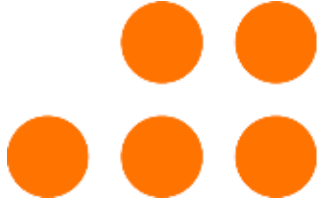




Anwenderseminar

 **HANSALOG**
GRUPPE

Jahreswechsel
2024/25



Fragen aus der Praxis

 **HANSALOG**
GRUPPE



01

Geldwerte Vorteile

Nervennahrung oder interne Probanden

Frage:

Als Unternehmen, das Süßigkeiten und andere Schleckereien herstellt, möchten wir unseren Mitarbeitern während der Arbeitszeit die Möglichkeit bieten, unsere neuen Produkte zu probieren. Müssen wir diese mit in die 50,00 € Sachbezugsgrenze einfließen lassen und wenn ja, wie wäre das pro Mitarbeiter zu bewerten?

Antwort:

Zum Glück nicht! Gemäß Randziffer 19.6 Abs 2 Satz 1 der Lohnsteuer-Richtlinien sind „Aufmerksamkeiten“ steuerfrei. Als Aufmerksamkeiten sind Genussmittel und Getränke benannt.

Es gibt dabei keine wertmäßige Obergrenze. (Vorsicht: Rücksprache mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement dringendst empfohlen!)

Vorsicht gilt bei Speisen. Damit diese weiterhin als steuerfrei gelten, müssen diese im Rahmen „eines außergewöhnlichen betrieblichen Interesse zur günstigeren Gestaltung eines Arbeitsablaufes“ liegen und den Wert von 60,00 € nicht übersteigen.

PKW summ nicht brumm und rückwirkend

Frage:

Wir haben einige Mitarbeiter die aktuell relativ teure Elektrofahrzeuge fahren, die wir nur mit 0,5-fachem Bruttolistenpreis berücksichtigen können, anstelle des Faktors von 0,25. Nun haben wir gelesen, dass vermutlich in einer weiteren Erhöhung Elektrofahrzeuge bis 110.000 € rückwirkend ab dem 01.07.2024 begünstigt werden sollen. Können wir das in der Abrechnung bereits jetzt berücksichtigen?

Antwort (aktualisiert am 06.11.2024):

Auf keinen Fall ist es zu empfehlen – sozusagen im „vorausseilenden Gehorsam“ – eine Idee in der Abrechnung zu berücksichtigen. Zum Einen sind die Grenzen aktuell noch völlig unklar, zum Anderen ist unklar ab wann die Regelung gilt.

Antwort 2. Teil:

Und ein wichtiger Unterschied zeigt sich wieder einmal zwischen Steuer und Sozialversicherung: wenn das Gesetz (in welcher Form ist irrelevant) rückwirkend in Kraft tritt, gilt dies in der rückwärtigen Betrachtung nur für die Steuer. Die Sozialversicherung orientiert sich am Entstehungsprinzip. Als der Sachbezug gewährt wurde entstand der Anspruch und es gilt das zu dem Zeitpunkt gültige Gesetz. Hier gäbe es also keine Korrektur!

PKW egal ob summ oder brumm

Frage:

Ein Mitarbeiter fährt bei uns einen Firmenwagen, hatte jedoch eine recht weite Anfahrt zu seiner ersten Tätigkeitsstätte. Am Wochenende 13. bis 15. September hat er einen neuen Wohnsitz in der Nähe beziehen können. Er besteht nun darauf, dass er für den Monat nur die geringeren Kilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu versteuern hat, da er im September überwiegend von der neuen Wohnung aus zu seiner ersten Tätigkeitsstätte gefahren ist. Wir stimmen dem zu, sind uns aber unsicher!

Antwort:

Randnummer 10 BMF-Schreiben vom 03.03.2022

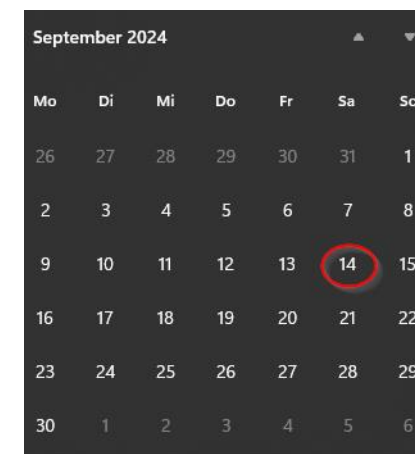
Für die zur Tätigkeitsstätte näher gelegenen Wohnung ist der geldwerte Vorteil unter Zugrundelegung der Entfernungskilometer nach der 0,03 %-Regelung vom Bruttolistenpreis zu ermitteln.

Zusätzlich ist für jede Fahrt von der weiter entfernt liegenden Wohnung der geldwerte Vorteil unter Zugrundelegung der Entfernungskilometer nach der 0,002 % des Bruttolistenpreises zu ermitteln, soweit die Fahrt die Entfernung zur näherliegenden Wohnung übersteigt.

PKW egal ob summ oder brumm

Beispiel:

Der Mitarbeiter hat ein Fahrzeug mit einem Bruttolistenpreis von 50.000 € als Otto-Motor.
Die Entfernungskilometer der ursprünglichen Wohnung betragen 45 Kilometer,
die neue Wohnung liegt nur noch 20 Kilometer entfernt.
Der Umzug erfolgte am 14.09.2024.



September 2024						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	1	2	3	4	5	6

1 % auf private Nutzung:

1 % von 50.000 € = 500,00 € GWV PKW

Anwendung der Vereinfachungsregelung der Fahrten Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte:

0,03 % von 50.000 € bei 20 KM = 300,00 € GWV Entfernungskilometer

Ermittlung der zusätzlichen Kilometer der weiter entfernten Wohnung:

0,002 % von 50.000 € für (45 - 20) KM x 10 (Arbeits-)Tage = 250,00 €

Firmenwagen beim Bundesfreiwilligendienst

Frage:

Wir beschäftigen bei uns Teilnehmer im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes. Diese erhalten in aller Regel lediglich ein Taschengeld in Höhe von 450,00 € von uns. Nun haben wir den Fall, dass ein Teilnehmer für einen unbestimmten Zeitraum (vermutlich bis Ende des Freiwilligendienstes) einer Tätigkeit nachkommen soll, für die andere einen Dienstwagen gestellt bekommen. Aus Gründen der Gleichberechtigung würden wir das ebenfalls anbieten wollen. Spricht da etwas gegen?

Antwort:

Grundsätzlich haben wir hier lediglich die 8 % der BBG RV (8.050,00 €) zu berücksichtigen. Wenn das Taschengeld zusammen mit dem Geldwerten Vorteil die 644,00 € nicht übersteigt, wäre das möglich.

§ 3 Nr. 5d EStG

Firmenwagen beim Bundesfreiwilligendienst

Beispiel:

Cupra Born mit einem BLP von 45.000 €

Taschengeld: 450,00 €

GWV Privatnutzung: 112,50 €

Summe: 562,50 €

Grenze: 644,00 €

Rest: 81,50 €

Wow-Wertung

8/10

Bewertet von Timon Werner-Pachmayr nach ausführlicher Prüfung des Fahrzeugs.

Was gut ist

-  Schicke 20-Zöller
-  Sportliches Design
-  Langer Radstand

Was nicht so gut ist

-  Touchbedienung mit Schwächen
-  Digitalinstrument fest an der Lenksäule
-  Kein "Frunk"



02

Richtung Jahreswechsel

Inflationsausgleichsprämie

Frage:

Wir schätzen zunächst die Beiträge und führen stets im Folgemonat die Abrechnung unserer Mitarbeiter durch. D.h. wir werden vermutlich am 03. oder 06.01.2025 die Dezember-Abrechnung unserer gewerblichen Mitarbeiter durchführen. Laut aktueller Aussage unserer Geschäftsführung sollen wir neben dem Weihnachtsgeld im November noch die Inflationsausgleichsprämie (St/SV-frei) nutzen und einen Bonus auszahlen. Genügt es diese in der Dezemberabrechnung normal zu berücksichtigen?

Antwort:

Leider nicht – hier gilt das Zuflussprinzip! Der Geldeingang auf dem Konto des Arbeitnehmers ist entscheidend und muss vor Abschluss des Steuerjahres erfolgen. Somit muss das „Geld“ am 31.12.2024 auf dem „Konto des Arbeitnehmers“ eingegangen sein.

Eine Möglichkeit ist die Durchführung eines Abschlagslaufs. Dieser erzeugt Zahlungsdateien, die z.B. nur die Inflationsausgleichsprämie enthalten. Diese Abschlagszahlung wird automatisch in der Abrechnung Dezember „verrechnet“.

Inflationsausgleichsprämie 2.0

Frage:

Da die Inflation unsere Mitarbeiter in unterschiedlicher Intensität trifft, soll die Prämie sich an dem regelmäßigen Arbeitsentgelt der Mitarbeiter richten. Hat jemand ein hohes regelmäßiges Einkommen, soll die IAP geringer ausfallen als bei Mitarbeitern z.B. im Übergangsbereich. Ist das mit dem AGG vereinbar?

Antwort:

Grundsätzlich ist eine „Andersbehandlung“ von Mitarbeitenden im Rahmen der IAP vertretbar.

Dazu: Arbeitsgericht Paderborn, Urteil vom 6. Juli 2023, Az. 1 Ca 54/23

Hier hat eine Arbeitnehmerin versucht die IAP einzuklagen und ist vor dem Arbeitsgericht gescheitert. Das ArbG Paderborn führt in seiner Begründung aus, dass der AG auch bei der Zahlung von freiwilligen Leistungen grundsätzlich am Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden, der verfolgte Zweck der IAP und der konkreten Zahlung aber nicht unsachlich oder sachfremd ist. Somit ist eine Differenzierung möglich, muss jedoch transparent erfolgen, gut dokumentiert und durch Tatsachen belegbar sein.

Minijob-Grenze

Frage:

Durch die Anhebung des Mindestlohns von 12,41 € auf 12,82 € verschiebt sich zum 01.01.2025 auch wieder die obere Grenze des Minijobs von 538,00 € auf 556,00 €. Wir haben Mitarbeiter, die ein verstetigtes Einkommen von 550,00 € im Vertrag festgehalten haben und damit bei uns SV-pflichtig abgerechnet wurden. Haben diese im nächsten Jahr einen Bestandsschutz?

Antwort:

Nein, diese fallen im Rahmen einer SV-rechtlichen Beurteilung nun unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze und unterliegen somit nicht mehr einem etwaigen Versicherungsschutz. Es gilt jedoch zu prüfen:

- Erfüllung des Mindestlohns?
- Planbare Einmalentgelte?
- Bekannte Lohnerhöhungen?

Arbeitszeitkonten

Fragestellung:

Regelmäßig findet sich im Support die Fragestellung bezüglich der Thematik „Aussteuerung“ und die Abgeltung von Arbeitszeitkonten, Urlaub und sonstigen Ansprüchen.

Problem:

Häufig bewegen wir uns mit einer Aussteuerung außerhalb der Rückrechnungstiefe. Selbst ein Jahreswechsel dazwischen kann jedoch schon ein Problem darstellen.

Was ist zu tun?

Abrechnung im Idealfall stets zeitnah zum Ende der Lohnfortzahlung.

Abrechnung muss über eine gesonderte Lohnart(en) erfolgen und dem letzten mit laufendem Arbeitsentgelt belegten Monat zugeordnet werden. Sofern bereits eine Jahresgrenze überschritten ist, sind zwei Lohnarten zu verwenden. (SV im Vorjahr, UV und Steuer im laufenden Jahr)

Ggf. in Wertguthaben direkt wandelbar, wenn Wertguthabenvereinbarungen existieren

→ Einbringung von Einmalentgelt in Wertguthaben.

Mindestausbildungsvergütung

Frage:

Wir sind ein "Nicht-Tarif-Gebundenes Unternehmen". Wir haben nun gelesen, dass die Mindestausbildungsvergütung im nächsten Jahr steigen wird. Diese Anpassungen entsprechen jedoch nicht den Wünschen unserer Unternehmensleitung. Ein "benachbartes Unternehmen" im gleichen Ort ist tarifgebunden und würde nächstes Jahr weniger als die Mindestausbildungsvergütung zahlen. Wir zahlen unsere Löhne in etwa in gleicher Höhe. Wir haben ChatGPT befragt und als Antwort erhalten, dass man bis zu 20 % unterhalb der für die Branche und Region geltenden Ausbildungsvergütungen zahlen darf. Wir würden ja sogar das Gleiche zahlen. In einem Ticket bei Ihnen widersprach Herr Hadamitzky. Was ist denn nun richtig?

Antwort:

Die von ChatGPT zitierten 20 % dürfen lediglich als Verbesserung gegenüber der Mindestausbildungsvergütung interpretiert werden. Wenn ein branchengleiches im Ort liegendes Unternehmen beispielsweise 1.000 € Ausbildungsvergütung zahlt, wäre ein Unternehmen daran gebunden zumindest 800,00 € zu zahlen.

Mindestausbildungsvergütungen:

682 Euro im 1. Ausbildungsjahr

805 Euro im 2. Ausbildungsjahr

921 Euro im 3. Ausbildungsjahr

955 Euro im 4. Ausbildungsjahr



03

Elektronische Meldeverfahren

eAU

Fragestellung:

Ein Mitarbeiter hat uns eine privatärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht. Aus einem Versehen heraus haben wir dennoch eine eAU-Abfrage abgesetzt. Diese wurde zunächst negativ beantwortet. Nach einigen Tagen jedoch haben wir die AU elektronisch bescheinigt bekommen. Nehmen Privatärzte nun doch an dem eAU-Verfahren teil? Hätten wir darüber nicht eine Information erhalten müssen?

Antwort:

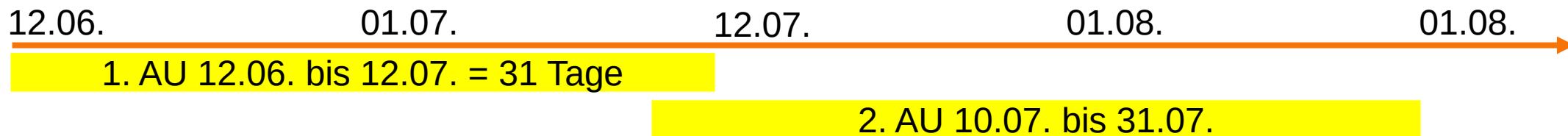
Privatärzte nehmen nach wie vor nicht am eAU-Verfahren teil.

Es gibt jedoch eine „Schwachstelle“ im System. Da viele Ärzte immer noch (zusätzlich) AU-Bescheinigungen ausstellen, digitalisieren Krankenkassen diese weiterhin. Somit werden zum Teil auch Bescheinigungen über die Krankenkassen digitalisiert und somit für den eAU-Abruf zur Verfügung gestellt, die nicht von Vertragsärzten stammen. Eine Aufnahme von privat niedergelassenen Ärzten ist aktuell nicht in der Umsetzung!

Anrechenbare Krankheiten

Frage:

Vor einigen Jahren haben wir im Seminar von HANSALOG gehört, dass andere Kunden im Rahmen der Entgeltfortzahlung immer davon ausgehen, dass alle Krankheitszeiträume anrechenbar sind. Wir liegen nun in einem Streitfall mit der Krankenkasse in folgendem Beispiel...



Ende der Lohnfortzahlung: 23.07.

Sofern sich die Zeiträume überschneiden oder nur durch Arbeitsfreitage von einander getrennt werden, obliegt die Beweislast dem AN nachzuweisen, dass nicht von der „Einheit des Verhinderungsfalls“ auszugehen ist.

[BAG Urteil vom 11.12.2019 5 AZR 505/18](#)

IW-Elan

Fragestellung:

Wir wollen die Daten aus dem HANSALOG-System gerne per Schnittstelle in das Programm IW-Elan übertragen. Funktioniert das und was gilt es hier zu beachten?

Antwort:

Ja – das funktioniert. Es müssen allerdings die „Import-Vorgaben“ bzw. Plausibilitätsprüfungen vom IW-Elan beachtet werden.*

Häufige Fehlerquellen:

- Bescheid Daten (von / bis / unbefristet / Aktenzeichen) unvollständig
- Fehlerhafte Dienststelle
Zulässig sind: AFS, VA, BG, AA, ZST, EIN, WFBM
- Fehlerhafte / fehlende Personengruppe
Zulässig sind u.a.: SB1, GL1, MSB2, MGL2, MSB3, MGL3, SBA2
- Arbeitszeiten (wtl. AZ fehlt)

* https://www.iw-elan.de/export/sites/elan-2021/downloads/elan/Schnittstellenbeschreibung_IW-Elan_2024.pdf (Stand: 12.11.2024, 12:00 Uhr)

Monatliche Verdiensterhebung

Fragestellung:

Wir sind aufgefordert ab 01.01.2025 an der monatlichen Verdiensterhebung teilzunehmen. Kann HANSALOG uns da unterstützen?

Antwort:

Ja – bitte berücksichtigen Sie dabei, dass Sie mit einer Vorlaufzeit von ca. 2 Wochen einen eStatistikCORE-Kennung benötigen. ([Link zur Registrierung](#))

Berücksichtigen Sie auch, dass „wenn ihre Statistikpflicht ausläuft“, Sie keinen erfolgreichen Meldelauf mehr durchführen müssen. In der Regel wird man immer für ein Jahr verpflichtet.

Arbeitskostenerhebung

Fragestellung:

Wir sind aufgefordert an der Arbeitskostenerhebung teilzunehmen. Der Fragebogen ist umfangreich und enthält auch Fragen zur Entgeltabrechnung. Gibt es dafür ein Meldeverfahren, wie die monatliche Verdiensterhebung oder UV-Lohnnachweis?

Antwort:

Es gibt kein Meldeverfahren. Es wird von HANSALOG jedoch ein Modul angeboten, dass die Entgeltdaten zur weiteren Verarbeitung zur Verfügung stellt. Es können dabei nicht immer alle Daten identifiziert werden. Ggf. sind zusätzliche Reports sinnvoll.

Bitte wenden Sie sich dazu an unseren Vertrieb.



04

Sonstiges

Verdienstabrechnung Digital

Fragestellung:

Wir würden gerne vollständig auf die elektronische Verdienstbescheinigung im Mitarbeiterportal von HANSALOG umstellen. Mit dem Betriebsrat befinden wir uns gerade noch in Klärung. Es stellt sich nun die Frage, ob es ein „Recht auf die Verdienstabrechnung in Papier“ gibt?

Antwort:

„Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen.“
(§ 108 GewO)

„...eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden.“ (§ 126b BGB)

Daraus resultiert zunächst: die Verdienstabrechnung in Papierform entspricht genauso wie die in PDF-Form der Anforderung, dass diese in Textform zu erfolgen hat. Aber...

Verdienstabrechnung Digital

Antwort zweiter Teil:

*„Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu **erteilen**.“*
(§ 108 GewO)

Landesarbeitsgericht Hamm: 2 SA 179/21

Unter Erteilen einer Verdienstabrechnung in Textform im Sinne des § 108 GewO ist nicht bereits die bloße Bereitstellung in ein elektronisches Postfach zum Abruf durch ein aktives Tun des Arbeitnehmers, sondern auch deren **Zugang** beim Arbeitnehmer zu verstehen. Die Verdienstabrechnung muss vom Arbeitgeber in den Machtbereich des Arbeitnehmers so gelangen, dass er unter gewöhnlichen Umständen von der Erklärung Kenntnis nehmen konnte.

Die in elektronischer Form übermittelte Erklärung geht dem Empfänger nur dann zu, wenn er zuvor ausdrücklich oder konkludent zu erkennen gegeben hat, dass er mit der elektronischen Übermittlung der Verdienstabrechnung einverstanden ist.

Die bloße Zurverfügungstellung der Verdienstabrechnung in elektronischer Form zum Abruf durch den Arbeitnehmer ist keine Erfüllung der Pflicht zur Erteilung einer Lohnabrechnung im Sinne des § 362 Abs. 1 BGB.

Verdienstabrechnung Digital

Empfehlung:

1. Verfügungstellung von Infrastruktur zum Zugriff auf die Verdienstabrechnung (PC & ggf. auch Drucker)
2. Einverständniserklärung als Nebenvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung

Hinweis:

Eilmeldung vom 13.11.2024: Deutsche Post erhöht das Briefporto von 0,85 € auf 0,95 €.

SFN – Sonntag / Feiertag / Nacht

Frage:

Wir rechnen regelmäßig SFN-Zuschläge ab. In der Regel sind diese Steuer- und SV-frei. Es kommt aber immer mal wieder vor, dass ein Teil der gezahlten Zuschläge Steuer- und/oder SV-pflichtig sind. Wir gehen davon aus, dass es richtig ist. Bei Rückfragen der Mitarbeiter kommen wir aber häufig in Erklärungsnot. Ist es richtig, dass die Beträge in der Steuer und SV abweichen können?

Antwort:

Ja – das ist richtig.

Für die Zahlung von steuerfreien Zuschlägen (Sonntag, Feiertag, Nacht) wird die maximale Steuerfreiheit aufgrund der Zeitart im Lohnartenstamm und in Abhängigkeit vom steuerlichen Grundlohn ermittelt.

Entscheidend ist also der steuerliche Grundlohn gem. §3b EStG. Wenn der betriebliche Stundenlohn davon abweicht, Sie einen höheren %Satz zahlen als der max. steuerfreie %Satz oder wenn der gezahlte Stundenlohn höher als 25,00 EUR bzw. 50,00 EUR ist, ergeben sich abweichende Beträge im steuer- / SV-pflichtigen und Gesamt-Brutto.

SFN – Sonntag / Feiertag / Nacht

Beispiel:

Ein Mitarbeiter erhält folgende Lohnarten:

LA 001	Gehalt	(Kennzeichen Grundlohn 08)	9.000,00 EUR
LA 003	VWL	(Kennzeichen Grundlohn 01)	40,00 EUR
LA 004	Zulage I	(Kennzeichen Grundlohn 01)	650,00 EUR
			9.690,00 EUR

Daraus ergeben sich:

- Betrieblicher Stundenlohn: $9.000,00 \text{ EUR} : 174,00 \text{ Std.} = 51,72 \text{ EUR / Std.}$
- Steuerlicher Stundenlohn: $9.690,00 \text{ EUR} : 174,00 \text{ Std.} = 55,69 \text{ EUR / Std.}$

SFN – Sonntag / Feiertag / Nacht

Beispiel:

Sonntag 10 x 51,72 EUR x 70 %	=	Zahlung	362,04 EUR
Sonntag 10 x 50,00 EUR x 50%	=	steuerfrei	250,00 EUR
Zeitart 04 Differenz steuerpflichtig:			112,04 EUR

Sonntag 10 x 51,72 EUR x 70 %	=	Zahlung	362,04 EUR
Sonntag 10 x 25,00 EUR x 50%	=	SV-frei	125,00 EUR
Zeitart 04 Differenz SV-pflichtig:			237,04 EUR

Fragen aus dem Chat

Frage/Aussage:

Ich würde ja gerne auch mal eine Frage stellen, aber wenn ich sehe, wie konkret die anderen Fragen immer gestellt werden, kann ich das gar nicht. Meine Fragen sind da viel allgemeiner und nicht so gut formuliert!

Antwort:

Keine Sorge – das sind die Fragen nie! Die werden nur von Volker, Dennis und Michel immer umgeschrieben!

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

HANSALOG GmbH & Co. KG | Am Lordsee 1 | 49577 Ankum
T +49 5462 765-0 | info@hansalog.de | www.hansalog.de

Ankum Hamburg Dortmund München

Folgen
Sie uns:





PAUSE BIS GLEICH

Wir machen um 11:20 weiter!

Sind Sie schon Follower auf
unseren sozialen Medien?

