

Lohnabrechnung - Aufbau und Allgemeines

Bevor wir etwas mehr ins Detail gehen, ist es natürlich notwendig zu wissen, wie eine Lohnabrechnung, ganz grundsätzlich, aufgebaut ist und abläuft. Wir möchten Ihnen hierzu, eine erste grobe Zusammenfassung geben, damit wir uns langsam an das Thema „Lohnabrechnung“ herantasten.

Verständlicherweise braucht es für eine Lohnabrechnung erst einmal abzurechnendes Personal. Es gibt also ein Unternehmen (eine Firma) einer beliebigen Rechtsform (z.B. GmbH, AG, Einzelunternehmen etc.), mit mindestens einem oder auch mehreren Arbeitnehmern. Welche Personen in diesem Sinne als „Arbeitnehmer“ einzustufen sind, werden Sie im weiteren Verlauf erfahren.

Sie suchen einen Dienstleister für die laufende Lohn- und Gehaltsabrechnung? Hier finden Sie unsere Tarife für die [Lohnabrechnung](#).

Der Unterschied zwischen Lohn und Gehalt oder Angestellten und Arbeitern



— Unterscheidung Angestellte / Arbeiter

Der „Inhaber“ einer Firma, also der Arbeitgeber, hat seinen kaufmännisch und gewerblich beschäftigten Arbeitnehmern, eine Vergütung für deren Arbeit zu zahlen. Bei gewerblichen Arbeitnehmern (Arbeiter) bezeichnet man diese im Allgemeinen als „Lohn“. Bei kaufmännischen Arbeitnehmern (Angestellte), wird die Vergütung im Allgemeinen als „Gehalt“ bezeichnet. Die Entscheidung, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter oder Arbeiter einzustufen ist, richtet sich nach seiner vorwiegenden Tätigkeit im Unternehmen. Die Abgrenzung ist hier oftmals nicht ganz einfach. So ist ein Fliesenleger natürlich als Arbeiter einzustufen, während eine Bürokauffrau, ganz klar, als Angestellte angesehen werden muss. Schwieriger wird es da sicher bei einem Polier oder Bauleiter, der vorwiegend anweisende oder überprüfende Tätigkeiten auf der Baustelle wahrnimmt, anstatt selber richtige Bauarbeiten vorzunehmen. Auf der anderen Seite könnte man darüber streiten, ob eine Supermarktverkäuferin, aufgrund ihrer kaufmännischen Tätigkeiten an der Kasse, eher Angestellte oder aufgrund ihrer Arbeit im Lager, doch Arbeiterin ist. Hier sollte im Zweifel zuerst abgeklärt werden, welche Tätigkeit überwiegt und wie der Arbeitnehmer beurteilt werden muss. Warum dies mitunter von Bedeutung ist, erfahren Sie im weiteren

Beachtung gesetzlicher Vorschriften

Um dem Arbeitnehmer eine Vergütung zu zahlen, die sich aus unzähligen Komponenten wie z.B. Lohn/Gehalt, diversen Zuschüssen, Sachbezügen oder vermögenswirksamen Leistungen zusammensetzen kann (Einzelheiten erfahren Sie später), ist der jeweilige Lohnabrechner an klare gesetzliche Vorschriften gebunden. Diese unterscheiden sich zum Teil, je nach Branche und Gewerk.

Um diese gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, sollte die Lohnabrechnung stets von fachkundigem Personal erstellt werden. Je nach Eignung und Befähigung, sind dies in der Praxis Personen, die in der Firma selbst tätig sind, also z.B. Firmeninhaber oder angestellte Lohnabrechner. Es können aber auch firmenfremde Personen, wie z.B. Mitarbeiter von Steuer-, Lohn-, oder Buchhaltungsbüros sein. Die Abrechnung wird also entweder **firmenintern** oder **firmenextern** realisiert. Entscheidet sich das Unternehmen die Lohnbuchhaltung auszulagern, also extern erstellen zu lassen, spricht man auch von „Outsourcing“.

Steuerrecht und Sozialversicherung



Steuerrecht und Sozialversicherung

Bei der Betrachtung einer Lohnabrechnung, sollte man zwei Bereiche in jedem Fall klar voneinander trennen. Hier gibt es zum Einen den **steuerrechtlichen**, zum Anderen den **sozialversicherungsrechtlichen** Teil. Wie die Bezeichnungen jeweils vermuten lassen, bezieht sich der steuerrechtliche Teil auf steuerliche Belange, womit hier entsprechend das Steuerrecht in all seinen Facetten anzuwenden ist. Für den sozialversicherungsrechtlichen Teil, gilt das Sozialversicherungsrecht. Beide Bereiche sind einem ständigen Wandel ausgesetzt, extrem umfangreich und mitunter recht kompliziert, sodass es selbst für Fachkräfte eine große Herausforderung darstellt, ständig alle Vorgaben zu überblicken und in der Praxis anzuwenden.

Brutto und Netto

Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist es wichtig, die aus dem geltenden Recht entstehenden Verpflichtungen zu kennen. Im Klartext: die Vergütung, die der Arbeitnehmer für die Leistung an seinem Arbeitsplatz vom Arbeitgeber erhält, muss versteuert (Steuerrecht) und, im Bezug auf die Sozialversicherung, verbeitragt (Sozialversicherungsrecht) werden. Es sind also Abgaben zu erbringen. Sie haben in diesem Zusammenhang sicher schon einmal gehört, dass Arbeitnehmer einen sogenannte „Bruttolohn“ bzw. ein „Bruttogehalt“ erhalten. Durch steuer- und sozialversicherungsrelevante Abgaben, die gesetzlich vorgeschrieben sind, erhält der Arbeitnehmer hiervon am Ende nur einen Teilbetrag ausgezahlt, - den sogenannten „Nettolohn“ bzw. das „Nettogehalt“.

Einen Kommentar schreiben

Kommentar von Marina Warkentin | 09.02.2019

Der Text ist sehr gut und verständlich. Perfekt geschrieben.