

“Phantomlohn“

Seit einiger Zeit, spätestens seit Anfang 2001 ist die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung sogenannter Phantomlöhne nicht nur Gesprächsstoff sondern insbesondere auch ein gern gesehener Ansatz bei Prüfungen, der dem Prüfer bei geringem Aufwand eine hohe Erfolgsquote garantiert. Dabei ist als Phantomlohn der Vergütungsanteil umzusehen, der einem Arbeitnehmer bei Zugrundelegung arbeitsrechtlicher Maßstäbe zustünde, ihm gegenüber jedoch zu keinem Zeitpunkt abgerechnet, geschweige denn ausgezahlt worden ist.

Diese Differenzen treten überwiegend bei den nachfolgend genannten Fallkonstellationen auf:

- Es existiert ein (beispielsweise allgemein-) verbindlicher Tarifvertrag, dessen Regelungen zur Höhe der laufenden Bezüge, Arbeitgeberanteile zu den Vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeldgewährungen, Weihnachtsgeldzahlungen oder ähnliches jedoch durch von diesen Regelungen abweichende Vereinbarung, die eine niedrigere Vergütung vorsieht, unberücksichtigt bleiben. Der Differenzbetrag zwischen dem tarifvertraglich garantierten Entgeltanspruch und dem tatsächlich realisierten Bruttoentgelt würde hier unter die Bezeichnung Phantomlohn fallen.
- Die Missachtung des gesetzlichen Verbots einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern (bspw. eine unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Arbeitern oder von Festbeschäftigten und Aushilfskräften etc.) könnte beispielsweise im Rahmen der Weihnachtsgeldgewährung kraft betrieblicher Übung (auch ohne dass ein verbindlicher Tarifvertrag vorliegt) dazu führen, dass als geringfügig beschäftigte Aushilfen angestellte Reinigungskräfte ebenfalls einen rechtlichen Anspruch auf Gewährung von Weihnachtsgeld erhalten, ohne dass dieser durch tatsächliche Gewährung realisiert werden würde. Durch Annahme dieses nicht realisierten Anspruchs als Grundlage könnte die bei geringfügig Beschäftigten gegebene Maximalentgeltgrenze i.H.v. 325,00 EUR pro Monat überschritten werden.
- Ein Arbeitnehmer verzichtet bewusst auf Teile einer ihm grundsätzlich zustehenden Vergütung, bspw. um mit der Höhe seiner Bezüge nicht in Konflikt zu anderen Einkommensgrößen (z. B. für Rentengewährung, Arbeitslosengeldbezug, Inanspruchnahme von Kindergeld, Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte i.H.v. 325,00 EUR pro Monat oder ähnliches) zu geraten.

Die jeweilige Differenz zwischen dem theoretisch zustehenden Entgelt und der tatsächlich abgerechneten und ausgezahlten Vergütung wird gemeinhin als Phantomlohn bezeichnet. Seine Existenz kann bei Aufdeckung im Rahmen einer Prüfung für den Arbeitgeber ruinöse Folgen haben, da er sowohl dem Finanzamt, als auch den Krankenkassen bzw. dem Sozialversicherungsträger gegenüber für die entsprechenden Beträge haftet, auch wenn mit ihnen eigentlich (bspw. mit den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung) der Arbeitnehmer belastet werden soll:

Im **lohnsteuerlichen Bereich** orientiert sich die Bemessungsgrundlage für die Höhe der abzuführenden Lohnsteuer üblicherweise an dem im betreffenden Lohnzahlungszeitraum tatsächlich gewährten Entgelt. Phantomlöhne haben diesbezüglich eher geringe Bedeutung, die ihnen jedoch zukommt, wenn sich durch sie die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ändert, da deren Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 39 EStG an die Sozialversicherungsfreiheit (für den Arbeitnehmer) anknüpft.

Auch ist naturgemäß eine steuerliche Auswirkung gegeben, wenn einem Arbeitnehmer gegenüber aufgrund der Kenntniserlangung hinsichtlich des Anspruchs auf eine höhere Vergütung beispielsweise eine Nachzahlung über die kumulierten Differenzbeträge zugestanden wird. Aufgrund der dann zusammengeballten Höhe der zusätzlich zu den laufenden Bezügen gewährten Nachzahlung ergibt sich ein – aufgrund des dadurch entstehenden höheren Steuersatzes – prozentual höherer Steuerabzugsbetrag. U. U. kann hierauf – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – auch ein etwas günstigerer besonderer Steuersatz angewandt werden (sogenannte Fünftelmethode bei Vergütungen für mehrere Jahre).

Im **Bereich der Sozialversicherung** wird jedoch – anders als im steuerlichen Bereich – auf den bloßen Entgeltanspruch (bei Einmalzahlungen ohne Rechtsanspruch wird in der Literatur aufgrund der auf den Zahlungsvorgang abstellenden Formulierung des § 23a Abs. 1 SGB IV – gleich der lohnsteuerlichen Handhabung – sozialversicherungsrechtliche Bedeutungslosigkeit angenommen) abgestellt. Auf die tatsächliche Entgeltentrichtung kommt es hier nicht an.

Deutlich wird diese Verfahrensart unter anderem bei Einmalbezügen, die einem Arbeitnehmer zu Beginn eines Kalenderjahres zufließen. Bei diesen Zahlungen wird unterstellt, dass der Anspruch auf sie bereits im abgelaufenen Kalenderjahr erarbeitet worden ist, so dass Einmalbezüge (bspw. Prämien), die bis inklusive März eines Jahres gezahlt werden, sozialversicherungsrechtlich dem Vorjahr zugerechnet werden, d. h. bei Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge bezug auf die Beitragssätze, Beitragsbemessungsgrenzen etc. des Vorjahres genommen wird (sogenannte Märzklause).l).

Diese im Bereich der Sozialversicherung angewandte Systematik führt dazu, dass auch Sozialversicherungsbeiträge auf die Bezüge, auf die zwar ein Anspruch bestand, die jedoch nicht tatsächlich gewährt worden sind, erhoben werden. Da der Arbeitgeber für die korrekte Ermittlung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge haftet, erfolgt die Nacherhebung im Rahmen entsprechender Prüfungsfeststellungen bei ihm, so dass er auch mit den Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung belastet wird. Auf diese Art und Weise summieren sich schnell über 40 % auf einen gegebenen Phantomlohn auf, so dass bei einem Prüfungszeitraum von mehreren Jahren leicht höhere Prüfungsergebnisse, die den betroffenen Arbeitgeber auch durchaus in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen können, zusammenkommen.

Man sollte sich als Arbeitgeber dieser Problematik bewusst sein und ihr gegebenenfalls durch Abschluss rechtssicherer Arbeitsverträge entgegenwirken. Gegebenenfalls empfiehlt sich diesbezüglich auch die Inanspruchnahme eines Anwalts.