

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand

Stark - Flexibel - Individuell

Human Resources – die Zugmaschine
für Ihren Erfolg



Donid/Kas/22

Jahressteuerentlastungsgesetz 2022

Die Energiepreispauschale und Co.
in der Entgeltabrechnung

8. SGB IV-Änderungsgesetz

Der erste Entwurf und seine
Herausforderungen

Versorgungsordnung

Ein wichtiges Instrument zur
Unterstützung der BAV

Wenn ich mit dir abgerechnet habe,

bekommst du ne Push-Nachricht.

Ihre Mitarbeiter erhalten die Gehaltsabrechnung ab sofort über die Cloud. Und bekommen automatisch eine Benachrichtigung, wenn sie fertig ist. Für Sie als Lohnbuchhalter entfallen dadurch Falten, Kuvertieren und Frankieren. Und der gesamte Aufwand, verlegte Lohnsteuerbescheide nochmals auszustellen.

Überzeugen Sie sich selbst:
www.agenda-lohn.de



Agenda:



Online-
Schulung

alga-Kolleg

Payroll-Management Führungskräfte- Weiterbildung

26.-27. September 2022 | Online
Referent: Robert Heinlein

Schwerpunkte:

- ✓ Über welches Spezialwissen muss eine Führungskraft verfügen?
- ✓ Wie kontrolliert die Führungskraft, ob die Entgeltabrechnung effizient und gut organisiert arbeitet?
- ✓ Wie optimiert die Führungskraft die Abläufe, so dass der Bereich im Marktvergleich bestehen kann?
- ✓ Einsparungspotenziale in der Entgeltabrechnung
- ✓ Management eines Internen Kontrollsystems

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Europe's leading expo event for the world of work!



ZP EUROPE
COLOGNE | 13-15
SEPT. 2022

JETZT
KOSTENFREIES
TICKET SICHERN

Einfach Promotioncode „**LuG_print**“ beim Kauf im Ticketshop auf
www.zukunft-personal.com/europe angeben.

ALL THE KNOW-HOW, SO YOU KNOW HOW

Die Key Player der HR-Szene. In Köln. Live dabei sein!

www.zukunft-personal.com/europe

#ZPEurope



Sommerhitze

Markus Stier, Chefredakteur

Liebe Leserinnen und Leser,

der Sommer hat Deutschland fest im Griff, und vielerorts steigen die Temperaturen auf weit über 30 Grad. Die ersten Hitzerekorde werden gemeldet, und dabei erscheint die Durchschnittstemperatur von 17 bis 18 Grad fast schon moderat. Nur zum Vergleich: Die Durchschnittstemperatur im Jahr 2021 betrug 18,3 Grad. Aber nicht nur die Sommerhitze treibt uns die Schweißperlen auf die Stirn, auch die im Herbst anstehenden gesetzlichen Änderungen haben es in sich.

Im Zuge der gesetzlichen Anhebung des Mindestlohns zum 01.10.2022 auf 12 Euro pro Stunde gibt es auch Änderungen bei den geringfügig Beschäftigten und bei Beschäftigten innerhalb des Übergangsbereichs. Nicht nur die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ist dabei zu beachten, sondern auch die Änderungen beim unvorhersehbaren Überschreiten. Zusätzlich werden durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auch Bestandsschutzregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt, die ab dem 01.10. über 450 Euro, aber nicht mehr als 520 Euro verdienen.

Einer der zentralen Inhalte des Entlastungspakets der Bundesregierung ist die neu geschaffene Energiepreispauschale (EPP). Danach sollen alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro erhalten. Zur Umsetzung des neuen Instruments wurde in das Einkommensteuergesetz ein neuer Abschnitt „XV. Energiepreispauschale“ eingefügt. Anspruch auf die EPP in Höhe von 300 Euro haben aktiv tätige Erwerbspersonen. In dieser Ausgabe stellen wir die Änderungen aus dem Jahressteuerentlastungsgesetz im Detail vor.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Juni 2022 den Referentenentwurf für ein weiteres SGB IV-Änderungsgesetz vorgelegt. Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz sind umfangreiche Maßnahmen geplant, die auch die Entgeltabrechnung betreffen. Zurzeit läuft das Gesetzgebungsverfahren. In unserem Beitrag informieren wir Sie über die möglichen Änderungen.

Genießen Sie die warmen Tage des Sommers, bevor der Herbst beginnt. Gern begleitet Sie die LOHN+GEHALT auch in digitaler Form auf dem Weg zur Arbeit oder im Büro.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre!

Ihr Markus Stier

MAGAZIN

KURZ NOTIERT

- 6**
Einfache Arbeit = keine psychische Belastung?
- 7**
Unfallrisiko bei der Arbeit 2021 gestiegen
- 8**
Insolvenzgeldumlage jetzt auch für ausländische Arbeitgeber
- 9**
EU-Unternehmen müssen künftig über Nachhaltigkeit berichten
- 10**
Die besten Ausbildungsbetriebe
- 11**
Azubis suchen – aber richtig! Neue Studie gibt Hinweise
- 12**
Stier meint ...!
- 14**
Der Steuerberater empfiehlt
Elektromobilität – Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitgebers
- 16**
Aus der FALG-Gruppe
Unsere Arbeit hat Konsequenzen!
- 18**
Aus der XING-Gruppe
Oft eine Herausforderung – die Reisekostenabrechnung

FOKUS

INNOVATIONSMANAGEMENT | COMPENSATION & BENEFITS | HR- UND PAYROLL-TOOLS

20 TITELGESCHICHTE

Human Resources – Die Zugmaschine für Ihren Erfolg

Stark – Flexibel – Individuell

- 26**
Compensation & Benefits
#digitaltransformation – Zukunftstreiber
Payroll
- 30**
Digitalisierung der Lohnabrechnung als Herzstück einer prozessorientierten HR
Digitale Transformation als Erfolgsfaktor für Flexibilität und Effizienz
- 32**
Mit „Business-Wellness“ zu einem heilsamen Unternehmensbewusstsein
Gesundheitsprävention
- 34**
Gehaltsabrechnungen per Klick – ja, aber bitte verschlüsselt!
Digitale Kommunikation
- 36**
Smarte HR-Arbeit kommt aus der Cloud
HR- und Payroll-Tools
- 38**
Die Zukunft ist „smart digital“
HR-Prozesse
- 40**
Eine 100-Prozent-Versicherung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung
Lohn-Notfall-Service

MESSE HIGHLIGHT

ZUKUNFT PERSONAL EUROPE

- 42**
All the know-how, so you know how
- 43**
Aussteller
- 44**
Individuelle Systemlösungen für Ihr Personalmanagement
Gemeinsam. Zukunft. Gestalten.



Elektromobilität – Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitgebers,
Seite 14



PRAXIS

ABRECHNUNGSPRAXIS

32 Mit „Business-Wellness“ zu einem heilsamen Unternehmensbewusstsein

Gesundheitsprävention

46 Im Blick: Lohnsteuerrecht

48 Jahressteuerentlastungsgesetz 2022

Maßnahmen zur steuerlichen Entlastung beschlossen

54 Wann die „Fünftelregelung“ zur Anwendung kommt

Außerordentliche Einkünfte

56 Erholungsbeihilfen

Alternative zum Urlaubsgeld

58 Im Blick: Sozialversicherungsrecht

62 Der Entwurf des Achten SGB IV-Änderungsgesetzes liegt vor

Beitrags- und Meldeverfahren

64 Im Blick: Arbeitsrecht

70 Beschäftigung von ukrainischen Flüchtlingen in Deutschland

Richtlinie zum vorübergehenden Schutz

72 Compliance Management

Nachweispflichten für Arbeitgeber verschärft

76 Digitales Recruiting

Der Kompetenzfalle ausweichen

80 Brauchen Arbeitgeber eine Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung?

Versorgungsordnung

82 Experten antworten (Serie)

MANAGEMENT

84 Arbeitswelt auf den Kopf gestellt

Ganz normal oder doch echt krank?

86 Warum jede Führungsetage heute einen Coach braucht

Moderne Arbeitswelt

SERVICE

ANBIETERÜBERSICHT

88 Payroll-Tools

KOMPETENZPORTRÄTS

92 HR- und Payroll-Apps

92 KP nach Wahl

94 Recruiting

94 Mitarbeiterbefragung

95 Drei Fragen an ...

Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!



Jahressteuerentlastungsgesetz 2022, Seite 48



HR-Prozesse
Die Zukunft ist „smart digital“, Seite 38

SPECIAL

97 Offener Brief – Nachwuchsmangel

98 Vorschau/Impressum

Beilage: Verlag C.H.BECK oHG

TERMINE

alga-Kolleg Payroll Management
26.–27.09.2022 online

Das Zahlstellenverfahren in der Praxis
26.–27.09.2022 online

Was die Entgeltabrechnung vom
Rechnungswesen wissen muss
29.09.2022 online

Start-up Melderecht
04.–05.10.2022 Hannover

Flexible Teilzeit und Altersteilzeit
in der Entgeltabrechnung
05.10.2022 online

Hinweis: Wir behalten uns vor,
Präsenzveranstaltungen ggf. auf
Online umzustellen.

Gesundheitsschutz

Einfache Arbeit = keine psychische Belastung?

In vielen Branchen gibt es eine Vielzahl von Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern bzw. schnell erlernbar sind: die sogenannte Einfacharbeit. Eine physische und gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastung sowie Monotonie sind charakteristisch für diese Arbeit. Allerdings ist aus dem aktuellen Forschungsstand nur wenig über die psychischen Arbeitsanforderungen bekannt. Zudem werden in der Forschung unterschiedliche Operationalisierungen verwendet, die mit Auswirkungen auf die Ergebnisse einhergehen. Der nun veröffentlichte baua: Fokus „Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkungen unterschiedlicher Operationalisierungen“ der Bundesanstalt für Arbeits-

schutz und Arbeitsmedizin (BAuA) evaluiert und ergänzt bestehende Erkenntnisse zur Einfacharbeit.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das vorherrschende Bild der Einfacharbeit als körperlich anstrengende Tätigkeit nach wie vor zutrifft. Allerdings muss es um die psychischen Anforderungen erweitert bzw. korrigiert werden. So umfasst Einfacharbeit Tätigkeiten, die sowohl physisch als auch psychisch fordern. ■

baua: Fokus „Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkungen unterschiedlicher Operationalisierungen“:

direkter Link:



Foto: Orlando Florin Rosu, AdobeStock

Vergütung

12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job

Die von der Bundesregierung beschlossene Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro pro Arbeitsstunde betrifft insgesamt rund 22 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse, ausgehend von der Entlohnung im Jahr 2021. Das sind etwa doppelt so viele wie bei der Mindestlohneinführung im Jahr 2015, wie eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt.

Die Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro pro Arbeitsstunde betrifft vor allem Minijobs: Der hochgerechnete Stundenlohn 2021 liegt in mehr

als 70 Prozent der Minijobs unter 12 Euro. Demgegenüber betrifft die Mindestloohnerhöhung 13,4 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sind Teilzeitjobs im Vergleich zu Vollzeitjobs stärker von der Mindestloohnerhöhung betroffen. So beträgt der Anteil der Teilzeitjobs, die 2021 unterhalb von 12 Euro entlohnt werden, rund 24 Prozent, bei Vollzeitjobs dagegen sind es nur knapp 9 Prozent.

Unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind das Gastgewerbe und die Landwirt-

schaft mit etwa 50 Prozent von der Mindestloohnerhöhung am stärksten betroffen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es dagegen mit knapp 10 Prozent deutlich weniger.

Bei den Minijobs ist das Gastgewerbe mit 88 Prozent mit am stärksten von der Mindestloohnerhöhung betroffen. Auch in den Wirtschaftszweigen mit den geringsten Anteilen an Minijobs betrifft die Mindestloohnerhöhung knapp die Hälfte aller Minijobs. Dazu zählen beispielsweise die Branchen Baugewerbe und Energieversorgung. ■

Recruiting

Probleme bei Stellenbesetzungen: Unattraktive Arbeitsbedingungen sind oft der Grund

Viele Betriebe haben Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Auch aus Sicht von Betriebs- und Personalräten ist das ein großes Problem, zeigt eine repräsentative Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Die Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter weisen aber auch auf einen wichtigen Grund hin, den Unternehmensleitungen eher selten nennen: unattraktive Arbeitsbedingungen wie niedrige Bezahlung oder ungünstige Arbeitszeiten. Je nach Qualifikationsprofil der offenen Stellen sehen ein Viertel bis ein Drittel der Befragten darin den wichtigsten Faktor für Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung in ihrem Betrieb.

Arbeitskraft ist knapp – zumindest in bestimmten Branchen: Laut der Bundesagentur für Arbeit gibt es etwa in Bauberufen, dem Handwerk, der

Pflege oder dem IT-Bereich seit geraumer Zeit einen Mangel an Fachkräften.

Dass Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft verbreitet ist, bestätigen die befragten Betriebs- und Personalräte: 56,2 Prozent von ihnen geben an, dass in den vergangenen 24 Monaten nicht alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten. Besonders hoch ist der Anteil mit 80,2 Prozent im Gesundheitswesen und mit 72,2 Prozent im Baugewerbe. Neben der Branche spielt das erforderliche Qualifikationsniveau eine wichtige Rolle: Von den Befragten, deren Betrieb von Personalnot betroffen ist, berichten 70,5 Prozent, dass Stellen für Hochqualifizierte vakant geblieben sind, bei 63,2 Prozent waren es Arbeitsplätze für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden geben 28,6 Prozent zu Protokoll, Per-

sonal für einfache Tätigkeiten fehlt bei 19,4 Prozent.

Als Hauptgrund für die Probleme nennen die Betriebs- und Personalräte mehrheitlich den Mangel geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Relevant sind aber auch schlechte Arbeitsbedingungen als „hausgemachter“ Faktor: Wenn es um fehlendes Personal für einfache Tätigkeiten geht, halten gut 32 Prozent die unattraktiven Konditionen für ausschlaggebend. Mit Blick auf Schwierigkeiten bei der Besetzung hochqualifizierter Stellen sagen das knapp 31 Prozent und bei der Gewinnung von Fachkräften mit Berufsausbildung 24 Prozent. In den Branchen Verkehr, Lagerei sowie Gastgewerbe ist der Anteil der Befragten, die die Arbeitsbedingungen vor Ort verantwortlich machen, sogar größer als der Anteil derjenigen, die auf den Arbeitsmarkt verweisen. ■

Arbeitsschutz

Unfallrisiko bei der Arbeit 2021 gestiegen, aber weiter unter Niveau von 2019

Das Unfallrisiko in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst ist 2021 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Das geht aus den Geschäfts- und Rechnungsergebnissen hervor, die ihr Verband, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), im Juli veröffentlicht hat. Danach stieg das Unfallrisiko von 21,54 Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeiter im Jahr 2020 auf 22,95 Unfälle im Jahr 2021. Es lag damit aber immer noch unter dem Wert von 2019. Damals lag das Unfallrisiko bei 23,93 Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeiter. Diese Zahlen beziehen sich allein auf Unfälle im beruflichen Kontext. Unfälle anderer Versicherten Gruppen wie Personen im Ehrenamt

oder in der Rehabilitation sind nicht mitgezählt.

Stark zugenommen hat aufgrund der Pandemie die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten.

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle betrug im vergangenen Jahr 759.993. Das waren 45.514 mehr als im Vorjahr, aber immer noch deutlich weniger als 2019 (811.722). Hinzu kamen 46.224 Unfälle im außerberuflichen Kontext. Hierunter fallen zum Beispiel Unfälle bei ehrenamtlichen Tätigkeiten wie in der freiwilligen Feuerwehr oder bei der häuslichen Pflege.

Die Zahl der Wegeunfälle nahm 2021 um fast 12 Prozent auf 170.853 gegenüber dem Vorjahr zu. Sie blieb damit aber ebenfalls deutlich unter dem Niveau von 2019 (186.672).

16.211 Versicherte erhielten 2021 erstmals eine Unfallrente aufgrund eines Arbeits- oder Wegeunfalls, ein Rückgang von 8,1 Prozent. Rund drei Viertel dieser Renten hatten einen Arbeitsunfall als Ursache.

Die Zahl der tödlichen Unfälle bei der Arbeit stieg um 56 auf 370. Hinzu kamen 140 Unfälle im außerberuflichen Zusammenhang. Die Zahl der tödlichen Wegeunfälle sank um 11 auf 227. ■

Rechtsänderung

Insolvenzgeldumlage jetzt auch für ausländische Arbeitgeber

Bisher war die Pflicht für ausländische Arbeitgeber zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage ausgeschlossen. Nun hat der GKV-Spitzenverband im Mai 2022 eine geänderte Rechtsauffassung publiziert. Das gilt allerdings weiterhin nicht in jedem Fall. Insbesondere dann, wenn aufgrund von Sozialversicherungsabkommen das deutsche

Sozialversicherungsrecht nicht anzuwenden ist (zum Beispiel bei einer Entsendung), bleibt es dabei, dass ausländische Arbeitgeber nicht zur Zahlung verpflichtet sind.

Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechts-

vorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage verpflichtet. ■

(Besprechungsergebnis vom 05.05.2022 – TOP 4)

Internet

EU beschließt Regeln gegen Hass, Hetze und Fake News

Was offline illegal ist, soll auch online illegal sein. Das gilt für Hassrede und Terrorpropaganda, aber auch für gefälschte Produkte, die auf Online-Marktplätzen verkauft werden. Die EU-Staaten und das Europaparlament haben sich auf ein Gesetz über digitale Dienste (Digital Services Act, DSA) geeinigt, das die dringendsten Probleme des Internet-Zeitalters angeht. Die Plattformen sollen damit mehr Verantwortung übernehmen.

Grundsätzlich werden die neuen Regeln für digitale Vermittler gelten, die Verbraucherinnen und Verbrauchern Zugang zu Waren und Inhalten

ermöglichen. Das betrifft Online-Marktplätze wie Amazon, soziale Medien wie Facebook und die Video-Plattform YouTube oder Suchmaschinen wie Google. Dabei gilt: Je größer der Dienst, desto strenger die Regeln. Kleine Unternehmen mit weniger als 45 Millionen aktiven Nutzerinnen und Nutzern im Monat können mit Ausnahmen rechnen.

Illegale Inhalte wie Hassrede, Gewaltaufrufe oder Terrorpropaganda zügig entfernen – das sind die Ziele des DSA. Nutzerinnen und Nutzer sollen derlei Inhalte einfach melden können, Unternehmen die Inhalte nach Hin-

weis zeitnah löschen. Außerdem soll es die Möglichkeit geben, die Lösch-Entscheidungen der Plattformen anzufechten und Entschädigung zu fordern.

Das Europaparlament und die EU-Staaten müssen die neuen Regeln für digitale Dienste noch bestätigen, was als Formsache gilt. Nach Inkrafttreten ist eine Übergangsfrist vorgesehen, sodass die neuen Regeln voraussichtlich ab 01.01.2024 gelten. Für große digitale Dienste dürfte es bereits Mitte 2023 so weit sein. ■



Telefonie

Zehn weitere Jahre Roaming ohne zusätzliche Kosten

Am 01.07.2022 ist die neue verbesserte Roaming-Verordnung in Kraft getreten. Sie verlängert das „Roaming zu Inlandspreisen“ bis zum Jahr 2032. Damit können Reisende in der EU und im EWR weiterhin ohne zusätzliche Gebühren aus dem Ausland anrufen, SMS schreiben und im Internet surfen.

Die neuen Vorschriften bringen auch Vorteile für Unternehmen sowie für Bürger in der EU mit sich, die im Ausland die gleiche Qualität von Mobilfunkdiensten wie zu Hause bekommen werden. Die Roaming-Verordnung verbessert außerdem den Zugang zu Notrufen in der gesamten EU und gewährleistet klare Informationen über Dienste, für die möglicherweise zusätzliche Gebühren anfallen.

Die Verbraucher haben nun Anspruch darauf, dass das mobile Internet im Ausland die gleiche Qualität hat wie zu Hause. Betreiber, die Mobilfunkdienste anbieten, sollten sicherstellen, dass die Verbraucher Zugang zu 4G- oder fortschrittlicheren 5G-Netzen haben – sofern diese am Zielort ver-

fügar sind. Die Verbraucher sollten in ihren Mobilfunkverträgen und auf den Webseiten der Betreiber Informationen über die Netzverfügbarkeit finden können.

Auf Flug- oder Schiffsreisen verbinden sich die Mobiltelefone der Verbraucher möglicherweise automatisch mit einem über Satelliten bereitgestellten Bordnetz. Wenn mobile Anschlussdienste genutzt werden, die über nicht-terrestrische Netze erbracht werden, können sehr hohe Aufschläge anfallen. Die neuen Roaming-Vorschriften verpflichten die Betreiber, ihre Verbraucher zu schützen und sie zu informieren, wenn ihre Smartphones in ein nicht-terrestrisches Netz wechseln. Darüber hinaus sollten die Betreiber die Verbindung automatisch unterbrechen, wenn über solche Mobilfunkdienste Kosten in Höhe von 50 Euro anfallen oder eine andere vordefinierte Grenze erreicht wird. Zudem können die Betreiber weitere Dienste wie das Blockieren des Roamings in Flugzeugen und auf Schiffen anbieten. ■



Foto: valdisKudre, AdobeStock

Nachhaltigkeit

EU-Unternehmen müssen künftig über Nachhaltigkeit berichten

Große Unternehmen in der Europäischen Union müssen Verbraucher künftig über die Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten informieren. Das Europäische Parlament und der Rat – also die Vertreter der 27 EU-Mitgliedstaaten – haben sich über den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) geeinigt. Ein breiterer Kreis von Großunternehmen sowie börsennotierte KMU (kleine und mittlere Unternehmen) werden nun zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sein.

Kernstück der Richtlinie ist die Einführung verbindlicher europäischer

Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die derzeit von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) erarbeitet werden. Die CSRD wird die bestehenden Anforderungen der Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung (NFRD) ändern. Die neuen Vorschriften stellen sicher, dass Investoren und andere Interessengruppen Zugang zu den Informationen haben, die sie benötigen, um Investitionsrisiken aufgrund des Klimawandels und anderer Nachhaltigkeitsthemen zu bewerten.

Durch die Harmonisierung der zu liefernden Informationen werden die Kosten für die Berichterstattung für

die Unternehmen mittel- bis langfristig gesenkt. Schließlich werden die neuen Vorschriften eine Kultur der Transparenz in Bezug auf die Auswirkungen der Unternehmen auf Menschen und Umwelt schaffen.

Die Berichtspflichten werden für verschiedene Arten von Unternehmen schrittweise eingeführt. Die ersten Unternehmen werden die neuen Regeln zum ersten Mal im Geschäftsjahr 2024 für Berichte anwenden müssen, die im Jahr 2025 veröffentlicht werden. ■



Foto: auremar, AdobeStock

Ausbildungsqualität

Die besten Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsbetriebe können sich als „Best Place to Learn“ zertifizieren lassen. Das hilft bei der Suche nach gutem Berufsnachwuchs, weil damit die Qualität der betrieblichen Ausbildung bescheinigt wird. Immer mehr Betriebe nutzen diese Möglichkeit. Und dann gibt es noch die Besten der Guten. Im Rahmen des Deutschen Ausbildungsforums im Mai 2022 (ausgerichtet von AUBI-plus – www.aubi-plus.de) wurden die Top-Ausbildungsbetriebe ermittelt.

Das sind die Preisträger: In der Größenklasse bis 100 Mitarbeiter wurde Creditreform Herford & Minden Dorff aus Löhne ausgezeichnet. In der Kategorie 101 bis 500 Mitarbeiter wurden

zwei Preise vergeben: an Diagramm Halbach aus Schwerte und an Bäckerei Bertermann aus Minden. In der Klasse 501 bis 1.000 Mitarbeiter wurde Zentis aus Aachen und bei den Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern TenneT TSO aus Lehrte gekürt.

Grundlage des Verfahrens ist eine Mitarbeiterbefragung, bei der ausbildendes Personal sowie aktuelle und ehemalige Azubis zu 72 Kriterien der betrieblichen Ausbildung im Unternehmen befragt werden. Nur die Ausbildungsbetriebe, die die Mindestpunktzahl erreichen, bekommen das Gütesiegel. Dieses gilt für drei Jahre; danach steht eine Rezertifizierung an. ■

Datenreport

BIBB hält höheres Ansehen vieler Berufe für zwingend erforderlich

Im Zusammenhang mit dem Berufsbildungsbericht 2022 der Bundesregierung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) seinen Datenreport 2022 veröffentlicht. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland und ergänzt den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung.

Die Analysen des BIBB-Datenreports zeigen, wie wichtig es ist, über die Berufe mit Dienstleistungs- und Wissenschaftsausprägung hinaus auch die Bedeutung handwerklicher und gewerblich-technischer Berufe für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft zu erkennen und die bildungspolitische Systemsteuerung danach auszurichten. Wenn die Transformation gelingen soll, ist beides gleichermaßen erforderlich: beruflich und akademisch Qualifizierte. Deshalb muss gerade jetzt mehr für die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung getan werden. Ziel muss es sein, beide Gruppen durch alle Bildungsprozesse im Lebensverlauf

gleichwertig zu fördern und damit das Ansehen dieser Berufe in der Gesellschaft, vor allem hinsichtlich ihres Bildungspotenzials und der mit ihnen verbundenen Karriereperspektiven, wieder zu steigern.

Nach den Zahlen und Analysen des BIBB-Datenreports hat sich im Jahr 2021 die Lage auf dem Ausbildungsmarkt nur leicht entspannt. Das Niveau von vor der Corona-Pandemie wurde jedoch bei Weitem nicht erreicht. So wurden nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30.09.2021 insgesamt 473.100 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, 5.600 (+1,2 Prozent) mehr als im Vorjahr. Die Zahl fiel aber immer noch um 52.000 niedriger aus als 2019 (525.000 Verträge). Das Ausbildungsangebot lag 2021 bei 536.200. Das sind 8.800 (+1,7 Prozent) mehr als 2020, aber 41.900 (–7,3 Prozent) weniger als 2019 vor der Corona-Pandemie.

Die Zahl der jungen Menschen, die 2021 eine duale Berufsausbildung nachfragten, ging im Vergleich zum

Vorjahr um 4.800 (–0,9 Prozent) auf 540.900 zurück. Gegenüber 2019 ist ein Rückgang um 57.900 (–9,7 Prozent) zu verzeichnen. Die Ausbildungsplatznachfrage erreichte damit einen neuen Tiefstand seit 1992, als erstmals Daten für das wiedervereinigte Deutschland vorlagen.

Das Schwerpunktkapitel des BIBB-Datenreports widmet sich in diesem Jahr dem Thema „Fachkräftesicherung und qualifizierte Zuwanderung“. ■

Der BIBB-Datenreport kann als vorläufige Fassung im PDF-Format unter www.bibb.de/datenreport-2022 kostenlos heruntergeladen werden. Die Printversion wird voraussichtlich im Juli/August zur Verfügung stehen.

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ist im Internetauftritt des BMBF unter www.bmbf.de/berufsbildungsbericht abrufbar.

Recruiting

Azubis suchen – aber richtig! Neue Studie gibt Hinweise

Der Fachkräftemangel betrifft bereits viele Branchen. Umso wichtiger ist es, sich selbst um den Nachwuchs und dessen Ausbildung zu kümmern. Aber wie und wo findet man die qualifizierten Bewerber für einen Ausbildungsplatz? Eine aktuelle Studie von der u-form Testsysteme GmbH & Co. KG (Solingen) (www.testsysteme.de) in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsportal AUBI-plus (www.aubi-plus.de) zeigt, wie es geht.

Fast vier von fünf Ausbildungsbetrieben gehen aktuell davon aus, mehr und mehr Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Azubi-Stel-

len zu bekommen. Über zwei Drittel sehen dadurch die Fachkräftesicherung im Betrieb gefährdet. Das zeigt die aktuelle Studie „Azubi-Recruiting Trends 2022“. An der Online-Umfrage zum Azubi-Marketing und -Recruiting haben in diesem Jahr 5.187 Azubis und Schüler*innen sowie 1.571 Ausbildungsverantwortliche teilgenommen.

Die vergangenen zwei Pandemiejahre stellen einen bisherigen Tiefpunkt für die duale Ausbildung in Deutschland dar. Einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge ist der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsabschlüs-

sen 2021 auf 38 Prozent gesunken. Im Jahr 2019 (vor Corona) waren es noch 55 Prozent. Der Anteil der ausbildenden Unternehmen könnte weiter sinken. Die Mehrzahl der Betriebe rechnet mit abnehmenden Bewerberzahlen. Insbesondere bei den gewerblich-technischen Ausbildungen gehen 35 Prozent der Ausbildungsbetriebe von einer „starken Abnahme“ der Bewerberzahlen aus, weitere 43 Prozent von einem leichten Rückgang.

Die Ergebnisse der Studie können dabei helfen, das Recruiting besser an den Erwartungen und Wünschen der Zielgruppe auszurichten. ■



Stier meint ...!

Nun ist es beschlossene Sache und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht: Zur Abfederung der aktuellen Krise haben Bundestag und Bundesrat mehrere Steuererleichterungen für Bürger und Wirtschaft in zwei Entlastungspaketen beschlossen. Neben dem sog. Neun-Euro-Ticket ist die Energiepauschale (EPP) ein wichtiger Bestandteil im zweiten Entlastungspaket. Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber ich höre schon die ersten Stimmen im September, die völlig überrascht feststellen, dass es am Ende nicht wirklich 300 Euro sind, die an Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Die vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP unterliegt als „sonstiger Bezug“ dem Lohnsteuerabzug.



Illustration: Daniel Haas

den. Die vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP unterliegt als „sonstiger Bezug“ dem Lohnsteuerabzug.

Dabei klingt der Gesetzestext noch recht plausibel: Allen einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen wird ab 01.09.2022 einmalig eine Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 Euro ausgezahlt. Anspruch auf die EPP haben Steuerpflichtige mit Einkünften aus Gewinneinkunftsarten (§ 13, § 15 oder § 18 Einkommensteuergesetz [EStG]) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitslohn aus einem gegenwärtigen Dienstverhältnis beziehen und nach den Steuerklassen I bis V versteuert werden oder als geringfügig Beschäftigte pauschal besteuert werden. Die Zahlung als steuerpflichtiger sonstiger Bezug bleibt in der Sozialversicherung beitragsfrei.

So weit, so gut. Inzwischen hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) auf seiner Homepage Fragen und Antworten rund um die EPP veröffentlicht. Beim Lesen wird schnell klar: So einfach wird die Umsetzung dann doch nicht werden.

Ein gutes Beispiel ist die Anspruchsberechtigung für kurzfristig Beschäftigte: In der Rubrik II. Anspruchsberechtigung wird unter 2. ausgeführt, dass anspruchsberechtigt Arbeitnehmer sind, die kurzfristig und geringfügig beschäftigt sind („Minijob-

ber“) sowie Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft, unabhängig von der Art des Lohnsteuerabzugs (pauschale oder individuelle Lohnsteuer). Allerdings wird in der Rubrik VI. Auszahlung durch den Arbeitgeber ebenfalls unter 2. zusätzlich dargestellt, dass der Arbeitgeber die EPP nicht an Arbeitnehmer auszahlt, die kurzfristig oder als Aushilfskraft in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt sind. Also haben kurzfristig Beschäftigte zwar einen Anspruch auf die EPP, erhalten diese aber nicht vom Arbeitgeber, sondern im Rahmen der Einkommensteueranmeldung für das Jahr 2022.

Somit gilt der Grundsatz: Auch Arbeitnehmer, die ihre EPP nicht über den Arbeitgeber erhalten haben, bekommen sie anhand ihrer Angaben mit der Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022.

Bei der Klärung, ob ein Anspruch auf die EPP beim Arbeitgeber besteht oder nicht, hilft vielleicht eine kleine Eselsbrücke, die auch durch die FAQs dargestellt wird. Anspruch haben auch Arbeitnehmer mit einem aktiven Dienstverhältnis, die dem Progressionsvorbehalt unterliegende Lohnersatzleistungen beziehen ([Saison-] Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Verdienstausschüttungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG), Transferkurzarbeitergeld etc.; siehe § 32b Abs. 1

Nun ist es beschlossene Sache und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht: Zur Abfederung der aktuellen Krise haben Bundestag und Bundesrat mehrere Steuer-Erleichterungen für Bürger und Wirtschaft in zwei Entlastungspaketen beschlossen. Neben dem sog. Neun-Euro-Ticket ist die Energiepauschale (EPP) ein wichtiger Bestandteil im zweiten Entlastungspaket. Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber ich höre schon die ersten Stimmen im September, die völlig überrascht feststellen, dass es am Ende nicht wirklich 300 Euro sind, die an Arbeitnehmer ausgezahlt wer-

Satz 1 Nr. 1 EStG). Daraus lässt sich ableiten: Wer eine Lohnersatzleistung erhält, die dem Progressionsvorbehalt unterliegt, erhält auch die EPP. Unerwähnt darf dabei nicht die Elternzeit bleiben, bei der ein Anspruch auf die EPP nur besteht, wenn der Arbeitnehmer Elterngeld bezieht. Den Bezug von Elterngeld hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachzuweisen. Erfolgt keine Auszahlung über den Arbeitgeber, erhalten Arbeitnehmer die EPP auch in diesem Fall über die Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022.

Doch auch die Refinanzierung der EPP hat es bei genauer Betrachtung in sich. Die Erstattung erfolgt für Arbeitgeber über die Lohnsteuer-Anmeldung. Ein spezieller Antrag ist dafür nicht notwendig. Die Arbeitgeber haben hierbei die EPP gesondert vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer zu entnehmen, in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 1 EStG (monatlicher Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum) bis zum

10.09.2022. Genau genommen ist die Lohnsteuer für August am 12.09. fällig.

Kann die Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht mehr fristgerecht im September 2022 erfolgen, bestehen vonseiten der Finanzbehörde keine Bedenken, wenn die Auszahlung mit der Lohn-/Gehalts-/Bezügeabrechnung für einen späteren Abrechnungszeitraum des Jahres 2022, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung für den Arbeitnehmer, erfolgt.

Dabei ist allerdings ein wichtiger Punkt nicht außer Acht zu lassen. Sollte es zu Änderungen bei der abgerechneten EPP kommen, z. B. weil die Abrechnungsstelle verspätet vom Eintritt eines Arbeitnehmers zum 01.09. erfahren hat, erfolgt die Refinanzierung des Arbeitgebers über eine korrigierte Lohnsteuer-Anmeldung für August 2022. Beim Lesen der FAQs wird dies immer wieder deutlich und

leitet sich aus dem Gesetzestext ab. Bei monatlichen Lohnsteuer-Anmeldungen kann die EPP nur mit der Lohnsteuer-Anmeldung im August 2022 refinanziert werden.

Wenn jetzt der eine oder andere von Ihnen denkt, das hätte man doch auch einfacher lösen können, dem sei versichert: Das BMF hätte sicherlich auch andere Lösungen gefunden, hätte nicht der Gesetzgeber sein Regelwerk so streng in einen Beschluss gefasst. Am Ende bleibt der Trost, dass der Wille des Gesetzgebers eine schnelle Entlastung der Bürgerinnen und Bürger sicherstellen soll. Das ist gelungen, wenn auch mit erheblichem Mehraufwand für uns.

In diesem Sinne ... machen wir uns an die Umsetzung! ■

Markus Stier



FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PLUSPUNKTRENT

PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ HOHE STAATLICHE FÖRDERUNG
- ✓ KEINE VERMITTLUNGSPROVISION
- ✓ KEINE ABSCHLUSSGEBÜHR
- ✓ MAXIMALE FLEXIBILITÄT



Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an: www.PlusPunktRente.de



Unser neues Termin-Buchungstool:
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



 **BVK** Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORUNG

Der Steuerberater empfiehlt

Elektromobilität – Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Die Elektromobilität setzt sich durch. Das liegt zum einen an den günstigeren Leasingraten und den steuerlichen Förderungen. Zum anderen wird gerade jetzt bei den drastisch steigenden Energiepreisen durch die Energiekrise nach Alternativen zu rein durch Kraftstoff betriebenen Fahrzeugen gesucht. Viele steigen jetzt auf Elektro- oder Hybridfahrzeuge um.

Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer hierbei finanziell unterstützen.

Denn auch die Erstattung von Kosten für das private Elektro- oder Hybridfahrzeug kann unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei sein.

Stromkostenerstattung

Ermöglicht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das elektrische Aufladen des privaten Elektro- oder Hybridfahrzeugs im Betrieb an einer arbeitgebereigenen ortsfesten betrieblichen Einrichtung, so ist der sich daraus ergebende geldwerte Vorteil

steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 46 EStG). Die Menge des Stroms ist dabei unerheblich.

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings die Möglichkeit ein, sein privates Fahrzeug an einer außerbetrieblichen Ladestation wie zum Beispiel bei einer Stromtankstelle zu

Foto: 24K-Production, AdobeStock



laden, greift die Steuerbefreiung nicht. Hier kann die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 50 Euro monatlich angewendet werden, soweit diese nicht bereits anderweitig ausgeschöpft ist.

Überlassung einer Ladevorrichtung

Die Nutzungsvorteile des Arbeitnehmers, die bei einer Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung auch für private Zwecke durch den Arbeitgeber entstehen, sind ebenfalls in die Steuerfreiheit einbezogen worden. Unter den Begriff der Ladevorrichtung fallen dabei die gesamte Ladeinfrastruktur einschließlich Zubehör sowie die Kosten für die Installation und Inbetriebnahme der Vorrichtung inklusive aller Vorarbeiten. Der hierü-

ber bezogene Ladestrom ist allerdings nicht von der Steuerbefreiungsvorschrift erfasst.

Die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer führt grundsätzlich zu einem steuer- und sozialversicherungspflichtigen geldwerten Vorteil. Hier hat der Arbeitgeber aber die Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit 25 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). In diesem Fall ist der Betrag sozialversicherungsfrei.

Ebenfalls kann der Arbeitgeber die Anschaffung einer privaten Ladeeinrichtung des Arbeitnehmers bezuschussen. Aus Vereinfachungsgründen kann der Zuschuss ebenfalls mit 25 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag

und Kirchensteuer) pauschal versteuert werden. Dieses Vorgehen führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

Zusätzlichkeitserfordernis

Wichtig: Die Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber im Betrieb gestellten Ladestroms und der betrieblichen Ladevorrichtung tritt nur ein, wenn diese Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erbracht werden. Eine Entgeltumwandlung wirkt sich hier schädlich aus. ■

Sabine Boldt, Steuerfachangestellte,
DIERKES PARTNER

Foto: ghazii, AdobeStock





Foto: Gina Sanders, AdobeStock

Aus der FALG-Gruppe

Unsere Arbeit hat Konsequenzen!

In den letzten Jahren hatten wir einen starken Mitgliederzuwachs in der Facebook-Gruppe „Fachassistent/in Lohn und Gehalt“. Die „Corona-Jahre“ und die daraus geborene Not haben den Bekanntheitsgrad steigen lassen, wir wurden gesucht und gefunden.

Aktuell haben wir über 5.700 Mitglieder. Dieses Wachsen der Gruppe hat uns Moderatoren und Admins einen Einblick in den stark unterschiedlichen Wissensstand der Abrechner Deutschlands gegeben. Diese Gruppenzusammensetzung sichert einen steten Austausch und hilft den Mitgliedern mit weniger Erfahrung, Lücken zu schließen – uns hat das aber auch auf ein grundsätzliches Problem aufmerksam gemacht.

Dieses grundsätzliche Problem ist die Tatsache, dass Mitarbeiter in die Entgeltabrechnung geschubst werden, obwohl sie keinerlei Grundlagenwissen haben. Es fängt bereits bei der Ausbildung zum/zur Steuerfachangestellten an. Das Thema Lohn und Gehalt wird wenig bis gar nicht behandelt und trotzdem werden in den Kanzleien schon Auszubildende

an das Programm gesetzt, es erfolgt eine kurze Einweisung und dann ist man plötzlich Entgeltabrechner. Ohne überhaupt zu verstehen, was man da macht.

Ein Blick über den Kanzlei-Tellerrand hinaus zeigt, dass es auch in der freien Wirtschaft nicht großartig anders aussieht. Es gibt ein paar Kurse der Industrie- und Handelskammern (IHK), die aber auch nur kurz an der Materie kratzen. Es existiert kein Ausbildungsgang zum Lohn- und Gehaltsabrechner – und genau das lässt anscheinend alle annehmen, dass jeder diese Tätigkeit ausüben kann.

Wir reden hier über eine Arbeit, die Konsequenzen hat. Fehler, die wir Abrechner machen, können für den Arbeitnehmer gravierende Folgen haben. Davon kann die Rente, das

Arbeitslosengeld, ein dringend benötigter Kredit oder die den Kindern versprochene Reise abhängen. Genauso können Pfändungen oder sogar Insolvenz drohen. Warum also gibt es hier keinen Ausbildungsberuf?

Als nächstes Problem hat sich gezeigt, dass viele Abrechner keinen Zugang zu Fortbildungen haben. Die Notwendigkeit wird von den Vorgesetzten einfach nicht gesehen. Man könne sich ja alles irgendwie anlesen oder (wie praktisch) in der Gruppe fragen. Dass wir als Gruppe dies nur begrenzt abfangen können, wird nicht gesehen.

An dieser Stelle nehme ich das „Lexikon für das Lohnbüro“ zur Hand, sehe den Umfang, sehe die kleine Schrift und rufe mir ins Gedächtnis, dass noch nicht einmal alles enthalten ist. Nach zehn Jahren in der Entgeltabrechnung

weiß ich mit Sicherheit, dass ich noch viel lernen kann (und muss). Aber ohne entsprechende Fortbildungen? Niemals!

Bei der Gelegenheit fallen auch die Selbstabrechner auf. Firmeninhaber, die sich den Steuerberater bzw. das Lohnbüro sparen und mithilfe von Programmen, die in ihren Werbevideos vermitteln, wie einfach doch alles ist, die Abrechnungen ihrer Mitarbeiter im Alleingang erledigen. Neben ihrem Beruf, neben dem Führen eines Unternehmens üben sie also einen weiteren Beruf aus.

Spätestens als in den letzten zwei Jahren Kurzarbeitergeld abzurechnen war, zeigte sich, dass doch nicht alles so einfach ist. Und mit den ganzen Neuerungen, die nun noch hinzugekommen sind, erst recht nicht.

Eine Gruppenmoderatorin hat aus den vorgenannten Gründen letztes einen Brandbrief geschrieben. Die Probleme nehmen nämlich überhand, wir sind oftmals entsetzt, wie gering der Kenntnisstand ist und dass sogar Basics fehlen. Als Konsequenz aus der fehlenden Aus- und Weiterbildung können die Abrechner nicht erkennen, wenn sie arbeits- oder sozialversicherungsrechtlich beraten. Ein nicht unerhebliches Haftungsproblem! Fragen hierzu unterbinden wir in der Gruppe regelmäßig, dies stößt aber gerade bei den Selbstabrechern auf Unverständnis.

Jedenfalls möchten wir hier ein wenig aufrütteln – der Brandbrief hat einige Reaktionen zur Folge gehabt. Natürlich werden wir uns in der Gruppe weiterhin gegenseitig unterstützen und auch Grundlagenfragen beantworten. Aber

wir werden auch immer wieder darauf hinweisen, dass die Abrechner sich ihre Wissenslücken eingestehen und dies auch ihren Vorgesetzten offenbaren müssen. Denn nur dann kann ein Problembewusstsein entwickelt werden, nur dann kann eine Änderung der Situation herbeigeführt werden.

Wie gesagt, unsere Arbeit hat Konsequenzen.

Und vielleicht schaffen wir es ja, dass in absehbarer Zeit ein Ausbildungsberuf zum/zur Entgeltabrechner/in geschaffen wird. Das würde auch endlich unserem Aufgabengebiet die nötige Wertschätzung geben und die Nachwuchssorgen unserer Branche beenden. ■

Annette Bastigkeit, Fachassistentin Lohn und Gehalt

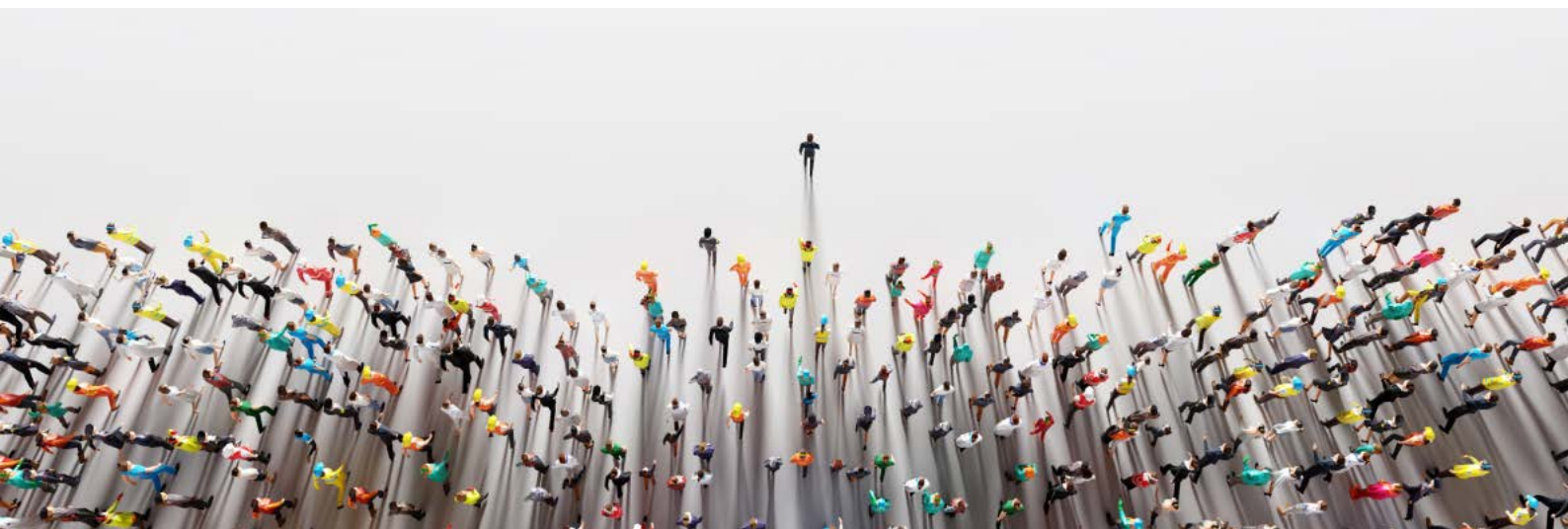


Foto: Photocreo Bednarek, AdobeStock



HR Cloud Solutions & Services

VEDA

- VEDA Horizon als Plattform für Self Services
- Recruiting & Personalentwicklung
- HR Entgelt
- HR Zeit & Zutritt
- Payroll Outsourcing

www.veda.net | Sales@veda.net

Aus der XING-Gruppe

Oft eine Herausforderung – die Reisekostenabrechnung

In den meisten Unternehmen gehört das Thema Reisekosten zum Geschäftsalltag. Arbeitnehmer*innen bekommen einen Großteil der Ausgaben erstattet, wenn sie entsprechend eine Reisekostenabrechnung einreichen. Leider kann die Verwaltung von Reisekostenabrechnungen sehr aufwendig und auch unübersichtlich werden, gerade wenn noch alles händisch erfasst und verwaltet wird. Moderne Tools können helfen, nicht im Excel- und Zettelchaos zu versinken.

Auch bei der Reisekostenabrechnung müssen gesetzliche Anforderungen beachtet werden. Die Arbeitnehmer*innen müssen zu jeder Abrechnung alle Kosten auflisten, die durch eine geschäftlich bedingte Reisetätigkeit entstanden sind. Und damit das Finanzamt die Kosten anerkennt, müssen zu den Ausgaben Belege oder Quittungen vorhanden sein, es sei denn, es lässt sich eine Pauschale ansetzen, wie zum Beispiel die Verpflegungs- oder Übernachtungspauschale. Typische Aufwendungen, die als Reisekosten abgerechnet werden können, sind beispielsweise

- Fahrtkosten (Bahn, öffentlicher Personennahverkehr, Flugzeug, Mietwagen oder Taxis),

- Übernachtungskosten (Kosten für Unterkunft, Hotel oder Pension),
- Verpflegungsmehraufwand (Kosten für Essen und Getränke),
- Reisenebenkosten (Parkkosten, Mautgebühren, Servicekosten im Hotel).

Des Weiteren muss das Unternehmen begründen, dass es sich tatsächlich um eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers handelt. Warum ist das wichtig? Weil nicht jede Dienstreise als Auswärtstätigkeit anerkannt wird. Wenn der/die Arbeitnehmer*in nur einen Kundentermin in der Stadt hat und der Tätigkeitsort in derselben Stadt ist, erkennt der Gesetzgeber das nicht als Dienstreise an.

Auch in unsere XING-Gruppe gab es eine Frage zum Thema Reisekostenabrechnung.

Sachverhalt:

Unsere Mitarbeiter reichen für die Reisekostenabrechnung derzeit die Originalbelege (Parkticket, Hotelrechnung, Bahnticket usw.) ein. Nun stellt sich uns die Frage, ob es genügen würde, uns die Belege als PDF-Scan in einer E-Mail einzureichen. Oder besteht die

Pflicht, dass wir die Originalbelege einfordern müssen?

Antwort:

Das Finanzamt verlangt grundsätzlich Aufzeichnungen bzw. Informationen als Nachweis der Reisekosten. Der Arbeitgeber muss diese Daten anhand geeigneter Unterlagen nachweisen und glaubhaft machen. Das kann er mit der Reisekostenabrechnung tun. Viele Unternehmen lassen sich die Originalbelege aushändigen, aber auch geeignete Tools könnten genutzt werden, wo der/die Arbeitnehmer*in den Beleg abfotografiert und entsprechend hochladen kann. Bei den meisten Quittungen reicht eine Kopie als Nachweis aus, doch die Finanzbehörden können auch immer das Original verlangen, daher sollte dieses aufbewahrt werden. Wenn der Arbeitgeber auf Nummer sicher gehen will, dann sollte das mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abgeklärt werden.

Damit das Unternehmen die Kosten steuermindernd als Betriebsausgabe ansetzen kann, ist es wichtig, dass auf den Belegen die Umsatzsteuer ausgewiesen ist. Für in Deutschland ausgestellte Rechnungen gelten die in § 14 Umsatzsteuergesetz (UStG) festgelegten formalen Kriterien für Reisebelege und damit auch für die Reisekostenabrechnung. Demnach muss eine Rechnung zumindest Angaben enthalten wie Name und Anschrift von Rechnungssteller und Rechnungsempfänger, Informationen über die erbrachte Leistung, Rechnungsdatum, Liefer- bzw. Leistungsdatum, Steuer-Nummer des Rechnungsstellers und den Nettobetrag der Rechnung sowie Umsatzsteuersätze und Umsatzsteuersumme. Hat ein Mitarbeiter keinen Beleg erhalten oder diesen verloren, so kann er einen Eigenbeleg schreiben und die Kosten so nachweisen (Name,



Foto: momius, AdobeStock

Anschrift, Betrag, Art der Ausgabe, Ort und Datum sowie die Unterschrift des Ausstellers müssen darauf zu finden sein).

Sachverhalt: Krank bei Eintritt in SAP

Das Mitglied hat einen Arbeitnehmer mit einem Eintritt zum 01.06.2022. Der neue Arbeitnehmer ist vor der Arbeitsaufnahme krankgeschrieben (29.05.2022 bis 04.06.2022). Sozialversicherungstechnisch muss somit eine Anmeldung (10) zum 05.06.2022 (Aufnahme der Beschäftigung/Beginn der Mitgliedschaft bei der Krankenkasse) erfolgen.

Arbeits- und steuerrechtlich bleibt es natürlich beim Eintritt zum 01.06.2022.

Wie kann dieser Fall in SAP abgebildet werden? Derzeit hat das Mitglied „Krank bei Eintritt“ eingesteuert und die DEÜV-Anmeldung wird somit zum 01.06.2022 erfolgen. Das wäre aber falsch. Im Notfall storniere und korrigiere ich die Meldung über sv.net.

Unsere Community gab folgende Hinweise:

... Im Testsystem soll sich das Mitglied die Abwesenheitsart 0616 ansehen. Diese sollte eigentlich die Funktionalität im Standard liefern.

... Wenn eine Unsicherheit besteht, sollte evtl. eine Simulation durchgeführt werden. Eigentlich dürfte es nicht zur Anmeldung zum 01.06.2022 kommen, sondern richtigerweise zum 05.06.2022. sv.net sollte wirklich immer die allerletzte Möglichkeit sein, denn da die Meldungen ja aufeinander aufbauen, können Sie anschließende Meldungen auch nicht übers System laufen lassen. Außerdem müssen Sie dann bei Rückrechnungen immer darauf achten, dass der fragliche Zeitraum nicht mehr angefasst wird, sonst stornieren Sie sich wieder Ihre Meldung in sv.net. Mal abgesehen davon, ist es auch sehr unübersichtlich, wenn ein Teil der Meldungen aus dem System kommt und ein anderer nicht. ■

Janette Rosenberg

Personalmesse München

25. Oktober 2022

Fachmesse für



Recruiting

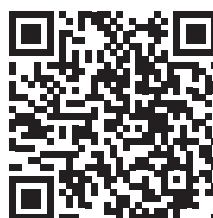


Personal-
management



Personal-
entwicklung

Sichern Sie sich hier
**Ihr kostenloses
E-Ticket zur Messe!**



AKTIONSCODE:
PERS22-P03



www.personal-world.de



Foto: Summit

Stark - Flexibel - Individuell

Human Resources – die Zugmaschine für Ihren Erfolg

Vergleichbar mit den Funktionen des Ackerschleppers in der Landwirtschaft, so stark, so flexibel und so individuell nutzbar, müssen heutige HR-Lösungen sein, um den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden. Nicht nur der Fachkräftemangel oder das geänderte Werteverhalten der Mitarbeitenden, sondern auch die aktuelle wirtschaftliche Situation geht an vielen Unternehmungen nicht spurlos vorüber. Was nützen innovative Ideen und Konzepte, wenn bereits heute vielerorts die Mitarbeitenden fehlen, die diese umsetzen könnten. Aber auch vor den HR-Abteilungen selbst macht diese Entwicklung nicht halt.

Gute Personaler/-innen sind Mangelware, und fast jedes Unternehmen ist auf der Suche nach HR-Spezialisten. Erschwerend kommt hinzu, dass sich nach Meinung führender Wirtschaftsfachleute der

Fachkräftemangel in jedem Bereich eher noch verschlechtern denn verbessern wird. Gerade die größeren Unternehmen haben diese Problematik und ihre Auswirkungen erkannt und handeln; aber immer unter der Prämisse, dass nur eine

gemeinsame Ausrichtung der HR-Ziele und der Unternehmensziele den Erfolg für alle Beteiligten sicherstellt. Danach beginnt die Suche nach einem passenden HR-Lösungspartner und dessen Auswahl.

Welche Anbieter kommen in Frage? Welcher Anbieter hat eine praxiserprobte und bezahlbare Lösung im Angebot?

Meiner Meinung nach gibt es nur wenige professionelle Anbieter, die aufgrund ihrer Erfahrung und der jahrelangen Beobachtung des Marktes diese Entwicklung frühzeitig erkannt und ihre Strategie und ihr Leistungsportfolio darauf ausgerichtet haben.

Sie haben sich die Frage gestellt, welche zusätzlichen bzw. neuen Aufgaben auf die Personalabteilungen zukommen werden. Und sie haben erkannt, dass nur ausgereifte Prozesslösungen den vorhandenen HR-Mitarbeitenden überhaupt den nötigen Freiraum verschaffen können, ihre zukünftigen HR-Aufgaben zielgerichtet und effizient abzuwickeln.

Einer der wichtigsten Punkte innerhalb des Unternehmens ist die Erkenntnis, dass es sich um eine komplette Neuausrichtung des gesamten HR-Bereichs handelt und nicht nur um den Kauf einer neuen Software. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert,

sich die Unterstützung eines versierten HR-Partners zu sichern. Schauen Sie nicht nach bunten Werbeprospekten, sondern sehen Sie sich Anwenderberichte und Fachartikel zu diesem Themenkomplex in Fachzeitschriften an. Fordern Sie die von Ihnen ausgewählten Anbieter auf, Ihnen Praxisberichte und Ablaufbeschreibungen zukommen zu lassen.

Als nächsten Schritt empfehlen wir unseren Interessenten, eine einfache IST-Analyse zur internen Vorbereitung im HR-Bereich vorzunehmen.

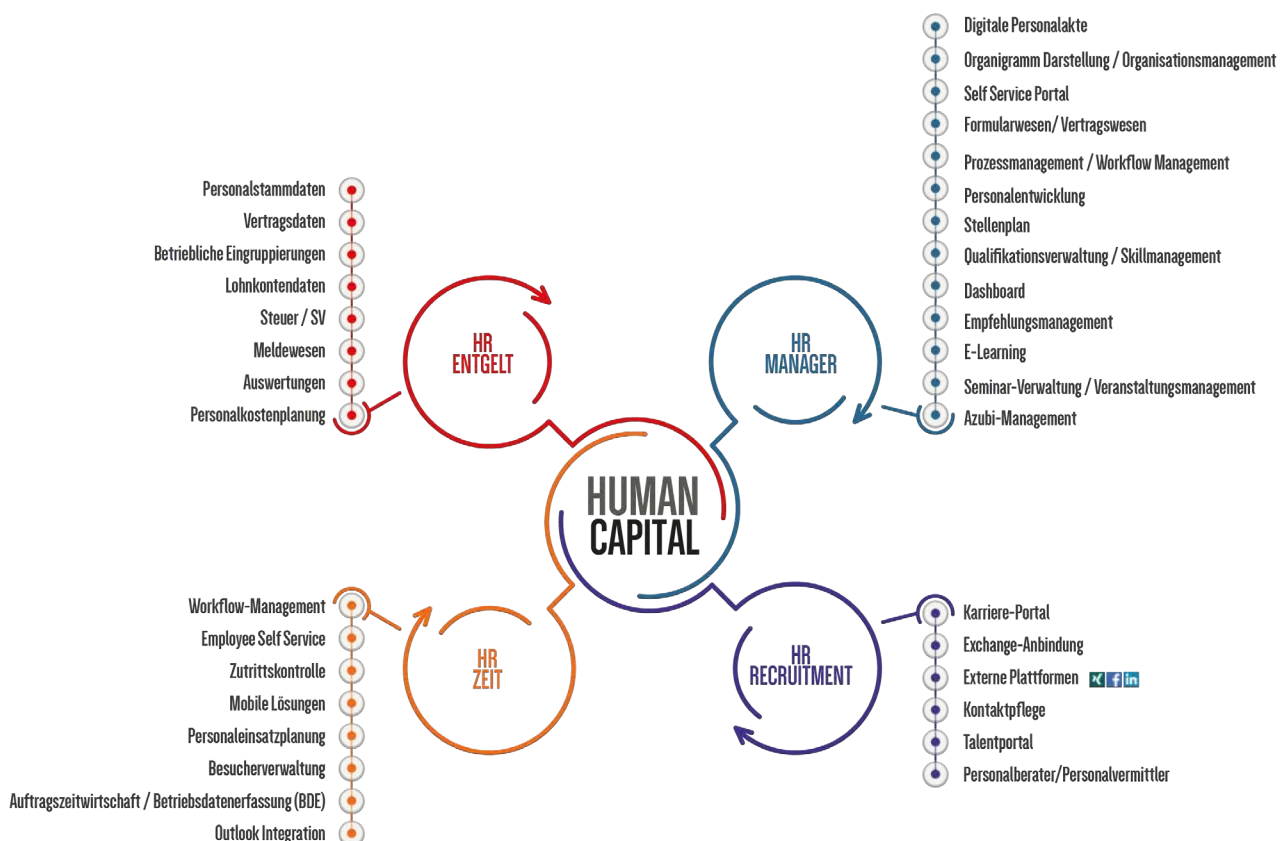
Hier gilt es festzuhalten, welche Software welche Aufgabe übernimmt, wie diese Programme miteinander verbunden sind und welche manuellen Eingriffe im täglichen Arbeitsumfeld anfallen.

Anschließend halten Sie fest, welche Personalressourcen mit welchen Qualifikationen zur Verfügung stehen und welche Aufgabenbereiche diese Mitarbeitenden heute abdecken. Danach überprüfen Sie, über welche Schnittstellen Daten zwischen den Programmen ausgetauscht werden. Ein Negativbeispiel hierfür ist, dass ein

neuer Mitarbeitender sowohl in der Entgeltabrechnung als auch in der Zeitwirtschaft manuell angelegt werden muss und somit unnötige Mehrarbeit verursacht.

Diese Erstanalyse gibt Ihnen schon einmal einen ersten Überblick, wie und ob die vorhandenen Programme miteinander im Verbund arbeiten und welche manuellen Arbeiten noch erforderlich sind. Diese Erkenntnisse sind auch für den zukünftigen Partner eine wichtige Grundlage, um sich einen ersten Überblick zu verschaffen. Aufgrund seiner Erfahrung und seiner Produktkenntnisse, auch über Wettbewerbsprodukte, kann er erste Rückschlüsse ziehen und sein Lösungsportfolio bzw. seine Prozessvorschläge besser auf Ihren Bedarf ausrichten.

In späteren Präsentationen können Sie sich, basierend auf diesen Informationen, auch persönlich ein besseres Bild machen, ob der Anbieter nur seine Software verkaufen will oder ob er bereits einen ersten Vorschlag für eine integrierte Prozesslösung auf Ihren Bedarf hin vorstellt. Ebenfalls erkennen Sie das Know-how





Ihres zukünftigen Partners und seine Bereitschaft, auf vorhandene und im Praxiseinsatz bewährte Prozesslösungen zurückzugreifen.

Für Ihr Umstellungsprojekt bedeutet dies, neben einer kürzeren Einführungsphase und einer höheren Erfolgsquote, natürlich auch geringere Einführungskosten.

Aber es geht nicht nur um die Optimierung der vorhandenen Arbeitsabläufe. Es geht darum, wie Sie Ihr Unternehmen im Markt und im „War for Talents“ platzieren können. Um dies zu verdeutlichen, nehmen wir den Recruitment-Bereich.

Auf der Homepage werden zwar neue Stellen aufgeführt, aber spätestens, wenn Bewerbende aufgefordert werden, die Bewerbung per E-Mail zustellen, wird jedem Außenstehenden, von Bewerbenden bis zu Geschäftspartnern, deutlich, wie der Stand der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen ist. Gerade für jüngere Fachkräfte ein „No-Go“.

Aber auch innerhalb des Unternehmens werden Sie schnell feststellen,

dass es sinnvoll sein kann, bestimmte Prozesse wie z. B. die Entgeltabrechnung, auf der jahrelang das Hauptaugenmerk der Personaler/-innen lag, an einen Dienstleister auszulagern. Ohne Frage ist die Entgeltabrechnung ein wichtiger Bereich, der aber keinerlei strategische Bedeutung innerhalb der Wertschöpfungskette hat.

Das Wissen und die Kompetenz der HR-Mitarbeitenden wird an anderer Stelle, nämlich bei der wertschöpfenden Personalarbeit wie Mitarbeiterbindung, Personalentwicklung, Weiterbildung oder Rekrutierung, dringend benötigt. Daher auch zu Anfang die Frage, worin die Schwerpunkte des vorhandenen Personals liegen und ob Sie bereit sind, sich den neuen Herausforderungen und Aufgaben zu stellen.

Doch bleiben wir noch bei den vorhandenen Programmen. Bei vielen Unternehmen gibt es neben der Lohnabrechnung eine klassische Personalzeitwirtschaft (PZW).

Hier gilt es, den Integrationsgrad zu klären. Welche Schnittstellen zwischen den Programmen gibt es,

welche Daten müssen mehrfach gepflegt werden, wann und wie zeitnah werden die Daten ausgetauscht usw. Gerade mit Blick auf die neue eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ist der Integrationsgrad hier von hoher Bedeutung. Denn der Abruf erfolgt über das Entgeltsystem und die „Krankmeldungen“ sollten schnellstmöglich an die Zeitwirtschaft übergeben werden.

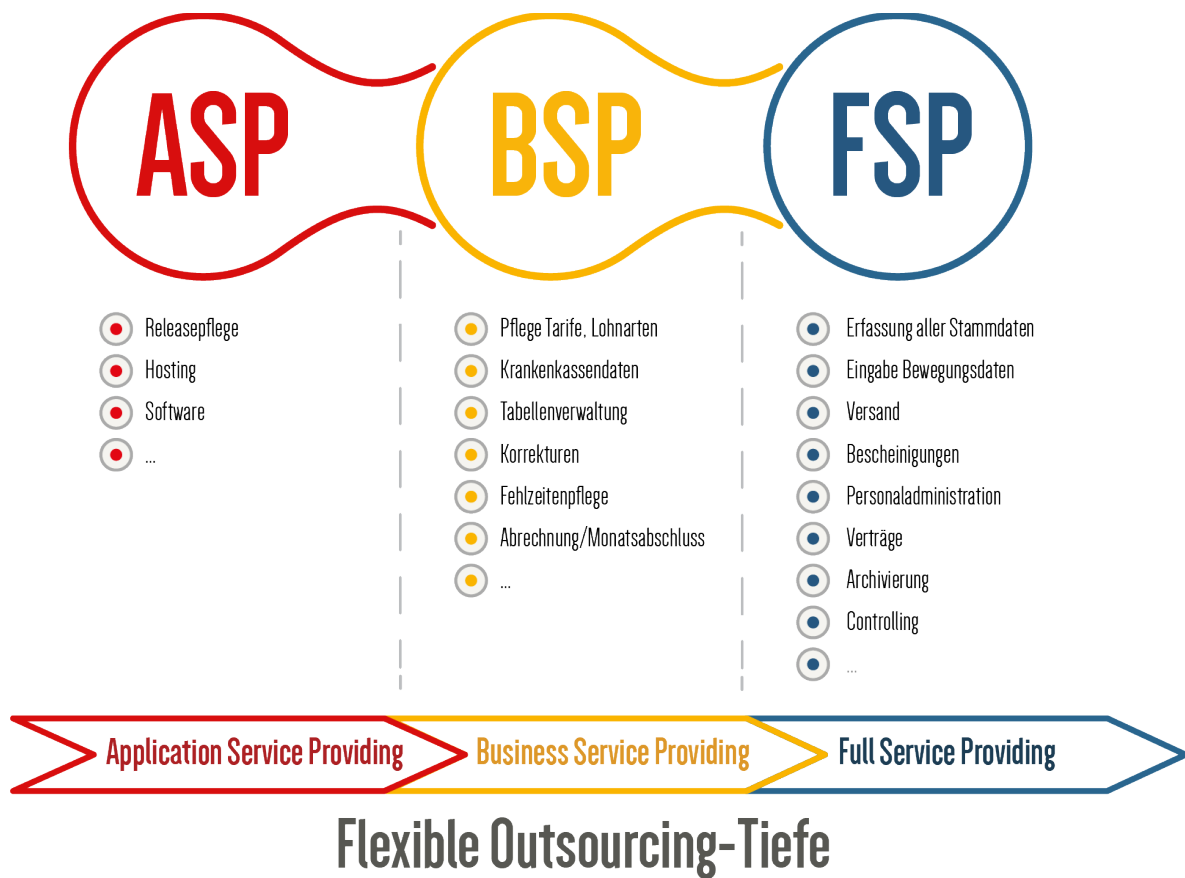
Denn ohne diese Informationen kann keine vernünftige Mitarbeiterplanung bzw. Personaleinsatzplanung erfolgen. Gerade mit den Möglichkeiten moderner Programme können diese Informationen zeitnah zur Verfügung stehen.

Besonders die jüngere Generation ist es gewohnt, digital zu agieren. Dies beginnt z. B. mit einem Self-Service-Portal für die Mitarbeitenden. Hierüber erfolgt neben der Kommunikation mit der HR-Abteilung ein gesicherter Austausch von Daten. Über dieses Portal werden, vom Urlaubsantrag über die Mitteilung zum Umzug oder der neuen Bankverbindung, die notwendigen Informationen ausgetauscht. Als Standardfunktion wird mittlerweile die Möglichkeit gesehen, die Lohnabrechnung oder auch die Arbeitszeitprotokolle aus der PZW auf Knopfdruck herunterzuladen.

Wie bereits oben erwähnt, rückt auch das Recruitment immer mehr in den Fokus der strategischen Personalarbeit. Denn ohne qualifizierte Fachkräfte für die Umsetzung sind die innovativsten Ideen Ihres Unternehmens nutzlos.

Welche Lösungsfeatures sollte Ihnen ein professionelles Programm zur Verfügung stellen?

Ein praxisorientiertes Programm verfügt über eine Organigramm-Funktion, die es Ihnen ermöglicht, auf Knopfdruck die vakanten Stellen anzuzeigen. Mithilfe diverser Programmfunktionalitäten erstellen Sie, falls nicht schon vorhanden, schnell und optisch ansprechend eine Stellenausschreibung. Sollte eine Freigabe



erforderlich sein, kann sich der/die Entscheider/-in auf Knopfdruck anzeigen lassen, wie diese in der Außendarstellung aussehen wird.

Nach der Freigabe kann der HR-Mitarbeitende diese mit wenigen Klicks sowohl auf der Homepage als auch mit der „Multiposting-Funktion“ bei diversen sozialen Netzwerken und Jobbörsen platzieren. Natürlich Suchmaschinen-optimiert, damit die Suchmaschinen Ihre Anzeige auch finden. Auf Ihrer Homepage wird nur der Karriere-Button platziert. Dieser verlinkt sofort auf die Bewerberseite, die der gesamtheitliche Lösungsanbieter für Sie hostet. Gerade dieser Bereich ist die „Visitenkarte“ Ihres Unternehmens im Bewerbermarkt. Für die Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen stehen ebenfalls diverse Programmpunkte zur Verfügung.

Von der automatischen Eingangsbestätigung über den Bewerbervergleich, die Weiterleitung und Beurteilung bis hin zur automatisierten Einladung und dem dazugehörigen

Kalendereintrag in Outlook reichen ausgereifte Programm-Features. Bei einer positiven Entscheidung übergeben Sie die Bewerberdaten in den Manager-Bereich, erstellen den Arbeitsvertrag etc. und definieren den Start des Onboarding-Prozesses.

In der Praxis hat sich ein Mix aus verschiedenen Servicelevels (Application Service Providing [ASP]/Business Service Providing [BSP]/Full Service Providing [FSP]) als beste Variante gezeigt.

Im ASP stellt Ihr HR-Strategiepartner die Software zur Verfügung. Er kümmert sich um Updates, Releases, Datensicherung und Datensicherheit, stellt seine Hotline zur Verfügung und steht Ihren Mitarbeitenden im Bedarfsfall via Teams oder TeamViewer mit Rat und Tat zur Seite.

In der höchsten Leistungsstufe, dem FSP, übernimmt er Teilbereiche wie z. B. die Entgeltabrechnung, um Ihre eigenen Mitarbeitenden zu entlasten und Ihnen Freiräume für die strategische Personalarbeit zu verschaffen.

Im Kundenkreis von SUMMIT setzt sich diese Variante immer mehr durch, da es die sicherste und kostengünstigste Variante ist, die neuen HR-Aufgaben zu meistern und das gesteckte Ziel zu erreichen.

Viele Informationen, doch wie erfolgt eine Umstellung konkret?

Der erste Schritt ist die Migration der Daten in das neue System.

Aufgrund der jahrelangen Umstellungspraxis haben wir zu allen gängigen Systemen fertige Migrationstools. Das heißt, wir übernehmen die Daten per Migrationssoftware, prüfen sie auf Vollständigkeit und nur im besonderen Bedarfsfall ist ein manueller Eingriff notwendig. Damit ist eine solide Basis für die nächsten Schritte gelegt. Nebenbei sparen Sie mit dieser automatisierten Vorgehensweise nicht nur Kosten, sondern auch viel Zeit ein.

Im nächsten Schritt stellen wir diese Daten für die Nutzung im



Foto: Summit

Personalmanagement zur Verfügung. Diese Lösung umfasst Leistungsschwerpunkte wie eine digitale Personalakte, eine Organigramm-Funktion, ein ausgereiftes Workflow-Management, detaillierte Stelleninformationen, ein individuelles Skill Management oder das für die Digitalisierung immer wichtiger werdende Self-Service-Portal für die Mitarbeitenden.

Je nach Bedarf sollten Module für Personalgespräche, Personalentwicklung, E-Learning oder das Weiterbildungsmanagement zur Verfügung stehen. Je nach Anzahl Ihrer Auszubildenden ist die Nutzung eines Zusatzmoduls Ausbildungsmanagement/Lernpfade eine wirkliche Hilfe und spart erhebliche Verwaltungsaufwendungen ein.

Last but not least sind die Kosten der einzelnen Pakete nicht zu vernachlässigen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Einzellösungen häufig sogar teurer sind als eine gesamtheitliche Lösung.

Fazit

Es gibt professionelle Anbieter, die

- a) eine gesamtheitliche Lösung anbieten,
- b) eine faire Preisgestaltung haben,
- c) bereit sind, ihre Erfahrung und ihr Know-how in Ihre neue HR-Lösung mit einfließen zu lassen.

Darüber hinaus binden sie erheblich mehr Personalkapazität und produzieren zwangsläufig damit auch höhere Kosten.

Es ist Ihre Entscheidung. In unserer schnelllebigsten Zeit ist es extrem schwierig, verlorenen Boden wieder gutzumachen. ■

Lothar Steyns, SUMMIT IT CONSULT GmbH



Lothar Steyns ist Geschäftsführer der Gesellschafter der SUMMIT IT CONSULT GmbH. Seit über 20 Jahren bietet die SUMMIT Komplettlösungen für alle Bereiche des Personalwesens an. Ihre Lösungen sind sowohl als Outsourcing- als auch als Inhouse-Lösung verfügbar. Der Autor ist erreichbar unter: l.steyns@summit-it-consult.de

SUMMIT



Ihr persönliches Expertennetzwerk in Deutschland

Werden Sie Teil unserer Community

- ✓ Informationen aus erster Hand
- ✓ Vertraulicher, fachlicher Austausch
- ✓ seit 40 Jahren etabliert

Verpassen Sie nicht unsere spannenden Termine im September

Arbeitsgemeinschaft (ARGE) betriebliche Altersversorgung 1
26.-27.09.2022 | Hannover

Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Entgeltabrechnung 1+2
20.-21.09.2022 | Heidelberg

Jetzt informieren: www.datakontext.com/argen

#digitaltransformation – Zukunftstreiber Payroll

Compensation & Benefits

Angesichts des digitalen Wandels stellen Unternehmen verstärkt ihre Geschäftsmodelle auf den Prüfstand und betrachten zunehmend ihre Marktpositionierung unter dem Fokus der Wertschöpfung. Hieraus resultiert die Notwendigkeit, auch die Vergütung (Compensation & Benefits) im eigenen Unternehmen zu untersuchen und Verbesserungspotenziale (Flexibilisierung, Kostensteuerung, Nachhaltigkeit etc.) zu identifizieren.

Während es in der Pandemie zunächst darum ging, das Überleben zu sichern, ist es nun die vorrangige Aufgabe, die Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegen künftige äußere Bedrohungen und Störungen zu stärken und die Arbeitgeberattraktivität bei zunehmendem Fachkräftemangel zu steigern.

Bestandteile der Post-Covid-Compensation

Zu Beginn der Pandemie kämpften die Compensation Manager darum, die Kosten etwa durch Kurzarbeitergeld in den Griff zu bekommen und gleichzeitig den Arbeitsschutz für die Mitarbeiter an die neuen Herausforderungen anzupassen. Nun richten sich angesichts der historisch hohen Fluktuationsraten die Bemühungen auf die Anpassung der Vergütungsmodelle.

Bestandteil	Aufgabe
Flexibilität	Hybride Modelle konzipieren
Digitalisierung	Talente fördern
Datenschutz	Mitarbeiterdaten schützen
Investitionen	Wirtschaftlichkeit stärken

Vergütung für flexible Arbeit

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter wird weiterhin mobil arbeiten, vor allem um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Unternehmen könnten versucht sein, auch



in den kommenden Jahren die Arbeit im Homeoffice oder jedenfalls mobile Arbeit zu fördern oder sogar zum Standard zu machen. Deren Vorteile liegen klar auf der Hand. So erwartet jedes zweite Unternehmen in den kommenden Jahren eine deutliche Reduzierung der Raum- und Reisekosten. Folglich wurden bereits Budgets für Pendlerpauschalen, Firmenwagen und Geschäftsreisen angepasst, um die Vergütung für strategisch wichtige Fach- und Führungskräfte zu stärken und die Incentivierung von räumlich verteilten Mitarbeitern neu zu strukturieren.

Es stellte sich heraus, dass sowohl das Engagement als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigen, wenn diese wählen können, wo und wann sie arbeiten. Hieraus resultieren Fragen rund um das Vergütungsprogramm, welches historisch auf den Standort abstellt und etwa den höheren Kosten in Städten Rechnung trägt. So haben sich drei Viertel der Unternehmen daran gemacht, die Vergütung nun nicht mehr nach dem Ort der Arbeitsleistung (Büro oder Homeoffice) zu differenzieren.

Derzeit ist noch nicht absehbar, inwieweit sich dieser Trend verfestigen wird. Weltweit ist fast die Hälfte der Mitarbeiter vor Ort im Einsatz und dieser Anteil könnte in den kommenden Jahren auf mehr als die Hälfte steigen. Mobile Arbeit erzwingt es, sich mit der richtigen Vergütung für Fähigkeiten, mit Werten und einem Anreizsystem ebenso wie mit Leistungsmessung, Zielvereinbarung sowie anderen gehaltsbezogenen Faktoren zu befassen. Kurzfristig können mit mobiler Arbeit die Kosten reduziert und das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter gesteigert werden. Dennoch müssen sich Unternehmen verstärkt darauf konzentrieren, die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen zu verstehen, die mit dem Angebot hybrider Arbeitsmodelle (Ort, Zeit etc.) verbunden sind, und angemessene Vergütungsmodelle entwickeln, die transparent und wettbewerbsfähig sind.

Es ist wichtig, dass Unternehmen überprüfen, inwieweit standortbezogene Faktoren bei der Vergütung künftig noch eine Rolle spielen. Ebenso muss die Vergütungsstruktur anhand der Leistung, der geforderten Fähigkeiten und der Funktion in Bezug auf die Erholung des Unternehmens nach der Krise und die langfristigen Ziele überdacht werden.

Vergütung für Fach- und Führungskräfte

Der plötzliche Wechsel zur Arbeit im Homeoffice hat nicht nur dazu beigetragen, die digitale Transformation zu beschleunigen, sondern ließ auch Lücken in den digitalen Rollen und Fähigkeiten erkennen. Arbeit im Homeoffice und digitale Prozesse gewannen zunehmend an Bedeutung und ließen die Nachfrage nach digitalen Fach- und Führungskräften immens steigen. Dies geschah insbesondere dort, wo maschinelles Lernen, die visuelle Gestaltung von Anwendungen und technologische Produktentwicklung benötigt werden.



Foto: Blue Planet Studio, AdobeStock

Darüber hinaus veränderte die mobile Arbeit den Talentmarkt und ermöglichte es Unternehmen, die besten Talente nicht nur von praktisch jedem Ort der Welt aus einzustellen, sondern auch aus einem breiteren und vielfältigeren Talentpool zu schöpfen. Die übergroße Mehrheit der Unternehmen kämpft darum, die für den künftigen Unternehmenserfolg so wichtigen digitalen Talente zu gewinnen und zu binden. Denn der Zugang zu einem wachsenden Talentmarkt kann helfen, auf dem Weg der digitalen Transformation erfolgreich zu sein. Unternehmen haben sich auf eine kompetenzbasierte Vergütung verlagert, was zu relevanten und differenzierteren Angeboten wie verbesserten Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten führt, um sicherzustellen, dass digitale Talente in einer sich schnell verändernden Welt wettbewerbsfähig bleiben können. All dies geht in die richtige Richtung.

Gleichwohl müssen Unternehmen bedenken, dass sich digitale Fach- und Führungskräfte ihres Marktwerts und der Bedeutung ihres Beitrags zum Unternehmenserfolg sehr wohl bewusst sind. Heute hat nur etwas mehr als jedes zehnte Unternehmen weltweit eine integrierte digitale und geschäftliche Strategie. Da mobile Arbeit auf dem Vormarsch ist und in vielen Unternehmen wahrscheinlich zur Dauereinrichtung wird, kommt es nun entscheidend darauf an, dass die Führungskräfte Zeit und Mühe investieren, um ein ganzheitliches Verständnis der digitalen Strategie zu gewinnen und deren erfolgreiche Umsetzung in der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

Mitarbeiterbezogene Daten schützen

Die mobile Arbeit erwies sich als effektiv zur Erfüllung verschiedener Aufgaben und Rollen. Es wurde deutlich, wie wichtig Cybersicherheit ist, da viele Unternehmen nicht oder jedenfalls nicht umfassend in der Lage sind, personenbezogene Daten vor Schwachstellen in der virtuellen Welt zu schützen. Außerhalb der Firmen-Firewalls stehen Unternehmen nun vor der Herausforderung, ein notwendiges Maß an Schutz in den Homeoffices der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Für Vergütungsexperten, die möglicherweise noch mit veralteter Technologie arbeiten, ergeben sich dadurch verschiedene Schwierigkeiten: die arbeitsintensiven administrativen Aufgaben bei der Arbeit mit massiven Datenmengen sowie die potenziellen Cyberangriffe auf vertrauliche Informationen. In dieser Phase der rasant zunehmenden Digitalisierung ist es von strategischer Bedeutung, das Arbeiten mit Daten einfach und sicher zu ermöglichen.

Es gibt entsprechende Technologien, mit denen große Datenmengen aus verschiedenen Quellen konsolidiert und dann sicher und verschlüsselt gespeichert werden können. Zusätzlich müssen Unternehmen auch das Cyberschutz-Verhalten ihrer Mitarbeiter kontinuierlich verbessern. Mehr als drei Viertel aller Unternehmen rechnen mit einer weiteren Zunahme von Cyberangriffen.

Vergütung wirtschaftlich gestalten

Die Bewertung von Vergütungsmaßnahmen als Ganzes fördert das Verständnis für deren kumulative Wirkung innerhalb einer Organisation. Auch wenn es regionale oder branchenbezogen typische sowie weit verbreitete Maßnahmen geben kann, variieren doch deren Ausmaß und Auswirkungen stark aufgrund der Umstände, mit denen jedes Unternehmen konfrontiert ist. Organisationen, die stärker von Krisen betroffen sind, werden ihre Prozesse, Strukturen, Größe, Standardisierung und Gestaltung von Arbeitsplätzen überdenken müssen, um sich weiter zu stabilisieren und auf die Zukunft vorzubereiten.

Es bleibt auch in Zukunft eine große Herausforderung, eine Krise auf Basis zuverlässiger Daten und Informationen zu bewältigen. Unternehmen sollten ihre Prozesse mit Wettbewerbern ihrer Branche vergleichen. Sie können Benchmark-Daten nutzen, um intelligente und zukunfts-fähige Managemententscheidungen zu treffen. So stellen sich immer wieder Fragen nach dem Umfang des gesamten Managements sowie der Unternehmensfunktionsstrukturen. Es gilt, Redundanzen zu vermeiden und fehlplatzierte, doppelte oder Schattenrollen zu erkennen.

Es ist sicherzustellen, dass die Compliance-Management-Systeme die sich verändernde Art der geleisteten Arbeit widerspiegeln. Dies erfordert eine ständige Verschlankung der Berichtsebenen und Entscheidungsprozesse sowie die Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten von Managern und einzelnen Mitarbeitern. Die umfassende Bewertung aller Unternehmensbereiche wird Ansatzpunkte liefern, um die Vergütungsstruktur einer zunehmend agilen Organisation zu fördern. So könnten Unternehmen ihre internen Daten zu Leistung und Umsatz bewerten, um zu ermitteln, welche Mitarbeiter während der Pandemie wesentlich zum Ergebnis beigetragen und damit dem Unternehmen tatsächlich geholfen haben, die Krise zu überleben. Gleichzeitig könnten Incentives für Mitarbeiter mit hohem Potenzial danach differenziert werden, in welchem Maße sie in stark veränderlichen Zeiten eine große Belastbarkeit und Veränderungsbereitschaft zeigen. ■

Fazit

Unternehmen sollten diejenigen Jobs betrachten, die nicht automatisiert werden können, und eine Marktpassung vornehmen, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Während die Welt im Begriff ist, sich einmal mehr von einer Krise zu erholen, sollten erfolgreiche Unternehmen ihre Gehaltsbudgets überdenken und sich auf das Wesentliche für das eigene Geschäft konzentrieren.



PRAXIS-SEMINAR

Das Zahlstellenverfahren in der Praxis

Was müssen Sie als Arbeitgeber beachten?

TERMINE & ORTE

26.-27. September 2022

als Online-Schulung

24.-25. April 2023

in Köln

9.-10. Oktober 2023

als Online-Schulung

jeweils:

Beginn 1.Tag 10.00 Uhr,

Ende 2.Tag 12.30 Uhr

ZIELGRUPPE

Mitarbeiter/innen der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung, die für die Versorgungsbezüge und deren beitragsrechtliche Behandlung zuständig sind.

SCHWERPUNKTTHEMEN

→ Gesetzliche Vorgaben

→ Beitragsberechnung

→ Beitragsabführung

→ Meldeverfahren

→ Meldepflichten

→ Beitragsüberwachung

→ Beispiele

→ Teilnehmerfragen

REFERENT



Ingo Rudolph, Seminarleiter
und Zahlstellenprüfer bei der
Techniker Krankenkasse, Köln

IHR NUTZEN

Sie lernen die Verfahrensbeschreibung und Vorgaben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger für die Abwicklung der KV- und PV-Beiträge im Zusammenhang mit Versorgungsbezügen kennen.

DATAKONTEXT GmbH

Augustinusstraße 9d · 50226 Frechen

Tel.: +49 2234 98949-40

Fax: +49 2234 98949-44

tagungen@datakontext.com

DATAKONTEXT-Repräsentanz

Äußere Schneeberger Straße 6 · 08056 Zwickau

Tel.: +49 375 291728

Fax: +49 375 291727

zwickau@datakontext.com

Digitale Transformation als Erfolgsfaktor

Digitalisierung der Lohnabrechnung als Herzstück einer prozessorientierten HR

Flexibilität und Effizienz in Unternehmensprozessen sind heute eine Grundvoraussetzung, der nur durch eine digitale Transformation Rechnung getragen werden kann. Doch trotz der digitalen Neuausrichtung durch die Corona-Pandemie ist eine weitreichende Transformation in vielen Unternehmen längst nicht erreicht, müssen doch zahlreiche Prozesse oftmals noch manuell angestoßen werden.

Das gilt vor allem im Personalwesen – speziell im Lohn- und Gehaltsbereich: Berechnung der Krankheitstage in Excel-Tabellen, Wiedervorlage von Gehaltserhöhungen in Outlook, per Hand ausgefüllte Mitarbeiterbescheinigungen und Termine mittels Post-It am Monitor sind keine Seltenheit. Auswertungen, Reports oder gar Personalkostenplanungen sind meist mit immensem Aufwand verbunden.

Dabei zeigt ein Blick auf das vergangene Jahrzehnt, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnung fortwährend starken gesetzlichen Veränderungen unterliegt, Reaktionszeiten kürzer geworden sind und immer schneller gehandelt werden muss.

Mit eGECKO Personalwesen kehren Sie manuellen Prozessen den Rücken. So können Sie im Lohnbereich etwa Vorerkrankungsdaten bei der Krankenkasse direkt anfragen und eine saubere Berechnung des Krankengeldes anstoßen oder Bescheinigungen auf Knopfdruck ausfüllen. Auch das Thema Gehaltsentwicklung raubt Ihnen weniger Zeit – Sie können alle relevanten KPIs individuell zusammenstellen und verschiedene Zukunftsszenarien planen. Dadurch gewinnen Sie Zeit für den wichtigsten Teil des Personalwesens – die Mitarbeiter. Deren gesamter Lebenszyklus von der Bewerbung, über die digitale Personalakte und die Zeiterfassung bis hin zur Personalentwicklung kann in der Software komfortabel abgebildet werden.

Durch den Employee Self Service haben Mitarbeiter die Möglichkeit, zahlreiche Prozesse selbst zu steuern – Sie können etwa Verdienstmeldungen abrufen oder Stammdaten ändern. Ebenso können sie An- und Abwesenheiten über mobile Endgeräte oder Terminal erfassen und Urlaube digital managen und ihre dienstlichen Reisen verwalten – vom Antrag, über die Genehmigung bis hin zur Kostenabrechnung. Kompetenzen erfassen sie selbst oder buchen sich im Skill- und Seminarmanagement zu Schulungen ein.

Und: Die Weiterverarbeitung der Daten in anderen Anwendungen – etwa der Finanzbuchhaltung oder dem Controlling – ist mit eGECKO in Echtzeit möglich. Dahinter steckt eine innovative Workflowtechnik, die bestehende Prozesse automatisiert und miteinander verbindet. Dabei greifen zahlreiche integrierte Analysen und Reports auf eine einzige Datenbasis zu. Diese Analysen und Reports lassen sich im Handumdrehen anpassen und optisch individualisieren. Somit können all Ihre betriebswirtschaftlichen Prozesse aus einer Hand mit nur einer Software und ohne Medienbrüche gesteuert werden. ■



eGECKO
BUSINESS SOFTWARE
FÜR DEN MITTELSTAND.
Ganzheitlich integrierte Prozesse

Kontaktinformationen:

René Baudzus
Tel.: +49 (0) 661 9392-215
E-Mail: info@css.de





Online-
Schulung

Das Zahlstellenverfahren in der Praxis

Was müssen Sie als Arbeitgeber beachten?

26.-27. September 2022 | Online
Referent: Ingo Rudolph

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Vorgaben
- ✓ Beitragsberechnung und -abführung
- ✓ Meldeverfahren und -pflichten
- ✓ Beitragsüberwachung

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Gesundheitsprävention

Mit „Business-Wellness“ zu einem heilsamen Unternehmensbewusstsein

Entspannung und Entstressen, das ist etwas, das wahrscheinlich die wenigsten Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz verbinden. Jeder vierte Berufstätige gibt an, sich bei der Arbeit und durch sie gestresst zu fühlen. Das ist ein im Arbeitsalltag immer noch viel zu unterschätzter Faktor in Richtung Krankheitsprävention oder letztlich ein mögliches schwergewichtiges i-Tüpfelchen mit Burn-out als Folge.

Das Thema New Work zeigt, dass es einen Trend zu Verbesserungswünschen und einen Veränderungswillen in der Arbeitswelt gibt.

- Was, wenn wir dafür nicht gleich Wände einreißen oder wegsegeln müssen?
- Wie kann das Unternehmen auch im „Kleinen“ dafür sorgen, dass das Arbeitsleben seiner Mitarbeiter insgesamt gesünder wird?

Summieren und häufen sich bestimmte Dinge im Arbeitsalltag, so kann das schon das Quäntchen sein, das das Wohlbefinden oder gar die gesamte Gesundheit zum Kippen bringt. Anders herum gesehen tragen Fürsorge, Wohlfühlaktionen und Freu-Momente deutlich dazu bei, dies auszugleichen. Wer sich aktiv auch um die „kleinen Sorgen“ seiner Mitarbeiter kümmert, wird damit ein großes Gefühl der Wertschätzung vermitteln und trägt so zusätzlich zu einem guten Betriebsklima bei.

Weekly „Detox“

Reden ist gut – aber Mitarbeiter brauchen auch Arbeitszeit für sich und ihre Ruhe für wichtige Arbeiten. SAP, Europas größter Softwarekonzern, macht den Freitag künftig zum „Focus Friday“. Laut einer internen Mitteilung von Personalchef Cawa Younosi soll an

diesem Tag „so weit wie möglich auf Besprechungen sowie Telefon- und Videoschalten verzichtet werden“.

Das soll auch dazu dienen, zum Wochenende hin ein Zeitfenster zu schaffen, in dem wichtige Dinge und Aufgaben, die über die Woche liegen geblieben sind, erledigt werden können. Der sogenannte „Focus Friday“ soll Abhilfe schaffen, dass Arbeitnehmer vor lauter Meetings, Konferenzen und Besprechungen teilweise nicht mehr wissen, wann sie ihre Aufgaben erledigen sollen, und Angestellten eine Möglichkeit geben, im Arbeitsalltag „durchzuatmen“.

Der We- bzw. V-Day

Miteinander essen stärkt den Gemeinschaftssinn. Vegetarisches oder veganes Essen wird zwar auch schon auf den Menüplänen zu einem häufigeren und regelmäßigen Bestandteil, von der Akzeptanz aller Kollegen kann man aber nicht ausgehen, was nicht selten noch an Vorurteilen liegt. Da wird man bei kulinarischen Mitarbeiter-Geburtsmitbringseln als Veganer oder Vegetarier nicht selten immer noch „stiefmütterlich“ behandelt.

Trotzdem wird nicht jeder einsehen wollen, was an einer anderen Ernährungsweise gesund sein soll. Unternehmen können aber durchaus durch

die Einführung eines V-Days mit vegetarischen bzw. veganen Gerichten die Akzeptanz für alle erhöhen – vor allem, weil gesund und lecker einander nicht ausschließen, was leider immer noch zu viele glauben.

Der „We-Day“ (we = „wir“) kann generell zu einem Gemeinschaftsritual werden, an dem der Fokus auf das gemeinsame essenstechnische Wohlbefinden gelegt wird, und auf diese Weise einen positiven Effekt auf die bewusstere Ernährung der Mitarbeiter haben. Außerdem tragen solche Aktionen insgesamt zur allgemeinen Akzeptanzsteigerung bei, wenn es dem Unternehmen gelingt, sie nicht wie ein Umerziehungsprogramm wirken zu lassen.

Rückzugsraum und Abkühlung

Es muss ja nicht gleich eine eigens dafür aufgestellte Telefonzelle sein, aber in vielen Unternehmen fehlt ein Rückzugsraum – auch, um mal ungestört zu telefonieren. Selbst wenn man sich mit den Kollegen gut versteht, so müssen diese nicht jedes Details zu möglichen privaten Problemen mitteilen. Sich für ein Telefonat wie ein „Dieb“ irgendwohin rausschleichen zu müssen, macht weder einen guten Eindruck auf andere, noch erzeugt es ein gutes Gefühl bei einem selbst.

Unternehmen täten im Übrigen gut daran, einen festen Raum zur Verfügung zu stellen, in dem eine temporäre Hochlagerung der Beine möglich ist – dieses gesundheitliche Bedürfnis haben unter Umständen nicht nur Schwangere. Wenn Unwohlsein nicht überwiegend stigmatisierend betrachtet wird innerhalb des Unternehmens, werden Mitarbeiter ein größeres Interesse zeigen, dieses gezielt zu beheben, als es bei verminderter Leistungsfähigkeit zu verstecken, wie das dann doch sehr oft der Fall ist.

Vorsorgen sollten Unternehmen auch, damit den zunehmenden Hitzebelastungen standgehalten werden kann. Den Mitarbeitern erst ab 30 Grad ein Wasser hinzustellen und einen Ventilator pro Zimmer zu gestatten, wird unter Umständen kaum mehr reichen. Wo Energie nun teuer wird, sollte rechtzeitig über Wasserwanne für die Füße und ähnliche natürliche Abkühlmaßnahmen nachgedacht werden, um einem Kollaps gezielt vorzubeugen.

Company „Drugstore“

Hygiene und Gesundheit beschränken sich in den meisten Unternehmen immer noch auf den Waschraum und die Toiletten. Es braucht jetzt nicht unbedingt den Schminktisch, aber eine Grundausstattung, welche Erleichterung verschafft, unliebsame Notlagen abwendet oder einfach zur Linderung von auftretenden Beschwerden beiträgt, kann den Arbeitstag schon erleichtern.

Wo man willkommener Mitarbeiter und eben auch einfach Mensch ist, sollte man sich für normale Dinge wie Menstruation, Migräne, Schweißausbrüche und andere natürliche Begebenheiten weder schämen noch diese verbergen müssen. Eine gesunde Unternehmenskultur verkraftet das ohne Scham, Hohn oder Sticheleien und das Unternehmen kann sich dadurch fürsorglich zeigen, indem auch es auch hierfür vorsorgt.

Mentales Krafttraining

Nicht umsonst heißt es: Ein gesunder Geist wohnt in einem gesunden Körper. Deshalb ist es wichtig, dass auch die Mitarbeiter generell mehr Coaching-Möglichkeiten erhalten – Themen wie die Erlangung von Resilienz und das Erlernen eine bessere Arbeitsorganisation sollten nicht hauptsächlich den Führungskräften vorbehalten bleiben.

Unternehmen achten beim betrieblichen Gesundheitsmanagement immer noch zu wenig darauf, dass sie durch niedrigschwellige Angebote mehr Mitarbeiter erreichen (siehe Interview mit Jobcoach Bianca Rabl in LOHN+GEHALT 1/2022). Eine Klangschalenmeditation ist vielleicht nicht jedermanns Sache. Wenn aber Mitarbeiter Entspannungstechniken beherrschen, ist die Wahrscheinlichkeit nicht gering, dass sie diese auch außerhalb der Arbeitszeit anwenden werden, was ihren Gesamtstresslevel sinken lässt – was sich ebenfalls wieder präventiv auswirken kann. Viele erlernen solche Techniken leider erst in der Reha oder

bei anderen Klinikaufenthalten, wenn das Kind eigentlich schon gesundheitlich in den Brunnen gefallen ist.

Wer seine Arbeit gut im Griff hat, der hat größere Chancen, gesund zu bleiben. Wie ungesund eine permanente Überforderung ist, dürfte jedem klar sein. Auch hier sollte der Arbeitgeber mit Training und Coachings unterstützen und den Angestellten damit keinesfalls alleinlassen.

Wie man bei der Arbeit gut auf sich achtet und sich am besten nicht „zerreißt“, weiß Sandra Einhoff, Expertin für „Work-Leicht-Balance“ (Interview in LOHN+GEHALT 1/2022). Sie zeigt anhand ihrer Simplisenz-Methode, wie wichtig es ist, dem Wohlbefinden einen hohen Stellenwert zu geben. Von einem achtsamen Umgang mit uns selbst profitieren im erheblichen Maße auch unsere Arbeit und unser Umfeld. „Wir sind erfolgreicher und produktiver, wenn wir innerlich ausgeglichen, ausgeruht und auf einem hohen Energielevel sind. Der Schlüssel zu mehr Erfolg und Balance besteht darin, aus dem täglichen Spagat einen Spaziergang zu machen“, so die Mindset-Mentorin. Aber auch das will eben gelernt sein, wie noch so einiges mehr, wenn es um eine gute und gesunde Vorsorge geht.

Am Anfang jeder Verbesserung steht allerdings immer das Um- oder Neudenken. ■

Dr. Silvija Franjic, Onlineredakteurin + Jobcoach



Foto: alfa27, AdobeStock

Digitale Kommunikation

Gehaltsabrechnungen per Klick – ja, aber bitte verschlüsselt!

Schnell, sicher und datenschutzkonform – so einfach sollte das Versenden von HR-Dokumenten wie Gehaltsabrechnungen via E-Mail sein. Besonders, da HR-Abteilungen bezüglich personenbezogener Daten strengen Vorschriften unterliegen.

Noch immer hält sich der Ruf, dass die E-Mail-Verschlüsselung kompliziert und umständlich sei. Damit die Verschlüsselung genutzt wird, muss sie sich leicht in den täglichen Betrieb integrieren lassen. Erst dann können die Vorteile – der sichere Versand schützenswerter Informationen ist nur einer davon – genutzt werden.



Strikte Vorschriften

Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) gibt klar vor, dass der elektronische Versand von persönlichen oder personenbezogenen Daten nur in geschützter Form erfolgen darf. Versäumen Unternehmen dies, drohen ihnen erhebliche Sanktionen. Vor allem HR-Abteilungen sind aus mehreren Gründen besonders gefordert, da sie ständig mit personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten zu tun haben.

Praktisch – aber auch mühselig?

Heutzutage ist das Verschlüsseln weder kompliziert noch aufwendig.

„Der Mythos, dass E-Mail-Verschlüsselung unpraktisch ist, findet seinen Ursprung in den 90er Jahren. Die damaligen standardisierten Verfahren waren zwar sicher, aber weder wirklich benutzerfreundlich noch einfach zu handhaben. Deshalb setzten sie sich im typischen Mailverkehr zwischen Menschen nicht durch. Heute verfügt die Schweizerische Post mit der patentierten SAFE-Technologie von IncaMail über ein Verfahren, welches die Verschlüsselung und Entschlüsselung auf praktisch einen Mausklick reduziert“, erklärt Marin Bogdan, IncaMail-Experte der Schweizerischen Post.



Mehr als nur Zeit und Kosten sparen

Eine E-Mail-Nachricht ist schnell verfasst und versendet – auch geschützt. Beim traditionellen Versand von Gehaltsabrechnungen entstehen Kosten für den Druck, das Kuvertieren und das physische Versenden. „Mit dem digitalen Versand fallen all diese Herausforderungen weg. Unternehmen können nicht nur Zeit und Kosten sparen. Sie schonen die Umwelt und haben die Chance, frei gewordene Ressourcen anderweitig effizienter

zu nutzen – beispielsweise für das Recruiting oder Talentmanagement“, erklärt Marin Bogdan. Auch Mitarbeitende profitieren vom digitalen Versand: Sie müssen sich nicht in ein separates Unternehmensportal einloggen, erhalten die Abrechnung innerhalb weniger Sekunden in ihrer persönlichen Mailbox und greifen ortsunabhängig darauf zu. ■

Digitale Kommunikation mit IncaMail: sicher, einfach und anerkannt

IncaMail ist der E-Mail-Verschlüsselungsdienst der Schweizerischen Post für den einfachen und sicheren Versand von sensiblen Nachrichten und Dokumenten per E-Mail. Bereits heute vertrauen zahlreiche Unternehmen, Behörden und Privatpersonen auf IncaMail, wenn es um den Versand persönlicher, vertraulicher und eingeschriebener E-Mails geht. Erfahren Sie mehr: www.post.ch/incamail-hr-de.

Kontakt:

Die Schweizerische Post

E-Mail: support@incamail.de

Web: post.ch/incamail-hr-de

SWISS POST 



Online-
Schulung

Flexible Teilzeit und Altersteilzeit in der Entgeltabrechnung

Gestaltungsmöglichkeiten, Abrechnung,
Störfälle und Fallbeispiele

5. Oktober 2022 | Online
Referent: Torsten Franke

Schwerpunkte:

- ✓ Überblick besondere Formen und Regelungen
- ✓ Teilzeit- und Altersteilzeit
- ✓ Kombinationsmodelle
- ✓ Altersteilzeitarbeit
- ✓ Wertguthabenvereinbarungen
- ✓ Störfälle und deren Abrechnung

Jetzt anmelden:
www.datakontext.com

HR- und Payroll-Tools

Smarte HR-Arbeit kommt aus der Cloud

Im Zuge der Corona-Pandemie hat nicht nur die Digitalisierung in den Unternehmen deutlich angezogen, auch die Cloud-Nutzung ist seither auf ein neues Rekordhoch gestiegen. Beide Entwicklungen sind auf die Zunahme von Remote Work und Homeoffice zurückzuführen: Denn digitale IT-Lösungen bergen für verteiltes Arbeiten wenig Mehrwerte, wenn sie nicht webbasiert nutzbar sind.



Foto: kras99, AdobeStock

Mobile Personalinformationen immer griffbereit

Genau hier kommt die Cloud ins Spiel: Ob zu Hause, in Bus und Bahn oder vor Ort beim Kunden – dank Cloud Computing sind alle Anwendungen und Daten in Echtzeit abrufbar. Mittlerweile setzen mehr als acht von zehn Unternehmen auf cloudbasierte IT-Dienste, das sind 17 Prozent mehr als noch vor fünf Jahren – Tendenz weiter steigend.

Die meisten Unternehmen sehen im Cloud Computing einen wichtigen Schritt hin zu mehr Digitalisierung; insbesondere die internen Prozesse stehen dabei im Fokus. Der Nutzung von smarten HR-Lösungen aus der Cloud kommt dabei sicherlich eine Schlüsselrolle zu. Schließlich agiert HR nicht losgelöst vom restlichen Geschäftsbetrieb, sondern bildet quasi das Herzstück aller personenzentrierten Prozesse. Angesichts der hochsensiblen Daten, die dabei verarbeitet werden, spielen IT-Sicherheit und Datenschutz eine wichtige Rolle.

Sicher und skalierbar

Vertrauen und Compliance stehen daher bei der Suche nach dem

passenden Lösungsanbieter weit oben auf der Prioritätenliste. Drei Viertel der Betriebe achten insbesondere darauf, dass ihre Daten in der EU verarbeitet werden – das garantiert, dass in Bezug auf die Datenverarbeitung europäisches Recht gilt und kein Zugriff durch Dritte möglich ist. Neben den Sicherheitsaspekten sind es vor allem Kostengesichtspunkte, die bei der Auswahl einer HR-Lösung ausschlaggebend sind.

Das gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen. Auch hier punkten Angebote aus der Cloud. Anders als bei On-Premise-Systemen entfallen die anfänglichen Implementierungskosten: Beahlt wird nur, was auch tatsächlich genutzt wird. Die Abrechnung erfolgt anhand von Datenvolumina oder auf Basis von Nutzerlizenzen. Wächst das Unternehmen, ist die Anwendung frei skalierbar. So erhalten Unternehmen maximale Leistung bei voller Kostenkontrolle. Zudem müssen sie sich dank Managed Services weder um die Wartung noch um regelmäßige Updates kümmern. Das wiederum spart Ressourcen in der IT-Abteilung.

Damit profitieren Unternehmen gleich mehrfach:

1. Automatisierte Workflows entlasten die HR-Abteilung nachhaltig und helfen zugleich, den Menschen in den Mittelpunkt der Personalarbeit zu stellen.
2. Cloud-Lösungen bieten maximale Sicherheit, hohe Flexibilität und vollständige Kostentransparenz.
3. Unter IT-Gesichtspunkten führt eine digitale HR-Lösung zur Systemkonsolidierung.

Damit werden Kosten gesenkt. Erfolgt die Nutzung aus der Cloud, entsteht kein zusätzlicher Wartungs- oder Betreuungsaufwand für die IT-Mitarbeiter. ■

Tipp: Vereinfachen Sie Ihre Personalarbeit – finden Sie die für Sie passende Personalsoftware unter <http://www.sage.de/new-work> oder rufen Sie uns an unter 02161/3535-5252.

Mehr Informationen:

www.sage.de/sage-hr oder rufen Sie uns an unter 0 2161/35 35-52 52.

Sage

Gut gerüstet für eine neue Arbeitswelt

Sage

Ob Work-Life-Balance, agiles Projekt-Management, Feedback-Kultur oder flache Hierarchien: Die Vision einer Arbeitswelt, die von Flexibilität und Freiraum geprägt ist, nimmt Gestalt an.

New Work ist aber nicht nur eine Frage des Mindsets, sondern auch der passenden Infrastruktur. Bei der Realisierung dieser neuen Arbeitswelten hilft Ihnen die HR-Software von Sage effektiv und zuverlässig.

Jetzt informieren:

www.sage.de/new-work



HR-Prozesse

Die Zukunft ist „smart digital“

Die Fachwelt redet regelmäßig der Optimierung von HR-Prozessen das Wort, gern im Zusammenhang mit den Begriffen Effizienz und Integration. Wie gestalten sich diese Abläufe heutzutage – und welches Verbesserungspotenzial gibt es tatsächlich?

HR-Prozesse laufen insbesondere in größeren Organisationen über verschiedene Ebenen, sind also stark dezentralisiert. Die Prozesse beginnen in der Regel bei den Mitarbeiter:innen und deren Arbeitgeber und gehen dann über verschiedene Verwaltungs- und Organisationsebenen bis zur zentralen Ebene, in der auch die Bezugsstelle angesiedelt ist.

Viel Zeit und Mühe

In der zentralen Ebene wird eine Payroll-Software eingesetzt, in den Verwaltungsebenen eine Personalsoftware und beim Arbeitgeber selbst arbeiten meist einzelne und oftmals nicht integrierte Tools, etwa für die Reisekostenabwicklung oder den Mitarbeiter-Self-Service. Oberhalb der Payroll- und HR-Anwender gibt es folglich häufig ein Sammelsurium an Kommunikationsformen für Bewegungsdaten, welche für die unterschiedlichsten Aufgaben eingesetzt werden – und über aufwendige Schnittstellen mit der zentralen Software für die Entgeltabrechnung und Personalverwaltung verbunden werden müssen.

Diese Bewegungsdaten werden auch heutzutage oft noch via E-Mail, Telefon oder auch Papier übermittelt. Beantragt eine Beschäftigte zum Beispiel eine reduzierte Arbeitszeit, so wird dieser wichtige und entgeltrelevante Vorgang in vielen Unternehmen noch immer mit Papier über verschiedene Ebenen bis zur Bezugsstelle geleitet. Im Laufe dieses Prozesses kommt es gezwungenermaßen zu fehleranfälligen und zeitaufwendigen Medienbrüchen. Dazu gesellen sich wiederholt längere Ablagezeiten, wenn ein Papier zum nächsten Beteiligten wie z. B. der Führungskraft oder einem Sachbearbeiter geschickt wurde und dort erst einmal im Eingangspostkorb lagert. Ein weiterer Nachteil ist die fehlende Übersichtlichkeit – die am Prozess Beteiligten wissen oftmals nicht, wo der Prozess sich befindet und wer bisher daran gearbeitet hat. All dies sorgt für Fehler, es kostet viel Zeit und Mühe.

Die Zukunft ist „smart digital“

All diese aufwendigen Prozesse müssen nicht sein. Sie können auf transparente Weise digital abgebildet und

weitgehend standardisiert werden. Das Ergebnis ist ein integrierter und rollentransparenter Prozess, der mit hohem Tempo und ohne jeden Medienbruch arbeitet und dessen Verlauf und Status jederzeit einsehbar sind. Auf diesem Weg sind für die Unternehmen der öffentlichen Hand moderne Software-Angebote notwendig, welche in puncto Anwendungserlebnis, Standardisierung und Integration höchsten Ansprüchen genügen und die im Lichte der rasanten technischen Fortschritte permanent weiterentwickelt werden. Gute Lösungen müssen alle Ebenen einer Organisation adressieren, das Ziel sollte stets ein integrierter und medienbruchfreier Gesamtprozess von der ersten bis zur letzten Ebene sein. Auf diese Weise werden große Teile der operativen Arbeit abgedeckt, zeit- und kostenintensive Fehler werden vermieden und es wird überhaupt viel Aufwand gespart. ■

Material von GIP GmbH

KIDICAP:



„Das ist Gold wert!“

Wir sprachen mit Oliver Sohlenkamp, Leiter Customer Experience bei der GIP GmbH, über den vorgezeichneten Weg in eine digitale Zukunft des Personalwesens – und über die wachsende Bedeutung smarter digitaler Lösungen.

Herr Sohlenkamp, wo stehen die Organisationen des öffentlichen und sozialen Dienstes auf ihrem Weg in die digitale Welt?

Wir beobachten, dass die Pandemie neben allen entsetzlichen Auswirkungen auf die Menschen und die Gesellschaft mit Blick auf das Thema Digitalisierung einen Bewusstseinswandel eingeläutet hat. Getrieben durch die Notwendigkeit der Remote-Arbeit und durch die Erkenntnis, dass diese in geeigneter Kombination mit Präsenz im Büro die Arbeitseffizienz deutlich steigert, beschäftigen sich nahezu alle Organisationen mittlerweile mit dezentral nutzbaren digitalen Lösungen. Wir gehen daher fest davon aus, dass in den nächsten Jahren auch und gerade in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes durchgehend digitale Prozesse die Regel sein werden. Mit der Digitalisierung wird es eine enorme Prozessbeschleunigung geben, dazu eine erhöhte Prozesssicherheit und eine deutliche Entlastung für die Mitarbeiter:innen im HR-Bereich und auch für Führungskräfte. Integrierte digitale und standardisierte HR-Prozesse bedeuten einen riesigen Effizienzgewinn für jede Einrichtung – was in Zeiten wachsenden Fachkräftemangels Gold wert ist.

Welche Ziele verfolgt Ihr Unternehmen mit Blick auf die digitale Zukunft für HR?

Es geht um das Anwendererlebnis und die durchgehende Prozessorientierung über alle Ebenen hinweg, das ist unser Ziel. Wir sind bekannt für die tiefe Durchdringung der fachlichen Anforderungen der Personalarbeit im öffentlichen Bereich und für das Angebot etablierter Standards, die bei Bedarf individuell ausgeprägt werden. Dieses Prinzip weiten wir gerade für die klassischen HR-Prozesse rollenübergreifend über alle Ebenen aus. Wir als

Softwarehersteller sind Vorreiter und auch Garant für ein stets modernes und smartes digitales Angebot und dessen Ausbau.

Apropos smart: Es ist wichtig, dass digitale Lösungen gut aussehen und sich gut anfühlen, smart eben. Man sollte sie mit Freude anwenden wollen – und sie müssen einfach und intuitiv bedienbar sein. Daran arbeitet die gesamte Anbieterszene, denn genau hier liegt die Zukunft.

„Smarte Funktionen haben viele Anbieter. Aber transparente, smarte Prozesse über alle beteiligten Rollen und Ebenen hinweg sind die echten Effizienztreiber für große, dezentral organisierte öffentliche Einrichtungen.“

Wie sieht diese Zukunft denn konkret aus?

Entscheidend sind die Transparenz des Prozesses und die intuitive Bedienbarkeit. Alle Anwender:innen sollten jederzeit sehen, welchen Stand ihre Prozesse haben und welche Aufgaben aktuell anstehen. Die Arbeit selbst wird dann über kleine, greifbare Dialoge erledigt, die im Kontext des Prozesses stehen. Die Dialoge sollten alle für den Prozess notwendigen Informationen enthalten, aber auch keine darüber hinausgehenden. Genau diese Art an Lösung ist auch unsere Philosophie – und wir arbeiten konsequent daran.

Können Sie diese Abläufe anhand eines konkreten Beispiels erklären?

Nehmen wir als Beispiel die Änderung des Beschäftigungsumfangs einer Mitarbeiterin. Sie startet den

Prozess über ihr Dashboard, hat dann im folgenden Eingabedialog einige wenige Felder auszufüllen und klickt auf „Weiterleiten“. Der Workflow ist so eingestellt, dass die Mitarbeiterin genau versteht, was sie tun muss. Nach ihrer Beantragung geht der standardisierte Prozess weiter, zunächst zur Führungskraft, die den Eingang des Antrags auf ihrem eigenen Dashboard sieht und diesen nun prüfen und dann genehmigen oder rückfragen muss. Auch sie erledigt diese Aufgaben mit ein paar kleinen Dialogen im Kontext des Gesamtprozesses. Nach der Weiterleitung durchläuft der Workflow die verschiedenen Rollen und Ebenen: über die Personalstelle, die Organisationsabteilung, die Mitbestimmung bis zur Bezügestelle und zurück. Die Beteiligten erfüllen ihre Schritte und so läuft der integrierte und standardisierte Gesamtprozess weiter – jederzeit transparent und für jeden Beteiligten einsehbar. Und er läuft ohne unnötige Verzögerungen digital ab. Genau so muss es sein!

Welche Rolle spielen mobile Endgeräte in diesem Zusammenhang?

Gerade mit Blick auf die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte ist die responsive Umsetzung eine bedeutsame Sache. Smarte Dialoge sind auf dem Smartphone auch smart zu bearbeiten (lacht). Das ist die Zukunft.



Oliver Sohlenkamp, Leiter Customer Experience bei der GIP GmbH

Lohn-Notfall-Service

Eine 100-Prozent-Versicherung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

Die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll. In allen Produktionshallen und Büros herrscht reger Betrieb. Abteilungen und Teams kommen nach der langen Corona-Pause wieder zusammen. Nur in den Personalabteilungen der Republik ist es oft einsam: Denn viele Unternehmen haben nur eine einzige Lohnfachkraft. Und finden durch den Fachkräftemangel keine Vertretung. Kommt es dann zu einem unerwarteten Ausfall – zum Beispiel durch Krankheit oder Kündigung –, ist die Not groß. Abhilfe schafft hier ein Notfall-Service wie der von Agenda, der einspringt, wenn es eng wird.

Ob Automobilbau, Medizintechnik oder Einzelhandel: Jede Branche hat ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten und rechtlichen Regelungen. Sie ist daher immer nur begrenzt mit anderen Wirtschaftszweigen vergleichbar.

Eines aber haben alle Unternehmen gemeinsam: Der Lohn muss stimmen. Und das Geld pünktlich bei den Beschäftigten ankommen.

Doch gerade in Zeiten des War for Talents, bei dem Lohnpünktlichkeit eine nicht zu debattierende Grundvoraussetzung ist, wird es für Unternehmen zusehends schwieriger, dies dauerhaft zu garantieren. Denn der Fachkräftemangel trifft den Bereich der Lohnabrechnung besonders hart. Darunter leiden vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die häufig keine Vertretung für ihre einzige Lohnfachkraft auf dem leergefegten

Arbeitsmarkt finden. Unerwartete Ausfälle schlagen bei ihnen besonders hart ins Kontor.

Lohn-Notfall-Service als Rettungsring

Verlässlichen Schutz gegen böse Überraschungen bietet ein Lohn-Notfall-Service wie der von Agenda. Die Idee dahinter ist einfach: Kann die Personalabteilung die





Lohnabrechnung für ihre Mitarbeiter in einem Monat nicht mehr gewährleisten, springen externe Kräfte ein. Sie übernehmen die anstehenden Aufgaben zeitweilig. Ist der Notfall überwunden, wird die Personalabrechnung wieder an die HR-Abteilung des Unternehmens zurückgegeben.

Ausfallrisiko runter, Sicherheit hoch

Für kleine und mittlere Unternehmen ergeben sich daraus gleich mehrere Vorteile. Sie senken mit dem Lohn-Notfall-Service das Ausfallrisiko in der Lohn- und Gehaltsabrechnung auf null. Und können der Personalabrechnung auch in unruhigen Zeiten entspannt entgegenblicken. Denn am Ende bekommen alle Mitarbeiter immer rechtzeitig ihr Geld.

Betriebe, die schon länger darüber nachdenken, die Lohnabrechnung ins Haus zu holen, können diesen Schritt beruhigt gehen. Sie erhalten die Hoheit über ihre Lohndaten zurück und wissen trotzdem, dass ihnen im Notfall die Lohnprofis von Agenda den Rücken freihalten.

Alles erledigt: von der Erstellung bis zur Auszahlung

Kommt es zur Ausnahmesituation, übernehmen die Fachkräfte des Lohn-Notfall-Service mit einem Vorlauf von 48 Stunden alle Aufgaben. Darunter fallen neben der Erstellung auch die Übermittlung von Meldungen

und Bescheinigungen an Finanzamt und Sozialkassen sowie der Versand aller Lohndokumente an die Mitarbeiter. Und auch die letztendliche Auszahlung der Löhne und Gehälter erfolgt durch die Experten des Lohn-Notfall-Service.

Erfahrene Lohnfachkräfte + cloudbasiertes ASP-System = reibungslose Übernahme

Damit der Wechsel von der Personalabteilung zum Notfall-Team reibungslos läuft, sind dort nur ausgebildete Lohnfachkräfte mit der Übernahme betraut. So ist sichergestellt, dass das hochkomplexe Thema Lohn auch unter Zeitdruck schnell und fehlerfrei erledigt wird.

Außerdem arbeiten Nutzer des Lohn-Notfall-Service per Cloud-Verbindung mit ihrer Lohnsoftware.

Das heißt: Lohnfachkräfte greifen über den Browser ihres lokalen Geräts auf Software und Datenbestände zu, die bestens geschützt auf einem Server in einem deutschen Hochsicherheits-Rechenzentrum liegen. Über die Cloud greifen dann auch die Fachkräfte von Agenda schnell und reibungslos auf die Daten zu, wenn es notwendig wird.

Voraussetzung: die richtige Lohnsoftware

Wer vom Lohn-Notfall-Service profitieren will, benötigt auch die

Lohn- und Gehaltsabrechnung von Agenda. Und liegt damit nicht nur im Notfall, sondern jeden Tag goldrichtig. Anwender erhalten ein Komplettsystem mit durchdachter Benutzerführung, integrierten Assistenten und digitalisierten Prozessen. So wickeln sie die Personalabrechnung bis zu 20 Prozent schneller ab. Sie sparen viel Zeit und Nerven, die dank des Lohn-Notfall-Service selbst im Ernstfall nicht strapaziert werden. ■

Mehr Informationen zum Lohn-Notfall-Service finden Sie unter:
agenda-unternehmen.de/lohn-service

Agenda:



Josef Hofstetter ist Leiter für den Neukundenvertrieb bei Agenda und Experte für alle Fragen rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

All the know-how, so you know how

Das führende Expo-Event
Europas Nr. 1

Die ZPE – Zukunft Personal Europe
(13.-15.09.2022 in Köln Messe)



700 Aussteller und Partner – 550 Vorträge auf 17 Bühnen

Der Druck in der HR-Welt ist groß. Digitalisierung, Fachkräftemangel, Transformation. Die Herausforderungen für Unternehmen steigen, sie müssen in Zukunft ihre Rolle und ihre Mission neu definieren, neue Konzepte entwickeln. Mitarbeiter – aber auch Kunden erwarten, dass Unternehmen den Werten einer nachhaltigen Entwicklung folgen, dazu braucht es aber Strategien und Prozesse.

Die ZP Europe bietet nicht nur einen offenen Austausch sowie kreative Vernetzung, sondern auch ein 360° Themensetup. Sie verfolgt eine klare Mission. Aktiven Zugang zum kompletten Themencluster der HR-Welt. Große Player der HR-Branche, aber auch innovative Startups bieten neue Ideen, Lösungen und Tools an.

// Content entlang der Employee Experience

- Recruiting & Attraction
- Zeitarbeit – Employer Branding – Onboarding
- Operations & Services
- Startup Innovation – Benefit Management – Personalverwaltung
- Learning & Development
- Individualentwicklung – Organisationsentwicklung – Personalentwicklung
- Corporate Health
- BGM – Bewegung & Ernährung – Ergonomie & Arbeitsplatzgestaltung
- Future of Work
- Spaces – Tools & Methods – Leadership



DATEV eG



Paumgartnerstraße 6–14
90429 Nürnberg
Tel.: 08 00/5 88 98 95
unternehmensloesungen@datev.de
www.datev.de/softwareloesungen

Halle: 4.2
Stand: D.04

Die DATEV eG ist der drittgrößte Anbieter für Business-Software in Deutschland (ICD-Ranking 2020) und einer der großen europäischen IT-Dienstleister. Gegründet 1966, hat die Genossenschaft des steuerberatenden Berufsstandes im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz von 1,22 Milliarden Euro erzielt. Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg stellt mit Software, Cloud-Lösungen und Know-how die Basis bereit für die digitale Zusammenarbeit zwischen dem Mittelstand und den steuerlichen Beraterinnen und Beratern, die sich um die betriebswirtschaftlichen Belange der Betriebe kümmern.

Im Lohn-Umfeld ist DATEV seit Jahrzehnten einer der bekanntesten Softwareanbieter. Doch DATEV kann viel mehr als Lohn. Wir bieten Ihnen nicht nur die führende Lohnsoftware von DATEV, sondern weitere innovative HR-Lösungen durch unsere DATEV-Software-Softwarepartner.

**HANSALOG GmbH
& Co. KG**



Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 05462/765-0
Fax: 05462/765-443
info@hansalog.de
www.hansalog.de

Halle: 4.2
Stand: C.20
Ansprechpartner: René Burat

Die Software für Ihr Personalwesen

Innovativ, umfassend und nutzerfreundlich, so präsentiert sich die HR-Software der HANSALOG GRUPPE. Mit viel Erfahrung und Liebe zum Detail entstand eine Mittelsandlösung, die fast alle HR-Prozesse abbilden kann. Sie ist modular aufgebaut und steht als Lizenz, Outsourcing oder Cloud-Lösung zur Verfügung.

Die HANSALOG GRUPPE ist ein führender deutscher Anbieter von personalwirtschaftlicher Software. Im ständigen Austausch mit Kunden, Sozialversicherungsträgern und Regulierungsbehörden bringt das Unternehmen die Entwicklung der Software nachdrücklich voran. HANSALOG passt diese laufend an die neuesten betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Anforderungen an. Das fachliche Know-how, das aus dieser kontinuierlichen Verbesserung entsteht, kommt den Kunden zugute. Die prozessorientierten Lösungen von HANSALOG fördern die digitale Transformation im Personalbereich, weil sie alle Vorgänge in einem System abbilden – und das auch in komplexen Fällen. Die ITSG-Zertifizierung bürgt für fachliche Qualität und Datensicherheit.



Gemeinsam. Zukunft. Gestalten.

Individuelle Systemlösungen für Ihr Personalmanagement

Die Entgelt & Rente AG (E&R) ist seit 1998 der innovative Digitalisierer für die Personalverwaltung und das bAV-Management in Deutschland. Die E&R AG bietet von der Software-as-a-Service-Lösung bis zum kompletten System-Outsourcing (TOS) digitale Plattformlösungen für die betriebliche Altersvorsorge (bAV) und die Entgeltabrechnung. Die cloudbasierten Lösungen zeichnen sich durch die Kombination von technischer Infrastruktur, intelligenter Datenverwaltung und umfassendem HR- und bAV-Fachwissen aus.

Als einer von wenigen Anbietern hat E&R eine integrierte Lösung im Portfolio, mit der Ihre Personal- bzw. Fachabteilung die komplette bAV-Verwaltung und Entgeltabrechnung (Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie Rentenabrechnung) über eine einzige Software abwickeln kann. Für den Fall, dass Sie keine bAV-Sachberater oder Payroll-Experten inhouse vorhalten möchten, übernehmen die Mitarbeiter der E&R auch gern die komplette Abwicklung Ihrer Entgeltabrechnung und bAV-Verwaltung im Rahmen eines klassischen Business Process Outsourcing. Ziel ist es, den Kunden eine gute Mischung aus maximaler Digitalisierung und umfangreichem Service anzubieten. Insbesondere im Bereich Payroll bietet

E&R durch die Bereitstellung eines fachlichen Ansprechpartners und die Übernahme des kompletten Meldewesens Leistungen an, die sonst allenfalls bei Steuerberatern in dieser Form vorzufinden sind.

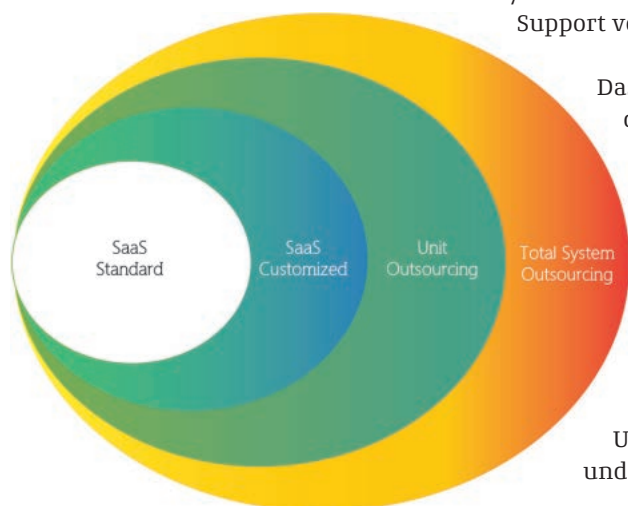
Anhand der modularen Plattform HR direkt entwickelt E&R gemeinsam mit ihren Kunden im Zuge eines praktischen Anwendungsprozesses individuelle Systemlösungen für die Personalverwaltung und analysiert dabei den aktuellen Status des Mitarbeitermanagements im betreuten Unternehmen. Neben der Beratung und Unterstützung bei der Implementierung der individuellen Lösung können sich die Kunden auch im Betrieb und bei der Weiterentwicklung des Systems auf einen umfassenden Support verlassen.

E&R über langjährige Erfahrung in der bAV und im Entgeltmanagement sowohl bei Konzernen als auch im Mittelstand. Daher werden die Leistungen effizient auf praktische Personalverwaltungsprozesse ausgerichtet und fortlaufend an aktuelle technische und gesetzliche Veränderungen angepasst.

Bisher verwaltet E&R 520 Millionen Euro Kapital, 220 aktive Kunden, 150.000 Versorgungszusagen sowie 720.000 jährliche Abrechnungsfälle. ■

Zukunft Personal Europe

Sie finden uns in Halle 4.2 – Standnummer C.03



Das wachsende Team von derzeit 45 Kollegen besteht aus bAV-Spezialisten, Versicherungsmathematikern, Projektleitern, Software-Entwicklern und IT-Consultants. Durch den ständigen Austausch mit Personalverantwortlichen in Unternehmen, Pensions- und Krankenkassen verfügt

Kontakt:

Entgelt und Rente AG
Solinger Straße 22
40764 Langenfeld
Telefon: 02173 9377880
E-Mail: info@er-ag.de
Web: www.er-ag.de



Entgelt und Rente AG



Besuchen Sie uns!

auf der ZP Europe 2022

Halle 4.1

Stand H.43

Im Blick: Lohnsteuerrecht

Arbeitslohnspenden zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten

BMF-Schreiben vom 07.06.2022 – IV C 4 - S 2223/19/10003 :017

Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens

- a) zugunsten einer steuerfreien Beihilfe und Unterstützung des Arbeitgebers an vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer des Unternehmens oder Arbeitnehmer von Geschäftspartnern oder
- b) zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung i. S. d. § 10b Abs. 1 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG),

bleiben diese Lohnteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsvoraussetzung erfüllt und dies dokumentiert. Unter den Begriff des Unternehmens fallen auch mit dem Arbeitgeber verbundene Unternehmen i. S. d. § 15 Aktiengesetz (AktG).

Als Verzicht gilt auch der teilweise Lohnverzicht eines Beamten, Richters, Soldaten oder Tarifbeschäftigten auf den gesetzlich oder tarifvertraglich zustehenden Arbeitslohn im Sinne des vorstehenden Absatzes, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsvoraussetzung erfüllt und dies dokumentiert.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 4 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung [LStDV]). Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Arbeitnehmer

seinen Verzicht schriftlich erteilt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen worden ist.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung (§ 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 EStG) anzugeben.

Die steuerfrei belassenen Lohnanteile dürfen in der Einkommensteuerveranlagung nicht als Spende berücksichtigt werden.

DBA-rechtliche Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer

BMF-Schreiben vom 27.06.2022 – IV B 8 - S 2301/13/10002

Wird eine Zahlung des Arbeitgebers dem Lohnsteuerabzug unterworfen, obwohl die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers zugewiesen ist, besteht die Möglichkeit, einen Erstattungsantrag in analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG i. d. F. des Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes (vormals Erstattung analog § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG) zu stellen, soweit für die entsprechenden Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nicht bereits eine Veranlagung nach § 50 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b i. V. m. Satz 7 EStG beantragt worden ist oder es sich um eine Pflichtveranlagung handelt.

Der Erstattungsanspruch ist dabei gegen das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu richten (siehe Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 21.10.2009 – BStBl 2012 II S. 493). Gegebenenfalls sind für den Erstattungsantrag besondere formelle Anforderungen (z. B. Fristen), die in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geregelt sind, zu beachten (siehe auch

BMF-Schreiben vom 25.06.2012 – BStBl I S. 692).

Genauso ist zu verfahren, wenn eine Zahlung des Arbeitgebers zu Unrecht dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, obwohl weder eine unbeschränkte noch eine beschränkte Steuerpflicht des Arbeitnehmers im Inland bestanden hat.

Dieses Schreiben ist auf alle offenen Fälle anzuwenden, bei denen der laufende Arbeitslohn für einen nach dem 31.12.2020 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die nach dem 31.12.2020 zufließen. Für alle übrigen Fälle gilt der bisherige H 41c.1 „Erstattungsantrag“ der Lohnsteuer-Hinweise (Erstattung analog § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG) fort.

Geänderte elektronische Lohnsteuerbescheinigung veröffentlicht

BMF-Schreiben vom 15.07.2022 – IV C 5 - S 2533/19/10030 :003

Gemäß § 51 Abs. 4 Nr. 1 EStG ist das Bundesministerium der Finanzen ermächtigt, das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung zu bestimmen. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wurde mit BMF-Schreiben vom 15.07.2022 das geänderte Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2022 bekannt gemacht.

Die Bekanntmachung vom 18.08.2021 – IV C 5 - S 2533/19/10030 :003; DOK: 2021/0895307 (Bundessteuerblatt Teil I (BStBl I 2021) Seite 1079) – wird gleichzeitig aufgehoben.

Entsprechend dem geänderten Muster ist eine vom Arbeitgeber ausgezahlte Energiepreispauschale im Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2022 mit dem Großbuchstaben „E“ anzugeben (§ 117 Abs. 4 EStG in der Fassung des Steuerentlastungsgesetzes). Weitere Änderungen haben sich nicht ergeben. Der Ausdruck hat das Format DIN A4.

Der Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung kann vom amtlichen Muster abweichen, wenn er sämtliche Angaben in gleicher Reihenfolge enthält und in Format und Aufbau dem bekannt gemachten Muster entspricht.

Bei der Ausstellung des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sind die Vorgaben im BMF-Schreiben vom 09.09.2019 (Bundessteuerblatt Teil I [BStBl I] Seite 911) zu beachten.

Geänderte Lohnsteuer-Anmeldung veröffentlicht

BMF-Schreiben vom 18.07.2022 – IV C 5 - S 2533719710026 :002

Das Vordruckmuster der Lohnsteuer-Anmeldung für Lohnsteuer-Anmeldungszeiträume ab August 2022 ist gemäß § 51 Abs. 4 Nr. 1 Buchstabe d EStG bestimmt worden und mit BMF-Schreiben vom 18.07.2022 bekannt gemacht.

Die Ausführungen zur Gestaltung der Vordrucke in der Bekanntmachung vom 11.08.2021 gelten weiter.

Aufgrund des Steuerentlastungsgesetzes 2022 vom 23.05.2022 (Bundesgesetzblatt (BGBl) I Seite 749) wird eine

neue Kennzahl 35 für die Energiepreispauschale aufgenommen. Hierbei ist zu beachten, dass diese Kennzahl nur in den Lohnsteuer-Anmeldungszeiträumen

- August 2022,
- 3. Quartal 2022 und
- in der Jahresanmeldung 2022 gilt.

Der Wert in der Kennzahl 35 ist immer ohne Minuszeichen anzugeben. Bei einer nachträglichen Änderung der Energiepreispauschale ist die entsprechende Lohnsteuer-Anmeldung (August 2022, 3. Quartal 2022 oder in der Jahresanmeldung 2022) zu korrigieren.

DBA-Abkommen zwischen Deutschland und der Schweizer Eidgenossenschaft

BMF-Schreiben vom 26.07.2022 – IV B 2 - S 1301-CHE/21/10019 :016

Vor dem Hintergrund, dass Arbeitnehmende ihre Tätigkeit zunehmend auch an ihrem Wohnsitz ausüben möchten, haben die zuständigen Behörden zur einheitlichen Anwendung und Auslegung des Artikels 15a Abs. 2 des deutsch-schweizerischen Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) vom 11.08.1971, zuletzt geändert durch das Änderungsprotokoll vom 27.10.2010 (BGBl 2011 II S. 1092), gestützt auf Artikel 26 Abs. 3 DBA-Schweiz, vereinbart:

Es besteht das gemeinsame Verständnis, dass Arbeitstage, an denen eine Grenzgängerin oder ein Grenzgänger im Sinne des Artikels 15a Abs. 2 Satz 1 DBA ganzjährig am Wohnsitz im Ansässigkeitsstaat arbeitet, nicht als Arbeitstage gelten, an welchen die Person nach Arbeitsende

aufgrund ihrer Arbeitsausübung nicht an den Wohnsitz zurückkehrt. Diese Arbeitstage gelten somit nicht als Nichtrückkehrtage im Sinne des Artikels 15a Abs. 2 Satz 2 DBA.

Fragen und Antworten zur Energiepreispauschale

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit den obersten Finanzbehörden der Länder die FAQs zur Energiepreispauschale (EPP) aktualisiert (Stand zum Zeitpunkt der Drucklegung: 20.07.2022).

Es werden Fragen beantwortet u. a. zur Anspruchsberechtigung, zur Festsetzung mit der Einkommensteuerveranlagung, zur Auszahlung an Arbeitnehmer durch Arbeitgeber, zum Einkommensteuer-Vorauszahlungsverfahren und zur Steuerpflicht.

In der ersten Aktualisierung der FAQs nimmt das BMF auch Stellung zur Frage der Pfändbarkeit der EPP. Das BMF führt aus, dass die EPP von einer Lohnpfändung nicht umfasst ist, da es sich arbeits- und sozialversicherungsrechtlich nicht um „Arbeitslohn“ oder „Arbeitsentgelt“ handelt. Die steuerrechtliche Einordnung der EPP als Arbeitslohn ist insoweit unbeachtlich.

Weitere Details zur Anspruchsberechtigung und zu Fragen der Auszahlung durch den Arbeitgeber in Verbindung mit den Entstehungszeitpunkt 01.09.2022 werden umfangreich dargestellt.

Sie finden die FAQs auf der Internetseite des BMF unter der Rubrik Service, FAQ/Glossar und weiter unter FAQ. ■

Markus Stier

Maßnahmen zur steuerlichen Entlastung beschlossen

Jahressteuerentlastungsgesetz 2022

Bundestag und Bundesrat haben im Mai 2022 eine Reihe an Maßnahmen zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger beschlossen. Das Steuerentlastungsgesetz 2022 (BGBl Teil I Nr. 17 vom 27.05.2022, Seite 749) sieht in diesem Jahr eine Entlastung der Bürgerinnen und Bürger in Höhe von rund 4,46 Milliarden Euro vor. Bis zum Jahr 2026 soll sich die Entlastung auf rund 22,5 Milliarden Euro summieren.

Angesichts erheblicher Preiserhöhungen insbesondere im Energiebereich sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger. Diese Entlastung wird sowohl finanziell als auch durch Steuervereinfachung zielgerichtet realisiert. Zur Entlastung werden der Arbeitnehmer-Pauschbetrag ab 2022 sowie der Grundfreibetrag für 2022 angehoben. Zudem wird die bis 2026 befristete Anhebung der Entfernungspauschale für Fernpendler und der Mobilitätsprämie für Geringverdiener vorgezogen.

Folgende steuerliche Maßnahmen sollen zur Entlastung beitragen:

Grundfreibetragserhöhung

Als eine Maßnahme erhöht sich der Grundfreibetrag bei der Einkommensteuer rückwirkend zum 01.01.2022 von 9.984 Euro um 363 Euro auf 10.347 Euro (§ 32a Abs. 1 Einkommensteuergesetz [EStG]).

Die Anpassung dient dem teilweisen Ausgleich der kalten Progression, indem die Inflationsrate 2021 und auch ein Teil der für 2022 zu erwartenden Inflationsrate eingepreist wurden. Grundsätzlich soll es zu einer unterjährigen Korrektur des bisher vorgenommenen Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber kommen.

Entsprechend müsste eigentlich auch der Höchstbetrag für den Abzug von Unterhaltsleistungen auf 10.347 Euro angehoben werden (§ 33a Abs. 1 Satz 1 EStG). Dies wird möglicherweise noch in einer anderen Gesetzesinitiative nachgeholt.

Erhöhung des Werbungs-kostenpauschbetrags

Ebenfalls wird der Arbeitnehmer-Pauschbetrag (§ 9a Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a EStG) um 200 Euro auf 1.200 Euro rückwirkend zum 01.01.2022 angehoben. Diese Erhöhung kommt den Arbeitnehmern zugute, die nicht weit zur Arbeit pendeln müssen. Auch hier soll sich die Änderung bereits unterjährig durch eine entsprechende Korrektur des Lohnsteuerabzugs auswirken.

Rückwirkende Änderungen

Die Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschbetrags wirkt sich unmittelbar auf die Höhe von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer aus. Der bisher im Jahr 2022 vorgenommene Lohnsteuerabzug ist vom Arbeitgeber grundsätzlich zu korrigieren, wenn ihm dies – was die Regel ist – wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Abs. 1 Satz w1 Nr. 2 und Satz 2 EStG).

Die Art und Weise der Neuberechnung ist nach der Gesetzesbegründung nicht zwingend festgelegt. Sie kann danach

- durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume,
- durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder
- durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 20.05.2022 die geänderten Programmablaufpläne für das Jahr 2022 mit Anwendung ab dem 01.06.2022 veröffentlicht.

Durch die rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs ergeben sich keine Auswirkungen bei einem auf einen Zeitpunkt vor Verkündung dieses Änderungsgesetzes gebildeten Faktor (§ 39f EStG). Dieser behält weiter seine Gültigkeit längstens bis Ende 2023 (siehe § 39f Abs. 1 Satz 9 EStG).

Die geänderten Programmablaufpläne berücksichtigen die Anhebung des Grundfreibetrags für 2022 auf 10.347 Euro in § 32a Abs. 1 EStG, die Änderung eines Zahlenwertes in § 39b Abs. 2 Satz 7 EStG und die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags auf 1.200 Euro in § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a EStG durch das Steuerentlastungsgesetz 2022.

Der Lohnsteuerabzug, der bisher für 2022 unter Berücksichtigung der am 05.11.2021 (a. a. O.) bekannt gemachten Programmablaufpläne vorgenommen wurde, ist vom Arbeitgeber zu korrigieren, wenn ihm dies – was die Regel ist – wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG). Die Art und Weise der Neuberechnung ist nicht zwingend festgelegt (siehe Bundestagsdrucksache 16/11740 vom 27.01.2009, S. 26). Sie kann durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume, durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen. Eine Verpflichtung zur Neuberechnung scheidet aus, wenn z. B. der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keinen Arbeitslohn mehr bezieht oder wenn die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben worden ist (§ 41c Abs. 3 EStG).

Hinweis zur Sozialversicherung bei Rückrechnungen

Die Krankenkassen registrieren zurzeit ein erhöhtes Aufkommen an Stornierungen und Neumeldungen von Verdienstangaben, bei denen lediglich das Nettoarbeitsentgelt angepasst wurde.

Der GKV-Spitzenverband sieht hierin ein klares Indiz dafür, dass diese Anpassungen ausschließlich aufgrund der aktuellen Erhöhung des Steuerfreibetrags nach dem Steuerentlastungsgesetz erfolgten, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen in den Verfahrensbeschreibungen zum Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL).

Führt eine Änderung des Steuerfreibetrags oder ein Wechsel der Steuerklasse erst nach dem abgerechneten Bemessungszeitraum zu geringeren (oder höheren) Steuerabzügen, darf sich dieser Umstand nicht auf das für die Leistungsberechnung relevante Nettoarbeitsentgelt auswirken. Folglich erfordert die rückwirkende Änderung des Steuerfreibetrags für den Bemessungszeitraum keine Korrektur der Angaben, die bereits an die Krankenkassen via Datenaustausch übermittelt wurden.

Entfernungspauschale

Angesichts der gestiegenen Spritpreise wurde die ursprünglich für den 01.01.2024 anstehende Erhöhung der Pauschale für Fernpendler – ab dem 21. Entfernungskilometer – auf den 01.01.2022 vorgezogen. Sie beträgt rückwirkend zum 01.01.2022 38 Cent (§ 9 Abs. 1 Satz 3 EStG). Die Erhöhung ab dem 21. Entfernungskilometer gilt bis zum 31.12.2026.

Die Pauschale beträgt bis zum 20. Kilometer 0,30 Euro, ab dem 21. Kilometer 0,38 Euro.

Mit Inkrafttreten dieser Regelung kann im darauffolgenden Monat die Anpassung eines Freibetrags im Lohnsteuerabzugsverfahren beantragen werden.

Hinweis: Die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags hat einen gegenläufigen Effekt zur Erhöhung der Fernpendlerpauschale. Die höhere Entfernungspauschale wirkt sich steuerlich deshalb nur aus, soweit der Erhöhungsbetrag den Betrag von 200 Euro überschreitet.

Auch für Steuerpflichtige mit doppelter Haushaltsführung wird die Anhebung der Entfernungspauschale vorgezogen und gilt bereits ab dem 01.01.2022.

Energiepreispauschale

Einer der zentralen Inhalte des Entlastungspakets der Bundesregierung ist die neu geschaffene Energiepreispauschale (EPP). Danach sollen alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro erhalten. Zur Umsetzung des neuen Instruments wurde in das EStG ein neuer Abschnitt „XV. Energiepreispauschale“ (§§ 112 bis 122 EStG) eingefügt.

Die EPP ist eine Einmalzahlung, die Anspruchsberechtigten nur für den Veranlagungszeitraum 2022 gewährt wird.

Anspruch auf die EPP in Höhe von 300 Euro haben aktiv tätige Erwerbspersonen. Damit gemeint sind unbeschränkt Steuerpflichtige, die im Veranlagungszeitraum 2022 Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG), Einkünfte aus Gewerbebetrieb (§ 15 EStG), Einkünfte aus selbstständiger Arbeit (§ 18 EStG) oder Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG) erzielen.

Der Anspruch auf die EPP entsteht am 01.09.2022 und wird grundsätzlich mit der Einkommensteuerveranlagung festgesetzt. Dies gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die ihre Energiepreispauschale vom Arbeitgeber erhalten. Dies ist der Fall, wenn

- der Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis steht und

- in eine der Steuerklassen I bis V eingereiht ist oder nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht (im letzteren Fall muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt),
- der Arbeitgeber eine Lohnsteuer-Anmeldung abgibt.

Arbeitgeber zahlen die EPP an ihre Arbeitnehmer über die Entgeltabrechnung aus. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer sind u. a.:

- Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Beamte, Richter, Soldaten,
- kurzfristig und geringfügig Beschäftigte sowie Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft, unabhängig von der Art des Lohnsteuerabzugs (pauschale Lohnsteuer oder individuelle Lohnsteuer),
- Arbeitnehmer in der passiven Phase der Altersteilzeit,
- Personen, die ein Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund entsparen,
- Freiwillige im Sinne des § 2 Bundesfreiwilligengesetzes (BFDG) und Freiwillige im Sinne des § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetzes (JFDG),
- Arbeitnehmer, die steuerpflichtige oder steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers erhalten (z. B. nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG)),
- im Inland unbeschränkt steuerpflichtige Grenzpendler und Grenzgänger,
- Personen, die ausschließlich steuerfreien Arbeitslohn beziehen (z. B. ehrenamtlich tätige Übungsleiter oder Betreuer),
- Werkstudenten und Studenten im entgeltlichen Praktikum,
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig sind,
- Arbeitnehmer mit einem aktiven Dienstverhältnis, die dem Progressionsvorbehalt unterliegende Lohnersatzleistungen beziehen ((Saison)Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Verdienstausschüttungen nach dem Infektionsschutzgesetz, Transferkurzarbeitergeld etc.); siehe § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG (nicht anspruchsberechtigt sind Empfänger von Arbeitslosengeld I, weil kein Dienstverhältnis besteht).

Hinweis: Es gelten die allgemeinen Grundsätze. Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung eines Dienstverhältnisses ist in jedem Fall, dass es ernsthaft vereinbart und entsprechend der Vereinbarung tatsächlich durchgeführt wird. Die steuerrechtliche Anerkennung des Vereinbarten setzt voraus, dass die Verträge zivilrechtlich wirksam zustande gekommen sind und inhaltlich dem zwischen Fremden Üblichen entsprechen.

Der Arbeitgeber zahlt die EPP nicht an einen Arbeitnehmer aus, wenn

- der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben (z. B., weil die Höhe der Arbeitslöhne so gering ist, dass keine Lohnsteuer anfällt, oder der Arbeitgeber ausschließlich geringfügige Beschäftigte hat, bei denen die Lohnsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal erhoben wird) oder
- der Arbeitgeber mit jährlichem Anmeldungszeitraum auf die Auszahlung an den Arbeitnehmer verzichtet hat oder
- der Arbeitnehmer in den Fällen der Pauschalbesteuerung nach § 40a Abs. 2 EStG (Pauschalbesteuerung bei Minijobs) dem Arbeitgeber nicht schriftlich bestätigt hat, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt, oder
- der Arbeitnehmer kurzfristig beschäftigt oder eine Aushilfskraft in der Land- und Forstwirtschaft ist.

Die Arbeitnehmer erhalten in diesen Fällen die EPP nach Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung.





In § 114 EStG ist geregelt, dass der Anspruch auf die EPP am 01.09.2022 entsteht. Der 01.09.2022 markiert aber keinen Stichtag für die Anspruchsvoraussetzungen. Anspruch auf die Zahlung hat jede Person, die irgendwann im Jahr 2022 die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt hat.

Beispiel: Scheidet der Arbeitnehmer im September aus, erhält er die EPP am 01.09.2022 vom Arbeitgeber dennoch!

Die EPP wird an Arbeitnehmer ausbezahlt, die am 01.09.2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis stehen. Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer am 01.09.2022 noch im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses beschäftigt ist und abgerechnet wird, zahlt die EPP aus. Doppelzahlungen in den Fällen eines Arbeitgeberwechsels kann es somit nicht geben.

Beispiel: Erfährt die Abrechnungsstelle erst nachträglich, dass der Arbeitnehmer am 01.09.2022 ausgeschieden ist, dann liegt die Voraussetzung für die EPP nicht vor.

Die EPP ist vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer auszuzahlen, die am 01.09.2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Liegt die Voraussetzung nicht vor (auch, wenn sich dies erst später herausstellt), ist

- die bereits ausgezahlte EPP vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bis zur Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung zurückzufordern und
- die auf die EPP entfallende Lohnsteuer nach den allgemeinen Regeln (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG) zu korrigieren.

Beispiel: Erfährt die Abrechnungsstelle erst nachträglich, dass der Arbeitnehmer am 01.09.2022 eingetreten ist, dann liegt die Voraussetzung für die EPP dennoch vor.

Da der Arbeitnehmer am 01.09.2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber steht, hat der Arbeitgeber die EPP an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Auszahlung hat in der Regel im September 2022 zu erfolgen. Kann die Auszahlung aus organisatorischen oder abrechnungstechnischen Gründen nicht mehr fristgerecht im September 2022 erfolgen, bestehen keine Bedenken, wenn die Auszahlung mit der Entgeltabrechnung für einen späteren Abrechnungszeitraum des Jahres 2022 erfolgt, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung für den Arbeitnehmer. Somit können Arbeitgeber die EPP auch flexibel auszahlen. Die Intention des Gesetzgebers ist eine zeitnahe Auszahlung. Der Arbeitgeber kann durch die Korrektur der Lohnsteuer-Anmeldung die EPP mit der Lohnsteuer verrechnen.

Die EPP wird nicht über den Arbeitgeber ausbezahlt, wenn er keine Lohnsteuer-Anmeldung abgibt (§ 117 Abs. 1 Satz 2 EStG). Das sind insbesondere Fälle einer kurzfristigen oder geringfügigen Beschäftigung (z. B. im Privathaushalt), bei denen die Lohnsteuer nach § 40a EStG pauschal erhoben wird. Damit werden unbillige Härten aufseiten der Arbeitgeber vermieden. Die Arbeitnehmer können die EPP in diesem Fall über die Abgabe einer Einkommensteuererklärung erhalten.

In den Fällen des § 40a Abs. 2 EStG, in denen der Arbeitgeber keine elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale abrufen kann, erfolgt eine Auszahlung der EPP an den Arbeitnehmer nur, wenn dieser dem Arbeitgeber vor der Auszahlung der EPP schriftlich bestätigt hat, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Die Bescheinigung des Arbeitnehmers ist im Lohnkonto zu dokumentieren.

Macht der Arbeitnehmer falsche Angaben, um die EPP trotz der entgegenstehenden gesetzlichen Regelung mehrfach zu erhalten, greifen die Straf- sowie die Bußgeldvorschriften der Abgabenordnung (§ 121 EStG).

Die Erstattung der EPP erfolgt für Arbeitgeber über die Lohnsteuer-Anmeldung. Ein spezieller Antrag ist dafür nicht notwendig. Die Arbeitgeber haben hierbei die EPP gesondert vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer zu entnehmen, die

- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 1 EStG (monatlicher Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum) bis zum 10.09.2022,
- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 EStG (Kalendervierteljahr) bis zum 10.10.2022 und
- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 EStG (Kalenderjahr) bis zum 10.01.2023 anzumelden und abzuführen ist.

Die Regelung soll sicherstellen, dass die Auszahlung der EPP durch den Arbeitgeber, deren Refinanzierung und die Besteuerung beim Arbeitnehmer zeitlich möglichst nicht auseinanderfallen, um Doppelauszahlungen und Probleme bei der technischen Abwicklung (z. B. bei einem Arbeitgeberwechsel) weitgehend zu vermeiden.

Hinweis: Zahlt ein Arbeitgeber verspätet die EPP an den Arbeitnehmer aus, z. B. im Monat Oktober, bestehen keine Bedenken, wenn die Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Allerdings muss der Arbeitgeber, der monatlich die Lohnsteuer anmeldet, die Refinanzierung der EPP durch eine korrigierte Lohnsteuer-Anmeldung für August 2022 rückrechnen. Die Korrektur erfolgt immer mit der Lohnsteuer-Anmeldung für den Monat August 2022.

Die EPP ist in der Lohnsteuer-Anmeldung mit einer zusätzlichen Kennzahl aufgeführt. Dies dient statistischen Zwecken.

Übersteigt die zu gewährende EPP den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, wird der übersteigende Betrag dem Arbeitgeber von dem Finanzamt, an das die Lohnsteuer abzuführen ist, aus den Einnahmen der Lohnsteuer ersetzt.

Der Arbeitgeber kann in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 EStG die EPP an den Arbeitnehmer abweichend von Abs. 2 Satz 1 im Oktober 2022 auszahlen. In den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 EStG kann er auf die Auszahlung verzichten.

Hinweis: Die Auszahlung der EPP an die Arbeitnehmer ist eine Betriebsausgabe, die Refinanzierung über die Lohnsteuer-Anmeldung eine Betriebseinnahme. Im Ergebnis sind die Zahlungsvorgänge zur EPP beim Arbeitgeber ohne Gewinnauswirkung.

Eine vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer ausgezahlte EPP ist in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung oder in der Besonderen Lohnsteuerbescheinigung mit dem Großbuchstaben E anzugeben. Dem Finanzamt wird damit die Möglichkeit gegeben, in der Einkommensteuerveranlagung mögliche Doppelzahlungen (Auszahlung über den Arbeitgeber und zusätzlich im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung 2022) zu prüfen und zu vermeiden.

Nach Informationen des BMF (siehe FAQs zur Energiepreispauschale) ist für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal erhoben hat, auch bei Auszahlung der EPP an den Arbeitnehmer keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen. Gibt der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung für 2022 ab, muss er in der Erklärung angeben, dass er die EPP bereits vom Arbeitgeber erhalten hat.

Der Anspruch auf EPP besteht für jede anspruchsberechtigte Person nur einmal. Das gilt auch, wenn im Jahr 2022 neben Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit Gewinneinkünfte (§§ 13, 15, 18 EStG) bezogen werden. Es kann aber vorkommen, dass Arbeitnehmer, die zusätzlich anspruchsberechtigte Einkünfte beziehen, z. B. aus einem Gewerbebetrieb, die EPP sowohl vom Arbeitgeber als auch durch eine automatische Herabsetzung von Vorauszahlungen erhalten. In diesen Fällen korrigiert das Finanzamt die doppelte Auszahlung der EPP mit der Einkommensteuerveranlagung für das Jahr 2022.

Bei Anspruchsberechtigten, die 2022 keine Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bezogen haben, ist die EPP stets als „sonstige Einkünfte“ zu behandeln (§ 22 Nr. 3 EStG). Die Freigrenze des § 22 Nr. 3 Satz 2 EStG in Höhe von 256 Euro findet auf die EPP keine Anwendung. Bei Arbeitnehmern, die im Veranlagungszeitraum 2022 Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielt haben, wird die EPP wie Arbeitslohn als Einnahme nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG für das Jahr 2022 berücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern wird die vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP als „sonstiger Bezug“ dem Lohnsteuerabzug unterworfen. Bei der Lohnsteuerberechnung ist die EPP bei der Berechnung der Vorsorgepauschale (§ 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchstabe a bis c EStG) nicht zu berücksichtigen. Hintergrund hierfür ist, dass auf entsprechende Lohnanteile keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Bei Arbeitnehmern, die ausschließlich pauschal besteuerten Arbeitslohn aus einer kurzfristigen oder geringfügigen Beschäftigung oder einer Aushilfstätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft erzielen und im gesamten Jahr 2022 keine weiteren anspruchsberechtigen Einkünfte haben, gehört die EPP nicht zu den steuerpflichtigen Einnahmen.

Wurde die EPP nicht über den Arbeitgeber ausbezahlt, erhöht das Finanzamt im Veranlagungsverfahren den vom Arbeitgeber mit der Lohnsteuerbescheinigung übermittelten Bruttoarbeitslohn um 300 Euro.

Einkommensteuer-Vorauszahlungen werden gemindert, wenn sie auch für Einkünfte aus § 13 (Land- und Forstwirtschaft), § 15 (Gewerbebetrieb) oder § 18 (selbstständige Arbeit) EStG festgesetzt worden sind.

Einkommensteuer-Vorauszahlungen werden nicht gemindert, sofern gleichzeitig Einkünfte gem. § 19 EStG erzielt werden. Dies vermeidet Doppelzahlungen, weil unbeschränkt Steuerpflichtige mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit die EPP regelmäßig über den Arbeitgeber erhalten. Anspruchsberechtigte Empfänger von Versorgungsbezügen (Anspruchsberechtigung z. B., weil neben den Versorgungsbezügen noch eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird), erhalten die EPP nach Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung.

In der Sozialversicherung entfallen auf diese Pauschale keine Beiträge, da es sich nicht um Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Sozialgesetzbuch (SGB) IV handelt.

Kinderbonus

Um besondere Härten für Familien abzufedern, wird für jedes Kind ergänzend zum Kindergeld ein Einmalbonus in Höhe von 100 Euro über die Familienkassen ausbezahlt (§ 66 Abs. 1 Satz 2 und 3 EStG). Der Arbeitgeber ist von der Auszahlung des Kinderbonus nicht betroffen. Ein Anspruch auf den Kinderbonus 2022 besteht für jedes Kind, für das im Juli 2022 ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Kinder, für die im Juli 2022 kein Anspruch auf Kindergeld besteht, werden ebenfalls berücksichtigt, wenn für sie in einem anderen Monat des Jahres 2022 ein Kindergeldanspruch besteht.

Der Bonus wird auf den Kinderfreibetrag angerechnet. Die Zahlung erfolgt ab Juli 2022. ■

Markus Stier

Foto: Puwasit Inyavileart, AdobeStock



Außerordentliche Einkünfte

Wann die „Fünftelregelung“ zur Anwendung kommt

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigt. Der Arbeitnehmer erhält für den künftigen Verdienstaufschlag eine Abfindung. Die Abfindung ist wie ein Jahresgehalt voll zu versteuern. Es gibt allerdings eine Ausnahme.

Bei außerordentlichen Einkünften ist zu prüfen, ob die Tarifvergünstigung der sogenannten „Fünftelregelung“ (§ 34 Abs. 1 Einkommensteuergesetz [EStG]) anzuwenden ist.

Außerordentliche Einkünfte sind beispielsweise

- bestimmte Entschädigungen, hierzu zählen Zahlungen:
 - als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen und
 - für die Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit.

Auch Abfindungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen des Verlusts ihres bzw. seines Arbeitsplatzes erhält, fallen unter diese außerordentlichen Einkünfte.

Eine steuerbegünstigte Entschädigung ist nur möglich, wenn an die Stelle der bisher geschuldeten Leistung eine andere tritt. Diese andere Leistung muss auf einem anderen, eigenständigen Rechtsgrund beruhen. Ein solcher

Rechtsgrund wird regelmäßig Bestandteil der Auflösungsvereinbarung sein.

Zusammenballung von Einkünften muss gegeben sein

Die Anwendung der Vergünstigungsregelung setzt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) voraus, dass es zu einer Zusammenballung von Einkünften gekommen ist und damit die Besteuerung abgemildert werden muss. Von einer Zusammenballung von Einkünften ist auszugehen, wenn die Jahreseinnahmen im Jahr der Abfindungszahlung die Einnahmen übersteigen, die der Steuerpflichtige bei Fortführung seines Arbeitsverhältnisses im Normalfall erhalten hätte.

Mit Urteil vom 02.12.2021 (Az.: VI R 23/19) hat der BFH entschieden, dass nachgezahlte Überstundenvergütungen, die für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten veranlagungszeitraumübergreifend geleistet werden, mit einem ermäßigten Steuersatz zu besteuern sind.



Mit steigendem Einkommen erhöht sich die Einkommensteuer progressiv. Werden Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit nicht laufend, sondern in einer Summe ausgezahlt, führt der Progressionseffekt zu einer vom Gesetzgeber nicht gewollten Steuer(mehr)belastung.

Um die progressive Wirkung des Einkommensteuertarifs bei dem zusammengeballten Zufluss von Lohnnachzahlungen zu mildern, sieht das Gesetz die Besteuerung dieser Nachzahlungen mit einem ermäßigten Steuersatz vor. Voraussetzung ist allerdings, dass die Nachzahlung sich auf die Vergütung für eine Tätigkeit bezieht, die sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.

Im Streitfall hatte der Kläger über einen Zeitraum von drei Jahren in erheblichem Umfang Überstunden geleistet. Erst im vierten Jahr wurden dem Kläger die Überstunden in einer Summe vergütet. Das Finanzamt unterwarf die Überstundenvergütung dem normalen Einkommensteuertarif.

Der BFH – wie zuvor auch das Finanzgericht – folgten indes dem Antrag des Klägers und wendeten auf den Nachzahlungsbetrag den ermäßigten Steuertarif an.

Der BFH hat klargestellt, dass die Tarifiermäßigung nicht nur auf die Nachzahlung von Festlohnbestandteilen, sondern auch auf Nachzahlungen von variablen Lohnbestandteilen – hier in Form der Überstundenvergütungen – Anwendung findet. Hier wie dort ist allein entscheidend, ob die nachgezahlte Vergütung für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten veranlagungszeitraumübergreifend geleistet worden ist. ■

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und
Wirtschaftsjournalist



Foto: ipopba, AdobeStock



WORKFORCE

IHR SOFTWARE- PARTNER FÜR HR

Nutzen Sie die Chancen der Digitalisierung und optimieren Sie Ihre HR-Arbeit mit dem Workforce Management von GFOS.



Der persönliche Austausch ist uns wichtig.

GFOS
Messetermine



[gfos.com/
events](http://gfos.com/events)

Alternative zum Urlaubsgeld

Erholungsbeihilfen

Mit der Gewährung einer Erholungsbeihilfe können Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel Freude bereiten. Wir verraten Ihnen, wie diese steuerbegünstigt gezahlt werden können.

Erholungsbeihilfen gehören grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Beihilfen können allerdings auch steuerfrei sein, wenn nach ärztlicher Bescheinigung erholungsbedürftige Arbeitnehmer ohne die Unterstützung durch den Arbeitgeber keine Erholungsreise durchführen könnten.

Die Lohnsteuer kann mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erhoben werden, wenn die Erholungsbeihilfen eines Jahres 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten oder Lebenspartner und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen. Diese Grenzen gelten je Arbeitnehmer und Jahr und nicht je Maßnahme.

Anlässlich einer Pauschalversteuerung werden keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Beitragspflicht besteht nur, wenn die Erholungsbeihilfen von Ihnen individuell versteuert werden würden.

Auf den Nachweis kommt es nicht an

Wird die Erholungsbeihilfe an den Arbeitnehmer ausgezahlt, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Beihilfe zu Erholungszwecken verwendet wird. Es reicht, wenn die Beihilfe im zeitlichen Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme gewährt wird.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer Ihres Betriebes ist verheiratet. Das Ehepaar hat zwei minderjährige Kinder. Sie als Arbeitgeber könnten hier jährlich eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 364 Euro (= Arbeitnehmer: 156 Euro, Ehegatte: 104 Euro und die minderjährigen Kinder 104 Euro, also 2×52 Euro) zahlen.

Lösung

Wenn Sie als Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer übernehmen, wird der Mitarbeiter nicht individuell besteuert. Anlässlich der Pauschalbesteuerung fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Gut zu wissen: Ob der Urlaub zu Hause verbracht oder eine Urlaubsreise unternommen wird, spielt keine Rolle. Auf die Höhe bzw. den Nachweis der tatsächlich angefallenen Kosten kommt es nicht an.

Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Zahlung der Beihilfe und der Erholungsmaßnahme ist anzunehmen, wenn sie innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Auszahlung beendet bzw. begonnen oder aber innerhalb dieses Zeitraums eine Anzahlung auf eine bereits fest vereinbarte Erholungsmaßnahme (z. B.

Buchung eines Erholungsurlaubs) nachgewiesen wird. In den Fällen, in denen dieser zeitliche Zusammenhang besteht, kann von einer schriftlichen Bestätigung des Arbeitnehmers über die zweckgebundene Verwendung der Erholungsbeihilfe abgesehen werden.

Leidet Ihr Mitarbeiter an einer Berufskrankheit, etwa an einer Staublung, so können Sie ihm ebenfalls eine Erholungsbeihilfe gewähren. ■

Tipp

Die Erholungsbeihilfe bleibt nur dann steuer- und beitragsfreier Lohn, wenn diese direkt von Ihnen an die Reha-Einrichtung oder das Kurhotel überwiesen wird. Erfolgt die Überweisung zunächst an den Mitarbeiter, so werden Steuern und Beiträge fällig.

Steuer- und beitragsfreie Beihilfen können Sie aber auch dem Ehegatten oder den Kindern Ihres Mitarbeiters gewähren. Bei Kindern ist durch einen Arzt festzustellen, dass eine Krankheit vorliegt. Die Erholungsbedürftigkeit allein reicht nicht aus. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitnehmer die Mittel für die Behandlung des Kindes nicht selbst aufbringen kann.

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

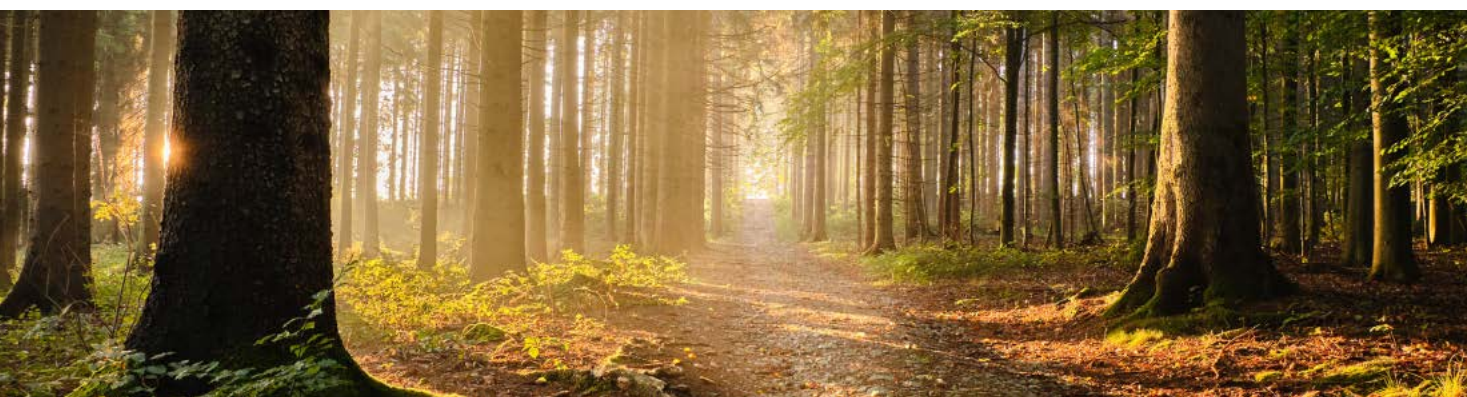


Foto: CD schaarschmidt, AdobeStock

HR UND PAYROLL IM GRIFF.

WEIL ALLES INEINANDERGREIFT.

DATEV Lösungen für Lohn- und Personalwesen unterstützen im Zusammenspiel mit den innovativen HR-Systemen unserer Softwarepartner, z. B. Personio, einen reibungslosen digitalen Workflow. Gemeinsam verhelfen wir Ihrer Personalabteilung zur optimalen Performance. Stellen Sie jetzt Ihren Personalbereich mit perfekt verzahnten und modular skalierbaren Lösungen langfristig sicher auf.



Mehr erfahren unter datev.de/HR



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Im Blick: Sozialversicherungsrecht

Minijobreform

Ab 01.10.2022 wird manches anders

Endlich, nach langjähriger Diskussion, werden die Minijobs reformiert. Hintergrund ist die Erhöhung des Mindestlohns ab Oktober 2022 auf 12 Euro. Diese – nicht unumstrittene – Maßnahme hat dazu geführt, dass der Gesetzgeber das Thema Minijobs unbedingt anfassen musste. Sonst wäre nämlich die mögliche Stundenzahl für Minijobber weiter abgesunken und diese Beschäftigungsart letztlich uninteressant geworden.

Die Änderungen im Einzelnen:

- Die Entgeltgrenze für Minijobs wird von bisher 450 Euro monatlich auf 520 Euro angehoben.
- Damit ist eine wöchentliche Beschäftigung von bis zu zehn Wochenstunden möglich (12 Euro x 10 Stunden = 120 Euro; 120 Euro x 13 Wochen / 3 Monate = 520 Euro).
- Die zehn Wochenstunden sind zugleich der Basiswert für künftige Anpassungen. Wird der Mindestlohn weiter angehoben, steigt parallel auch die Entgeltgrenze für Minijobs – immer basierend auf den zehn Wochenstunden.
- Ein gelegentliches Überschreiten ist weiterhin unschädlich, allerdings sind die Voraussetzungen dafür eingeschränkt. Dies ist maximal zweimal innerhalb eines Zeitjahres möglich. Wird die Entgeltgrenze also im November 2023 überschritten, so ist zu prüfen, ob im Zeitraum seit 01.12.2022 die Grenze bereits mehr als einmal überschritten wurde.
- Das gelegentliche Überschreiten ist nun auch – anders als bisher – in der Höhe begrenzt. In den beiden Kalendermonaten

darf die Überschreitung höchstens in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze erfolgen, maximal also 1.040 Euro betragen.

- Beibehalten wurde die Notwendigkeit des unvorhergesehenen Überschreitens. Kommt es also beispielsweise durch eine Urlaubsvertretung zum Überschreiten, wird dies in der Regel nicht als „unvorhersehbar“ gelten.

Übergangsregelung

Für Personen, deren Entgelt zwischen 450 Euro und 520 Euro monatlich liegt und die deshalb nach bisherigem Recht versicherungspflichtig sind, gibt es einen Bestandsschutz. Sie bleiben in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, solange ihr Entgelt die bisherige Grenze von 450 Euro übersteigt. Ausnahme: Es entsteht ein Anspruch auf Familienversicherung – auch hier wird die Entgeltgrenze nämlich erhöht und an die neue Einkommensgrenze für Minijobs angepasst.

Die Übergangsregelung ist befristet bis zum 31.12.2023. Die Betroffenen können sich auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag ist bis zum 31.12.2022 bei der zuständigen Krankenkasse zu stellen.

Auch in der Arbeitslosenversicherung bleibt für den genannten Personenkreis die Versicherungspflicht erhalten. Auch hier besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht. Wird der Antrag innerhalb von drei Monaten gestellt (also bis Ende 2022), wirkt er auf den 01.10.2022 zurück. Bei



einem späteren Antrag (hier gilt keine Ausschlussfrist wie in der Krankenversicherung) wirkt die Befreiung vom Beginn des auf den Antrag folgenden Monats. Zuständig ist hier die Agentur für Arbeit.

Neues auch bei Midijobs

Der sogenannte sozialversicherungsrechtliche Übergangsbereich (früher Gleitzone) – auch Midijobs genannt – wird im Zuge der Reform ebenfalls angepasst. Zunächst wird der Entgeltbereich der Minijobs erweitert: 520,01 Euro bis 1.600 Euro. Die entsprechende Formel zur Umrechnung des tatsächlichen auf das beitragspflichtige Entgelt wird angepasst:

$$\text{Gleitzonenentgelt} = F \times 520 + ((1600/(1600-520)) - (520/(1600-520)) \times F) \times (\text{Monatsbrutto} - 520)$$

(Dabei ist AE das Arbeitsentgelt in Euro und F der Faktor, der sich berechnet, indem der Wert 28 Prozent geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.)

Der Faktor F wird künftig nicht mehr aus 30 Prozent Sozialversicherungsbeitrag (13 Prozent KV, 15 Prozent RV und 2 Prozent pauschaler Lohnsteuer) berechnet, sondern aus 28 Prozent (die Berücksichtigung der Pauschalsteuer entfällt).

Für die Zeit vom 01.10.2022 bis zum 31.12.2022 wird der Faktor F im Gesetz festgelegt mit 0,7009.

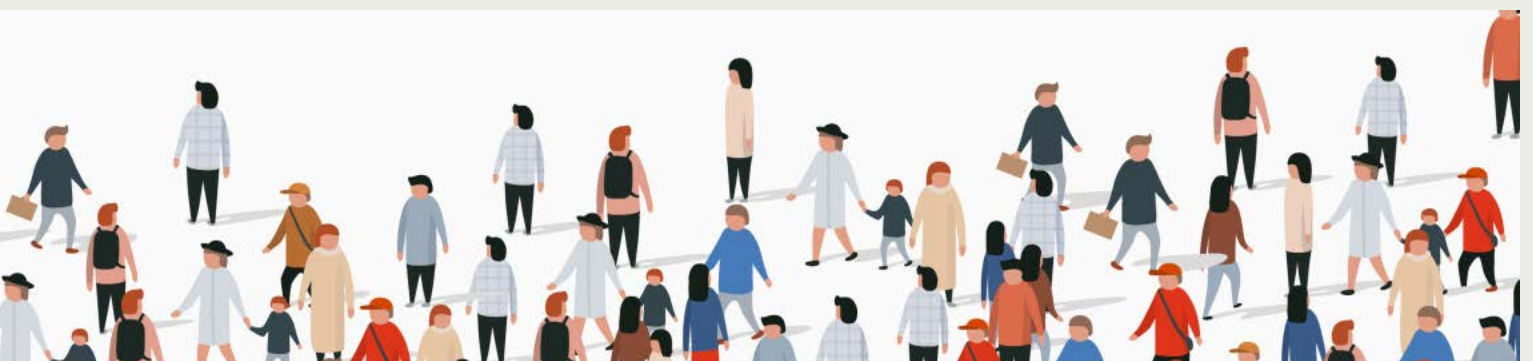
Weitere Neuerung: Der Anteil des Arbeitnehmers (AN) an den Beiträgen wird verringert. Die Arbeitnehmerbeiträge werden anhand einer neuen Formel berechnet. Das dabei zugrunde zu legende Arbeitnehmerentgelt ist niedriger als das allgemeine Gleitzonenentgelt. Die neue Formel lautet:

$$\text{Gleitzonenentgelt AN} = (1.600/(1.600 - 520)) \times (AE - 520)$$

So beträgt das Gleitzonenentgelt eines Arbeitnehmers bei einem Bruttoentgelt von 600 Euro nur 118,52 Euro. Der daraus resultierende Beitrag wird vom aus dem allgemeinen Gleitzonenentgelt berechneten Beitrag abgezogen. Der verbleibende Differenzbetrag stellt den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen dar.

Durch diese Berechnungsweise wird der Arbeitnehmer beim Übergang vom Minijob zur versicherungspflichtigen Beschäftigung entlastet, der Arbeitgeber trägt einen höheren Anteil an den Beiträgen als bisher. Durch diese Formel sind die Verringerung des beitragspflichtigen Entgelts und die Entlastung des Arbeitnehmers zu Beginn des Übergangsbereichs größer. Das ändert sich, je dichter das erzielte Entgelt an die Grenze von 1.600 Euro herankommt.

Tipp: Natürlich können Sie anhand der Formeln die Beiträge und die Beitragsverteilung selbst errechnen. Es empfiehlt sich aber die Nutzung des Entgeltabrechnungsprogramms oder eines Gleitzonenrechners, wie er von vielen Krankenkassen und anderen Institutionen im Internet angeboten wird.





Übergangsregelung

Auch beim Übergangsbereich gibt es eine Übergangsregelung, und zwar für die Personen, für die die Übergangsregelung für Minijobs (s. o.) gilt. In diesen Fällen wird weiterhin die bisherige Formel für die Umrechnung angewandt. Hier wird der Faktor F für die Zeit bis zum 31.12.2022 mit 0,7509 festgelegt. Für 2023 wird der Faktor neu berechnet, in den Übergangsfällen weiterhin aus 30 Prozent Sozialversicherungsbeitrag, also anhand der bisherigen Regelung.

Kurzarbeitergeld

Corona und kein Ende?

Die aufgrund der Corona-Pandemie eingeführten Sonderregelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind größtenteils zum 30.06.2022 ausgelaufen. Dazu gehören insbesondere:

- die Erstattung der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge,
- die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in das Kurzarbeitergeld,
- die Verlängerung der Bezugsdauer auf 28 Monate (für neue Fälle gilt wieder die gesetzliche Regelung von 12 Monaten).

- Das Kurzarbeitergeld beträgt wieder 60 beziehungsweise 67 Prozent des entgangenen Nettoentgelts.
- Minijobs, die neben der Kurzarbeit ausgeübt werden, werden wieder auf die Höhe der Zahlung angerechnet.

Bis zum 30.09.2022 wurde nur zwei Regelungen verlängert:

- für Anträge auf Kurzarbeit müssen weiterhin nur 10 Prozent der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall betroffen sein (regulär sind es 30 Prozent),
- auch weiterhin müssen vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld keine negativen Arbeitszeitsalden aufgebaut werden.

Ob und welche Maßnahmen ab Herbst gegebenenfalls wieder ergriffen werden müssen, bleibt abzuwarten.

Neue Version von sv.net

Für sv.net ist seit 01.07.2022 eine neue Version (22.2.0) verfügbar. Neben einigen technischen Optimierungen ist insbesondere das Verfahren rvBEA, also der elektronische Austausch von Unterlagen zwischen Arbeitgebern und der Deutschen Rentenversicherung, angepasst worden. Ab Juli 2022 darf nur noch die neue Version verwendet werden. Wer die Browserversion sv.net/standard nutzt, muss sich um nichts kümmern, die neue

Version wird automatisch zur Verfügung gestellt. Für die Desktopversion sv.net/comfort sind ein Download und die Installation auf dem Rechner erforderlich.

Zu viel gezahlte Beiträge werden von der Minijobzentrale automatisch erstattet

Es kann immer wieder mal passieren: Der Beitragsnachweis geht nicht rechtzeitig bei der Einzugsstelle ein und die Beiträge werden dann geschätzt. Dieser Betrag wird dann auch im Lastschriftverfahren eingezogen. Natürlich wird das Beitragssoll dann korrigiert und mit der nächsten Zahlung verrechnet. Alternativ kann der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag stellen und bekommt den überzahlten Betrag dann schneller zurück. Das ist trotzdem ärgerlich und auf jeden Fall mit Arbeitsaufwand verbunden.

Die Minijobzentrale als Einzugsstelle für die Beiträger der Minijobber geht jetzt einen anderen Weg und bietet einen neuen Service an. Schon seit Juni 2022 werden die zu viel entrichteten Beiträge automatisch und sofort (nach Korrektur) zurücküberwiesen. Eines Antrags bedarf es nicht mehr.

Voraussetzungen:

- Das Beitragskonto war vor dem Nachreichen des Beitragsnachweises ausgeglichen, geklärt und die Meldungen zur Sozialversicherung liegen vor.
- Das Guthaben beträgt mehr als einen Euro, aber nicht mehr als 400 Euro.
- Der Minijobzentrale wurde ein SEPA-Lastschriftmandat erteilt.

Arbeitgeber, die – aus welchen Gründen auch immer – eine solche sofortige Erstattung nicht möchten, können dies der Minijobzentrale formlos mitteilen. Dann wird das Arbeitgeberkonto entsprechend gekennzeichnet. ■

Jürgen Heidenreich



Foto: Robert Kneschke, AdobeStock

Beitrags- und Meldeverfahren

Der Entwurf des Achten SGB IV-Änderungsgesetzes liegt vor

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 24.06.2022 den Referentenentwurf für ein weiteres SGB IV-Änderungsgesetz vorgelegt. Geplant sind umfangreiche Änderungen, die auch die Entgeltabrechnung betreffen. Das Gesetzgebungsverfahren läuft noch. Wir informieren über die möglichen Änderungen.

Kurz bevor das politische Berlin in die Sommerpause ging, hat das BMAS den lange erwarteten Entwurf eines weiteren SGB IV-Änderungsgesetzes veröffentlicht. Die Interessenverbände hatten Gelegenheit, zu den einzelnen Vorhaben kurzfristig Stellung zu beziehen. Nun werden die Stellungnahmen ausgewertet. Die anderen Bundesministerien können ebenfalls weiteren Änderungs-/Ergänzungsbedarf anmelden. Nach Abschluss dieses Verfahrens erwarten wir den Kabinettsentwurf zum Herbstanfang. Anschließend befassen sich Bundestag und Bundesrat mit dem Gesetzesentwurf. Auch hier können sich „auf den letzten Metern“ noch Änderungen und Ergänzungen ergeben.

Auch wenn einige Vorhaben des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes vom 12.06.2020, wie die elektronische Einrichtung eines Arbeitgeberkontos bei

den Krankenkassen, noch umgesetzt werden müssen, setzt das BMAS seine Bemühungen fort, die Digitalisierung auch im Beitrags- und Meldeverfahren einen entscheidenden Schritt weiter voranzutreiben. Eines ist klar, die digitale Transformation macht auch vor der Entgeltabrechnung nicht halt. Arbeitgeber bzw. Steuerberater und die Träger der Sozialversicherung kommunizieren oftmals wie in den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts via Fax oder Post miteinander. Der vorliegende Entwurf lässt deutlich erkennen, dass der Gesetzgeber hier langfristig eine Änderung herbeiführen möchte, weg von dem Schriftformerfordernis.

Sozialversicherungsausweis

Der papiergebundene Sozialversicherungsausweis hat schon lange ausgedient und soll nun auch im SGB IV endgültig abgeschafft werden. Auch

die Vorlage dieser Ausweise, die bereits früher ausgestellt wurden, entfällt. Künftig sollen die Sozialversicherungsnummern durch die Arbeitgeber elektronisch bei der Deutschen Rentenversicherung abgerufen werden, soweit die Versicherungsnummer nicht bereits bekannt ist. Die Arbeitnehmer sollen nur noch einen Versicherungsnummernnachweis erhalten. Eine Pflicht des Arbeitnehmers, diesen Nachweis dem Arbeitgeber vorzulegen, ist aufgrund des vorgesehenen elektronischen Abfrageverfahrens im Gesetzesentwurf nicht enthalten.

Werkstudenten-Regelung

Studierende, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben und bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen nur rentenversicherungspflichtig sind, müssen dem Arbeitgeber entsprechende Nachweise über das Studium vorlegen, damit

dieser prüfen kann, ob das Werkstudenten-Privileg anzuwenden ist. Künftig soll diese umfangreiche Auskunftspflicht auf die Krankenkassen verschoben werden. In der Regel sind die Krankenkassen über das elektronische Studenten-Meldeverfahren zwischen Hochschulen und Krankenkassen darüber informiert, ob ihre Versicherten (ggf. nur nebenbei) an einer Hochschule ein Studium absolvieren.

Neben Beginn und Ende des Studiums sowie Tag der Einschreibung sollen die Krankenkassen im Abrufverfahren auch die jeweilige Semesterbescheinigung an die Arbeitgeber übermitteln. Solche Semesterbescheinigungen liegen den Krankenkassen aber grundsätzlich nicht vor, was dafür spricht, zumindest diesen Aspekt aus dem Gesetzesentwurf zu streichen. Sollte das Verfahren (bestenfalls ohne Übermittlung der Semesterbescheinigungen) an den Start gehen, wäre der Mehrwert für die Arbeitgeber allerdings überschaubar.

Weitere Meldepflicht für Arbeitgeber

Arbeitnehmer, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen, verabreden diese mit ihren Arbeitgebern. Im Rahmen der Entgeltabrechnung wird die Elternzeit auch erfasst, so dass die herkömmliche Entgeltzahlung für die Dauer der Elternzeit eingestellt wird. Die Krankenkassen wiederum benötigen die Information über Beginn und Ende der Elternzeit zur Prüfung des Krankenversicherungsschutzes während der Elternzeit. Aufgrund dessen sollen die Arbeitgeber zukünftig dazu verpflichtet werden,

bei krankenversicherungspflichtig Beschäftigten diese Daten an die Krankenkassen zu übermitteln, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat durch die Elternzeit unterbrochen wird.

Bei gesetzlich freiwillig Krankenversicherten, z. B. bei denjenigen, die die Versicherungspflicht-Grenze überschreiten, sind diese Informationen für die Krankenkassen auch dann entscheidend, wenn die Elternzeit weniger als einen Monat andauert. Insofern und aufgrund der Tatsache, dass die Voraussetzungen „krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer“ und „Mindestdauer der Elternzeit von einem Monat“ vor Abgabe der neuen Meldung geprüft werden müssten, wäre es gegebenenfalls sinnvoll, diese Voraussetzungen aus dem Gesetzesentwurf zu streichen und generell die Inanspruchnahme von Elternzeit zu melden.

Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Krankenkassen

Insbesondere bei der Bewerbung um öffentliche Aufträge ist die Vorlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung verpflichtend. Die Arbeitgeber fordern diese massenhaft bei den Krankenkassen bzw. bei der Minijob-Zentrale an. Dies geschieht auf den unterschiedlichsten Kommunikationswegen. Die Krankenkassen bzw. die Minijob-Zentrale stellen nach Prüfung des Beitragskontos und des Meldebestands eine entsprechende Bescheinigung aus. Dieses bislang analoge Verfahren soll künftig in ein elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren überführt werden.

Versicherungsrechtliche Beurteilung durch die Krankenkasse

Grundsätzlich beurteilt der Arbeitgeber, ob Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen vorliegt. Im Zweifelsfall kann eine Entscheidung der Krankenkasse beantragt werden. Dieses Verfahren soll vor Beanstandungen durch die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung schützen. Auch wenn diese versicherungsrechtlichen Beurteilungen durch die Krankenkassen nichts Neues sind, soll ergänzend klargestellt werden, dass diese Entscheidungen durch einen papierhaften bzw. elektronischen Bescheid zu fällen sind.

Abgeltung von Zeitguthaben nach Beschäftigungsende

Bei Arbeitszeitguthaben, die nach Beendigung bzw. Unterbrechung der Beschäftigung mittels Entgeltzahlung abgegolten werden, war es nicht immer eindeutig, ob es sich um beitragspflichtige Einmalzahlungen handelt. Im Gesetzesentwurf ist nun eine Klarstellung enthalten. Danach sind derartige Zahlungen auch dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, wenn dieser nicht im Kalenderjahr der Auszahlung liegt. Im Ergebnis werden dann stets Beiträge fällig, auch wenn die letzte Entgeltabrechnung schon länger zurückliegt. ■

Marcel Müller, Sozialversicherungsfachwirt, Referent für Mitgliedschafts- und Beitragsrecht bei einem Krankenkassenverband, Berlin

Im Blick: Arbeitsrecht

Update Befristungsrecht: Vorbeschäftigung von acht Wochen hindert sachgrundlose Befristung nicht!

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15.12.2021 – 7 AZR 530/20

Das BAG präzisiert seine Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen und schafft Klarheit, wann ausnahmsweise eine Vorbeschäftigung einer Befristung nicht entgegensteht. Dies ist – in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – der Fall, wenn die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer war. Bei der Bewertung, ob dies der Fall ist, kommt es auf die genauen Umstände des Einzelfalls an. Im entschiedenen Fall handelte es sich um eine Vorbeschäftigung von acht Wochen, welche 13 Jahre zurücklag. Eine erneute Befristung war nach dem BAG zulässig.

Verortung des Urteils

In § 14 Abs. 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist die sachgrundlose Befristung geregelt. Danach ist eine sachgrundlose Befristung für eine Dauer von höchstens zwei Jahren zulässig. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung jedoch dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Zuvorbeschäftigungsverbot).

Diese Regelung zur Vorbeschäftigung hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung schon umfassend beschäftigt. Zunächst hatte das BAG nach Inkrafttreten des TzBfG im Jahr 2001 die Auffassung vertreten, dass „zuvor“ so zu verstehen ist, dass mit demselben Arbeitgeber noch niemals zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden haben darf. Im Jahr 2011 machte das BAG jedoch eine Kehrtwende und weichte das Zuvorbeschäftigungsverbot auf. Es entschied, dass es der Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegensteht, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurückliegt. Diesen Rechtsgedanke entnahm das BAG dem zivilrechtlichen Verjährungsrecht.

Die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2011 geriet stark in die Kritik. Vor allem in der Literatur wurden zahlreiche Stimmen

gegen diese Auslegung erhoben. Die Kritik bezog sich insbesondere darauf, dass der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (absolutes Zuvorbeschäftigungsverbot) eindeutig sei und das BAG die Grenzen der richterrechtlichen Fortbildung überschritten habe.

Im Jahr 2018 äußerte sich das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hierzu und entschied, dass das absolute Zuvorbeschäftigungsverbot mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Allerdings nicht uneingeschränkt. Der Schutzzweck des Zuvorbeschäftigungsverbots (Schutz vor Kettenbefristungen) muss berücksichtigt werden. Danach können die Fachgerichte – so das BVerfG – den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in den Fällen einschränken, in denen offensichtlich keine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer besteht. Dies hat das BAG nun getan und seine Rechtsprechung zu den Ausnahmen zum Vorbeschäftigungsverbot bei einer sachgrundlosen Befristung weiterentwickelt. Danach steht eine Vorbeschäftigung von ca. acht Wochen bei demselben Arbeitgeber dem Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.

Der Sachverhalt

Zwischen den Parteien bestand in der Zeit vom 21.06.2004 bis zum 14.08.2004 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger war damals als Aushilfe beschäftigt. Vom 01.10.2012 bis zum 28.02.2014 sowie vom 04.08.2016 bis zum 31.08.2016 und ab dem 10.02.2017 war der Kläger im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei der Beklagten tätig. Im Frühjahr/Sommer 2017 suchte die Beklagte ca. 40 Arbeitnehmer als befristete Aushilfen. Noch während seines Einsatzes als Leiharbeiter bewarb sich der Kläger und schloss mit der Beklagten am 21.07.2017 einen befristeten Arbeitsvertrag für tarifliche Arbeitnehmer beginnend ab dem 01.09.2017.

Das Arbeitsverhältnis war zunächst befristet bis zum 31.12.2017 und wurde in der Folgezeit durch einen Zusatzvertrag bis zum 31.12.2018 und durch einen weiteren Zusatzvertrag bis

zum 31.08.2019 verlängert. Der Kläger arbeitete in dieser Zeit als ungelernter Maschinenführer in der Lkw-Produktion und machte im September 2019 die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

Die Entscheidung

Die Vorinstanzen folgten der Ansicht des Arbeitgebers und stellten fest, dass die Befristung des Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines Sachgrundes zulässig war. Auch das BAG folgte dieser Auffassung und entschied, dass die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht ausnahmslos jede frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber verbietet.

Vielmehr ist der Anwendungsbereich der Norm – wie vom BVerfG verlangt – in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift einzuschränken. Das BAG betont, dass das BVerfG das Verbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nur unter der Prämisse der verfassungskonformen Auslegung für verfassungskonform erachtet hatte. Das Zuvorbeschäftigungsverbot gilt danach nicht, wenn seine Anwendung für die Parteien unzumutbar ist.

Unter Bezugnahme auf die Entscheidung des BVerfG von 2018 stellte das BAG klar, dass das absolute Zuvorbeschäftigungsverbot nicht gerechtfertigt ist, wenn eine Zuvorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das BVerfG hatte nicht näher ausgeführt, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lange“ zurückliegt, „ganz anders“ geartet oder „von sehr kurzer“ Dauer ist. Bei der Anwendung und Konkretisierung dieser unbestimmten Rechtsbegriffe bedarf es einer Würdigung des jeweiligen Einzelfalls.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein stellte als Vorinstanz in dem vom BAG entschiedenen Fall fest, dass die Beschäftigung zwar nicht sehr lange, aber immerhin lange zurücklag und zudem von sehr kurzer Dauer war. Dieser Beurteilung folgt auch das BAG.

Trotz der Festlegung, dass acht Wochen als „sehr kurz“ angesehen werden können, stellt das BAG dennoch klar, dass besondere Umstände des Einzelfalls möglicherweise trotzdem zu einer Anwendung des Befristungsverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG führen können. Das könnte etwa im Falle von mehreren, sehr kurzfristigen Vorbeschäftigungen angenommen werden. In dem entschiedenen Fall stellte sich diese Frage jedoch nicht.

Das BAG äußerte sich auch zur Unzumutbarkeit aufgrund der Zeitspanne zwischen der Zuvorbeschäftigung und dem Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags. Die Zeitspanne spielt im Rahmen der Gesamtbetrachtung eine Rolle. Während das BAG in seinem Urteil vom 12.06.2019 – 7 AZR 429/17 neun Jahre nicht als „sehr lang“ betrachtete, scheint das

BAG 13 Jahre nun ausreichen zu lassen. Argument: Denn 13 Jahre seien immerhin mehr als ein Viertel des Erwerbslebens.

KurzErklärt

- *Ausnahmen (durch verfassungskonforme Auslegung) von dem in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geregelten Verbot der Anschlussbeschäftigung sind denkbar, wenn keine Ausnutzung des Arbeitnehmers gegeben ist und keine Gefahr von Kettenbefristungen besteht. Dies ist der Fall, wenn eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber entweder sehr lange zurückliegt oder ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer war.*
- *Wann eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, hatte das BVerfG offengelassen. Das BAG versucht dies in einzelnen Entscheidungen zu konkretisieren: Nicht ausreichend ist es, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen fünf Jahre und vier Monate (BAG 12.06.2019, 7 AZR 477/17), fünf Jahre und sechs Monate (BAG, 23.01.2019, 7 AZR 13/17), acht Jahre (BAG, 23.01.2019, 7 AZR 733/19), neun Jahre (BAG, 12.06.2019, 7 AZR 429/17) oder sogar 15 Jahre (BAG, 17.04.2019, 7 AZR 323/17) liegen. Ausreichend sind aber 22 Jahre (BAG, 21.08.2019, 7 AZR 452/17). Also: Nach 22 Jahren kann ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund geschlossen werden. Zudem spricht die aktuelle Entscheidung dafür, dass bereits ein Zeitraum von 13 Jahren – anders als in der Vergangenheit angenommen – ausreichend sein kann, jedenfalls wenn die Vorbeschäftigung von sehr kurzer Dauer war.*
- *Auch die Frage, wann eine sehr kurze Vorbeschäftigung vorliegt, hatte das BVerfG offengelassen. Dies wird aber durch die aktuelle Entscheidung konkretisiert. Danach ist eine Dauer von ca. acht Wochen bis maximal drei Monaten als sehr kurze Dauer anzusehen.*
- *Die Beschäftigung als Leiharbeiter im Betrieb des Arbeitgebers in der Zwischenzeit ist ohne Bedeutung.*
- *Liegt weder eine sehr kurze Vorbeschäftigung vor noch eine Vorbeschäftigung, die sehr lange zurückliegt, kann eine sachgrundlose Befristung dennoch zulässig sein, wenn es sich bei der „neuen“ Tätigkeit um eine ganz andere Tätigkeit handelt. Dafür muss es sich um eine Tätigkeit handeln, die wesentlich unterschiedliche oder erhebliche zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert (BAG, 12.06.2019, 7 AZR 477/17).*

Wichtig: Seit dem 1. August 2021 gibt es eine gesetzliche Neuerung im TzBfG.

Neben den Änderungen im Nachweisgesetz, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie stehen, wird auch das TzBfG angepasst. Dies betrifft die Probezeit. Nach dem neuen § 15 Abs. 3 TzBfG muss eine vereinbarte Probezeit „im Verhältnis“ zu der Dauer der Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Art der Tätigkeit stehen.

Künftig ist die Probezeitvereinbarung bei befristeten Verträgen damit nach dem neuen § 15 Abs. 3 TzBfG zunächst an der Dauer der Befristung zu messen. Die Probezeit muss in einem angemessenen

Verhältnis zur Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses stehen. Leider enthalten weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung Vorgaben oder Maßstäbe dazu. Entsprechende Orientierungspunkte werden durch die Rechtsprechung noch definiert. Es spricht aber schon jetzt viel dafür, dass die pauschale Ausschöpfung der vollen sechs Monate unverhältnismäßig und daher unwirksam sein wird. Es besteht daher Anpassungsbedarf bzgl. der Vertragsmuster für befristete Verträge.

Praxistipp

Das Urteil des BAG bringt zwar mehr Klarheit im Hinblick auf die verfassungskonforme Auslegung des sachgrundlosen Befristungsverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, allerdings keine Rechtssicherheit. Grundsätzlich darf man davon ausgehen, dass eine Vorbeschäftigung von nur acht Wochen „sehr kurz“ ist und einer Befristung nicht entgegensteht – andernfalls wäre die Unzumutbarkeit de facto nur in absoluten Extremfällen gegeben. Dennoch spielen die genauen Umstände des Einzelfalls eine große Rolle. Für Arbeitgeber verdeutlicht das Urteil, wie wichtig es ist, im Vorfeld von Befristungen zu prüfen, ob die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen.

Rückzahlungsklauseln: Dringender Handlungsbedarf!

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 01.03.2022 – 9 AZR 260/21

Ein Dauerbrenner im Arbeitsrecht – Rückzahlungsklauseln. Sie sind grundsätzlich zulässig, aber dennoch graut es Arbeitgebern davor, da die rechtlichen Hürden an eine wirksame Rückzahlungsklausel sehr hoch sind. Dass eine Vielzahl der verwendeten Rückzahlungsklauseln unwirksam sein dürfte und daher dringender Handlungsbedarf besteht, zeigt eine jüngst ergangene Entscheidung des BAG.

Verortung des Urteils

Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind für Arbeitgeber essenziell. Arbeitgeber haben daher ein Interesse daran, die berufliche Fortbildung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Gleichzeitig wollen Arbeitgeber sichergehen, dass ihnen das erlernte Wissen der Arbeitnehmer auch zugutekommt. Daher werden oftmals

Rückzahlungsklauseln vereinbart. Arbeitgeber müssen dabei jedoch die Rechtsprechung im Blick behalten.

Bereits 2018 hatte das BAG (Urteil vom 11.12.2018 – 9 AZR 383/18) entschieden, dass eine Klausel, die auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Kündigung durch den Arbeitnehmer einen Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers vorsieht, unwirksam ist. Hintergrund dieser Entscheidung war eine Sonderkonstellation eines Piloten, der an einer gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildung teilnahm. Die hierzu zwischen den Parteien geschlossene Vereinbarung sah eine durchaus übliche Rückzahlungsverpflichtung des Piloten für den Fall vor, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb einer festgeschriebenen Bindungsdauer aus einem nicht vom Arbeitgeber veranlassten, auch nicht mitveranlassten Grund durch den Piloten gekündigt wird. Flankierend hierzu war im Arbeitsvertrag des Piloten eine sog. Suspendierungsklausel enthalten, die bei Verlust der Flugtauglichkeit das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, also das Ausbleiben der Gehaltszahlungen, vorsah.

Das BAG hielt die Rückzahlungsklausel in Kombination mit der Suspendierungsklausel für unwirksam. Es lag – so das BAG – eine nicht mehr zu rechtfertigende Risikoverschiebung zu Lasten des Piloten vor, und dies stellte eine unangemessene Benachteiligung dar, die zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel im Ganzen führte. Obwohl das BAG sich in dieser Entscheidung mit einer Sonderkonstellation befasste, ließ sich bereits aus den Entscheidungsgründen dieser Entscheidung zwischen den Zeilen lesen, dass eine wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit erfolgte Eigenkündigung generell keine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen darf. Dies bestätigte nun das BAG.

Der Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin arbeitete als Altenpflegerin in einer Klinik. Sie schloss mit ihrem Arbeitgeber einen Vertrag über eine berufliche Fortbildung. Das Unternehmen sollte demnach die hierfür entstehenden Kosten tragen. Im Gegenzug enthielt der Vertrag eine Rückzahlungsklausel, nach der der Arbeitnehmer die Kosten unter anderem dann zurückzahlen hat, wenn er das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Bindungsfrist von sechs Monaten kündigt und die Kündigung auf Gründen beruht, die nicht der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Die Arbeitnehmerin schloss die im Fortbildungsvertrag vorgesehene Fortbildungsmaßnahme erfolgreich ab und kündigte das Arbeitsverhältnis tatsächlich innerhalb der Bindungsfrist.

Daraufhin forderte der Arbeitgeber zur Rückzahlung der anteiligen Fortbildungskosten auf. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung aus dem Jahr 2018 lehnte die Arbeitnehmerin dies ab und berief sich auf die Unwirksamkeit der Klausel. Argument: Die Klausel enthalte eine unangemessene Benachteiligung, weil sie den Arbeitnehmer auch dann zur Rückzahlung verpflichte, wenn er unverschuldet dauerhaft nicht mehr in der Lage sei, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen, und das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund personenbedingt künde. Die Forderung des Arbeitgebers wurde vom Arbeitsgericht und vom Landesarbeitsgericht abgewiesen.

Die Entscheidung

Das BAG hat diese Entscheidungen bestätigt. Die Rückzahlungsklausel in dem vorformulierten Vertrag war nach Ansicht des BAG unwirksam formuliert, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige.

Die Rückzahlungsklausel des Fortbildungsvertrags knüpft unter anderem – ohne Differenzierung – an sämtliche Eigenkündigungen des Arbeitnehmers an, die nicht auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund beruhen. Der Fall einer „unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit“ des Arbeitnehmers, wie beispielsweise bei einer schweren Erkrankung, ist dagegen nicht ausgenommen.

Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist kündigt, weil er unverschuldet dauerhaft die Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann, so kann der Arbeitgeber jedoch kein Interesse mehr am Fortbestehen des „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Bindungsfrist haben, da er die erworbene Qualifikation des Arbeitnehmers ohnehin nicht nutzen kann. Der Umstand, dass sich die Investition in die Fortbildung aufgrund unverschuldeter dauerhafter Leistungsunfähigkeit für ihn nicht amortisiert, sei dem unternehmerischen Risiko zuzurechnen.

Der Arbeitnehmer sei zudem in seiner Berufswahlfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 Grundgesetz eingeschränkt, da er zur Vermeidung der Rückzahlungspflicht das Arbeitsverhältnis ggfs. auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums bis zum Ende der Bindungsfrist fortsetzen müsste. Die Beschränkung der Berufswahlfreiheit durch die Rückzahlungsklausel ist somit nicht durch einen entsprechenden finanziellen Vorteil ausgeglichen.

#KurzErklärt

- *Das Urteil bestätigt die bisherige Rechtsprechung des BAG, dass die unverschuldete Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht von einer Rückzahlungspflicht umfasst sein darf. Eine Eigenkündigung kann z. B. dann berechtigt sein, wenn die Tauglichkeit des Arbeitnehmers für die Ausübung des Berufs in Zukunft unwiederbringlich aufgehoben ist. Bei der Formulierung einer Rückzahlungsklausel sind solche Fälle explizit auszunehmen.*
- *Besonders misslich für Unternehmen: Es spielt für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel keine Rolle, ob der Arbeitnehmer im Entscheidungsfall durch personen- (also krankheits-)bedingte Gründe tatsächlich zur Eigenkündigung veranlasst wurde oder nicht. Maßgeblich ist allein, ob dieser theoretische Fall bei der Klauselerstellung bedacht wurde.*
- *D. h. Arbeitgeber müssen immer in die Rückzahlungsklausel aufnehmen, dass im Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers keine Rückzahlungspflicht besteht.*
- *Werden unwirksame Rückzahlungsklauseln verwendet, ist die gesamte Klausel gegenstandslos. Hier gilt der Grundsatz: „Ein faules Ei verdirbt den ganzen Brei.“ Eine geltungserhaltende Reduktion, die die Klausel auf ein noch zulässiges Maß reduzieren würde, lässt die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nicht zu. Daher ist eine sorgsame Formulierung der Rückzahlungsklausel sehr wichtig!*
- *Zukünftig empfiehlt es sich, den Fall der Eigenkündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit explizit herauszunehmen, so dass hierdurch generell keine Rückzahlungsverpflichtung ausgelöst werden kann. Betrachtet man es genau, werden die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer tatsächlich sein Arbeitsverhältnis wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit (eigen-)kündigt, sehr gering sein. Der tatsächliche Anwendungsbereich der herausgenommenen Fälle ist also überschaubar und steht in keinem Verhältnis zu der abstrakt-generellen Unwirksamkeit der Gesamtklausel. Sämtliche Klauseln sollten daher (vorsichtshalber) entsprechend angepasst werden.*

Praxistipp

Diese Entscheidung zeigt einmal mehr, dass beim Abschluss von Fortbildungsvereinbarungen ein besonderes Augenmerk auf die Formulierung der Rückzahlungsklausel zu legen ist. Die Rechtsprechung stellt hier verschiedene, teils sehr genaue Anforderungen auf. Eine Rückzahlungsklausel ist dennoch zu empfehlen, da hierdurch zumindest die Fälle abgedeckt werden können, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund des Verschuldens des Arbeitnehmers beendet wird.

Gesetzliche Unfallversicherung: Arbeitsplatzbewerberin ist bei „Kennenlern-Praktikum“ geschützt

**Bundessozialgericht (BSG),
Urteil vom 31.03.2022 –
B 2 U 13/20 R**

Im Rahmen eines „Kennenlern-Praktikums“ kann bei der Besichtigung des Unternehmens Unfallversicherungsschutz bei der gesetzlichen Unfallversicherung bestehen. Voraussetzung für den Unfallschutz ist aber, dass der Unfallversicherungsträger – die Berufsgenossenschaft – dies in seiner Satzung so auch vorsieht, urteilte das BSG.

Verortung des Urteils

Einfühlungsverhältnis, Arbeit auf Probe oder Kennenlern-Praktika – es klingt verlockend, Bewerber vor der Vertragsunterschrift besser kennenzulernen. Hierbei gibt es jedoch diverse rechtliche Risiken.

Wer zahlt bei einem Unfall? Bei bezahlter Probearbeit zahlt die gesetzliche Unfallversicherung. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, die „Probearbeit“ der zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden. In der Regel wird ein „Schnuppertag“ aber nicht bezahlt und dient – jedenfalls auch – dem Interesse des Bewerbers. Was gilt dann?

Der Sachverhalt

Im Streitfall ging es um eine arbeitslose Frau. Diese hatte sich auf eigene Initiative auf eine Stelle als IT-Administrator/Operator beworben. Das Unternehmen wollte sie näher kennenlernen und schloss mit ihr am 18. April 2017 eine „Kennenlern-/Praktikumsvereinbarung“. Danach sollte sie unbezahlt an einem Tag in dem Unternehmen ein Praktikum absolvieren. Es waren Fachgespräche mit der IT-Abteilung und auch eine Betriebsführung, unter anderem eine Besichtigung des Hochregallagers, vorgesehen.

Bei der Besichtigung des Hochregallagers stürzte die Bewerberin und brach sich den rechten Oberarm. Sie konnte später die Stelle ergattern, wollte aber den Unfall von der Berufsgenossenschaft (BG) Holz und Metall als versicherten Arbeitsunfall anerkannt haben.

Doch die BG lehnte ab. Es habe kein versichertes Arbeitsverhältnis vorgelegen. Auch sei die Frau nicht als versicherte sogenannte „Wie-Beschäftigte“ anzusehen. Danach könnten zwar Personen, die „wie“ eine Beschäftigte tätig sind, unter Versicherungsschutz stehen. Voraussetzung hierfür sei aber, dass die Tätigkeit von „wirtschaftlichem Wert“ für den Arbeitgeber sei. Der Zweck des eintägigen Praktikums habe aber nur im Kennenlernen bestanden.

Auch die Unfallversicherung Bund und Bahn, die für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz für Arbeitslose zuständig ist, lehnte einen Unfallschutz ab. Dieser greife nur bei Arbeitsuchenden, die nach Aufforderung der Arbeitsagentur bei einem Arbeitgeber vorstellig werden. Hier habe sich die Frau jedoch auf eigene Initiative beworben.



Die Entscheidung

Das Bundessozialgericht (BSG) stellte – anders als die beklagte Berufsgenossenschaft und die Vorinstanzen – einen Arbeitsunfall fest. Dies jedoch nur deshalb, da die Satzung der Berufsgenossenschaft Teilnehmer einer Unternehmensbesichtigung unfallversicherte.

Das eigene, grundsätzlich nicht versicherte Interesse der Bewerberin am Kennenlernen des potenziellen zukünftigen Arbeitgebers steht dem Unfallversicherungsschutz kraft Satzung in diesem Fall nicht entgegen, da die Satzung den Unfallversicherungsschutz nicht auf Personen beschränkt, deren Aufenthalt im Unternehmen ausschließlich der Besichtigung dient.

Die Vorinstanz hatte noch eine enge Auslegung vertreten und war der Auffassung, dass ein satzungsmäßig vorgesehener Versicherungsschutz für Teilnehmer einer Betriebsbesichtigung nicht greift, wenn ein Rundgang nicht wesentlich eine Betriebsbesichtigung bezweckt.

#KurzErklärt

- *Es ist für jeden Betrieb zu prüfen, ob die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft eine vergleichbare Satzungsregelung beschlossen hat. Dies ist nicht immer der Fall. Ohne eine solche Satzungsregelung besteht Unfallversicherungsschutz für „Kennenlern-Praktikanten“ kraft Gesetzes nur selten.*
- *Eine vom Versicherungsschutz umfasste Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch liegt nur dann vor, wenn der Verletzte sich in ein fremdes Unternehmen eingliedert und seine Handlungen dem Weisungsrecht eines Unternehmens insbesondere in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung unterordnet (vgl. BSG vom 12. Dezember 2013 – B 4 AS 87/12 R). Maßgebliches Kriterium ist ein Tätigwerden im fremden Interesse. Bei „Kennenlern-Praktika“ steht jedoch in der Regel das eigene Interesse der Bewerber am Kennenlernen des potenziellen Arbeitgebers im Vordergrund. Personen, die im Wesentlichen im eigenen Interesse tätig werden, sind jedoch nicht vom Unfallversicherungsschutz kraft Gesetzes umfasst.*

Praxistipp

Vor „Kennenlern-Praktika“ sollten zwingend Vereinbarungen mit den Bewerbern geschlossen werden. Nicht nur im Hinblick auf den Versicherungsschutz bestehen Stolperfallen, auch zur Vermeidung einer Vergütungspflicht ist Aufmerksamkeit gefordert.

Ein „Kennenlern-Praktikum“ oder „Probearbeiten“ kann ohne vertragliche Vereinbarung ein „faktisches“ und damit unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen lassen, im Rahmen dessen dem Bewerber u. a. ein Vergütungsanspruch für geleistete Arbeit zustehen kann. Ein sogenanntes echtes „Einfühlungsverhältnis“, das nach richtiger Ansicht nicht als Arbeitsverhältnis einzuordnen ist, besteht zudem nur dann, wenn keine Pflicht des Bewerbers zur Arbeitsleistung besteht und das Einfühlungsverhältnis tatsächlich nur die Gelegenheit einräumen soll, den Betrieb und einen potenziellen Arbeitsplatz kennenzulernen. In diesem Fall darf kein Weisungsrecht des Arbeitgebers vereinbart und ausgeübt werden, d. h. an den Bewerber dürfen keine Anordnungen adressiert werden. Ein „Probearbeiten“ scheidet damit faktisch aus. Richtigerweise kann ein solches „Einfühlungsverhältnis“ auch nur sehr kurze Zeit durchgeführt werden, um keine Lohnansprüche und insbesondere Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn auszulösen. Bewerber sollten zudem vertraglich dazu verpflichtet werden, auf eigene Kosten einen Unfallversicherungsschutz abzuschließen.



Foto: auremar, Adobe Stock

Richtlinie zum vorübergehenden Schutz

Beschäftigung von ukrainischen Flüchtlingen in Deutschland

Seit Ausbruch des Krieges in der Ukraine sind viele Menschen, vor allem Frauen und Kinder, nach Deutschland geflüchtet. Viele Erwachsene, die zu uns gekommen sind, möchten auch in unserem Land arbeiten. Für viele stellt sich die Frage, ob sie in Deutschland arbeiten dürfen.

Erstmals wird in der Europäischen Union die Richtlinie zum vorübergehenden Schutz angewandt, die einen Aufenthalt ohne Asylverfahren von einem Jahr für Geflüchtete sichert. Sofern der Rat nichts anderes beschließt, verlängert sich die Anwendung der Richtlinie zweimal um jeweils sechs Monate und kann durch einen qualifizierten Ratsbeschluss um ein weiteres Jahr verlängert werden. Auf Grundlage der Richtlinie können Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz erhalten. Sie können außerdem visumsfrei einreisen und den erforderlichen Aufenthaltstitel erst nach der Einreise einholen.

Bereits mit dem vorläufigen Dokument über ihr Aufenthaltsrecht erhalten die Flüchtlinge durch die zuständige Ausländerbehörde auch die Erlaubnis zum Arbeiten. Dieses vorläufige Dokument der Ausländerbehörde und dann später die Aufenthaltserlaubnis müssen mit dem Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ versehen sein. Sie können dann in Deutschland jeder Beschäftigung nachgehen oder auch eine Ausbildung aufnehmen.

Die Ausländerbehörden erlauben entsprechend dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern und für Heimat bei Erteilung der Aufenthaltserlaubnis die Erwerbstätigkeit ausdrücklich. Eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht notwendig. Auch bei einem Jobwechsel brauchen ukrainische Geflüchtete keine neue Aufenthaltserlaubnis.

Jede Branche stellt besondere Anforderungen an eine Gründung, die zu beachten sind. Dabei kann es sich um berufsrechtliche Regelungen, um besondere Genehmigungen oder auch um versicherungsrechtliche Fragen handeln. Werden die Voraussetzungen erfüllt, können Flüchtlinge grundsätzlich auch eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung oder Ausbildung bei der örtlichen Ausländerbehörde beantragen.

Flüchtlinge können später auch eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Berufsausbildung bei der Ausländerbehörde bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten. Bei der hierzu vorzunehmenden Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit dürfte in der Regel kein geeigneter, bevorzogter Bewerber zur Verfügung stehen und dann auch die Zustimmung erteilt werden, da es um die Fortsetzung eines bereits begonnenen Berufsausbildungsverhältnisses geht. So können sie die betriebliche Berufsausbildung abschließen und anschließend die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft bei der Ausländerbehörde



Foto: Rawpixel.com, AdobeStock

beantragen. Ein Wechsel bei Vorliegen aller Erteilungsvoraussetzungen kommt auch schon vor Beantragung eines Titels in Betracht, da es momentan regelmäßig unzumutbar ist, das Visumverfahren nachzuholen.

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Ausnahmen bestehen nur für Personen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung. Flüchtlinge, die in Deutschland beschäftigt werden, haben auch einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die Mindestlohnhöhe beträgt derzeit brutto 10,45 Euro. Für die Zeit ab dem 01.10.2022 steigt der Mindestlohn auf 12 Euro. In einigen Branchen gibt es verbindliche Mindestlöhne, die über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen, etwa in der Pflege und bei der Gebäudereinigung. Auch die verbindlichen Mindestlöhne in den einzelnen Branchen stehen den Flüchtlingen zu.

Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden betragen. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn innerhalb eines halben Jahres im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Ausnahmen sind in bestimmten Branchen per Tarifvertrag oder durch Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde möglich.

Bezüglich der Sozialversicherung gibt es bei Geflüchteten aus der Ukraine keine Besonderheiten zu beachten. Wird

ein Flüchtling beschäftigt, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung versicherungspflichtig oder geringfügig ist. Liegt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt oberhalb der monatlichen 450-Euro-Grenze, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei der zuständigen Einzugsstelle (gesetzliche Krankenkasse) anzumelden. Handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung, erfolgt die Anmeldung zur Minijob-Zentrale.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro (ab 01.10.2022: 520 Euro) nicht übersteigt (sogenannter „Minijob“) oder die Beschäftigung von Beginn an auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr begrenzt ist und – soweit das Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro übersteigt – keine Berufsmäßigkeit vorliegt (kurzfristige Beschäftigung).

Geringfügig Beschäftigte sind in der gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. In der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht aufgrund der Beschäftigung kein Versicherungsschutz. Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig und zahlen Rentenbeiträge in Höhe von 3,6 Prozent des Arbeitsentgelts. Sie können sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben. ■

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und
Wirtschaftsjournalist



Nachweispflichten für Arbeitgeber verschärft

Compliance Management

Die neue „Arbeitsbedingungen-Richtlinie“ verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie soll eine transparente und vorhersehbare Beschäftigung fördern und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts gewährleisten. Die Neuerungen kommen sehr kurzfristig auf Arbeitgeber zu.

Arbeitsbedingungen-Richtlinie: Maßnahmen

Der Bundestag hat am 23.06.2022 den Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union gebilligt.

Das Gesetz hat am 09.07.2022 den Bundesrat passiert und wird bereits am 01.08.2022 in Kraft treten. Nun müssen die Arbeitgeber bis zum 31.07.2022 bei fast allen bestehenden Musterarbeitsverträgen und bis August bei allen bestehenden Arbeitsverträgen handeln. Das Ziel der Arbeitsbedingungen-Richtlinie soll durch eine erhebliche Erweiterung der Unterrichtspflichten des Arbeitgebers über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses sowie die Anwendung auf sämtliche Arbeitsverhältnisse erreicht werden.

Unterrichtspflichten	Festlegung
Arbeitsbedingungen	Mindestanforderungen
Probezeit	Höchstdauer
Mehrfachbeschäftigung	Vorgaben
Arbeit auf Abruf	Mindestvorhersehbarkeit

Das führt zu umfassenden Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG), wie die Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen.

Neben dem NachwG wird es auch in weiteren Gesetzen Änderungen geben, beispielsweise im Berufsbildungsgesetz (BBiG), im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), im Arbeitnehmerentsendegesetz (AentG), in der Gewerbeordnung (GewO) sowie im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). In der GewO ist vorgesehen, dass Mitarbeitenden keine Fortbildungskosten auferlegt werden dürfen, wenn

der Arbeitgeber gesetzlich oder aufgrund kollektivrechtlicher Regelungen verpflichtet ist, diese Fortbildungen anzubieten. Im Übrigen sollen die Fortbildungen während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden.

Bußgelder bei Verstößen gegen die Bestimmungen

Bereits nach dem bisher geltenden Nachweisgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten und den Mitarbeitenden auszuhändigen.

Zu den wesentlichen Vertragsbedingungen zählen hier Name und Anschrift der Vertragsparteien, der Tätigkeitsbeginn, bei Befristungen die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, eine Tätigkeitsbeschreibung, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts und sonstiger Entgeltbestandteile (Prämien, Zulagen, Zuschläge etc.), die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Erholungsurlaubs, die Kündigungsfristen sowie der Hinweis auf bestehende kollektivrechtliche Vereinbarungen. In vielen Fällen wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag verfasst. Wenn dies nicht geschieht, so führte das bislang zu keinen Sanktionen. Mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen werden Verstöße gegen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der wesentlichen Vertragsbedingungen als Ordnungswidrigkeit gewertet, die mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 2.000 Euro versehen werden kann.

Die Änderungen im NachwG

Im NachwG kommt es zu den folgenden Neuerungen: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist das Enddatum anzugeben, wenn eine Zeitbefristung vereinbart ist. Bei der Vereinbarung von mobiler Arbeit ist anzugeben, dass die Mitarbeitenden ihren Arbeitsort frei wählen können. Zu dokumentieren ist die Dauer der vereinbarten Probezeit. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts (Grundvergütung, etwaige Zuschläge, Sonderzahlungen, Zulagen, Prämien etc.) müssen nun getrennt angegeben werden.



Neben der vereinbarten Arbeitszeit müssen auch festgelegte Ruhepausen und -zeiten sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für eine Schichtänderung aufgeführt werden. Bei Arbeit auf Abruf müssen die Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeiträumen der Erbringung der Stunden sowie die diesbezügliche Ankündigungsfrist für den Arbeitgeber angegeben werden. Schriftlich festzuhalten ist die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden sowie deren Voraussetzungen. Etwaige Ansprüche auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen müssen festgehalten werden.

Pflichtangabe	bisher	künftig (Auszug)
Arbeitsort	Arbeitsort	Arbeitsort und Wahl bei mobiler Arbeit
bAV	keine	Leistungen, Träger
Befristung	Dauer	Dauer oder Enddatum
Kündigung	Fristen	Fristen und das Kündigungsverfahren
Probezeit	keine	Dauer
Vergütung	Sonderzahlungen	getrennte Angaben und Auszahlungsart
Zeiten	Arbeitszeit	Mehrarbeit, Ruhezeit, Schichten

Ferner muss das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren schriftlich festgehalten werden. Hierzu zählen Angaben zum Schriftformerfordernis einer Kündigung, die Kündigungsfristen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.

Strenges Schriftformerfordernis und verkürzte Fristen

Für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen besteht also weiterhin ein strenges Schriftformerfordernis (Papierform mit Unterschrift im Original). Die elektronische Form ist gemäß § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG ausgeschlossen, obwohl die EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie die elektronische Form zulässt. Bestimmte Vertragsbedingungen müssen dem Arbeitnehmer spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung als Niederschrift ausgehändigt werden (Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und -zeit).

Wegen der anderen Pflichtangaben muss die Übergabe der Niederschrift eine Woche bzw. einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Ändert sich nach Vertragsbeginn eine wesentliche individualvertragliche Bestimmung, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diese Änderung künftig spätestens an dem Tag schriftlich mitteilen, an dem sie wirksam wird. Bei mehr als vierwöchiger Auslandstätigkeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Niederschrift vor der Abreise aushändigen.

Sonderfall: Betriebliche Altersversorgung

Bei Erteilung einer Versorgungszusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers aufzuführen, es sei denn, der Versorgungsträger ist zu dieser Information verpflichtet. Es müssen auch einzelne Leistungshöhen und Fälligkeiten getrennt nach Zusagen angegeben werden. In dieser Hinsicht lässt das Gesetz viele Fragen offen, die von den Unternehmen in der betrieblichen Praxis zu klären sind.

Sonderfall: Kollektivrechtliche Bestimmungen

Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersversorgung in Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt haben, erfüllen die erweiterten Informationspflichten durch einen Hinweis auf die kollektivrechtliche Regelung. Bei Individual- und Gesamtzusagen sind nachträgliche Änderungen der Pläne und auch individueller Teilnahme- und Auswahlentscheidungen der Mitarbeitenden relevant. Jede maßgebliche Änderung muss den jeweils betroffenen Beschäftigten auch hier spätestens an dem Tag schriftlich mitgeteilt sein, ab dem sie gelten soll. Das alleinige Aushängen von ändernden Gesamtzusagen am Schwarzen Brett genügt nicht.

Sonderfall: Arbeitnehmerüberlassung und Befristung

Die wichtigste Änderung im AÜG bzw. TzBfG besteht darin, dass Arbeitgeber nun gehalten sind, Leiharbeitskräften und befristet eingestellten Arbeitskräften, die in Textform den Wunsch zur Übernahme bzw. der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unbefristetes Arbeitsverhältnis äußern, innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Anzeige ebenfalls in Textform eine begründete Antwort mitzuteilen. Zudem muss eine vereinbarte Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Altverträge müssen zwar nicht angepasst werden, doch ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeitenden auf Verlangen innerhalb von sieben Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Die bestehenden Musterarbeitsverträge sind ab Inkrafttreten zügig anzupassen. Es ist zu befürchten, dass Arbeitsverträge künftig noch umfassender und aus Sicht der Mitarbeitenden noch schwerer verständlich sein werden. Arbeitgeber müssen nun umgehend ihre Muster-Arbeitsverträge einem Vertragscontrolling unterwerfen. Diese sind mit der aktuellen Rechtslage abzugleichen und im Bedarfsfall anzupassen.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Sofern Arbeitgeber nicht alle nach dem NachwG zwingend erforderlichen Angaben in den Arbeitsvertrag aufnehmen oder den Arbeitsvertrag nicht in Schriftform abschließen wollen, ist dem Mitarbeitenden eine gesonderte und im Original unterzeichnete Niederschrift über diese Vertragsbedingungen auszuhändigen. Der Arbeitgeber hat zu Beweis Zwecken mindestens eine (elektronische) Kopie des dem Mitarbeitenden ausgehändigten, im Original unterzeichneten Arbeitsvertrags bzw. der Niederschrift aufzubewahren. Die Kopie sollte eine Empfangsbestätigung des Mitarbeitenden enthalten, wonach der Mitarbeitende bestätigt, das Dokument im Original erhalten zu haben. ■

Raschid Bouabba, MCGB GmbH





Online-
Kompaktkurs

Neuregelungen bei Mini- und Midijobs zum 01.10.2022

Welche Änderungen ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei geringfügig entlohten Beschäftigungen und im Übergangsbereich?

11. Oktober 2022 | Online
Referent: Michael Schmatz

Inhalte des Online-Kompaktkurses:

- ✓ Geringfügig entlohnte Beschäftigungen
- ✓ Übergangsbereich
- ✓ Praxisbeispiele

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Der Kompetenzfalle ausweichen

Digitales Recruiting

Offene Stellen und wenige Bewerber, um diese zu besetzen, das ist die prägende Erfahrung von vielen Personalverantwortlichen im Moment. Werbeagenturen versprechen schnelle Abhilfe bspw. mittels auf potenzielle Bewerber zielender Onlinewerbung, vereinfachter Bewerbungsabläufe, Chatroboter und anderer Werkzeuge aus dem Marketingarsenal.

HR-Mitarbeiter sehen sich plötzlich mit Vorschlägen konfrontiert, deren technische Funktionsweise ihnen unbekannt ist. Dabei wird nicht nur Geld für Funktionen oder Werbung ausgegeben, die nicht zu mehr Bewerbern führen, sondern es werden schnell auch Datenschutzverstöße begangen. Sind solche Datenschutzverstöße für Bewerber erkennbar, erhalten sie einen Eindruck, welchen Stellenwert Professionalität, Respekt vor der Privatsphäre und Compliance im Unternehmen haben.

Dieser Beitrag führt – vereinfacht – in die grundlegende Funktionsweise einer Webseite ein. Er hilft, die Grundlagen zu verstehen und zu erfassen, welche Datenflüsse typischerweise stattfinden. Wer die Grundlagen kennt, weiß, welche Fragen gestellt werden sollten. Aus Platzgründen kann nicht auf jede Fallkonstellation eingegangen werden. Der Bereich der Onlinewerbung bspw. bedarf einer gesonderten Betrachtung.

Am Beispiel von drei im Alltag häufig zu beachtenden Funktionen werden Datenflüsse sowie die daraus erwachsende datenschutzrechtliche Beurteilung exemplarisch erläutert.

Häufige Funktionen einer Webseite

Die Schriftart beeinflusst, wie die Webseite aussieht und auch, wie der Text „läuft“. Deshalb sollte immer dieselbe Schriftart verwendet werden, unabhängig davon, welchen Browser oder welches Endgerät der Besucher

verwendet. In der Praxis wird regelmäßig der einfachste Weg beschritten und eine kostenlose Schriftart eines bekannten Werbekonzerns eingebunden.

Eine „einfache“ Webseite mit etwas Text über das Unternehmen und die Stelle reicht nicht mehr aus, um Bewerber anzulocken.

Häufig werden Imagevideos in die Webseite eingebunden. Um Videos abzuspielen, muss

- in die Webseite ein „Videospieler“ eingebettet werden und
- das Video auf einem schnellen Server mit genügender Bandbreite sowie Transfervolumen gehostet werden.

Ein „Videospieler“ ist ein Stück Programmcode, der in der Webseite eingebaut wird. Dieser Code lädt das Video herunter und zeigt es an. Auch wenn ein solcher Code im Grunde einfach einzubauen ist, gehen viele Unternehmen und Werbeagenturen einen anderen Weg. Sie legen das Video auf einem bekannten Videoportal oder einem vergleichbaren Dienst ab und binden den Videospieler des Portals ein. Damit ersparen sich das Unternehmen und die Agentur die Prüfung, ob der eigene Webserver das Video hosten könnte.

Wie viele Besucher hatte unsere Karriere-seite? Wie hoch ist der Anteil der Besucher, die sich auch beworben haben? Um diese Fragen beantworten zu können, müssen die Besucher gezählt werden. Bewährte Praxis

ist es, einen externen Dienstleister mit der Zählung und Messung der Besucheraktivitäten zu beauftragen (Dienstleister für Webstatistiken).

Aufruf der Webseite – Daten fließen

Für den Betrachter sieht eine Webseite aus wie aus einem Guss. Technisch gesehen besteht eine Webseite aus einer Menge von Dateien, die der Browser des Besuchers nacheinander lädt. Diese Dateien können u. a.

- Anweisung zum Layout inkl. der zu nutzenden Schriftarten,
- Skripte (Software-Programme), die Funktionen wie z. B. das Messen der Besucheraktivitäten bereitstellen,
- Bilder oder
- Videos

enthalten (Abbildung 1). Diese Dateien, auch „Ressourcen“ genannt, können auf dem gleichen Server wie die Webseite gespeichert sein oder auf Servern verschiedener Dienstleister irgendwo in der Welt.

Immer wenn eine Datei von einem Server zum Aufbau einer Webseite abgerufen wird, werden personenbezogene Daten des Besuchers an deren Server übertragen. In dem obigen Szenario erhalten vier verschiedene Stellen personenbezogene Daten des Besuchers:

- das Unternehmen, dem die Webseite gehört,
- der Dienstleister für die Schriftart,
- das Videoportal und

- der Dienstleister für die Besuchermessung.

Dabei werden insbesondere die folgenden Daten über den Besucher und die von ihm genutzte Hard- und Software übertragen:

- IP-Nummer,
- Datum und Uhrzeit des Zugriffs,
- verwendetes Betriebssystem, Bildschirmformat, -auflösung,
- Browsertyp,
- Browserversion,
- installierte Plugins,
- Referrer URL (die zuvor besuchte Webseite),
- Inhalte von Cookies und
- die URL der angesehenen Seite.

Die Dienstleister können – aus technischer Sicht – zusätzlich weitere Daten erheben. Dazu zählen bspw.

- ID für das Werbeprofil (Videoportal, Webstatistik),
- angezeigte Werbung (Videoportal),

- Mouse-Bewegungen (Webstatistik),
- Klickpfade (Webstatistik) und
- weitere Daten über die Hard- und Software (Webstatistik).

Datenflüsse: rechtmäßig oder unzulässig

Diese Datenübertragung lässt sich technisch nicht abschalten, da andernfalls die Ressourcen nicht abgerufen und an den Nutzer gesendet werden können. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Datenflüsse datenschutzrechtlich erlaubt sind.

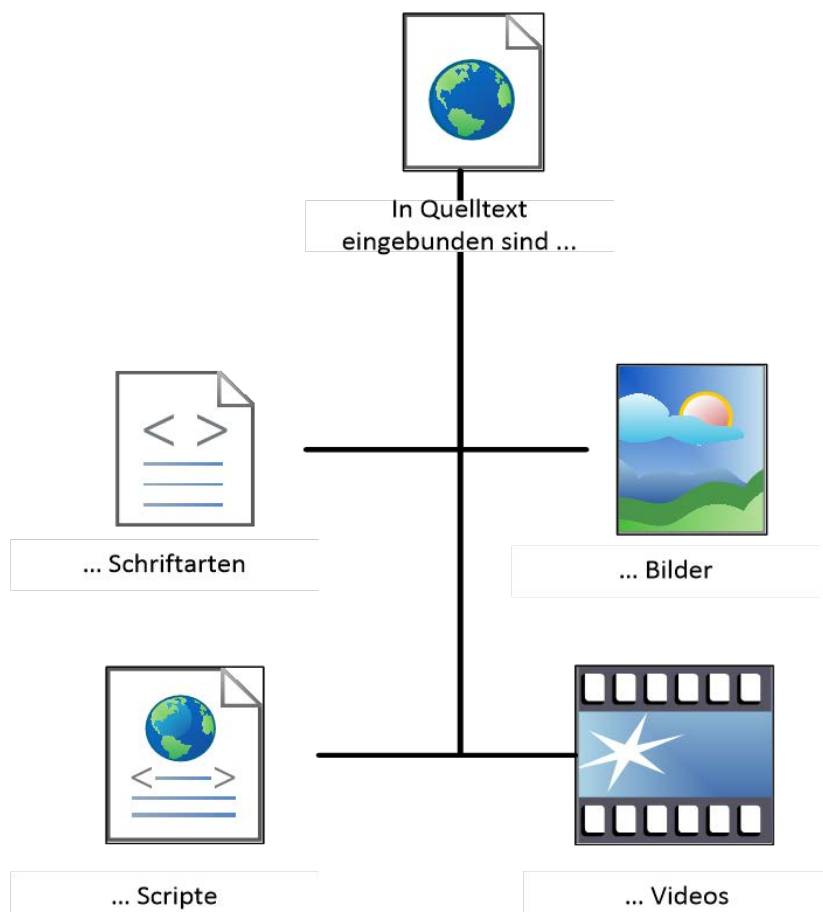
Der bekannte Grundsatz, dass die elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten verboten ist, gilt auch bei Webseiten. Für jeden Datenfluss an einen Dienstleister muss der Betreiber der Webseite, das Unternehmen, eine Rechtsgrundlage vorweisen, die den Datenfluss ausnahmsweise erlaubt. Die Verantwortung liegt beim Unternehmen und nicht bei den Dienstleistern.

In der Praxis kommen zwei Rechtsgrundlagen in Betracht: Interessenabwägung (Art. 6 Abs. 1 lit. f) Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)) und Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO). Sobald der beauftragte Dienstleister Werbeprojekte bildet oder bilden kann, scheitert die Interessenabwägung regelmäßig. Aus diesem Grund bedarf die Einbindung von Diensten (hier: Videoportal und Webstatistik) eines bekannten Werbekonzerns einer Einwilligung. Wenn der Dienstleister Cookies setzt, scheitert die Interessenabwägung regelmäßig als Rechtsgrundlage aus. Auch hier ist dann eine Einwilligung für die Verarbeitung und zum Setzen der Cookies einzuholen.

Einwilligungen werden über sogenannte Consent-Management-Systeme, auch als „Cookie-Banner“ bekannt, eingeholt und verwaltet. Wer seinen Werbepartnern möglichst wenige Hürden in den Weg legen will, sollte kritisch auf Consent-Management-Systeme schauen. Ein Consent-Management-System stellt eine zusätzliche Hürde dar, die der Bewerber nehmen muss. Wer auf Cookies und Dienstleister verzichtet, die einwilligungspflichtig sind, kann auf ein Consent-Management-System verzichten. Wie müssten Webstatistiken und Videospieler gestaltet sein, um auf eine Einwilligung im Consent-Management-System verzichten zu können?

Für Webstatistiken gibt es kostenpflichtige Dienste, die ohne Cookies auskommen und die Besucherdaten nicht für Werbeprojekte nutzen. Diese Dienste lassen sich grundsätzlich auf Basis einer Interessenabwägung als Auftragsverarbeitung gemäß Art. 28 DS-GVO nutzen.

Die Einwilligung zur Anzeige des Videospielers muss nicht zwingend über ein Consent-Management-System erfolgen. Sie kann auch als „Zwei-Klick-Lösung“ umgesetzt werden. Der Nutzer sieht beim Aufruf der Webseite ein Bild mit einem Einwilligungstext. Erst nachdem er auf das Bild geklickt hat, wird der Videospieler vom Server



des Dienstleisters geladen. Ein weiterer Klick startet das Video.

Die Einbindung einer Schriftart von Google („Google Fonts“) ohne Einwilligung ist unzulässig und löst einen immateriellen Schadensersatzanspruch aus, hat das Landgericht München I (Urteil vom 20.01.2022 – 3 O 17493/20) geurteilt. Das Einholen einer Einwilligung zur Nutzung einer Schriftart macht aus Sicht des Layouts wenig Sinn. Für Nutzer, die nicht einwilligen, muss eine andere – meistens eine im Browser installierte – Schriftart verwendet werden. Die Webseite sieht nun nicht mehr einheitlich aus. Die lokale Ablage auf dem eigenen Webserver bietet sich als Lösung an.

Datentransfer außerhalb der EU

Die hier vorgestellten Datenflüsse überqueren regelmäßig die EU-Grenze. Sobald personenbezogene Daten außerhalb der EU übertragen werden, muss der Exporteur, also das Unternehmen, zusätzliche Pflichten erfüllen. Dazu zählen

- der Abschluss sogenannter EU-Standardvertragsklauseln und
- eine Prüfung, ob das Rechtssystem im Empfängerland den Dienstleister daran hindert, die EU-Standardvertragsklauseln einzuhalten.

Gerade bei kostenfreien Diensten will deren Anbieter keine Vertragsbeziehung eingehen, d. h. ein Abschluss von EU-Standardvertragsklauseln ist nicht möglich. Ob im Einzelfall stattdessen eine Einwilligung zur Datenübermittlung eine Alternative darstellt, wäre zu prüfen. Grundsätzlich kann eine Datenübermittlung außerhalb der EU auch auf eine Einwilligung gestützt werden.

Eine Prüfung des Rechtssystems ist aufwendig und ggf. auch teuer. Auch wenn der Dienst selbst kostenfrei sein sollte, belaufen sich die Kosten für die Prüfung und Dokumentation schnell auf hunderte bis tausende von Euros. Die Prüfung und das Ergebnis sind mit Blick auf die Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DS-GVO) aufzubewahren, um jederzeit die Rechtmäßigkeit

der Datenübermittlung nachweisen zu können. ■

Fazit

Bewerbermangel lässt Personalabteilungen aktiver im Internet werden. Vermehrt werden klassische Marketingwerkzeuge eingesetzt. Teilweise übernehmen Personalabteilungen auch den Betrieb von Webseiten. Weil Webseiten immer personenbezogene Daten verarbeiten, ist das Datenschutzrecht zu beachten. Um die richtigen Fragen zu stellen und erfassen zu können, welche Vorgaben einzuhalten sind und welche technischen Möglichkeiten es gibt, bedarf es eines Verständnisses der technischen Abläufe. Um die Hürden für Bewerber klein zu halten, sollten Dienste und Dienstleister vermieden werden, die eine Einwilligung in Form eines Consent-Management-Systems erfordern.

Dr. Niels Lepperhoff,

Xamit Bewertungsgesellschaft mbH





DATENSCHUTZ-PRAXIS

Webseiten datenschutzkonform gestalten

Rechtliche und technische Anforderungen kennen lernen und umsetzen

20. September 2022 | Köln

7. Februar 2023 | Online

Referentin: Kristin Benedikt

Schwerpunkte:

- ✓ Datenschutzerklärungen gestalten
- ✓ Einbindung von Tools zur Reichweitenmessung und zum Tracking
- ✓ Dienste von Drittanbietern nutzen (z.B. Videos, Social Plugins, Maps, Sicherheits-Tools)
- ✓ Anforderungen an eine wirksame Einwilligung im Online-Bereich - Opt-Out-Verfahren gestalten

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Versorgungsordnung

Brauchen Arbeitgeber eine Versorgungsordnung für die betriebliche Altersversorgung?

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) wird leider nicht selten als „lästiges Übel“ empfunden. Oftmals kommt der Impuls, sich diesem Thema so richtig zu widmen, erst von außen. Vertriebsgesteuerte Aussagen, wie zum Beispiel die Notwendigkeit einer schriftlich verfassten Versorgungsordnung, verfestigen sich dann, auch weil Grundlagen fehlen. Dieser Artikel beschreibt die Rechtslage und räumt mit einem Mythos auf.

Bauchgefühl vs. Fakten

„Alle Arbeitgeber brauchen ab August 2022 eine Versorgungsordnung!“
Schon einmal gehört? Und haben Sie deswegen ein komisches Bauchgefühl?

Dieses Bauchgefühl kann aus zwei Gründen entstehen. Erstens, weil Sie sich unsicher sind, ob ein Gesetzgeber überhaupt so tief in die Unternehmensregeln eingreifen darf. Der zweite Grund kann sein, dass so eine Aussage gern bzw. ausgerechnet von der Versicherungsbranche ins Feld geführt wird. Eine Branche, die unmittelbar von der bAV profitieren kann. Klingelt's?

Was sagt denn die Faktenlage beziehungsweise die Regularien dazu?

Wie so häufig hilft ein Blick in die gesetzlichen Grundlagen. Eine wertvolle Informationsquelle ist und bleibt das Betriebsrentengesetz, welches 1972 als reines Arbeitnehmerschutzgesetz installiert wurde und seitdem regelmäßig nachjustiert wurde und wird. Ebenfalls sind ggf. einschlägige Urteile hinzuzuziehen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat als höchste Instanz für die bAV immer wieder einige Streitfragen eindeutig geklärt.

Im Betriebsrentengesetz findet sich seit Januar 2018 unter der Überschrift

„Auskunftspflichten“ eine klare Aussage darüber, welche Auskünfte ein Arbeitnehmer über die bAV von seinem Arbeitgeber anfordern darf. Insbesondere:

- ob und wie eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung erworben werden kann,
- wie hoch aktuelle und zukünftige Ansprüche sind, welche Auswirkungen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Ansprüche jetzt und zukünftig hat,
- Informationen zur Anwartschaftshöhe auch nach Austritt, zum Übertragungswert sowie zu den Leistungen bei einer Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistung.

Dort steht sogar, dass eine verständliche, in Textform verfasste Auskunft in einer angemessenen Frist erteilt werden muss. So weit, so gut. Speziellere Formvorschriften gibt es nicht.

Formvorschriften?

Speziellere Formvorschriften finden wir aber woanders, nämlich in dem altbekannten, aber doch wenig beachteten Nachweisgesetz.

Das Nachweisgesetz verlangt, die wesentlichen Regelungen eines Arbeitsvertrags schriftlich

niederzulegen, um so eine Beweisführung in Streitfällen zu erleichtern.

Aktualität erlangt das Gesetz durch eine Änderung, die zum 01.08.2022 in Kraft getreten ist. Ab diesem Zeitpunkt gilt explizit die Schriftform, was bedeutet, dass ein Blatt Papier bedruckt bzw. beschrieben werden muss und Unterschriften mit Tinte anzubringen sind. Außerdem muss diese Niederschrift an die Beschäftigten ausgehändigt werden. Die Schnittstelle zur bAV findet sich unter „andere Bestandteile des Arbeitsentgelts“, die ab sofort getrennt anzugeben sind.

Weitere Anforderungen in Bezug auf eine Niederschrift sind definiert: Eine Niederschrift hat zu erfolgen, „wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt“. Dann müssen „der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers“ genannt sein. „Die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.“ Pensionskassen, Direktversicherung und Pensionsfonds fallen dadurch nicht unter die genannte Regelung, Unterstützungskassen aber schon.

Viel Zeit für die Übermittlung der geforderten Information bleibt nicht, da das Gesetz nur eine Frist von einem Monat nach Einstellung einräumt.

Foto: Gina Sanders, AdobeStock



Fassen wir zusammen und prüfen, was ein Arbeitgeber in Sachen bAV tun muss:

- auf Verlangen eines Beschäftigten Auskunft über bestimmte Regelungen zur bAV geben,
- Neueintritten innerhalb von einem Monat mitteilen, wenn es eine arbeitgeberfinanzierte bAV gibt und bei einer Unterstützungskasse auch den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen,
- Schriftform einhalten,
- sehr kurze Fristen beachten.

Wird diese Form missachtet und von jemandem gemeldet, drohen Bußgelder bis zu 2.000 Euro pro Fall.

Was muss ein Arbeitgeber nicht tun?

Wenn ein Betriebsrat installiert ist oder die bAV in einem Tarifvertrag geregelt ist, können die erweiterten Informationspflichten durch einen Hinweis auf entsprechende Regelungen unterbleiben.

Seine Belegschaft proaktiv auf die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung hinzuweisen, ist keine Pflicht. Das BAG hat sich bereits mehrfach mit dieser Frage beschäftigt und negiert

regelmäßig eine solche Aufklärungspflicht. Die 2018 eingeführte Zuschusspflicht ändert daran nichts. Kein Beschäftigter muss sich schriftlich gegen etwas entscheiden.

Hier stirbt also ein Mythos aufgrund eindeutiger Urteile!

Wie beschrieben, bewegen sich Arbeitgeber in der bAV sowohl in klaren Rechtsbereichen als auch in interpretationsfähigen Regelungen. Sie sollten die allgemeinen Spielregeln kennen und die eigene Umsetzung mit klaren Prozessen begleiten. ■

Martin Stolzenburg, „Mister bAV“

Fazit

Eine schriftlich verfasste Versorgungsordnung kann gute Dienste leisten und über die geforderten Informationen Auskunft geben. Sie erleichtert auch die interne Kommunikation und erhöht die Arbeitgeberattraktivität durch Klarheit. Dass sie somit ein sehr wichtiges Instrument zur Unterstützung der komplexen bAV-Thematik sein kann, ist offensichtlich.

Gute Berater spielen ihre Kompetenz dadurch aus, dass sie Arbeitgeber unterstützen und sinnvolle Hilfsmittel wie die Versorgungsordnung nutzen. Wenn dadurch Arbeitgeber die bAV strategisch als attraktives Instrument zur Reduzierung der Altersarmut einsetzen, wird es von den Beschäftigten wertgeschätzt. Eine damit einhergehende Arbeitgeberattraktivität liegt auf der Hand.

Das Spielen mit der Angst vor Fehlern und den Aufbau einer Drohkulisse hat die bAV nicht verdient.



Experten antworten

Frage: 9-Euro-Ticket

Müssen wir den Arbeitgeber-Zuschuss an die Arbeitnehmer zu den Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel aufgrund des 9-Euro-Tickets in den Monaten Juni, Juli und August anteilig versteuern?

Nach § 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz (EStG) sind Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewährt werden, steuerfrei. Die Steuerfreiheit ist allerdings auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt.

Laut BMF-Schreiben vom 30.06.2022 wird für die Monate Juni, Juli und August aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen im Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen.

Beispiele:

1. Das Ticket kostet monatlich 62 Euro. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 30 Euro. Der Arbeitnehmer zahlt im Juni, Juli und August jeweils nur 9 Euro.

Jahresbetrachtung:

Gesamtaufwand des Arbeitnehmers
im Jahr 2022 = 585 Euro
Arbeitgeber-Zuschuss im Jahr 2022 = 360 Euro

Ergebnis:

Der Arbeitgeber-Zuschuss übersteigt nicht die Aufwendungen des Arbeitnehmers und muss nicht angepasst werden.

2. Das Ticket kostet monatlich 62 Euro. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 50 Euro. Der Arbeitnehmer zahlt im Juni, Juli und August jeweils nur 9 Euro.

Jahresbetrachtung:

Gesamtaufwand des Arbeitnehmers
im Jahr 2022 = 585 Euro
Arbeitgeber-Zuschuss im Jahr 2022 = 600 Euro

Ergebnis:

Der Arbeitgeber-Zuschuss übersteigt die Aufwendungen des Arbeitnehmers. Der Differenzbetrag von 15 Euro ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Frage: Erhöhung Mindestlohn

Reicht es bei einem geringfügig entlohnten Arbeitnehmer aus, wenn wir bei einer Erhöhung des Mindestlohns in der Abrechnung die Stundenzahl entsprechend reduzieren, damit wir nicht über die Entgeltgrenze kommen?

Eine Änderung der Stundenzahl in der Abrechnung allein reicht nicht aus. Es muss zusätzlich auch eine vertragliche Änderung erfolgen. Im Arbeitsvertrag müssen die Stunden angepasst werden.

Ohne vertragliche Anpassung würde die Sozialversicherung den entsprechenden Betrag als Fiktivlohn ansehen, der dann der Beitragspflicht unterliegen würde. In Abhängigkeit von der Höhe des Arbeitslohns kann das dazu führen, dass bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vorliegen würde.

Frage: Steuerentlastungsgesetz 2022 – Energiepreispauschale

Wenn wir als Arbeitgeber im September die Energiepreispauschale an unsere Arbeitnehmer auszahlen, bekommen wir diese über die Lohnsteuer-Anmeldung August erstattet. Wie wird das aus Arbeitgebersicht in der Praxis ablaufen?

Sofern die Voraussetzungen für die Auszahlung der Energiepreispauschale (EPP) über den Arbeitgeber an die Arbeitnehmer erfüllt sind, zahlen die Arbeitgeber die EPP i. d. R. im September 2022 an ihre Arbeitnehmer aus (steuerpflichtiger sonstiger Bezug, sozialversicherungsfrei).

Damit die Arbeitgeber mit der EPP nicht in Vorleistung gehen müssen, können sie die EPP vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer entnehmen, die bei monatlicher Lohnsteuer-Anmeldung bis zum 12.09.2022 (der 10.09. ist ein Samstag) anzumelden und abzuführen ist (Lohnsteuer-Anmeldung August). Die Lohnsteuer wird um die auszuzahlende EPP gekürzt. Die EPP kann vom Arbeitgeber nur in der Lohnsteuer-Anmeldung August mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bereits bei der August-Abrechnung (Lohnsteuer-Anmeldung August) die Anzahl der Arbeitnehmer wissen/schätzen muss, an die die EPP auszuzahlen ist – was sozusagen einen Blick in die Glaskugel bedeutet.

Anspruch auf die EPP haben folgende Arbeitnehmer*innen:

- unbeschränkte Steuerpflicht,
- erstes Dienstverhältnis am 01.09.2022,
- in der Steuerklasse I bis V oder geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 40a Abs. 2 EStG mit Pauschalversteuerung und schriftlicher Bestätigung gegenüber dem Arbeitgeber, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.

Wenngleich die Softwareprogramme in den Standardfällen (Arbeitnehmer mit Steuerklasse I bis V) höchstwahrscheinlich mit entsprechenden neuen Lohnarten unterstützen werden, kommt auf die Arbeitgeber mit der EPP auf jeden Fall ein zusätzlicher nicht zu unterschätzender Arbeitsaufwand zu. In einigen Fällen benötigt der Arbeitgeber auch zusätzliche Informationen/Nachweise von den Arbeitnehmern.

Dies betrifft z. B. folgende Fälle:

- An pauschalversteuerte Minijobber darf der Arbeitgeber die EPP nur auszahlen, wenn ihm die schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers vorliegt, dass es sich dabei um das erste Dienstverhältnis handelt. Diese Bestätigung müssen die Arbeitgeber von den Arbeitnehmern rechtzeitig einfordern und zum Lohnkonto nehmen.
- Bezieht der Arbeitnehmer Lohnersatzleistungen (z. B. Krankengeld, Elterngeld, Kurzarbeitergeld), hat der Arbeitgeber ebenfalls die EPP an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Bei Arbeitnehmern in Elternzeit kommt es darauf an, dass sie 2022 auch Elterngeld beziehen. Den Bezug von Elterngeld hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachzuweisen.

Bei sehr wahrscheinlichen nachträglichen Änderungen (EPP wurde zu Unrecht vom Arbeitgeber ausgezahlt bzw. EPP muss nachträglich ausgezahlt werden) muss

1. die Lohnsteuer-Anmeldung August korrigiert werden und
2. eine bereits an den Arbeitnehmer ausgezahlte EPP zurückgefordert und der Lohnsteuerabzug korrigiert bzw. die EPP an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

Mögliche Fallgestaltungen sind u. a.:

- Neueinstellung eines Arbeitnehmers zum 01.09.2022, was der Abrechnungsstelle erst nachträglich mitgeteilt wird,
- Austritt eines Arbeitnehmers bis einschließlich 01.09.2022, was der Abrechnungsstelle erst nachträglich mitgeteilt wird,
- rückwirkende Meldung der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) mit Steuerklasse VI, gültig am 01.09.2022 (ELStAM-Änderungsliste),
- pauschalversteuerter Minijobber, von dem die schriftliche Bestätigung über das erste Dienstverhältnis nicht vorgelegt wurde.

Sabine Törppe-Scholand
Leiterin der alga-Akademie und
Mitglied des alga-Competence-Centers

Ganz normal oder doch echt krank?

Arbeitswelt auf den Kopf gestellt

Corona hat die Arbeitswelt ziemlich auf den Kopf gestellt. Aber auch das Thema New Work hält alle auf Trab – und das nicht immer nur im Guten. Welche Auswüchse und „gezüchteten Geschwüre“ es gibt und wie und wo sie zu erkennen sind, das sollten Unternehmen unbedingt eingehender auf dem Schirm haben. Dass „Healthy und Healy Work“ noch viel mehr auf dem Plan stehen sollte, scheint in der Realität vieler „Beschäftigungskosmen“ viel zu oft noch ein „blinder Fleck“ zu sein. Wir verzeichnen nicht gerade gesunde Phänomene wie: Präsentismus, Workathomeismus oder Eskapismus – und auch das Thema Mobbing ist nicht frei von neuen Varianten.

Vom ungesunden Arbeitsanschein

Wer kennt sie nicht? Kollegen, die krank zur Arbeit kommen oder angeschlagen den „Homeoffice-Helden“ spielen? Arbeiten trotz Erkrankung, auch Präsentismus (oder neu: Workathomeismus) genannt, ist ein aktuelles Phänomen der modernen Arbeitswelt. Die genaue Verbreitung lässt sich nur annäherungsweise bestimmen, genauso wie die Kosten durch tatsächliche Produktivitätsverluste oder durch die mögliche Chronifizierung von Krankheiten.

In Zeiten wie der Corona-Krise tritt der negative Aspekt des Präsentismus ganz deutlich zutage: Wer krank zur Arbeit geht, bringt immer auch das Risiko der Ansteckung mit an den Arbeitsplatz. Nicht einmal durch Bestimmungen bezüglich strengerer Hygiene- und Abstandsregeln scheint es gelungen, „Unverbesserliche“ davon abzuhalten, letztlich Unvernünftiges zu tun – egal, ob es um Selbstschutz oder den Schutz anderer geht.

Übertreiben lässt es sich vor Ort genauso wie im Homeoffice. Dabei geht es nicht unbedingt überall „nur“ um den bestimmten Arbeitnehmertyp, der sich für unentbehrlich hält. Es können andere Faktoren ausschlaggebend sein wie Angst um den Ver-

lust des Arbeitsplatzes oder um die Entwicklungsperspektive oder auch einfach, arbeitstechnisch und/oder persönlich den Anschluss zu verlieren. Die Fürsorgekultur vieler Unternehmen lässt da noch zu wünschen übrig beim Thema „krank arbeiten“ – da gehören definitiv immer zwei Seiten dazu.

Aber Achtung auch bei Eskapismus: Ist man „weg“ im Homeoffice, merkt man oft erst dann den Unterschied zum sonst der eigenen Gesunderhaltung entgegenstehenden Zustand: Der Abstand zu demotivierenden Verhältnissen zu Führungskräften, zu schlechten Prozessen oder die eigenen Werte verletzenden Arbeitsbedingungen wirkt plötzlich erstaunlich „erholsam“ oder gar heilsam. Obwohl man gern arbeitet, ist man froh, nun nicht mehr direkt bei der Arbeit zu sein, und fühlt sich dadurch besser. So entgleiten zunächst eher unmerkelt eigentlich willige und wertvolle Arbeitskräfte, denen die Arbeit mindestens aufs Gemüt und vielleicht längst auf die Gesundheit schlägt. Fachkräftefluktuation hat verschiedene Gesichter und eines davon ist Arbeit, die krank macht.

Experten sind sich weitgehend darüber einig: Ein niedriger oder auch sinkender Krankenstand bedeutet nicht zwangsläufig, dass sich die Gesund-

heitssituation der Beschäftigten verbessert. Ein reduzierter Krankenstand kann auch mit einem steigenden (hausgemachten oder wirtschaft-



lichen, umständebedingten) Leistungsdruck im Unternehmen einhergehen – und ist dann auch nicht wirklich ein gutes Signal.

Und ewig grüßt das Mobbingtier

Mit Corona erhält Mobbing am Arbeitsplatz nun auch Verstärkung durch eine weitere Variante – Cybermobbing. Frauen sind häufiger Mobbingopfer als Männer (38 Prozent im Vergleich zu 27 Prozent). Allerdings unterscheidet sich der Wert dann beim Cybermobbing nicht mehr so stark. Hier sind 12 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer betroffen.

Rechtsanwälte berichten zudem, dass nun sogar eine eigene Corona-Variante existiert: Da entwickelten sich bereits schädliche betriebsinterne Dynamiken in Bezug auf „Maskenverweigerer“ oder sogenannte „Corona-Leugner“. Zu

beobachten war auch, dass Kollegen, die oftmals wochen- oder monatelang ausfielen, gut und gerne mitunter von den Kollegen gemobbt wurden, die sich rühmten, während der Pandemie im Betrieb die Stellung gehalten zu haben, sobald sie wieder anwesend waren. Die vieldiskutierte Spaltung machte auch vor den Büros nicht halt. So gab es Benachteiligung in Zeiten angeordneter Kurzarbeit und weitreichende Folgen bei der Verweigerung von Homeoffice.

Während des vielgefeierten Homeoffice-Hypes sind die digital verlagerten Auswüchse von Ausgrenzung und Schikanen bisher kaum zur Sprache gekommen und wurden wohl eher von Sorgentelefonen oder Juristen „abgefangen“ als von Arbeitgebern oder gar der Gesellschaft. Diese Schattenseite von New Work.

Und selbst, wenn manche „nur“ von einer leicht steigenden Tendenz, aber

nicht von einer extremen Zunahme sprechen, so ist es Fakt, dass Corona als Mobbing-Verstärker wirken kann und dies auch bereits getan hat. Das Risiko für ein Ellbogen-Klima oder Mobbing wurde damit auf jeden Fall erhöht, ein neuer Nährboden bereitet. Die Frage ist, welche unguten Samen hier vielleicht weiter- oder neu keimen könnten, wenn sich der existenzielle Druck durch die Inflationskrise nun zunehmend essenziell erhöht.

Man geht davon aus, dass die Arbeitsleistung von Gemobbten um 50 Prozent sinkt – dass Mobbing die Volkswirtschaft Milliarden kostet, ist hinlänglich bekannt –, trotzdem passiert meist erst dann etwas, wenn es schon „zu spät“ ist. ■

Dr. Silvija Franjic, Onlineredakteurin + Jobcoach



Moderne Arbeitswelt

Warum jede Führungsetage heute einen Coach braucht

Früher saß er auf der Trainingsbank. Mit der Pfeife zwischen den Lippen wies er sein Team zurecht. Seine emotional erhitzte Stimme hallte lautstark durch die nach Schweiß und Linoleum riechende Turnhalle. Seine Oversize-Trainingsjacke spiegelte den Charme der 1990er wider. Heute sitzt er leger vor der Bildschirmkamera seines Laptops und kommuniziert via Headset in Weeklies mit seinem Team. Was einst nur im Sport zu finden war, ist inzwischen eine nicht mehr wegzudenkende Figur in deutschen Unternehmen: der Coach.

Führungsarbeit hat sich verändert und ist für viele schwieriger geworden. Remote Work und der Fachkräftemangel haben offenbar für einen Paradigmenwechsel im Führungsverständnis gesorgt: Führungskräfte nehmen ihre Rolle zunehmend als Coach wahr. Das ist das Ergebnis des aktuellen Hernstein Management Reports. Neun von zehn Befragten sehen ihre Hauptaufgabe als Vorgesetzter darin, Mitarbeitende

beim Erschließen eigener Potenziale zu unterstützen. Besonders stark ausgeprägt ist dieses Rollenverständnis in der Energie-, Finanz- und Logistikbranche.

Homeoffice und Eigenständigkeit

Mit der Corona-Pandemie zieht das Homeoffice in den Alltag deutscher

Unternehmen ein. Die Krise konfrontiert Führungskräfte wie Mitarbeiter mit einer völlig neuen Arbeitssituation. Der Angestellte sitzt isoliert in seinen eigenen vier Wänden und soll seine To-do-Liste zuverlässig abarbeiten. Wer seinen Job weiterhin adäquat ausüben möchte, benötigt ein hohes Maß an Eigenständigkeit. Für Führungskräfte bedeutet dies: Sie müssen ihre Mitarbeiter dementsprechend befähigen. Dazu gehören organisatori-



sche wie informationstechnologische Fähigkeiten gleichermaßen.

Moderne Arbeitswelt und soziale Medien

Dass Vorgesetzte stärker Rücksicht auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter nehmen, ist nicht zuletzt eine Folge des Fachkräftemangels. Traditionelle Führungskonzepte scheinen den Anforderungen des heutigen Selbstverständnisses vieler Mitarbeitenden – vor allem der Generation Y und Z – nicht mehr gerecht zu werden. Passen sie doch so gar nicht in den Livestyle der modernen Arbeitswelt mit Begrifflichkeiten wie New Work, Workation oder Desksharing.

Neben der Transformation der Führungsrolle hat sich auch die Außen- und Darstellung von Führungskräften verändert. Auch das ist ein Ergebnis des Reports. So treten sie vermehrt in den sozialen Medien als Kompetenzträger auf. Das gilt vor allem für die unter 40-Jährigen. Hier spielen Plattformen wie Facebook, LinkedIn und Instagram eine Rolle. Den klassischen Leader im Elfenbeinturm gibt es nicht mehr. Wo früher eine kühle Dis-

tanz herrschte, ist heute Nahbarkeit gefragt.

Tools und Teamgeist

Wer sich die guten alten Zeiten zurücksehnt, in denen Mitarbeiter noch ohne Beanstandung das gemacht haben, was der Chef diktiert hat, der verteuft das neue Führungsverständnis zu unrecht. Denn im agilen Führen steckt das Potenzial, schneller und kreativer auf die Bedürfnisse von Kunden und Märkten zu reagieren. Retrospektiven, Reviews, Stand-up-Meetings, offene Möglichkeiten, um Wissen mit dem gesamten Team zu teilen – das sind heute die gängigen Tools, derer sich ein Coach im Unternehmensalltag bedient.

Apropos Team. Das rückt in den Mittelpunkt des Geschehens. Wenn der Trainer seine Mannschaft wie im Sport auf sich einschwört, kann er es schaffen, die Mitglieder innerlich von dem, was sie machen, so zu überzeugen, dass er sie zu Höchstleistungen anspornt. Die Devise lautet: Wenn das Wir-Gefühl stark genug ist, wird aus einzelnen Begabungen ein talentierter Schwarm, sprich eine siegreiche Mannschaft.

Selbstvertrauen und Führungskraft

Um diesen Spirit zu etablieren, fordert das Coachsein entsprechende Fähigkeiten. Aufgabe ist es, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der die Teammitglieder bereit sind, offen zu kommunizieren – sogar, wenn sie mit Gegenwind rechnen müssen. Ähnlich wie im Sport benötigt die Führungskraft viel Selbstvertrauen. Schließlich muss sie auch in schwierigen Zeiten Selbstbewusstsein und Zuversicht suggerieren. Wie auf dem Spielfeld sollte sie ihre Teammitglieder genau kennen, wissen, wie jeder Einzelne tickt.

Wie kann sie als Coach jeden Einzelnen motivieren? Welche Art von Aner-

kennung benötigt jedes Teammitglied? Und wie viel davon? All das sind Fragen, die ein Coach im Effeff beantworten sollte. Außerdem sollte er die Fähigkeit besitzen, sich zwar in sein Team hineinversetzen zu können, gleichzeitig aber immer objektiv zu bleiben.

Feedback und aktives Zuhören

Fragen, fragen, fragen. Ob offen oder geschlossen – ganz egal. Wer sein Team kennenlernen möchte, sollte neugierig bleiben. Sich für jeden Einzelnen interessieren. Gut zuhören. Eine gesunde Feedback- und Lernkultur ist das A und O für jedes Team, um sich dauerhaft weiterzuentwickeln. Genau hier ist der Coach gefragt. Er muss Dinge sichtbar machen und gegenseitiges Feedback in eine angenehme Gesprächsatmosphäre betten.

Authentisch sein: Auch das ist 2022 Aufgabe der Führungskraft. Dass jeder einmal Fehler macht – auch er selbst –, sollte dem Coach klar sein. Sich zu reflektieren und in Frage stellen zu können, ist als Führungskraft heutzutage enorm wichtig. Das Motto sollte lauten: „Die Besten lernen aus Fehlern. Die Dummen machen den gleichen Fehler noch einmal.“

Coaching und Erfolg

Coaching ist ein viel verwendetes Wort. Manch einem mag es schon zu den Ohren raushängen – wird es derzeit doch so inflationär für alle Lebensbereiche angepriesen. Doch wer das Coaching im Sinne des Sports begreift, hat immer ein Team im Hintergrund, das zu Höchstleistungen bereit ist. Und genau das ist es, was sich Unternehmen wünschen: eine eingeschworene Mannschaft, hungrig und gierig auf den Erfolg. Dazu braucht jede Führungsetage heute einen Coach. ■

Philipp R. Kinzel



Foto: JackE, AdobeStock

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 Bremer Rechenzentrum GmbH Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-0 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	BRZ-HR/ Bremer Rechen- zentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY- Abrech- nungen pro Monat	2003	App, Solution, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personal- management-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	Zukunft Personal Europe, BRZ-Jahreskongress	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 DATEV eG Paumgartnerstraße 6-14 90429 Nürnberg Tel.: 08 00/5 88 98 95 E-Mail: unternehmensloesungen@datev.de www.datev.de/softwareloesungen	DATEV Lohnsoftware, DATEV Lohn und Gehalt comfort/ DATEV eG	55.000		1970	Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Die Lösungen zur Lohn- und Gehalts- abrechnung begleiten von der Vorerfassung über die Verarbeitung in der DATEV-Cloud oder vor Ort bis zur elektronischen Datenübermittlung und -rückmeldung.	Zukunft Personal Europe	indivi- duell	indivi- duell	Stage Entertainment GmbH, Panorama Hotel Mercure, Hemmersbach GmbH & Co. KG
 eurodata AG Herr Christof Kurz Großblittersdorfer Straße 257-259 66119 Saarbrücken Tel.: 06 81/88 08-0 Fax: 06 81/88 08-3 00 Mail: edlohn-support@eurodata.de www.edlohn.de	edlohn/ eurodata AG	> 1.500	475.000 edlohn Abrech- nungen/ Monat	2005	Solution, Privat- wirtschaft	Online-Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Modulen zur digitalen Zusammen- arbeit; ITSG-zertifiziert; elektronische Datenübertragung und Rückmeldung, Baulohn möglich; mehr als 50 auto- matische Verfahren		3-4 Tage	gering: Online- Schu- lungen	ETL Steuerberater, weitere auf Anfrage
 GDI Software - GDI mbH Klaus-von-Klitzing-Straße 1 76829 Landau in der Pfalz Tel.: 0 63 41/95 50-0 Fax: 0 63 41/95 50-10 E-Mail: info@gdi.de www.gdi.de	GDI Lohn & Gehalt/ GDI mbH	> 2.000	mehr als 130.000 Abrech- nungen/ Monat	1981	Tool	GDI Software bietet Personalwirtschaft aus einer Hand: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Digitale Personalakte, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle		1-x Tage	1-x Tage	Adam Theis GmbH, Seiz Technical Gloves GmbH, KRIEG Industriegeräte GmbH & Co. KG
 KIDICAP GIP GmbH Produkt-Service Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/6 19 97-1 30 Fax: 0 69/6 19 97-1 91 E-Mail: gip@gipmbh.de www.kidicap.de	KIDICAP GIP GmbH	> 30.000	mehr als 210.000	1996	App, Solution, öffentlicher Dienst	KIDICAP adressiert die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter- Self-Services und IT-Systemmanage- ment. – Ganzheitlich. Digital. Intuitiv.	Zukunft Personal, Partner Hausmessen	indivi- duell	indivi- duell	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), div. Bundesländer (z.B. Sachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen), Diakonien und Caritas in Deutschland (z.B. DWW)

Templates, Solutions

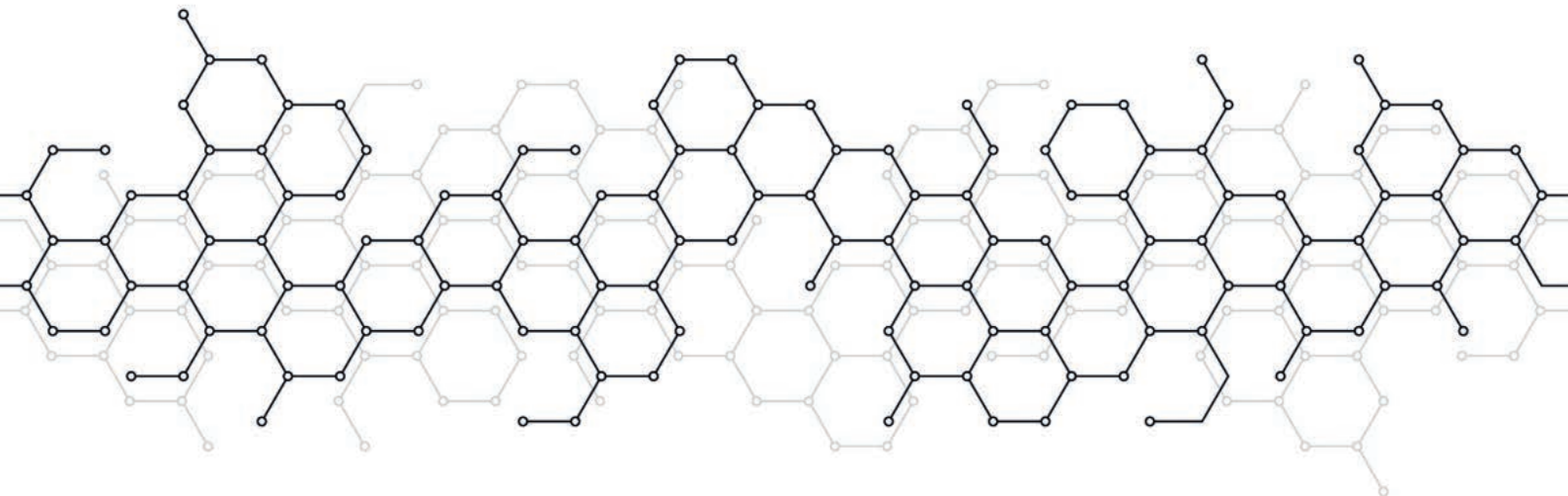
Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?												Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu																		Sonstige	
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitmodelle	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienstl. (BPO, SaaS, ASP)	Performance Management		Entgeltabrechnung	Elstier lohn-Verfahren	AWV-Beschäftigungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitwirtschaft + Wertguthabenführung	Personalkosten	Personaladministration	Talent-/Bewerbemanagement	Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssysteme	Digitale Personalakte	Scan-Solution		Portal, ESS
PAISY, Persis SQL, Perbit, BRZ-HR, Kaba, tisoware	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	PAISY Teil-/Full-Service auf Basis Web/SQL via Internet (Cloud)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	(Rück-)Meldedialog, Bewerberverwaltung, Budgetierung, Zeugniserstellung
DATEV-Lösungen für das Personalmanagement und die Finanzbuchführung; Datenimport aus Fremdsoftware, z.B. zur Zeiterfassung; Stammdaten-Import	✓		✓			✓			✓				Auch Sonderformen rechnen Sie problemlos ab: z.B. Kurzarbeitergeld, Akkordlohn, Baulohn und öffentlicher Dienst.	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓					✓			✓	Es lassen sich über Entgelttabellen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Gehaltsgefüge im Programm abrechnen.	
auf Anfrage	✓		✓			✓								✓	✓		✓	✓			✓							✓			✓	DSGVO-sichere Kommunikationsplattform	
diverse Schnittstellen	✓	✓	✓		✓	✓	✓						Baulohn, WfbM-Lohn	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	Zahlstellen-Verfahren, Saisonarbeitskräfte, polnische SV
KIDICAP, Personal Office, div. Schnittstellen	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	öffentlicher Dienst, Kurzarbeitergeld	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tarif-Musterhaus, (Rück-)Meldedialog

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 HANSALOG GRUPPE HANSALOG GmbH & Co. KG Am Lordsee 1 49577 Ankum Tel.: 0 54 62/7 65-0 Fax: 0 54 62/7 65-4 43 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de	HANSALOG GLOBAL Version LN UI/ HANSALOG GmbH & Co. KG	> 2.000		2017	Modul	HANSALOG entwickelt an vier Stand- orten mit 200 Mitarbeitern personalwirt- schaftliche Software für das Recruiting, das Personalmanagement, die Reise- kostenabrechnung, die Zeitwirtschaft, die Entgeltabrechnung und die Finanz- buchhaltung.	Zukunft Personal Süd + Nord, COPETRI, Zukunft Personal Europe, Personalmesse München			gern auf Anfrage
 PERAS Peras GmbH Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 Fax: 07 21/62 73 78-7 41 E-Mail: vertrieb@peras.de www.peras.de	PAISY, SAP HCM/ ADP, SAP	> 2.000	mehr als 200.000	1980	Modul, Template, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres PAISY- oder SAP-HCM-Abrechnungssystems. Bei unserem modularen Leistungs- angebot können Sie selbst entscheiden, welche Aufgaben Sie an uns delegieren. Wir beraten Sie gern.	Zukunft Personal Europe	1-x Tage	1-x Tage	auf Anfrage
 sdworx For life. For work. SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 Fax: 0 61 03/38 07-1 24 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	ACCURAT HCM, fidelis, Personal, SAP HCM, SuccessFactors/ SD Worx GmbH, SAP, P&I	1.470	mehr als 120.000	1998	Add-on, App, Modul, Solution, Template, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	SD Worx bietet intelligente Services und Lösungen für Payroll, HR-Administration, Time und Talent Management und bildet den gesamten Mitarbeiter-Lifecycle ab – lokal und international.	Zukunft Personal Europe	1-x Tage	3-x Tage	auf Anfrage

Templates, Solutions

Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?												Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu																		Sonstige		
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitmodelle	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienstl. (BPO, SaaS, ASP)	Performance Management		Entgeltabrechnung	ElsterLohn-Verfahren	AWV-Beschäftigungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitarwirtschaft + Wertguthabenführung	Personalkosten	Personaladministration	Talent-/Bewerbermanagement	Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssystem(e)	Digitale Personalakte	Scan-Solution		Portal, ESS	Branchen-Templates
Microsoft, Infor, Ingentis, Gfos, Isqus	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓				✓		HANSALOG Sozial – die personalwirtschaftliche Lösung für Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)
ATOSS, aconso, ESCRIBA, SAP SuccessFactors, xft, Workday	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓		
Workday, SAP SuccessFactors, PeopleDoc, ProTime, ATOSS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



Apps im Personalbereich



GIP GmbH

Produkt Service
Strahlenbergerstraße 112
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069/6 1997-130
E-Mail: gip@gipmbh.de
www.kidicap.de



KIDICAP

Produkte/Dienstleistungen: KIDICAP

Im Einsatz seit: 2012

Mobile Lösung für: Apps für die Personalwirtschaft

Kurzbeschreibung:

Vom Entgeltspezialisten bis zum Mitarbeiter – KIDICAP erfüllt die Ansprüche aller Anwendergruppen.

Alle Aspekte der Personalwirtschaft sind in kooperierenden APPs organisiert. Diese APPs gliedern Ihre Personalaufgaben nach Anwenderrollen und beteiligen alle Mitarbeiter am Personalgeschehen.

Unsere Pläne für die Zukunft:

In KIDICAP werden erstmals die Aspekte der Personalwirtschaft in kooperierenden APPs organisiert. Erleben Sie das neue Gefühl von Personalwirtschaft – so leicht und sicher wie Ihr Online-Konto.

Praxisbeispiel:

KIDICAP wird heute von rund 25.000 Organisationen als SaaS in der Private Cloud genutzt. Insbesondere von staatlichen, öffentlichen und sozialen Arbeitgebern in der Bundesrepublik.

rex systems – Get More

rex systems GmbH

Süderstraße 75–79
20097 Hamburg
Tel.: 040/890080-0
E-Mail: info@rex-systems.com
www.rex-systems.com

Produkte/Dienstleistungen: rex systems bietet All-in-one-Lösungen für ein modernes Personalmanagement.

Im Einsatz seit: 2000

Kurzbeschreibung:

rex systems steht für einfach zu bedienende, hochskalierbare Software für Kunden jeder Größe und Branche, die in über 20 Ländern und in allen gängigen Sprachen eingesetzt wird – über 2.600 Installationen sprechen eine klare Sprache. Die Lösungen in den Bereichen HR, Talent-, Bewerbermanagement und E-Recruiting überzeugen durch herausragende Effizienzsteigerung und zuverlässige Technik. Durch den modularen Aufbau wird die schrittweise Einführung der Software möglich – als praktische Cloud-Software oder „On-Premises“ auf Ihren eigenen Servern.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Setzen Sie auf einen der führenden Anbieter von HR-Software für maximale Transparenz und Effizienz!

Referenzkunden:

limango, NewYorker, Hermes Logistik, Vorwerk, Die Zeit, Schön Klinik, Nordsee, U.I. Lapp, Amag, Landeshauptstadt Düsseldorf, Böllhoff, Merck, Alnatura, Block House, Hermes Arzneimittel, Stadtreinigung Hamburg

rex systems

WOW!!!

HR Software mit WOW Effekt!
www.rex-systems.com



Online-
Schulung

alga-Kolleg

Payroll-Management Führungskräfte- Weiterbildung

26.-27. September 2022 | Online
Referent: Robert Heinlein

Schwerpunkte:

- ✓ Über welches Spezialwissen muss eine Führungskraft verfügen?
- ✓ Wie kontrolliert die Führungskraft, ob die Entgeltabrechnung effizient und gut organisiert arbeitet?
- ✓ Wie optimiert die Führungskraft die Abläufe, so dass der Bereich im Marktvergleich bestehen kann?
- ✓ Einsparungspotenziale in der Entgeltabrechnung
- ✓ Management eines Internen Kontrollsystems

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Mitarbeiterbefragung



Mannheimer W.O.-Institut e.K.

Herr Prof. Dr. Walter Bungard
Dynamostraße 13, 68165 Mannheim
Tel.: 06 21/43 85 51 97
E-Mail: mail@wo-institut.com
www.wo-institut.com



Produkte/Dienstleistungen: Mitarbeiterbefragung, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Vorgesetztenbeurteilung/ 360°-Feedback, Pulsbefragung – **Im Einsatz seit:** 1985

Kurzbeschreibung:

Seit über 30 Jahren beraten und begleiten wir Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Survey-Feedback-Prozessen. Dabei kombinieren wir die aktuelle Forschung mit unseren umfassenden Erfahrungen in der Praxis. Durch diese Verbindung garantieren wir unseren Kunden wirkungsvolle, nachhaltige und auf die speziellen Anforderungen maßgeschneiderte Projekte. Unsere Experten unterstützen Sie bei der Durchführung des kompletten Befragungsprozesses bis hin zur Evaluation des Follow-up-Prozesses.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Integrative Feedbacklandschaften, Gesundheit/Nachhaltigkeit in der MAB/separat, Kurzbefragung zu einzelnen Themen zur Agilitätsförderung, Einbettung der Befragung in strateg. Prozess inkl. Follow-up

Praxisbeispiel:

Regelmäßige, dezentrale Durchführung einer MAB in weltweit tätigem Unternehmen seit über zehn Jahren, Implementierung eines standardisierten Prozesses mit flexiblen Wahloptionen und Integration in Gesamtstrategie

Recruiting

HANSALOG GmbH & Co. KG

Am Lordsee 1
49577 Ankum
Tel.: 054 62/7 65-0, Fax: -443
E-Mail: info@hansalog.de
www.hansalog.de



Produkte/Dienstleistungen: HANSALOG GLOBAL Version LN UIL
Im Einsatz seit: 2017

Kurzbeschreibung:

HANSALOG entwickelt HR-Software für das Recruiting, das Personalmanagement, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft, die Entgeltabrechnung und die Finanzbuchhaltung. Mit fast 50 Jahren Erfahrung und 200 Mitarbeitern an vier deutschen Standorten nimmt HANSALOG in seiner Branche eine Führungsrolle ein. Die HANSALOG Recruiting-Lösung unterstützt Ihre Personalabteilung zuverlässig durch automatisierte Prozesse wie z.B. Datenübernahme in Ausschreibungen, Anzeigenschaltung oder auch CV-Parsing. Die Bewerberdaten werden direkt in die E-Akte übernommen.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Zusammengefasst ist unsere Software die Lösung für mehr Effizienz im optimierten Recruiting-Prozess.

Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Werden bei Bedarf bekanntgegeben.



Drei Fragen an ...



Josef Hofstetter,
Leiter Vertrieb Neukunden bei Agenda

Wie bewerten Sie den Fachkräftemangel in der Branche?

Qualifizierte Entgeltabrechner zu finden, fällt Personalabteilungen zunehmend schwer. Das Berufsbild unterliegt stetigen gesetzlichen Änderungen, ist also immer mit einem gewissen Fortbildungsdruck verbunden. Und das oftmals in Eigenleistung, denn nur die wenigsten Arbeitgeber schicken ihre Angestellten regelmäßig auf entsprechende Seminare. Gleichzeitig bewegt sich die Vergütung der Tätigkeit eher im unteren Mittelfeld. Das macht den Beruf für viele zunehmend unattraktiv. Die Folge sind immer mehr vakante Stellen.

Wie können Unternehmen und Personaler trotzdem professionell arbeiten?

Wo es an menschlicher Expertise fehlt, benötigen Unternehmen anderweitig Unterstützung. Hier kommt die Digitalisie-

rung ins Spiel. Dank ihr können Betriebe ihre Prozesse standardisieren. Sie sparen dadurch Zeit und setzen ihre knappen Kapazitäten zielgerichteter, sprich effizienter ein.

Welche Lösungen hat Ihr Unternehmen, um Personalabteilung bei dieser Herausforderung zu unterstützen?

Neben dem Agenda Lohn bieten wir viele weitere Produkte an, mit denen Unternehmen den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft begegnen. Da wäre zum Beispiel unser Lohn-Notfallservice. Mit dieser neuen Dienstleistung stellen wir sicher, dass sich unsere Kunden gegen Ausfallrisiken absichern. Sprich: Wenn Betriebe beispielsweise nur einen Entgeltabrechner beschäftigen, benötigen sie ein Back-up, falls dieser ausfällt oder sich in den Urlaub verabschiedet. In solchen Fällen springen wir als eine Art Ausfallversicherung ein. Wir übernehmen dann die Abrechnung so lange, bis das betroffene Unternehmen wieder selbst über die nötigen Kapazitäten verfügt. Möglich ist dieses Angebot dank unseres vollumfänglichen digitalen Angebots. Mit unserer ASP-Lösung arbeiten unsere Kunden vollständig in der Cloud und übergeben den Lohn darüber nahtlos an unsere Lohnprofis. Solche Lösungen sind nicht nur im Notfall Gold wert: Dank ihnen können Unternehmen Entgeltabrechnern überhaupt erst einen Arbeitsplatz im Homeoffice anbieten – ein Benefit, der in heutigen Zeiten unverzichtbar für viele geworden ist.

Herr Hofstetter, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Mehr Informationen zum neuen Agenda Lohn-Notfallservice finden Interessierte unter: agenda-unternehmen.de





Der Wissensvorsprung für Ihre Arbeit – direkt ins Postfach!

Abonnieren Sie jetzt den kostenfreien LOHN+GEHALT Newsletter:
lohnundgehalt-magazin.de/newsletter



Foto: Robert Kneschke, Adobe Stock

Offener Brief: Nachwuchsmangel

Liebe Leserin, lieber Leser,

lesen Sie das auch ständig? „Fachkräftemangel, Nachwuchs fehlt, Ausbildungskrise usw.“ In meinem Bekanntenkreis kommen die Kinder inzwischen auch so an den Punkt, wo es um die berufliche Weichenstellung geht. Studium oder Ausbildung? Die meisten Eltern bestehen geradezu auf dem Studium: „Sonst kann aus Dir nichts werden!“ Wurde ja auch über viele, viele Jahre von Politik und Wirtschaft heruntergebetet: „Wir brauchen mehr Akademiker!“

Na ja, die haben wir ja nun – aber anders als gedacht. Wir haben einige Bachelor-Absolventen eingestellt – eine Katastrophe! Das Studium ist eigentlich gar kein Studium mehr, sondern oft eine Fortsetzung der Schule unter anderem Namen. Von praktischer Erfahrung keine Spur – woher auch? Ganz anders die wenigen dualen Studenten, die parallel zum Teil im Betrieb, also ganz praktisch ausgebildet werden und zum Teil ein Hochschulstudium absolvieren. Wenn die fertig sind, können sie vom ersten Tag an wirklich eingesetzt werden. Die Bachelor-Absolventen müssen hingegen erst einmal gaaanz langsam an die praktische Arbeit herangeführt werden.

Unser Ausbildungsverantwortlicher ist jedenfalls nicht gut auf die zu sprechen. Er versucht lieber, „richtige“ Azubis zu bekommen, also die für die klassische duale Ausbildung. Ist aber auch nicht so einfach. Was der so alles erzählt! Zum Bewerbungsgespräch kommt Mutti mit – und will auch die ganze Zeit dabei sein. Dabei war der Bengel schon 18 Jahre alt. Und wenn im Laufe der Ausbildung mal ein scharfes Wort fällt, brechen manche gleich in Tränen aus – sie sind es einfach nicht gewohnt. Von den Eltern wurde ihr Leben lang alles, was sie machten, für „toll“ gehalten oder als „supi“ gelobt – auch wenn die Zeichnung eine Katastrophe war. Kritik? Könnte doch einen seelischen Schaden hinterlassen, also auf Teufel hinaus loben. In der Ausbildung kommt dann der Kulturschock.

Also – wo bekommen wir denn nun den geeigneten Nachwuchs her?, habe ich ihn gefragt. Erst ein Schulterzucken, dann der augenzwinkernde Vorschlag: „Selber machen!“ – Ich weiß jetzt nicht so genau, wie er das gemeint hat. Wollte ihn aber auch nicht danach fragen.

Na, am 1. August kommen tatsächlich zwei neue Auszubildende in unsere Abteilung. Mal schauen, was daraus wird. Ich berichte gern – dann aus eigener Anschauung.

Ich wünsche Ihnen ein gutes Händchen bei der Suche nach Nachwuchs für Ihr Unternehmen.

In diesem Sinne: Denken Sie positiv und geben Sie die Hoffnung nicht auf!

Ihr Felix, der Glückliche



A1-Verfahren bei Entsendung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, verbeamtete Personen und Selbstständige müssen regelmäßig eine A1-Bescheinigung vorweisen können, auch wenn sie vorübergehend grenzüberschreitend innerhalb der europäischen Union oder in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland tätig sind. Gerade bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem Ausland müssen besondere Regelungen in der Sozialversicherung beachtet werden.

Entfernungspauschale

Angesichts der weiter gestiegenen Energiekosten wurde die eigentlich erst 2024 anstehende Erhöhung der Pauschale für Fernpendler um weitere 3 Cent rückwirkend auf den Jahresbeginn 2022 vorgezogen. Das ergibt sich aus dem Steuerentlastungsgesetz 2022. Es gilt für die Jahre 2022 bis 2026 ab dem 21. Entfernungskilometer eine Pauschale von 38 Cent.

Arbeitgeberzuschüsse für die Pkw-Nutzung können bis zur Höhe der Entfernungspauschale mit 15 Prozent Pauschalsteuer versteuert werden. Die Pauschalierung ist auch bei der Dienstwagengestellung möglich.

Erste Tätigkeitsstätte

Ob eine erste Tätigkeitsstätte im Sinne von § 9 Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) vorliegt bzw. wo sich diese befindet, hat Auswirkungen auf den Abzug bestimmter Werbungskosten wie etwa Reisekosten oder Entfernungspauschale, aber auch auf den Ansatz eines geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, wenn für diese Fahrten ein Dienstwagen zur Verfügung steht. Die arbeitsrechtliche Zuordnung hat dabei Vorrang vor den gesetzlichen Regelungen. Die Wahl kann daher entscheidend sein.

Verpassen Sie keine Ausgabe und sichern Sie sich acht Ausgaben LOHN+GEHALT im Abonnement.

Änderungen behalten wir uns vor!

Die in der LOHN+GEHALT veröffentlichten Informationen, Fachbeiträge, Texte und Abbildungen wurden sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren, Herausgeber, Redaktion und Verlag für die Richtigkeit von Informationen und Preisen sowie Druckfehler keine Haftung.

IMPRESSUM

Chefredaktion: Markus Stier (ms)
Telefon 02234 98949-30
redaktion-lug(at)datakontext.com

Redaktion:
Janette Rosenberg (stellvertr. CR)
Jürgen Heidenreich (stellvertr. CR)

Leitung Online:
Jessica Herz (Leitung Online)
Telefon 02234 98949-80
herz(at)datakontext.com
Lisa Bieder
Silvia Klüglich
Chiara Schönbrunn

Verlag:
DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstraße 9d
50226 Frechen-Königsdorf
Telefon 02234 98949-0
Fax 02234 98949-32
www.datakontext.com
www.lohnundgehalt-magazin.de

Vertrieb/Herstellung: Dieter Schulz
Telefon 02234 98949-99
dieter.schulz(at)datakontext.com

Abo-Service:
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonnentenservice: Tel. 089 2183-7110
aboservice(at)hjr-verlag.de

Abonnement:
Jahresabonnement: 164,00 Euro
Einzelheft: 22,00 Euro
Jeweils inkl. Versandkosten
MwSt. im Preis enthalten

Mediaberatung: Petra Priggemeyer
Telefon 02234 98949-67
petra.priggemeyer(at)datakontext.com

Gestaltung und Satz:
Dirk Hemke (SatzPro) und
Markus Miller (Satz + Bild)

Druck:
Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise:
8 Ausgaben pro Jahr
Erscheinungsweise, Bezugspreise und -bedingungen: Abonnement und Bezugspreis beinhalten die Printausgabe sowie eine Lizenz für das Onlinearchiv. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar.

Druckauflage: 6.200 Stück
33. Jahrgang 2022
ISSN 0172-9047

Nachdruck: Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages und unter voller Quellenangabe. Für eingescannte Manuskripte und Bildmaterialien, die nicht ausdrücklich angefordert wurden, übernimmt der Verlag keine Haftung. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.