



**Sinika Lampe**  
Steuerberaterin, spezialisiert auf die Beratung von Zahnärzten

## DAS MINDESTLOHNGESETZ UND SEINE FOLGEN – NEUE AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

DAS THEMA MINDESTLOHN IST SEIT LANGEM IN ALLER MUNDE. NUN STEHT ES FEST: AB DEM 1. JANUAR 2015 WIRD ES EINEN FLÄCHENDECKENDEN UND WEITGEHEND BRANCHENUNABHÄNGIGEN MINDESTLOHN GEBEN. DANACH HABEN – VON WENIGEN AUSNAHMEN ABGESEHEN – ALLE ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMER EINEN ANSPRUCH AUF EINE ENTLOHNUNG VON WENIGSTENS 8,50 EURO BRUTTO JE ARBEITSSTUNDE.

**Text** Sinika Lampe

Diese Mindestlohnregelung gilt dann auch für alle Stomatologischen Schwestern, Zahnarzhelferinnen (ZAH) und Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA). Für sie gibt es bislang kein gesetzlich festgelegtes Gehalt. Die Höhe des Gehalts ist derzeit also reine Verhandlungssache und jeder Zahnarzt kann grundsätzlich selbst bestimmen, wie viel er zahlt. Nur in Hessen, Hamburg, Westfalen-Lippe, Berlin und dem Saarland wurden ein Mantel- und ein Vergütungstarifvertrag abgeschlossen, der für alle tariflich gebundenen Arbeitgeber in diesen Bundesländern verbindlich ist. Die darin festgeschriebenen Tarifentgelte liegen bereits heute über dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Eine tarifliche Vergütung können aber auch ZAH oder ZFA beanspruchen, in deren Arbeitsvertrag unmittelbar auf den einschlägigen Vergütungstarifvertrag Bezug genommen wird.

### ES GIBT NUR WENIGE AUSNAHMEN

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen generell keine Ausnahme. Damit muss der Zahnarzt beispielsweise auch seiner Büro- oder Reinigungskraft 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde zahlen. Was viele nicht wissen: Auch Aushilfen, Mini-Jobber, Rentner und im Unternehmen beschäftigte nahe Angehörige sowie Ehe- und Lebenspartner haben ab Januar 2015 Anspruch auf den Mindestlohn. Ausnahmen gibt es nur wenige, zum Beispiel für Auszubildende oder Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Werden Langzeitarbeitslose eingestellt, muss in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung in der Regel noch kein Mindest-

lohn gezahlt werden. Zwar müssen grundsätzlich auch Praktikanten mit dem Mindestlohn vergütet werden, jedoch gelten Ausnahmen zum Beispiel für jene, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein Pflichtpraktikum oder in Vorbereitung einer Ausbildung ein Schnupperpraktikum absolvieren.

### BENACHTEILIGUNG VON MINI-JOBBERN NICHT ZULÄSSIG

Vom Mindestlohn einmal abgesehen dürfen Mini-Jobber und Aushilfen seit jeher nicht schlechter gestellt werden als andere Arbeitnehmer. Daher haben auch sie Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Mindestlohn ist daher nicht nur für die laufende Vergütung, sondern auch für das Urlaubsentgelt und die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu beachten. Für Mini-Jobber ist das ausbezahlte Entgelt (zum Beispiel 450 Euro) durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden zu teilen. Das bedeutet: Monatlich dürfen maximal 52 Stunden vertraglich vereinbart werden. Bereits bei 53 Stunden würde der Mindestlohn unterschritten ( $450 / 53 = 8,49$  Euro). Eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns kann für Arbeitgeber teuer werden, denn wer keinen Mindestlohn zahlt, muss nicht nur Löhne und Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen, sondern auch mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro rechnen.

### NEUE AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN ERHÖHEN DIE BÜROKRATIE

Arbeitgebern werden durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) neue Aufzeichnungspflichten aufgebürdet. Betroffen sind insbesondere auch alle Arbeitgeber, die Mini-Jobber und Aushilfen beschäftigen. Sie

müssen ab dem 1. Januar 2015 für jeden Mini-Jobber und jede Aushilfe Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorgenommen werden und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Eine Ausnahme gilt nur für in Privathaushalten beschäftigte Mini-Jobber. Verstöße gegen diese Aufzeichnungspflichten sind eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden kann.

#### ARBEITSZEITGESETZ MUSS EINGEHALTEN WERDEN

Oft werden Mini-Jobs neben einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt, um etwas hinzuverdienen. Das geht allerdings nur begrenzt. Denn nach dem Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers acht Stunden nicht überschreiten. Ausnahmsweise sind zehn Stunden zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten werktätlich (Montag bis Samstag) im Durchschnitt nicht mehr als acht Stunden gearbeitet wird. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf damit in der Regel nicht mehr als 48 Stunden betragen. Neben einem Vollzeitjob mit 40 Wochenstunden könnte damit an vier Tagen pro Woche jeweils zwei Stunden oder acht Stunden am Samstag in einem Mini-Job gearbeitet werden. Werden noch Überstunden geleistet, wird die gesetzlich zulässige Arbeitszeit schnell überschritten, wenn die Überstunden nicht zeitnah durch Freizeit ausgeglichen werden.

**HINWEIS: Durch die Pflicht, die Arbeitszeiten exakt aufzuzeichnen, werden Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz für Prüfer schnell erkennbar. Arbeitgeber, die Mini-Jobber beschäftigen, sollten daher aufzeichnen, in welchem Umfang**

**ihre Mini-Jobber in anderen Beschäftigungen tätig sind und den Arbeitnehmer verpflichten, Änderungen unverzüglich mitzuteilen. Damit Sie die neuen Aufzeichnungspflichten sicher erfüllen können, stellen wir Ihnen gern Muster von Arbeitszeitznachweisen zur Verfügung.**

#### DER PRAXISGEWINN MUSS DURCH DEN MINDESTLOHN NICHT SINKEN

Neben dem Mindestlohn für alle Arbeitnehmer muss der Zahnarzt auch die zusätzlichen Lohnnebenkosten einkalkulieren. Er muss zudem prüfen, ob auch bei langjährigen und qualifizierten ZFA oder Dentalhygienikern Löhne angehoben werden müssen, wenn Berufsanfänger mit mindestens 8,50 Euro brutto einsteigen und auch die Reinigungskraft diesen Stundenlohn erhält. Damit der Praxisgewinn trotz steigender Lohnaufwendungen nicht sinkt, muss gegengesteuert werden. Zahnärzte sollten daher ihre aktuelle Stundensatzkalkulation überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Eine Möglichkeit, den Stundensatz und das zahnärztliche Honorar zu erhöhen, liegt in der Anwendung des Steigerungssatzes auf den Punktwert. Auch hier sollte geprüft werden, auf welche Leistungen zukünftig ein höherer Steigerungssatz angewendet werden kann.

Die ETL ADVISION-Steuerberater der ADVISA Göttingen stehen Ihnen hierbei gern beratend zur Seite. Gern vermitteln wir Ihnen auch einen Kontakt zu den mit uns kooperierenden Arbeitsrechtsspezialisten der ETL Rechtsanwälte. *DB*

#### KONTAKT

ETL ADVISA Göttingen

TELEFON 0551 999 560

—

E-MAIL [advisa-goettingen@etl.de](mailto:advisa-goettingen@etl.de)

INTERNETADRESSE [www.advisa-goettingen.de](http://www.advisa-goettingen.de)

Anzeige

## Das validierbare Duo.

**EURONDA®**

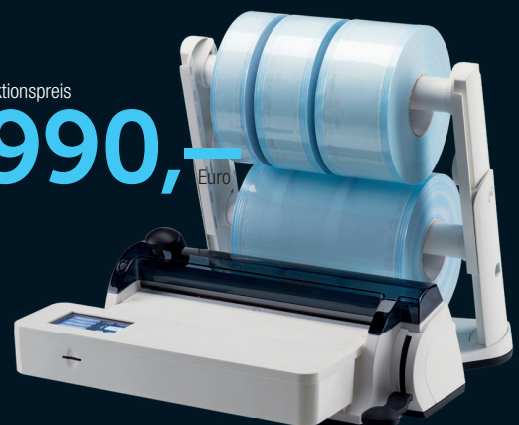
**E9 Recorder**  
Klasse B Autoklav



Aktionspreis 18 |

**5.190,-** Euro

**Euroseal® Valida**  
Folienschweißgerät



Aktionspreis

**990,-** Euro

▶ sparsam ▶ kompakt ▶ netzwerkfähig

▶ variabel ▶ zuverlässig ▶ netzwerkfähig