

## TMFA-Einstiegstarifgehalt unterschreitet im Juli den Mindestlohn

Von: Jörg Held

Veröffentlicht am: 10. März 2015



**(jh)** – Der Tarifvertrag für Tiermedizinische Fachangestellte (TMFA) und das neue Mindestlohngesetz haben ein Problem mit dem Kalender und bescheren deshalb einigen Helferinnen eine minimale Einmalzahlung von 31,28 Euro. Denn weil der Juli in diesem Jahr mehr Arbeitstage als üblich hat, unterschreitet das tarifliche Einstiegsgehalt einmalig die Mindestlohngrenze, warnt der bpt. Praxisinhaber müssen nachzahlen. Generell sollten Praxisinhaber beim Mindestlohn auf Folgendes achten: Der nach Mindestlohngesetz korrekte Stundenlohn errechnet sich nach einer einfachen Formel:

- vereinbartes Bruttomonatsgehalt dividiert durch tatsächliche Arbeitsstunden im Monat

Das Ergebnis muss immer >8,50 Euro pro Stunde sein – egal ob bei 5, 10, 20 oder 40 Wochenstunden. Als Arbeitstage gelten die tatsächlichen Arbeitstage **plus** Urlaubs/Feier/Kranktage. Die werden mit den Stunden berücksichtigt, die die Mitarbeiterin normalerweise an diesen Wochentagen gearbeitet hätte.

### Nachzahlung im Juli ist Pflicht

Im Juli bedeutet das beim aktuellen tariflichen Einstiegsgehalt eines/r Tiermedizinischen Fachangestellten von 1.533,50 Euro und **einer 40 Stundenwoche** aufgrund der Werktagsverteilung einen Stundenlohn von 8,33 Euro – macht ein Nachzahlung von 31,28 Euro. Die **muss** laut Mindestlohngesetz auch noch im Juli ausgezahlt werden.

Wie Tierärzte das genau errechnen, hat der [Bundesverband Praktizierender Tierärzte in einem Info-Blatt zusammengefasst. Das PDF-Dokument können sie hier herunterladen.](#)

### Generell gilt: Arbeitszeit unbedingt erfassen

Egal ob Tarifvertrag oder nicht, **das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmer**. Für die eigene Praxis müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer also zunächst festlegen, an welchem Wochentag üblicherweise wie viele der insgesamt vereinbarten vertraglichen Arbeitsstunden anfallen. Nur so können auch die Stunden an Krank/Feier/Urlaubstagen korrekt angerechnet werden.

Im zweiten Schritt sollten sie die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden schriftlich dokumentieren. Wer keine elektronische Arbeitszeiterfassung einsetzen will, sollte ein **Stundenbuch führen, das dann Arbeitnehmer und**

---

**Arbeitgeber regelmäßig gegenzeichnen.** Es gibt Prozesse um Gehaltsnachzahlungen, die Arbeitnehmer gewonnen haben, weil sie einen eigenen, der Arbeitgeber aber keinen Stundennachweis vorlegen konnten. Mit einer gemeinsamen Stundenerfassung sind beide Seiten auf der sicheren Seite.

## **Mindestlohngesetz ist ein scharfes Schwert**

Wichtig ist: Das Mindestlohngesetz kennt kein Pardon. Kann ein Arbeitnehmer durch Aufzeichnungen nachweisen, dass sein Stundenlohn unter den vorgeschriebenen 8,50 Euro lag, ***muss*** der Arbeitgeber nachzahlen (inklusive Sozialabgaben). Zusätzlich droht ihm eine Geldbuße – egal ob er vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Die kann laut Gesetz bis zu 500.000 Euro betragen.

## **Tarifvertrag bleibt gültig**

Der zwischen bpt und dem Verband der medizinischen Fachberufe (VMF) vereinbarte Gehaltstarifvertrag muss dennoch nicht nachgebessert werden, denn im Oktober greift die zweite Stufe der 2014 vereinbarten Erhöhung. Dann liegt die tarifvertragliche Grundvergütung bei allen möglichen monatlichen Werktagkonstellationen immer über der Mindestlohngrenze.

### ***Weiterführende Links***

[Allgemeine bpt-Information zum "Juli-Problem"](#)

[bpt-PDF zur Berechnung des "Juli-Problems"](#)

[bpt-Webseite mit Arbeitgeber-Informationen zum gültigen TMFA-Tarifvertrag](#)

[Webseite des Verbandes der medizinischen Fachberufe](#)