

PHANTOMLOHN · PFÄNDUNGSGRENZE · WIDERRECHTLICH FESTGESTELLTE SOZIAL- VERSICHERUNGSPFLICHT

Phantomlohn

Träger der Sozialversicherung haben die Möglichkeit, die Beiträge zur Sozialversicherung nach dem Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“ zu berechnen. Die Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger richten sich nach dem geschuldeten Arbeitslohn, nicht nach dem tatsächlich gezahlten. Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“ bedeutet die Einbeziehung von nicht gezahltem Arbeitslohn in die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Sozialversicherungsträger.

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

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

Im Falle der tatsächlich geleisteten Arbeit zur Sonn-, Feiertag- und Nachtzeit sind die Zuschläge gemäß § 3 b EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV steuerfrei und sozialversicherungsfrei.

Im Falle von Urlaub, Krankheit oder Feiertag sind diese Zuschläge ebenso zu zahlen, unterliegen nun aber der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Für Unternehmer kann das teuer werden. Die Deutsche Rentenversicherung darf aus einem „Phantomlohn“ Sozialversicherungsbeträge für 4 Jahre nachfordern (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

In der jüngsten Vergangenheit wurden Beträge aus Phantomlohn durch die Sozialversicherungsprüfung insbesondere dann nachgefordert, wenn Arbeitgeber von den zwingenden Vorschriften beim Urlaubsentgelt oder der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und an Feiertagen abgewichen haben.

Insbesondere Hotels, Gaststätten und Taxiunternehmen waren von diesen Nachforderungen betroffen. Grundsätzlich sind alle Unternehmen gefährdet, die auf Grund von Nacht- oder Sonntagsarbeit ihren Arbeitnehmern Zuschläge zahlen oder zur Zahlung durch Tarifverträge dazu verpflichtet sind.

Pfändungsgrenze

Die Gehaltspfändung ist eines der häufigsten Mittel der Zwangsvollstreckung, weil das Arbeitseinkommen bei vielen Schuldnern das einzige Vermögen darstellt. Soll bei einem Ihrer Arbeitnehmer gepfändet werden, bringt das für Sie als Arbeitgeber zahlreiche Pflichten und Risiken mit sich. Jedem Beschäftigten steht ein Mindesteinkommen zu, um seinen Grundbedarf für den Lebensunterhalt zu decken. Dieses sogenannte „Pfändungsnetto“ muss nicht mit dem steuerlichen Nettoeinkommen identisch sein. Es ist zu ermitteln, welche Lohnbestandteile wie zu berücksichtigen sind und auch welche Summe tatsächlich an den Gläubiger überwiesen werden muss.

Unerwartete Probleme kann die sogenannte „Pfändungsgrenze“ auch verursachen, wenn Beschäftigten der unteren Lohngruppen steuerpflichtige geldwerte Vorteile gewährt werden. Nutzt ein Mitarbeiter etwa privat einen Firmenwagen, der nach der pauschalen 1%-Methode versteuert wird, könnte ihm durch den Lohnsteuerabzug auf den geldwerten Vorteil nur

PHANTOMLOHN · PFÄNDUNGSGRENZE · WIDERRECHTLICH FESTGESTELLTE SOZIAL- VERSICHERUNGSPFLICHT

noch ein Betrag unterhalb der Pfändungsgrenze bleiben. Dann könnte der Arbeitgeber verpflichtet sein, die Steuern und Sozialabgaben für seinen Mitarbeiter zu übernehmen, weil diesem das Mindesteinkommen in Geld auszu zahlen ist.

Widerrechtlich festgestellte Sozialversicherungspflicht

Die Minijobzentrale überprüft von Fall zu Fall, ob geringfügig Beschäftigte mehrere geringfügig entlohnte Minijobs ausüben. Es wird mit Hilfe eines Fragebogens geprüft, ob es sich tatsächlich um eine Mehrfach-Beschäftigung handelt und durch eine Zusammenrechnung der Beschäftigungen Versicherungspflicht eintritt.

Der Fragebogen „Angaben für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung“ dient der Ermittlung des durchschnittlichen SV-Entgelts und beschränkt sich auf die max. 12 letzten abgerechnet Monate vor Beschäftigungsbeginn. Da dieser Fragebogen maschinell zugeordnet und ausgewertet wird, kommt es hier oftmals zu fehlerhaften Auswertungen. Deshalb sollte bei der Prüfung der Versicherungspflicht telefonisch bei der „minijobzentrale“ nachgefragt werden, ob die handschriftlich mitgeteilten Entgelte den tatsächlichen Entgelten entsprechen. Aufgrund von Fehlern bei der OCR-Erkennung werden aus Euro 350 schnell Euro 360.

In jedem Fall sollten Sie weitere Arbeitgeber kontaktieren, um die tatsächlichen Verhältnisse zu prüfen, vorsorglich Widerspruch gegen die Festsetzung der Versicherungspflicht einlegen und eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers über weitere Beschäftigungen und deren Veränderungen zu den Personalunterlagen nehmen.

WIR BERATEN SIE GERNE WEITER!

Dieser Beitrag enthält allgemeine Hinweise und ist nicht dazu bestimmt, konkrete Lösungen für unsere Mandanten oder Interessenten zu bieten. Bitte kontaktieren Sie unsere nachfolgenden Ansprechpartner, um eine für Ihr Unternehmen zugeschnittene Lösung zu erfahren.

CLAUS HOFFMANN

Partner, WP/StB/FBISr

c.hoffmann@mecklenburg-hoffmann.de

Tel. 0211-610790-31

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.