

Gehaltsgefüge auf dem Prüfstand

| Christian Henrici

Auch in Zahnarztpraxen sorgt die neue Rechtslage zum Mindestlohn für Handlungsbedarf, denn seit dem ersten Januar 2015 ist der Mindestlohn in Deutschland Gesetz. Das heißt: niedergelassene Zahnärzte sind, genau wie alle anderen Chefs mit Personalverantwortung, gut beraten zu überprüfen, ob die Arbeitsverträge in ihrer Praxis der neuen Rechtslage entsprechen



Nach dem Mindestlohngesetz haben grundsätzlich alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entlohnung von mindestens 8,50 EUR brutto je Arbeitsstunde. Bei einer 40-Stunden-Woche als Grundlage ergibt sich ein monatlicher Mindestlohn von 1.473 EUR. Auch Zahnärzte stehen als Arbeitgeber in der Pflicht: Denn die Regelung betrifft unter anderem die Vergütung von Stomatologischen Schwestern, Zahnmedizinischen Fachangestellten oder Dentalhygienikerinnen. Dieses Mindestentgelt gilt übrigens unabhängig von der Qualifikation

des Arbeitnehmers. Das heißt, ein fehlender Berufsabschluss oder mangelnde Sprach- oder Fremdsprachenkenntnisse rechtfertigen generell keine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns.

Auch wenn die gesetzlichen Vorgaben in Zahnarztpraxen auf den ersten Blick meist erfüllt scheinen, sollte der Zahnarzt bei der Rückversicherung Sorgfalt walten lassen. Denn die neuen Voraussetzungen bedeuten für ihn, dass er beispielsweise auch seinen Büro- oder Reinigungskräften den Mindestlohn zahlen muss, selbst wenn er diese nur als Minijobber beschäftigt.

Minijobber, Auszubildende und Praktikanten

Um festzustellen, ob die Gehälter in dieser Kategorie der rechtlichen Prüfung standhalten, muss er das ausbezahlte Entgelt durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden teilen, wobei sich wieder ein Mindeststundenlohn von 8,50 EUR ergeben muss. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 52,5 Stunden monatlich und einer Vergütung von 450,00 EUR wird die Vorgabe beispielsweise unterschritten. Mitarbeiter in dieser Gehaltsklasse dürfen also nur noch 12 Stunden pro Woche arbeiten. Eine Überschreitung

würde dazu führen, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entsteht. Darüber hinaus bestehen für den Zahnarzt als Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2015 auch Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten gemäß § 17 Mindestlohngesetz. Für Minijobber muss er demnach detailliert den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit mindestens wöchentlich aufzeichnen. Für die Dokumentation kommen sowohl maschinelle Zeiterfassungssysteme als auch manuelle Aufzeichnungen infrage. Beide Versionen müssen eine mindestens zweijährige Aufbewahrung der Daten gewährleisten.

Es existieren nur wenige Ausnahmen vom Mindestlohn: Hierzu zählen bspw. Auszubildende unter 18 Jahren. Diese erhalten eine Ausbildungsvergütung. Auch Praktikanten, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Pflichtpraktikum oder in Vorbereitung einer Ausbildung ein Schnupperpraktikum absolvieren, sind von der neuen Regelung ausgenommen. Allerdings greift der Mindestlohn bei allen Praktika, die freiwillig nach einem Studienabschluss oder einer Berufsausbildung abgeleistet werden. Darüber hinaus müssen Praktikumsziele zukünftig innerhalb eines Vertrags definiert werden und die Praktikanten haben Anspruch auf ein Zeugnis.

Folgeschwerer Aufschub

Auch externe Profis, wie die OPTI Zahnarztberatung GmbH, warnen davor, Überlegungen und Anpassungen in Verbindung mit der veränderten Gesetzeslage auf die lange Bank zu schieben. Die Behörden der Zollverwaltung überwachen die Einhaltung der Pflichten der Arbeitgeber. Allein die Tatsache, dass hierfür 1.600 neue Mitarbeiter eingestellt wurden, ist ein deutliches Signal dafür, dass engmaschige Prüfungen geplant sind. Nachlässigkeit oder Zögern kann einen Praxischef teuer zu stehen kommen: Verstöße gegen das geltende Recht zum Mindestlohn gelten zwar „nur“ als Ordnungswidrigkeit, können aber mit einer Geldbuße bis zu 500.000,- EUR geahndet werden. Der Zoll kann jederzeit Einsicht in Arbeitsverträge oder andere Dokumente ver-

langen, die unmittelbar oder mittelbar Informationen über mögliche Verstöße liefern.

Praxisgewinn und Betriebsklima

Als Praxischef muss der Zahnarzt die Einflüsse des Mindestlohns auf die wirtschaftliche Gesamtsituation im Auge behalten. Hierzu zählen beispielsweise zusätzliche Lohnnebenkosten, die einkalkuliert werden sollten. Neben den ökonomischen Kennzahlen spielen aber auch andere Faktoren eine Rolle. Da das gesamte Gehaltsgefüge der Praxis auf dem Prüfstand steht, stellen sich für den Zahnarzt verschiedene Fragen: Wie viel verdiente die langjährige qualifizierte ZFA oder Prophylaxehelferin bisher? Muss ihr Gehalt aufgestockt werden? Solche Überlegungen sind besonders im Hinblick auf die Tatsache wichtig, dass Berufsanfängerinnen nun mit 8,50 EUR brutto einsteigen und auch die Reinigung- oder Bürokraft diesen Stundenlohn erhalten. Diese Vorgaben können nicht nur zu einem erheblichen Anstieg der Betriebsausgaben führen, sondern auch Unstimmigkeiten unter den Mitarbeitern verursachen.

Damit der Praxisgewinn nicht sinkt oder das Betriebsklima leidet, sollte der Praxischef also rechtzeitig gegensteuern und die aktuelle Stundensatzkalkulation gegebenenfalls anpassen.



Christian Henrich
Infos zum Autor



OPTI Zahnarztberatung GmbH
Infos zum Unternehmen

kontakt.

OPTI Zahnarztberatung GmbH

Gartenstraße 8
24351 Damp
Tel.: 04352 956795
www.opti-zahnarztberatung.de

**SCHÜTZEN SIE SICH IHR
PERSONAL UND IHRE PATIENTEN**

Kontrollieren Sie Legionellen und andere Bakterien in Ihrer Behandlungseinheit

WUSSTEN SIE, dass BacTerminator® Dental

- in allen Gerätemarken installiert werden kann
- mit Flaschensystemen eingesetzt werden kann
- für mehrere Behandlungseinheiten verwendet werden kann
- vollautomatisch ist
- keine Chemikalien verwendet
- den Kalk in der Behandlungseinheit entfernt

Mit einem BacTerminator® haben Sie die Garantie, dass selbst ältere Behandlungseinheiten stets die behördlichen Anforderungen in Bezug auf Wasserhygiene erfüllen.



BacTerminator® Dental

**- Ihre Garantie für
perfekte
Wasserhygiene**

BacTerminator® Dental wurde im Rahmen des ETV-Programms der Europäischen Kommission getestet und genehmigt und wird gemäß der Richtlinie 93/42/EWG über Medizinprodukte und EN ISO 13485 hergestellt. Rücklaufschutz des Typs AB in Übereinstimmung mit der EN1717. BacTerminator® Dental wurde in Dänemark entwickelt, gestaltet und produziert und wird in der EU verkauft.



**BESUCHEN SIE UNS
AUF DER IDS 2015
HALLE 2.2, STAND D030**

LESEN SIE MEHR AUF
www.adept-dental-water.de

AdeptWaterTechnologies