



Lohnbuchhaltung

Große Herausforderung für kleine Unternehmen

Viele kleine Betriebe stehen irgendwann vor einer großen Herausforderung: Wenn man die Arbeit nicht mehr allein meistern kann, muss man sich darum kümmern, Mitarbeiter einzustellen. Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche und Probearbeitstage sind da für so manchen schon kleine Hürden. Ist ein geeigneter Mitarbeiter aber gefunden, kommt eine noch größere Hürde auf den Unternehmer zu: Das Thema Lohnbuchhaltung wird für ihn relevant. Denn bei der Bezahlung der Mitarbeiter gibt es einige Dinge zu beachten.

Viele kleine Online-Händler meistern ihr Geschäft als Einzelkämpfer. Wie eine Händlerbund-Studie vom Februar 2017 unter 1.037 Ebay-Händlern gezeigt hat, meistern ganze 50 Prozent der befragten Händler ihr Geschäft allein. Wenn das Arbeitspensum steigt, freut das den Händler. Doch es bringt auch eine große Herausforderung mit sich: Irgendwann muss ein Mitarbeiter eingestellt werden, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Und der Mitarbeiter will logischerweise bezahlt werden.

Damit wird das Thema Lohnbuchhaltung für den Händler wichtig. Dabei spielt es keine Rolle, ob fremde Personen oder Familienmitglieder eingestellt werden. Auch, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle, um Studenten, Auszubildende oder Mini-Jobber handelt, ist unwichtig. Um das Thema Lohnbuchhaltung kommt der Händler nicht herum, sobald er sich Hilfe in den Betrieb holt.

Was macht die Lohnbuchhaltung?

Standardmäßig umfasst die Lohnbuchhaltung die Berechnung der Löhne und Gehälter, die Meldung an die Sozialversicherung und die Übermittlung der Lohnsteueranmeldung an das Finanzamt. „Eine gute Lohn-/Gehaltsabrechnung zeichnet sich dabei insbesondere durch die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Fristen sowie der korrekten und vollständigen Abrechnung aus“, weiß Antje Becker, Steuerberaterin/Rechtsanwältin und Niederlassungsleiterin bei der Connex Steuer- und Wirtschaftsberatung GmbH. „Darüber hinaus zeichnet sich eine gute Lohn-/

Gehaltsabrechnung durch weitere Nebenleistungen, wie z.B. die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohnes, das Führen von Urlaubs- und/oder Arbeitskonten, die Erstellung von Anträgen auf Erstattungen bei Lohnfortzahlungen, Meldungen an die Berufsgenossenschaft, Erstellen von Bescheinigungen für die Arbeitnehmer und vieles mehr aus.“

Nun steht der Händler, der sich gerade dazu entschieden hat, einen ersten Mitarbeiter einzustellen, vor dem nächsten Problem: Irgendjemand muss die Lohnbuchhaltung ja auch führen. Also noch einen Buchhalter dafür einstellen? Oder die Aufgaben lieber selbst übernehmen? Grundsätzlich ist es für Händler möglich, die Lohnbuchhaltung selbst zu meistern. Dazu sollten sie aber auf entsprechende Software zurückgreifen, um die gesetzlichen Vorschriften, für die Lohn- und Gehaltsabrechnung einzuhalten. Zudem sollten sie sich das nötige Fachwissen aneignen, um die Lohnbuchhaltung richtig durchzuführen.

Selber machen oder machen lassen?

Am Markt finden sich zahlreiche Programme, die Unternehmer bei der Lohnbuchhaltung unterstützen. Dabei gibt es auch hier bereits kostenlose Programme-, beziehungsweise Anwendungen mit kostenloser Testversion. Daneben bieten auch bekannte Anbieter wie Lexware, Sage, Datev oder auch Wiso umfassende Programme zur Lohnbuchhaltung an. Diese lassen sich mitunter leicht mit der Hauptbuchhaltung verknüpfen und bieten so weitere Vorteile für Unternehmer, da Daten einfacher ausgetauscht werden können. Manche Anwendungen, etwa die online-basierte Sage-One-Lösung, ermöglichen sogar dem Steuerberater Zugriff auf die Daten, damit die Bearbeitung schneller ablaufen kann.



Grundsätzlich sollten Unternehmer sich die Frage stellen, wie viele Mitarbeiter sie abrechnen wollen bzw. müssen, da dies bereits ein

entscheidendes Kriterium für die Wahl eines Programms sein kann – schließlich kommen die Anwendungen mit unterschiedlichen Leis-

Die Einstiegsmodelle einiger Lohnabrechnungsprogramme

	LexWARE Lohn + Gehalt basis	sage One Lohn + Gehalt Basis	DATEV Lohn + Gehalt compact	WISO Lohn + Gehalt 365
maximale Mitarbeiterzahl	50	20	50	15 pro Kalenderjahr
Stammdatenverwaltung	✓	✓	✓	✓
Elektronische Datenübermittlung an Institutionen	✓	✓	✓	✓
Lohnsteuerbescheinigungen	✓	✓	✗	✓
Steuerberater-Zugang	✓	✗	✗	✗
Abrechnung von Kurzarbeit	✓	✗	✓	✓
Preis	12,90 € monatlich/ 214,80 € jährlich	ab 5,90 € monatlich	ab 205,- € jährlich	79,95 € jährlich
Preis bei maximaler Mitarbeiterzahl	12,90 € monatlich/ 214,80 € jährlich	118,- € monatlich*	559,- € jährlich**	79,95 € jährlich

* ab 12 Mitarbeitern wird die Nutzung der höheren Version Sage One Gehalt & Lohn Pro 20 günstiger als die Basis-Version

** die Preise staffeln sich in 10er-Schritten von 10 bis 50

tungen daher. Auch andere Aspekte, wie etwa die Frage, ob die Software (für den flexiblen Einsatz) cloudbasiert sein soll, ob spezielle Lohnarten abgerechnet werden müssen und ob Schnittstellen zu bestehenden Tools gewünscht sind, haben Auswirkungen auf die Software, die infrage kommt. Unternehmer sollten unbedingt darauf achten, dass die gewählte Software ein GKV-Zertifikat hat, mindestlohnkonform ist, individuelle Lohnarten abrechnen kann und über eine ELSTER- sowie DAKOTA-Schnittstelle verfügt. Vorteilhaft sind zudem eine Testabrechnung, um Fehler korrigieren zu können, und ein virtueller Assistent, der den Nutzer durch die Lohnabrechnung führt und diese auf Plausibilität prüft. Welche Software man schließlich wählt, hängt im Endeffekt von persönlichen Präferenzen und Ansprüchen ab.

Steuerberaterin Antje Becker warnt allerdings davor, sich uninformiert an die Lohnbuchhaltung zu wagen. „Die Lohn-/Gehaltsabrechnungen, Meldungen, Anträge etc. erfolgen mittlerweile alle elektronisch. Dabei sind zahlreiche gesetzliche Vorschriften und Fristen zu beachten, die sich fortlaufend ändern“, erklärt die Steuerberaterin. Wer sich noch nie mit dem Thema befasst hat und auch nicht mit der entsprechenden Software vertraut ist, sollte ihrer Meinung nach nicht an einem Experten sparen. Durchschnittlich kostet die Lohn- und Gehaltsabrechnung 15,- Euro pro Mitarbeiter und Monat, führt die Steuerberaterin weiter aus. Der genaue Preis hänge allerdings von der Zahl der Mitarbeiter, der Anzahl der Löhne und der Anzahl der Gehälter ab.

Ob ein Mitarbeiter eine pauschale Abrechnung oder einen Stundenlohn erhält, hat einige Auswirkungen auf die Daten, die der Unternehmer an die Lohnbuchhaltung übermitteln bzw. dort bearbeiten muss. Bei der pauschalen Abrechnung – also einem Gehalt – teilen Unternehmer



in der Regel lediglich Änderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis mit. „Die konstante Vergütung vereinfacht natürlich die Gehaltsabrechnung, da in der Regel nur Anpassungen vorzunehmen sind, wenn sich die vertraglichen Grundlagen geändert haben oder Einmalzahlungen gewährt werden“, erklärt Steuerberaterin Antje Becker. Wird der Mitarbeiter nach Stunden bezahlt, muss der Unternehmer hingegen die Stundenzahl pro Mitarbeiter übermitteln. Die Lohnbuchhaltung berechnet dann aufgrund des vereinbarten Stundensatzes den endgültigen Lohn. Das bringt natürlich etwas mehr Aufwand für die Lohnbuchhaltung mit sich. Lässt ein Unternehmer dies von einem externen Dienstleister erledigen, wird er für die Gehaltsberechnung deshalb auch etwas weniger als für die Lohnberechnung zahlen müssen.

Fristen stellen eine große Herausforderung dar

Doch vor welchen Herausforderungen stehen die Unternehmer bei der Lohnbuchhaltung? Antje Becker zufolge sind es vor allem die knappen Fristen, die eine große Herausforderung darstellen – schließlich müssen alle Löhne und Gehälter pünktlich gezahlt werden, Anträge und Meldungen müssen fristgerecht, vollständig und fehlerfrei berechnet und übermittelt werden. „Der monatliche Zeitrahmen für die Lohn-/Gehaltsabrechnung ist aufgrund der zu

beachtenden Fristen sehr klein“, weiß Antje Becker aus Erfahrung. Wird die Lohnbuchhaltung an einen externen Dienstleister übergeben, ergibt sich daraus nochmals eine besondere Dringlichkeit und Sorgfalt, die es zu beachten gilt: „Umso wichtiger ist es für uns, dass die Unternehmen Neueinstellungen, Änderungen, Kranken- und Urlaubsscheine, etc. so früh wie möglich übermitteln und sicherstellen, dass alle Daten und abzurechnenden Stunden vollständig und korrekt übermittelt werden.“

Die korrekte Übermittlung stellt also eine nicht unbedeutende Fehlerquelle dar. Generell wird die monatliche Abrechnung fehleranfälliger, je größer das Unternehmen wird und je komplexer die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen sind. Das ergibt sich schließlich bereits aus der großen Menge an Daten, die in solchen Fällen berücksichtigt werden müssen. Fehlerquellen entstehen laut Antje Becker aber auch, wenn Angaben unrichtig sind oder Mitarbeiter Nebenbeschäftigungen haben. Hier helfe den Dienstleistern ein Personalfragebogen, der wichtige Angaben und Informationen abfragt und so für mehr Klarheit sorgen soll.

Unternehmer stehen bei der Lohnbuchhaltung also grundlegend vor der Frage, ob sie diese selbst durchführen oder an einen externen Dienstleister abgeben wollen. Wer nur wenige Mitarbeiter hat, dürfte sich noch selbst um die Lohnbuchhaltung kümmern. Hier bietet der Markt zahlreiche Programme in verschiedenen Preisklassen, die für die Übermittlung der Daten und die Lohnabrechnung unabdingbar sind. Wer sich den buchhalterischen Aufwand ersparen möchte, kann aber auch auf externe Dienstleister zurückgreifen, die die Lohnbuchhaltung übernehmen. Aber auch hier kommen die Unternehmer nicht darum herum, die knappen Fristen einzuhalten und sich eine gewisse Grundkenntnis über dieses Thema anzueignen. (mp)

LOHN UND GEHALT – KLEINE, ABER FEINE UNTERSCHIEDE

Auch wenn viele Menschen die Wörter synonym verwenden, gibt es doch einige kleine Unterschiede zwischen einem Gehalt und einem Lohn: Bei einem **Gehalt** handelt es sich um eine **fest vereinbarte Summe**, die zunächst unabhängig von den geleisteten Stunden ist. Überstunden werden in der Regel nicht ausbezahlt, sondern auf einem Zeitkonto gesammelt, und können „abgefeiert“ werden.

Beim **Lohn** handelt es sich um eine **Vergütung nach den tatsächlich geleisteten Stunden**. Dadurch fällt die Gehaltszahlung am Monatsende auch immer wieder unterschiedlich hoch aus. Hier ist der Stundenlohn die feste Größe, die um Zuschläge (z. B. bei Nachtschichten) aufgestockt wird. Vor allem bei Beschäftigungen auf 450-Euro-Basis findet diese Art der Vergütung Anwendung.