



Von Stephanie Kegel

Teamleiterin Lohn- und Gehaltsbuchhaltung



## Änderungen zum Arbeitsvertrag laut Nachweisgesetz und Phantomlohn in der Entgeltabrechnung

### Änderungen zum Arbeitsvertrag laut Nachweisgesetz

Seit 1. August 2022 haben Arbeitgeber laut Nachweisgesetz mehr Pflichten beim Zustandekommen neuer Arbeitsverträge und im Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsverträgen zu beachten.

Der Arbeitgeber hat einen neuen Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag noch umfassender schriftlich – also **in Papierform** – über die Vertragsbedingungen zu informieren. Die elektronische Zurverfügungstellung eines Arbeitsvertrags ist nicht ausreichend, da der Arbeitsvertrag zu unterzeichnen ist.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von sieben Tagen schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten, wenn der Arbeitnehmer ihn hierzu auffordert.

Sollte kein schriftlicher Arbeitsvertrag bestehen und das Arbeitsverhältnis beruht auf mündlicher Zusage, muss der Arbeitgeber eine Niederschrift der mündlichen Vereinbarungen fertigen und dem Arbeitnehmer aushändigen.

Die seit 1. August 2022 zusätzlich zu erbringenden Nachweise bzw. Angaben gemäß Nachweisgesetz sind:

- Angaben des Enddatums oder der vorhersehbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Dauer der Probezeit (sofern vereinbart)
- Vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Informationen über einen ggf. frei wählbaren Arbeitsort
- Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind
- Angaben über die Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung der vorstehend genannten Entgeltbestandteile

- Bei Arbeit auf Abruf müssen Angaben zu den mindestens zu vergütenden Stunden in einem Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, enthalten sein
- Anordnung und Voraussetzungen von Überstunden (sofern vereinbart)
- Anspruch auf vom Arbeitgeber gewährte Fortbildung (sofern vorgesehen)
- Bei Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge muss der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers angegeben werden
- Hinweis auf die Schriftform bei Kündigungen sowie auf die einzuhaltende Kündigungsfrist
- Information über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage – dies ist ein „**Muss**“ für den Arbeitgeber

Im Gegensatz zur früheren Regelung muss dem Arbeitnehmer

- **bereits am ersten Arbeitstag** die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit (einschließlich Ruhepausen usw.) vorliegen
- innerhalb von **sieben Kalendertagen** der Beginn des Arbeitsverhältnisses, ggf. Befristung, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Probezeit nachgereicht werden
- innerhalb **eines Monats** alle übrigen Informationen nachgereicht werden.

In der Regel werden in der Praxis alle Punkte in einem schriftlichen Vertrag geregelt, der bis zum ersten Arbeitsvertrag unterzeichnet wird.

## Phantomlohn in der Entgeltabrechnung

Grundlage für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge ist grundsätzlich das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt. Bemessungsgrundlage ist nicht das tatsächlich gezahlte Entgelt, sondern das auf Grund der bestehenden Rechtsgrundlagen entstandene/erarbeitete Entgelt (Entstehungsprinzip), unabhängig davon, ob dieses ausgezahlt oder vom Arbeitnehmer geltend gemacht wurde.

Bei dem Phantomlohn handelt es sich demnach um Lohnbestandteile – auf die der Arbeitnehmer einen gleich aus welchem Rechtsgrund einen Rechtsanspruch hat – die aber nicht ausgezahlt worden sind. Es handelt sich um die Differenz zwischen dem Auszahlungsbetrag und dem rechtlich geschuldeten Arbeitsentgelt, der nicht in die Beitragspflicht einbezogen wurde.

Meist kommt es in folgenden Fällen zu Phantomlohn:

- Arbeit auf Abruf
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Urlaubsentgelt
- Arbeitsentgelt während Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz.

Häufig kommt es in den Fällen in denen keine wöchentliche/monatliche Arbeitszeit vereinbart wurde zu Phantomlohn. Dies betrifft in der Regel die geringfügig Beschäftigten.

Ist keine Arbeitszeit vereinbart, dann gilt kraft Gesetzes eine fiktive wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Dies führt gerade im Hinblick auf die Geringfügigkeitsgrenze dazu, dass aus der Versicherungsfreiheit eine Versicherungspflicht entsteht.

Eine weitere typische Konstellation in der es zu Phantomlohn kommt ist die Vergütung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen während des Urlaubs oder der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bleibt die tatsächlich gezahlte Vergütung an den erkrankten oder in Urlaub befindlichen Arbeitnehmer hinter der zwingend geschuldeten Entgeltfortzahlung zurück, liegt Phantomlohn vor.

Im Rahmen der Prüfungen durch die Rentenversicherungsträger wird ein besonderes Augenmerk auf die korrekte Beitragsabführung gelegt. Die Prüfer der Rentenversicherungsträger können Beiträge auf vom Arbeitgeber nicht bezahltes, aber dem Arbeitnehmer zustehendes Entgelt (Phantomlohn) nacherheben. Im Außenverhältnis zu den Sozialversicherungsträgern ist der Arbeitgeber alleiniger Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Ebenso ist dieser für die Abführung an die Einzugsstelle verantwortlich.

Da der Einbehalt des Arbeitnehmeranteils nur für die letzten drei Lohnabrechnungen möglich ist, haftet der Arbeitgeber im Ergebnis damit nahezu vollumfänglich für nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge für ältere Zeiträume und zwar einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge.

Die Verjährungsfrist von Sozialversicherungsbeiträgen beträgt vier Jahre. Der Anspruch endet nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (z.B. mit Ablauf des 31. Dezember 2021 verjähren Beitragsansprüche, die im Kalenderjahr 2017 fällig waren). Nur auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge ist eine Verjährungsfrist von dreißig Jahren anzuwenden.

## Kontakt - S-K- Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte

- Dresden: [dresden@sk-berater.com](mailto:dresden@sk-berater.com)  
+49 351 254 77-0
- Frankfurt am Main: [frankfurt@sk-berater.com](mailto:frankfurt@sk-berater.com)  
+49 69 971 231-0