

Infoblatt

Phantomlohn in der Sozialversicherung

Was ist Phantomlohn

Auf die Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten und dem rechtlich zustehenden Lohn müssen Beiträge zu den Sozialversicherungen gezahlt werden. Diese Differenz nennt man Phantomlohn.

Arbeitsentgelt nach dem Sozialversicherungsrecht

Die Definition des Arbeitsentgeltes wird im § 14 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) geregelt:

(1) Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. ...

Sozialversicherungsbeiträge

In der Sozialversicherung gibt es zwei Arten, wann die Beiträge entstehen und fällig sind. Daher ist es wichtig einige Lohnbestandteile zu differenzieren.

Entstehungsprinzip

Für die Beitragsberechnung werden die geschuldeten und nicht die tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelte herangezogen. Daher ist es in der Sozialversicherung irrelevant, ob an den Arbeitnehmer das Entgelt auch tatsächlich gezahlt wurde. Wichtig ist nur, dass der Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch auf das Entgelt hat.

Zuflussprinzip

Es kommt nur auf die tatsächliche Auszahlung an.

Rechtsanspruch auf Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer kann aus folgenden Grundlagen einen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben:

- gesetzliche Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz,
- Leistungen nach dem Arbeitnehmerentsendungsgesetz,
- Allgemeinverbindliche Tarifverträge,
- bei tarifgebunden Tarifverträgen,
- Betriebsvereinbarungen,
- individuellen Arbeitsverträgen,
- Aufzeichnungen nach dem Nachweisgesetz,
- Leistungen aufgrund betrieblicher Übung,
- Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz,
- Leistungen nach dem Bundesurlaubsgesetz,
- Ansprüche aus rechtskräftigen Urteilen.

Die häufigsten Fehlerquellen, die die Deutsche Rentenversicherung in der Betriebsprüfung findet, ist eine geringe oder keine Lohnfortzahlung während einer Krankheit oder eines Erholungsurlaubs oder das tatsächlich erarbeitete Gehalt von Minijobbern und kurzfristig Beschäftigten. Seit diesem Jahr kann auch die Nichtbeachtung des Mindestlohngesetzes zu den Fehlerquellen in der Lohnabrechnung zählen.



Infoblatt

Phantomlohn in der Sozialversicherung

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Arbeitnehmer hat im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf die Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes. Dabei muss man beachten, dass dem Arbeitnehmer das Gehalt weitergezahlt wird, welches ihm in der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung werden folgende Lohnbestandteile berücksichtigt:

- die effektiv gezahlten Grundbezüge (Monatsgehalt, Stunden- oder Akkordlohn),
- Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, für Gefahren oder Erschwernisse, wenn diese Zulagen ansonsten angefallen wären,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Aufwendersersatz, wenn die Aufwendungen auch während der Krankheit anfallen,
- die mutmaßlichen Provisionen für Empfänger von Provisionsfixa, Umsatz- und Abschlussprovisionen,
- allgemeine Lohnerhöhungen oder Lohnminderung.

Nicht in die Erstattungsberechnung gehören jedoch Zulagen oder Leistungen (z. B. Schmutzzulagen), wenn die damit abzugeltenden Aufwendungen im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

Urlaubsentgelt

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub. Während des Erholungsurlaubes muss das Arbeitsentgelt jedoch weitergezahlt werden. Die Bemessungsgrundlage des Urlaubsentgeltes bildet dabei der durchschnittliche Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn. Für die Berechnung bleiben gezahlte Überstunden und Lohnkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis außer Betracht.

Stand
05/2017



SCHLICKMANN
STEUER
BERATUNG