

# Mindestlohn/Phantomlohn: Vorsicht Falle!

Kaum ein anderes Thema bewegt derzeit deutschlandweit die Unternehmen so sehr wie das Thema Mindestlohn.

Welchen Arbeitnehmern ist Mindestlohn zu zahlen? Bestimmte Branchen können noch für eine gewisse Zeit unterhalb des Mindestlohns zahlen – gilt das für alle Arbeitnehmer? Welche Ausnahmen gibt es und welche Entgeltbestandteile sind in die Bemessung mit einzubeziehen, welche nicht? Und wie sind eigentlich die Aufzeichnungspflichten zu verstehen? Diese Fragen sind die zurzeit am häufigsten gestellten aus unserer Mandantschaft. Schließlich droht der Gesetzgeber mit harten Strafen durch den Zoll.

Dabei ist die Regelung zum Mindestlohn nicht nur hinsichtlich arbeitnehmerseitiger Forderungen problematisch. Auch sozialversicherungsrechtlich gibt es Konfliktpotenzial, welches im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung zum Thema werden könnte.

## Falle Phantomlohn

Viele Arbeitgeber kennen aus der Vergangenheit den Begriff des Phantomlohns. Die Sozialversicherung setzt – anders als das Steuerrecht – auf das Entste-

hungsprinzip. Auf laufende Vergütungsbestandteile, die Arbeitnehmern tarifvertraglich oder gesetzlich zustehen, sind Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten – unabhängig davon, ob sie tatsächlich gezahlt wurden. In einer sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung haftet der Arbeitgeber dann nicht nur für seinen Anteil, sondern auch für den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung. Phantomlohn kann also teuer werden.

Folgende Fallkonstellationen sind in Verbindung mit dem neuen Mindestlohn denkbar, in denen es zu Nachzahlungen kommen kann:

- Dem Arbeitnehmer werden weniger als 8,50 Euro je Stunde gezahlt. Die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Stundenlohn und dem gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestlohn ist der Phantomlohn.
- Arbeitnehmer verzichten bewusst auf Vergütung. Dies geschieht beispielsweise, um dem Arbeitgeber aus einer wirtschaftlichen Schiefelage zu helfen oder um mit der Höhe der Bezüge nicht in Konflikt zu anderen Einkommensgrößen (wie z. B. Rentenbezug, Arbeitslosengeldbezug, Minijobgrenze etc.) zu kommen.

Aber auch hier kommt es zur Berechnung eines Phantomlohns. Ein Verzicht des Arbeitnehmers schützt Sie nicht.

- Arbeitnehmer haben eine Jahresarbeitszeit zu erbringen. Aufgrund unterschiedlicher Umstände wird der Hauptteil der Arbeitsleistung beispielsweise nur in den Wintermonaten erbracht, wohingegen in den Sommermonaten nur sehr wenig oder gar nicht gearbeitet wird.

## Das raten wir Ihnen

Arbeitgeber sollten sich der Problematik bewusst sein und dem entgegenwirken, indem sie rechtssichere Verträge mit ihren Arbeitnehmern abschließen.

Seien Sie vorsichtig mit pauschalen Berechnungen des Gehaltes mit Hilfe eines Durchschnittswertes für die monatliche Arbeitszeit. In Monaten mit mehr als 22 Arbeitstagen droht Gefahr.

Gemäß dem Mindestlohngesetz haben Sie mit Überstunden oder in dem oben genannten Fall mit der Jahresarbeitszeit kein Problem, wenn Sie mit den betroffenen Arbeitnehmern schriftlich die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart haben und die dort eingestellten Arbeitsstunden 50

Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Diese Stunden müssen dann innerhalb von 12 Kalendermonaten ausgeglichen werden.

## Das Mindestlohngesetz

Das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ oder kurz Mindestlohngesetz (MiLoG) legt in Deutschland seit dem 1. Januar 2015 einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer und für viele Praktikanten in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde fest. Allerdings wird es bis 2017 noch Ausnahmen geben. Branchenmindestlöhne oberhalb des allgemeinen Mindestlohnes bleiben gültig.



Jörg Bantelmann  
Dierkes Partner, Hamburg  
[www.dierkes-partner.de](http://www.dierkes-partner.de)