

ARBEITSRECHT

Mindestlohn in der Physiopraxis (k)ein Thema?

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

| Seit 1. Januar 2015 ist er da: Der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Doch er gilt nicht für jeden, den Sie in Ihrer Praxis beschäftigen! Außerdem gibt es Fallstricke (insbesondere bei 450-Euro-Kräften), die Sie ab sofort beachten sollten. Und last but not least können Sie seit Anfang 2015 sogar von Ihrer Reinigungskraft verklagt werden, wenn diese weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdient! |

Für Praktikanten gelten Ausnahmen

Dass mit einem Stundenlohn von unter 8,50 Euro nicht gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) verstoßen wird, gilt für einen Teil der Praktikanten. Hier gibt es Ausnahmen, die insbesondere für Physiotherapeuten interessant sind! Denn sie betreffen Praktika, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder durch Absolventen von Berufsakademien erbracht werden. Weiter sind Orientierungspraktika bis zu drei Monaten, Praktika für die Aufnahme eines Studiums und solche, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung stattfinden, nicht vom Mindestlohn umfasst. Gleiches gilt für Praktika zur Einstiegsqualifizierung und zur Berufsausbildungsvorbereitung. Sie müssen Ihren Berufspraktikanten also nicht ab sofort 8,50 Euro die Stunde zahlen! Das Gleiche gilt im Übrigen für Auszubildende – für sie gilt das Mindestlohngesetz grundsätzlich nicht.

Vorsicht bei geringfügiger Beschäftigung

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

- 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 zu beachten, dass die Schwankungen über 12 Monate abgebaut werden müssen und nicht mehr als 50 Prozent an Überstunden pro Monat geleistet werden dürfen.
- Außerdem bestehen für die Physiopraxis 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



**Keine 8,50 Euro für
Berufspraktikanten**

**Abrutschen in die
Gleitzone droht**

**Dokumentations-
pflichten**

Dumping-Preise
können zum
Bumerang werden

Sonderzahlungen
können angerechnet
werden, aber...

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 Physiopraxis ist auch § 13 MiLoG relevant. Dieser regelt die Frage, inwieweit die Nichteinhaltung der Vorschriften des MiLoG durch Dritte 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 ein Reinigungsunternehmen 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 des Unternehmens 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.

Aber 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. Jedenfalls dann, wenn diese 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 ohne diese Anspruch auf den vollen Mindestlohn.