

Phantomlohn

Als Phantomlohn wird die Einbeziehung von nicht gezahltem Arbeitsentgelt in die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bezeichnet.

Entstehungsprinzip

Grundsätzlich gilt in der Sozialversicherung das Entstehungsprinzip. Hiernach werden Beiträge für laufendes Arbeitsentgelt bereits fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entsteht. Die Höhe des Beitragsanspruchs gemäß § 22 SBG IV richtet sich nach den tatsächlichen Leistungen, darüber hinaus aber auch nach den vom Arbeitgeber geschuldeten Leistungen. Die Entstehung des Beitragsanspruchs ist nicht davon abhängig, wann das Entgelt dem Arbeitnehmer zugeflossen ist. Anders als im Steuerrecht gilt im Sozialversicherungsrecht (für laufendes Arbeitsentgelt) nicht das Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip. Die Berechnungsgrundlage der Beiträge kann sich aus einem Gesetz, einem Tarifvertrag oder aus Einzelarbeitsverträgen ergeben. Ab dem 1. Januar 2015 sind daher auch zwingend die Ansprüche, die sich aus dem Mindestlohngesetz ergeben, zu berücksichtigen. Hat ein Arbeitgeber beispielsweise die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des Arbeitnehmers so vergütet, dass hierdurch der Mindestlohn unterschritten wurde, bemessen sich die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge trotzdem nach dem Mindestlohn.

Entgeltfortzahlung

Im § 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist das Lohnausfallprinzip geregelt, wonach der Arbeitnehmer so zu vergüten ist, als hätte er während der Fehlzeit gearbeitet.

Als Fehlzeit gilt hiernach:

- Feiertag
- Urlaub
- Arbeitsverhinderung
- Krankheit

Fortzuzahlen ist also die Vergütung, die der Arbeitnehmer ohne Fehlzeit erhalten hätte (§ 2 bis § 4 EFZG).

Zu vergüten sind u.a.:

- Monats-, Wochen-, Tages- oder Stundenlohn
- SFN-Zuschläge
- Akkordlohn
- Gefahren- und Erschwerniszulagen
- Provisionen, die ohne Erkrankung erzielt worden wären
- Sachbezüge, wie z.B. freie oder verbilligte Kost und Wohnung

Nicht zu vergüten sind:

- Überstundenvergütungen (es sei denn, diese werden regelmäßig geleistet)
- Auslösen
- Essenszuschüsse
- Fahrtkostenzuschüsse
- Schmutzzulagen

Das Entgelt bemisst sich für jeden Fehltag nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen bei Urlaub bzw. den letzten 12 Monaten bei Krankheit vor Beginn der Fehlzeit erhalten hat (ohne einmalige Zuwendungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen sowie ohne Reisekostenersatz und Auslösen). Folglich sind die Arbeitgeber, die entsprechende Zusatzbezüge zahlen, verpflichtet, diese auch bei Fehlzeiten zu zahlen und entsprechend auch der Beitragspflicht zu unterwerfen.

Entgeltfortzahlung während Arbeitsunfähigkeit und Feiertagslohn

Nach § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist einem Arbeitnehmer im Fall der Arbeitsunfähigkeit das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt in voller Höhe fortzuzahlen. Zum Arbeitsentgelt nach dieser Regelung gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen (§ 4 Abs. 2 EFZG).

Aufgrund der Regelungen des § 2 Abs. 1 EFZG hat ein Arbeitgeber darüber hinaus das Entgelt für die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen. Dies gilt auch, soweit Feiertage auf einen Sonntag fallen und der Arbeitnehmer sonst sonntags gearbeitet hätte. Hätte der Arbeitnehmer ohnehin nicht gearbeitet oder hat er aufgrund eines Festgelts keinen Verdienstausschlag, entsteht kein Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Für die Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts in den vorgenannten Fällen gilt das Entgeltausfallprinzip. Ein Arbeitnehmer soll durch Krankheit bzw. den Feiertag insoweit nicht schlechter, aber auch nicht bessergestellt werden, als er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte. Fällt wegen Arbeitsunfähigkeit die Sonn- Feiertags- oder Nachtarbeit aus, zählen auch die dafür zu zahlenden Zuschläge zur Entgeltfortzahlung. Nicht fortzuzahlen sind dagegen Auslösen, Schmutzzulagen sowie ähnliche Leistungen, die an tatsächlich entstandene Aufwendungen anknüpfen. Bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung werden Überstunden nicht berücksichtigt.

Bundesurlaubsgesetz

Nach § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz bemisst sich das während Urlaubszeiten fortzuzahlende Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das ein Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei dauerhaften Gehaltserhöhungen, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Gehalt auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum aufgrund von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnisse oder Arbeitsausfällen eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsentgelte außer Betracht.

Zum Arbeitsverdienst, der für die Berechnung des Urlaubsentgelts maßgebend ist, gehört zunächst die feste Grundvergütung. Darüber hinaus fließen zusätzlich alle Zulagen und Leistungen des Arbeitgebers ein. Im Einzelnen sind bei der Bildung des Gesamtverdienstes für den Bezugszeitraum zur Grundvergütung folglich Akkordlöhne und Provisionen etc. in der tatsächlichen Höhe des Entgelts der letzten 13 Wochen sowie alle Zulagen (auch Schmutz- und Gefahrenzulagen, soweit sie nicht nur Auslagenersatz darstellen) hinzuzurechnen. Nicht zu berücksichtigen sind jährliche Gratifikationen, Gewinnbeteiligungen, tarifliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen, die Unabhängig von der Gewährung eines Urlaubs gezahlt werden.

Achtung bei Minijobbern

Wird die 450 EUR-Grenze bei Minijobbern stets voll ausgeschöpft und kommt es im Rahmen einer Prüfung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu etwaigen Nachberechnungen, könnte bei nachträglicher Berechnung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entstehen.

Empfehlung

Es muss davon ausgegangen werden, dass Prüfer der Deutschen Rentenversicherung Bund vermehrt auf die Einhaltung des Entstehungsprinzips achten und dieses in den Prüfungen umsetzen werden. Um die geschilderten Risiken zu vermeiden, empfiehlt es sich, einzelvertragliche Ansprüche, Ansprüche aus betrieblicher Übung oder gesetzliche Ansprüche durch zum Beispiel eine Rechtsberatung überprüfen zu lassen.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH gern zur Verfügung.