

Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“

Sehr geehrter Geschäftspartner,
sehr geehrte Geschäftspartnerin,

immer häufiger wird in Betriebsprüfungen das Thema Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“ aufgegriffen. Umso mehr gilt es sich mit dieser Materie zu befassen um entsprechende Risiken im Auge zu behalten.

Sozialversicherungsbeiträge entstehen grundsätzlich mit dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitslohn. D.h. die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger richten sich nach dem geschuldeten Arbeitslohn und nicht nach dem tatsächlich ausgezahlten Arbeitslohn. Dieser nicht ausgezahlte, aber entstandene Arbeitslohn wird als Phantomlohn bezeichnet.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind demnach nicht nur auf das zugeflossene Entgelt an den Arbeitnehmer abhängig, sondern auf den wirklich entstandenen Arbeitslohn.

Sind Zuschläge auch bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub zu zahlen?

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder bei Urlaub gilt grundsätzlich das sogenannte Entgeltausfallprinzip. Hiernach erhalten Arbeitnehmer die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge für Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit.

Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Mitarbeiter in dem bestimmten Zeitraum auch tatsächlich zur Sonn-, Feiertag- und Nachtzeit gearbeitet hätte, wenn er nicht krank oder im Urlaub gewesen wäre. Maßgeblich ist die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

Zuschläge auf tatsächlich geleistete Arbeit zur Sonn-, Feiertag- und Nachtzeit sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Hingegen unterliegen Zuschläge die im Falle von Urlaub, Krankheit oder Feiertag (Lohnfortzahlung) zu leisten sind, aber voll der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Gesetzliche Grundlagen sind:

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 4 Entgeltfortzahlungsgesetz

Für Arbeitsunfähigkeit bis zu 6 Wochen ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

§11 Bundesurlaubsgesetz

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Besonderes Risiko bei Minijobbern

Geringfügige Beschäftigte sind Arbeitnehmer und folglich wie Vollzeitkräfte zu behandeln. Daher haben Sie Anspruch auf den gleichen Stundenlohn für die vergleichbare Tätigkeit wie eine Vollzeitkraft. Dies lässt sich auch auf die Zahlung von Zuschlägen übertragen.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können offene Entgeltansprüche aufgrund der Jahresbetrachtung zu einer Überschreitung der Höchstgrenze von derzeit 5.400 € (monatlich 450 €) führen und somit die **vollumfängliche Beitragspflicht** auslösen.

Beschäftigungsverhältnisse, die die Höchstgrenze von 5.400 € voll ausreizen, bergen somit die Gefahr schnell in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis zu rutschen.

Folgen einer Nichtvergütung des Phantomlohns?

Die Deutsche Rentenversicherung darf aus einem Phantomlohn Sozialversicherungsbeiträge für 4 Jahre nachfordern (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Ebenfalls fallen für geschuldete Sozialversicherungsbeiträge Säumniszuschläge an.

In den letzten Jahren und auch zukünftig rückt die Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“ verstärkt in den Vordergrund.

Unternehmen in denen Zuschläge auf Grund von Sonn-, Feiertag- oder Nachtarbeit anfallen (wie z.B. Hotels, Tankstellen, Gaststätten, Taxiunternehmen etc.), sind daher häufiger betroffen.

Bitte sprechen Sie uns an, wenn diese Themen bei Ihnen relevant sind!

Mit besten Grüßen

