Mindestloohnerhöhung von 8,50 EUR brutto (im Jahr 2015) auf 9,82 EUR brutto pro Stunde vermindert sich die Arbeitszeit daher um ca. 6 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 9,82 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 9,82 EUR brutto.

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 Arbeitnehmer gilt, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2958 Euro überschreitet. Die Dokumentationspflichten entfallen auch dann, wenn Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsgehalt von über 2000 € erhalten, dass 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 bis 6 Monaten geltend gemacht werden können. Einer solchen Ausschlussfrist steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer den Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns binnen 3 Jahren geltend machen kann.



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