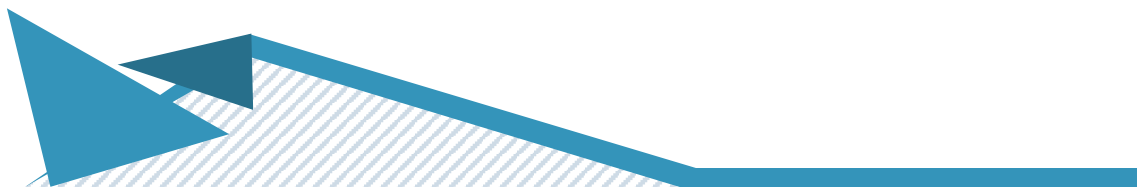


PHANTOMLOHN IN DER ENTGELTABRECHNUNG



INHALTSVERZEICHNIS

	ab Seite
0. Allgemeines zum Phantomlohn	3
0.1 Arbeitsentgelt/-lohn in der Entgeltabrechnung / SV	6
1. Phantomlohn in der Sozialversicherung	10
1.1 Bedeutung des Phantomlohns in der Sozialversicherung und in der Entgeltabrechnung	10
1.2 Nacherhebung von Sozialversicherungsbeiträgen	16
1.3 Anspruchsgrundlage in der SV § 22 SGB IV	18
1.4 Beitrags- und versicherungsrechtlicher Folgen durch Phantomlohn vorbeugen	21
1.5 Geschäftsführer-Haftung bei Vorenthalten von Arbeitnehmer- beiträgen zur Sozialversicherung	34
2. Problemfelder für Phantomlohn	39
2.1 Phantomlohnproblematik beim Mindestlohn	40
2.1.1 Rechtsgrundlagen für Arbeitsentgeltansprüche	40
2.1.2 Mindestvergütung für Auszubildende	48
2.2 Phantomlohnproblematik bei SFN-Zuschlägen	50
2.2.1 Zuschläge und Zulagen in der Entgeltabrechnung	53
2.3 Phantomlohnproblematik bei Entgeltfortzahlung	54
2.3.1 Nicht gezahlte, aber zu beanspruchende Vergütungsbestandteile	54
2.4 Phantomlohnproblematik beim Urlaub	57
2.4.1 Anspruch auf Urlaubsentgelt	57
2.5 Phantomlohnproblematik bei Arbeit auf Abruf	67
2.5.1 Rechtliche Betrachtung (§ 12 TzBfG)	67
3. Tipps zur Vermeidung der Nacherhebung von Sozialver- sicherungsbeiträgen	74
3.1. Praxistipp	74
4. Schlussbetrachtung / Zusammenfassung	76

0. Allgemeines zum Phantomlohn



Phantomlohn und Sozialversicherungsbeiträge:

- **Fiktive Entgeltzahlungen und Gehaltsverzicht**

Phantomlohn kann für Arbeitgeber zu unangenehmen Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger führen. Um dies zu verhindern, sind die Berechnungsgrundlagen beim Arbeitsentgelt und die Voraussetzungen einer wirksamen Lohnverzichtserklärung zu berücksichtigen.

Phantomlohn: Entstehungsprinzip im Sozialversicherungsrecht

Phantomlohn entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen der Vergütung, die der Arbeitgeber tatsächlich bezahlt hat, und dem Vergütungsanspruch, der dem Arbeitnehmer rechtlich zusteht.

Dieser Phantomlohn kann aufgrund des Entstehungsprinzips im Sozialversicherungsrecht relevant sein.

Demnach bemessen sich die Sozialversicherungsbeiträge nach dem entstandenen, nicht nach dem tatsächlich geflossenen Arbeitsentgelt.

Sie sind daher bereits dann fällig, wenn der Arbeitnehmer einen entsprechenden **Vergütungsanspruch** hat.

Phantomlohn in der Sozialversicherung:

Nachforderungen und Säumniszuschläge können die Folge sein

Setzt der Arbeitgeber die Vergütung des Mitarbeiters zu niedrig an, muss er die Sozialversicherungsbeiträge für die entstandene, geschuldete Vergütung entrichten.

Der Phantomlohn (= fiktive Entgeltzahlung) ist beispielsweise dann relevant, wenn das Unternehmen die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers **beim Urlaubsentgelt** oder der **Lohnfortzahlung infolge Erkrankung** nicht vollständig erfüllt:

- **Beispiel 1:**
Ein Arbeitgeber berücksichtigt die Zuschläge oder Zulagen nicht, weshalb das Urlaubsentgelt zu niedrig ausfällt.
- **Beispiel 2:**
Ein kranker Mitarbeiter erhält eine geringere Vergütung, als ihm tatsächlich zustehen würde.

In diesen Fällen drohen aufgrund des Phantomlohns Nachforderungen der Sozialversicherungsträger, die die Beiträge auf, die nicht gezahlte Vergütung berechnen.

Die Krankenkassen können diese geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge für einen Zeitraum von **vier Jahren rückwirkend** beim Arbeitgeber einfordern.

Dies betrifft auch die Arbeitnehmeranteile. Neben den eigentlichen Beiträgen werden **Säumniszuschläge** fällig.

Die Sozialversicherungsträger prüfen verstärkt nach dem Gesichtspunkt des Phantomlohns, weshalb auf Unternehmen unangenehme Nachzahlungen zukommen können.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, bei der Entgeltzahlung infolge von Urlaub und Krankheit ihre Berechnungen zu kontrollieren.

Dies betrifft beispielsweise die **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit**, die in diesen zwei Fällen nicht erbrachter Arbeitsleistung Sozialversicherungsbeiträge begründen.

Abgesehen davon können die **Arbeit auf Abruf** und die Vergütung während Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz einen Phantomlohn auslösen.

Lohnverzichtserklärung Fiktive Entgeltzahlungen ausschließen

Das Entstehungsprinzip in der Sozialversicherung kann nur dann unterbrochen werden, wenn der Mitarbeiter eine wirksame Lohnverzichtserklärung für **bestimmte Entgeltbestandteile** abgibt.

Fehlt eine solche Erklärung über den Gehaltsverzicht, erheben die Sozialversicherungsträger Beiträge aus dem Phantomlohn, das heißt der fiktiven Entgeltzahlung.

Eine **Lohnverzichtserklärung muss klar definierte Voraussetzungen** erfüllen, damit eine Minderung des beitragspflichtigen Entgelts eintritt:

- **Arbeitsrechtliche Zulässigkeit**

Gibt es einen bindenden Tarifvertrag, braucht es eine Öffnungsklausel. Andernfalls muss der Gehaltsverzicht im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Bei Teilzeitmitarbeitern ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuhalten.

- **Schriftform**
Ein Verzicht auf Gehaltsbestandteile **muss schriftlich erfolgen**.
- **Künftige Vergütungsbestandteile**
Mitarbeiter können **nur auf künftig entstehende Entgeltbestandteile** wirksam verzichten. Bereits entstandene Ansprüche sind von einer Verzichtserklärung ausgeschlossen.

Treffen diese Bedingungen nicht zu, ist die Verzichtserklärung unwirksam und das volle Entgelt unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Gehaltsverzichtserklärungen werden häufig vorgenommen, um ein Unternehmen wirtschaftlich zu sanieren.

Ein weiterer Fall, der das **Entstehungsprinzip im Sozialversicherungsrecht ausschließt**, ist **eine Einmalzahlung**.

Handelt es sich um ein einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, **sind die Beiträge nach dem Zuflussprinzip** zu ermitteln.

Demnach ist lediglich das tatsächlich geflossene Gehalt relevant, während nicht gezahlte Sonderzuwendungen unberücksichtigt bleiben.

Notizen: