

Geringfügig Beschäftigte & Sonderzahlungen Folgen von Phantomlohn-Fällen in der Prüfungspraxis

Erhalten sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Sonderzahlungen wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, haben geringfügig Beschäftigte gleichermaßen einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf diese Sonderzahlungen. Ob Sonderzahlungen tatsächlich an die geringfügig Beschäftigten erfolgen, spielt in der Prüfungspraxis der Deutschen Rentenversicherung keine Rolle. Denn alleine der Anspruch (auch „Anspruchslohn“ oder „Phantomlohn“) löst bereits die Sozialversicherungspflicht auf diese Sonderzahlungen aus.

Prüfungspraxis

Geringfügig Beschäftigte die bereits an der Obergrenze der Geringfügigkeit (derzeit 450 EUR) entlohnt werden, überschreiten in diesen Phantomlohn-Fällen die Geringfügigkeitsgrenze mit der Folge, dass nicht nur die Sonderzahlung, sondern das gesamte Entgelt sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig wird.

Die rückwirkende Feststellung im Rahmen einer Betriebsprüfung für mehrere Jahre führt zu einer Haftung des Arbeitgebers für die Nachzahlung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. Eine Weiterbelastung/Beteiligung des Geringfügig Beschäftigten ist, wenn überhaupt, nur anteilig im geringen Umfang möglich.

Hat der Geringfügig Beschäftigte mit dem Phantomlohn zudem eine Hinzuverdienstgrenze bei etwaigen Lohnersatzleistungen oder sonstigen Bezügen überschritten, folgt der (anteilige) Verlust dieser Leistungen bzw. Bezüge.

Lösungsoptionen

1. Die Geringfügig Beschäftigten verzichten zu jedem Jahresbeginn auf den Erhalt von Sonderzahlungen für das laufende Jahr in Schriftform. Obwohl arbeitsrechtlich ein solcher Verzicht wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes unzulässig ist, soll dies in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht dennoch möglich sein.
2. Sie vereinbaren im Arbeitsvertrag monatlich laufend einen Betrag von unterhalb 450 EUR, der entsprechende „Luft“ für die Sonderzahlung lässt. Ergibt sich ein jährliche Sonderzahlungen iHv. 360 EUR, darf das monatliche Entgelt maximal 420 EUR betragen (450 EUR minus 360 EUR auf 12 Monate). Solange die Jahresobergrenze der Geringfügigkeit (derzeit 5.400 EUR pro Jahr) nicht überschritten ist, dürfen im Monat der Sonderzahlung (420 EUR zzgl. 360 EUR = 780 EUR) die 450 EUR überschritten werden.
3. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag ist hingegen nur dann sinnvoll, wenn Sie dies auch rechnerisch darlegen und beweisen können.

„Der/Die Geringfügig Beschäftigte erhält für die Tätigkeit ein Entgelt in Höhe von xxx EUR brutto pro Stunde/Woche/Monat (mind. gesetzlicher Mindestlohn zzgl. anteilige Jahressonderzahlung). In diesem Entgelt sind Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bereits enthalten.“

Denn: Diese Pauschalisierung kann nur klappen, wenn das übliche Entgelt (z.B. ein Stundensatz von 12 EUR für vergleichbare Tätigkeit) genommen werden kann und sich aus dem tatsächlich gezahlten Betrag über die 12 EUR hinaus eine anteilige Sonderzahlung ergibt. Da für die Darlegungs- und Beweispflicht durch den Arbeitgeber ohnehin ein rechnerischer Nachweis erbracht werden muss, kann die errechnete Sonderzahlung auch direkt im Vertrag ausgewiesen werden.

Anmerkung Für alle Lösungsoptionen gilt einheitlich, dass der jeweils gültige Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz auch ohne die Einrechnung eventueller Sonderzahlungen bei jeder monatlichen Lohnzahlung einzuhalten ist. Insbesondere bei der verringerten monatlichen Auszahlung in Option 2 ist darauf zu achten!