

Lohn und Gehalt



Mandanteninformation

Lohn und Gehalt L1/2025

Mandanteninformation Lohn und Gehalt L1/2025

Inhalt

1. Böses Erwachen: Verstärkte Prüfrisiken in der Sozialversicherung
2. Arbeitgeberpflicht: Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an die zuständige Gewerbeaufsicht
3. BAG: Gehaltsabrechnung als rein elektronisches Dokument im passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterpostfach ist zulässig
4. Abschaffung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren ab dem 1. Januar 2025
5. Keine Stichentscheidsklausel bei mit 50 Prozent beteiligtem Gesellschafter-Geschäftsführer

Fundstellennachweis

1. Böses Erwachen: Verstärkte Prüfrisiken in der Sozialversicherung

Die Prüfdienste der Deutschen Rentenversicherung prüfen im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfungen deutlich verstärkt den Sozialversicherungsstatus von Gesellschafter-Geschäftsführern, mitarbeitenden Gesellschaftern, Fremdgeschäftsführern sowie von Angehörigen des Unternehmers, insbesondere auch bei KGs, UGs und GmbH & Co. KGs.

In allen Fällen, in denen für die jeweiligen Sachverhalte keine Bescheide der Deutschen Rentenversicherung oder Bescheide früherer Krankenkassen vorliegen, bzw. nur Bescheide vorliegen, in denen Gesellschaftsverhältnisse beurteilt wurden, die sich mittlerweile maßgeblich geändert haben, können Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge für die letzten 4 Kalenderjahre nachgefordert werden, wenn in dieser Zeit eine fehlerhafte sozialversicherungsrechtliche Einstufung der jeweiligen Personen vorgenommen wurde, die -wie regelmäßig der Fall- beitragsrechtliche Auswirkungen auf entsprechenden Vergütungen hatte. **Nachforderungen rufen nicht selten sechsstellige Gesamtbeträge auf!** Steuerliche Folgen schließen sich an derartige Beitragsrückforderungen in der Regel zusätzlich an.

Werden im Umkehrschluss irrtümlich Beiträge abgeführt, ohne dass Sozialversicherungspflicht bestand, kann der jeweilige Sozialversicherungsträger im Leistungsfall geleistete Zahlungen wie z.B. Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld usw. zurückfordern!

Zur Vermeidung von Beitragsnachforderungen ist **dringend** erforderlich, die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse sozialversicherungsrechtlich im Rahmen einer Statusprüfung nach aktueller Rechtslage beurteilen zu lassen und dies durch einen Bescheid der Deutschen Rentenversicherung Bund Clearingstelle rechtssicher zu dokumentieren. Dies gilt sowohl für den Status Quo als auch im Vorfeld zu allen geplanten Änderungen der gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse (z.B. bei Gesellschafterwechsel, Anteile oder Beschlussfassung).

Fazit: Schützen Sie Ihr Unternehmen, indem Sie die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse sozialversicherungsrechtlich genau prüfen und per Bescheid feststellen lassen, um böses Erwachen zu vermeiden! Sprechen Sie uns an!

2. Arbeitgeberpflicht: Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an die zuständige Gewerbeaufsicht

Wenn eine Mitarbeiterin dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, muss der Arbeitgeber dies dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt mitteilen. Die Mitteilung hat umgehend nach Bekanntgabe der Schwangerschaft oder Stillzeit online zu erfolgen.

Die Mitteilung sollte auch Angaben über die Art und den zeitlichen Umfang der Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Frau enthalten, um Rückfragen des Gewerbeaufsichtsamtes zu vermeiden.

Darüber hinaus ist das zuständige Gewerbeaufsichtsamt auch zu benachrichtigen, wenn eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen oder mit getakteter Arbeit beschäftigt werden soll. Die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau nach 20:00 Uhr ist grundsätzlich nicht zulässig. Wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau bis 22:00 Uhr zu beschäftigen, ist hierfür eine Genehmigung bei der Gewerbeaufsicht zu beantragen!

Der Antrag kann online im Zuge der o.g. Mitteilung erfolgen.

3. BAG: Gehaltsabrechnung als rein elektronisches Dokument im passwortgeschützten digitalen Mitarbeiterpostfach ist zulässig

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach § 108 Abs. 1 S. 1 GewO bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform erteilen. Diese Verpflichtung kann er auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Das hat das BAG entschieden. Der Arbeitgeber wahrt damit die Textform.

Begründung: Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genügt, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei hat er aber den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, so das BAG (Urteil vom 28. Januar 2025, Az. 9 AZR 48/24).

Wichtig: Das BAG hat die Sache an das LAG Niedersachsen zurückverwiesen. Letzteres muss klären, ob die Einführung und der Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

4. Abschaffung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren ab dem 1. Januar 2025

Ab dem 1. Januar 2025 ist die Fünftelregelung für Arbeitslohn für mehrere Jahre und für Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis nur noch im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers und nicht mehr im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber anzuwenden. Die ab 2025 ohne Anwendung der Fünftelregelung besteuerten Abfindungen sind in Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung 2025 anzugeben, damit die Tarifermäßigung ggf. im Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers berücksichtigt werden kann. Der Betrag muss zudem in Zeile 3 zu bescheinigenden Bruttoarbeitslohn enthalten sein. Die hierauf entfallenden Steuerabzugsbeträge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) sind nicht gesondert zu bescheinigen. Sie müssen in den Beträgen der Zeilen 4 bis 7 der Lohnsteuerbescheinigung enthalten sein.

5. Keine Stichentscheidsklausel bei mit 50 Prozent beteiligtem Gesellschafter-Geschäftsführer

Der Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) einer aus zwei Personen bestehenden Planer-GmbH, der 50 Prozent der Anteile am Stammkapital hält, ist nur dann selbstständig, wenn ihm gegenüber dem anderen Gesellschafter bei Stimmengleichheit ein im Gesellschaftsvertrag verankertes Recht zum Stichentscheid zusteht. Diese Ansicht vertritt das SG Neubrandenburg.

Im konkreten Fall hielten der Geschäftsführer und ein weiterer Gesellschafter jeweils einen Anteil von 50 Prozent am Stammkapital, sodass sich beide bei der Beschlussfassung nach dem Gesellschaftsvertrag blockieren konnten. Diese Pattsituation spricht nach Auffassung des SG aber nur für eine bloße Verhinderungsmacht des Geschäftsführers. Um eine Selbstständigkeit annehmen zu können, müsste sich aus dem Gesellschaftsvertrag dagegen eine umfassende Gestaltungsmacht des GGF ergeben, wonach er die gesamte Unternehmenspolitik mitbestimmen kann. Dafür bedürfte es eines Stichentscheidsrechts, wenn Stimmengleichheit vorliegt. Der Einwand, dass wegen der freundschaftlichen Verbundenheit der Gesellschafter eine solche Klausel nicht benötigt werde, zieht nicht (SG Neubrandenburg, Gerichtsbescheid vom 10. September 2024, Az. S 7 BA 7/23).

Wichtig: Das SG ist strenger als das BSG. Denn nach dem BSG wird ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der zumindest 50 Prozent der Anteile am Stammkapital hält, grundsätzlich als nicht beschäftigt beurteilt, da ihm die Rechtsmacht zukommt, auf die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens umfassend Einfluss zu nehmen und damit das unternehmerische Geschick der GmbH insgesamt wie ein Unternehmensinhaber zu lenken (BSG, Urteil vom 28. Juni 2022, Az. B 12 R 4/20 R; BSG, Urteil vom 1. Februar 2022, Az. B 12 KR 37/19 R).

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Haben Sie Interesse an einer Beratung?

Ihre Ansprechpartnerin



Antje Ubben
Rechtsanwältin
Partnerin

+49 9441 2970-0
Antje.Ubben@mtg-group.de

Fundstellennachweis

1. **GRS Statusfeststellung von Erwerbstätigen v. 1. April 2022**
2. **https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/sozialer_arbeitsschutz/mutterschutz/**
3. **LGP IWW Nachricht v. 5. Februar 2025**
4. **Schönfeld/Plenker/Schaffhausen Aktuelles zur Lohnsteuer - Neues im Januar**
5. **LGP IWW Nachricht v. 21. November 2024**

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung aus einer Hand!

Kontaktieren Sie uns!
Wir beraten Sie gerne!
info@mtg-group.de
www.mtg-group.de

MTG Wirtschaftskanzlei