

Mindestlohngesetz gilt auch für die Zahnarztpraxis

Neue arbeitsrechtliche Regelungen zum 1. Januar 2015

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG) tritt zum 1.1.2015 als Teil des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) in Kraft. Durch das Mindestlohngesetz wird ein allgemeiner und weitgehend branchenunabhängiger Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Beschäftigungsverhältnisse in Zahnarztpraxen unterfallen keinen abweichenden oder vorrangigen Regelungen, sodass die neuen gesetzlichen Vorgaben zur Untergrenze des Arbeitsentgelts in der Praxis zwingend und ungeachtet abweichender individualvertraglicher Regelungen Geltung beanspruchen. Die Eckpunkte des Mindestlohngesetzes werden im Folgenden vorgestellt.

Mindestlohn

Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1.1.2015 brutto 8,50 Euro je Zeitzunde.

Das Arbeitsentgelt ist zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt fällig, spätestens aber am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (§ 2 Abs. 1 MiLoG). Weiterhin gilt § 614 BGB, sodass im Fall einer fehlenden Vereinbarung die Vergütung grundsätzlich nach Leistung der Dienste zu zahlen ist; wenn das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, so wird die Vergütung nach Ablauf des Monats fällig.

Im Fall eines vorab schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkontos sieht § 2 Abs. 2 S. 1 MiLoG abweichend vor, dass Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarten Stunden hinausgehen, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. Die im Rahmen des Arbeitszeitkontos eingestellten Arbeitsstunden sind im Anschluss binnen zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die



geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

Der eingeführte Mindestlohn i. H. v. 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde ist zunächst bis Ende 2016 festgelegt. Die gesetzlich eingerichtete Mindestlohnkommission hat erstmals bis zum 30.6.2016 mit Wirkung zum 1.1.2017 und danach alle zwei Jahre über eine etwaige Anpassung des Mindestlohns in Anlehnung an die Entwicklungen im Tariflohnbereich zu entscheiden.

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn kann nicht infolge einer individualvertraglichen Vereinbarung unterschritten oder die Geltendmachung beschränkt oder ausgeschlossen werden. Entsprechende Vereinbarungen sind nach § 3 MiLoG unwirksam. Ein Verzicht des Arbeitnehmers ist ausschließlich im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs möglich und im Übrigen ausgeschlossen.

Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können Ordnungswidrigkeiten darstellen, die mit einem Bußgeld in erheblicher Höhe belegt werden können. Zuständig für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind die Behörden der Zollverwaltung.

Persönlicher Anwendungsbereich

Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG gilt das Gesetz grundsätzlich für alle Arbeit-

nehmer. Von dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes sind ausgenommen:

- Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende),
- ehrenamtlich Tätige,
- innerhalb der ersten sechs Beschäftigungsmonate: Beschäftigte, die unmittelbar vor dem neuen Beschäftigungsbeginn langzeitarbeitslos waren.

Keine Ausnahmen gelten für geringfügig Beschäftigte und auch Rentner, sodass auch hier der gesetzliche Mindestlohn zu bezahlen ist.

Nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen freie Mitarbeiter, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Der Einsatz freier Mitarbeiter in der Zahnarztpraxis ist jedoch nur in engen Grenzen möglich (z. B. beim Einsatz eines Vertreters), sodass die Ausnahme im Übrigen nicht relevant sein dürfte.

Demgegenüber fallen Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes grundsätzlich in den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes. Nach dem Wortlaut des § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG gilt dies nicht, wenn sie

- ein Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschul-

rechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,

- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Nach der Legaldefinition des § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG ist ein Praktikant, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Die Bezeichnung des Rechtsverhältnisses ist insofern nicht relevant.

Exkurs: Geltung des Nachweisgesetzes für Praktikanten

Als weiterer Bestandteil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wurde neben dem Mindestlohngesetz auch das Nachweisgesetz (NachwG) geändert. Dem-

nach gilt das Nachweisgesetz auch für Praktikanten, die nach § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten, § 1 S. 2 NachwG. Unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens aber vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit muss der Arbeitgeber die maßgeblichen Vertragsinhalte schriftlich niederlegen; die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a – neu – NachwG). Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind mindestens folgende Aspekte in die Niederschrift aufzunehmen: der Name und die Anschrift der Vertragsparteien, die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele, Beginn und Dauer des Praktikums, Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit, Zahlung und Höhe der Vergütung, Dauer des Urlaubs und ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen kann nicht in elektronischer Form erfolgen.

Haftung des Auftraggebers

Eine bisher weitgehend unbekannt und ebenso unverhoffte Neuerung bringt § 13 MiLoG, nach dem § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsprechend gilt. Demnach haftet ein Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen auch für die Verpflichtungen des Auftragnehmers (und Nachunternehmers) zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Erfasst wird dadurch die verschuldensunabhängige Unternehmerhaftung für Subunternehmer, wie sie bisher z. B. auch für Generalunternehmer

im Baugewerbe galt. Nach dem Wortlaut des Gesetzes muss davon ausgegangen werden, dass auch die Beauftragung eines gewerblichen Labors durch den Zahnarzt eine Beauftragung von Werkleistungen in diesem Sinne darstellt. (Hierzu wird die Zahnärztekammer Nordrhein auf ihrer Internetseite im internen Bereich für ihre Mitglieder eine gesonderte Information zum Umgang mit dieser Thematik bereitstellen; *die Red.*)

Fazit

Die Vorgaben des Mindestlohngesetzes sind ab dem 1.1.2015 auch für Beschäftigungsverhältnisse in Zahnarztpraxen einzuhalten. Weitere gesetzliche Details und Informationen zu dem individuellen Handlungsbedarf in der eigenen Praxis erfragen Sie bitte bei Ihrem Rechtsanwalt oder Steuerberater. Dies gilt insbesondere auch für eine etwaige Prüfung, welche vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohn anrechenbar sind (z. B. die Berücksichtigung von Sonderzahlungen und Gratifikationen).

Den Gesetzestext sowohl des Mindestlohngesetzes als auch des Nachweisgesetzes im Wortlaut finden Sie auf dem Gesetzesportal des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz unter www.gesetze-im-internet.de/milog.

*Dr. iur. Kathrin Janke, Justitiarin
Ass. jur. Katharina Gorontzi, LL.M.*