

## Neues Mindestlohngesetz

# WAS ÄRZTE UNBEDINGT WISSEN SOLLTEN!

*Der Gesetzgeber hat in Deutschland mit Wirkung zum 1. Januar 2015 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Damit kommen auch Pflichten auf Ärzte zu.*

*(von Dr. jur. Monika Dirksen-Schwanenland)*

§ Vereinbarungen zwischen Arzt und Arbeitnehmer, die den Mindestlohnanspruch beschränken, sind nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) unwirksam. Das Gesetz enthält daneben aber noch viele weitere Pflichten, die Ärzte unbedingt kennen sollten.

### Welche Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Mindestlohn und welche nicht?

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer, d. h. nicht nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber bzw. 450-Euro-Kräfte) und kurzfristig Beschäftigte (Saisonkräfte). Nicht vom Anwendungsbereich erfasst werden grundsätzlich folgende Personengruppen:

- Praktikanten, wobei das Gesetz hier für bestimmte Praktika wiederum Sonderregelungen vorsieht,
- Auszubildende,
- Ehrenamtliche,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung sowie
- Zeitungszusteller (Übergangsphase).

### Welche Dokumentationspflichten treffen den Arzt als Arbeitgeber nach dem MiLoG?

Jeden Arzt, der als Arbeitgeber geringfügig Beschäftigte angestellt hat (sog. Minijobber), trifft eine Dokumentationspflicht über dessen genaue Arbeitszeiten. Das bedeutet, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit genau dokumentiert werden müssen. Die Aufzeichnungen des Arztes über die Arbeitszeiten müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen. Die für die Kontrolle der Verpflichtungen nach dem MiLoG erforderlichen Unterlagen muss der Arzt im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer, mindestens für die Dauer der gesamten Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, aufbewahren. Die Berechnung der Aufbewahrungsfrist von maximal zwei Jahren beginnt mit dem Tag, an dem die Aufzeichnung tatsächlich erfolgt. Für Minijobber, die ausschließlich im Haushalt des Arztes tätig sind, muss diese Dokumentationspflicht nicht vorgenommen werden.



### Fälligkeitzeitpunkt und seine Auswirkungen auf bestehende Arbeitszeitkonten

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, an dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu bezahlen. Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen und auf ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto eingestellt werden, sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeit oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arzt nicht ausgeglichene Stunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Dies gilt jedoch nur, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

### Wie berechnet sich der Mindestlohn und welche Vergütungsbestandteile sind anrechenbar?

Der Mindestlohn beträgt 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde. Akkord- und Stücklöhne sind zulässig, soweit der Mindestlohn für die geleistete Stunde erreicht wird. Das Gesetz lässt offen, welche Vergütungsbestandteile auf den Lohn angerechnet werden können.

### Werden Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, 13. Gehalt oder Provisionen angerechnet?

Nach derzeitiger Rechtslage sind Zulagen und Zuschläge anrechenbar, wenn sie die Gegenleistung für die vertragsgemäß erbrachte, normale Arbeitsleistung darstellen. Entsprechendes gilt für Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, 13. Gehalt oder zusätzliches Urlaubsgeld, wenn diese unwiderruflich, anteilig pro Beschäftigungsmonat (1/12) und an dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitzeitpunkt gezahlt werden.

Nicht berücksichtigungsfähig und damit zusätzlich zu gewähren sind daher außerordentliche Zulagen und Zuschläge, die einen anderen Zweck verfolgen. Dies sind z.B. Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit) oder aber Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen. Provisionen sind auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie zum Fälligkeitzeitpunkt tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt werden, also nicht unter dem Vorbehalt einer Nachprüfung oder späteren Verrechnung stehen.

### Generalunternehmerhaftung: Praxen haften auch für Subunternehmer

Ein Arzt, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet verschuldensunabhängig dafür, dass der von ihm beauftragte Unternehmer, dessen beauftragter Nachunternehmer oder ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter Verleiher den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Beim Outsourcing von Werk- und Dienstleistungen droht daher eine Einstandspflicht des Arztes, der sich zur Erfüllung seiner Verpflichtungen eines Subunternehmers bedient (Beispiel: Reinigungsunternehmen). Der Arzt sollte daher an der Zuverlässigkeit und finanziellen Belastbarkeit seiner Auftragnehmer ein erhöhtes Interesse haben und eine das Haftungsrisiko minimierende Vereinbarung mit den jeweiligen Auftragnehmern abschließen.

### Ordnungswidrigkeiten und Bußgeldvorschriften

Bei Verstößen des Arztes gegen das Mindestlohngesetz drohen Geldbußen bis zu 30.000 Euro (etwa bei Verstößen gegen Nachweis- und Dokumentationspflichten, § 17 MiLoG) beziehungsweise bis zu 500.000 Euro (etwa bei Nichtzahlung des Mindestlohns).



#### DIE AUTORIN

**Dr. jur. Monika Dirksen-Schwanenland**  
Rechtsanwältin, Steuerberaterin  
Fachanwältin für Steuerrecht  
Büschstr. 12, 20354 Hamburg  
Tel.: +49 (0)40 355 136 0  
[www.schwanenland.de](http://www.schwanenland.de)

*Der Schwerpunkt der Arbeit von Dr. Monika Dirksen-Schwanenland liegt neben der Ärzteberatung, u. a. auf der Beratung von Steuerberatern in Haftungsfragen sowie auf Arbeits- und Dienstvertragsrecht.*