

“Mindestlohn = Phantomlohn?“

Ab 2015 gelten die Regelungen zum Mindestlohn, nach denen Arbeitnehmern grundsätzlich mindestens 8,50 EUR pro geleisteter Arbeitsstunde zu vergüten sind.

Prinzipiell ist von diesem gesetzlich festgelegten Mindestvergütungsanspruch die Vereinbarungssphäre zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betroffen. Dies führt häufig dazu, dass die leider unzutreffende Auffassung vertreten wird, dass man sich als Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer „schon einigen“ und dieser von einer Einforderung des ihm gesetzlich zustehenden Mindestentgelts absehen werde. Kündigt der Arbeitnehmer diese u.U. auch nur stillschweigend getroffene Vereinbarung auf und fordert er (ggf. auch aufgrund erst erfolgter Kenntniserlangung von dem ihm eigentlich zustehenden Entgeltanspruch) eine höhere, gesetzmäßige Vergütung ein, entstehen naturgemäß zusätzlich zu den zusätzlichen Entgeltzahlungen auch ergänzende Abgabeverpflichtungen in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuerbeträge. Bei einer kumulierten Vergütungsnachzahlung ergibt sich wegen der dann zusammengeballten Höhe der zusätzlich zu den laufenden Bezügen zu gewährenden Nachzahlung ein – aufgrund des dadurch entstehenden höheren Steuersatzes – prozentual höherer Steuerabzugsbetrag. Fallen ggf. Vergütungsnachzahlungen für mehrere Jahre zusammen, kann hierauf – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – u.U. auch ein etwas günstigerer besonderer Steuersatz angewandt werden (sogenannte Fünftelmethode).

Dabei ist die Regelung zum Mindestlohn nicht nur vor dem Hintergrund arbeitnehmerseitiger Forderungen problematisch; gemäß den nachstehend vorgenommenen Ausführungen gibt es insbesondere auch im Sozialversicherungsbereich einiges an Konfliktpotential, das schlussendlich spätestens im Rahmen sozialversicherungsrechtlicher Betriebsprüfungen zu Tage treten dürfte, da es dem Prüfer bei geringem Aufwand eine hohe Erfolgsquote garantiert. Das diesbezüglich maßgebliche Stichwort lautet „Phantomlohn“.

Als Phantomlohn ist der Vergütungsanteil anzusehen, der einem Arbeitnehmer bei Zugrundelegung arbeitsrechtlicher Maßstäbe zustünde, ihm gegenüber jedoch zu keinem Zeitpunkt abgerechnet, geschweige denn ausgezahlt worden ist. Diese Differenzen treten überwiegend bei den nachfolgend genannten Fallkonstellationen auf:

- Dem Arbeitnehmer werden letztendlich weniger als 8,50 EUR pro Arbeitsstunde vergütet. Der Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Bruttoentgelt und 8,50 EUR stellt Phantomlohn dar. Dabei tritt diese Problematik bei Gehaltsempfängern bspw. bereits dann auf, wenn einzelne Monate 23 Arbeitstage zählen. Bei Annahme eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses (tägl. 8 Std.) müsste das Monatsgehalt mindestens 1.564,00 EUR betragen, um Phantomlohn zu vermeiden.
- Es existiert ein (beispielsweise allgemein-) verbindlicher Tarifvertrag, dessen Regelungen zur Höhe der laufenden Bezüge, Arbeitgeberanteile zu den Vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeldgewährungen, Weihnachtsgeldzahlungen oder ähnliches jedoch durch von diesen Regelungen abweichende Vereinbarung, die eine niedrigere Vergütung vorsieht, unberücksichtigt bleiben. Der Differenzbetrag zwischen dem tarifvertraglich garantierten Entgeltanspruch und dem tatsächlich realisierten Bruttoentgelt würde hier unter die Bezeichnung Phantomlohn fallen.

- Die Missachtung des gesetzlichen Verbots einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern (bspw. von Angestellten und Arbeitern oder von Festbeschäftigten und Aushilfskräften etc.) könnte bspw. im Rahmen einer Weihnachtsgeldgewährung kraft betrieblicher Übung (auch ohne Existenz eines verbindlichen Tarifvertrags) dazu führen, dass eine als geringfügig beschäftigte Aushilfe angestellte Reinigungskraft ebenfalls einen rechtlichen Anspruch auf Gewährung von Weihnachtsgeld erhält, ohne dass dieser durch tatsächliche Auszahlung realisiert werden würde. Durch Einbeziehung dieses nicht realisierten Weihnachtsgeldanspruchs könnte auch die bei geringfügig Beschäftigten gegebene Maximalentgeltgrenze i.H.v. monatl. 450,00 EUR überschritten werden!
- Ein Arbeitnehmer verzichtet bewusst auf Teile einer ihm grundsätzlich zustehenden Vergütung, bspw. um mit der Höhe seiner Bezüge nicht in Konflikt zu anderen Einkommensgrößen (z. B. für Rentengewährung, Arbeitslosengeldbezug, Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte etc.) zu geraten.

Die negative Differenz zwischen dem theoretisch zustehenden Entgelt und der tatsächlich abgerechneten und ausgezahlten Vergütung wird gemeinhin als Phantomlohn bezeichnet. Seine Existenz kann bei Aufdeckung im Rahmen einer Prüfung für den Arbeitgeber ruinöse Folgen haben, da er sowohl dem Finanzamt, als auch den Krankenkassen bzw. dem Sozialversicherungsträger gegenüber für die entsprechenden Beträge haftet, auch wenn mit ihnen (bspw. mit den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung) eigentlich der Arbeitnehmer belastet werden soll.

Im **lohnsteuerlichen Bereich** orientiert sich die Bemessungsgrundlage für die Höhe der abzuführenden Lohnsteuer üblicherweise an dem im betreffenden Lohnzahlungszeitraum tatsächlich gewährten Entgelt. Phantomlöhne haben diesbezüglich eine eher geringe Bedeutung, die ihnen jedoch zukommt, wenn sich durch sie die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ändert, da deren Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 39 EStG an die Sozialversicherungsfreiheit (für den Arbeitnehmer) anknüpft.

Im **Bereich der Sozialversicherung** wird – anders als im steuerlichen Bereich – auf den bloßen Entgeltanspruch (bei Einmalzahlungen ohne Rechtsanspruch wird in der Literatur aufgrund der auf den Zahlungsvorgang abstellenden Formulierung des § 23a Abs. 1 SGB IV – gleich der lohnsteuerlichen Handhabung – sozialversicherungsrechtliche Bedeutungslosigkeit angenommen) abgestellt. Auf die tatsächliche Entgeltentrichtung kommt es hier nicht an. Deutlich wird diese Verfahrensart unter anderem bei Einmalbezügen, die einem Arbeitnehmer zu Beginn eines Kalenderjahres zufließen. Bei diesen Zahlungen wird unterstellt, dass der Anspruch auf sie bereits im abgelaufenen Kalenderjahr erarbeitet worden ist, so dass bei Einmalbezügen (bspw. Prämien), die bis inklusive März eines Jahres gezahlt werden, sozialversicherungsrechtlich eine Zurechnung zum Vorjahr erfolgt, d. h. bei Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge Bezug auf die Beitragssätze, Beitragsbemessungsgrenzen etc. des Vorjahres genommen wird (sogenannte Märzklause). Die im Bereich der Sozialversicherung angewandte Systematik führt dazu, dass Sozialversicherungsbeiträge auch auf die Bezüge, auf die zwar ein Anspruch bestand, die jedoch nicht tatsächlich gewährt worden sind, erhoben werden. Da der Arbeitgeber für die korrekte Ermittlung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge haftet, erfolgt die Nacherhebung im Rahmen entsprechender Prüfungsfeststellungen bei ihm, so dass er auch mit den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung belastet wird. Auf diese Art und Weise summieren sich schnell über 40% auf einen gegebenen Phantomlohn auf.

Grundsätzlich sollte man sich als Arbeitgeber der vorstehend thematisierten Problematik bewusst sein und ihr ggf. durch Abschluss rechtssicherer Arbeitsverträge entgegenwirken.