

Lohnradar 08 | 25



TOP-Thema:
Autonomio: Der smarte Lohnassistent



Assunta Caligiuri

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur aktuellen Ausgabe unseres Newsletters! In einer Zeit, in der die Anforderungen an die Entgeltabrechnung immer komplexer werden und gleichzeitig Effizienz und Genauigkeit entscheidend sind, möchten wir Sie auch in diesem Monat mit praxisnahen Einblicken und wertvollen Impulsen unterstützen. Unser Ziel ist es, Ihnen hilfreiche Informationen an die Hand zu geben, die Ihnen den Arbeitsalltag erleichtern, rechtliche Fallstricke vermeiden helfen und neue Chancen aufzeigen.

Diese Themen erwarten Sie:

- » **Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer:** Ein kompakter Überblick über die wichtigsten Regelungen zu Sozialversicherung, Lohnsteuer und Doppelbesteuerungsabkommen, damit Sie rechtssicher agieren können.
- » **Gehaltsextras und steueroptimierte Vergütungsmodelle:** Wir zeigen Ihnen neue Möglichkeiten, wie Sie das Nettogehalt Ihrer Mitarbeiter durch Urlaubsgeld, Kindergartenzuschüsse und weitere Extras steigern können.

» **Homeoffice und Entgeltabrechnung:** Rechtliche Anforderungen und wirtschaftliche Chancen flexibler Arbeitsmodelle für Ihre Abrechnungsprozesse.

» **Autonomio:** Als Top-Thema in unserem aktuellen Newsletter stellen wir Ihnen die innovative Softwarelösung Autonomio vor. Diese hilft Ihnen, Prozesse in der Entgeltabrechnung durch automatisierten Vergleich effizienter und fehlerfreier zu gestalten.

Wir hoffen, dass Sie aus dieser Ausgabe hilfreiche Anregungen und konkrete Unterstützung für Ihre tägliche Arbeit mitnehmen können. Bei individuellen Rückfragen stehen wir selbstverständlich zur Verfügung.

Ihre



Assunta Caligiuri
Payroll Specialist



Beschäftigung von Arbeitnehmer aus dem Ausland – Wichtige Informationen für Arbeitgeber

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer wird für viele Unternehmen immer relevanter. Dabei sind wichtige Aspekte im Hinblick auf Sozialversicherung, Lohnsteuer und Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zu beachten. Dieser Beitrag bietet einen Überblick über die zentralen Punkte und gibt praktische Hinweise für Arbeitgeber.

Notwendige Dokumente

Für die Fragestellung, ob Sie einen Arbeiter aus dem Ausland überhaupt beschäftigen dürfen, ist der Heimatort von Bedeutung.

Bürger aus EU- oder EWR-Ländern brauchen in Deutschland **kein Visum und keine Aufenthalts-erlaubnis**.

- » Es muss der Reisepass als gültiges Ausweisdokument vorliegen.
- » Es besteht die Pflicht sich drei Monate nach dem Umzug beim Einwohnermeldeamt anzumelden.
- » Arbeitgeber sollten sich diese Nachweise vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages einholen.

Staatsangehörige der **Schweiz** müssen nur eine **Aufenthaltserlaubnis-Schweiz** beantragen.

Alle anderen aus **Drittstaaten**, die dauerhaft in Deutschland bleiben möchten, brauchen zusätzlich zum Ausweisdokument und der Meldebescheinigung

- » einen **Aufenthaltstitel** mit Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde.

Wenn die oben genannten Bedingungen erfüllt sind, sollte ein schriftlich aufgesetzter Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Sozialversicherung

Arbeitnehmer, die in Deutschland tätig sind, unterliegen **grundsätzlich** der deutschen Sozialversicherungspflicht – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im Inland oder Ausland hat. Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter bei der zuständigen Krankenkasse anmelden und die entsprechenden Beiträge abführen. Ausnahmen bestehen

- » bei vorübergehenden Entsendungen nach Deutschland
- » oder **speziellen Vereinbarungen** zwischen den Sozialversicherungsträgern der Länder.

Für Arbeitnehmer aus der EU/EWR gelten die Regelungen der EU-Durchführungsverordnung VO (EG) 987/09. Diese besagen, dass Arbeitnehmer im Land ihrer Tätigkeit sozialversicherungspflichtig sind. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter korrekt angemeldet sind und alle notwendigen Beiträge entrichtet werden.

Wenn Sie für den Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland abführen müssen, ist als **Sozialversicherungsnachweise**

- » die Bestätigung der Anmeldung bei einer Krankenkasse erforderlich

Lohnsteuer

Ausländische Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, unterliegen **grundsätzlich** der deutschen Lohnsteuerpflicht.

Unbeschränkte Steuerpflicht gilt für Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland (länger als sechs Monate).

Beschränkte Steuerpflicht greift bei kürzeren Aufenthalten ohne festen Wohnsitz, z.B. bei Saisonarbeitern aus dem Ausland.

Arbeitgeber müssen die Lohnsteuer direkt vom Arbeitslohn einbehalten und an das Finanzamt abführen. Hierfür benötigt der Arbeitnehmer

- » eine **steuerliche Identifikationsnummer (IdNr.)**, die beim Finanzamt vom Arbeitnehmer beantragt werden kann.

Für Beschäftigte aus Ländern mit DBA ist sicherzustellen, dass keine Doppelbesteuerung erfolgt. Die **183-Tage-Regelung** kann eine Rolle spielen: Bei kurzen Einsätzen bleibt der Arbeitnehmer ggf. im Heimatland steuerpflichtig.

Hinweise zur Entgeltabrechnung

Die korrekte Entgeltabrechnung ist essenziell. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass alle sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Abzüge ordnungsgemäß vorgenommen werden. Für EU-/EWR-Bürger ist es wichtig zu beachten, dass durch Beitragszahlungen in Deutschland auch Ansprüche im Heimatland entstehen können.

Für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer gelten besondere Regelungen beim Lohnsteuerabzug. Hier kann eine Papierbescheinigung vom Finanzamt erforderlich sein, falls das elektronische Verfahren nicht greift.

Fazit

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer erfordert sorgfältige Planung und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Arbeitgeber sollten sich frühzeitig über Sozialversicherungs-, Steuer- und arbeitsrechtliche Regelungen informieren und sicherstellen, dass alle erforderlichen Unterlagen vorliegen.



Gehaltsextras und steueroptimierte Vergütungsmodelle: Wege zum höheren Nettogehalt

Steigende Lebenshaltungskosten und ein wachsender Fachkräftemangel stellen Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen vor Herausforderungen. Umso wichtiger werden Gehaltsextras und steueroptimierte Vergütungsmodelle, die das Nettogehalt spürbar erhöhen können – ohne dass dafür hohe Steuer- und Sozialabgaben anfallen.

Im Gegensatz zur klassischen Gehaltserhöhung, bei der ein erheblicher Teil durch Steuern und Sozialabgaben verloren geht, kommen steuerfreie Zuschüsse wie etwa für die Kinderbetreuung oder andere Gehaltsextras direkt und in voller Höhe beim Arbeitnehmer an. Dadurch bieten solche Vergütungsmodelle eine besonders effektive Möglichkeit, das Nettoeinkommen spürbar zu steigern und die finanzielle Wertschätzung der Mitarbeitenden zu erhöhen. Aktuelle Möglichkeiten für steuerfreie

oder -begünstigte Gehaltsextras stellen wir Ihnen hier vor.

Sachbezüge

Arbeitgeber können bis zu 50 € monatlich in Form von Gutscheinen oder Sachgeschenken steuer- und sozialabgabenfrei gewähren. Diese flexible Lösung ermöglicht es, die Extras individuell an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen und steigert so die Zufriedenheit. Bei Gutscheinen ist unbedingt darauf zu achten, dass diese spätestens im Monat der entsprechenden Entgeltabrechnung gekauft werden und dass diese nicht für eine Auswahl an verschiedenen Händlern einlösbar sind.

Eine Ausnahme bieten hierzu beispielsweise die **City-Cards**. Diese sind in der Regel erlaubt, wenn

sie nur bei einem begrenzten Netzwerk von teilnehmenden Händlern einer Stadt einlösbar sind und nicht als allgemeines Zahlungsmittel gelten.

Internetkostenerstattung

Besonders im Homeoffice gewinnt die steuerfreie Erstattung der privaten Internetkosten an Bedeutung. Arbeitgeber können die Kosten für den Internetanschluss bezuschussen, ohne dass dafür Steuern oder Sozialabgaben anfallen, was eine spürbare Entlastung für die Beschäftigten bedeutet. Zwingende Vorschriften sind hierzu einzuhalten:

- » Der steuer- und sozialabgabenfreie Zuschuss beträgt höchstens **50 Euro pro Monat** (600 Euro pro Jahr).
- » Die Erstattung muss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt werden, darf also nicht Gehaltsbestandteil oder Gehaltsumwandlung sein.
- » Der **Internetvertrag muss auf den Namen des Mitarbeitenden** laufen.
- » Die **Erstattung darf die tatsächlich entstandenen Kosten nicht übersteigen**. Bei gemeinsamer Nutzung (z. B. Familienanschluss) ist nur der anteilige Betrag erstattungsfähig.
- » Bis 50 Euro monatlich genügt eine **schriftliche Bestätigung** des Mitarbeitenden über die entstandenen Kosten, ergänzt durch Rechnungen oder Vertragskopien, die im Lohnkonto zu hinterlegen sind. Bei höheren Beträgen ist eine **detaillierte Dokumentation** der Kosten über einen Zeitraum von drei Monaten erforderlich.
- » Der Arbeitgeber kann den Zuschuss mit **25 % pauschal versteuern** (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). Für den Mitarbeitenden bleibt der Zuschuss vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei.
- » **Kein Ersatz für andere Kosten:** Mobilfunkverträge, Streaming-Dienste oder reine Telefonkosten, die nicht unmittelbar mit dem Internetanschluss zusammenhängen, sind nicht **erstattungsfähig**.

Fahrtkostenzuschüsse

Sie bieten Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden finanziell beim Arbeitsweg zu entlasten und nachhaltige Mobilität zu fördern. Dabei gelten

unterschiedliche steuerliche Regelungen, je nachdem, wie der Zuschuss gestaltet ist:

- » Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt (also nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung), sind für Arbeitnehmer vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch für Barzuschüsse, sofern sie die tatsächlichen Kosten nicht übersteigen und ausschließlich für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr genutzt werden. Die Nutzung für private Fahrten ist ebenfalls möglich. Allerdings müssen Beschäftigte entsprechende Nachweise über die tatsächlichen Kosten erbringen.
- » Fahrtkostenzuschüsse für die Nutzung des eigenen Pkw oder anderer Verkehrsmittel werden in der Regel pauschal mit 15 % versteuert. Diese Steuer übernimmt üblicherweise der Arbeitgeber, sodass für Arbeitnehmer*innen keine zusätzliche Steuerlast entsteht. Dennoch sollten Mitarbeitende darauf hingewiesen werden, dass eine Pauschalversteuerung erfolgt und der Zuschuss in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen wird.
- » Ausnahmen von der Steuerpflicht gibt es nur in wenigen Fällen, etwa bei beruflich bedingter doppelter Haushaltsführung oder für Auszubildende auf dem Weg zur Berufsschule.
- » Wichtig: Steuerfreie Zuschüsse für den ÖPNV mindern die Entfernungspauschale (Pendlerpauschale), die in der Steuererklärung geltend gemacht werden kann.

Kindergartenzuschüsse

Arbeitgeber können steuerfreie Zuschüsse zu den Kosten für Kita, Kindergarten oder vergleichbare Betreuungseinrichtungen zahlen. Voraussetzung ist, dass diese Leistungen zusätzlich zum Gehalt gewährt werden. Dies unterstützt Familien und erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers. Dafür müssen regelmäßig die Gebührenbescheide angefordert und ggf. die Beträge angepasst werden.

Jobrad-Leasing

Auch im Jahr 2025 bleibt das Dienstrad-Leasing über das Jobrad-Modell eine beliebte Möglichkeit, Mitarbeitenden ein Fahrrad oder E-Bike über den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Besonders



attraktiv macht dieses Modell die steuerliche Förderung sowie die Unterstützung umweltfreundlicher Mobilität. Das Jobrad bleibt mindestens bis zum Jahr 2030 steuerlich begünstigt. Das bedeutet, dass für den geldwerten Vorteil aus der privaten Nutzung nur 0,25% des Bruttolistenpreises pro Monat versteuert werden müssen.

Wichtig: Die gesamte Leasingrate darf nicht vollständig über eine Gehaltsumwandlung auf die Mitarbeitenden übertragen werden. Der Arbeitgeber muss einen (wenn auch kleinen) Teil der Kosten selbst tragen. Zum Beispiel kann er einen monatlichen Zuschuss zur Leasingrate leisten oder einen Anteil der Kosten übernehmen.

Essenzuschüsse

Essenzugscheine oder Restaurant-Schecks sind eine einfache und steuerlich begünstigte Möglichkeit, die Verpflegung der Mitarbeitenden zu unterstützen. Digitale Essenzugscheine gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung. Restaurantgutscheine und Essenzchecks ermöglichen es Arbeitgebern, Mitarbeitende beim Mittagessen mit bis zu 7,50 € pro Arbeitstag steuerlich begünstigt zu unterstützen;

zen; davon sind 3,10 € komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, während der Sachbezugswert von 4,40 € meist pauschal versteuert wird. Die Gutscheine können flexibel in Restaurants oder Imbissen eingelöst werden und stehen auch Mitarbeitenden im Homeoffice zur Verfügung.

Erholungsbeihilfe

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, jährlich eine **Erholungsbeihilfe** von bis zu **156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für den Ehepartner und 52 € pro Kind** steuerbegünstigt auszuzahlen. Diese Zuwendung dient als Alternative zum klassischen Urlaubsgeld und kann das Nettogehalt der Mitarbeitenden erhöhen, während sie gezielt die Erholung fördert.

Wichtig: Die Erholungsbeihilfe ist **keine steuerfreie Leistung**, sondern wird vom Arbeitgeber **pauschal mit 25 % versteuert**. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Die Pauschalsteuer übernimmt in der Regel der Arbeitgeber. Dadurch bleibt die Erholungsbeihilfe für die Mitarbeitenden **sozialversicherungsfrei** und es kommt netto mehr beim Arbeitnehmer an als beim klassischen Urlaubsgeld.



Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung ist, dass die Beihilfe **zweckgebunden für Erholungsmaßnahmen** verwendet wird, beispielsweise für Urlaubsreisen oder Erholungsaufenthalte. Das Finanzamt kann entsprechende Nachweise verlangen.

Achtung: Werden die genannten Höchstbeträge überschritten, ist eine Pauschalversteuerung nicht mehr möglich. In diesem Fall wird die Erholungsbeihilfe wie regulärer Arbeitslohn individuell versteuert und ist dann auch sozialversicherungspflichtig.

Individuelle Kombinationen

Durch die Kombination verschiedener steuerfreier und steuerbegünstigter Leistungen können Unternehmen passgenaue Vergütungsmodelle entwickeln, die auf die Lebenssituation der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Dies steigert die Mitarbeiterzufriedenheit und bindet Talente langfristig.

Urlaubsgeld: Steuerfalle und Alternativen

Das klassische Urlaubsgeld ist zwar beliebt, aber wenig effizient: Von 500 € brutto kommen beim Arbeitnehmer oft weniger als 300 € netto an, während die Arbeitgeberkosten wegen der Sozialabgaben sogar noch darüber liegen. Die pauschal versteuerte Erholungsbeihilfe ist hier eine steueroptimierte Alternative, die mehr Netto vom Brutto ermöglicht.

Achtung: Bei vertraglich oder tarifvertraglich zu zahlendes Urlaubsgeld oder in der betrieblichen Übung auf freiwilliger Basis gezahltes Urlaubsgeld, welches einer festen Berechnungsgrundlage unterliegt, sollte nicht von dieser Zahlung abgewichen werden.

Worauf Arbeitgeber achten sollten

- » Gehaltsextras müssen immer **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, um steuerlich begünstigt zu bleiben.
- » Die jeweiligen Höchstgrenzen und Nachweispflichten sind einzuhalten, etwa beim Kindergartenzuschuss oder der Erholungsbeihilfe.
- » Individuelle Beratung und passgenaue Lösungen sorgen für maximale Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit.

Fazit

Steuerfreie und steuerbegünstigte Gehaltsextras bieten zahlreiche Möglichkeiten, das Nettogehalt zu steigern, die Motivation zu erhöhen und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Ein sinnvoller Mix aus Sachbezügen, Zuschüssen und alternativen Vergütungsmodellen sorgt dafür, dass mehr Netto beim Mitarbeiter ankommt – und das Unternehmen gleichzeitig von geringeren Lohnnebenkosten profitiert.



Homeoffice und Entgeltabrechnung: Rechtliche Anforderungen und wirtschaftliche Chancen

Seit der Corona-Pandemie hat sich das Homeoffice als fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt etabliert. Immer mehr Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitsorte an, um auf veränderte Erwartungen und Bedürfnisse zu reagieren. Die Digitalisierung und der gesellschaftliche Wandel haben diesen Trend verstärkt und dazu geführt, dass Homeoffice in vielen Branchen zur Normalität geworden ist. Für Unternehmen bedeutet dies jedoch nicht nur organisatorische Anpassungen, sondern auch neue Herausforderungen in der Entgeltabrechnung und im Steuerrecht.

Rechtliche Rahmenbedingungen: Arbeitsrecht und Steuerrecht

Die rechtlichen Anforderungen an Homeoffice-Arbeitsplätze sind vielfältig. Neben arbeitsrechtlichen Vorgaben, wie etwa zur Arbeitszeit, zum Gesundheitsschutz und zur Unfallversicherung, spielen steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte eine zentrale Rolle. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeitdokumentation und zum Datenschutz auch im Homeoffice eingehalten werden.

Entgeltabrechnung im Homeoffice: Was ist zu beachten?

Die korrekte Abrechnung von Gehältern und Löhnen bei Homeoffice-Tätigkeit erfordert besondere Sorgfalt und aktuelle Kenntnisse der Gesetzeslage:

- » **Arbeitszeiterfassung:** Auch im Homeoffice müssen Arbeitszeiten exakt dokumentiert werden. Dies ist notwendig, um Überstunden und Zuschläge korrekt zu erfassen und die Einhaltung des Mindestlohns sowie der Arbeitszeitgesetze zu gewährleisten.
- » **Dokumentationspflichten:** Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, insbesondere zur Arbeitszeit und zum Datenschutz, auch im Homeoffice sicherzustellen. Dies umfasst die genaue Erfassung von Arbeitszeiten und Pausen sowie die sichere Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß DSGVO.
- » **Homeoffice-Pauschale:** Seit dem Steuerjahr 2023 können Arbeitnehmer für jeden Tag im Homeoffice 6 Euro in der Einkommenssteuererklärung geltend machen, maximal 1.260 Euro pro Jahr und für bis zu 210 Tage. Ein separates Arbeitszimmer ist dafür nicht mehr erforderlich.
- » **Sozialversicherung:** Die Homeoffice-Pauschale ist sozialversicherungsfrei, was die Abrechnung vereinfacht. Andere Kostenerstattungen, wie etwa für ein häusliches Arbeitszimmer, gelten hingegen als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn, sofern die strengen Voraussetzungen für den Mittelpunkt der Tätigkeit nicht erfüllt sind.
- » **Grenzüberschreitende Tätigkeiten:** Bei Homeoffice-Tagen im Ausland, wie etwa bei Grenzgängern, können besondere steuerliche Regelungen greifen. Je nach Land kann das Besteuerungsrecht zwischen Wohnsitz- und Tätigkeitsstaat aufgeteilt werden, was die Lohnabrechnung zusätzlich verkompliziert.

Wirtschaftliche Aspekte: Produktivität, Kosten und Arbeitgeberattraktivität

Das Homeoffice bietet aus betriebswirtschaftlicher Sicht zahlreiche Chancen:

- » **Kostensparnis:** Unternehmen können durch die Reduzierung von Büroflächen, geringeren Energieverbrauch und weniger Infrastruktukosten erhebliche Einsparungen erzielen.
- » **Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit:** Flexible Arbeitsmodelle steigern die Motivation, fördern die Work-Life-Balance und können Fehlzeiten reduzieren. Studien zeigen, dass Mitarbeitende im Homeoffice oft produktiver arbeiten, sofern die technische Ausstattung und Kommunikation stimmen.
- » Eine aktuelle Studie des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) aus dem Jahr 2024 ergab, dass 64 % der Erwerbstätigen, die überwiegend im Homeoffice arbeiten, ihre Produktivität dort als höher einschätzen als im Büro. Zudem berichten viele von einer verbesserten Work-Life-Balance und geringerer Stressbelastung.
- » **Fachkräftebindung und Arbeitgeberattraktivität:** Homeoffice-Angebote erhöhen die Attraktivität eines Unternehmens und helfen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, dies ist ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Talente.

Fazit

Homeoffice ist längst mehr als eine Notlösung – es ist ein zukunftsfähiges Arbeitsmodell mit rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen. Wer die gesetzlichen Vorgaben beachtet und die Chancen nutzt, kann von mehr Flexibilität, geringeren Kosten und zufriedeneren Mitarbeitenden profitieren.

Autonomio: Der smarte Lohnassistent

Die Automatisierung schreitet in allen Bereichen der Wirtschaft voran – auch und gerade im Bereich der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung. Autonomio setzt ein starkes Zeichen für Innovation und Effizienzsteigerung. Doch was steckt dahinter und wie verändert es die Arbeitswelt im Bereich Entgeltabrechnung?

Autonomio ist eine Softwarelösung, die speziell für die Automatisierung und Optimierung von Prozessen in der Entgeltabrechnung entwickelt wurde. Ziel ist es, die Effizienz und Genauigkeit in der Lohn- und Gehaltsabrechnung deutlich zu steigern und gleichzeitig Mitarbeitende von repetitiven, fehleranfälligen Aufgaben zu entlasten.

Die Anwendung ermöglicht es, Echt- und Probeabrechnungen aus **DATEV Lohn & Gehalt** oder **DATEV LODAS** schnell, präzise und automatisiert miteinander zu vergleichen – mit einem Höchstmaß an Datensicherheit. Die Ergebnisse werden sofort visualisiert und sind auf einen Blick erkennbar.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- » **Intuitiv & zuverlässig:** Einfach Lohndaten hochladen und direkt loslegen.

Lohnabrechnungsvergleiche aus den Anwendungen DATEV LODAS oder DATEV Lohn & Gehalt durch manuellen Import der Daten, z. B. ein Vergleich des aktuellen Monats mit dem Vormonat.

- » **Hohe Datensicherheit:** Sensible Lohndaten bleiben geschützt und werden DSGVO-konform verarbeitet.

Die Installation der Anwendung erfolgt auf Ihrer eigenen Umgebung, Lohndaten werden nicht außerhalb Ihrer IT-Infrastruktur verarbeitet.

- » **Übersichtliche Ergebnisse:** Differenzen sofort erkennen und als Excel- oder JSON-Datei exportieren.

Statistische Aufbereitung: Ergebnisse aus diesen Vergleichen werden von der Software statistisch aufbereitet und dem Nutzer bereitgestellt.

- » **Individuell anpassbar:** Vergleichen Sie gezielt

nur die Lohnwerte, die für Sie relevant sind.

Lohnarten und Feldnamen können individuell bei der Auswertung berücksichtigt oder ausgeschlossen werden.

- » **Bearbeitungsstatus kennzeichnen:** Überprüfen Sie Ihre Änderungen und markieren Sie Ergebnisse als geprüft.
- » **Vergleiche unterbrechen & fortsetzen:** Vergleichsdaten für spätere Nutzung speichern.

Wie funktioniert Autonomio?

1. Installation in Ihrer eigenen Umgebung:

Autonomio wird lokal betrieben – Ihre sensiblen Lohndaten verlassen zu keinem Zeitpunkt Ihre Infrastruktur.

2. Import von Abrechnungen:

Laden Sie zwei Vergleichsdatensätze (Entgeltabrechnungen des aktuellen Vor- und Probe-monats) im PDF- oder JSON-Format direkt aus DATEV Lohn & Gehalt oder DATEV LODAS in die Software.

3. Einstellungen:

Das System ermöglicht es Ihnen, gezielt bestimmte Lohnarten und Feldnamen von der Auswertung auszuschließen.

4. Automatischer Abgleich:

Autonomio vergleicht die Abrechnungen automatisiert und präzise.

5. Hervorhebung von Abweichungen:

Das System hebt alle Änderungen, Abweichungen oder potenziellen Unstimmigkeiten zwischen den beiden Zeiträumen hervor.

6. Überprüfung durch die Entgeltabrechner:

Diese hervorgehobenen Punkte können dann gezielt überprüft werden, um Fehler, unerwar-

tete Veränderungen oder Nachfragen schnell zu identifizieren und zu klären.

Der große Vorteil: Sie müssen nicht mehr manuell Zeile für Zeile vergleichen. Stattdessen übernimmt Autonomio die Analyse und Visualisierung der Unterschiede, sodass Sie sich auf die inhaltliche Prüfung und Klärung konzentrieren können. Das spart Zeit, reduziert Fehlerquellen und erhöht die Transparenz im Abrechnungsprozess.

Auszug aus der Software Autonomio:

- » Die Statistikfunktion erlaubt es, auf einen Blick wichtige Veränderungen über die zwei Monate zu erkennen. Alle Änderungen können beispielsweise zusammengefasst oder getrennt nach Personalnummer, Feldname oder Mitarbeiternamen dargestellt werden.
 - » Dadurch können Sie gezielter über die einzelnen Mitarbeiter navigieren und bekommen einen ersten direkten Überblick.
 - » Die Ergebnisse der Statistikfunktion unterstützen Sie dabei, gezielt Schwerpunkte für eine vertiefte Prüfung zu setzen oder Mandanten anschaulich

 Autonomio - Dein smarter Lohnassistent
Exportieren 

Vergleichen nach:

Wert auswählen:

Nach Vergleichsergebnis filtern:

Vergleichsergebnis für: Lau-00005

Feld-Name	Vormonat	Probemonat	Status
Sv-rg.	30	01	Ungleich 
Eintritt	16.04.07	16.04.07	Richtig 
Austritt	-	-	Richtig 
Steuer-ID	07698532159	07698532159	Richtig 
MFB	-	-	Richtig 
Name	Frieda-Muster Lau	Frieda-Muster Lau	Richtig 
Adresse	Stengasse 5, 90329 Nürnberg	Stengasse 5, 90329 Nürnberg	Richtig 
Hinweis zur Abrechnung	■ Beson.Pau. §40 Abs 2 EStG 1,67 ■ - Unterbrechung: 02.-31.10.24 ■ Krankentag(e)/Gold bei Krankheit/Kur ■ 400,- Goldentzug 1,- 400,- 00 ■ 400,- Goldentzug 1,- 100,- 67	■ Beson.Pau. §40 Abs 2 EStG 1,67 ■ - Unterbrechung: 02.-31.10.24 ■ Krankentag(e)/Gold bei Krankheit/Kur ■ 400,- Goldentzug 1,- 400,- 00 ■ 400,- Goldentzug 1,- 100,- 67	Ungleich 

geprüft
Export als Excel

Erweiterte Nutzung mit Statistikfunktion

Autonomio bietet neben dem Vergleich von zwei Datensätzen auch eine Statistikfunktion, die zusätzliche Auswertungsmöglichkeiten liefert:

- » Nachdem Sie die beiden Vergleichsdaten (z. B. Lohnabrechnungen zweier Monate) hochgeladen und miteinander verglichen haben, werden nicht nur die Differenzen und Auffälligkeiten hervorgehoben, sondern es werden auch statistische Auswertungen bereitgestellt.

über Entwicklungen zu informieren.

Insgesamt ergänzt die Statistikfunktion den Vergleichsprozess optimal, indem sie nicht nur Einzelabweichungen, sondern auch das große Ganze sichtbar macht und so die Qualitätssicherung weiter verbessert.

Fazit: Mit Autonomio Prozesse neu denken – digital, fokussiert, zukunftsorientiert

Autonomio steht für eine neue Generation der Prozessautomatisierung in der Entgeltabrechnung.

Durch digitale Abläufe werden manuelle Routinen ersetzt, Mitarbeitende gezielt entlastet und die Qualität der Ergebnisse deutlich gesteigert. Die klare Visualisierung von Änderungen ermöglicht einen schnellen Überblick und schafft Raum für das Wesentliche.

Ob Kanzlei oder Unternehmen – wer seine Entgeltabrechnungsprozesse effizienter gestalten und die digitale Transformation aktiv mitgestalten möchte, findet in Autonomio ein starkes Werkzeug.

Nutzen Sie die Chance und lernen Sie Autonomio in der Produktvorstellung über die **PKF Akademie** kennen – werden Sie Teil der digitalen Zukunft. Die nächste Infoveranstaltung findet am 16.09.2025, von 11:00 bis 12:00 Uhr statt. [Zur PKF Akademie](#)



PKF Wulf Gruppe

PKF Wulf Gruppe GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | info@pkf-wulf.de
Weissach | info@pkf-wulf.de
Kirchheim | info@pkf-wulf.de

PKF Wulf EMP Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Tübingen • Nagold • Stuttgart
info@emp-steuerberater.de

PKF Wulf Gruppe Süd GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | balingen@pkf-wulf.de
Vöhringen | voehringen@pkf-wulf.de

PKF WULF TAXDESIGNERS GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-taxdesigners.de

PKF WULF ENGELHARDT KG
Steuerberatungsgesellschaft
Augsburg | info@pkf-engelhardt.de

PKF WULF WÖßNER WEIS GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Freudenstadt • Bondorf
Schenkenzell • Dornstetten
zentrale@pkf-woessner-weis.de

PKF Wulf Schädler Bey GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Singen | info@pkf-schaedler.de

PKF WULF NIGGEMANN WANDEL GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Rottweil | info@pkf-niggemann.de

www.pkf-wulf-gruppe.de

© PKF Wulf Gruppe 2025

© Die PKF Wulf Services GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von PKF Deutschland, dem deutschen Netzwerk von Mitgliedsunternehmen der PKF Deutschland GmbH gemäß § 319 b HGB, und von PKF Global, dem Netzwerk von Mitgliedsunternehmen von PKF International Limited. Jedes Mitgliedsunternehmen ist ein eigenständiges und rechtlich unabhängiges Unternehmen und übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für die Handlungen oder Unterlassungen der einzelnen Mitglieder oder Korrespondenzunternehmen.

„PKF“ und das PKF-Logo sind eingetragene Marken, die von PKF International Limited und deren Mitgliedsunternehmen des PKF Global Network verwendet werden. Sie dürfen nur von einem ordnungsgemäß lizenzierten Mitgliedsunternehmen des Netzwerks verwendet werden.