

Mindestlohn – Die wichtigsten Fragen und Antworten

| Antje Isbaner

Seit dem 1. Januar 2015 haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Dieser Anspruch gilt nicht nur für Arbeitnehmer, die nach diesem Stichtag eingestellt werden, sondern auch für bestehende Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2015 begonnen wurden. Aber gilt der Mindestlohn für alle Angestellten? Was ist mit Überstunden oder Sonderzahlungen? Und was passiert, wenn der Mindestlohn nicht eingehalten wird? Über die wichtigsten Fragen und Antworten sprachen wir mit der Rechtsanwältin Anna Stenger (Lyck & Pätzold Medizinanwälte).

Frau Stenger, gilt der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz auch für Auszubildende, Praktikanten, Beschäftigte unter 18 Jahren und freie Mitarbeiter?

Für Auszubildende gilt der Mindestlohn nicht. Hinsichtlich der Vergütung von Auszubildenden hat sich daher durch die Einführung des Mindestlohngesetzes nichts geändert. In der Regel ist die Höhe der Vergütung in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt. Bei Praktikanten ist zu differenzieren. Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium, ist kein Mindestlohn zu zahlen. Bei freiwilligen Praktika gilt der Mindestlohn nicht, sofern diese der Berufsorientierung dienen und einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten. Praktika über den Zeitraum von drei Monaten hinaus sind dagegen ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Beschäftigte unter 18 Jahren fallen nur dann nicht unter den Mindestlohn, wenn sie über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Freie Mitarbeiter fallen nicht unter das Mindestlohngesetz, sofern sie selbstständig für die Praxis tätig werden.

Gilt der Mindestlohn für Minijobber?

Der gesetzliche Mindestlohn findet unabhängig von Arbeitszeit oder Um-

fang der Beschäftigung Anwendung und damit auch für geringfügig Beschäftigte, also Minijobber. Daher ist bei Minijobbern darauf zu achten, dass gegebenenfalls auch die Stundenzahl angepasst werden muss. Aus der maximalen Verdienstgrenze von 450,- Euro monatlich folgt, dass Minijobber bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro eine maximale monatliche Arbeitszeit von 52,9 Stunden nicht überschreiten dürfen. Ebenfalls zu beachten ist, dass Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht bleiben müssen. Daher müssen Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung zusätzlich zum Bruttostundenlohn tragen. Eine weitere Neuerung besteht darin, dass die Arbeitszeiten von Minijobbern zukünftig aufgezeichnet werden müssen. Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre lang aufbewahrt werden, um sie bei einer Prüfung durch den Zoll vorlegen zu können. Die Haftung für die ordnungsgemäße Dokumentation und Aufbewahrung liegt beim Arbeitgeber.

Gilt der Mindestlohn auch für Sonderzahlungen und Überstunden?

Sonderzahlungen des Arbeitgebers, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weih-

nachtsgeld, dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies hat aktuell das Arbeitsgericht Berlin mit Urteil vom 4.3.2015 (AZ.: 54 Ca 14420/14) entschieden. Das Arbeitsgericht Berlin führte aus, dass der gesetzliche Mindestlohn unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten solle. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie ein zusätzliches Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlungen – nicht diesem Zweck dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Die Entscheidung ist zwar noch nicht rechtskräftig, allerdings sollte sie von Arbeitgebern beachtet werden, solange es nicht ein anderslautendes Urteil eines Gerichts höherer Instanz gibt.

Vorsicht ist auch bei Mitarbeitern geboten, die regelmäßig Überstunden erbringen. Für erbrachte Überstunden findet ebenfalls der Mindestlohn Anwendung. Daher muss das monatliche Gehalt so bemessen sein, dass für alle erbrachten Arbeitsstunden der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingehalten wird. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, wonach Überstunden mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten sind.

Eine weitere Besonderheit gilt in diesem Zusammenhang für Mitarbeiter,

die Arbeitszeitkonten führen. Die auf diesen Arbeitszeitkonten angesammelten Stunden müssen innerhalb von zwölf Monaten entweder durch bezahlte Freizeit oder durch Zahlung ausgeglichen werden, wobei auch hier der Mindestlohn einzuhalten ist.

Ist ein vertraglicher Ausschluss des Mindestlohns möglich?

Regelungen in Arbeitsverträgen, wonach der Mindestlohn eingeschränkt oder ausgeschlossen werden soll, sind unwirksam. Daher ist keine Abweichung von den Bestimmungen des Mindestlohngesetzes zum Nachteil von Mitarbeitern möglich, unabhängig davon, ob diese mit dem Mitarbeiter schriftlich vereinbart wurde.

Wie verhalten sich Tarifverträge zum Mindestlohn?

In der Regel sind die Vergütungen der aktuell gültigen Tarifverträge so bemessen, dass der Bruttostundenlohn die Mindestlohngrenze von 8,50 Euro einhält. Darauf sollte man sich allerdings nicht blind verlassen, wie es sich jetzt am Beispiel des Gehaltstarifvertrages für Tiererzthelferinnen und Tiermedizinische Fachangestellte zeigt. Dort kann es in den Einstiegsvergütungsgruppen für den Monat Juli 2015 zu einer Unterschreitung des Mindestlohns kommen. Dies liegt daran, dass der Monat Juli im Jahr 2015 mehr Arbeitstage hat als die anderen Monate. Der Mindestlohn muss in jedem konkreten Monat nach den tatsächlichen regelmäßigen Arbeitsstunden eingehalten werden. Ob dies auch bei anderen Tarifverträgen der Fall ist, ist nicht bekannt. Daher sollten Arbeitgeber nachrechnen bzw. durch ihren Steuerberater nachrechnen lassen, ob in ihrer Praxis das Juligehalt bei allen Angestellten ausreichend hoch ist. Sollte es zu einer Unterschreitung des Mindestlohns kommen, sind Arbeitgeber verpflichtet, für diesen Monat eine einmalige Ausgleichszahlung vorzunehmen. Denn: Eine Unterschreitung des Mindestlohns stellt auch dann einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz und damit eine mit hohen Geldbußen zu ahndende Ordnungswidrigkeit dar, wenn der jeweils gültige Tarifvertrag eingehalten wird. Der Gesetzgeber hat

festgelegt, dass Tarifverträge, die zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führen, insoweit unwirksam sind. Es obliegt daher den Arbeitgebern und nicht den Tarifverbänden, die Einhaltung des Mindestlohns sicherzustellen.

Welche Konsequenzen drohen bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz?

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, auch wenn diese lediglich fahrlässig begangen wurden, stellen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 500.000,- Euro geahndet werden kann.

Verstöße gegen die Dokumentationspflicht können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000,- Euro sanktioniert werden. Die Einhaltung des Mindestlohns wird durch die Zollbehörden kontrolliert.

Wie lautet Ihr Fazit zum Mindestlohn?

In der Zahnarztpraxis müssen Arbeitgeber daher davon ausgehen, dass alle Arbeitnehmer – mit Ausnahme der Auszubildenden – einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde haben. Vor allem bei Mitarbeitern, die regelmäßig Überstunden leisten, und bei Minijobbern müssen Arbeitgeber aufpassen, dass Bestimmungen des Mindestlohngesetzes eingehalten werden. Angesichts der Höhe möglicher Geldbußen bei Verstößen sollten Praxisinhaber ihre Gehaltsstrukturen prüfen und sich auf die neuen Dokumentationspflichten einstellen.



Anna Stenger
Infos zur Person

kontakt.

Anna Stenger, LL. M.

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Nehringstraße 2, 61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 139960
kanzlei@medizinanwaelte.de
www.medizinanwaelte.de



Sie wollen sich als selbständiger Zahnarzt mit eigener Praxis niederlassen?

Für unser deutschlandweit expandierendes Expertennetzwerk der **Pluszahnärzte®** suchen wir für **Bonn, München und weitere Standorte**

QUALITÄTSORIENTIERTE ZAHNÄRZTE (m/w)

welche als Partner in unserem erfolgreichen Zusammenschluss innovativer Zahnarztpraxen einsteigen möchten.

Die Pluszahnärzte® sind eine partnerschaftlich organisierte Gruppe von Zahnärzten, die auf verschiedenen Gebieten tätig sind. Seit 20 Jahren wächst die Anzahl der Pluszahnärzte® stetig und wird nun zu einem bundesweiten Netzwerk ausgedehnt.

Wollen Sie, dass in Ihrer Praxis der Patient im Mittelpunkt steht und Sie Ihre Passion „Zahnarzt zu sein“, erfolgreich leben können?

Wir begleiten Sie in allen Themen von Planung der Praxisausstattung bis zu den vertraglichen Regelungen für Ihre Praxis. Von Anfang an entlasten wir Sie bei allen administrativen Tätigkeiten des Zahnarztalltags, so dass Sie sich völlig auf Ihre Patienten konzentrieren können.

Wenn Sie Interesse haben, sich unser Konzept näher anzuschauen, würden wir uns über eine Kontaktaufnahme freuen.



oral + venture AG
Berliner Allee 61 · 40212 Düsseldorf
Telefon +49 211 863 271 90
Volkan.Demirbas@oral-venture.de
www.diepluszahnärzte.com