



Marc Sinner
Steuerberater
Dipl.-Ökonom

Hartmut Westphal
Steuerberater

Mandanten-Info LOHN Mai 2016

Aufgrund zahlreicher Sozialversicherungsprüfungen ist festzustellen, dass die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und des Zolls auf einige Besonderheiten verstärkt eingehen und zum Teil erhebliche Beitragsnachzahlungen oder Bußgelder auslösen.

Wir informieren Sie in diesem Rundschreiben daher über folgende Themen:

1. Sozialversicherungsbeiträge auf Fiktivlohn
2. Mindestlohn / Aufzeichnungspflichten
3. Sofortmeldungen

1. Sozialversicherungsbeiträge auf Fiktivlohn

Was ist Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“?

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. Dies ist insbesondere in folgenden Konstellationen möglich:

- Es werden Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge oder Provisionen gezahlt.
- Es wird ein Lohn gezahlt, der geringer ist als z.B. in einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgelegt.

Müssen deshalb Zuschläge auch bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaub gezahlt werden?

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder bei Urlaub gilt grundsätzlich das sogenannte Entgeltausfallprinzip. Hiernach erhalten Arbeitnehmer die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge für Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit. Maßgeblich ist die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers.



Im Falle der tatsächlich geleisteten Arbeit zur Sonn-, Feiertag- und Nachtzeit sind diese Zuschläge gemäß § 3b EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV steuerfrei und sozialversicherungsfrei (wenn hierfür eine Einzelaufzeichnung der tatsächlich geleisteten Stunden vorliegt und zeitnah in der Lohnakte abgelegt wird – pauschale vertragliche Regelungen reichen nicht aus!).

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

Gesetzliche Grundlagen sind:

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 4 Entgeltfortzahlungsgesetz

Für Arbeitsunfähigkeit bis zu 6 Wochen ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

§ 11 Bundesurlaubsgesetz

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Was passiert bei Nichtvergütung von Zuschlägen?

Entgegen dem Steuerrecht, das grundsätzlich eine Besteuerung erst bei tatsächlicher Zahlung vorsieht (Zuflussprinzip), geht das Sozialversicherungsrecht von dem sogenannten Entstehungsprinzip aus. Das bedeutet, dass laufende Vergütungen bereits dann der Sozialversicherungspflicht unterliegen, wenn ein Anspruch darauf besteht. Die tatsächliche Zahlung oder der Zahlungszeitpunkt sind nicht entscheidend.

Die Deutsche Rentenversicherung darf aus einem Phantomlohn Sozialversicherungsbeiträge für 4 Jahre nachfordern (§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Diese trägt der Arbeitgeber dann allein, weil ein Rückforderungsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer (für etwa die Hälfte der Beiträge) in der Regel nach 3 Monaten verjährt ist.

Für geschuldete aber nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge fallen gem. § 24 SGB IV Säumniszuschläge an (1% pro Monat).

Diese Sozialversicherungsbeiträge auf den Fiktivlohn bzw. „Phantomlohn“ werden verstärkt in den Gewerbebranchen Hotel, Gastronomie, Transport, Pflege von der Deutschen Rentenversicherung nachgefordert. Grundsätzlich sind aber alle Unternehmen betroffen, die auf Grund von Nacht-, Feiertags- oder Sonntagsarbeit ihren Arbeitnehmern Zuschläge zahlen oder zur Zahlung durch Tarifverträge dazu verpflichtet sind. Auch im Falle von Provisionen an Arbeitnehmer können diese Ansprüche bestehen.

Achtung bei Minijobbern

Aushilfen sind Arbeitnehmer und deshalb wie Vollzeitkräfte zu behandeln. Ihnen steht deshalb der gleiche Stundenlohn für die vergleichbare Tätigkeit einer Vollzeitkraft zu. Auch für diese Arbeitnehmer besteht ein Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen. (Übrigens besteht auch ein Urlaubsanspruch und Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall!)

Wird die 450,00 €- Grenze beim Minijobber stets voll ausgeschöpft, und kommt es bei Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtigen Zuschlägen zur Hinzurechnung und damit zu einer Überschreitung dieser „Geringverdienergrenze“, entsteht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis!

Es ist daher jeder Einzelfall durch den Arbeitgeber zu überprüfen!

Die gesetzlichen Bestimmungen werden ab 01.07.2016 bei Ihren Lohnabrechnungen durch uns berücksichtigt, sofern uns die notwendigen Informationen vorliegen. Bitte berücksichtigen Sie, dass dies bei Ihnen zu Mehrkosten (Lohn und Sozialversicherungsbeiträge) führen wird.

Wenn Sie also Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit oder Provisionen an Ihre Arbeitnehmer zahlen, müssen Sie uns monatlich die genommenen Urlaubstage und angefallenen Krankheitstage für die Lohnabrechnung melden.

Sofern Sie dies ausdrücklich nicht wünschen, weisen wir Sie bereits heute auf die Rechtswidrigkeit und die für Sie daraus möglicherweise entstehenden Nachteile hin (z.B. Säumniszuschläge, Bußgelder, arbeitsgerichtliche Prozesse, Übernahme der Arbeitnehmeranteile durch den Arbeitgeber).

2. Mindestlohn / Aufzeichnungspflichten

Erste Zollprüfungen bei Arbeitgebern machen deutlich, dass die Prüfer auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften penibel achten. Gemäß Gesetz sind nicht nur die gearbeiteten Stunden, sondern auch Beginn und Ende der täglichen Beschäftigung aufzuzeichnen und zu archivieren. Bei Fehlen der Zeitangaben wurden bereits auch in Kleinstfällen vierstellige Bußgelder verhängt.

Wir fügen dieser Information eine aktualisierte Broschüre zum Thema Mindestlohn bei, aus der Sie weitere Informationen, auch über Aufzeichnungspflichten, entnehmen können.

3. Sofortmeldungen

Aufgrund aktueller Prüfungen und Bußgeldverfahren weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass die vorzunehmenden Sofortmeldungen unbedingt einzuhalten sind. Das bedeutet, dass die betroffenen Arbeitnehmer spätestens vor Aufnahme der ersten Tätigkeit auch tatsächlich mit einer Sofortmeldung angemeldet sein müssen. Eine Übersendung von Unterlagen an den Steuerberater reicht dabei nicht, es muss die tatsächliche Eingabe in die EDV und Übermittlung erfolgt sein. Wenn Sie auf Nummer sicher gehen wollen, warten Sie auf die Übermittlung unserer Übermittlungsbestätigung per Mail.

Das bedeutet aber auch, dass Sie bei Ihrer Personaleinsatzplanung berücksichtigen müssen, dass wir an Wochenenden und Feiertagen sowie außerhalb unserer Geschäftszeiten nicht tätig werden können.

Wir empfehlen Ihnen immer, unseren Personalfragebogen „Angaben zur Erstellung einer Sofortmeldung“ zu verwenden. Damit stellen Sie auch sicher, dass der Arbeitnehmer über seine Mitführungs- und Vorlagepflichten seiner Ausweispapiere aufgeklärt wurde.

Diesen und alle anderen Personalfragebögen erhalten Sie kostenlos auf unserer Homepage www.die-steuer-berater.de/aktuelles/formulare.

Es ist bereits vorgekommen, dass erst im Rahmen einer späteren Prüfung der Sofortmeldung mit den aufgezeichneten Arbeitszeiten bekannt wurde, dass die Sofortmeldung nicht vorher vorgenommen wurde, was auch zur Festsetzung eines Bußgeldes führte.

Branchen / Wirtschaftszeige mit Sofortmeldung:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (z.B. auch Bäckereien mit angeschlossenem Café)
- Personenbeförderungsgewerbe
- Spedition-, Transport-, Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Auf- und Abbau von Messen
- Fleischwirtschaft

Es ist ersichtlich, dass auf die Arbeitgeber zahlreiche bußgeldbefangene Pflichten zugekommen sind, die nicht auf die leichte Schulter genommen werden dürfen.

Wir empfehlen Ihnen im Zweifel immer den Rat eines Rechtsanwaltes einzuholen. Dies kann bereits bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen oder der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern sinnvoll sein.