

## Mindestlohn 2.0

Zum Jahr 2015 sind Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn eingeführt worden. Danach galt eine Mindestvergütung für Arbeitnehmer pro geleisteter Arbeitsstunde, die nicht unterschritten werden durfte, von 8,50 EUR. Dieser Wert hat auch im Jahr 2017 noch Bestand, wenn dies ein als allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag für die Branchen der Fleischwirtschaft, der Land- und Fortwirtschaft inkl. des Gartenbau, der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie sowie der Großwäschereien entsprechend vorsieht.

Für alle anderen Tätigkeitsbereiche wurde **der gesetzlich festgelegte Mindestvergütungsbetrag mit Wirkung ab dem 01.01.2017 auf 8,84 € pro Stunde angehoben.**

Prinzipiell ist vom 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 – erhöhten – Entgeltanspruch) eine höhere, gesetzmäßige Vergütung ein, entstehen naturgemäß zusätzlich zu den ergänzenden Entgeltzahlungen auch Abgabe- / Einbehaltungsverpflichtungen in Bezug auf **Lohnsteuerbeträge**, da sich die Bemessungsgrundlage für die Höhe der abzuführenden Lohnsteuer üblicherweise am im betreffenden Lohnzahlungszeitraum tatsächlich gewährten Entgelt orientiert. 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).

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 des Zurechnungszeitraums angenommen) abgestellt. 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 Märzklausele).

Die im Bereich der Sozialversicherung angewandte Systematik führt dazu, dass Sozialversicherungsbeiträge auch auf Bezüge erhoben werden, auf die (nur) ein Anspruch bestand. Auf die tatsächliche Entgeltentrichtung kommt es hier nicht an. Insofern haftet der Arbeitgeber bereits für die Sozialversicherungsbeiträge auf den positiven Differenzbetrag zwischen gesetzlich festgelegtem Mindestlohn und einer tatsächlich darunter liegenden Vergütung seines Arbeitnehmers. Der Differenzbetrag, der gegenüber dem –

zu niedrig vergüteten – Arbeitnehmer nicht abgerechnet und nicht an ihn ausgezahlt wird, wird gemeinhin als „Phantomlohn“ bezeichnet. Dabei treten Differenzen überwiegend bei den nachfolgend genannten Fallkonstellationen auf:

- Dem Arbeitnehmer werden letztendlich weniger als 8,84 EUR pro Arbeitsstunde vergütet. Der Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Bruttoentgelt und 8,84 EUR stellt Phantomlohn dar. Bei Annahme eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses (wöchentlich 40 Std.) müsste das Monatsgehalt insofern mindestens 1.534,62 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.
- 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.

Wird die Existenz von „Phantomlohn“ erst im Rahmen einer Betriebsprüfung aufgedeckt, kann dies für den Arbeitgeber ruinöse Folgen haben, da er gegenüber den Krankenkassen bzw. dem Sozialversicherungsträger für die entsprechenden Beträge haftet, auch wenn mit ihnen (bspw. mit den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung) eigentlich der Arbeitnehmer belastet werden soll. Auf diese Art und Weise erreicht das sozialversicherungsrechtliche Haftungsvolumen schnell 40% auf einen gegebenen Phantomlohn.

Insofern ist die Regelung zum Mindestlohn nicht nur vor dem Hintergrund arbeitnehmerseitiger Forderungen problematisch; gemäß den vorstehend vorgenommenen Ausführungen gibt es insbesondere 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. Eine besondere Problematik ist diesbezüglich bei geringfügig ausgestalteten Beschäftigungsverhältnissen gegeben, deren Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 39 EStG an die Sozialversicherungsfreiheit (für den Arbeitnehmer) anknüpft. Entfällt diese Sozialversicherungsfreiheit, da der monatliche Maximalverdienst von 450,00 € durch die Existenz von „Phantomlohn“ überschritten wird, ist automatisch auch eine Steuerpflicht des Entgelts gemäß den als üblich anzusehenden lohnsteuerlichen Besteuerungsmerkmalen gegeben. Zum gleichen Ergebnis kommt man, wenn man einer geringfügig beschäftigten Aushilfe (aufgrund des gesetzlichen Verbots einer Ungleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern oder von Festbeschäftigten und Aushilfskräften etc.) einen ihr tatsächlich vorenthaltenen Anspruch auf Gewährung von Weihnachtsgeld – auch ohne Existenz eines verbindlichen Tarifvertrags, d.h. dann kraft betrieblicher Übung – zuspricht, ohne dass dieser Anspruch durch tatsächliche Auszahlung realisiert werden würde. Insofern sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Sondervergütungs- / Weihnachtsgeldanspruch) bereits aus Vergütungssicht auf maximal 11,74 Stunden pro Woche beschränkt.

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