

Mindestlohn in der Praxis

Was Zahnärzte ab 1. Januar 2015 beachten müssen

Lange hat die Politik um ihn gerungen. Am 1. Januar 2015 kommt er: der gesetzliche Mindestlohn. Mit der Einführung eines flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Stundensatzes will der Gesetzgeber Niedrigstlöhne und Lohndumping in Deutschland verhindern. Auch für Zahnarztpraxen ist die Zahlung des Mindestlohns verpflichtend. Der Leiter des Geschäftsbereichs Recht und Praxis der Bayerischen Landes Zahnärztekammer, Rechtsanwalt Rudolph Spaan, LL.M., beantwortet die wichtigsten Fragen rund um das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (MiLoG).

1. Wie hoch ist der gesetzliche Mindestlohn?

Der zum 1. Januar 2015 in Kraft tretende gesetzliche Mindestlohn beträgt 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden bedeutet dies einen Mindestlohnanspruch in Höhe von 1.473 Euro brutto (gerundeter



Foto: fotolia.com/Marco2811

Der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde gilt ab 1. Januar 2015.

Mittelwert). Ist die Anzahl der tatsächlich geleisteten Stunden pro Monat höher, erhöht sich auch entsprechend der Mindestlohn, da der Gesetzgeber den Mindestlohn nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet. Für vergütete Überstunden ist daher ebenfalls der Mindestlohn je Zeiteinheit anzusetzen. Auch für den Fall, dass leistungsabhängige Vergütungen gezahlt werden, dürfen 8,50 Euro nicht unterschritten werden.

Das Gesetz regelt nicht, wie der Mindestlohn näher zu berechnen ist. Deshalb stellt sich die Frage, welche Bestandteile bei der Berechnung der Vergütung von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde einbezogen werden dürfen. Nach Auffassung der Regierungskoalition

sollen bei der Berechnung des Mindestlohns zum Beispiel jährliche Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Sonderzuschläge (etwa für Sonntags- und Feiertagsarbeit) und Wegegeld, sofern es als Aufwandsentschädigung gezahlt wird, keine Berücksichtigung finden. Auch vermögenswirksame Leistungen, wie zum Beispiel Kindergartenzuschüsse, werden wohl nicht in die Berechnung des Mindestlohns einfließen. Nach derzeitigem Stand ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sonstige Zahlungen des Arbeitgebers – soweit vereinbart – zusätzlich zum Mindestlohn zu gewähren sind. Detailfragen, gerade zur Einbeziehung von leistungsbezogenen Einmalzahlungen, können jedoch derzeit noch nicht abschließend beantwortet werden.

2. Wer erhält den Mindestlohn?

Der Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde ist allen Arbeitnehmern unabhängig von ihrer Qualifikation zu zahlen. Er gilt gleichermaßen für gelernte wie ungelernete Mitarbeiter. Ebenso ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer in Vollzeit, Teilzeit oder befristet angestellt ist. Selbstverständlich darf auch die Herkunft des Arbeitnehmers keine Rolle spielen. Von den Regelungen über den Mindestlohn kann auch nicht durch vertragliche Vereinbarungen abgewichen werden. Praktika fallen ebenfalls unter das MiLoG – es sei denn, es handelt sich um Pflichtpraktika nach schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen oder beispielsweise um Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten, die der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen. Zu Einzelheiten wird auf § 22 MiLoG verwiesen.

3. Welche Ausnahmen gibt es noch?

Das MiLoG gilt nicht für:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung
- Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III waren, innerhalb der ersten sechs Monate
- Teilnehmer an einer Berufeinstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III
- ehrenamtlich Tätige



Foto: fotolia.com/contrastwerkstatt

Auszubildende sind vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen.

4. Gilt der Mindestlohn auch für Minijobs?

Auch Mitarbeiter mit sogenannten Minijobs haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde darf dabei ebenfalls nicht unterschritten werden. Dies kann je nach den im Minijob geleisteten monatlichen Arbeitsstunden dazu führen, dass aus einem Minijob eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird, weil die Entgeltgrenzen überschritten werden. Ein Rechenbeispiel mit Erläuterungen finden Interessenten auf der BLZK-Website unter www.blzk.de/infobsr.

5. Gibt es besondere Dokumentationspflichten?

Nach § 17 MiLoG muss der Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte (Minijobber und kurzfristig Beschäftigte) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens innerhalb einer Woche nach der Arbeitsleistung erfolgen und mindestens zwei Jahre ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufbewahrt werden (siehe § 17 Abs. 1 MiLoG).

6. Wann muss der Mindestlohn gezahlt werden?

Bei dem üblicherweise vereinbarten Monatslohn ist die Vergütung nach Zeitabschnitten bemessen. Der Lohn ist damit, wenn nichts anderes vereinbart ist, nach Ablauf des Monats zu zahlen. Andernfalls:

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit
- spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Die entsprechenden Regelungen sind in § 2 Abs. 1 MiLoG zu finden.

Für den Ausgleich von Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und über ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto abgerechnet werden, gelten gesonderte Ausgleichsmodalitäten innerhalb von zwölf Kalendermonaten. Nähere Einzelheiten regelt § 2 Abs. 2 MiLoG.

7. Was droht bei Nichtbeachtung des MiLoG?

Zivilrechtlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, an den Arbeitnehmer die Entgelt Differenz zwischen gezahltem Entgelt und Mindestlohn nachzuzahlen. Nachforderungen für Sozialabgaben stellt der zuständige Sozialversicherungsträger. Das MiLoG sieht einen Ordnungswidrigkeitenkatalog für Verstöße vor. Mit einem Bußgeld belegt ist zum Beispiel nicht nur die Unterschreitung des Mindestlohns, sondern auch die verspätete Zahlung oder eine fehlende Dokumentation. Der entsprechende Bußgeldkatalog findet sich in § 21 MiLoG.

Gemäß § 14 MiLoG sind die Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung und Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers aus dem Gesetz zuständig. Sie haben Betretungs- und Einsichtskompetenzen.

Zusammenfassend regelt das MiLoG umfassende Pflichten des Arbeitgebers zum Mindestlohn. Da noch keine Kommentierung oder Rechtsprechung zum MiLoG vorliegt, handelt es sich bei den vorstehenden Ausführungen um eine erste Bewertung. Inhaber von Zahnarztpraxen sollten gemeinsam mit ihrem Steuerberater oder einem Rechtsberater überprüfen, ob sie die Vorgaben des Gesetzes einhalten oder ob es in ihrer Praxis Anpassungsbedarf gibt.

Rechtsanwalt Rudolph Spaan, LL.M.
Leiter Geschäftsbereich Recht und Praxis der BLZK

Mindestlohn im Internet

Das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ finden Interessenten im Internet:

www.gesetze-im-internet.de/milog
Weiterführende Informationen zum Mindestlohn inklusive Mindestlohnrechner hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seiner Website veröffentlicht:

www.der-mindestlohn-kommt.de
Wer Fragen zum Mindestlohn hat, kann sich auch an die Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wenden:
Telefon: 030 60280028.

