

Der Mindestlohn in der Arztpraxis: Was ist seit Januar zu beachten?

Auch Praxischefs müssen seit Jahresbeginn die Regelungen zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde einhalten – auch für Minijobber. Die neue Regelung bringt auch umfassende Dokumentationspflichten mit sich. Bei Zuwiderhandlungen drohen empfindliche Strafen.

von Jens Pätzold

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Bei einer 40-Stunden-Woche beträgt der Mindestlohn also 1.473 Euro. Diese Änderung hat für viele Arztpraxen ganz konkrete Konsequenzen, auch wenn auf den ersten Blick der Eindruck entsteht, dass der Mindestlohn in der Praxis eingehalten wird. Aber was ist mit den Minijobbern in Ihrer Praxis? Und was ist mit der Reinigungskraft und etwaigen Praktikanten? Und wenn diese zukünftig einen Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro in der Stunde haben, stimmt dann das Gehaltsgefüge noch?

Die Einhaltung des Mindestlohns wird vom Zoll kontrolliert. Dafür werden zusätzliche 1.600 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Zollbehörden sorgen. Der Zoll kann zur Überprüfung jederzeit Einsicht in Ihre Arbeitsverträge und andere Geschäftsunterlagen nehmen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns geben. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt ab dem 18. Geburtstag – oder vorher bei abgeschlossener Berufsausbildung.

Minijobs und Mindestlohn

Besonderheiten gelten bei den sogenannten Minijobs. Arbeitgeber sollten daher unbedingt § 17 *Mindestlohngesetz* beachten, nach dem für Minijobber detaillierte Stundenaufzeichnungen zu führen sind. Die Aufzeichnungen sind mindestens wöchentlich zu führen, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, „*Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser*

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.“ Als Nachweis kommen die maschinelle Zeiterfassung oder entsprechende manuelle Aufzeichnungen in Betracht.

Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter, die ihren Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zukünftig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise nachkommen, handeln ordnungswidrig. Ihnen droht ein Bußgeld bis zur Höhe von 30.000 Euro – und zwar unabhängig davon, ob Sie den Mindestlohn zahlen oder nicht. Bei Nichtzahlung des Mindestlohnes drohen darüber hinaus bei weitem höhere Geldstrafen.

Mindestlohn bei Azubis und Praktikanten

Außerdem ist in Bezug auf Minijobs zu beachten, dass seit dem 1. Januar 2015 auch geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes haben. Zeitgleich darf bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die Entgeltgrenze von monatlich 450 Euro nicht überschritten werden. Minijobber dürfen also in Zukunft maximal 52 Stunden im Monat arbeiten. Wenn sie länger arbeiten, wird die Beschäftigung sozialversicherungsspflichtig. Die Sonderbestimmungen zu Minijobs entfallen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, also festzustellen, ob es sich um eine geringfügige oder versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, durch arbeitsrechtliche Anpassungen der Beschäftigung zum 1. Januar 2015 (beispielsweise Verringern der Arbeitszeit), die Arbeitsentgeltgrenze für geringfügige Beschäftigten in Höhe von maximal 450 Euro einzuhalten.

Keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es für:

- unter 18-Jährige
 - Auszubildende (sie erhalten keinen Lohn, sondern eine Ausbildungsvergütung)
- Auch Praktikantinnen und Praktikanten haben einen Anspruch auf den Mindestlohn. Es sei denn, dass sie
- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen 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 § 54a *Drittes Buches Sozialgesetzbuch* oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 *Berufsbildungsgesetz* teilnehmen.
- Der gesetzliche Mindestlohn gilt also für alle freiwilligen Praktika, die nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung geleistet werden. Das Gesetz schreibt außerdem einen Qualitätsrahmen für Praktika vor: Praktikanten müssen zukünftig einen Vertrag mit klaren Praktikumszielen bekommen und haben Anspruch auf ein Zeugnis.

Konsequenzen bei Verstößen

Bei festgestellten Verstößen müssen Arbeitgeber mit dem Zweieinhalbfachen der säumigen Lohnzahlung als Strafe rechnen. Zudem begeht derjenige, der den Mindestlohn nicht zahlt, eine Ordnungswidrigkeit. Das Mindestlohngesetz sieht vor, dass eine solche Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet werden kann. Arbeitgeber sollten daher auch darauf verzichten, das Mindestlohngesetz durch Trickserien

umgehen zu wollen. Unbezahlte Überstunden sind beispielsweise keine geeignete Strategie, den Mindestlohn auf legale Art und Weise zu umgehen. Fällt dies nämlich dem Zoll bei einer Prüfung auf, kann es richtig teuer werden.

In jedem Fall sollten Arbeitgeber das Mindestlohngesetz zum Anlass nehmen, das gesamte Gehaltsgefüge ihrer Praxis auf den Prüfstand zu stellen: Wenn nämlich jetzt jede Berufsanfängerin und Reinigungskraft mit 8,50 Euro brutto einsteigt, stellt sich sehr schnell die Frage, ob die Entlohnung langjähriger und qualifizierter medizinischer Fachangestellter dazu noch in einer vernünftigen Relation steht. In jedem Fall sollte vermieden werden, dass Unzufriedenheiten in der Praxis entstehen, weil das Gehaltsgefüge nicht mehr passt oder dass auf der anderen Seite die Personalkosten erheblich ansteigen.

Es lohnt sich ohnehin, dem Gehaltsgefüge besondere Aufmerksamkeit zu widmen: Studien belegen, dass Unternehmen mit engagierten Mitarbeitern „signifikant häufiger“ betriebswirtschaftliche Erfolge erzielen als Unternehmen, in denen die Mitarbeiter wenig engagiert sind und keine Bereitschaft zur Identifikation mitbringen.

Trotz der überragenden Bedeutung des Personals für den Praxiserfolg ist der arbeitsrechtliche Status in vielen Praxen jedoch verheerend. Häufig wird weder den formellen arbeitsrechtlichen Anforderungen Genüge getan, noch wird eine sinnvolle, am Praxiserfolg ausgerichtete Personalführung betrieben. Fehlende Arbeitsverträge und planlose Sonderzahlungen sind nur allzu häufig anzutreffen.

Genau hier kann der Praxiserfolg maßgeblich beeinflusst werden. Ein strategischer Ansatz und die Betrachtung der

Arbeitsverträge in ihrer Gesamtheit kann sich daher mehrfach auszahlen. Und zwar in engagierten Mitarbeitern und steigenden Umsätzen.

Glaubt man den Gehaltsstatistiken der Internetseite www.gehaltsvergleich.com, werden in vielen Praxen Gehälter gezahlt, die den Mindestlohn deutlich unterschreiten. Und selbst wenn dies nicht der Fall ist, müssen sich Praxischefs auf weitere Dokumentationspflichten einstellen und ihre Gehaltsstruktur im Ganzen im Blick haben.

Jens Pätzold ist Fachanwalt für Medizinrecht und berät Klienten im Gesundheitswesen. Der Partner der Sozietät Lyck & Pätzold in Bad Homburg ist Mitglied im Verein für Management und Vertragsgestaltung in der Gesundheitswirtschaft e.V., der Arbeitsgemeinschaft Medizinrecht im Deutschen Anwaltverein.