

Phantomlohn

Wenn das Sozialversicherungs-Gespenst im Lohnbüro zuschlägt

Praxisleitfaden für Arbeitgeber, Lohnbüro und HR

Wichtiger Hinweis

Dieser Leitfaden basiert auf einer fachlichen Recherche und dient der verständlichen Orientierung. Er ersetzt keine individuelle Steuer-, Rechts- oder Sozialversicherungsberatung. Einzelfälle sollten mit Steuerberater, Lohnbüro, Fachanwalt, Krankenkasse oder zuständiger Stelle geprüft werden.

Worum geht es in diesem PDF?

Dieses PDF erklärt Phantomlohn praxisnah: Warum Sozialversicherungsbeiträge auch auf geschuldetes, aber nicht gezahltes laufendes Entgelt entstehen können. Es zeigt typische Risikofälle wie Mindestlohn, Krankheit, Feiertage, Urlaub, Arbeit auf Abruf, Minijobs und vergessene Sachbezüge.

Für wen ist dieses PDF gedacht?

- Arbeitgeber mit Minijobbern, Teilzeitkräften oder Stundenlohn
- Payroll-Teams, die SV-Prüfungsrisiken vermeiden wollen
- Gründer, die Mindestlohn, Urlaub und Krankheit korrekt behandeln möchten

Das nimmst du mit

- Warum Phantomlohn vor allem ein SV-Thema ist
- Typische Fälle aus Mindestlohn, Krankheit, Feiertag und Urlaub
- Unterschied zur Lohnsteuer
- Prüfschema zur Vermeidung von Nachforderungen

Merksatz

Phantomlohn ist kein reines Theorietema. Für Arbeitgeber wird es immer dann relevant, wenn Lohnabrechnung, Personalakte, steuerliche Einordnung und Sozialversicherung sauber dokumentiert werden müssen.

Fachliche Erklärung und Praxisaufbereitung

Phantomlohn

1. Was bedeutet Phantomlohn?

Phantomlohn bedeutet:

Ein Arbeitnehmer hat arbeitsrechtlich Anspruch auf Arbeitsentgelt, dieses wird aber nicht oder zu niedrig ausgezahlt.

Der Lohn ist also „unsichtbar“ in der Auszahlung, aber aus Sicht der Sozialversicherung trotzdem relevant.

Typische Formulierung:

Geschuldeter, aber nicht gezahlter Lohn kann sozialversicherungspflichtig sein.

Die Deutsche Rentenversicherung stellt klar, dass Beiträge zur Sozialversicherung auch für geschuldetes, aber bei Fälligkeit noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen sind.

2. Gesetzliche Grundlage

Die zentrale Norm ist § 22 Abs. 1 SGB IV. Danach entstehen Beitragsansprüche, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Bei laufendem Arbeitsentgelt heißt das: Entscheidend ist der entstandene Entgeltanspruch.

Für die Lohnsteuer ist dagegen § 38 Abs. 2 EStG maßgeblich: Die Lohnsteuer entsteht, wenn Arbeitslohn zufließt.

3. Warum ist Phantomlohn vor allem ein SV-Thema?

Weil die Sozialversicherung bei laufendem Arbeitsentgelt nach dem Anspruch fragt:

Was hätte der Arbeitnehmer bekommen müssen?

Die Lohnsteuer fragt dagegen grundsätzlich:

Was hat der Arbeitnehmer tatsächlich bekommen?

Deshalb kann ein Arbeitgeber SV-Beiträge auf Entgelt schulden, das nie ausgezahlt wurde. Lohnsteuer fällt auf diesen nicht gezahlten Betrag grundsätzlich noch nicht an.

4. Typische Phantomlohn-Fälle

Fall	Warum problematisch?
Mindestlohn unterschritten	gesetzlicher Anspruch höher als gezahlt
Tariflohn nicht gezahlt	tariflicher Anspruch höher
arbeitsvertraglicher Lohn falsch abgerechnet	vertraglicher Anspruch höher
Krankheit nicht bezahlt	Entgeltfortzahlungsanspruch nicht erfüllt
Feiertag bei Minijobber nicht bezahlt	Anspruch besteht trotzdem
Urlaub falsch vergütet	Urlaubsentgelt zu niedrig
Arbeit auf Abruf ohne klare Stundenregelung	gesetzlich fingierte Arbeitszeit möglich
Sachbezug vergessen	geldwerter Vorteil nicht verbeitragt

5. Beispiel Mindestlohn

Ein Minijobber arbeitet 50 Stunden im Monat. Seit 1. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 €; die Minijobgrenze liegt bei 603 € monatlich. Bei Mindestlohn sind damit rund 43,38 Stunden pro Monat möglich, ohne die Grenze zu überschreiten.

Punkt	Betrag
gearbeitete Stunden	50
Mindestlohn	13,90 €
rechtlicher Anspruch	695 €
tatsächlich gezahlt	603 €
Phantomlohn	92 €

SV-rechtlich kann der Anspruch von 695 € relevant sein. Dadurch kann der Minijobstatus gefährdet sein.

Lohnsteuerlich wurde zunächst nur der tatsächlich gezahlte Betrag von 603 € erfasst. Auf den nicht gezahlten Phantomlohn entsteht grundsätzlich noch keine Lohnsteuer, solange kein Zufluss erfolgt.

6. Phantomlohn und Einmalzahlungen

Bei Einmalzahlungen ist das Phantomlohn-Risiko geringer, weil sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich das Zuflussprinzip gilt.

Das bedeutet:

Eine nicht ausgezahlte freiwillige Einmalzahlung löst grundsätzlich noch keine SV-Beiträge aus.

Haufe und andere Fachquellen stellen klar, dass der Beitragsanspruch bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erst entsteht, sobald die Sonderzahlung ausgezahlt wird.

Aber Vorsicht: Wenn eine angebliche Einmalzahlung eigentlich laufender Lohn ist oder arbeitsrechtlich bereits als laufender Anspruch entstanden ist, muss genauer geprüft werden.

7. Phantomlohn und Lohnsteuer

Lohnsteuerlich gibt es grundsätzlich keinen Phantomlohn auf nicht zugeflossenen Arbeitslohn.

Das bedeutet:

Situation	Lohnsteuer
laufender Lohn wurde zu niedrig gezahlt	Steuer nur auf gezahlten Betrag
später erfolgt Nachzahlung	Steuer bei Nachzahlung
freiwillige Prämie wird nicht gezahlt	keine Lohnsteuer
geldwerter Vorteil wird gewährt, aber nicht abgerechnet	Lohnsteuerproblem, weil Vorteil zugeflossen ist

Wichtig: Bei Sachbezügen kann der Zufluss bereits mit der tatsächlichen Nutzung oder Erlangung des Vorteils stattfinden. Wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter einen privaten Vorteil erhält, dieser aber nicht abgerechnet wird, ist das nicht „nicht zugeflossener“ Phantomlohn, sondern ein nicht erfasster geldwerter Vorteil.

8. Bezug zu Sachbezügen und geldwerten Vorteilen

Phantomlohn kann nicht nur bei zu niedrig gezahltem laufendem Geldlohn entstehen. Auch Sachbezüge und geldwerte Vorteile müssen vollständig geprüft werden, wenn Arbeitnehmer einen Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis erhalten.

SV-rechtlich ist zu prüfen, ob der Vorteil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV ist. Wenn ein solcher Vorteil gewährt, aber nicht in der Abrechnung berücksichtigt wird, kann ein Nachforderungsrisiko in der Sozialversicherung entstehen.

Lohnsteuerlich ist entscheidend, wann der Vorteil zufließt. Der Zufluss kann zum Beispiel bereits eintreten, wenn der Arbeitnehmer die Leistung nutzen kann, einen Vorteil erhält oder eine private Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt.

9. Praktische Prüfpunkte

Gibt es einen arbeitsrechtlichen Anspruch?

Wurde laufendes Entgelt zu niedrig abgerechnet?

Gibt es Mindestlohn-, Tarif- oder Vertragsabweichungen?

Sind Krankheit, Feiertag und Urlaub korrekt bezahlt?

Sind Minijobgrenzen durch Anspruchsentgelt überschritten?

Wurden Sachbezüge und private Vorteile vollständig abgerechnet?

Ist es wirklich eine Einmalzahlung oder laufendes Entgelt?

Muss SV nachberechnet werden?

Muss Lohnsteuer bei späterem Zufluss nachversteuert werden?

10. Kurzfazit

Phantomlohn ist vor allem ein Sozialversicherungsthema. Bei laufendem Entgelt können Beiträge auch auf geschuldetes, aber nicht gezahltes Entgelt entstehen.

Lohnsteuerlich gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip. Nicht gezahlter Arbeitslohn löst regelmäßig noch keine Lohnsteuer aus. Sobald der Betrag später gezahlt wird oder ein geldwerter Vorteil tatsächlich zufließt, muss er lohnsteuerlich berücksichtigt werden.

Arbeitgeber-Checkliste

Diese Checkliste kann der Arbeitgeber vor Umsetzung, Buchung oder Lohnabrechnung nutzen. Sie ersetzt keine Einzelfallprüfung, hilft aber dabei, typische Fehler früh zu erkennen.

Erledigt	Prüffrage / Aufgabe	Notiz
<input type="checkbox"/>	Gibt es einen arbeitsrechtlichen Anspruch?	
<input type="checkbox"/>	Wurde laufendes Entgelt zu niedrig abgerechnet?	
<input type="checkbox"/>	Sind Mindestlohn, Krankheit, Feiertag und Urlaub korrekt bezahlt?	
<input type="checkbox"/>	Sind Minijobgrenzen durch Anspruchsentgelt betroffen?	
<input type="checkbox"/>	Wurden Sachbezüge und geldwerte Vorteile vollständig berücksichtigt?	
<input type="checkbox"/>	Ist die Entscheidung in der Personalakte oder Lohnakte nachvollziehbar dokumentiert?	
<input type="checkbox"/>	Wurde die steuerliche Behandlung mit der passenden Lohnart umgesetzt?	
<input type="checkbox"/>	Wurde geprüft, ob Sozialversicherung anders zu behandeln ist als Lohnsteuer?	
<input type="checkbox"/>	Sind Nachweise, Erklärungen, Rechnungen oder interne Freigaben abgelegt?	
<input type="checkbox"/>	Wurde eine spätere Änderung oder Folgeprüfung eingeplant?	

Unterlagen für Personalakte / Lohnakte

- interne Entscheidung oder Freigabe des Arbeitgebers
- relevante Erklärung des Mitarbeiters, soweit Angaben des Mitarbeiters benötigt werden
- Rechnung, Zahlungsnachweis oder sonstiger Beleg, sofern ein konkreter Vorgang vorliegt
- Dokumentation der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Einordnung
- verwendete Lohnart und Abrechnungsmonat
- Hinweis auf Sonderregelung, Pauschalierung, Steuerfreiheit oder Beitragspflicht
- bei wiederkehrenden Vorgängen: Richtlinie, Prozess oder Entscheidungsvorlage

Aufbewahrung bleibt Arbeitgeberpflicht

Auch wenn die Lohnabrechnung an ein Steuerbüro oder Lohnbüro ausgelagert wird, bleibt die ordnungsgemäße Führung der Personalakte/Lohnakte und die Aufbewahrung der Nachweise Aufgabe des Arbeitgebers. Die Unterlagen sollten so abgelegt werden, dass die Einordnung bei einer Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsprüfung nachvollzogen werden kann.

Mini-Prüfvermerk für die Akte

Thema / Vorgang	Phantomlohn
geprüft am	_____
geprüft durch	_____
Ergebnis der Einordnung	_____
verwendete Lohnart / Buchung	_____
offene Rückfragen	_____