

Fehlerhafte Entgeltabrechnung kann Existenz von Unternehmen gefährden

Bei den Entgeltabrechnungen für Arbeitnehmer sind eine Vielzahl von Vorschriften und Problemen zu beachten



Steuerberater Roland Franz

Autor: Steuerberater Roland Franz, Geschäftsführender Gesellschafter der Steuerberatungs- und Rechtsanwaltskanzlei Roland Franz & Partner, in Düsseldorf, Essen und Velbert

Jedes Unternehmen hat Mitarbeiter. Diese Mitarbeiter erwarten, dass sie am Monatsende eine ordnungsgemäße Entgeltabrechnung (Lohn-/Gehaltsabrechnung) erhalten, bei der alle gesetzlich vorgeschriebenen Tatbestände berücksichtigt werden und der Nettoauszahlungsbetrag richtig ist.

Dieses Thema ist sehr sensibel, denn eigenartigerweise weiß jeder Arbeitnehmer, was er an Lohn/Gehalt zu erwarten hat. Auch

Überstunden, Überstundenzuschläge etc. werden durch die Arbeitnehmer genauestens nachgehalten.

Jetzt könnte man denken, dass eine Gehaltsabrechnung unproblematisch ist, weil die Fakten feststehen und die Abrechnung kann jeden Monat aufs Neue ordnungsgemäß erfolgen.

Niemand – weder Unternehmer noch Arbeitnehmer – macht sich Gedanken über die mit diesen Abrechnungen zusammenhängenden gesetzlichen Vorschriften und damit vorhandenen Problemkreise.

Ohne auf die speziellen Zusammenhänge und die mit den einzelnen Bereichen verbundenen Problematiken einzugehen, finden Sie folgend eine Aufstellung aller rechtlichen Voraussetzungen, die derjenige, der eine derartige Lohn- und Gehaltsabrechnung erstellt, beachten muss. Abgesehen hiervon ändern sich die Vorschriften ständig, so dass ein permanentes Hinzulernen unabdingbar ist.

Nachfolgend sind einige Bereiche aufgelistet, die zu berücksichtigen sind und über die man Bescheid wissen sollte, um eine Lohn- und Gehaltsabrechnung ordnungsgemäß zu erstellen:

-Lohnsteuerrechtliche Kenntnisse, in diesem Zusammenhang Kenntnisse der Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlages.

-Krankenversicherungsbestimmungen, insbesondere im Bereich Pflichtversicherung/freiwillige Versicherung/Sozialversicherungsfreiheit – In diesem Zusammenhang sind auch sozialversicherungsrechtliche Meldungen wie An- und Abmeldungen, Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen und Entgeltsondermeldungen wichtig.

-Meldungen an die Berufsgenossenschaft (Unfallversicherung), die jährlich erfolgt und zurzeit erschwert wird durch die Umstellung auf digitale Übermittlung, so dass zum einen digital übermittelt werden muss und zum anderen die althergebrachte papiermäßige Meldung zu erfolgen hat.

-Probleme im Zusammenhang mit der Rentenversicherung, Rentenversicherungspflicht, -freiheit, Sonderregelungen über Versorgungskassen wie z. B. bei Steuerberatern, Ärzten, Rechtsanwälten.

-Arbeitslosenversicherungsprobleme, Meldungen zu den jeweiligen Umlagen. Die Thematik Künstlersozialkasse sei hier noch zusätzlich erwähnt.

-Arbeiten im Zusammenhang mit der Erstattung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz.

-Betriebliche Altersvorsorge, Meldungen im Bereich der Schwerbehindertenabgabe.

-Die Thematik Pflegeversicherung darf hier auch nicht vergessen werden, ebenso wie die Thematik der Überprüfung der Sozialversicherungsfreiheit bzw. Sozialversicherungspflicht von Gesellschaftern-Geschäftsführern.

-Besonderheiten bei Praktikanten.

-Sachbezugswerte zum Eigenverbrauch bei bestimmten Branchen z. B. Gastronomie, Zuschläge für Frühstück, Mittag- und Abendessen.

-Thematik Kfz-Nutzung, Fahrtenbuch/1%-Regelung.

-Aushilfslohnregelungen in Verbindung mit der Minijobzentrale.

Ständig wechselnde Tarifverträge, die in den jeweiligen Branchen bei den Gehaltsabrechnungen mit zu berücksichtigen sind, sind

-Mindestlohngesetz

-Sonderregelungen im Zusammenhang mit Mutterschaftsgeld und Mutterschaftsurlaub

-Sonderurlaub bei gewissen Ereignissen wie z. B. Tod des Ehegatten, Tod der Eltern, etc.

-Urlaubsregelungen allgemein (vertraglich/tarifvertraglich)

-Entgeltübermittlungen an die Finanzverwaltung und an sonstige Behörden.

Hinzu kommen arbeitsrechtliche Probleme wie z. B. die Erstellung oder Abänderung von Anstellungsverträgen, Kündigungen, Kündigungen in Verbindung mit dem Betriebsrat, Regelungen bezüglich der Probezeit, Zeitverträge. Hier ist unbedingt eine enge Zusammenarbeit zwischen „Lohnbüro“ und einem Anwalt nötig.

Darüber hinaus werden alle diese Problembereiche permanent durch die Behörden geprüft.

Es gibt Lohnsteuerprüfungen, Umsatzsteuersonderprüfungen insbesondere im Bezug auf Sachbezugswerte wie z. B. Verköstigungen/Kfz-Nutzung. Die Rentenversicherung Bund prüft laufend die Einbehaltung der Krankenversicherungsbeiträge, Rentenversicherungsbeiträge, Arbeitslosenversicherungsbeiträge und die Werte zur Umlage.

Mittlerweile ist seit dem 01.01.2016 die Prüfungshoheit der Rentenversicherung Bund auch auf die Künstlersozialkasse ausgeweitet worden, wobei letzteres ein besonderes Thema ist, weil der Begriff „Künstler“ dermaßen ausgeweitet wird, dass man die Ansicht vertreten muss, dass mittlerweile alle künstlerisch tätig sind.

Zu all den oben ausgeführten Themenkreisen ließe sich jetzt eine umfangreiche Erläuterung der jeweiligen Zusammenhänge ausführen, was jedoch den Rahmen sprengen würde.

Für jedes Unternehmen ist die Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung ein sehr sensibles Thema, weil – sofern diese Abrechnungen fehlerhaft erstellt worden sind – unter Umständen der Arbeitnehmer zu wenig Gehalt ausgezahlt bekommt, was ihn mit Sicherheit nicht erfreuen wird. Außerdem kann es im Rahmen der aufgeführten Betriebsprüfungen jederzeit zu erheblichen Nachzahlungen kommen, die sogar die Existenz eines Unternehmens gefährden können.

Wenn man also meint, dass eine Lohn- und Gehaltsabrechnung wie vielleicht noch vor 20 oder 30 Jahren unproblematisch ist, befindet man sich auf dem Irrweg.

Jeder Unternehmer, der die Lohn- und Gehaltsabrechnungen im eigenen Betrieb durch Mitarbeiter erstellen lässt, muss unbedingt überprüfen, ob diese Mitarbeiter sich ständig mit diesen gesamten Themenkreisen auseinandersetzen und weiterbilden. Wenn das nicht der Fall ist, führt dies unter Umständen im Rahmen der Betriebsprüfungen zu erheblichen Nachforderungen.

Sinnvoll ist eine Auslagerung der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung an kompetente Steuerberaterbüros, die durch interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten auch den arbeitsrechtlichen Teil ständig überprüfen und deren Mitarbeiter auf die oben angeführten Bereiche spezialisiert sind. So kann erreicht werden, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnungen richtig erstellt werden, die entsprechenden Abgaben ordnungsgemäß berechnet und abgeführt werden.

Nur dann kann der Unternehmer auf Dauer sicher sein, dass das „outgesourcte“ Personalbüro für eine ordnungsgemäße und rechtlich fundierte Abwicklung Sorge trägt.