Die Kanzlei Haubner, Schäfer & Partner informiert:

Achtung Phantomlohn!

Müssen Zuschläge auch bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub bezahlt werden?

**Birgit Kunze,
Leiterin der Lohnbuchhaltung der Kanzlei Haubner, Schäfer & Partner.**

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bzw. Urlaub gilt grundsätzlich das sogenannte Entgeltausfallprinzip. Hiernach erhalten Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Mitarbeiter in dem bestimmten Zeitraum gearbeitet hätte, wenn er nicht krank oder in Urlaub gewesen wäre.

Arbeitsrechtlich kann der Arbeitnehmer diese Zuschläge beanspruchen, wenn sie im Betrieb grundsätzlich bezahlt werden oder ein Tarifvertrag anwendbar ist, der die Zahlung der Zuschläge vorsieht.

Vorsicht bei Minijobs!:
In Betrieben, in denen sogenannte Aushilfen grundsätzlich keine Zuschläge erhalten, besteht auch für diese Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gewährung der Zuschläge, da Teilzeitkräfte grundsätzlich nicht schlechter gestellt werden dürfen als Vollzeitkräfte.

Phantomlohn – ein sozialversicherungsrechtliches Phänomen:
Entgegen dem Steuerrecht, das grundsätzlich eine Besteuerung erst bei tatsächlicher Zahlung vorsieht, geht das Sozialversicherungsrecht von dem sogenannten Entstehungsprinzip aus.

Laufende Vergütungen unterliegen daher der Sozialversicherungspflicht bereits dann, wenn grundsätzlich ein Anspruch besteht – unabhängig davon, ob die Zahlung durch den Arbeitgeber tatsächlich erfolgt ist.
Dieses Prinzip führt dazu, dass die Sozialversicherungsträger vermehrt prüfen, ob Ansprüche seitens der Arbeitnehmer bestehen, die eventuell vom Arbeitgeber tatsächlich nicht bezahlt werden. Das Problem taucht immer dann auf, wenn ein Tarifvertrag bestimmte Zahlungen (Lohnhöhen oder Zuschläge) zwingend vorsieht oder im Betrieb diese Zahlungen grundsätzlich bezahlt werden.

Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise einen niedrigeren Lohn als in einem anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist, wird vom Sozialversicherungsträger die Differenz fiktiv als geschuldeter Lohn herangezogen und hierauf Sozialversicherungsbeiträge erhoben, die letztendlich der Arbeitgeber zu zahlen hat.

Zuschläge müssen auch bei Krankheit und Urlaub bezahlt werden. In diesen Fällen sind die Zuschläge nicht sozialversicherungsfrei, da der Mitarbeiter tatsächlich nicht arbeitet. Hier erhöht der Sozialversicherungsträger das tatsächlich bezahlte Gehalt um die eventuell nicht bezahlten Zuschläge im Urlaubs- und Krankheitsfall und belastet den Arbeitgeber mit den Sozialversicherungsbeiträgen.
Diese Hinzurechnung findet auch dann statt, wenn der Mitarbeiter auf die Differenzzahlung stillschweigend oder ausdrücklich verzichtet hat.

Beim Minijob führt dies dazu, dass bei Ausschöpfen der 450–Euro–Grenze und Hinzurechnung von zu wenig bezahlten Löhnen oder Zuschlägen die Geringverdienergrenze überschritten wird und die gesamte Vergütung sozialversicherungspflichtig wird.
Birgit Kunze, Leiterin der Lohnbuchhaltung der Kanzlei Haubner, Schäfer und Partner

ACHTUNG!
Das gesamte Problem lässt sich nur vermeiden, wenn Mindestlöhne, die in einschlägigen Tarifverträgen vorgesehen sind auch tatsächlich bezahlt werden und Sonn-, Feiertags– und Nachtzuschläge auch bei Urlaub und Krankheit nach dem Entgeltausfallprinzip sozialversicherungspflichtig abgerechnet werden. Bei Minijobs ist unbedingt auf die 450–Euro–Grenze zu achten.

Ende der Übergangsfrist im sogenannten „Midijob-Bereich“

Zum 1. Januar 2013 wurde die Gleitzone um Euro 50 auf Euro 450 nach oben verschoben.

Für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 2013 ein Arbeitsentgelt zwischen Euro 400,01 und Euro 450,00 erhielten und dies weiter beziehen, wurde eine Übergangsregelung geschaffen. Diese Übergangsregelung endet nun zum 31.12.2014.

Solange das Entgelt weiter bis zu Euro 450 beträgt, hat dies ab 1. Januar 2015 die Folge, dass die Arbeitnehmer nicht mehr in der Gleitzone abgerechnet werden können, sondern die allgemeinen Regelungen für Minijobs gelten. Die Arbeitnehmer, die von der Übergangsregelung betroffen waren, sind somit ab 1. Januar 2015 nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Steuerberater · Rechtsanwälte

haubner
schäfer&partner

WWW.HAUBNER-STB.DE

Direkt-Kontakt

**Eugen-Belz-Straße 13
83043 Bad Aibling
Telefon: 0 80 61/49 04-0
Telefax: 0 80 61/49 04-24
kanzlei@haubner-stb.de**

**Orleansstraße 6
81669 München
Telefon: 0 89/41 12 97 77
Telefax: 0 89/41 12 97 04
kanzlei@haubner-stb.de**