

Vorwort

Mit der 18. überarbeiteten Auflage von „Das Einmaleins der Entgeltabrechnung 2021“ halten Sie eine aktualisierte Ausgabe dieses Standardwerks in der Hand. Maßgebliche Informationen werden in einer übersichtlichen und leicht zu erfassenden Art und Weise dargestellt. Alles Wichtige für die tägliche Arbeit sowie besondere Hinweise sind wie folgt gekennzeichnet:

Wichtig

Zeigt Ihnen, was Sie unbedingt beachten müssen.



Vorsicht

Darstellungen mit besonderer Aussagekraft oder Stolperfallen in der Praxis.



Tipp

Hier erhalten Sie nützliche Tipps für die tägliche Arbeit.



Hinweis

Besondere Hinweise und Anmerkungen.



Beispiel

Eine Vielzahl von praktischen Beispielen soll Ihnen das Verständnis erleichtern.



Aufgabe

Hier sind Sie gefordert – im praktischen Teil des Buches.



Das „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ ist ein Standardwerk für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Entgeltabrechnung und des Personalwesens. Es beantwortet in einfacher und verständlicher Weise viele Fragen, die sich mit der täglichen Personalarbeit befassen – angefangen beim Eintritt eines Arbeitnehmers bis hin zu dessen Austritt bzw. zum Übergang in die Rente. Zu den wichtigsten Fragen, die dieses Buch in anschaulicher Form und mit vielen Beispielen beantwortet, gehören:

- Welche Regeln und gesetzlichen Vorgaben müssen bei einer Einstellung bzw. einem Austritt aus Sicht der Entgeltabrechnung beachtet werden?
- Wie entsteht ein Bruttoentgelt? Welche unterschiedlichen Einkommensarten gibt es, und welchen Einfluss haben Zeitfaktoren auf die Bezahlung?

- Welche Abgaben werden erhoben? Wie werden diese berechnet und wer bekommt das Geld?
- Welche Arbeiten sind bei der Nachbearbeitung der Entgeltabrechnung durchzuführen und welche Behörden/Organisationen sind wie zu informieren?
- Welche Arbeiten sind im Umfeld der Entgeltabrechnung durchzuführen?

Im Folgenden werden Musterlösungen zu diesen Fragen in Form von ausführlichen Beispielen demonstriert und genau erläutert. Neben den Grundlagenthemen werden auch spezielle Anforderungen wie z. B. Minijobs, Altersversorgung u.v.a. besprochen.

Das „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ ist somit nicht nur für Neueinsteiger gedacht, sondern bietet auch erfahrenen Praktikern die Möglichkeit, vorhandenes Wissen aufzufrischen bzw. zu vertiefen.

Aber nicht nur das Fachpersonal der Payroll muss über dieses Wissen verfügen, auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich Datenverarbeitung sind in dieser Hinsicht gefordert. Die modernen Datenverarbeitungssysteme setzen zwar bereits eine Vielzahl von gesetzlichen und tariflichen Vorgaben um, dennoch ist es unvermeidlich, dass bestimmte Feineinstellungen im Rahmen des Customizings vorgenommen werden. Die betriebsinternen Vorgaben eines Unternehmens, die sich in Betriebsvereinbarungen, Arbeitsanweisungen, Individualverträgen etc. wiederfinden, müssen unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Vorschriften für das Personalabrechnungssystem aufbereitet. Als Beispiel sei hier die Umsetzung eines Arbeitszeitplans in einer Vollkontischicht angeführt. Diese umfasst Nacharbeit und Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen. Bei der Umsetzung muss demnach der extrem komplizierte § 3b des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt werden. Das Standardwerk „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ befasst sich ausführlich mit diesem Thema und sollte deshalb in keiner Datenverarbeitungsabteilung fehlen.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalbetreuung und -verwaltung müssen sich vielfach mit Fragen aus dem Bereich der Entgeltabrechnung befassen. Bei der Gewährung von Bonuszahlungen, Sachleistungen sowie Entgeltzusätzen müssen die einschlägigen Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften genauso beachtet werden wie bei einer Veränderung der Arbeitszeit oder bei einer Änderung des Beschäftigtenstatus. Auch hier bietet das Standardwerk „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ umfassende Informationen.

Das Buch wird jährlich den neuen gesetzlichen Vorschriften angepasst und stellt somit immer die Aktualität der Informationen sicher, die zudem durch das Online-Update ergänzt wird. Es eignet sich sowohl zum Selbststudium als auch zur Vertiefung von Seminarbesuchen.

Das „Einmaleins der Entgeltabrechnung“ kann die Belastung und Herausforderung der Payroll etwas erleichtern, wird aber niemals einfache Antworten auf die eingangs gestellten Fragen bieten. Die Entgeltabrechnung ist und bleibt ein sehr komplexes Aufgabengebiet und erfordert motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren persönlicher Einsatz einen nicht zu unterschätzenden Wert für das Betriebsergebnis und das Betriebsklima hat. Dazu zählen auch die aktuellen Informationen die durch weitere Veröffentlichungen aus dem Hause Datakontext gewähr-

leistet werden. Als aktuelle Ergänzung zum Fachbuch empfiehlt sich die Fachzeitschrift „LOHN+GEHALT“ (www.lohnundgehalt-magazin.de).

In der 18. Auflage werden die Änderungen zum Jahreswechsel 2020/2021 ausführlich behandelt und dargestellt. Die Erhöhung des Grundfreibetrags (Kap. 4.2) ist ebenso berücksichtigt wie die geänderten Werte in der Sozialversicherung (Kap. 4.3). Bei der Überlassung eines betrieblichen Firmenwagens an Arbeitnehmer sind die wichtigen gesetzlichen Änderungen im Rahmen der Elektromobilität übersichtlich dargestellt (Kap. 9.6.17.5 und 9.6.21). Bereits in diesem Buch berücksichtigt sind die Änderungen aus dem Jahressteuergesetz 2020 und weitere steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen. Die Checklisten am Ende des Buches sind ebenfalls aktualisiert. Zudem finden sich an einigen Stellen im Buch Hinweise auf die aktuelle Rechtsprechung, damit Sie auch hier keine Überraschungen erleben.

Somit sind Sie mit diesem Standardwerk bestens für die tägliche Praxis gerüstet.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen mit diesem Buch und freue mich über Ihre Anregungen.

Syke, den 01.01.2021

Markus Stier

2 Grundlagen der Entgeltabrechnung

2.1 Aufgaben der Entgeltabrechnung

Im Rahmen der Entgeltabrechnung fallen eine Vielzahl von Aufgaben an.

Dazu gehören in erster Linie:

- Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft
- Festlegung des Arbeitslohns unter Beachtung der rechtlichen und vertraglichen Ansprüche
- Berechnung der Lohn- und Kirchensteuer
- Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge
- Berücksichtigung von Nettobe- und -abzügen
- Führen von Lohnkonten und Lohnjournalen
- Anmeldung und Abführung der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge
- Meldepflichten in der Sozialversicherung
- Buchen und Verteilen des Personalaufwands im Rahmen des betrieblichen Rechnungswesens
- Erstellen von Bescheinigungen und Statistiken
- Beachtung der Arbeitgeberfürsorgepflichten

2.2 Arbeitnehmereigenschaft

Vor der Durchführung der Entgeltabrechnungen ist zunächst zu prüfen, ob arbeitsrechtlich ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegt oder ob es sich um eine freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit handelt.

Nur für nichtselbständige Arbeitnehmer erstellt der Arbeitgeber die Abrechnungen und ermittelt die gesetzlichen Abzüge. Selbständige und Freiberufler tragen selbst Verantwortung für die korrekte Abführung der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge.

2.3 Arbeitnehmerbegriff

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften definieren den Arbeitnehmerbegriff. Nach § 1 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) handelt es sich bei Arbeitnehmern um Personen, die aus einem aktiven oder früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen. Im Unterschied zur Sozialversicherung liegt die Arbeitnehmereigenschaft auch dann vor, wenn aus einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn bezogen wird.

Ein Dienstverhältnis besteht, wenn der Arbeitnehmer weisungsgebunden und in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist. Grundsätzlich gibt es eine weitgehende Übereinstimmung zwischen dem steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. Ausnahmen bestehen z. B. bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH. Steuerrechtlich handelt es sich hierbei um Arbeitnehmer, sozialversicherungsrechtlich im Regelfall nicht.

Folgende Kriterien sprechen für eine Eingliederung des Arbeitnehmers in die Organisation des Betriebs und lassen somit eine nichtselbständige Tätigkeit, also Arbeitnehmereigenschaft, vermuten:

- persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit
- genau geregelte Arbeitszeiten
- ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter fester Arbeitsplatz
- Urlaubsanspruch und Überstundenvergütung
- Fortzahlung der Vergütung im Urlaubs- oder Krankheitsfall
- Einbeziehung in die Sozialleistungen des Betriebs
- Weisungsgebundenheit
- Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze führte der Gesetzgeber zum 01.04.2017 den § 611a BGB ein. Mit diesem wird die gesetzliche Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ zur Abgrenzung von Arbeitsverträgen zu Werkverträgen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ergänzt.



Wichtig

Unabhängig von der Bezeichnung liegt ein Arbeitsvertrag vor, wenn sich dies aus der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses ergibt. Dabei kommt es auf die tatsächliche Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Dabei sind die im § 611a BGB genannten Kriterien nicht neu. Die o.g. Aufzählung beinhaltet u.a. auch im neuen Paragraphen genannte Punkte wie z.B. Weisungsgebundenheit, persönliche Abhängigkeit, etc.

2.4 Arbeitslohn

Obwohl im allgemeinen Sprachgebrauch die Bezeichnung „Entgelt“ verwendet wird, differenziert das Steuerrecht den Begriff des „Arbeitslohns“.

Das Einkommensteuergesetz definiert im § 8 Abs. 1 EStG in Verbindung mit § 19 Abs. 1 EStG **Arbeitslohn** als alle Einnahmen, die einem Arbeitnehmer oder seinem Erben aus einem **gegenwärtigen oder früheren** Dienstverhältnis zufließen. Als Einnahmen zählen nicht nur Geld, sondern auch Sachbezüge und geldwerte Vorteile (z. B. Firmenwagen zur privaten Nutzung, verbilligter Einkauf von Waren und Dienstleistungen).

Leistungen, die der Arbeitgeber im **allgemeinen betrieblichen Interesse** erbringt, wie beispielsweise die Bereitstellung von Aufenthaltsräumen, gehören dagegen nicht zum Arbeitslohn. Sogenannte **Aufmerksamkeiten** (z.B. die Bereitstellung von Getränken in Besprechungsräumen, Geschenke im Wert von bis zu 60 € an den Arbeitnehmer aufgrund eines persönlichen Ereignisses) fallen ebenso nicht unter den Arbeitslohnbegriff.

Grundsätzlich unterliegt Arbeitslohn im steuerrechtlichen Sinne der Lohnsteuer. Bestimmte Einnahmen sind jedoch steuerfrei. Dazu zählen z.B. Beitragsleistungen zur betrieblichen Altersversorgung und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

2.5 Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt ist ein Begriff aus der Sozialversicherung. Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

2.6 Laufende Bezüge und Einmalbezüge

In der Abrechnungspraxis führen die unterschiedlichen Bruttobezüge zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. In EDV-Programmen erfolgt deren Abbildung über sogenannte **Lohnarten**. Die verschiedenen Bruttobezüge (Lohnarten) unterteilen sich in **laufende Bezüge** und **Einmalbezüge**.

Typische laufende Bezüge sind:

- Gehälter,
- Monatslöhne,
- Stundenlöhne,
- Vermögenswirksame Leistungen (AG-Anteile),
- Schichtzulagen,
- Nachzahlungen und Vorauszahlungen, wenn sich diese ausschließlich auf Lohnzahlungszeiträume beziehen, die im Kalenderjahr der Zahlung enden,
- Arbeitslohn für Lohnzahlungszeiträume des abgelaufenen Kalenderjahres, der innerhalb der ersten drei Wochen des Folgejahres zufließt.

Laufende Bezüge werden **regelmäßig** bezahlt. Die Versteuerung erfolgt über die Tages-, Wochen- oder Monatslohnsteuertabelle.

Als häufige Einmalbezüge kommen vor:

- Weihnachtsvergütungen,

- Urlaubsgelder,
- Umsatzprovisionen,
- Tantiemen,
- Abfindungen.

Einmalbezüge werden nicht monatlich, sondern nur **gelegentlich** für einen ganz bestimmten Zweck vergütet. Die steuerrechtliche Bezeichnung für solche Einmalbezüge lautet **sonstige Bezüge**.

Sonstige Bezüge werden generell über die **Jahreslohnsteuertabelle** versteuert.

2.7 Lohnzahlungszeitraum/ Lohnabrechnungszeitraum

Der Lohnzahlungszeitraum ist der Zeitraum, für den Arbeitslohn bzw. Arbeitsentgelt gezahlt wird. Der Lohnabrechnungszeitraum bezieht sich hingegen auf den Zeitraum, für den Arbeitslohn und Arbeitsentgelt abgerechnet werden. In der Praxis stimmen Lohnzahlungszeitraum und Lohnabrechnungszeitraum in aller Regel überein. Üblicherweise werden Löhne und Gehälter pro Kalendermonat bezahlt und abgerechnet.

Leistet der Arbeitgeber für den Lohnabrechnungszeitraum lediglich eine Abschlagszahlung und erfolgt die eigentliche Lohnabrechnung erst später, kann er nach § 39b Abs. 5 EStG den Lohnzahlungszeitraum als Lohnabrechnungszeitraum behandeln und die Lohnsteuer erst bei der Lohnabrechnung einbehalten.

i

Hinweis

Diese Regelung gilt jedoch nicht, wenn der Lohnabrechnungszeitraum fünf Wochen übersteigt oder die Lohnabrechnung nicht innerhalb von drei Wochen nach dessen Ablauf erfolgt.

2.8 Zufluss- und Entstehungsprinzip

2.8.1 Lohnsteuer

Nach § 38 Abs. 2 EStG entsteht die Lohnsteuerschuld, sobald der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer zufließt. Dies ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitslohn an den Arbeitnehmer ausbezahlt und zu dem dieser wirtschaftlich darüber verfügen kann. Bei Überweisung der Löhne und Gehälter erfolgt der Zufluss im Moment der Kontogutschrift.

§ 38a EStG regelt ergänzend dazu, dass laufende Bezüge in dem Kalenderjahr zufließen, in dem der Lohnzahlungszeitraum endet. In diesem Sonderfall wird also

das eigentliche Zuflussprinzip in der Steuer durchbrochen. Dagegen gelten sonstige Bezüge immer zum Zeitpunkt des Zuflusses als bezogen.

Beispiel 1

Ein Arbeitgeber zahlt monatlich die Löhne und Gehälter aus. Für den Monat Dezember des laufenden Jahres erfolgt die Auszahlung des Arbeitslohns erst im Januar des Folgejahres.

In diesem Fall gilt der Arbeitslohn noch als im Dezember des laufenden Jahres zugeflossen.



Beispiel 2

Werden im obigen Fall Weihnachtsgelder mit ausbezahlt, fließen diese im Januar des neuen Jahres zu und müssen der Januarabrechnung zugeordnet werden. Eine gemeinsame Abrechnung mit den laufenden Bezügen für Dezember wäre nicht möglich. Um dem zu entgehen, sollte man die Dezemberlöhne noch im Dezember überweisen. Dann gelten auch sonstige Bezüge noch im alten Jahr als zugeflossen und können gemeinsam mit den laufenden Bezügen mit der Dezemberabrechnung versteuert werden.



2.8.2 Sozialversicherung

Im Sozialversicherungsrecht galt in der Vergangenheit für die Beitragserhebung sowohl für laufende Bezüge als auch für einmalige Zuwendungen (Einmalbezüge) einheitlich das **Entstehungsprinzip**. § 22 Abs. 1 SGB IV besagt, dass Beiträge dann fällig werden, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.

Diese Regelung hat zur Konsequenz, dass Beiträge bereits dann anfallen, wenn der Arbeitslohn geschuldet wird. Auf die tatsächliche Auszahlung kommt es nicht an.

Derartig unterschiedliche Regelungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts, nämlich auf der einen Seite das **Zuflussprinzip** und auf der anderen Seite das **Entstehungsprinzip**, verursachten regelmäßig Probleme und Unsicherheiten.

Hinweis

Seit dem 01.04.2003 gilt in der Sozialversicherung für **Einmalbezüge** das Zuflussprinzip. Für **laufende Bezüge** ist in der Sozialversicherung jedoch weiterhin das Entstehungsprinzip anzuwenden.

