

HANSALOG
Anwenderseminar

... gleich geht`s los!



Live aus Ankum

● ● **HANSALOG**
● ● ● Anwenderseminar

November 2021



Fragen aus der Praxis

1. Frage
2. nächste Frage
3. übernächste Frage
4. weitere Frage
5. ... und noch mehr Fragen

Fragen aus der Praxis (1)



Frage

Wir haben eine Abrechnung für einem Mitarbeiter in Quarantäne entsprechend der Beschreibung mit den Lohnarten von HANSALOG durchgeführt (bereits 2020). Wir haben nun endlich die Erstattung erhalten. Der Betrag der Erstattung entspricht aber nicht dem Betrag den wir beantragt haben. Müssen wir die Abrechnung korrigieren?

Fragen aus der Praxis (1)



Antwort

Grundsätzlich ist die Quarantäne-Abrechnung erst einmal etwas anderes als die Erstattung. Die Erstattung hat mit der Abrechnung „nichts zu tun“. Es handelt sich buchhalterisch einfach um „sonstige Erlöse“. Somit muss die Abrechnung nicht direkt korrigiert werden.

Jedoch sollte die Erstattung z.B. aufgrund falscher Annahmen geringer ausfallen. So ist eine Korrektur in Betracht zu ziehen.

Beispiel: Quarantänekürzung auf einem Feiertag

Fragen aus der Praxis (2)



Frage

Wir zahlen die Corona-Prämie teilweise als Sachbezug an unsere Mitarbeiter. Muss dafür dennoch eine Lohnart über die Abrechnung laufen, um den Betrag im Lohnkonto zu dokumentieren? Oder genügt eine anderweitige Dokumentation?

Fragen aus der Praxis (2)



Antwort

„Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 4 Absatz 2 Nummer 4 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung), so dass sie bei der Lohnsteuer-Außenprüfung als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.“

[FAQ-Corona](#)

In Ausnahmen werden auch andere Dokumentationsformen zugelassen. Grundsätzlich sollte jedoch der gangbare Weg über die Abrechnung angewendet werden.

Fragen aus der Praxis (3)



Frage

Wir schenken unseren Jubilaren seit Jahren anstelle von Blumen eine Geschenkkarte. Diese konnten wir bislang innerhalb der 44,00 € (ab 2022 50,00 €) steuer- und sozialversicherungsfrei übertragen. Nun haben wir seit diesem Jahr eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Pflegeversicherung im Wert von 27,00 €. Können wir in einzelnen Monaten die 44,00 € Grenze überschreiten?

Fragen aus der Praxis (3)



Frage

Wir haben bAV-Verträge von unterschiedlichsten Versorgungsträgern bei unseren Mitarbeitern. Da wir die Aufwände scheuen mit jedem Mitarbeiter die einzelnen Umwandlungsvereinbarungen zu verändern, möchten wir die Zuschüsse „auf Hundert“ rechnen und bei „tolle-Versicherungen.de“ einen Gruppenvertrag für alle betroffenen Mitarbeiter abschließen. Leisten wir dem Gesetz nun genüge?

Antwort

Nein. § 1a Abs 1a BetrAVG: „Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an

- den Pensionsfonds,
- die Pensionskasse oder
- die Direktversicherung weiterleiten,

soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart."

Fragen aus der Praxis (3)



Antwort zweiter Teil

Auch bei den Regelungen der reinen Beitragszusage §23 Abs. 2 BetrAVG ist der klare Hinweis zu entnehmen.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

§ 23 Zusatzbeiträge des Arbeitgebers

(1) Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

(2) Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss **an die Versorgungseinrichtung** weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Fragen aus der Praxis (4)



Antwort

Zunächst müssten die Voraussetzungen des §2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG geprüft werden. Die Frage die sich hier stellt: ob es sich bei den Geschenkkarten um ein Geld-Surrogat handelt. Ist dies nicht der Fall, ließe sich die Geschenkkarte auch als Aufmerksamkeit nach R 19.6 Abs. 1 Satz LStR interpretieren. Diese kann sogar innerhalb eines Kalenderjahres mehrfach angewandt werden. Voraussetzung ist ein persönliches Ereignis im privaten oder beruflichen Umfeld des Arbeitnehmers.

Fragen aus der Praxis (4)



Frage

Wir verteilen an unsere Azubis gerne Amazon-Geschenkkarten im Wert von 20,00 bis 40,00 €.
Dies haben wir jetzt (Juli 2021) auf Tankkarten umgestellt. Müssen wir rückwirkend für 2020 und 2021 den geldwerten Vorteil versteuern und verarbeiten?

Fragen aus der Praxis (4)



Antwort

Sofern Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vorgesehen sind, gilt noch bis zum 31.12.2021 die „Nichtbeanstandungsregelung“. Somit werden diese noch als Sachbezug anerkannt und können in der 44,00 € aufgehen.

Hinweis

Künftig ist streng zu prüfen ob die Voraussetzungen des §2 Abs. 1 Nr. 10 Buchstabe a ZAG erfüllt sind oder nicht. Die klassischen Amazon-Gutscheine fallen damit raus! Hier sollten Sie genau prüfen welche Anbieter in Betracht kommen.

Fragen aus der Praxis (5)



Frage

Die Nachweise zu den Meldungen in der DEÜV werden von uns an die Mitarbeiter sowohl schriftlich ausgegeben, als auch in der eAkte gespeichert. Wie lange müssen wir diese in Summe aufbewahren?

Antwort

Tatsächlich sind insbesondere die Protokolle zu den Meldungen nach §25 Abs. 2 Satz 2 Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung (kurz DEÜV) aufzubewahren. Die Frist endet mit dem nächsten Jahreswechsel der auf die SV-Prüfung folgt!

Fragen aus der Praxis (6)



Frage

Wir unterscheiden bei unseren Mitarbeitern tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter. Die tariflichen Mitarbeiter erhalten Urlaubsgeld. Bei den außertariflichen Mitarbeitern wird lediglich eine statistische Lohnart geführt. Über die Zeitwirtschaft erhalten wir jedoch für beide Gruppen jeweils die Lohnart 086 und müssen diese bei den außertariflichen Mitarbeitern wieder löschen und stattdessen mit der 186 neu erfassen. Kann man den Prozess vereinfachen?

Antwort

Grundsätzlich sollte die Unterscheidung bereits in der Zeitwirtschaft erfolgen können. Diese entscheidet, welche Lohnart für welche Mitarbeitergruppe übergeben wird.

Fragen aus der Praxis (7)



Frage

Unser Mitarbeiter wandelt ca. 280,00 € im Monat und erhält aktuell ein AG-Zuschuss von 42,00 €. Nun beginnt das System plötzlich immer Rückrechnungen zu machen und stellt die Wandlung des Mitarbeiters auf SV-Pflicht? Warum ist das so bzw. ist das korrekt?

Antwort

In dem System sind die bAV-Jahresgrenzen aktiv. Hier wird aus dem „SV-Topf“ jeden Monat die Wandlung (300,00 €) und der AG-Zuschuss (42,00 €) abgelegt. Irgendwann ist der Topf voll. In diesem Moment muss berücksichtigt werden, dass der AG-Zuschuss (auf das Jahr gesehen) vorrangig SV-frei belassen werden muss. Somit wird Rückwirkend die Wandlung pflichtig.

Fragen aus der Praxis (8)



Frage

Wir rechnen in unseren Lohnarten oftmals mit einem Durchschnitt auf Basis von Betrag zu Anzahl Tagen. Wenn ein Mitarbeiter untermonatlich Eintritt oder auf Basis von Fehlzeiten keine vollen Monate hat, wird der Durchschnitt immer nur um den Betrag bereinigt. Da die falschen Tage einlaufen, muss hier immer manuell angepasst werden. Gibt es hier Möglichkeiten der Automatisierung?

Fragen aus der Praxis (8)



Antwort

Grundsätzlich kann unterschieden werden, wie sich bei einem Durchschnitt die Tage füllen. Häufig werden hier „Konstanten“ eingesetzt. Alternativ könnte Zeit oder Tage aber auch aus einer Lohnart bestückt werden. Dabei gibt es gerade bei den Lohnarten verschiedene Berechnungsformeln / Berechnungsvariablen die genutzt werden können um „verschiedene Tage“ abzubilden. Wir können z.B. mit den folgenden Werten rechnen:

Fragen aus der Praxis (8)



Berechnungs- variable	Beschreibung
[18]	Tage aus dem Firmenstamm
[74]	Anzahl der Arbeitstage (Mo.-Fr.) im Abrechnungsmonat unter Berücksichtigung von Ein- und Austritt.
[63]	Anzahl der Anwesenheitstage im Monat
[75]	Soll-Arbeitstage im Abrechnungsmonat aus Personalinformation
[67]	Tarifgruppe aus dem Personalstamm
[55]	Beschäftigungsmonate in Abhängigkeit zum rechnerischen Eintritt.

Hinweis

Wir empfehlen die Einrichtung von Lohnarten zur Systemoptimierung immer zusammen mit einem Berater.

Fragen aus der Praxis (9)



Frage

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurde die Homeoffice-Pauschale von 5,00 € pro Tag als Werbungskosten für den Mitarbeiter eingeführt. Sind wir als Arbeitgeber verpflichtet dem Mitarbeiter entsprechende Homeofficetage zu bescheinigen?

Fragen aus der Praxis (9)



Antwort

Die Regelungen des §4 Abs. 5 Nr. 6b Satz 4 EStG sowie deren Begründung sind ohne genaue Angaben zur Nachweispflicht. Lediglich die Äußerung, dass die Regelung „einfach in Ihrer Anwendung“ sein soll, lässt darauf schließen, dass keine Bescheinigungen notwendig sind. Somit sind AG auch nicht verpflichtet entsprechende Bescheinigungen zu erstellen. Ggf. ließe sich dies sonst nur über entsprechende Auswertungen aus einer Zutrittskontrolle ermöglichen.

Hinweise zur Regelung

Die Regelung ist derzeit noch terminiert auf den 31.12.2021 und an maximal 120 Tagen im Jahr anzuwenden. Somit können nicht mehr als 600,00 € Werbungskosten geltend gemacht werden.

Fragen aus der Praxis (10)



Frage

Wir planen einen pauschalen Zuschuss von 15% und möchten dabei aber MA, die im SV-Brutto über der BBG RV liegen ausschließen. Ferner möchten wir die Zuschüsse nur für Entgeltumwandlungen, die innerhalb der 4% der BBG RV liegen, zahlen. Ist dies rechtlich möglich? Oder müssten wir, wenn wir 15% pauschal zahlen, diese auch wirklich komplett losgelöst von der SV-Ersparnis zahlen?

Fragen aus der Praxis (10)



Antwort

§1a Abs. 1a BetrAVG

Der Arbeitgeber **muss** 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an **den** Pensionsfonds, **die** Pensionskasse oder **die** Direktversicherung weiterleiten, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Fragen aus der Praxis (10)



Antwort

Pauschaler Zuschuss von 15%



Mitarbeiter wandeln „oberhalb der BBG RV“ → Keine SV-Ersparnis → Kein Zuschuss



Zuschuss nur für „echte“ Wandlungen (innerhalb der 4% SV-Freiheit)



Fragen aus der Praxis (11)



Frage

Wir haben die Mitarbeiter während der Pandemie ins Homeoffice geschickt. Da einige von unseren Mitarbeitern einen Firmen-PKW mit 1%-Regelung fahren, könnten wir doch nun immer noch rückwirkend für 2021 die 0,03% Regelung für die Kilometer Wohnung-Arbeitsstätte korrigieren, da diese größtenteils eben nicht am Firmensitz gearbeitet haben (mindestens 3 von 5 Tagen im Homeoffice).

Fragen aus der Praxis (11)



Antwort = Gegenfrage

Haben Sie denn auch gleich den Arbeitsvertrag geändert? Im Arbeitsvertrag wird die erste Tätigkeitsstätte des Mitarbeiters definiert. Wurde kein neuer Vertrag mit entsprechender tatsächlicher Homeoffice-Regelung geschlossen verbleibt die erste Tätigkeitsstätte der genannte Firmensitz und somit gilt weiterhin: Vereinfachung heißt nicht Vergünstigung! Die 0,03% müssen weiterhin versteuert werden.

Aber...man könnte sich ja kurz überlegen ob nicht aus der Zutrittskontrolle/Zeitwirtschaft oder der Mitarbeiterdokumentation zu entnehmen wäre, wann der Mitarbeiter tatsächlich gefahren ist, dann könnte rückwirkend für das ganze Jahr auch die 0,002%-Regel angewendet werden.

Fragen aus der Praxis (12)



Frage

Wie würde es sich zudem verhalten, wenn es MA gibt, die eine monatliche DV nach § 3 Nr. 63 haben, z.B. iHv 200€ pro Monat und die zusätzlich noch eine jährliche DV aus EMZ nach §40 b haben. Müsste ich hier dann die jährlich fällige Zahlung im November bis zum jährlichen Freibetrag (4% der BBG) auch bezuschussen? Oder ist diese jährliche Versicherung anders zu bewerten?

Fragen aus der Praxis (12)



Antwort

Zwei Verträge

- 200,00 € nach §3 Nr. 63
 - 1000,00 € nach §40 b aus EMZ
- SV-Ersparnis → Zuschusspflichtig
 - SV-Ersparnis → Zuschusspflichtig

Rechnung

$$200,00 \text{ €} \times 20\% = 240\text{€}$$

$$1000,00 \text{ €} \times 20\% = 200,00 \text{ €}$$

$$240,00 \text{ €} \times 12 = 2.880,00 \text{ €}$$

$$84.600,00 \text{ €} \times 4\% = 3.384,00 \text{ €}$$

$3.384,00 \text{ €} > 3.080,00 \text{ €}$ → Zuschuss wird noch nicht einmal pflichtig!

Haben Sie noch Fragen?



● ● **HANSALOG**
● ● ● Anwenderseminar

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**