

Steuertipp für Arbeitgeber zur Angabe der Wochenarbeitszeit im Arbeitsvertrag hinsichtlich Lohn- und Gehaltsabrechnung / Sozialversicherungsbeiträge.

Immer noch wird in Arbeitsverträgen Phantomlohn (oder auch Fiktivlohn genannt) praktiziert:

Es kann dabei eine Differenz zwischen der vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlten Vergütung und dem rechtlich geschuldeten Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers auftreten.

Hierbei werden die Sozialversicherungsbeiträge so berechnet, als wäre ein fiktives Brutto auch tatsächlich abgerechnet worden. Im Sozialversicherungsrecht – anders als im Lohnsteuerrecht, wo ausschließlich das Zuflussprinzip wirkt – gilt jedoch das Entstehungsprinzip. Das heißt, dass bei der Beitragsberechnung das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das der Arbeitnehmer beanspruchen kann. Der Phantomlohn hat also Wirkung auf die abführungspflichtigen Sozialversicherungsbeiträge.

Einschlägig ist der Phantomlohn zum Beispiel in Fällen, in denen weniger als der gesetzliche oder tarifliche Mindestlohn bezahlt wird. Bei Minijobbern kann die Berücksichtigung eines fiktiven Entgelts zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 450 Euro führen und damit zur Sozialversicherungspflicht führen.

Nun ist eine neue gesetzliche Regelung – seit 01.01.2019 geltend - im Fokus: Die wöchentliche Arbeitszeit muss eindeutig im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist hingegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Bei unklaren Vereinbarungen, wie zum Beispiel: „Auf Abruf“ werden grundsätzlich 20 Wochenstunden zur Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge zu Grunde gelegt. Dies gilt auch dann, wenn nachweislich nur z.B. 15 Stunden gearbeitet wurde.

Zweifellos schränkt diese Regelung die Flexibilität der kleinen und mittelständischen Unternehmen weiter ein.

Besonders betroffen sind Minijob- und Midijob-Arbeitsverhältnisse. Diese beiden Gruppen könnten aufgrund der Neuregelung sogar in ein voll beitragspflichtiges Sozialversicherungsverhältnis rutschen.

Das hat natürlich auch Auswirkung auf die Lohnsteuer, gerade bei einem Zweitbeschäftigungsverhältnis kommt die Lohnsteuerklasse 6 beim bisherigen Minijobber zum Zuge.

Praxistipp: Im Hinblick auf die neue Regelung macht es unbedingt Sinn, bestehende Arbeitsverträge zu aktualisieren und bei der Gelegenheit an wirklich alle neuen Anforderungen anzupassen. Problemfelder, die zu Streitigkeiten führen können, sind auch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsentgelt und Arbeitsentgelt während Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.

*Das Steuerrecht unterliegt ständigen Änderungen. Die Richtigkeit der Angaben in unseren Steuertipps sollte daher immer anhand der aktuellen Rechtslage überprüft werden. Wir bemühen uns ständig, unsere Steuertipps auf dem aktuellen Stand zu halten. Sicher ist nur eines: **Kontaktieren Sie uns!** Wir werden Sie für Ihre individuelle Situation steuerlich beraten, denn Steuerberatung dient auch zur Steueroptimierung!*

Dipl.- Kfm.

Gerhard Güllich

GmbH

Steuerberatungsgesellschaft

Bürozeiten:

Mo.-Do. 7:30-16:30

Fr. 7:30-12:30

[Kontakt:](#)

Dipl.- Kfm.

Gerhard Güllich

Steuerberater

Kanzlei Erlangen

Dipl.-Kfm. Gerhard Güllich GmbH
Steuerberatungsgesellschaft
Ohmstraße 9
91161 Hilpoltstein
Tel. 09174 / 47 96 – 0
Fax 09174 / 47 96 50
guellich.info Email: hip@guellich.info



Dipl.-Kfm. Gerhard Güllich
Steuerberater
Äußere Brucker Straße 51
91052 Erlangen
Tel. 09131 / 80 83 – 0
Fax 09131 / 80 83 33
guellich.info Email: er@guellich.info

