

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Praxistipps für die Entgeltabrechnung“ vom 5.5.2026 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### Gutscheine und Aufmerksamkeiten

**Unsere Azubis bekommen ab diesem Monat das Deutschlandticket vom AG komplett bezahlt. Das ganze wird über die DB abgewickelt, die allerdings die Beiträge vom Konto der Azubis abzieht. Daher müssen wir es auf der Abrechnung aufführen und dem MA zurückgeben. Zählt das dann ebenfalls als Barlohn oder wie es dies zu bewerten? (Folien 5ff.)**

Nach unserem Verständnis haben Sie als Arbeitgeber einen Rahmenvertrag mit der DB geschlossen. Vertragspartner ist nicht der Arbeitnehmer. Maßgeblich ist hier der Inhalt der Zusage, nicht der Zahlungsweg. Einordnung Bar- vs. Sachlohn. Der Arbeitgeber sagt zu: „Wir stellen dir das Deutschlandticket / übernehmen dessen Kosten vollständig zusätzlich zum Lohn.“ Dann ist der Vorteil die Fahrberechtigung, auch wenn die DB zunächst beim Azubi abbucht und der Arbeitgeber über die Abrechnung erstattet. Das ist nur der Zahlungsweg. Jobticket (Deutschlandticket, ÖPNV) zusätzlich zum Lohn: Steuer- und SV-frei nach § 3 Nr. 15 EStG.

### **Müssen Aufmerksamkeiten über die Lohnabrechnung im Lohnkonto aufgezeichnet werden oder reicht die Dokumentation im Personalarchiv?**

Die steuerfreien Aufmerksamkeiten müssen nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Diese sind in der Finanzbuchhaltung ersichtlich. Die Fibu muss so geführt sein, dass bei einer Außenprüfung erkennbar ist, dass es sich um lohnsteuerlich nicht steuerbare Aufmerksamkeiten handelt. Praktisch bedeutet das:

- Ablage des Originalbelegs (Rechnung/Kassenbon),
- Buchung auf ein eindeutig bezeichnetes Aufmerksamkeiten-Konto,
- aus Beleg oder ergänzendem Vermerk sollten sich mindestens ergeben:
  - Anlass (persönliches Ereignis, z.B. Geburtstag, Jubiläum),
  - Empfänger bzw. Empfängerkreis (Arbeitnehmer XY / Abteilung),
  - Art des Geschenks,
  - Wert (Kontrolle der 60-EUR-Grenze je Anlass).

### **Wie kann die Haushaltszugehörigkeit nachgewiesen werden?**

Es gibt keine einheitliche gesetzliche Definition der Nachweise. Maßgeblich ist, dass die Haushaltszugehörigkeit glaubhaft und prüfbar belegt werden kann. Das kann am einfachsten über die Meldebescheinigung (Gemeinde, Stadt) erfolgen.

## **Wenn die Freigrenze um 5€ überschritten wird, werden dann die 65 € steuerpflichtig oder nur die 5€?**

Bei 65 EUR sind die vollen 65 EUR Lohnsteuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn, nicht nur die 5 EUR.

## **Darf man den 50 € Tankgutschein zusätzlich zu den 603 € vom Minijob dazu geben, ohne über die Grenzen zu kommen? Sonst wurde immer gesagt, dass die 50 € in die Grenze mit eingerechnet wird.**

Wenn der Tankgutschein die Voraussetzungen der Sachbezugsfreigrenze (max. 50 EUR monatlich, Sachbezug, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) erfüllt und damit sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei ist, dann wird dieser Bezug nicht auf die Minijob-Grenze angerechnet.

## **Darf ein Mitarbeiter in einem Monat 1 Tankgutschein und 1 Douglas-Gutschein für ein persönliches Ereignis erhalten?**

Ja, das ist zulässig – wenn Sie die beiden unterschiedlichen Begünstigungstatbestände strikt trennen und die Einzelvoraussetzungen einhalten. Beide Vorteile können im selben Monat an denselben Mitarbeiter gewährt werden: Tankgutschein über z. B. 50 € im Rahmen der monatlichen Sachbezugsfreigrenze und zusätzlicher Douglas-Gutschein bis 60 € brutto anlässlich eines persönlichen Ereignisses. Voraussetzung ist, dass die 50-€-Grenze für alle „normalen“ Sachbezüge dieses Monats eingehalten wird und der Douglas-Gutschein anlassbezogen innerhalb der 60-€-Grenze bleibt. Dann bleiben beide Zuwendungen steuer- und beitragsfrei.

## **Entlastungsprämie**

### **Könnten wir beim Weihnachtsgeld einfach 1000 Euro davon steuer- und beitragsfrei bezahlen? Und den Rest ganz normal?**

Sofern der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf das Weihnachtsgeld hat, ist es nicht möglich. Es wäre eine Entgeltumwandlung und damit nicht begünstigt.

### **Entlastungsprämie bei Mehrfachbeschäftigten: können mehrere AG "zeitgleich" die Prämie zahlen?**

Die Prämie kann grundsätzlich für jedes Dienstverhältnis gesondert bis 1.000 EUR gezahlt werden.

### **Muss die Entlastungsprämie allen AN gezahlt werden oder kann man diese nur einem AN bezahlen?**

Die Prämie muss aus steuerlichen Gründen nicht an alle Mitarbeiter bezahlt werden. Es ist daher in erster Linie eine arbeitsrechtliche Frage, inwiefern eine Differenzierung möglich ist.

### **Was ist beim Wechsel des Vertragsverhältnisses (z.B. von Vollzeit auf Minijob) beim selben Arbeitgeber? Kann sie in dem Fall 2x gewährt werden?**

Nein, hier gilt das einheitliche Beschäftigungsverhältnis.

### **Gilt die geplante Entlastungsprämie auch für Werkstudenten?**

Ja, die geplante, freiwillige Entlastungsprämie kann auch an Werkstudenten ausgezahlt werden.

## E-Firmenfahrzeuge und E-Bikes

### **Gibt es Neuerungen bei Elektrodienstwagen hinsichtlich zur zusätzlichen Besteuerung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte?**

Die zusätzliche Besteuerung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bleibt auch beim Elektro-Dienstwagen bestehen; sie wird lediglich mit der jeweils reduzierten Bemessungsgrundlage berechnet.

### **Ist es generell so, dass die Stromladekosten bei Hybrid beim Fahrtenbuch nicht berücksichtigt werden?**

Nicht „generell kein Ansatz“, sondern: Strom des Arbeitgebers bleibt bei der Fahrtenbuchmethode außen vor; selbst getragene Stromkosten des Arbeitnehmers können den geldwerten Vorteil mindern.

### **Kann der AG beim Job-Bike einen Zuschuss zahlen? Und wie sieht das in der Entgeltabrechnung aus?**

Ja, der Arbeitgeber kann einen Zuschuss zahlen. Soll die Förderung möglichst steuerbegünstigt sein, sollte der Zuschuss als Bestandteil der steuerfreien Dienstradüberlassung (Sachlohn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn) konzipiert werden, nicht als freier Barzuschuss zum Gehalt. Ein echter Barzuschuss an den Mitarbeiter ist i.d.R. als normaler Arbeitslohn zu erfassen und in der Entgeltabrechnung voll steuer- und beitragspflichtig abzurechnen.

## Betriebliche Krankenversicherung/Gruppenunfallversicherung

### **Es wurde kürzlich für eine betriebliche Krankenversicherung für 3 Personen für monatlich jeweils 41,22 € abgeschlossen. Wie muss ich diese berücksichtigen? Oder sind diese Steuer und SV-frei?**

Vorausgesetzt: Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer des bKV-Vertrags, Arbeitnehmer sind bezugsberechtigt und der Versicherungsschutz wird laufend (monatlich) gewährt, gilt folgendes. Je Arbeitnehmer entsteht ein Sachbezug je 41,22 EUR/Monat. Dieses kann vollumfänglich steuer- und sozialversicherungsfrei im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze behandelt werden, sofern keine Gehaltsumwandlung vorliegt und die Sachbezugsfreigrenze nicht anderweitig ausgeschöpft ist. Andernfalls (Barlohn oder Überschreiten der 50-EUR-Grenze) sind die Beiträge in voller Höhe steuer- und beitragspflichtig.

### **Wenn der AG bei der Gruppen-UV der AG im Leistungsfall Bezugsberechtigter keine Pauschalierung erforderlich?**

Ist der AG bei der Gruppen-UV der Bezugsberechtigte, liegt bei Zahlung der Beiträge kein Lohnzufluss vor, erst im Leistungsfall. Voraussetzung für die Pauschalierung ist, dass den begünstigten Arbeitnehmern das Bezugsrecht aus der Unfallversicherung zusteht. In diesem Fall führen die Beiträge des Arbeitgebers zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, der mit der Beitragsleistung zufließt. Fehlt es aufgrund einer alleinigen Bezugsberechtigung des Arbeitgebers an einem eigenen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer, fließt dem Arbeitnehmer erst im Zeitpunkt der Versicherungsleistung Arbeitslohn in Höhe der auf ihn entfallenden Beiträge (begrenzt auf die ausgezahlte Leistung) zu. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung kann dieser der sog. Fünftel-Regelung unterliegen. Ob die Pauschalierung für diesen Fall der nachgelagerten Besteuerung möglich ist, ist aktuell nicht abschließend durch die Finanzverwaltung geklärt.

## Aktivrente

### **Sofern ein Selbstständiger noch eine sv-pfl. Nebentätigkeit hat, kann dann die Aktivrente in Anspruch genommen werden?**

Ja, die Aktivrente kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn zusätzlich eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Entscheidend ist dabei, dass der Steuerfreibetrag ausschließlich auf den Arbeitslohn aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angewendet wird.

### **Sehen wir es richtig, dass die Aktivrente bereits nach dem Monat, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, genutzt werden kann?**

Ja, Sie sehen das richtig: Die Aktivrente kann bereits ab dem Folgemonat nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze genutzt werden – nicht erst ab dem folgenden Kalenderjahr.

### **Wenn ein MA in Aktivrente 3800,- brutto verdient, muss ich ihn dann im Übergangsbereich eintragen (3800 - 2000 = 1.800)?**

Die Aktivrente wirkt sich nicht auf die Sozialversicherung aus; in Ihrem Beispiel beträgt das beitragspflichtige Brutto-Arbeitsentgelt 3.800 Euro, deshalb gilt der Übergangsbereich hier nicht.

### **Wie verhält es sich mit dem Freibetrag, wenn der AN nur eine Teilrente bezieht?**

Es kommt bei der Aktivrente nicht darauf an, ob eine Rente bezogen wird. Entscheidend ist allein, dass die Regelaltersgrenze erreicht wurde.

### **Arbeitnehmer vor Aktivrente war privat versichert; bei Nutzung der Aktivrente welche Krankenkasse ist für den bisher privat Versicherten zuständig?**

Für die Kranken- und Pflegeversicherung ist zu prüfen, ob hier überhaupt Krankenversicherungspflicht eintritt (s § 6 Abs. 3 a SGB V - 55er Regelung).

### **Gilt immer das Alter der Regelaltersrente oder ist dies auch früher möglich z.B. als Schwerbehinderter Mensch?**

Es gilt ausnahmslos die Regelaltersgrenze.

## Arbeitszeitguthaben nach Beendigung der Beschäftigung

### **Gilt das auch wenn der Arbeitnehmer bereits ausgesteuert ist?**

Ja, auch in solchen Fällen sind die angesprochenen Regelungen anzuwenden.

### **Gilt das auch, wenn eine Mitarbeiterin in eine Beschäftigungsverbot geht?**

Sollte das Beschäftigungsverhältnis während des Beschäftigungsverbotes enden, gilt dies natürlich genauso.

### **Gilt das auch für Urlaubsabgeltung bei Austritt?**

Nein, Urlaubsabgeltungen sind wie gewohnt als echte Einmalzahlungen zu behandeln.

**Zahlung nach Beendigung: Wie wird es bei einer Aussteuerung gehandhabt? Technisch kann ich keine 1,5 Jahre zurückrechnen.**

Trotzdem ist diese gesetzliche Regelung anzuwenden. Die technische Umsetzung spielt hierbei keine Rolle. Ihr systemuntersuchtes Entgeltabrechnungsprogramm kann mindestens bis in Vorjahr zurückrechnen. Bei weiter zurückliegenden Zeiträumen kann das SV-Meldeportal verwendet werden.

**Man muss somit auch nicht ermitteln, in welchem Monat die einzelnen Stunden angefallen sind, da alle "in einem Rutsch" dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden?**

Genau so ist es.