



Wirtschafts- und Steuernachrichten für Ihr Unternehmen

Arbeitgeber:

Lohnabgabenprüfung – Worauf Sie vorausschauend achten sollten

Im Rahmen einer GPLB (Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge) stellt die Behörde die Einhaltung der Melde-, Versicherungs- und Beitragsbestimmungen der Sozialversicherung und der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge sowie die korrekte Abfuhr der Lohnsteuer und lohnabhängigen Abgaben und Beiträge sicher. Feststellungen über Verfehlungen können schnell zu einer signifikanten finanziellen Belastung werden, wenn Abgaben und Beiträge, die sonst über viele Monate zu zahlen gewesen wären (ein Prüfungszeitraum erstreckt sich meist über 2 bis 3 Jahre), auf einmal nachgefordert und fällig werden. Bei vorsätzlichem Zuwiderhandeln (Nichtmeldungen oder Nichtabfuhr von Abgaben und Beiträgen) stehen darüber hinaus verwaltungs-, finanz- und allgemeine strafrechtliche Konsequenzen von mitunter hohen Strafzahlungen bis zur Haftstrafe der verantwortlichen Personen im Raum. Mit sorgfältigen Aufzeichnungen und einer ordnungsgemäß geführten Lohnverrechnung kann diesem Risiko vorgebeugt werden. Wir haben aus der Prüfungspraxis aktuelle Prüfungsschwerpunkte und „Dauerbrenner“ für Sie zusammengefasst, die Sie kennen und vorausschauend beachten sollten.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Arbeitszeitaufzeichnungen zählen zu den wichtigsten Grundlagenaufzeichnungen der Lohn- und Gehaltsverrechnung. Die Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen ist – zur Dokumentation der Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen – gesetzlich verpflichtend. Für sogenannte „leitende Angestellte“, das sind Arbeitnehmer, die mit der Führung des gesamten Unternehmens oder Teilen davon betraut sind, besteht diese Verpflichtung grundsätzlich nicht. Dennoch empfehlen wir die Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen für alle Dienstnehmer, denn die Aufzeichnungen dienen auch als Grundlage für die korrekte Ermittlung des Entgelts sowie die korrekte Abrechnung von Mehr- und Überstunden. Aus diesem Grund werden die Arbeitszeitaufzeichnungen auch bei Prüfungen regelmäßig zur Einsicht angefordert. Arbeitszeitaufzeichnungen sollten daher jedenfalls Dauer und Lage der geleisteten Arbeitszeit sowie Dauer und Lage der Ruhepausen enthalten. Bei Anspruch auf Ersatzruhe oder Überstundenzeitausgleich (Überstunden, die nicht in Geld, sondern in Freizeit abgegolten werden) sollte auch deren Konsumation in den Aufzeichnungen aufscheinen.

Kann im Zuge einer Lohnabgabenprüfung beispielsweise der Konsum von Überstundenzeitausgleich nicht nachgewiesen werden, kann es in weiterer Folge zur Festsetzung einer Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen kommen.

Überstunden (-Pauschale)

Überstunden entstehen, wenn das tatsächliche Arbeitsmaß die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (zumeist 40 Stunden / Woche) überschreitet. Überstunden sind nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben grundsätzlich mit einem Zuschlag von 50 % zu entlohnen. Für Stunden während der Nacht, an Sonntagen und an Feiertagen gebührt üblicherweise ein Zuschlag von 100 %.

Kollektivverträge enthalten zudem weiterführende, abhängig von der Branche oftmals auch nach Bundesland unterschiedliche, Bestimmungen zur Entlohnung von Überstunden. So sieht beispielsweise der Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe („Metallgewerbe“) einen Zuschlag von 75% ab der 3. Überstunde vor, wenn diese vor 19 Uhr anfallen. In der Hotellerie/Gastronomie wiederum entstehen in Saisonbetrieben Überstunden erst, wenn die Normalarbeitszeit über die gesamte Saison überschritten wird. Im Kollektivvertrag Handel gelten zwar grundsätzlich die „allgemein bekannten“ Überstundenregelungen (50% bzw. 100% an Sonn- und Feiertagen), zusätzlich gibt es jedoch Sonderbestimmungen für Überstunden während der erweiterten Öffnungszeiten. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft bestehen nach Bundesland unterschiedliche Kollektivverträge, mit teils sehr unterschiedlichen Regelungen (so ist in Niederösterreich beispielsweise ein verpflichtendes Überstundenpauschale festgelegt, während dies in Salzburg nicht vorgesehen ist).

Werden solche weiterführenden Bestimmungen, wie zum Beispiel das Überstundenpauschale oder abweichende bzw. „ungewöhnliche“ Zuschläge, bei der Abrechnung übersehen, kann es bei einer Prüfung zur nachträglichen Festsetzung von darauf bezogenen Abgaben kommen. Die etwaige Nichtbeachtung von kollektivvertraglichen Sonderbestimmungen zur Überstundenentlohnung zählt im Rahmen einer GPLB zu den häufigsten Prüfungsthemen.

Verteilung der Normalarbeitszeit

Überstundenarbeit (wie oben erläutert) fällt typischerweise nicht regelmäßig und das ganze Jahr über an, sondern ist meist eine (saisonale) Arbeitsspitze, der am anderen Ende eine Unterauslastung gegenübersteht. Naheliegend ist natürlich, die vereinbarte Normalarbeitszeit so zu verteilen, dass Arbeitnehmer zu den Arbeitsspitzen ein höheres und in Zeiten der Unterauslastung ein niedrigeres Arbeitszeitausmaß haben. Im Rahmen eines sog. Durchrechnungszeitraumes kann die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen über 40 Stunden hinaufgesetzt werden, wenn sie dafür in anderen Wochen herabgesetzt wird und im Durchschnitt über den gesamten Zeitraum die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden wieder erreicht wird. Faktisch wird dadurch während des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitausgleich im Faktor 1:1 ermöglicht.

Prüfungssicher ist eine solche Gestaltung jedoch nur, wenn sie auch korrekt mit den Arbeitnehmern vereinbart oder schon dem Grunde nach im Kollektivvertrag vorgesehen ist. Ohne entsprechende nachweisliche Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes sind Arbeitszeiten, die die Normalarbeitszeit überschreiten, wie oben erläutert als Überstunden zu bewerten. Zwar kann auch für Überstunden statt Entgelt Zeitausgleich gewährt werden, in diesem Fall jedoch erweitert um den entsprechenden Überstundenzuschlag – für eine reguläre Überstunde stehen daher üblicherweise 1,5 Stunden Zeitausgleich zu.

Die Konsequenz einer „gelebten“ Durchrechnungs- oder auch Gleitzeitvereinbarung ohne entsprechenden Nachweis – manche Kollektivverträge fordern hier Schriftlichkeit – ist die Nachverrechnung der entsprechenden Abgaben für den Überstundenzuschlag.

Sachbezug PKW

Eines der beliebtesten und prominentesten Prüfungsthemen ist die Privatnutzung eines Firmen-PKW durch den Dienstgeber. Für den Vorteil, den der Dienstnehmer aus der Nutzungsmöglichkeit des Firmen-PKW hat, ist in der Lohnverrechnung ein fiktiver Wert – der sogenannte Sachbezug – anzusetzen und für diesen sind Lohnsteuer, SV-Beiträge und Lohnnebenkosten abzuführen. Dieser Wert berechnet sich nach den Anschaffungskosten des PKW und kann halbiert werden, wenn monatlich nicht

mehr als 500 km privat gefahren werden. Für den Prüfungserfolg zentral ist bei diesem Thema eine ordentliche Dokumentation der Anschaffungskosten und der gefahrenen Kilometer (Fahrtenbuch).

Geringfügig und fallweise Beschäftigte

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn das monatliche Entgelt die sog. Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Höhe der Geringfügigkeitsgrenze wird jährlich angepasst und beträgt 2022 EUR 485,85.

Beschäftigt ein Dienstgeber mehrere Dienstnehmer unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze und übersteigt die Entgeltsumme das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze (2022: EUR 728,78), fällt neben dem Unfallversicherungsbeitrag auch die sog. Dienstgeberabgabe an (16,4 % des Entgelts). Die Dienstgeberabgabe wird in der Praxis oftmals übersehen und führt bei Überprüfungen immer wieder zu nachträglichen Festsetzungen.

Fallweise beschäftigte Dienstnehmer sind jene, die tageweise und nicht durchgehend oder regelmäßig beschäftigt werden und bei denen kein erkennbares Beschäftigungsmuster vorliegt. Jeder Arbeitstag gilt als ein eigenes, kurzfristig befristetes Dienstverhältnis. Für jedes dieser Dienstverhältnisse gilt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze eigenständig. Oftmals werden fallweise Beschäftigte daher unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze eingestuft und nur die Unfallversicherung abgeführt.

Bei Lohnabgabenprüfungen kommt es dann immer wieder zu Diskussionen im Hinblick auf die Regelmäßigkeit. Kommt ein Arbeitnehmer beispielsweise jeden Montag, jeden 3. Arbeitstag oder jeden 20. eines Monats, liegt Regelmäßigkeit vor und somit ein durchlaufendes Beschäftigungsverhältnis. In diesem Fall ist das Entgelt für alle Tage eines Monats zusammenzurechnen und bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze sind auch Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge entsprechend abzuführen.

Entsteht die Regelmäßigkeit tatsächlich zufällig und ist sie nicht schon im Vorhinein vereinbart worden, sollten die einzelnen kurzfristig getroffenen Vereinbarungen mit dem Dienstnehmer unbedingt für den Prüfungsfall gut dokumentiert werden.

In der Personalverrechnung ist Expertise gefragt.

Im Zuge von Lohnabgabenprüfungen zeigt sich die Komplexität des Lohnsteuer-, Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnabgabenrechts ganz besonders deutlich. Solide Grundlagenaufzeichnungen sind das Fundament einer erfolgreichen Lohnabgabenprüfung. Komplexe individuelle Sachverhalte sollten im Anlassfall beurteilt und entsprechend dokumentiert werden, da es im Rahmen einer Lohnabgabenprüfung oft schwierig ist, Unschärfen der Vergangenheit noch zu sanieren.

Stand: August 2022 | LBG