connex
Steuer- und Wirtschaftsberatung

Renate Victor | Steuerberaterin
Niederlassungsleiterin Zittau

Sozialversicherungsfalle Phantomlohn

Hinweis für alle Arbeitgeber, die an ihre Arbeitnehmer **Zuschläge** für solche Arbeitsstunden bezahlen, die zur **Nachtzeit oder an Sonn- und Feiertagen** stattfinden.

Praxisbeispiel Bäcker:
*Herr S. zahlt seinen Mitarbeitern für Nachtarbeit Zuschläge von 25% und bei Nachtarbeit zwischen 0:00 und 4:00 Uhr 40%. Der Stundenlohn beträgt 10 EUR. Bei zum Beispiel 50 Stunden Nachtarbeit und zusätzlichen 50 Stunden Nachtarbeit zwischen 0:00 bis 4:00 Uhr ergibt sich **in dem Monat** ein **Zuschlag von 325 EUR** zum normalen Monatsgehalt.*

Dem Grunde nach sind **diese Zuschläge steuer- und auch sozialversicherungsrechtlich frei**, aber nur soweit sie auf tatsächlich geleistete Arbeit entfallen.

Die deutsche Rentenversicherung prüft zurzeit verstärkt und ganz gezielt, ob solche Zulagen möglicherweise geschuldet werden, aber nicht gezahlt wurden. Wenn dies so ist, soll Phantomlohn vorliegen, auf welchen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

Arbeitsrechtliche Grundlage ist das sogenannte Entgeltausfallprinzip. Auf dieser Grundlage haben Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Vergütung inklusive etwaiger Zuschläge bei Krankheit, Urlaub oder aufgrund gesetzlicher Feiertage.

Erbringt der Arbeitnehmer keine Leistung, weil er krank war oder im Urlaub oder es ein Feiertag war, ergibt sich folgendes Dilemma:
Entweder **zahlt der Arbeitgeber die Zuschläge** entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. Bundesurlaubsgesetz, dann sind die Zuschläge **steuerpflichtig** und unterliegen auch der **Sozialversicherung** oder der **Arbeitgeber zahlt keine Zuschläge**, dann ergibt sich **keine Lohnsteuer** (weil ja nichts gezahlt wird), aber die Sozialversicherungsträger können **trotzdem die Sozialversicherungsbeiträge** erheben. Denn im Sozialversicherungsrecht **gilt nicht, ob der Lohn geflossen ist, sondern, ob er geschuldet wird**.

Beispiel von oben:
Monatsverdienst 1.650,00 EUR (5-Tagewoche) und durchschnittliche Zuschläge 325 EUR wäre bei 24 Urlaubstagen (1.650 + 325) /22 x 24 = 2.155 EUR Urlaubsentgelt. Wäre das Urlaubsentgelt ohne Zuschläge berechnet worden hätte sich 1.650/22 x 24 = 1.800 EUR Urlaubsentgelt ergeben. Die Differenz von 355 EUR ist der Betrag, den der Arbeitgeber eigentlich schuldet, der sog. Phantomlohn. Dieser bildet zusätzliches beitragspflichtiges Entgelt bei der Sozialversicherung.

Als Zusatzproblem kann sich bei „**Minijobbern**" ergeben, dass, wenn Zuschläge ohne Arbeitsleistung gezahlt werden, der Arbeitnehmer seinen Status als „geringfügig Beschäftigter" verliert, obwohl die Zuschläge bei tatsächlich geleisteter Arbeit in der Sozialversicherung zur Prüfung der 450 EUR Grenze nicht herangezogen wird.

Die **deutsche Rentenversicherung prüft** mit Blick auf den Phantomlohn bestimmte Branchen und **kann Sozialversicherungsbeiträge für die letzten vier Jahre nachfordern**, zudem fallen **Säumniszuschläge** an und der **Arbeitnehmeranteil** kann vom Arbeitnehmer nur für die letzten drei Lohnzahlungszeiträume eingefordert werden.

Beispiel für eine Nachforderung für einen Arbeitnehmer aus einer Rentenversicherungsprüfung:

Kalendertage im Jahr:	365
Wochenendtage:	104
Feiertage:	12
Urlaub:	20
Arbeitstage mit Entgelt:	229
Verhältnis freie Tage/ Arbeitszeit:	32/ 229 = 13,97%
Fehlzeit:	3,68%
Fehlzeit gesamt:	17,65%

Hat der Arbeitnehmer für geleistete Arbeitszeit insgesamt Zuschläge von 2.000 EUR erhalten, so ergibt sich für ein Jahr ein zusätzliches beitragspflichtiges Entgelt von 2.000 EUR x 17,65% = 353 EUR. Je nach Anzahl der Mitarbeiter kann sich dann folgendes ergeben:
*20 Mitarbeiter x 353 = 7.060,00 EUR für vier Jahre ergibt eine **Nachforderung** von ca. 40% x 28.240,00 EUR = 11.296,00 EUR zzgl. der Säumniszuschläge.*

Soweit die deutsche Rentenversicherung pauschale Hinzuschätzungen anbietet, sollte auf jeden Fall eine individuelle Berechnung gegenübergestellt werden. Pauschalierungen verkürzen die Prüfungsdauer und sind einfacher, führen unter Umständen aber zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung des Arbeitgebers.
Es gilt daher bestimmte Konsequenzen gegeneinander abzuwägen und bestimmte Einzelnachweise als Schutzmaßnahmen zu erbringen und zu wissen, worauf es ankommt.

Für Fragen stehen wir Ihnen wie immer gern zur Verfügung.

Alles Gute zum Jahresende und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr wünscht Ihnen

Ihre Connex Steuer- und Wirtschaftsberatung GmbH
Niederlassung Zittau

Renate Victor / Steuerberaterin

connex
Steuer- und Wirtschaftsberatung