

Aktuell das Wichtigste zu Abrechnung, Steuern, Recht und Betriebswirtschaft
von **Almirall Hermal**



Arbeitsrecht

Mindestlohn in der Arztpraxis – die wichtigsten Punkte für den Praxisinhaber

von Rechtsanwalt Jan P. Schabbeck, Fachanwalt für Medizinrecht und
Dipl. Pflegewirt Thorsten Müller, MScN.

Seit dem 1. Januar 2015 ist er da – der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Doch gilt er für jeden, den Praxisinhaber in ihrer Praxis beschäftigen? Und gibt es Fallstricke (insbesondere bei 450-Euro-Kräften), die ab sofort zu beachten sind? Diesen Fragen wird nachfolgend nachgegangen.

Auszubildende/Praktikanten: Wann gilt der Mindestlohn nicht?

Für Auszubildende gilt das Mindestlohngesetz nicht, für Praktikanten hingegen grundsätzlich schon, soweit kein Ausnahmetatbestand vorliegt. Ausnahmen sind solche Praktika, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung gelten oder solche, die von Berufsakademien angeboten werden. Weiter sind Orientierungspraktika bis zu drei Monaten oder Praktika für die Aufnahme des Studiums nicht vom Mindestlohn umfasst. Gleiches gilt für Praktika zur Einstiegsqualifizierung und zur Berufsausbildungsvorbereitung.

Vorsicht bei geringfügiger Beschäftigung

Bei geringfügig Beschäftigten, also solchen unter der 450-Euro-Grenze, ist bezüglich des Mindestlohns zweifach Vorsicht angezeigt:

- **450-Euro-Grenze:** Zum einen kann es möglich sein, dass durch den Mindestlohn nicht nur ein höherer Lohnanspruch des Mitarbeiters entsteht. Sobald der Mitarbeiter mehr als 52 Stunden im Monat arbeitet, löst der Mindestlohn automatisch auch aus, dass er nicht mehr auf 450-Euro-Basis zu beschäftigen ist, sondern dann in die sogenannte Gleitzone fällt. Dies führt zu zusätzlichen Abgaben. Eine Möglichkeit der Abhilfe besteht darin, ein Arbeitszeitkonto einzuführen. Hier ist dann zu beachten, dass die Schwankungen über 12 Monate abgebaut werden müssen und nicht mehr als 50 Prozent an Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen.
- **Dokumentationspflichten:** Außerdem bestehen für die Arztpraxis bei den geringfügig Beschäftigten Dokumentationspflichten. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten müssen spätestens

sieben Tage nach Erbringung der Arbeitsleistung aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnungspflicht kann an den Arbeitnehmer selbst übertragen oder auch von anderen Mitarbeitern in der Praxis vorgenommen werden. Zudem gilt bezüglich dieser Dokumentationen, dass sie für zwei Jahre bereitgehalten werden müssen. Dies betrifft die Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten ebenso wie Belege über den gezahlten Lohn sowie dessen Zusammensetzung. Bei Verstoß gegen diese Dokumentationspflichten droht ein Bußgeld.

Externe Dienstleister genau kontrollieren

Für die Arztpraxis ist auch § 13 Mindestlohngesetz (MiLoG) relevant. Dieser beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit die Nichteinhaltung der Vorschriften des MiLoG durch Dritte

Inhalt

Richtgrößenüberschreitung

Verordnungsintensive Erkrankungen über dem Fachgruppenschnitt? – Argumentationshilfen

Kassenabrechnung

- Rückwirkende Änderung der Abrechnung im Not(-fall)dienst
- Vergütungsquote für Laboruntersuchungen im 1. Halbjahr 2015

zu einer Haftung des Praxisinhabers führen kann.

Gemäß dieser Regelung haben nämlich Sie als Auftraggeber Sorge dafür zu tragen, dass auch Ihre Dienstleister entsprechend den Mindestlohn bezahlen. Dies kann beispielsweise dann relevant werden, wenn statt der eigenen Putzfrau eine Reinigungsfirma beauftragt worden ist. Zahlt diese nicht den Mindestlohn, so haften Sie als Auftraggeber ebenso wie das Reinigungsunternehmen selbst.

Das bedeutet, Sie können von den Mitarbeitern des Reinigungsunternehmens direkt verklagt werden! Sicher, ob das Reinigungsunternehmen den Mindestlohn bezahlt, können Sie nahezu nie sein. Sie müssen sich insofern auf den guten Ruf der Firma verlassen bzw. regelmäßig bei den Reinigungskräften nachfragen, ob sie tatsächlich mindestens 8,50 Euro pro Stunde gezahlt bekommen. Ist dies nicht der Fall, sollten Sie direkt mit der Firma sprechen und gegebenenfalls den bestehenden Vertrag kündigen.

Was gilt für Sonderzahlungen?

Wenn allen Berufsgruppen ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich ein Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu bezahlen ist, bleibt die Frage, inwieweit hiervon Zahlungen umfasst sind, die zusätzlich zum Stundenlohn bezahlt werden oder nur einmal im Jahr. Hier gilt der Grundsatz, dass Leistungen, die zusätzlich bezahlt werden, auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Praktisch relevant wird dies aber kaum, da der Mindestlohn

monatlich bezahlt werden muss, Gratifikationen aber in der Regel nur einmal jährlich gezahlt werden. Erreicht der Mitarbeiter nur mit dieser Gratifikation (zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld) den Mindestlohn, so reicht dies nicht aus. Problematisch sind diesbezüglich auch solche Prämien, die für die bloße Unternehmenszugehörigkeit bezahlt werden. Vereinfacht gesagt werden nur Zahlungen angerechnet, die für die „normale“ Arbeitsleistung erbracht werden – nicht für andere Dinge oder wegen der besonderen Schwere der Arbeit.

Nicht nur Geld zählt bei der Berechnung des Mindestlohns. Auch andere Formen des Entgelts sind in Geld umzurechnen und entsprechend bei den 8,50 Euro zu berücksichtigen. Dies gilt beispielsweise für Fahrgeld und andere geldwerte Vorteile, die im Steuerrecht oder im Sozialversicherungsrecht zu beachten sind.

Sonn- und Feiertagsarbeiten oder Überstundenzuschläge werden bei der Berechnung des Mindestlohns außen vor gelassen, das heißt, der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Richtgrößenüberschreitung

Verordnungsentensive Erkrankungen über dem Fachgruppendurchschnitt? – Argumentationshilfen

Seit der Grundsatz „Beratung vor Regress“ gilt, können erstmalige Regresse auf der Basis von Richtgrößenprüfungen der Verordnungsweise nur verhängt werden, wenn zuvor eine Beratung zur Verordnungsweise auf Veranlassung der KV durchgeführt wurde. Kommt es zu einer derartigen „Beratung“ oder gar in der Folge zu einem Regress, ist es für betroffene Hautärzte wichtig, belegen zu können, dass sie überdurchschnittlich viele Patienten mit verordnungsentensiven Erkrankungen behandeln. Zu Vergleichszwecken kann es da hilfreich sein, einen Blick in die Morbiditätsstatistik der KV Nordrhein zu werfen.

KV Nordrhein: Die zehn häufigsten ICD-10-Schlüssel Hautärzte – Quartal 3/2014

Rang	ICD-Code-Nr.	ICD-Code	Anteil in %
1	D22	Melanozytennävus	27,0
2	L30	Sonstige Dermatitis	13,1
3	B35	Dermatophytose (Tinea)	10,9
4	C44	Sonstige bösartige Neubildungen der Haut	8,7
5	L20	Atopisches (endogenes) Ekzem	6,9
6	L70	Akne	6,7
7	L40	Psoriasis	6,5
8	L71	Rosazea	6,2
9	Z12	Spezielle Verfahren zur Untersuchung auf Neubildungen	6,1
10	L57	Hautveränderungen durch chronische Exposition gegenüber nichtionisierender Strahlung	5,4