

Was Sie schon immer wissen wollten ...

Lohn und Gehalt bei angestellten Logopädinnen



© Markus Mainka – Fotolia.com

Die Bundesangestelltenkommission (BAK) erreichen regelmäßig Anfragen zu angemessenen Gehältern, rechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Angestelltenverhältnissen, zum Tarifrecht und anderen Themen, die vor allem angestellte Logopädinnen und Logopäden betreffen. Viele dbI-Mitglieder nutzen auf dem jährlichen Kongress die am Stand der Bundesangestelltenkommission bereitgestellten Informationsbroschüren und die Gelegenheit zum persönlichen Gespräch, auch im Rahmen der Angestelltensitzung.

Die Erfahrung zeigt, dass sich die Fragen häufig ähneln. Daher haben wir die wichtigsten Punkte zusammengetragen und aktuell ausgearbeitet. So soll kompakt dargestellt werden, was viele angestellte Mitglieder zum Thema Lohn und Gehalt interessiert.

Nachfolgend informieren wir über gesetzliche Regelungen zum Gehalt, über mögliche Beschäftigungsformen und den Unterschied zwischen einer privatrechtlichen und einer tarifgebundenen Anstellung. Die Begriffe Brutto und Netto werden erläutert und auf die Sozialversicherungsabgaben wird näher eingegangen. Abschließend erhalten Sie umfassende Hinweise zu weiterführenden Informationen.

Das Gehalt – ein gut gehütetes Geheimnis

In Deutschland ist es nicht üblich, dass Angestellte untereinander ihr genaues Gehalt kommunizieren. Deshalb ist es schwierig, sich im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs Gedanken über ein konkretes Wunschgehalt zu machen, das sich an den bestehenden Gehältern orientiert. In Stellenanzeigen finden sich häufig Angaben über die gewünschte Beschäftigungsart (Teilzeit/Vollzeit), jedoch selten Hinweise auf ein konkretes Gehalt.

Die Vergütung in einer logopädischen Praxis ist im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben frei verhandelbar. Bei den Überlegungen zum Gehalt ist es von Vorteil zu wissen, dass es je nach Institution unterschiedliche Voraussetzungen gibt. Eine Kleinpraxis wird häufig nicht das gleiche Gehalt wie eine große Klinik bezahlen können. Wodurch kommt es zu diesen Unterschieden?

Angestellte ohne Tarifvertrag

In Praxen wird durch die gesetzlichen Krankenkassen als Kostenträger für jede erbrachte Therapie ein bestimmter Vergütungssatz an die Leistungserbringer (in diesem Fall den oder die Praxisinhaber/in) bezahlt. Dieser Satz hängt von der Therapiedauer, aber auch von dem jeweiligen Kostenträger ab.

Zudem gibt es bei gesetzlichen Versicherungen Vergütungsunterschiede zwischen Ersatzkassen und der Landwirtschaftlichen Krankenkasse, für die ein bundeseinheitlicher Satz gilt, und Primärkassen, für die es länderspezifische Sätze mit z.T. deutlichen Unterschieden gibt. Allein in diesem Fall sind Unterschiede bis zu 10€ pro 45 Minuten Therapie festzustellen (Stand 2015). Die jeweils aktuell gültigen Vergütungssätze können dbI-Mitglieder zur Orientierung auf den Seiten des jeweiligen Landesverbandes auf der dbI-Homepage finden.

Zudem ist auch 25 Jahre nach dem Mauerfall immer noch ein deutliches Ost-West-Gefälle zu verzeichnen, sodass sich der dbI weiterhin dafür einsetzt, dieses nicht hinnehmbare Gefälle im Rahmen der Vergütungsverhandlungen mit den Krankenkassen auszugleichen.

Bei der Abrechnung mit Privatpatienten bestehen für die Praxen – anders als bei den gesetzlichen Krankenkassen – keine festen Vergütungsvereinbarungen. Deshalb findet hier entweder die zwischen der Praxis und dem Patienten vereinbarte Vergütung Anwendung oder mangels einer solchen Absprache die übliche Vergütung.

Arbeitgeber/innen werden bei den Überlegungen zum Gehalt ihrer Mitarbeiter/innen berücksichtigen, wie viele Therapien von diesen in einer bestimmten Arbeitszeit voraussichtlich erbracht werden können, da sich hieraus die Einnahmen berechnen. Andererseits werden die angestellten Therapeutinnen und Therapeuten für die dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitszeit bezahlt, in der neben der reinen Therapiezeit vielfälti-

ge andere Tätigkeiten erbracht werden. Auch diese Kosten müssen auf der Ausgabenseite berücksichtigt werden. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber das Risiko für Therapieausfälle durch Urlaub, Fortbildung, eventuelle Erkrankung, Kosten für Raummiete und Versicherungen bei seinen Gehaltsüberlegungen einkalkulieren. Diese „Fixkosten“ sind in einer Praxis mit mehreren Angestellten oft besser aufzufangen als in einer Kleinpraxis.

Eine mögliche Orientierung hinsichtlich der Gehaltshöhe angestellter Logopädinnen und Logopäden in Praxen finden Sie, geordnet nach Bundesländern, in der Auswertung der Umfragen der Bundesangestelltenkommission. Diese sind auf der dbI-Mitgliederwebsite eingestellt¹.

Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz. Hierin ist festgelegt, dass Beschäftigte einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro brutto erhalten. Dieses Minimum darf nicht unterschritten werden. Bezahlt wird die Arbeitszeit abzüglich der Pausenzeiten, die alle Tätigkeiten und Aufgaben umfasst. Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer/innen, unabhängig von ihren beruflichen Qualifikation.

Es liegt auf der Hand, dass die Entlohnung von Logopädinnen und Logopäden auf Grund der hohen Anforderungen an den Beruf und gemessen an der Qualifizierung unserer Berufsgruppe deutlich über dieser Lohnuntergrenze liegen muss! (Zum Thema Mindestlohn siehe auch „Alles, was Recht ist“, Seite 42)

Minijob

Der Mindestlohn ist auch bei sog. Minijobs zu beachten. So darf auch hier der Stundenlohn den Mindestlohn auf keinen Fall unterschreiten. Dies ist bei der Festlegung der Arbeitszeit in jedem Fall zu berücksichtigen. Der Begriff Minijob steht umgangssprachlich für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Bei dieser Beschäftigungsform übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht den Betrag von 450 Euro. Geringfügig Beschäftigte sind nach deutschem Recht nicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-

¹ Publikationen der Bundesangestelltenkommission (BAK): www.dbI-ev.de > Service > Shop > Publikationen > Angestellt & Freiberuflich

und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Sie sind jedoch grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, d.h. sie müssen einen bestimmten Teil ihres Verdienstes an die Rentenversicherung abführen (3,7%). Dann erwerben sie Anwartschaften zur Rente. Minijobber haben jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dann entfallen die Abzüge in Höhe von 3,7% und sie erwerben keine Anwartschaften. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zahlen einen Pauschalbetrag an die Minijob-Zentrale, der dann auf verschiedene soziale Sicherungssysteme verteilt wird (Kasten).

Folgende Sozialversicherungsbeiträge zahlt der Arbeitgeber an die Versicherungsträger

- Pauschalbetrag zur Krankenversicherung 13 %
- Pauschalbetrag zur Rentenversicherung 15 %
- Steuern 2 %
- Umlage 1 bei Krankheit 1,0 %
- Umlage 2 bei Schwangerschaft 0,3 %

Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber für Minijobber Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung und eine Insolvenzgeldumlage.

Ansonsten gelten für Minijobber dieselben rechtlichen Grundlagen wie für andere Arbeitsverhältnisse auch: Sie haben ein Anrecht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Urlaub und Feiertagsvergütung. Auch die gesetzlichen Kündigungsfristen und die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten. Nähere Informationen sind auf der Website der Minijob-Zentrale eingestellt (siehe Quellenverzeichnis am Ende des Beitrags).

Beträgt der monatliche Verdienst zwischen 450 Euro und höchstens 850 Euro im Monat, liegt ein sogenannter „Midijob“ (oder auch Gleitzone) vor. Im Gegensatz zum Minijob sind hier sowohl Arbeitgeber/in als auch Arbeitnehmer/in zur Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen verpflichtet. Arbeitgeber/innen tragen immer den regulären Beitragsatz. Für Arbeitnehmer/innen liegt die Höhe des Beitrages mindestens bei 15 % und steigt bei zunehmendem Einkommen bis auf ca. 20 % an.

2 Links zu den Entgelttabellen für den TVöD und den TVL sowie Zusammenfassungen der wichtigsten Eingruppierungsbedingungen finden dbl-Mitglieder unter www.dbl-ev.de: Service > Beruf & Recht > Stichwort „TVöD“

Angestellte mit Tarifvertrag

Im Gegensatz zu den Gehältern in logopädischen Praxen gelten in vielen größeren Institutionen wie Kliniken, Schulen und Kindergärten Tarifverträge. Sie haben den großen Vorteil, dass sie gleiche Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer/innen einer Institution, einer Branche oder eines Gebietes schaffen. So muss nicht jede/r Beschäftigte die konkreten Arbeitsbedingungen und das Gehalt alleine verhandeln. Zudem schützen Tarifverträge Arbeitnehmer/innen vor willkürlich festgelegten Arbeitsbedingungen und sichern eine gleiche Behandlung aller Beschäftigten im Geltungsbereich. Die bekanntesten Flächentarifverträge sind der TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) und der TV-L (Tarifvertrag der Länder). Aber auch Konzerne oder einzelne Unternehmen können eigene Tarifverträge abschließen.

Ein Tarifvertrag besteht aus zwei Teilen: Dem Manteltarifvertrag, der allgemeine Arbeitsbedingungen regelt (u.a. Arbeitszeit, Urlaub, Schichtbetrieb, Zulagen, Kündigungsfristen), und den Entgelttabellen, die Löhne und Gehälter festlegen. In der Regel werden Logopädinnen und Logopäden – wie andere Beschäftigte auch – nach ihrer Tätigkeit bzw. Berufsausbildung und -erfahrung in eine bestimmte Entgeltgruppe eingeordnet, danach wird das Gehalt festgelegt. In vielen Tarifverträgen sind Steigerungen nach der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen vorgesehen.

Doch auch an Kliniken und anderen Institutionen gibt es durch die große Anzahl und Bandbreite der Träger und deren Verträge kein einheitliches Gehalt. Derzeit gelten allein in Deutschland rund 50000 verschiedene Tarifverträge (Hans-Böckler-Stiftung 2016). Zudem: Für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer/innen sind die geltenden Tarifverträge verbindlich. Nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer/innen müssen die Anwendung eines Tarifvertrages jedoch

notfalls gerichtlich erstreiten, es sei denn, im Arbeitsvertrag wird direkt Bezug auf einen Tarifvertrag genommen.

Es lohnt sich also, sich bei Bewerbungen oder beim Eintritt in ein Unternehmen nach einem ggf. geltenden Tarifvertrag zu erkundigen und seine Bedingungen zu kennen. Für Berufseinsteiger/innen beispielsweise gelten je nach Tätigkeit im Bereich des TVöD die Entgeltgruppen (EG) 5 und 6. Mit steigender Berufserfahrung kann ein Aufstieg bis zur EG 9 erfolgen. Im TV-L werden Therapeuten grundsätzlich in die EG 9 eingruppiert².

Bruttogehalt – Nettogehalt

Die bislang genannten Beträge sind Bruttoangaben, d.h. Angaben vor Abzug von Sozialabgaben und Steuern. Bei Gehaltsangaben, in Entgelttabellen zu Tarifverträgen und in Übersichten zu Gehaltsvergleichen werden grundsätzlich nur Bruttobeträge angegeben. Sozialabgaben sind alle Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Steuerliche Abzüge ergeben sich durch die Lohnsteuerklasse, den Solidaritätsbeitrag und ggf. die Kirchensteuer (Lotz 2009). Den tatsächlichen Nettoverdienst kann man sich z.B. durch einen Tarifrechner im Internet leicht berechnen lassen (Klenk o.J., Jung o.J.).

Zu den Abgaben in der Beispielrechnung (siehe Kasten) kommen noch folgende Steuerabzüge: Einkommensteuer 197,00€, Kirchensteuer 17,73€, Solidaritätsbeitrag 10,83€. Die Summe der gesetzlichen Abzüge der Arbeitnehmerin im Rechenbeispiel beläuft sich also auf 637,16€. Das bedeutet, dass ihr von dem Bruttogehalt von 2000€ am Ende des Monats 1362,84 € überwiesen werden.

Steuer- und sozialversicherungsfreie Vergütungen

Es ist immer sinnvoll, in größeren Abständen das Gespräch mit dem bzw. der Arbeitgeber/ in hinsichtlich des Arbeitsentgelts zu suchen und ggf. Erhöhungen, Zulagen, Prämien oder

Modellrechnung Sozialabgaben für eine 25-jährige, kinderlose, ledige Logopädin mit 2000 € Bruttogehalt kirchensteuerpflichtig (Steuerklasse 1)

Sozialabgaben	Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
	€	%	€	%
Krankenversicherung	146,00 €	7,30 %	146,00 €	7,30 %
Krankenkassen-abhängiger Zusatzbeitrag für Arbeitnehmer seit 2015	-		20,00 €	1,00 %*
Rentenversicherung	187,00 €	9,35 %	187,00 €	9,35 %
Pflegeversicherung	23,60 €	1,18 %	23,60 €	1,18 %
Zuschlag Pflegeversicherung kinderlose Arbeitnehmer	-		5,00 €	0,25 %
Arbeitslosenversicherung	30,00 €	1,50 %	30,00 €	1,50 %

*) bei den großen Krankenkassen zwischen 0,5 % und 1,5 %

leistungsbezogene Entgelte zu verhandeln. Angestellte sollten sich auf derartige Gespräche gut vorbereiten. Informationen von der dbl-Homepage können dabei sehr hilfreich sein. Trotz bester Vorbereitung und Verhandlung ist es jedoch nicht immer möglich, einen erhöhten Arbeitslohn durchzusetzen. Manchmal können dann steuer- und sozialversicherungsfreie zusätzliche Vergütungen für beide Seiten von Interesse und Vorteil sein. Hierbei zahlt der oder die Arbeitgeber/ in keine zusätzlichen Abgaben – trotzdem erhalten Angestellte gewissermaßen ein zusätzliches Entgelt.

Solche Zulagen können z.B. Sachbezüge sein wie ein Job-Ticket, Tankgutscheine, Kindergarten- bzw. Kinderbetreuungszuschüsse, ein privat nutzbares betriebliches Mobiltelefon, aber auch der Beitrag für die dbl-Mitgliedschaft. Es ist jedoch zu beachten, dass diese zusätzlichen Vergütungen 44,00€ im Monat nicht überschreiten dürfen (*Sambale* 2010). Wird dieser Betrag überschritten, werden diese Zuwendungen in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind auch die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer/innen in Kindergärten oder

vergleichbaren Einrichtungen (Kindergarten- und Kinderbetreuungszuschüsse). In diesem Fall kann der Zuschuss die 44,00€-Grenze überschreiten.

Es ist sinnvoll, sich vor Abschluss einer entsprechenden Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag rechtlich beraten zu lassen. Mitglieder des dbl können hier kostenfrei die Rechtsberatung des Verbandes nutzen.

Weiterführende Informationen

Auf der dbl-Homepage können Mitglieder umfangreiche Informationen zum Thema Lohn und Gehalt abrufen (www.dbl-ev.de: Service > Beruf und Recht, Stichwörter „Arbeitslohn“, „TVöD“ oder „Terminabsagen“). Hilfreich sind auch die einschlägigen Publikationen und Veranstaltungen der BAK, insbesondere:

- Arbeitsrecht für Anstellungsverhältnisse in privatrechtlichen Einrichtungen mit Anstellungsvertrag (Mustervertrag)
- Berufseinsteiger in der Logopädie
- 4. BAK-Umfrage unter den Angestellten im Verband
- Seminar „Starthilfe“ der BAK für Berufseinsteiger in der Logopädie.

Für individuelle Fragen zu den Themen Lohn und Gehalt oder bei konkreten Problemen steht Mitgliedern die Rechtsberatung des dbl kostenlos zur Verfügung. Aber auch die Mit-

glieder der Bundesangestelltenkommission helfen bei Fragen zum Anstellungsverhältnis gerne weiter (Kontakt per Mail oder über das Diskussionsforum „Angestellten-Themen“ auf der dbl-Homepage).

*Wencke Reßler, Henrike Schleinig,
Saskia Sickert, Mehmet Yoncaova
(Bundesangestelltenkommission des dbl),
Bruno da Silva Alves (dbl-Rechtsreferat),
Thomas Brauer und Ann Katrin Astheimer
(Lehranstalt für Logopädie der Uni Mainz)*

Quellen

- Hans-Böckler-Stiftung (2016). *Tarif-ABC für Einsteiger*. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_3396.htm (13.03.2016)
- Jung, R. (o.J.). *Brutto Netto Rechner – Gehaltsrechner*. www.brutto-netto-rechner.info (13.03.2016)
- Klenk, M. (o.J.). *Öffentlicher-Dienst.info*. <http://oeffentlicher-dienst.info> (13.03.2016)
- Lotz, E. (2009). Vom Brutto zum Netto – Die Lohnabrechnung angestellter Logopäden, Teil 1: Grundlagen. *Forum Logopädie* 23 (6), 51-53
- Minijob-Zentrale (o.J.). *Minijobs im gewerblichen Bereich*. www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/node.html (13.03.2016)
- Sambale, C. (2010) Vom Brutto zum Netto – Die Lohnabrechnung angestellter Logopäden, Teil 2. Besondere Vergütungsbestandteile. *Forum Logopädie* 24 (1), 54-56

ALLES, WAS RECHT IST

Mindestlohn – das sollten Sie wissen

Mit der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns haben Arbeitnehmer/innen seit dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts von brutto 8,50€ je Zeitstunde. Trotz der unzweifelhaft schlechten finanziellen Ausgangslage der Heilmittelbranche im Gesundheitssystem ist davon auszugehen, dass grundsätzlich keine Gefahr besteht, diese Schwelle im Bereich der therapeutischen Beschäftigten zu unterschreiten – das durchschnittliche Gehalt einer Vollzeitkraft liegt mindestens 50% darüber. Ohnehin ausgenommen sind u.a. Vergütungen für Praktika im Rahmen der Logopädieausbildung. Entsprechend könnte mit dieser Kernaussage das Thema hier enden.

Allerdings hat der Gesetzgeber im Mindestlohngesetz vorbeugend Details eingebaut, die Umgehungsabsichten und Missbrauch durch Gestaltungsmöglichkeiten verhindern sollen und zu beachten sind. Auch branchenspezifische arbeitsvertragliche

Gewohnheiten könnten zur Falle werden. Gefährdet sind Arbeitsverhältnisse mit niedrigem Grundgehalt in Verbindung mit einem Gratifikations- bzw. Zulagensystem und/ oder mit Arbeitszeitkonten.

Lohnuntergrenze

Der Mindestlohn ist eine Lohnuntergrenze, die als Zeit-Geld-Relation vorgeben ist. Daher ist zunächst eine Definition der zugrundeliegenden Parameter *Arbeitszeit* und *Arbeitsentgelt* notwendig.

Die zu vergütende *Arbeitszeit* in diesem Sinne ist die tatsächlich erbrachte Zeit, in der alle Dienstpflichten wie Therapie, Berichte schreiben, Telefonate, Besprechungen, Vor- und Nachbereitungen (bezogen auf die Therapiesitzung wie auch auf den Arbeitsplatz), Abrechnungen und Terminabsprachen erledigt werden. Hierzu gehören auch die Fahrzeiten zum Hausbesuch und vieles mehr. Die beim Mindestlohn zugrunde gelegte Zeitstunde beträgt 60 Minuten. Eine

Berechnung in Therapieeinheiten ist als Basis der Mindestlohnprüfung nicht geeignet. (Über die diesbezügliche arbeitsrechtliche Problematik informiert die dbl-Broschüre „Arbeitsrecht für Anstellungsverhältnisse in privatrechtlichen Einrichtungen“).

Das *Arbeitsentgelt* ist der regelmäßige monatliche tatsächliche (Brutto-)Auszahlungsbetrag. Von den Arbeitgeber/innen gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns nur berücksichtigt, wenn hierfür keine über die vereinbarte Normalleistung hinausgehenden Leistungen verlangt werden. Hierzu ist unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch danach zu fragen, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt. Eine Zulage für die vertraglich festgelegte Funktion als „Fachliche Leitung“ ist beispielsweise anrechenbar. Dies gilt auch für Zulagen, die das Verhältnis von Leistung

und Gegenleistung nicht berühren, wie z.B. Betriebsstreuozulagen oder Kinderzulagen.

Soll dagegen eine Arbeitsleistung vergütet werden, die von der geschuldeten Normalleistung abweicht, ist die Zulage nicht zu berücksichtigen. Dies gilt z.B. auch für Zulagen, die für Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit) oder für qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien) gezahlt werden. Eben- sowenig werden Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögens- wirksame Leistungen, Aufwandsentschädi- gungen oder Kostenerstattungen berück- sichtigt. Sonderzahlungen, die nur einmalig im Jahr gezahlt werden, z.B. das Weihnachtsgeld, können ausschließlich im Auszahlungs- monat berücksichtigt werden, sind also nicht anteilig zu berechnen. Das rechnerische Er- gebnis lautet:

$$\frac{\text{bereinigter Auszahlungsbetrag*}}{\text{tatsächlich erbrachte Zeitstunden}} = \text{mind. gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von derzeit 8,50 €}$$

*) ohne nicht-berücksichtigungsfähige Sonderzahlungen

Anderweitige Vereinbarungen oder Verzicht sind unzulässig.

Sonderfall Arbeitszeitkonto

Ein Grundsatz der Mindestlohnregelung ist die monatliche Betrachtungsweise der Auszahlung, um die existenzsichernde Wirkung des Monatslohns zu berücksichtigen. Die Fälligkeit, d.h. der Zeitpunkt, bis zu dem der Mindestlohn an den Arbeitnehmer spä- testens ausgezahlt werden muss, ist aus- drücklich geregelt: Zahltag ist spätestens am

letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

Häufig finden sich im Heilmittelbereich je- doch Vereinbarungen, die Mehrarbeitszeiten, d.h. Überstunden, zu einem späteren, we- niger arbeitsintensiven Zeitraum (z.B. in den Ferien) ausgleichen sollen. Eine Entlohnung innerhalb des Fälligkeitszeitraums findet also regelwidrig nicht statt. Hierfür wurde eine Sonderregelung geschaffen, die dennoch sol- che Arbeitszeitkonten ermöglicht.

Voraussetzung ist zunächst eine schriftliche Vereinbarung über die Einrichtung eines Ar- beitszeitkontos. Dadurch wird der Fälligkeits- zeitraum verlängert – allerdings weiterhin nicht unbegrenzt: Spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung ist die zusätzliche Arbeitszeit durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch die Zahlung eines (Mindest-)Lohns auszuglei- chen. Die eingestellten Stunden dürfen mon- atlich jeweils 50% der vertraglich verein- barten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Diese Vorgaben gelten jedoch nicht, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die ge- leisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts er- füllt ist – in einer sog. Schattenrechnung ist daher zu prüfen, ob das ausbezahlte Gehalt theoretisch auch die Überstunden in ausrei- chender Mindestlohnhöhe umfasst.

Das heißt: Solange der ausgezahlte Lohn, dividiert durch die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden höher ist als der geltende Mindestlohn, ist man an diese Sondervorschriften für das Arbeitszeitkonto nicht gebunden.

Minijob: Dokumentationspflicht!

Besonders anfällig für eine misslungene Mindestlohnumsetzung ist der Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Daher wurde mit dem Mindestlohngesetz denjenigen, die Minijobber beschäftigen, eine Dokumentationspflicht der Arbeits- zeiten auferlegt: Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitneh- merInnen sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

Zu guter Letzt ...

Was keiner braucht: Zollbeamte als die zu- ständigen Kontrolleure dieser Vorschriften werden sicherlich nicht so schnell vor einer Praxistür stehen. Sie sind mit der Kontrolle der für Schwarzarbeit anfälligen Branchen weitgehend ausgelastet. Rechtlich relevant wird die Sache aber in einem Arbeitsrechts- streit. Zahlt der Arbeitgeber den Mindestlohn nicht, kann er beim Arbeitsgericht verklagt werden. Die unwirksame arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien wird dann durch die gesetzliche Rechtsfolge des Anspruchs auf 8,50€ pro Zeitstunde ersetzt. Die gesetzliche Verjährungsfrist beträgt drei Jahre. Nachfor- derungen der Sozialversicherungsträger sind die Folge. Ein vorsätzlicher oder fahrlässiger Verstoß gegen das Mindestlohngesetz kann als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße geahndet werden.

Eveline Gümpel (dbl-Referat Recht)