

INFORMATIONEN zum MINDESTLOHNGESETZ

Ab 1. Januar 2015 gilt das sogenannte Mindestlohngesetz. Wir wollen Ihnen hier einen Überblick geben, was insbesondere für Sie – als Unternehmen der Medienbranche – relevant und ab Beginn des Jahres 2015 zu beachten ist.

I. Welche Arbeitnehmer fallen unter das Gesetz und welche Ausnahmen gibt es?

Grundsätzlich wird der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahren in allen Branchen und Regionen gelten. Darüber hinaus gilt der Mindestlohn auch für Praktikanten und Minijobber. Allerdings gibt es hier ein paar Ausnahmen. In der nachfolgenden Liste sind die Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn, die für die Medienbranche am wichtigsten sein dürften, aufgeführt:

- Auszubildende,
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne Berufsabschluss,
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu drei Monaten für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- Praktikanten, die ein berufs- oder hochschulbegleitendes Praktikum von bis zu drei Monaten leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

II. Wie hoch muss der Mindestlohn sein und wie wird er berechnet?

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt aktuell 8,50 Euro brutto pro Stunde. Von diesen 8,50 Euro muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherung abzuführen.

Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind in den 8,50 Euro noch nicht enthalten. Für die Feststellung, ob ein Arbeitnehmer über oder unter dem Mindestlohn liegt, ist bei Arbeitnehmern, die ein festes Monatsgehalt haben, das Bruttomonatsgehalt durch die vereinbarte Arbeitszeit zu teilen. Liegt der errechnete Stundenlohn über 8,50 Euro, besteht für Sie kein Handlungsbedarf. Liegt der Betrag darunter, muss dem jeweiligen Arbeitnehmer ab dem 01.01.2015 der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden.

Besonderer Fall: *Minijobber*: Da der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge und die pauschale Steuer trägt, wird das Gehalt den Minijobbern ohne Abzüge ausgezahlt (brutto für netto). Auf der Grundlage des Minijobgehaltes in Höhe von € 450 dürfen Minijobber also in Zukunft maximal 52 Stunden im Monat arbeiten. Arbeiten Ihre Minijobber jetzt bereits mehr als 52 Stunden im Monat, müssen Sie entweder ab dem 01.01.2015 das Gehalt erhöhen (mit der Folge, dass der Job dann voll sozialversicherungspflichtig wird) oder die Stunden reduzieren.

III. Mit welchen Sanktionen ist zu rechnen, wenn man keinen Mindestlohn zahlt?

Ob Ihr Unternehmen den Mindestlohn zahlt, kann auch ohne Bestehen eines Verdachtes durch die zuständigen Behörden (das ist hier die Zollverwaltung) überprüft werden. In diesem Zusammenhang ist ebenfalls zu beachten, dass Sie als Unternehmer für die Bezahlung des Mindestlohns bei einem Unternehmen haften, das Sie bspw. als Subunternehmen beauftragen.

Diese Haftung ist sehr weit gefasst. Sie als Unternehmer haften dafür, dass alle von Ihnen beauftragten Firmen sowie deren Subunternehmer, den gesetzlichen Mindestlohn bezahlen. Sie sind hier zu einer umfänglichen Dokumentation verpflichtet, um im Zweifelsfall nachweisen zu können, dass der Mindestlohn gezahlt wird oder um nachweisen zu können, dass Sie weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatten, dass der von Ihnen beauftragte

Unternehmer und dessen Nachunternehmer sowie ggf. weitere Subunternehmer der Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommen.

Falls kein Mindestlohn gezahlt wird, können folgende Sanktionen erlassen werden:

- Ordnungsgeld,
- Strafanzeige bei schwerwiegenden Verstößen (z.B. Lohnwucher),
- Nachforderungen im Rahmen von Betriebsprüfungen,
- einklagbarer Anspruch des Mitarbeiters auf Zahlung der Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem Mindestlohn.

IV. Was sollten Sie noch vor dem 01.01.2015 tun?

Wir empfehlen Ihnen folgende Checkliste:

- Überprüfung der niedrigen Gehaltsklassen und ggf. Anpassung des Gehaltes zum 01.01.2015,
- Erstellung von Dokumentationen über Lohnzahlungen und Zahlungsvereinbarungen – auch mit Subunternehmern.
- Bei Beschäftigung von Minijobbern: Erstellung von Dokumentationen über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufbewahrt werden.
- Einholen von schriftlichen Bestätigungen der Subunternehmer und Ihrer Auftraggeber, dass diese den Mindestlohn bezahlen.
- Falls eine Zahlung des Mindestlohns für den jeweilig betroffenen Arbeitnehmer nicht schon zum 01.01.2015 möglich ist: Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, zum welchem Stichtag der Mindestlohn rückwirkend zum 01.01.2015 ausgezahlt wird.

V. Ausblick

Nach dem Willen von Arbeitgebern und Gewerkschaften soll der gesetzliche Mindestlohn bereits erstmals Anfang 2017 angehoben werden. Danach soll er regelmäßig alle zwei Jahre entsprechend der Entwicklung der Tariflöhne erhöht werden.