

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



Die virtuelle Wunderwelt

HR-Leitmesse wird digital

Payroll-Tools

Die „kleinen Helfer der Entgeltabrechnung“ können ungeheure Wirkung haben – und diese Werkzeuge werden immer effektiver.

Payroll-Outsourcing

Die Auslagerung der Entgeltabrechnung ist gerade in diesen Krisenzeiten wieder stärker in den Fokus der Unternehmen gerückt.

HR- und Payroll-Apps

Im personalwirtschaftlichen Umfeld wächst die Zahl der speziell auf mobile Endgeräte zugeschnittenen Lösungen.

Wir schaffen Lösungen

Betriebliche Versorgungs-
lösungen mit Weitblick



Employer Branding

- Zeitwertkonten
- Sabbatical
- Vorruhestand
- Altersteilzeit
- bAV und Entgeltumwandlung



Vorsorge für Gesellschafter- Geschäftsführer

- Pensionszusage
- attraktive Kapitalanlagekonzepte
- Insolvenzabsicherung
- Verpfändungsmodelle
- modernes Online-System



Komplettlösungen im Bereich bAV und Zeitwertkonten

- Fondslösungen und Robo Advisor
- Bilanz- und Steuerreporting
- Life-Cycle-Modelle
- Arbeitnehmer-App
- Treuhandmodelle



Bereits über 4.600 zufriedene Firmenkunden nutzen die ebase Depotlösungen

- Fachkräfte gewinnen und binden
- Betriebliche Altersversorgung clever lösen
- Lebensarbeitszeit flexibel gestalten

Mehr Informationen finden Sie auf unternehmen.ebase.com

Risikohinweis: Anlagen in Fonds/ETFs sind mit Risiken verbunden. Darunter zählen Kursschwankungs- und Kursverlustrisiken, Bonitäts- und Emittentenrisiken, Wechselkurs- oder Zinsänderungsrisiken. Risiken können einzeln oder kumuliert eintreten.

ebase

Ihr Digital Financial
Service Partner

Corona und die Folgen

Liebe Leserinnen und Leser,

die HR-Leitmesse Zukunft Personal Europe wird aufgrund der aktuellen Lage in diesem Jahr als virtuelles Event stattfinden, die Branche trifft sich 2020 erstmals nicht persönlich. Dennoch bleibt die „ZPE“ ein maßgeblicher Impulsgeber in den Themenbereichen HR-Management, Digitalisierung und Leadership. Wir berichten über die neue digitale Messewelt.

COVID-19 ist omnipräsent und stellt unser Leben weiterhin auf den Kopf. Dies hat auch und im Besonderen Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung, nicht nur mit Blick auf die oftmals komplexe Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Philipp R. Kinzel erklärt, was sich für Lohnbuchhalter derzeit alles verändert.

Deutschland war in Bezug auf digitale Recruiting-Prozesse bisher eher konservativ, doch nun kommt umständehalber auch an dieser Stelle ein gewaltiger Schub. Lesen Sie, wie stark gerade dieser Bereich sich in kürzester Zeit entwickelt hat.

Derzeit gehen Gerüchte um: massiver Betrug beim Kurzarbeitergeld, Anzeigen durch Mitarbeiter, Rückforderungen der Bundesagentur für Arbeit, Strafverfahren. Ist dem tatsächlich so? Jürgen Heidenreich ist der Sache nachgegangen.

Viele Unternehmen stehen aktuell vor der Aufgabe, den Normalbetrieb wiederherstellen zu wollen, obwohl die finanziellen Mittel in den letzten Monaten extrem angegriffen wurden. All das belastet die Betriebe massiv. Die richtigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Kostensenkung können hier ein wirksames Mittel sein – und sogar Arbeitsplätze retten, wie Dr. Michaela Felisiak zu berichten weiß.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre dieser Ausgabe und grüße Sie auf das Herzlichste.

Ihr Markus Matt



Markus Matt
Chefredakteur



MAGAZIN

6 Arbeitslosenversicherung

Weniger freiwillig versicherte Selbstständige

7 Corona-Folgen

Frauen wechselten öfter ins Homeoffice

8 Hochschulabsolventen

Piloterhebung zur Karriere

9 EU-Binnenmarkt

Neue EU-Regeln erleichtern Verkauf von Waren

10 Im Gespräch mit Philipp Kinzel

12 Fachleute stellen sich vor

Es begann mit der Steuer

13 Aus der FALG-Gruppe

Digitale Wege

14 Aus der XING-Gruppe

Die Abrechner

16 Die Zukunft der Payroll

Mobiles Arbeiten, Teil 1

18 Der Steuerberater empfiehlt

Trend-Fahrzeug Elektro-Bike

FOKUS

20 Zukunft Personal Europe Virtual 2020

Das virtuelle Event der HR-Branche

22 Corona und die Payroll

Die einzige Konstante ist Veränderung

24 Studie

Recruiting in Zeiten von Corona

26 Recruiting

Alles anders nach Corona?

28 Recruiting-Software

Fachkraft voraus?

30 Mitarbeiterbefragung

Wie geht es unseren Mitarbeitern?

PRAXIS

32 Aktuelles aus dem Lohnsteuerrecht

36 Urteil

Werbungskostenabzug von Taxikosten

38 Aktuelles aus dem Sozialversicherungsrecht

40 Tod des Arbeitnehmers

Urlaubsabgeltungen sind beitragspflichtig

42 Brexit

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

43 Mehrarbeitszuschläge

Beitragsrechtliche Beurteilung für Teilzeitbeschäftigte



E-Bike: Was Sie für die Überlassung wissen müssen. Seite 18



Recruiting-Software: Fachkraft voraus? Seite 28



44 Corona, Kurzarbeit und Klagen

Wie Arbeitgeber in Verdacht geraten können

46 Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

50 Arbeitsrecht

Rechtsprechung für Sie aufbereitet

53 Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst

54 Arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen

Droht nach dem Homeoffice eine Kündigungswelle?

56 Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung

58 Betriebliche Altersversorgung

Moderne Betreuung der Betriebsrente

60 Datenschutz

Videokonferenzen im Kreuzfeuer

62 Betrieb & Familie

Frauen in Führung

64 Abrechnung in der Pflege

Mit Agenda wird auskompliziert raffiniert

66 Die Experten antworten

(Serie)

MANAGEMENT

68 Arbeit made in Germany

(Serie)

70 Insolvenz: Wichtige Aufgaben für HR

72 Haftungsrisiken in der Entgeltabrechnung

(Serie)

74 COVID-19: Survival of the Fittest?

76 Psychische Erkrankungen

(Serie)

78 Wissensdatenbank

Erste Hilfe bei krankheitsbedingten Ausfällen

SERVICE

80 Drei Fragen

Kurzinterviews

85 Anbieter

Mitarbeiterbefragung

86 Anbieter

Highlights Messe Zukunft Personal Europe

92 Anbieter

Mitarbeiterportale

93 Anbieter

HR- und Payroll Apps

94 Anbieter

Payroll-Tools

98

Impressum



Psychische Erkrankungen –
noch immer unterschätzt
Seite 76



TERMINE

**Elektronische
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
24.09.2020 als Online-Schulung
27.10.2020 in Berlin
05.11.2020 in Hannover

Aktuelles zum ELStAM-Verfahren
28.09.2020 in Köln
19.10.2020 als Online-Schulung

Update Lohnpfindung
29.09.2020 als Online-Schulung
03.11.2020 in Köln

Das Zahlstellenverfahren in der Praxis
28.–29.09.2020 in Frankfurt/Main
05.–06.10.2020 als Online-Schulung

**Neue EuGH- und BAG-Rechtsprechung
zum Urlaubsrecht und Befristungen**
01.10.2020 in Köln
22.10.2020 als Online-Schulung

Buchungen unter:
[www.datakontext.com/
entgeltabrechnung/shop/seminare/](http://www.datakontext.com/entgeltabrechnung/shop/seminare/)
oder telefonisch unter:
02234 98949-40

Arbeitslosenversicherung

Zahl der freiwillig versicherten Selbstständigen stark gesunken

Die Arbeitslosenversicherung steht auch Selbstständigen offen, wenn sie vor der Gründung sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder Arbeitslosengeld-Bezieher waren. Allerdings nutzen immer weniger Selbstständige die Möglichkeit, sich gegen Arbeitslosigkeit zu versichern, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Seit 2013 hat sich die Zahl der freiwillig versicherten Selbstständigen von rund 145.000 auf 74.000 im Jahr 2019 nahezu halbiert. Noch deutlicher ist der Rückgang der neu abgeschlossenen Versicherungsverhältnisse: Sie gingen von 19.000 im Jahr 2013 auf knapp 3.000 im Jahr 2019 zurück.

Viele Gründer gaben in einer Online-Befragung des IAB an, dass sie

sich die Versicherung zu Beginn der Selbstständigkeit nicht leisten konnten. Das sagten 38 Prozent der Befragten, die sich nicht versichert hatten. Ebenfalls 38 Prozent fanden die Konditionen nicht attraktiv.

35 Prozent nannten als Grund, dass sie die Versicherung nicht brauchen, da die Selbstständigkeit nicht scheitern wird oder sie im Falle der Geschäftsaufgabe schnell wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden werden. Für 24 Prozent war die Drei-Monats-Frist zu kurz, innerhalb der sie sich nach dem Beginn der Selbstständigkeit versichern können. ■

Die IAB-Studie ist im Internet abrufbar unter doku.iab.de/kurzber/2020/kb1120.pdf



Foto: Janina Dierks, Adobe Stock

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Neue Podcast-Reihe über die Arbeitswelt in Zeiten von Corona

Durch die vielfältigen Bestimmungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie verändert sich das Arbeitsleben für Unternehmen und Beschäftigte rasant.

Um hier mehr Transparenz und Überblick zu geben, hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) eine Podcast-Reihe aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gestartet. Unter dem Titel „INQA-Arbeitswoche – der Podcast zur Arbeitswelt in Zeiten von Corona“ lädt Moderatorin Anja Heyde Bundesminister Hubertus Heil und die Staatssekretär*innen des BMAS jeden Freitag um 12 Uhr zum Gespräch über die

Folgen von Corona für die Arbeitswelt ein. Denn für den Umgang mit der Corona-Pandemie gibt es keine Blaupause. Verantwortliche in der Politik müssen immer wieder überprüfen, was vor Ort wirklich funktioniert und was nicht. Klar aber ist: Nur durch Co-Creation, d. h. durch eine intensive Zusammenarbeit zwischen Politik und Praxis, lassen sich gute Ergebnisse erzielen. Wie das geht, wird im Podcast erläutert. ■

Die Podcasts können Sie auf www.inqa.de anhören sowie auf den Podcast-Plattformen Spotify und Deezer.

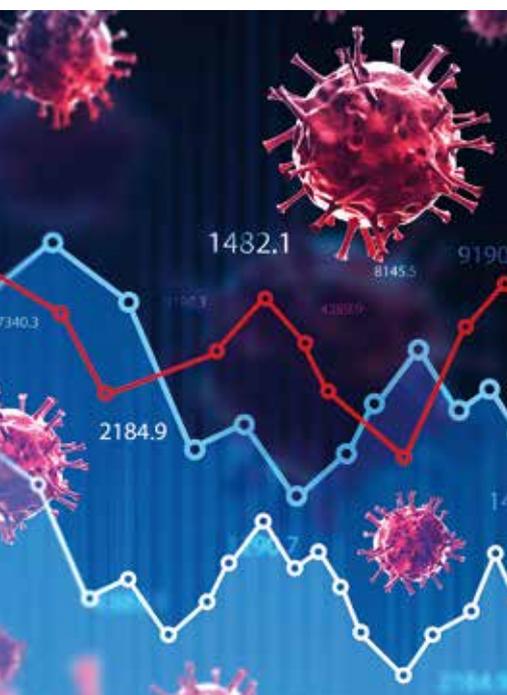


Foto: demismagilov, Adobe Stock

Foto: fizkes, Adobe Stock



Corona-Folgen

Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice

Die Hälfte der Beschäftigten, die in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern tätig sind und beruflich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, arbeitete im April oder Mai zumindest zeitweise im Homeoffice. Dabei wechselten Frauen häufiger ins Homeoffice als Männer, geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Im Jahr 2019 hatten 35 Prozent der Befragten zumindest gelegentlich zu Hause gearbeitet. Infolge der

COVID-19-Pandemie nutzten rund 20 Prozent derjenigen, die zuvor ausschließlich im Betrieb tätig gewesen waren, zumindest zum Teil auch das Homeoffice. Frauen wechselten mit 28 Prozent häufiger ins Homeoffice als Männer mit 17 Prozent. Ein Faktor dabei sind unterschiedliche Tätigkeiten: Männer arbeiten beispielsweise häufiger in der Produktion, Frauen häufiger in der Verwaltung der Betriebe. ■

Die IAB-Studie ist online abrufbar unter doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf

Kosten-Nutzen-Erhebung

Ausbildung – auch in der Krise eine Investition gegen den Fachkräftemangel

Die eigene Ausbildung ist neben der Rekrutierung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt die wichtigste Möglichkeit für Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Nach den Ergebnissen einer neuen repräsentativen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 sind die Nettokosten der Betriebe im Vergleich zur letzten Erhebung 2012/2013 nur leicht auf 6.478 Euro pro Auszubildender/Auszubildendem und Jahr gestiegen. Die BIBB-Erhebung beschreibt somit die Ausgangslage vor der Corona-Pandemie.

Die Investitionen der Betriebe zahlen sich aber insbesondere bei Übernahme der Auszubildenden aus. Denn dann müssen die Betriebe nicht auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchen, die meist noch über zusätzliche Weiterbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen integriert werden müssen. Dadurch werden Personalgewinnungskosten eingespart, Abhängigkeiten vom Arbeitsmarkt reduziert und

mögliche Ausfallkosten durch Personallängspässe vermieden. Immer mehr Betriebe bilden daher Auszubildende mit der Absicht aus, alle oder zumindest einen Teil von ihnen auch zu übernehmen. 90 Prozent der Betriebe bestätigten dies; in der früheren Untersuchung lag dieser Anteil bei 83 Prozent.

Die BIBB-Erhebung zeigt zudem, dass sich die Verfügbarkeit von Fachkräften auf dem regionalen Arbeitsmarkt für die Betriebe in den letzten Jahren verschlechtert hat – dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe. Die Gewinnung von Fachkräften wird für die Betriebe also zunehmend

schwieriger. Sie reagierten darauf mit einem stärkeren Interesse an der Übernahme von im eigenen Betrieb Ausgebildeten. Insgesamt lässt sich feststellen, dass trotz leicht gestiegener Ausbildungskosten starke Anreize bestehen, den Fachkräftebedarf durch die eigene Ausbildung zu decken. ■

Die Ergebnisse sind im **BIBB REPORT, Heft 1/2020**: „Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018“ veröffentlicht. Kostenloser Download unter www.bibb.de/bibbreport.

Foto: salomonus, Adobe Stock





Foto: peterschreiber.media, Adobe Stock

Neue Plattform

„Fit for Future“ soll Verwaltungsaufwand für Bürger und Unternehmen verringern

Die Europäische Kommission hat die Plattform „Fit for Future“ ins Leben gerufen. Ziel der Plattform ist es, die geltenden EU-Rechtsvorschriften zu vereinfachen und den Verwaltungsaufwand für Bürger und Unternehmen zu verringern.

Sobald die Plattform ihre Tätigkeit aufnimmt, können Öffentlichkeit und Interessenträger zur Vorschriftenvereinfachung und Verringerung des Verwaltungsaufwands beitragen. Auch Bürger und Interessenträger können sich über das Portal „Ihre Meinung

zählt!“ zu geltenden Rechtsvorschriften und neu geplanten Maßnahmen der EU äußern. ■

<https://ec.europa.eu/info/law/betterregulation/have-your-say>

Hochschulabsolventen

Piloterhebung zur Karriere verbessert Planung künftiger Ausbildungssysteme

Informationen darüber, was Absolventen nach dem Erwerb ihrer Hochschulabschlüsse tun und wie sie ihr Studium im Hinblick auf Berufschancen bewerten, sind der Schlüssel zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssysteme. Zwei von der Europäischen Kommission veröffentlichte Berichte liefern neue Erkenntnisse über die Karrieren von Absolventen. Männliche Absolventen haben eher unbefristete Verträge als weibliche Hochschulabsolventen (der Unterschied schwankt zwischen 1 Prozent in Norwegen und 21 Prozent in Deutschland). Auch der Stundenlohn ist bei männlichen Hochschulabsolventen deutlich höher als bei weiblichen: Die Abweichung reicht von 10 Prozent in Deutschland und Norwegen bis zu 50 Prozent in Litauen.

Die europäische Hochschulabsolventen-Piloterhebung erstreckte sich auf Bachelor-, Master- und Hochschulabsolventen fünf Jahre nach ihrem Abschluss in acht Ländern (Österreich, Kroatien, Tschechien, Deutschland, Griechenland, Malta, Litauen und Norwegen). In Deutschland, Österreich und Tschechien fühlen sich die Master-Absolventen besser vorbereitet für den Arbeitsmarkt als die Bachelor-Studenten. Absolventen in Deutschland, Litauen und Kroatien sind stärker abhängig von der Unterstützung ihrer Eltern, um eine Beschäftigung zu finden, die ihrem Qualifikationsniveau entspricht. Unbefristete Verträge bekommt eher, wer ein Studium der Wirtschafts-, Verwaltungs- und Rechtswissenschaften oder in technischen Fächern abgeschlossen hat.

In vielen EU-Mitgliedstaaten gibt die Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen Anlass zur Sorge. In einigen Teilen der EU sind viele Akademiker arbeitslos oder üben Berufe aus, für die sie überqualifiziert sind. Qualitativ gute Daten darüber, was junge Menschen nach ihrem Bildungsabschluss machen und wie sie die im Studium erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen bewerten, sind unerlässlich, um die Gründe für mangelnde Beschäftigungsfähigkeit und die Faktoren für den Erfolg bestimmter Regionen, Wirtschaftszweige oder bestimmter Studienrichtungen zu verstehen. ■

https://ec.europa.eu/education/news/graduate-tracking-results-2020_de

EU-Binnenmarkt

Neue EU-Regeln erleichtern Verkauf von Waren

Seit dem 19. April gelten vereinfachte Regeln für die gegenseitige Anerkennung von Waren im europäischen Binnenmarkt, mit denen Unternehmen ihre Produkte unbürokratischer in ganz Europa verkaufen können. Nach dem gestärkten Prinzip der gegenseitigen Anerkennung ist der Verkauf von Produkten im gesamten Binnenmarkt erlaubt, wenn sie in einem EU-Land

rechtmäßig verkauft werden. Nach der neuen Verordnung über die gegenseitige Anerkennung von Waren können Unternehmen eine freiwillige „Erklärung zur gegenseitigen Anerkennung“ vorlegen, um gegenüber zuständigen nationalen Behörden nachzuweisen, dass ihre Produkte in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig verkauft werden.



Foto: elmar gubisch, Adobe Stock

Corona-Krise I

Website mit Faktenchecks gegen Desinformation gestartet

Die EU-Kommission geht gegen die Verbreitung von Falsch- und Desinformation in Bezug auf die Coronavirus-Pandemie vor. Dazu hat sie eine neue Website mit Faktenchecks zu gängigen Mythen gestartet. Zudem arbeitet die Kommission weiterhin eng mit Online-Plattformen zusammen.

Die Plattformen, die alle den Verhaltenskodex für den Bereich der Desinformation unterzeichnet haben, berichteten, dass die Schritte, die sie

in den letzten Wochen unternommen haben, zu einem verbesserten Zugang zu verlässlichen Informationen (wie z. B. der Weltgesundheitsorganisation oder nationaler Gesundheitsbehörden) sowie zur Herabstufung und Entfernung schädlicher Inhalte beigetragen haben. Die Plattformen bestätigten, dass sie weiterhin falsche und schädliche Informationen hauptsächlich in Gesundheitsfragen beobachten, die sie in großen Mengen entfernen.

Die Kommission hat auf ihrer Website zur EU-Krisenreaktion auf die Ausbreitung des Coronavirus einen speziellen Abschnitt über die Bekämpfung von Desinformation im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie eingeführt. Die Seite bietet Material zur Bekämpfung von Mythen und die Überprüfung von Fakten.

https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/fighting-disinformation_de

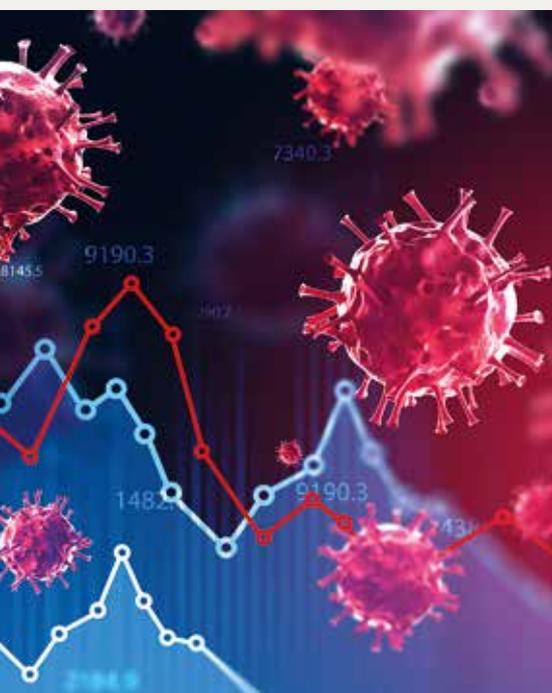


Foto: denisismagilov, Adobe Stock

Corona-Krise II

EU-Leitlinien für eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat Leitlinien für die Rückkehr an den Arbeitsplatz veröffentlicht.

Die Leitlinien decken mehrere Bereiche ab:

- Risikobewertung und geeignete Maßnahmen,
- Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- Betreuung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die krank gewesen sind,
- Planung und Lernen für die Zukunft,
- über aktuelle Entwicklungen informiert bleiben,
- Informationen für bestimmte Branchen und Berufe.

https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers

Herr Kinzel, wir leben in ungewöhnlichen Zeiten, vieles ist derzeit nicht wie gewohnt. Trifft das auch auf den Bereich der Entgeltabrechnung zu?

Definitiv. Die aktuelle Corona-Krise stellt uns alle vor eine große gesellschaftliche, persönliche und unternehmerische Herausforderung. Wer hätte beispielsweise noch Anfang Februar gedacht, dass der Beruf des Entgeltabrechners wenige Wochen später derart systemrelevant sein wird? Im März ging plötzlich alles Schlag auf Schlag: Lockdown. Der Gesetzgeber brachte kontinuierlich neue Hilfspakete auf den Weg, die gesetzliche Lage änderte sich gefühlt täglich. Kurzarbeit, Stundungen, Soforthilfen, Rettungsschirme – Corona sorgte dafür, dass Nicht-Alltägliches plötzlich alltäglich wurde.

Auch der Gesetzgeber ist derzeit sehr aktiv, man nehme alleine den immer wieder nachjustierten Bereich der Kurzarbeit. Welches sind mit Blick Covid-19 die größten Herausforderungen für die Lohnbuchhaltung?

Lassen Sie mich diese Frage in Etappen beantworten. Die erste Herausforderung lag sicherlich in der Informationsbeschaffung. Es fühlte sich ein wenig an wie Tetris-Spielen. Der Gesetzgeber brachte ständig neue Steine ins Spiel und Sie sorgten dafür, dass diese möglichst schnell und lückenlos an die richtige Stelle verfrachtet wurden. Die nächste Hürde lag in der Software. Wird mein Software-Hersteller es rechtzeitig schaffen, zum Stichtag alle Änderungen im Programm zu implementieren? Oder werde ich es über Monate hinweg mit Korrekturen zu tun haben? Das sind Fragen, die Sie sich in den ersten Wochen sehr häufig stellen. Und die wohl größte Herausforderung – und gleichzeitig wichtigste – lag im Schutz der Mitarbeiter. Als Herr über die Gehälter ist Ihnen klar, dass diese existenziell für jeden Angestellten sind. Hier gemeinsam mit den Mandanten sicher zu stellen, dass eine regelmäßige und fortlaufende Zahlung möglich ist, war und ist das A und O in Zeiten wie diesen.

Corona birgt für viele Berufe zusätzliche Risiken. Wie sieht das in Ihrem Bereich aus?

Ich habe überwiegend Mandanten im Gesundheitswesen. Die hat es

während einer Pandemie natürlich besonders getroffen. Das Wichtigste war auch hier, die Mitarbeiter zu schützen und dafür Sorge zu tragen, das Infektionsrisiko so gering wie möglich zu halten. Das geht mit zahlreichen Hygienemaßnahmen einher. Die kosten natürlich Geld – ganz klar. Dem gegenüber stand – vor allem während des Lockdowns – immer das Risiko, nur eingeschränkt betriebsfähig zu sein und damit erheblich an Effizienz einzubüßen.

Da jonglieren Sie täglich mit Zahlen und Szenarien, um wirtschaftlich ertragreich zu bleiben. Schließlich sind Kennzahlen das zuverlässigste Mittel zur Bewertung der Situation. Das haben meine Mandanten und ich bislang gut gemeistert.

Früher oder später wird in den deutschen Unternehmen die Kurzarbeit wieder heruntergefahren, wie auch immer die Betriebe anschließend weitermachen werden. Worauf muss bei der Rückabwicklung aus Ihrer fachlichen Sicht geachtet werden?

Das oberste Ziel sollte auch nach der Kurzarbeit sein, Arbeitsplätze zu sichern und gleichzeitig wirtschaftlich handlungsfähig zu bleiben.

Die Kurzarbeit ist ja nicht die einzige wirtschaftspolitische Maßnahme, die Unternehmen in der Krise in Anspruch nehmen können. Hier gibt es ja noch zahlreiche weitere Möglichkeiten. Ich rate jedem Unternehmer sich einen Überblick über die staatlichen Hilfen zu verschaffen und gemeinsam mit einem Experten in Erwägung zu ziehen, welches Angebot sinnvoll sein könnte.

Stimmt mein Eindruck, dass Lohnbuchhalter derzeit besonders gefragt sind, weil viele Betriebe jetzt sogar noch Verstärkung in diesem Bereich brauchen?

Das ist auch mein Eindruck. Die Lohnbuchhaltung wirft komplexe rechtliche Fragen an der Schnittstelle von Lohnsteuerrecht, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht auf. Durch die Corona-Krise ergeben sich hier laufend zusätzliche Änderungen und Anpassungen. Der Entgeltabrechner wird zum Lotsen in der Krise und muss sich in diesen Zeiten bewähren. Damit einher geht natürlich ein deutlich höheres Arbeitsaufkommen. Das muss

bewältigt werden. Da ringen natürlich viele um Verstärkung. Schließlich hat die Krise für alle eine wirtschaftlich-existenzielle Dimension.

Wie steht es um das Thema Pfändung in diesen Zeiten? Ist hier mit einer Zunahme zu rechnen?

Meine Mandanten und deren Mitarbeiter sind davon zum Glück nicht betroffen.

Ich denke, es ist schwer hier eine pauschalisierte Antwort zu geben. Das hängt von zu vielen Faktoren ab. Die eine Branche hat die Krise zum Beispiel mehr getroffen als die andere. Außerdem sind wir eigentlich noch mitten in der Krise und längst nicht im sicheren Hafen. Bekommen wir vielleicht nochmal einen Lockdown? Dauert die Pandemie nur noch wenige Monate oder vielleicht Jahre? Wie wird es der deutschen Wirtschaft danach gehen? Folgt ein weiterer Abschwung oder gar ein Aufschwung? Wie wird sich die coronabedingte Staatsverschuldung auf jeden einzelnen von uns auswirken? All das bleibt abzuwarten.

Wie geht es Ihnen persönlich im Augenblick? Welche Veränderungen spüren Sie in Ihrem Job und wie gehen Sie damit um?

Mir geht es gut. Ich spüre deutliche Veränderungen. Corona hat der gesamten Branche – ja sagen wir dem gesamten deutschen Mittelstand – einen Schub in Sachen Digitalisierung gegeben. Sachverhalte, die ich vor Corona mit meinem Mandanten persönlich besprochen habe, kommunizierte ich im Lockdown elektronisch. Und das hat wunderbar funktioniert.

Mein ganz persönliches Fazit ist ein sehr schönes wie ich finde: Physischer Abstand zu halten, führte dazu, mental zusammen zu rücken. So sind meine Mandanten und ich noch ein Stück enger zusammengewachsen – ja ich würde fast sagen die gesamte Branche. Denn auch der Austausch mit Behörden sowie Krankenkassen funktionierte reibungslos und war stets von gegenseitiger Unterstützung geprägt. Das stimmt mich optimistisch, dass wir die kommende Zeit mit all unserem Know-how, gegenseitiger Hilfestellung und gesellschaftlicher Solidarität gut meistern werden. ■

Im Gespräch mit

Philipp Kinzel

Die Entgeltabrechnung ist im Zuge der Krise um Covid 19 deutlich mehr in den Mittelpunkt der Wahrnehmung gerückt und wird vielerorts inzwischen als systemrelevante Tätigkeit wahrgenommen. Diese Einschätzung ist auch gerechtfertigt, man denke alleine an das Dauerthema Kurzarbeit. LOHN+GEHALT sprach mit dem selbstständigen Lohnbuchhalter Philipp R. Kinzel über die besonderen Herausforderungen für seinen Berufsstand in diesen Zeiten – und über die Dinge der Payroll insgesamt.



Fachleute stellen sich vor

Es begann mit der Steuer

Simone Hahn erlernte zunächst den Beruf der Steuerfachangestellten, kam allerdings schon bald mit dem Bereich der Entgeltabrechnung in Berührung. Im Gespräch erzählt sie uns von ihrem bisherigen Karriereweg, ihren weiteren Zielen – und von den Gründen für ihre Freude an der Payroll.



Frau Hahn, den Ausbildungsberuf der Entgeltabrechnerin gibt es in Deutschland nicht, daher speist sich dieses Tätigkeitsfeld mehr oder weniger aus Quereinsteigern. Welchen Beruf haben Sie ursprünglich gelernt und wie sind Sie in diese Sparte geraten?

Ich habe in einer kleinen Steuerkanzlei Steuerfachangestellte gelernt, bin nach der Ausbildung in eine größere Kanzlei gewechselt und war dort zunächst in der Buchhaltung und Lohnabteilung tätig. Nach ca. zwei Jahren wechselte ich innerhalb der Kanzlei in die Abteilung für Einkommensteuer-Erklärungen und Jahresabschlüsse. Jedoch durfte ich weiterhin auch Löhne und die Buchhaltung bearbeiten. Im Jahr 2003 habe ich die Prüfung zur Steuerfachwirtin mit Erfolg abgeschlossen.

Das Feld der Entgeltabrechnung ist komplex. Wie haben Sie sich Ihr Wissen angeeignet und wie bilden Sie sich fort?

Das erste Grundwissen habe ich durch Kollegen bekommen und durch Learning by Doing. Außerdem durfte ich regelmäßig Fortbildungskurse für Sozialversicherung und Lohnsteuer besuchen. Vor zehn Jahren wechselte ich wieder in eine kleinere Kanzlei und war dort zunächst allein für die Lohnbuchhaltung zuständig. Daher

beschloss ich Ende 2015, mich zur Fachassistentin Lohn und Gehalt weiterzubilden. Die schriftliche Prüfung erfolgte dann im Oktober 2016 und die mündliche Prüfung im Februar 2017. Seitdem bin ich Fachassistentin Lohn und Gehalt. Durch diese Weiterbildung konnte ich mein Wissen vertiefen und festigen. Außerdem bin ich so auf die Facebook-Gruppe Fachassisten/in Lohn und Gehalt gestoßen. Diese ist für meine tägliche Arbeit Gold wert. Wenn ich mal nicht weiterkomme, kann ich in der Community das Problem sachlich diskutieren.

Was ist Ihr Antrieb, als Payrollerin zu arbeiten?

Die Abrechnung von Löhnen und Gehältern ist nie langweilig. Man lernt ständig dazu, muss sich weiterbilden, hat viel Kontakt mit Menschen, und wie man seit Corona weiß: systemrelevant!

Wie sehen Sie Ihre beruflichen Perspektiven?

Ich denke, mein Beruf ist krisensicher, systemrelevant und ich bin flexibel einsetzbar. Egal ob sämtliche Tätigkeiten in einer Steuerkanzlei oder auch in der Industrie. Daher sehe ich meiner beruflichen Zukunft mit einem guten Gefühl entgegen.

Wenn Sie entscheiden könnten: Welche Maßnahme würden Sie ergreifen, um die Entgeltabrechnung in Deutschland einfacher und transparenter zu machen?

Was ich ändern würde, ist der endlose Papierkrieg. Meiner Meinung nach sind die Ämter noch nicht gut aufgestellt in Bezug auf Digitalisierung. In diesem Bereich sollte der Staat fortschrittlicher werden. Viele Formulare müssen manuell ausgefüllt und dann per Post oder Fax weitergeleitet werden.

Welchen Traumberuf hatten Sie zu Jugendzeiten?

Ich wollte in meiner Jugend Bankkauffrau werden. Jedoch bin ich in meinem Beruf sehr glücklich und muss im Nachhinein sagen – Glück gehabt, dass ich keine Lehrstelle in der Bank bekommen habe und mich auf Vorschlag meines Vaters als Steuerfachangestellte beworben habe.

Frau Hahn, ich danke Ihnen für dieses Gespräch. ■

Aus der FALG-Gruppe

Digitale Wege

Foto: jamessteehant, Adobe Stock

Wie schnell so ein chaotisches Jahr vergeht. Seit März beschäftigt uns alles rund um COVID-19 mit den verschiedensten Auswirkungen. Wir verlieren Mandanten, wir erleben Kreativität zur Firmenrettung, da ist ein Aufbäumen, hier ein Schicksal. Viele Mitglieder der Facebookgruppe „Fachassistent/in Lohn und Gehalt“ konnten das Thema Kurzarbeit für einige Mandanten bereits abschließen, erleben, dass es wieder aufwärts geht. Aber es sind auch viele Mandanten auf der Strecke geblieben. Das stimmt traurig und nachdenklich.

Wie geht es weiter? Noch haben wir viel Arbeit und die Überstunden häufen sich, aber was bringt die Zukunft? Wird auch unsere Branche unter den Auswirkungen leiden? Wie können wir das verhindern? Können wir das überhaupt verhindern?

Ich glaube fest daran, dass sich viele neue Wege öffnen werden. Die nächste Generation wird den Mut haben, Firmen zu gründen, und hier sind wir dann wieder gefragt. Unsere Unterstützung wird immer benötigt werden, unser Know-how wird nicht verloren gehen.

Wovon wir uns aber verabschieden müssen, sind starre Abläufe, Unflexibilität und Kurzsichtigkeit. Hier ist Digitalisierung ein wichtiges Stichwort, denn wer jetzt einen Start in die Selbstständigkeit wagt, wird sich nicht mit Ordnern und Papierkram belasten wollen. Dies ist ein Punkt, über den wir schon so oft in der Facebookgruppe diskutiert haben, da wirklich viele Kanzleien noch immer auf Papier, Ordner und manuelle Datenerfassung schwören. Dies könnte sich gerade jetzt als sehr großes Manko erweisen, was letztendlich den Beteiligten auf die Füße fallen wird.

Wir haben in den letzten Monaten gelernt, schnell auf eine völlig neue Situation zu reagieren. Online-Seminare, Vernetzung und Schwarmwissen haben an Gewicht gewonnen. Fest

machen können wir dies in der Gruppe vor allem an den sprunghaft steigenden Mitgliederzahlen. Zuletzt haben wir die 4.000er Marke geknackt.

So, wie wir aus der Not heraus neue Wege gegangen sind, beschreiten auch unsere jetzigen und künftigen Mandanten neue Pfade. Dies muss uns klar sein und es müssen unweigerlich entsprechende Konsequenzen gezogen werden. Ich selbst bin schon lange ein großer Fan der Digitalisierung. Meine Lohnakten habe ich Mitte 2015 eingemottet und bereue es keinen Tag. Mein Tagesablauf hat sich dadurch so weit optimiert, dass ich mich mit der gewonnenen Zeit meinen anderen Aufgaben weitaus entspannter zuwenden kann.

Der Weg in die Digitalisierung erfordert ein gutes Konzept mit Verfahrensdokumentationen zur Einhaltung der Aufbewahrungspflichten bzw. zur Vernichtung der digital gesicherten Unterlagen und zur einheitlichen Benennung gescannter Dokumente, um ein Wiederfinden zu garantieren. Dies mag zunächst aufwändig klingen, ist aber im Vergleich zur händischen Ablage diverser gedruckter Dokumente eine Kleinigkeit.

Wenn wir in der Lohngruppe über den Fortschritt der Digitalisierung in unseren Kanzleien/Firmen sprechen, erzählen viele Mitglieder, dass dies bei ihnen noch weit in der Ferne liegt. Warum? „Weil es schon immer so war“

oder „weil man gerne im Ordner blättert“ bzw. „die Kollegen es so wollen“. Oftmals ist es schwierig, die Vorteile nahezubringen – ewig eingefahrene Vorgehensweisen lassen sich nicht so leicht ablegen.

Ich kann es aber nicht oft genug sagen: Befreien Sie sich von der Papierflut und gehen Sie zusammen mit Ihren Mitarbeitern und Mandanten neue Wege. Reden Sie mit Ihrem Softwareanbieter, welche Möglichkeiten es gibt, Ihre Abläufe auf ein völlig neues Level zu heben. Holen Sie Ihre Mitarbeiter mit ins Boot und erarbeiten Sie gemeinsam einen für Ihre Kanzlei/Ihr Unternehmen passenden Plan, um die Digitalisierung voranzutreiben. Und vor allem: Bieten Sie Ihren Mandanten/Kunden digitalisierte Prozesse an, Sie werden überrascht sein, wie viele von ihnen mit Begeisterung dabei sein werden. Denn gerade im Lohn- und Gehaltsbereich kann die Übermittlung von Abrechnungsdaten eine enorme Zeitersparnis bedeuten, wenn z. B. statt Stundenzetteln in Papierform eine elektronische Zeiterfassung im Unternehmen erfolgt. Zeitersparnis ist gleich Kostenersparnis – für beide Seiten ein Gewinn.

Kommen Sie weg von „Das haben wir schon immer so gemacht“. Neue Zeiten erfordern neue Wege. ■

Annette Bastigkeit,
Leiterin der FALG-Gruppe

Aus der XING-Gruppe

Schwierige Einzelfälle

2.627 Mitglieder und wir werden täglich mehr. Zahlreiche Neuerungen und Aktualisierungen stellen den Abrechner jeden Tag vor Herausforderungen. Auch in der XING-Gruppe macht sich das bemerkbar. Natürlich sind das Thema Kurzarbeit und andere Themen in Zusammenhang mit Corona immer noch aktuell, aber es zeigt sich auch, dass Themen, die nichts damit zu tun haben, beim Abrechner viele Fragezeichen verursachen.

Einige haben Abrechnungsfälle vorliegen, mit denen sie noch nie zu tun hatten, und andere wiederum haben schwierige Einzelfälle zu bearbeiten. Unsere Mitglieder nutzen daher gerne unsere Gruppe, um sich auszutauschen und andere Mitglieder zu fragen, ob sie weiterhelfen können.

Fall 1: Abrechnung eines Vorstands einer Aktiengesellschaft (AG)

Das Mitglied rechnet das erste Mal einen Vorstand einer Aktiengesellschaft ab. Das Vorstandsmitglied hat einen Anteil unter 30 Prozent. Das Mitglied möchte gerne wissen, was bei der Abrechnung zu beachten ist bzw. wie dieses Mitglied abgerechnet wird. Muss das Vorstandsmitglied eine Rechnung schreiben wie ein Selbstständiger?

Fragen über Fragen! Ist die Abrechnung eines Vorstandsmitglieds wirklich so kompliziert und wie kann man bei der Statusfeststellung vorgehen?

Die Abrechnung ist an sich nicht schwierig, da es im Falle eines Vorstands einer Aktiengesellschaft eindeutige gesetzliche Regelungen gibt. Im Grunde üben Vorstandsmitglieder eine sozialversicherungspflichtige

Beschäftigung aus und sind somit wie Arbeitnehmer zu beurteilen, nur dass einige Besonderheiten in der Sozialversicherung zu beachten sind.

Aber trotzdem ist gewissermaßen Vorsicht geboten, denn Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft sind zwar in ihrer Eigenschaft als gesetzliche Vertreter der Kapitalgesellschaft Arbeitnehmer, aber sie sind auch gesellschaftsrechtlich an der Aktiengesellschaft beteiligt. Das bedeutet, dass dann, wenn das Mitglied eine hohe Beteiligung am Unternehmen hat, Leistungen der Kapitalgesellschaft nicht im Beschäftigungsverhältnis ihre Grundlage haben können. Es handelt sich dann um verdeckte Gewinnausschüttungen, die damit zu Einkünften aus Kapitalvermögen führen.

Die jeweiligen Verhältnisse des Einzelfalls spielen eine Rolle und sind entscheidend. Daher ist es empfehlenswert, eine genaue Prüfung vorzunehmen.

Hinweis: Wenn Unsicherheit herrscht im Hinblick auf den Sozialversicherungsstatus (abhängige Beschäftigung oder Selbstständigkeit), so besteht nach § 7a Absatz 1 SGB IV die Möglichkeit, in einem Anfrageverfahren eine Entscheidung der deutschen

Rentenversicherung Bund über den Status des Erwerbstätigen zu beantragen.

Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung

Vorstände von Aktiengesellschaften sind ausdrücklich aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgenommen (§ 1 Satz 4 SGB VI). Das gilt ebenso für die Arbeitslosenversicherung. Dort sind die Vorstände aus dem Kreis der versicherungspflichtigen Beschäftigten herausgenommen (§ 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III).

Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Vorstände einer Aktiengesellschaft gehören nicht zum Personenkreis eines „Arbeiters, Angestellten oder zur Berufsausbildung Beschäftigten“, sondern sie sind Organe der Gesellschaft. Trotzdem sind sie grundsätzlich versicherungspflichtig; dies dürfte jedoch wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht zum Tragen kommen.

Ein Anspruch der Vorstandsmitglieder auf einen Arbeitgeberzuschuss zu ihrem Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag besteht, wenn ein „Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt.



Fall 2: Umgang mit Gehaltszahlungen nach Austritt des Mitarbeiters

In dem Fall geht es um einen Mitarbeiter, der Ende Juni aus dem Unternehmen ausgeschieden ist und im Juli Mehrarbeitsstunden und einen Bonus erhält.

Bei den Mehrarbeitsstunden handelt es sich um einen laufenden Bezug und bei dem Bonus um eine Einmalzahlung bzw. einen sonstigen Bezug.

Das Mitglied fragte, ob es richtig ist, den laufenden Bezug auf den Monat Juni zurückzurechnen und entsprechend mit den gültigen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Monat Juni) zu versteuern. Bei der Einmalzahlung/dem sonstigen Bezug hat das Mitglied lohnsteuerrechtlich das Zuflussprinzip angewandt, das heißt, der Arbeitnehmer muss erneut an- und abgemeldet werden bei den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) und der sonstige Bezug wird mit der Steuerklasse VI (Nebenarbeitgeber) abgerechnet.

Die Vorgehensweise des Mitglieds ist korrekt und wird im BMF-Schreiben vom 08.11.2018 bestätigt.

Randziffer 60 führt aus, dass dann, wenn der Arbeitgeber nach Beendigung des Dienstverhältnisses laufenden Arbeitslohn zahlt (R 39b.2 Absatz 1 LStR), der Besteuerung die ELStAM zum Ende des Lohnzahlungszeitraums zugrunde zu legen sind, für den die Nachzahlung erfolgt (R 39b.5 Absatz 1 Satz 3 LStR). Eine erneute Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Finanzverwaltung ist insoweit nicht erforderlich.

Randziffer 61 führt aus, dass dann, wenn es sich dagegen um sonstige Bezüge handelt (R 39b.2 Absatz 2 LStR), für die Besteuerung die ELStAM zum Ende des Kalendermonats des Zuflusses des sonstigen Bezugs maßgebend sind (R 39b.6 Absatz 3 Satz 1 LStR). Der Arbeitgeber muss daher den Arbeitnehmer erneut bei der Finanzverwaltung anmelden. Dazu sollte er sich mit dem Arbeitnehmer abstimmen, ob die Anmeldung für die Arbeitslohnachzahlung als Hauptarbeitsverhältnis (für Steuerklasse I bis V) oder als Nebenarbeitsverhältnis (für Steuerklasse VI) vorgenommen werden soll. Unterlässt der Arbeitgeber in diesem Fall die Anmeldung, obwohl ihm die hierzu erforderlichen Angaben des Arbeitnehmers vorliegen und der

Anmeldung keine technischen Hinderungsgründe gemäß § 39c Absatz 1 Satz 2 EStG entgegenstehen, ist der Steuerabzug nach der Steuerklasse VI vorzunehmen.

Das bedeutet, dass für den sonstigen Bezug, der nach Austritt gezahlt wird, eine gesonderte Lohnsteuerbescheinigung – Zeitraum Juli 2020 – ausgestellt werden muss. Sozialversicherungsrechtlich hingegen gilt, dass einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem letzten Abrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet werden muss (§ 23a SGB IV).

Ein Experte der XING-Gruppe teilte auch noch mit, dass in der Praxis häufig der sonstige Bezug in den Austrittsmonat (Juni) gebucht wird, damit die Sozialversicherung diesbezüglich korrekt berechnet wird (Änderung der DEÜV-Meldung/Abmeldung). Lohnsteuerrechtlich ist der sonstige Bezug jedoch dem Auszahlungsmonat zuzuordnen. Sind die Lohnarten richtig geschlüsselt, sollte das grundsätzlich funktionieren. ■

Janette Rosenberg, Fachreferentin
Entgeltabrechnung, Mitglied
des alga-Competence-Centers



Die Zukunft der Payroll

Mobiles Arbeiten

(Teil 1)

Zusammenfassung

Immer mehr Unternehmen haben schon vor der Corona-Krise die Vorteile des mobilen Arbeitens erkannt. So werden bei Neubauten von Unternehmenszentralen seit geraumer Zeit deutlich geringere Büroflächen geplant, da der Anteil der im Unternehmen täglich anwesenden Mitarbeiter erwartungsgemäß abnimmt. Um die Attraktivität dieser New-Work-Modelle zu steigern, nehmen die

Unternehmen gleichzeitig Geld in die Hand, um die Mobilität (Elektromobilität, Nutzung des Angebots im öffentlichen Personennahverkehr) ihrer Mitarbeiter zu incentivieren.

Neuregelungen zur Elektromobilität seit 01.01.2020

Die Bundesregierung will deutlich mehr Elektroautos auf Deutschlands Straßen bringen und fördert daher sowohl die Elektromobilität im Individualverkehr als auch die Nutzung des öffentlichen

Personennahverkehrs (ÖPNV). Die steuerlichen Anreize wurden entsprechend verstärkt, und es ist für Arbeitgeber notwendig, die Gestaltungsvarianten im Betrieb zu nutzen, um die Arbeitgeber-Attraktivität auch auf dem Feld der Nachhaltigkeit zu steigern. Im Jahressteuergesetz 2019 (Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften) wurde für extern aufladbare Elektrofahrzeuge als Dienstwagen die steuerliche Förderung

für Überlassungen im Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2030 verlängert. Für Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis unter 40.000 Euro wurde die steuerliche Bemessungsgrundlage für die Privatnutzung sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort (steuerlich: 1. Tätigkeitsstätte) auf ein Viertel des Bruttolistenpreises reduziert (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 Nr. 3 bis 5 EStG). Für extern aufladbare Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, welche die beiden vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllen, wird die Bemessungsgrundlage nur zur Hälfte angesetzt. Dieser hälftige Ansatz setzt voraus, dass die CO₂-Emission 50 g je Kilometer (EU-Übereinstimmungsbescheinigung) nicht überschreitet und zudem mit dem Elektroantrieb eine Mindestreichweite erzielbar ist.

Elektrofahrräder (keine Kraftfahrzeuge)

Arbeitgeber können Arbeitnehmern ein betriebliches Fahrrad, das verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug eingestuft ist, zur privaten Nutzung überlassen oder übereignen. Die lohnsteuerlichen Spielregeln sind unterschiedlich ausgestaltet.

Überlassung von Elektrofahrzeugen nur on top

Die Steuerbefreiung für die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgte Überlassung von Elektrofahrzeugen – die verkehrsrechtlich kein Kraftfahrzeug sind – wurde bis zum 31.12.2030 verlängert (§ 3 Nr. 37, § 52 Abs. 4 S. 7, Abs. 12 S. 2 EStG). Diese Steuerbefreiung für die Privatnutzung ist nicht begrenzt auf ein Fahrrad je Arbeitnehmer. Vielmehr gilt diese auch bei Überlassung mehrerer (Elektro-)Fahrräder, z. B. für Familienangehörige (Bayerisches Landesamt für Steuern, Verfügung vom 20.11.2017, Az. S2334.21-122/4 St32). Eine Aufzeichnungspflicht im Lohnkonto besteht hier nicht (Bundesministerium der Finanzen (BMF), Schreiben vom 14.12.2016, Az. IV C 5 – S 2334/14/10002-03, Rz. 30).

Mobilität	Varianten
ÖPNV	Bahncard, Jobticket
Individualverkehr	Autos, Fahrräder, E-Bikes, Pedelecs, Scooter, Stromtankstelle

Eine Überlassung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ist nach wie vor steuerpflichtig. Der Vorteil für die Privatnutzung einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb ist mit monatlich 0,5 Prozent des auf 100 Euro abgerundeten Bruttolistenpreises zu versteuern. Der Vorteil aus dieser Überlassung ist beim Mitarbeiter individuell zu versteuern. Zum 01.01.2020 wurde eine neue Pauschalierungsmöglichkeit bei der Übereignung eines betrieblichen Fahrrads eingeführt (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG): Der Arbeitgeber kann den geldwerten Vorteil mit 25 Prozent pauschal versteuern, wenn er einem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrrad, das kein Kraftfahrzeug ist, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt übereignet. Bemessungsgrundlage für die neue Pauschalversteuerung ist der § 8 Abs. 2 EStG, also der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort, d. h. der Preis, den der Arbeitnehmer selbst hätte aufwenden müssen.

Beispiel: Pedelec

Arbeitgeber A hat der Mitarbeiterin V ein als Fahrrad eingestuftes Pedelec übereignet. Der Bruttolistenpreis (auch unverbindliche Preisempfehlung (UVP)) des Pedelecs beträgt 2.795 Euro. A erhält beim Kauf einen handelsüblichen Rabatt und zahlt 2.400 Euro. In diesem Fall ist die Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer der – um die üblichen Preisnachlässe geminderte – übliche Endpreis am Abgabeort, also hier 2.400 Euro. Diesen Betrag kann Arbeitgeber A mit 25 Prozent pauschal versteuern. Diese Pauschalbesteuerungsmöglichkeit entfällt, sofern das Elektrofahrzeug verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen ist, d. h. bei elektrischer Fahrunterstützung über 25 km/h.

Stromtankstellen

Stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern für die Aufladung von E-Fahrzeugen (Elektrofahrzeuge, Hybrid-Elektrofahrzeuge, E-Bikes) zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn kostenlos Strom zur Verfügung, ist dieser Sachbezug bis zum 31.12.2030 gem. § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei. Es besteht keine Aufzeichnungspflicht dieser Vorteile im Lohnkonto.

Übereignen einer Ladevorrichtung

Eine Übereignung der Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer führt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Grundsätzlich sind diese Vorteile nach § 8 Abs. 2 EStG mit den „um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort“ zu bewerten, d. h. mit dem Preis, den der Arbeitnehmer selbst hätte aufwenden müssen. Aus Vereinfachungsgründen können die tatsächlichen (Brutto-)Kosten des Arbeitgebers zugrunde gelegt werden (BMF, Schreiben vom 14.12.2016, Rz. 23). Den Vorteil kann der Arbeitgeber individuell über die Gehaltsabrechnung oder pauschal mit 25 Prozent (§ 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG) versteuern. Diese Pauschalierungsmöglichkeit gilt bis zum 31.12.2030 (§ 52 Abs. 37c EStG). Arbeitgeber B erwirbt eine Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge. Der übliche Endpreis für dieses Modell beträgt 1.299 Euro (brutto). A zahlt 975 Euro (brutto) pro Stück. Die Ladevorrichtung schenkt er Arbeitnehmer D. In diesem Fall kann Arbeitgeber B den Vorteil aus der Übereignung der Vorrichtung mit 25 Prozent pauschal versteuern. Er kann hierfür seinen gezahlten Preis zugrunde legen. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 S. 1 SvEV).

Sonstige Arbeitgeberzuschüsse

Neben der Überlassung oder Übereignung von Ladevorrichtungen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch einen Zuschuss zu den Kosten, die der Arbeitnehmer für den Erwerb der Ladevorrichtung trägt, oder einen pauschalen Zuschuss zum Betrieb der Ladevorrichtung gewähren. Leistet der Arbeitgeber diese Zuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn, kann er diese Vorteile – statt individuell – pauschal mit 25 Prozent (§ 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG) versteuern. ■

Raschid Bouabba,

Geschäftsführer MCGB GmbH, Unternehmensberatung, Berlin



Der Steuerberater empfiehlt

Trend-Fahrzeug Elektro-Bike

Was Sie für die Überlassung an Ihre Arbeitnehmer wissen müssen.

E-Bikes sind bundesweit auf der Überholspur und erfreuen sich großer Beliebtheit – gelten sie doch als echte Alternative zu den öffentlichen Verkehrsmitteln, fördern außerdem durch die sportliche Betätigung die Gesundheit sowie das Wohlbefinden und schonen die Umwelt.

Wann ist eigentlich ein E-Bike ein Fahrrad und wann nicht? Gibt es weder Kennzeichen- noch Versicherungspflicht (sogenanntes Pedelec), wird ein E-Bike als Fahrrad eingestuft. Hat ein E-Bike allerdings z. B. eine Motorleistung, die Geschwindigkeiten über 25 km/h zulässt, so handelt es sich um ein Kraftfahrzeug. Warum dies aus steuerlicher Sicht wichtig sein kann, erläutern wir im Verlauf dieses Beitrags.

Viele Arbeitgeber sind auf den Zug „E-Bike“ aufgesprungen und bieten ihren Arbeitnehmern eine vergleichsweise preisgünstige Alternative zum Erwerb eines solchen Fahrrads. Dies geschieht häufig im Rahmen von Leasingverträgen, die die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer abschließen. Hierbei sind die Auswirkungen auf Lohnsteuer und Sozialversicherung zu beachten.

Die Finanzverwaltung geht davon aus, dass die Nutzungsüberlassung an die Arbeitnehmer Bestandteil der arbeitsvertraglichen Entlohnung ist. Nachdem man mit der Besteuerung von Firmenwagen schon jahrzehntelange Erfahrung hat, lehnt sich auch die Behandlung von E-Bikes an die bekannten Vorgehensweisen an.

E-Bike ist als Fahrrad anzusehen:

Erhält der Arbeitnehmer ein Dienstfahrrad auch zur privaten Nutzung, so entsteht grundsätzlich ein geldwerter Vorteil.

Grundsätzlich ist 1 Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Für Fahrräder, die dem Arbeitnehmer zwischen dem 01.01.2020 und dem 31.12.2030 überlassen werden, wird allerdings lediglich 1 Prozent auf ein Viertel des maßgeblichen Preises als geldwerter Vorteil herangezogen. Damit sind nicht nur die privaten Fahrten, sondern auch die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit abgegolten.

Beispiel:

Der Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer ein Dienstfahrrad für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit (Entfernung 10 km) und zur privaten Nutzung. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt 3.000 Euro.

Der Arbeitnehmer hat insgesamt einen geldwerten Vorteil in Höhe von 7,50 Euro monatlich zu versteuern. Ein gesonderter geldwerter Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit entsteht nicht.

E-Bike ist als Kraftfahrzeug anzusehen:

Ist das E-Bike hingegen verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzustufen, ist der geldwerte Vorteil nach den Grundsätzen der Überlassung von Firmenwagen zu ermitteln.

Das bedeutet also, es erfolgt eine pauschale Ermittlung sowohl für die Privatnutzung mit 1 Prozent und als auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit mit 0,03 Prozent je Entfernungskilometer. Alternativ kann die Ermittlung des geldwerten Vorteils auch durch ein Fahrtenbuch erfolgen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer ein Dienstfahrrad für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit (Entfernung 10 km) und zur privaten Nutzung. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt 3.000 Euro. Der geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:

1 Prozent von 3.000 Euro für die private Nutzung	30 Euro
0,03 Prozent von 3.000 Euro x einfache Entfernung 10 km	9 Euro
Insgesamt	39 Euro

Gut zu wissen: Wird der geldwerte Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, ist dieser bei Anschaffung zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2030 nach § 3 Nr. 37 EStG steuerfrei gestellt. Soweit Steuerfreiheit für eine zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gewährte Zuwendung des Arbeitgebers besteht, ist diese gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV auch kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. ■

**Entgelt-
abrechnung aus
erster Hand**



alga-Akademie Entgeltabrechnung:

Jetzt wieder mit Präsenzschulungen

...und weiterhin auch digital.

Alle Schulungstermine finden Sie unter:
www.datakontext.com

Zukunft Personal Europe Virtual 2020

Das virtuelle Event der HR-Branche

Die Zukunft Personal Europe in Köln ist das führende Expo-Event rund um die Welt der Arbeit. Als Impulsgeber vernetzt die europäische Leitmesse Menschen und Märkte in den Themenbereichen HR-Management, Digitalisierung und Leadership. In diesem Jahr feiert die Leitmesse erstmalig eine virtuelle HR Week.

Fünf Tage lang stehen innovative Produktlösungen, Vorträge auf Kongressniveau und Networking mit der Community im Mittelpunkt: Entscheider, HR-Verantwortliche und Gestalter der Arbeitswelt verschaffen sich auf der Zukunft Personal Europe Virtual den entscheidenden Marktüberblick und tauschen sich über die Trends von heute und morgen aus.

Die Zukunft Personal (ZP) Europe Virtual findet vom 12. bis 16. Oktober 2020 statt und ist Teil der Veranstaltungsreihe Zukunft Personal, Europas führenden Expos, Events & Conferences für die Welt der Arbeit.

Auch die ZP Europe Virtual verspricht die gewohnt hohe Programmqualität. In insgesamt fünf interaktiven Messehallen bietet die HR Week Thementage zu den Highlight-Topics „Recruiting & Attraction“, „Operations & Services“, „Learning & Training“, „Corporate Health“ und „Future of Work“ und macht somit alle Facetten der Employee Experience auch virtuell erlebbar.

Elementare Bestandteile des Events bilden hochkarätige Vorträge renommierter Speaker, Networking und Matchmaking-Formate. Der „Future of Work“-Tag wird zudem mit einer Avatar-basierten interaktiven 3-D-Lern- und -Arbeitswelt konzipiert sein.

Spannende Keynotes liefern neue Impulse: Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz & DHL Consulting

Prof. Dr. Jana Koehler ist wissenschaftliche Direktorin des Forschungsbereichs Algorithmic Business and Production am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). An der Universität des Saarlandes hat sie den Lehrstuhl für Künstliche Intelligenz inne. Ihre Erfahrungen teilt die renommierte KI-Forscherin und Co-Autorin eines der wichtigsten Standardwerke im Bereich Business Process Management am 12. Oktober. Ihr Vortragstitel: „Künstliche Intelligenz: Technologie, die die Arbeitswelt von morgen prägen wird“.

Wie DHL Consulting mit den aktuellen Herausforderungen der digitalen Transformation umgeht, erfahren die Besucher*innen der virtuellen Messe von Sabine Müller, CEO und Jurymitglied des Digital Female Leader Award. Ihr Vortrag findet am 16. Oktober statt.

Leadership in Zeiten der Digitalisierung – Experten teilen ihre Erfahrungen

Die ZP Europe Virtual wirft zudem einen Blick über den nationalen Tellerrand: Ob spannende Einblicke von Prof. Dr. Heike Bruch vom Institut für Führung und Personal Management der Universität St. Gallen oder frische Impulse von Gianpiero Petriglieri, einem der führenden Experten weltweit für Leadership und Learning am Arbeitsplatz – das Thema Leadership im digitalen Zeitalter wird auch auf der ZP Europe Virtual diskutiert.

Besucher*innen dürfen sich außerdem auf viele weitere Querdenker wie David Vitrano, CEO Xing E-Recruiting, Martina Ruis, Head of HR bei Personio, sowie David Plink, CEO des



Foto: --MadDog--, Adobe Stock

Top Employers Institute, und Farnaz Ranjbar, Senior Vice President HR Europe von DHL Express, freuen.

Interaktive Formate machen die Arbeitswelt auch über den Screen erlebbar

Unterschiedlichste Formate liefern weitere Programm-Highlights, denn neben dem vielfältigen Vortragsangebot stehen auch interaktive Workshops, Diskussionen und Best Practices auf der Agenda der virtuellen Messe. So kuratiert Wolfgang Brickwedde, Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR) am ersten Tag der HR Week beispielsweise den „Future of Recruiting Summit“, in welchem die aktuellen Trends sowie auch die Herausforderungen des Recruitings im digitalen Zeitalter aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden.

Die Teilnehmenden der #ZPE-20Virtual können, wie auch auf der physischen Messe, von Experten und erprobten Praxisstrategien profitieren und aus den Erfahrungen zukunftsweisender Unternehmen

lernen: In Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work präsentiert die HR Week der Zukunft Personal über mehrere Tage hinweg ausgewählte Best Practices von Siegerunternehmen wie Gambit Consulting GmbH, Red Hat GmbH oder Netcologne.

Ob analog oder digital – die neuesten Entwicklungen der Arbeitswelt liefern jede Menge Diskussionsmaterial. Aufgegriffen werden diese beispielsweise im Panel des Global Peter Drucker Forums am zweiten Tag der ZP Europe Virtual unter dem Vorsitz von Isabella Mader, Executive Advisor des Global Peter Drucker Forums und Vorständin des Excellence Institute. Ebenfalls am 13. Oktober findet ein virtueller HR-RoundTable der ZIP-Initiative statt.

Einblicke in aktuelle HR-Trends liefert zudem Prof. Dr. Karlheinz Schwuchow, Professor für Internationales Management und Leiter des CIMS Center for International Management Studies an der Hochschule Bremen. 2019 wurde er vom

unabhängigen Forschungsinstitut The Conference Board mit Sitz in New York zum „Distinguished Principal Research Fellow Human Capital“ ernannt.

Ein abwechslungsreiches Abendprogramm rundet die ZP Europe Virtual ab

Von der Online-Preisverleihung des HR Innovation Awards und des Deutschen Personalwirtschaftspreises über eine live aus Köln gestreamte HR Tech Night bis hin zu tollen weiteren übertragenen Live-Sessions: Auch das Abendprogramm der virtuellen HR Week sorgt für den optimalen Ausklang der Tage und rundet die virtuelle Messeerfahrung ab. ■

Weitere Informationen und kostenlose Registrierung unter:
www.zukunft-personal.com/europe

Sie möchten heute schon spannenden HR-Input?

Besuchen Sie unsere Content- und Community-Plattform „ZP 365“:
www.zukunft-personal.com

Corona und die Payroll

Die aktuell einzige Konstante ist Veränderung

Wer derzeit mit dem Auto nach Österreich fährt, wird zwangsläufig mit seinen Augen an der doppeldeutigen Anzeige auf dem Verkehrsleitsystem kleben bleiben. „Halten Sie Abstand! Bleiben Sie gesund.“ An Corona führt derzeit kein Weg vorbei. COVID-19 ist omnipräsent und stellt unser Leben weiterhin auf den Kopf. Das mag für die einen negativ konnotiert sein und für die anderen durchaus auch Positives mit sich bringen.

Schließlich eröffnet „Kopfstehen“ neue Perspektiven und gibt vielem eine unerwartete Wendung – so wird aus dem Entgeltabrechner plötzlich mehr als nur ein Zahlendompteur.

März 2020. Corona verbreitet sich schier unaufhaltsam in Europa. Die Grenzen schließen. Mit ihnen ganze Länder. Lockdown – auch in Deutschland. Während COVID-19 viele Bereiche des öffentlichen Lebens lahmlegt, entfacht es die Branche und macht den Entgeltabrechner zu dem, der für seine Mandanten die Kastanien aus dem Feuer holt. Eltern, die wegen der Betreuung ihrer Kinder zu Hause bleiben möchten, dafür aber im Gesetz keine Grundlage finden. Mitarbeiter, die vor kurzem in Österreich oder Italien waren und in Quarantäne müssen. Der Entgeltabrechner wird zum Krisen-Jongleur und bekommt fast täglich

neue Bälle von Politik, Gesetzgebung, Belegschaft und Geschäftsführung zu geworfen. Damit alle im Spiel bleiben, macht er Unmögliches möglich und schafft Alternativen zu Ansprüchen, deren gesetzliche Verankerung zunächst fehlt. Er sucht nach Möglichkeiten, damit eine Mutter zu Hause ihre Kinder betreuen kann. Er tüftelt Modelle aus, damit Unternehmen liquide bleiben und Mitarbeiter dennoch ihr Leben finanzieren können.

Physisch Abstand halten. Mental zusammenrücken.

Abstand halten ist geboten und dennoch ist der Lohnbuchhalter dem Mandanten in Corona-Zeiten näher als je zuvor. Statt persönlicher Besuche gibt es jetzt öfter ein Telefonat. Ein schnelles Skype-Meeting. Einen Einblick in die Zahlen per Teamviewer. Der Austausch ist eng, die Beratungsintensität hoch.

Mitarbeiter rufen an. Die Geschäftsleitung meldet sich nahezu täglich. Kein Wunder – schließlich schwemmt der Staat ständig neue Maßnahmen auf den Markt. Von neuen Voraussetzungen zur Implementierung des Kurzarbeitergeldes über Soforthilfen, ein umfangreiches Konjunkturpaket bis hin zum Corona-Rettungsschirm: Der Lohnbuchhalter nimmt seinen Mandanten in diesen Tagen fest an die Hand und führt ihn durch den Paragraphendschun- gel. Er streckt ihm die Liane entgegen, die sich gerade für ihn anbietet, und schwingt sich so gemeinsam mit ihm durch die Krise.

Das Internet wird zur Quelle des Wissens

Um Schwung zu holen, benötigt der Entgeltabrechner in diesen Tagen vor allem eins: verlässliche Quellen. Fündig wird er im Internet. Abonniert Newsletter,

um immer up to date zu sein. Bestellt Whitepaper, die ihm einen Gesamtüberblick über die Lage verschaffen. Nimmt an Webkonferenzen teil, die Anbieter wie DATAKONTEXT aus dem Boden stampfen. Besucht Online-Seminare wie die seines Software-Anbieters zur Abrechnung des Kurzarbeitergeldes (KUG). Ja – und er wird in kürzester Zeit zum KUG-Experten. Zum Unternehmensberater. Zum Krisenmanager. Es sind stressige Zeiten, in denen schnelle Lösungen gefragt sind.

Die Branche rückt digital zusammen

Zügige Antworten erteilt er seinen Mandanten. Zügige Antworten erhält er selbst von Finanzamt-Mitarbeitern, von Angestellten bei der Agentur für Arbeit, von Ansprechpartnern bei Krankenkassen. Die Branche rückt digital näher zusammen und unterstützt sich, wo sie nur kann – und das obwohl jeder in diesen Tagen an die Grenzen seiner Belastbarkeit stößt. Während die Mehrzahl abgeschottet

vom Homeoffice aus agiert, wird jeder trotz der Einsamkeit im Büro zum Teamplayer. Was einst digitale Zukunftsmusik war, ist plötzlich Realität. Und so wird Corona die Branche weiter beschleunigen. Wird sie weiter ins digitale Zeitalter drängen.

Statt sich also – wie gewohnt – im September in Köln zu treffen, sieht sich die Branche im Oktober digital auf der Messe Zukunft Personal Europe. Und so wird auch sicher nach Corona nichts mehr so sein wie vor Corona.

Krise = Gefahr + Chance

Das chinesische Schriftzeichen für Krise beinhaltet zwei Silben, die einzeln gelesen die Begriffe Gefahr und Chance bedeuten. Auch wenn es fast ein wenig zynisch klingt, an dieser Stelle ein aus China stammendes Schriftzeichen zu zitieren – ja, Krisen beinhalten immer auch Chancen. Das zeichnet sich bereits nach wenigen Monaten ab. So ist zumindest meine ganz persönliche Erfahrung. Denn auch wenn die vergangenen Wochen stressig waren,

der Beruf des Lohnbuchhalters ist in diesen Zeiten rentabel. Auch finanziell gesehen. Die Mehrarbeit bringt höhere Einnahmen mit sich und eröffnet auch für die Zukunft neue Mandate. Denn wer sich in der Krise bewährt, wird gerne weiterempfohlen.

Lohnbuchhalter sind systemrelevant

Vor Corona hatten die meisten nur eine vage Vorstellung vom Jobprofil des Entgeltabrechners. Das ist der, der sich darum kümmert, dass aus meinem Brutto das korrekte Netto wird – so die gängige Meinung. Jetzt zeigt sich der Beruf in einem neuen Gewand. Der Lohnbuchhalter hüllt sich in den Talar des Gesetzeskatalysators, in das Sakko des Krisenmanagers und in den weißen Kittel des Doktors, der in der Krise gebeutelte Mitarbeiter und Unternehmer verarztet. Der Lohnbuchhalter ist systemrelevant. Und das System dankt es ihm. ■

Philipp R. Kinzel

„Ich bin verantwortlich für meine Mitarbeiter –
das will ich auch zeigen.“

Mit der bAV der Stuttgarter profitieren Arbeitgeber gleich 3-fach:

- Ausgezeichnete Finanzstärke und kundenfreundliche Rechtsform – für Unternehmen aller Größen und Branchen
- Hohe bAV-Kompetenz: Unterstützung durch digitale bAV-Verwaltung, persönliche Betreuung durch bAV-Experten und in Form von Musterunterlagen
- Nachhaltige betriebliche Altersversorgung mit der GrüneRente – ökologisch, sozial, ethisch

So zeigen Arbeitgeber sichtbar gelebte soziale Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten.

Jetzt mehr erfahren unter stuttgarter.de/firmenkunden/bav



Zukunft machen wir aus Tradition.

Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer



Foto: Andrey Popov, Adobe Stock

Studie

Recruiting in Zeiten von Corona

Deutschland war in Bezug auf die Digitalisierung von Recruitingprozessen bisher eher konservativ. Zwar sind Online-Bewerbersysteme mittlerweile sehr weit verbreitet und genießen eine hohe Akzeptanz, doch fand sonst mit Ausnahme vielleicht von Auszubildenden-Tests wenig online statt.

Aktuelle Untersuchungen der Unternehmensberatung Kienbaum zeigen, dass deutsche Unternehmen in der Corona-Krise jedoch ihre Suchen nicht auf Eis gelegt haben, sondern vielmehr die oft schon vorhandene IT-Infrastruktur zur Digitalisierung des Bewerbungsprozesses nutzen.

Auf dieser Basis haben Prof. Dr. Thomas Batz und Prof. Dr. Thorsten Krings von der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Heilbronn

eine qualitative Studie zu dem Thema durchgeführt und Personaler aus verschiedenen Branchen zu den aktuellen Trends befragt.

Tatsächlich gaben fast alle Befragten an, dass vor Corona die Digitalisierung bisher bei den Unterlagen endete. Als Gründe hierfür wurden Trägheit der Organisation, Vorbehalte der internen Stakeholder, technische Inkompetenz oder vermutete Vorbehalte der Bewerber angegeben. Um eines gleich vorwegzunehmen: Digitale

Auswahlgespräche genießen eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten. Lediglich zwei der Interviewpartner gaben an, nach Corona wieder ausschließlich zu Face-to-Face-Interviews zurückkehren zu wollen. Alle anderen berichten, dass die Organisation die digitale Form von Gesprächen als Arbeitserleichterung sieht. „Wir haben gelernt, dass grundsätzlich mehr digital geht, als man vorher gedacht hat“, fasst eine Teilnehmerin der Studie die Lernkurve ihres Unternehmens

zusammen. Lediglich zwei der Befragten hatten schon vor der Corona-Krise mit Videointerview gearbeitet.

Auch bei den Bewerbern kommen die Videointerviews in der Summe gut an, denn gerade im frühen Stadium des Bewerbungsverfahrens bringt dies eine enorme Vereinfachung des Prozesses mit sich. Allerdings, so schränken einige der Befragten ein, verfügten nicht alle Bewerber im privaten Umfeld über die notwendige Hardware. Personalberater Andreas Werner (Board Consultants International) berichtet, dass die Bereitschaft zu Videointerviews mit ihm als Berater hoch sei, die Kandidaten jedoch Vorbehalte bei Interviews mit dem Klienten hätten, weil sie Sorge haben, nicht mit ihrer Persönlichkeit punkten zu können.

Auch mit der technischen Umsetzung war man weitestgehend zufrieden. Die aktuelle Studie bestätigt die Aussage von Kienbaum, dass im Wesentlichen MS Teams und Skype eingesetzt werden, wobei Skype zu Spitzenzeiten in Sachen Datenübertragung nicht immer überzeugen kann. Die meisten Befragten hatten sich auch auf ein einziges Tool festgelegt, lediglich einer nutzte eine Vielzahl von Programmen.

Grundsätzlich wurden die Videointerviews als hilfreich betrachtet, jedoch waren sich alle darin einig, dass diese Form des Interviews auch ihre Grenzen hat. „Das Videointerview kann 80 Prozent von einem persönlichen Gespräch leisten“, bringt eine Befragte es auf den Punkt. Diese Ansicht teilen alle, die dem Videointerview grundsätzlich positiv gegenüberstehen. Das Instrument hat eindeutig auch seine Grenzen und kann das persönliche Gespräch nicht ersetzen. Bei denen, die das Videointerview beibehalten wollen, herrscht noch Unsicherheit darüber, ob es lediglich das telefonische Vorabinterview ersetzen soll oder auch schon für das erste Gespräch mit dem Fachbereich genutzt werden kann. Personalberater Andreas Werner weist außerdem darauf hin, dass gerade im oberen Management der „Cultural Fit“ besonders wichtig ist und das persönliche Gespräch daher unverzichtbar ist.

Wenig überraschend ist, dass in den Firmen der IT-Bereich am ehesten

bereit ist, auf Online-Lösungen umzusteigen. Auch nehmen einige der Befragten wahr, dass die Akzeptanz von Videointerviews vom Alter der Auswählenden und der Kandidaten abhängig ist. Man war sich einige, dass das im Alterskorridor von 25 bis 40 Jahren kein Problem sei. Die Frage, ob das Videointerview vielleicht sogar einen Mehrwert bietet, weil man subjektive Eindrücke weniger intensiv erlebt als im persönlichen Gespräch, wurde klar verneint. Einer der Befragten meinte sogar, dass er es für die Entscheidungsfindung als problematisch erachtet, wenn er Einblicke in das persönliche Umfeld des Bewerbers bekommt. Es ist dementsprechend nicht verwunderlich, dass es schon Ratgeber gibt, wie man den Raum für Webmeetings gestalten soll, um einen möglichst positiven Eindruck zu machen.

Alles in allem zeigt sich also, dass Corona sehr wohl der Brandbeschleuniger für die Digitalisierung von Auswahlprozessen ist und dass dieser Trend wohl auch nicht mehr umkehrbar ist. Deutschland hat damit im internationalen Vergleich aufgeholt. Aber es hat sich auch gezeigt, dass digitale Formen der Personalauswahl traditionelle Formen nicht verdrängen, sondern nur ergänzen werden. Es wird die große Herausforderung für Personaler sein, Kombinationen von digitalen und traditionellen Auswahlverfahren zu definieren, die allen Beteiligten einen Mehrwert bieten.

Interessant wird in diesem Zusammenhang aber auch die Betrachtung der kulturellen Perspektive sein und damit verbunden der Unterschiede zwischen verschiedenen Landes- und Firmenkulturen. Wie unterschiedlich Kulturen von Nachbarländern auch im Jahr 2020 sind, zeigt die aktuelle Corona-Krise. Während sich in Frankreich Hamsterkäufe auf Produkte wie Rotwein konzentrierten, brach in Deutschland der Kampf um die letzte Rolle Klopapier aus. Grundannahmen, Werte und Überzeugungen spielen gerade bei der Personalauswahl eine sehr große Rolle. Denn die neu ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ja künftig die Kultur des Unternehmens verinnerlichen und reflektieren. Viele Auswahlprozesse laufen nur formal sehr

strukturiert ab. Im Hintergrund aber fallen viele Entscheidungen auf der Basis subjektiver und sehr individueller Einschätzungen von Personalentscheidern. Aufgrund des jeweiligen Erfahrungshintergrunds von Entscheidungsträgern im Personalwesen gehen diese von richtigen Personalentscheidungen aus und fühlen sich sicher. Von dieser gefühlten Sicherheit lassen sich Entscheider auch durch Fehleinstellungen und Frühfluktuationen nicht abbringen. Die Basis dieser Sicherheit gewinnen Entscheider sehr häufig durch den persönlichen Eindruck; eine Einstellung wird häufig dann durchgeführt, wenn „die Chemie stimmt“. Durch elektronische Möglichkeiten werden HR-Managerinnen und -Managern aber diese vermeintlichen Sicherheitsmechanismen genommen oder zumindest werden sie deutlich eingeschränkt.

Im Hinblick auf das Bedürfnis nach Sicherheit bzw. das Bedürfnis, Unsicherheit zu vermeiden, gibt es zwischen verschiedenen Unternehmenskulturen und in verschiedenen Länderkulturen gravierende Unterschiede. Die Kulturdimension „Unsicherheitsvermeidung“ wurde vom holländischen Anthropologen und Kulturforscher Geert Hofstede erarbeitet. Diese Kulturdimension beschreibt das in einem Land festzustellende Bedürfnis, Unsicherheit zu vermeiden. Sobald ein hoher Bedarf an Unsicherheitsvermeidung vorliegt, lösen Veränderungen Stress und Angst aus, diesem Stress begegnet man mit zahlreichen Regeln, durch die ein Zustand der Sicherheit wiederhergestellt werden soll. Durch neue elektronische Methoden des Recruitings aber sind bisherigen Regeln nicht mehr relevant und die gefühlte Unsicherheit wächst. Insofern wird es zukünftig im Vergleich der Kulturen verschiedener Firmen und verschiedener Länder sehr interessant sein, inwiefern tatsächlich elektronische Formen der Personalauswahl dauerhaft und nachhaltig in den Auswahlprozess integriert werden und welche Bedeutung diesen Möglichkeiten dabei zugemessen werden wird. ■

Prof. Dr. Thorsten Krings,
Prof. Dr. Thomas Batz,

DHBW Heilbronn

Recruiting

Alles anders nach Corona

Was passiert, wenn wir eine Art hybrides Recruiting bekommen, in dem auf der einen Seite Mitarbeiter entlassen werden, auf der anderen Seite sehr stark gesucht werden wird? Gibt es eine neue Anforderungsschere in Bezug auf Alt und Jung und wird auch hier alles anders nach Corona?

New Work – bereits Normalität im Recruiting?

Kaum kam Corona, haben einige Unternehmen gefühlt über Nacht ihre Bewerbungsprozesse umgestellt, während andere lieber alles erst einmal vorsorglich auf Eis gelegt hatten. In einigen Unternehmen hat sich die Digitalisierung im Recruiting nun vollends etabliert, und es könnten immer weniger zu analogen Prozessen bei der Personalbeschaffung zurückkehren, selbst wenn persönliche Vorstellungsgespräche nach Vorgaben des Robert Koch-Instituts (RKI) möglich wären. Die digitalen Messungsmöglichkeiten wie Online-Assessments, Recruitainment usw. sind bei vielen bereits vermehrt im Gange, andere prüfen die Mittel und Möglichkeiten für den Ausbau. Außerdem wird das Remote Working einen deutlich höheren Stellenwert erhalten, wie man bereits an einigen aktuellen Stellenausschreibungen sieht.

Wird die Altersschere nun schärfer?

Gravierende Veränderungen machen die meisten Menschen unsicher. Das bedeutet für die Personalgewinnung, dass diese neuen „Unebenheiten“ im Prozess möglichst im Vorfeld ausgeglichen werden und neue Wege in Betracht gezogen werden. Geht es um die ganz Jungen, so freut sich nicht jeder, wenn nach einem anstrengenden „Homeschooling“, sei es im Studium oder vor dem Schulabschluss, gleich mal „Sonderferien“ winken. Wo der eine sich vielleicht freut, erst einmal ein bisschen bezahlte Freizeit zu erhalten, fühlt sich der andere nicht gebraucht und hat sich seinen Berufseinstieg vielleicht ein bisschen schöner vorgestellt. Generell sollte ganz unabhängig vom Alter der Start in den neuen Job nicht an Glanz verlieren. Erfahrene Mitarbeiter kann man daher auch früh

ins Boot holen und kommunizieren, was sich wann, warum und mit welcher Perspektive ändert.

Bleibt der „Bewerbermarkt“?

Diese Frage kann pauschal so gar nicht mehr beantwortet werden, sondern wird sich von Branche zu Branche mit ganz unterschiedlichem Ergebnis neu stellen. Blitzumfragen sehen die Informationstechnologien, die Beratung, die Elektronik und Mechatronik, den öffentlichen Sektor und die Medizin beim Ausbau des Recruitings vorne. Wer gestern noch als High Potential geglaubt hat, nach seinem dualen Studium eine gefragte Nachwuchsführungskraft in der Systemgastronomie zu werden, der schaut nun nicht nur bei Vapiano in die Röhre und unter Umständen vergebens nach einem Job in der gewünschten Position. Da wird selbst das überqualifizierte Kellnern zum Problem. Klassische Auffangbecken des Arbeitsmarktes hat Corona quasi stillgelegt und auch die Unternehmen dürften unter den veränderten Gegebenheiten nun noch genauer schauen, welche Quereinsteiger in Betracht gezogen werden könnten. Die vielen für den Arbeitsmarkt freiwerdenden Soloselbstständigen werden nicht nur ihre beruflichen Fähigkeiten unter Beweis stellen müssen, sondern auch ihre Integrationsfähigkeit sehr nachdrücklich glaubhaft machen müssen – gerade da, wo auch das Onboarding sich aufgrund der herrschenden Bedingungen verkompliziert und zunehmend technisiert.

Erste Hürde Jobinterview

Eine ohnehin spannende Situation gestaltet sich nun noch aufregender: Kommt das persönliche Vorstellungsgespräch unter Berücksichtigung der RKI-Tipps, muss man sich auf sprachbasierte Chatbot-gestützte Interviews einstellen, zeitversetzte Videointerviews oder zeitgleiche per Skype,

Teams, Zoom und Co.? Oder reicht ein Telefonat – zumindest für die erste Runde? Wie ein Bewerber mit solchen Konditionen zurechtkommt, ist nicht nur eine Alters-, sondern auch eine Typ-Frage und eine Frage der Fähigkeiten in der Selbstpräsentation – hier kann Erfahrung durchaus hilfreich sein, nicht nur im Hinblick auf Technik. Man kann nicht davon ausgehen, dass jeder „Digital Native“ automatisch „equipped“ ist. Viele Dinge werden in allen Altersgruppen digital vom Handy aus erledigt und je nach bisheriger Lebenssituation stand die Anschaffung eines eigenen Laptops gar nicht (mehr) zur Debatte – oder es reichte eben ein Tablet. Das kann im Recruiting schon zur Hürde werden, wenn der Bewerber kaum erkennen kann, was ihm präsentiert wird, während der Personaler im Einzelbüro vor zwei großen Bildschirmen sitzt. Es kann natürlich sein, dass die Generation „Homeschooling“ bereits vertrauter mit solchen Situationen ist. Ob sie sich nach vielleicht gerade erst absolvierten Prüfungen unter deutlich erschwerten Vorbereitungsbedingungen auch wirklich wohl fühlt damit, kann schnell zu einer ganz anderen Frage werden. Was der digitale „Äther“ quasi verschluckt, sollte mit viel Fingerspitzengefühl abgefangen werden.

Die neuen Hausaufgaben

Bei vielen Personalern ist noch der Habitus aus Arbeitgebermarktzeiten verhaftet, dass der Bewerber in der absoluten Bringschuld ist – und manch einer wird da angesichts rückkehrender Konditionen auch schnell wieder „rückfällig“ werden. Ungeachtet dessen, ob nun der Berufsanfänger oder der Senior zum Recruitingprozess antritt, der technisch reibungslose Ablauf sollte von beiden Seiten eingehalten werden. Nicht jeder verfügt über Mailprogramme mit den gleichen

Kalender-Funktionen wie Outlook, und Apple-Produkte sind nach wie vor beliebt, aber nicht in jedem Haushalt vertreten. Selbst dann, wenn der Bewerber sich freut, überhaupt virtuell eingeladen zu werden, so sollte man doch ein bisschen mehr verschicken als einen (hoffentlich) funktionierenden Link. Es schadet daher sicher auch nichts, gleich technische Alternativen zu nennen, um vorsorglich etwas Druck aus der eher ungewohnten Situation zu nehmen, falls doch etwas schiefgehen sollte. Wenn es bereits feste neue Onboarding-Prozesse gibt, können diese schon frühzeitig kommuniziert werden – vielleicht sogar am Ende eines Bewerbungsvorgangs im Online-Portal. So erhält der Bewerber ein gewisses Gefühl von Sicherheit, indem er einen Einblick bekommt, was ihn dann erwartet.

Bewerber-Bällebad oder Prämien-Roulette?

Über die Generationen X, Y und Z in der Arbeitswelt ist viel geschrieben, geforscht und philosophiert worden – auch, wie sie die „Berufswelt retten würden“. Sie selbst haben nicht nur die technischen Skills angeblich mit der Muttermilch aufgesogen, sie haben jahrelang mitbekommen, mit welchem Anspruchsdenken sie in den Arbeitsmarkt eintreten würden. So wurde nachhaltig suggeriert, dass sie auf jeden Fall fordern können würden, und die Mentalität, sie zu „holen und zu hätscheln“ mit sämtlichen Facetten des Freiraumdenkens, floss bereits in die Schul- und Studienpädagogik ein – sie wurden vorsorglich auf den Job-Thron gehievt als die neuen Messiasse der Life-Work-Balance. Vielleicht werden viele von ihnen nun doch pendeln müssen, da sie sich gar nicht mehr in der so viel günstigeren Position befinden als die vermeintlich „verhandlungsunfähigeren“ Älteren. Und auch die Gehaltsverhandlungen werden unter Umständen je nach Branche für alle Altersklassen wieder weniger Spielräume bringen, wo das Lufthansa-Personal freiwillig auf Gehaltserhöhungen verzichtet, um seinen Arbeitsplatz zu sichern. Wo früher der Dienstwagen im Gespräch war, kann man eventuell gerade noch froh sein, wenn es noch ein E-Bike wird – das würde ja dann immerhin ganz hipp zum Klimatrend

passen. Wer sich als Ältere(r) noch über eine Betriebsrente freuen durfte, wird nun möglicherweise froh sein, eine Arbeitsstelle zu erhalten, die dazu beiträgt, die gesetzliche Rente vom Anspruch her zu sichern.

Alle doch in einem Boot?

In den Zeiten der größten Unsicherheiten sind „nicht messbare“ Faktoren von allergrößtem Wert – für alle Beteiligten. Einige sind sich sicher: Das Thema Werte wird in der Personalbeschaffung wichtiger werden. Aber welche genau? Aus Unternehmenssicht könnten Loyalität und echtes Engagement von unschätzbarem Wert werden, denn es wird ja nicht nur im Sinne des Human Capital Management auch in den Mitarbeiter investiert. Wichtig ist zudem, anzuerkennen, dass er unter außergewöhnlichen Umständen tatsächlich gewillt ist, Unerwartetes zu leisten – dies sollte dann aber auch honoriert werden. Das Thema Arbeitsschutz sollte möglichst nicht zu weit hinter herunterfallen und sich nicht nur in Form von Mundschutz, Desinfektionsmittel und Abstandsmarkierungen äußern. Dem vielgefeierte Homeoffice-Hype folgt vielleicht allzu bald ein küchenstuhlbasierter Bandscheibenvorfall – so nach dem Motto: kaum da, schon krank. Man muss jetzt nicht nur anders miteinander reden, sondern mehr und möglicherweise auch offener und ehrlicher. Wechselwillige Mitarbeiter könnten unter Umständen leichter gehalten werden, denn die Branchenmitbewerber haben vielleicht krisenbedingt auch nicht so viel mehr zu bieten und die Einarbeitung in einer anderen Firma ist nun möglicherweise doch nicht so attraktiv – es sind ja andere Zeiten geworden. Und was sagt man nun den Jungen, den Hungrigen und Wilden, auf die alle bis vor kurzem gewartet haben? Dass Kurzarbeitergeld auch ihre Zukunft sichert, da es für die Ausbildung beantragt werden kann, der aus dem Fahrplan gestrichene Bus dagegen nicht nur Pech bleibt, sondern ein Kündigungsgrund? Am Anfang jeden Jobs steht die Arbeitsplatzattraktivität – und zuletzt regiert die Not. Vielleicht kann man nicht alles versprechen, aber doch vieles – generationenübergreifend – versuchen: Das dürfte dann wirklich keine Frage des Alters sein. ■



SMART HR

IHR SOFTWARE-PARTNER FÜR HR

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



Recruiting-Software

Fachkraft voraus?

Die Anbieter von Recruiting-Software versprechen vieles - vor allem aber geringen Aufwand bei maximalem Erfolg in der Personalgewinnung. Eines wird schnell klar: Der Möglichkeiten sind viele, aber was braucht man davon wirklich und was funktioniert in der Realität? Lassen sich die vielgesuchten Fachkräfte tatsächlich besser finden und die eigenen HR-Mitarbeiter effektiv entlasten oder gar ersetzen?

Sind wir endlich bei „Wünsch Dir was“?

Den vielen Möglichkeiten stehen klare Vorstellungen der Unternehmen und Personaler gegenüber. Dabei steht nach Umfragen nicht einmal das Preis-Leistungs-Verhältnis an vorderster Stelle, während das Thema Datensicherheit und die Konformität mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ganz weit nach vorne gerückt sind.

Vielmehr wird Wert gelegt auf die Aspekte der Kommunikation (mit den Bewerbern und den Fachabteilungen) und die Kollaboration mit externen Recruitern. Eindeutige Qualitäten soll die Software haben in Bezug auf das Bewerbungsmanagement, die Interviewmöglichkeiten und die Usability für alle Beteiligten. Generell

werden auch hohe Anforderungen an die Pflege und Nutzung der Bewerberdaten gestellt und ein Talentpool sollte bereits im System integriert sein. Während größere Unternehmen natürlich auch Internationalität erwarten, wünschen sich alle einen ordentlichen Kundenservice. Unterstützen sollte die Technik auch bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und bei der Suche nach geeigneten Kandidaten in externen Quellen. Auch sollten die Auswahl- und die Testverfahren bereits integriert sein und die Möglichkeit bestehen, die potenziellen Kandidaten zu vergleichen.

Im Idealfall reichen die Anwendungsmöglichkeiten so weit, dass die Jobangebote auf der eigenen Karrierewebsite platziert und darüber hinaus in allen passenden Jobportalen veröffentlicht werden.

Mit wenigen Klicks startklar und am Ziel?

Glaut man den Werbeanzeigen, so kommt mittels der richtigen Software das moderne Bewerbermanagement mit nur wenigen Schritten aus, und aus dem komplexen und zeitaufwändigen Prozess wird ein Kinderspiel, während die Möglichkeiten unendlich scheinen, da nicht nur die (großen) Jobportale eingebunden werden, sondern auch Social Media genutzt werden soll für die Suche nach dem passenden Kandidaten. Die Anbieter werben nicht nur damit, dass dieser gefunden, sondern auch noch direkt und passend angesprochen werden kann – man ist gefühlt nur noch eine Mail, die natürlich auch vom System generiert wird, vom perfekten Kandidaten entfernt.

Ein Traum aus 1.001er Möglichkeit?

Natürlich macht es erstmal einen imposanten Eindruck, wenn scheinbar wirklich an alles gedacht wurde und sich eine endlose Fülle an Möglichkeiten bietet. Ein smartes CV-Parsing durch das automatische Erfassen von Bewerberdaten bei gleichzeitiger Bereitstellung von KPIs und eine genaue Erfassung der Stellenanforderung sollten genauso gegeben sein wie eine gute Durchsuchungsmöglichkeit des Bewerberpools. Zu bedenken gilt: Nicht jedes Unternehmen ist ein international agierender Weltkonzern. Deshalb sollten sich die Software-Anwendungen schnell verschlanken lassen, sich möglichst mühelos in die vorhandene IT-Architektur integrieren, während sie sich schnell und einfach anpassen und individualisieren lassen und dabei voll funktionsfähig bleiben.

Braucht es überall mehr Maschine statt Mensch?

Sieben von zehn Unternehmen gehen bei voranschreitender Technisierung des Recruitings davon aus, dass Job Recommender in Zukunft immer öfter zum Einsatz kommen werden. Deshalb tüftelt man an Verfahren zur Optimierung von Stelleninseraten mit künstlicher Intelligenz, um in fünf Jahren in Suchmasken wie Google

Job Search zu erscheinen und um von Job Recommendern gefunden und verarbeitet werden zu können. Diese Job-Recommender-Empfehlungssysteme stellen einen nicht unbedeutenden Trend dar, bei dem den Kandidaten aufgrund ihrer Profile in den sozialen Medien passende Stellenanzeigen oder Unternehmen für eine Bewerbung vorgeschlagen werden.

Und was ist mit Mobile?

Etwa acht von zehn der Top-1.000-Unternehmen hierzulande gehen davon aus, dass die Bewerbung per Smartphone zukünftig immer mehr an Bedeutung gewinnt; von den dazu befragten IT-Firmen sind sogar alle dieser Meinung. Auf Kandidatenseite denken immer noch lediglich ca. 60 Prozent, dass mobiles Recruiting weiter wichtiger werden wird. Das geht aus der 17. Studie „Recruiting Trends“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Erlangen-Nürnberg und des Karriereportals Monster aus dem letzten Jahr hervor. Jede vierte Bewerbung erfolgt mittlerweile über das Smartphone. Das bedeutet, dass nicht nur ein Umdenken in Bezug auf die Oberflächengestaltung, bei der Visualisierung von einzelnen Schritten, sondern komplett angewandt auf



die maximale Anwenderfreundlichkeit für den Bewerber im gesamten Prozess.

Kanäle, Kanäle, Kanäle! Und die Formate?

Das Recruiting ist im Netz und in den sozialen Medien nicht nur auf dem Vormarsch, sondern im Prinzip dabei, sich vollständig in diese Richtung zu entwickeln – das Aufgeben einer Zeitungsannonce wirkt dagegen nur noch wie eine angestaubte und alte Attitüde. Angesagt sind jetzt die richtigen Keywords und Hashtags. Genau an diesem Punkt kommt die richtige Zielgruppenrecherche ins Spiel, denn hiervon wird der tatsächliche Erfolg genauso abhängen wie von der richtigen Strategie.

Die richtige „Prise“ Personaler

Letztendlich ist der Mensch als Personaler mit seinen Fähigkeiten und seinem Köpfchen weiterhin gefragt – genauso wie eine gute Vorarbeit und die Sicherstellung der optimalen Anwendungen. Aber auch die ganz grundsätzlichen Fragen zur Philosophie und Firmenpolitik müssen an der richtigen Stelle „eingebaut“ werden. ■

Silvija Franjic

BRZ: WIR LEGEN GRÖßTEN WERT AUF SICHERHEIT

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung
Druckdatenarchivierung / Digitale Personalakte
Grafisches Bescheinigungswesen
Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
Employee Self Service / Manager Self Service
Personalmanagement- und Planungs-System
Zeugniserstellung / Meldemanagement
ePayslip und HR-Kommunikation
über mobile Endgeräte

BRZ-HR
geprüft nach IDW PS 880

Telefon: 0421 / 20152-0
E-Mail: vertrieb@brz.ag
Web: www.brz.ag

Mitarbeiterbefragung

Wie geht es unseren Mitarbeitern?

Wie geht es unseren Mitarbeitern? Was wollen wir eigentlich? Wie steht es um die Führung in unserem Unternehmen? Diese und viele andere Fragen stellen sich die Verantwortlichen, wenn sie es mit dem Unternehmen und den Beschäftigten gut meinen. Aber: Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Gerade größere Unternehmen nutzen, um die Frage nach dem inneren Zustand beantworten zu können, Mitarbeiterbefragungen.



Sie werden in immer mehr Betrieben eingesetzt, aber leider nicht immer richtig. Der wahrscheinlich wichtigste Faktor, um wahrheitsgemäße Antworten zu bekommen, ist das Vertrauen der Mitarbeiter. In erster Linie das Vertrauen in das Unternehmen, dass negative Äußerungen nicht auf den einzelnen Mitarbeiter zurückgeführt werden können und dass daraus keine negativen Konsequenzen resultieren werden. Um die möglichen Bedenken zu minimieren, werden häufig externe Anbieter eingesetzt, die den Datenschutz und die Vertraulichkeit sicherstellen sollen. Ist die Situation im Unternehmen eher von Misstrauen geprägt, sollte eine Mitarbeiterbefragung ohne externe Unterstützung von vornherein ausgeschlossen werden. Die frühzeitige Einbindung der Mitarbeitervertretung (soweit vorhanden) kann die Akzeptanz der Maßnahme verbessern.

Eine Befragung ist immer nur so gut wie die Antworten und die daraus resultierenden Folgen. Mitarbeiter sind grundsätzlich bereit, an einer Befragung teilzunehmen (Vertrauen in den Datenschutz vorausgesetzt), haben sie so doch die Möglichkeit, einmal ihre Sicht der Dinge gefahrlos mitzuteilen und auf Missstände hinzuweisen.

Nicht überraschend ist, dass die meisten Kritikpunkte der Mitarbeiter sich auf das Führungsverhalten beziehen. Das macht die anschließende Veränderung oft schwierig, weil sich die betroffenen Führungskräfte mindestens falsch verstanden, meistens aber zu Unrecht kritisiert fühlen.

Die Unternehmensleitung muss sich darüber im Klaren sein, dass die prinzipiell positive Idee einer Mitarbeiterbefragung am Ende in ein ungeliebtes Gegenteil verkehrt werden kann, wenn aus den festgestellten Missständen keine Konsequenzen gezogen werden. Eine reine Alibibefragung wird im Zweifel mehr Schaden als nutzen.

Die Methoden

Für die Form der Mitarbeiterbefragung gibt es verschiedene Modelle. Welches davon für ein Unternehmen am sinnvollsten ist, hängt vom Klima im Betrieb, den Führungskräften und der Anzahl der Mitarbeiter ab. Bei

einer offenen Unternehmenskultur können direkte, persönliche Befragungen der Mitarbeiter (aber durch Externe!) Im Rahmen von Workshops oder Gruppendiskussionen ausgezeichnete Ergebnisse bringen.

Ist kein wirkliches Vertrauensverhältnis vorhanden, bietet sich eher eine schriftliche, völlig anonyme Befragung an. Das kann klassisch mittels Fragebogen auf Papier oder im Onlineverfahren durchgeführt werden. Die Papierversion ist immer dann sinnvoll, wenn nicht alle Mitarbeiter Zugang zu einem PC im Unternehmen haben.

Bei der Befragung ist, unabhängig von der verwendeten Technik, zu unterscheiden zwischen einer Erstbefragung und Folgebefragungen. Eine Erstbefragung wird meist sehr umfassend sein, um vorhandene Probleme und Defizite auch tatsächlich abzufragen. Werden Mitarbeiterbefragungen regelmäßig als Standard eingesetzt, können auch Blitzlichter eingesetzt werden, die nur wenige Fragen vorsehen, dafür aber häufiger erfolgen. Trotz regelmäßiger Blitzlichter sollte von Zeit zu Zeit die umfassende Befragung wiederholt werden.

Hilfe – wir haben Ergebnisse!

Die Wahrheit kann ganz schön wehtun! Deshalb sollte sich die Unternehmensführung schon im Vorfeld darüber im Klaren sein, dass es auch unangenehme Ergebnisse geben kann. Wer die Wahrheit nicht ertragen kann, sollte lieber nicht fragen. Denn eines ist zwingend: Die Ergebnisse der Befragung müssen den Mitarbeitern mitgeteilt werden. Sonst erreicht man mit der Maßnahme garantiert das Gegenteil, nämlich Frustration und innere Kündigung. Zudem wird bei eventuellen künftigen Befragungen die Bereitschaft zur Teilnahme nur sehr gering sein.

Eine wichtige Funktion bei einer Mitarbeiterbefragung und insbesondere beim Umgang mit den Ergebnissen haben die Führungskräfte. Denn letztlich werden sie von ihren Mitarbeitern beurteilt. Und sie müssen die Ergebnisse ihren Mitarbeitern mitteilen und mit ihnen darüber diskutieren. Da kann es sinnvoll sein, die Vorgesetzten im Vorwege zu schulen und auf solche Gespräche vorzubereiten.

Zweitschlimmstes Vorgehen: Die Ergebnisse zwar bekannt geben, aber dann nichts tun. Erkannte Missstände müssen klar benannt und beseitigt werden. Auf die Befragung müssen also Maßnahmen folgen (es sei denn, es gibt wirklich keine Kritikpunkte – was aber nicht sehr wahrscheinlich ist).

Ist man zu alledem nicht bereit, sollte man lieber die Befragung sein lassen – sie wird sonst im Zweifel die Zustände eher noch verschlechtern.

Ganz praktisch: Wie funktioniert es?

Natürlich kann man eine Mitarbeiterbefragung auch selbst machen. Ein Fragebogen ist schnell erstellt, die Daten in eine Excel-Tabelle eintragen und fertig! Geht, ist aber aus mehreren Gründen nicht sinnvoll.

Es beginnt bei der Fragestellung. Nicht umsonst gibt es (Umfrage-) Agenturen, die darauf spezialisiert sind, Fragen eindeutig zu formulieren – das ist nämlich gar nicht so einfach. Weiter geht es mit den Antworten: Wann ist eine Auswahl (Multiple Choice) sinnvoll, wann eine freie Eingabe? Wie sollte eine Punktbewertung am besten aufgebaut sein? Eine vier-, fünf- oder sechsteilige Skala?

Dann geht es um die Frage, wie die Anonymität sichergestellt werden kann. Schon die Fragen müssen so gestellt werden, dass ein Rückschluss auf den Absender nicht möglich ist. Und wenn die Auswertung unternehmensintern durchgeführt wird, werden bei den Mitarbeitern erhebliche Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes bestehen – gerade wenn das Vertrauensverhältnis vielleicht ohnehin nicht das Beste ist.

Schlussfolgerung: Lieber etwas Geld in die Hand nehmen und die Profis ranlassen. Es gibt auf dem Markt zahlreiche Tools, mit denen zumindest die Befragung professionell gestaltet und durchgeführt werden kann. Besser noch ist es, einen spezialisierten Dienstleister zu beauftragen. Das fördert das Vertrauen bei den Mitarbeitern und sichert verwertbare (nicht unbedingt gute!) Ergebnisse. ■

Jürgen Heidenreich



Aktuelles aus dem Lohnsteuerrecht



Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen beschlossen

Der Bundesrat stimmte am 05.06.2020 dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) zu. Das Gesetz ist mit einer Ausnahme einen Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft getreten. Die Ausweitung der Entschädigung für erwerbstätige sorgeberechtigte Eltern tritt rückwirkend zum 30.03.2020 in Kraft. Inhalte im Bereich der Entgeltabrechnung sind:

- Gesetzliche Verankerung der Möglichkeit der Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer von bis zu 1.500 Euro – auch als „Corona-Sonderzahlung“ bekannt. In diesem Zusammenhang sind die Anmerkungen des „Corona-FAQ“ des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) zu empfehlen.
- Aufnahme des mit dem Corona-Steuerhilfegesetz neu geschaffenen § 3 Nr. 28a EStG – steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, sofern sie zusammen nicht die 80-Prozent-Grenze des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt überschreiten – in § 32b EStG (Progressionsvorbehalt) sowie in die §§ 41, 41b und 42b EStG;
- Ermächtigung des BMF zur zeitnahen Umsetzung unionsrechtlicher Bestimmungen hinsichtlich der Fristen zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltung;
- Ausweitung der Entschädigungsansprüche für Eltern nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz ist wenige Tage danach beschlossen worden und beinhaltet u. a. auch die befristete Senkung der Umsatzsteuer:

- Vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 beträgt die Mehrwertsteuer für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen nur 7 statt 19 Prozent. Getränke sind von der Steuererleichterung allerdings ausgenommen. Mit der Steuerermäßigung sollen nach Mitteilung des Bundesrats die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gastronomie- und Lebensmittelbranche abgemildert werden. Profitieren sollen auch andere Bereiche wie Catering-Unternehmen, der Lebensmitteleinzelhandel, Bäckereien und Metzgereien, soweit sie mit der Abgabe verzehrfertig zubereiteter Speisen bislang Umsätze zum normalen Umsatzsteuersatz erbracht haben

Zweites Corona-Steuerhilfegesetz

Wenige Tage nach dem Beschluss des Corona-Steuerhilfegesetzes wurden mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz wesentliche Teile des Konjunkturpakets der Bundesregierung auf den Weg gebracht.

Bei der Besteuerung der privaten Nutzung von Dienstwagen ohne Kohlendioxidemission wird der Höchstbetrag des Bruttolistenpreises auf 60.000 Euro angehoben. Bislang wird bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Elektrofahrzeugs (inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) nur ein Viertel des Bruttolistenpreises der Besteuerung zugrunde gelegt. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 40.000 Euro beträgt.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird befristet auf zwei Jahre von derzeit 1.908 Euro auf 4.008 Euro für die Jahre 2020 und 2021 angehoben. Damit soll den eingeschränkten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Zeiten der Corona-Pandemie und den damit verbundenen besonderen Einschränkungen für Alleinerziehende Rechnung getragen werden.

Familien mit Kindern und insbesondere Alleinerziehenden soll mit dem Kinderbonus und der befristeten Erhöhung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende geholfen werden. Für jedes kindergeldberechtigte Kind wird ein Kinderbonus von 300 Euro gewährt. Über den bereits im Familienentlastungsgesetz vom 29.11.2018 enthaltenen Förderschwerpunkt für Familien (spürbare Anhebung des Kindergeldes und des Kinderfreibetrags) hinaus wird das Kindergeld um einen Einmalbetrag von 300 Euro (Kinderbonus 2020) erhöht. Die Auszahlung erfolgt aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung grundsätzlich in zwei gleichen Teilen von jeweils 150 Euro im September und Oktober 2020. Kinder, für die im September 2020 kein Anspruch auf Kindergeld besteht, würden ebenfalls berücksichtigt, wenn für sie in einem anderen Monat des Jahres 2020 ein Kindergeldanspruch besteht.

Die Senkung der Umsatzsteuer soll dem Konsum einen kräftigen Impuls und der Konjunktur neuen Schub geben. Die Umsatzsteuersätze sollen nach den Plänen der Bundesregierung befristet vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 von 19 auf 16 Prozent und der ermäßigte Satz von 7 auf 5 Prozent gesenkt werden. Die Finanzverwaltung wolle alles daransetzen, die Anwendung der neuen Regelungen für die Unternehmen möglichst flexibel und praktikabel zu gestalten, heißt es in der Mitteilung des Ministeriums. Der Bund übernehme weitgehend die aus der Senkung der Umsatzsteuersätze im zweiten Halbjahr



Foto: Andrey Popov, Ado

2020 resultierenden Mindereinnahmen von geschätzten 19,6 Milliarden Euro und wolle die Länder bereits im laufenden Jahr um 6 Milliarden Euro entlasten.

Unternehmen würden bei der wirtschaftlichen Erholung mit gezielten Maßnahmen unterstützt, so das Ministerium weiter. Mit der Einführung der degressiven Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter, der Verbesserung der Möglichkeiten der Verlustverrechnung und der Erhöhung der steuerlichen Forschungszulage würden zusätzliche Investitionsanreize gesetzt und die Liquidität in den Unternehmen gestärkt. Die Verschiebung der Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer um rund sechs Wochen soll die Liquidität importierender Unternehmen stärken und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Import- und Logistikwirtschaft verbessern.

Der steuerliche Verlustrücktrag wird für die Jahre 2020 und 2021 auf 5 Millionen Euro beziehungsweise 10 Millionen Euro (bei Zusammenveranlagung) erweitert. Der Verlustrücktrag kann unmittelbar finanzwirksam schon mit der Steuererklärung 2019 genutzt werden. Neben der Möglichkeit eines Pauschalansatzes in Höhe von 30 Prozent kann auch ein höherer rücktragsfähiger Verlust anhand detaillierter Unterlagen (beispielsweise über betriebswirtschaftliche Auswertungen) nachgewiesen werden. Er kann nicht nur bei der Jahressteuerfestsetzung für 2019, sondern auch bei der Herabsetzung von Vorauszahlungen genutzt werden. Sollte sich im Rahmen der Jahressteuerfestsetzung für 2019 eine Nachzahlung aufgrund der herabgesetzten Vorauszahlungen wegen eines voraussichtlich erwarteten rücktragsfähigen Verlustes für 2020 ergeben, wird diese auf Antrag zinslos gestundet.

Vorgesehen ist die Einführung einer degressiven Abschreibung in Höhe von 25 Prozent, höchstens das Zweieinhalbfache der linearen Abschreibung, für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die in den Jahren 2020 und 2021 angeschafft oder hergestellt werden. Die Unternehmen hätten so die Möglichkeiten zur Minderung ihrer Steuervorauszahlungen und könnten Liquiditätsvorteile zügig nutzen. Die degressive Abschreibung fördert die schnellere Refinanzierung und schafft über diesen Mechanismus bereits im noch laufenden Veranlagungszeitraum unternehmerische Vorteile und Investitionsanreize, die für die nötige Stabilisierung der Wirtschaft sorgen.

Bei der Gewerbesteuer wird der Freibetrag für die Hinzurechnungstatbestände zur Entlastung und Liquiditätssteigerung insbesondere von kleineren und mittleren Unternehmen ab dem Erhebungszeitraum 2020 auf 200.000 Euro angehoben. Geplant ist die Erhöhung der maximalen jährlichen

Bemessungsgrundlage der steuerlichen Forschungszulage von 2 auf 4 Millionen Euro im Zeitraum von 2020 bis 2025. Die Erhöhung der Forschungszulage schaffe für die forschenden Unternehmen zusätzliche Liquiditätsvorteile, die auch zur nötigen Stabilisierung der Wirtschaft beitragen, erläuterte das Ministerium.

Die Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer wird auf den 26. des zweiten auf die Einfuhr folgenden Monats verschoben. Dadurch werde eine Angleichung der Wettbewerbsbedingungen an andere Mitgliedstaaten der EU erreicht, in denen eine unmittelbare Verrechnung von Einfuhrumsatzsteuer und Vorsteuerguthaben möglich sei.

Zur Vermeidung steuerlicher Nachteile infolge Corona-bedingter Investitionsausfälle werden die 2020 endenden Fristen für die Verwendung von Investitionsabzugsbeträgen nach § 7g EStG um ein Jahr verlängert. Vorübergehend werden auch die Reinvestitionsfristen des § 6b EStG um ein Jahr verlängert. Dies schone die Liquidität der Unternehmen während der COVID-19-Pandemie, so das Ministerium. Kurzfristige Reinvestitionen zur Vermeidung der Rücklagenauflösung mit Gewinnzuschlag würden vermieden.

Der Ermäßigungsfaktor in § 35 EStG wird ab dem Veranlagungszeitraum 2020 von 3,8 auf 4,0 angehoben. Diese Erhöhung trägt den in den vergangenen Jahren gestiegenen Gewerbesteuer-Hebesätzen Rechnung. Bis zu einem Hebesatz von 420 Prozent könnten damit im Einzelfall Personenernehmer durch die Steuerermäßigung vollständig von der Gewerbesteuer entlastet werden.

Um die laufenden Steuerstrafverfahren mit Bezug zu Cum-Ex-Gestaltungen rechtlich abzusichern, wird laut Ministerium bei der Verjährungsfrist nach § 376 AO die Grenze der absoluten Verfolgungsverjährung auf das Zweieinhalbfache der gesetzlichen Verjährungsfrist und dadurch auf 25 Jahre verlängert. Darüber hinaus soll die Ruhensregelung des § 78b Absatz 4 StGB für besonders schwere Fälle der Steuerhinterziehung für anwendbar erklärt werden. Dadurch würde ab Eröffnung des Hauptverfahrens eine zusätzliche Verjährungsfrist von fünf Jahren beginnen und die Verjährungsfrist auf insgesamt 30 Jahre verlängert. In § 375a AO werde geregelt, dass in Fällen der Steuerhinterziehung für Steueransprüche, die noch nicht erfüllt, jedoch schon verjährt sind, die Einziehung rechtswidrig erlangter Taterträge nach § 73 des Strafgesetzbuches (StGB) angeordnet werden kann.

Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz

Am 12.06.2020 veröffentlichte das Bundesfinanzministerium (BMF) eine Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns für Grenzpendelnde. Die Vereinbarung mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist am gleichen Tag in Kraft getreten und findet auf die Arbeitstage im Zeitraum vom 11.03.2020 bis zunächst 30.06.2020 Anwendung.

Der Hintergrund der Konsultationsvereinbarung mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist:

- Nach Beginn der Corona-Pandemie erklärte das BMF am 03.04.2020, sich mit den deutschen Grenzstaaten über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von Grenzpendelnden abzustimmen. Dies betrifft Beschäftigte, die normalerweise täglich von ihrem Wohnsitz aus in einen anderen Staat zur Arbeit pendeln, aber aufgrund des Corona-Virus nun ihrer Tätigkeit vermehrt im Homeoffice nachgehen.
- Die Konsultationsvereinbarung verlängert sich jeweils vom Ende eines Kalendermonats zum Ende des nächsten Kalendermonats, sofern sie nicht mindestens eine Woche vor Beginn des jeweils folgenden Kalendermonats durch schriftliche Erklärung gekündigt wird.

Seit April wurden Verständigungsvereinbarung mit dem Großherzogtum Luxemburg (03.04.2020), eine Konsultationsvereinbarung mit dem Königreich der Niederlande (vgl. BDA-Rundschreiben XI/020/20), eine Konsultationsvereinbarung mit der Republik Österreich (15.04.2020), dem Königreich Belgien (07.05.2020) und der Französischen Republik abgeschlossen.

Quelle: BMF-Schreiben vom 12.06.2020 – IV B 2 – S 1301-CHE/07/10015-01

Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Finnland

Der Finanzausschuss des Bundestags hat am 01.07.2020 dem von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zu dem Protokoll vom 18.11.2019 zur Änderung des Abkommens vom 19.02.2016 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Finnland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerverkürzung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen (BT-Drucks. 19/19385) zugestimmt.

Unter anderem soll mit der Änderung eine Missbrauchsvermeidungsklausel in den Vertrag aufgenommen werden.

Quelle: hib Nr. 695

Bundesfinanzhof (BFH): Entfernungspauschale kann halbiert werden

Die Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bildet arbeitstäglich einen Hin- und einen Rückweg ab. Legt ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag nur einen dieser Wege zurück, ist für den betreffenden Arbeitstag nur die Hälfte der Entfernungspauschale als Werbungskosten zu berücksichtigen, wie der BFH mit einem am 12.06.2020 veröffentlichten Urteil vom 12.02.2020 (VI R 42/17) entschieden hat.

Der Kläger suchte regelmäßig arbeitstäglich seinen Arbeitsplatz auf und kehrte noch am selben Tag von dort nach Hause zurück. Vereinzelt erfolgte die Rückkehr nach Hause jedoch erst an einem der nachfolgenden Arbeitstage. Der Kläger machte auch in diesen Fällen sowohl für die Hin- als auch die Rückfahrt die vollständige Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend. Damit hatte er jedoch weder beim Finanzgericht noch beim BFH Erfolg.

Zur Abgeltung der Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro für jeden Entfernungskilometer anzusetzen. Die Entfernungspauschale gilt sowohl für den Hinweg von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte als auch für den Rückweg. Legt ein Arbeitnehmer die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an unterschiedlichen Arbeitstagen zurück, kann er die Entfernungspauschale für den jeweiligen Arbeitstag folglich nur zur Hälfte, also in Höhe von 0,15 Euro pro Entfernungskilometer, geltend machen.

Quelle: BFH-Pressemitteilung Nr. 26/20 vom 12.06.2020

Finanzgericht (FG): Nachweis der Besteuerung von ausländischem Arbeitslohn

Sind Einkünfte eines unbeschränkt Steuerpflichtigen aus nichtselbstständiger Arbeit nach einem DBA von der Bemessungsgrundlage der deutschen Steuer auszunehmen, wird die Freistellung bei der Veranlagung ungeachtet des Abkommens nur gewährt, soweit der Steuerpflichtige nachweist, dass der Staat, dem nach dem Abkommen das Besteuerungsrecht zusteht, auf dieses Besteuerungsrecht verzichtet hat oder dass die in diesem Staat auf die Einkünfte festgesetzten Steuern entrichtet wurden. Wird ein solcher Nachweis erst geführt, nachdem die Einkünfte in eine Veranlagung zur Einkommensteuer einbezogen wurden, ist der Steuerbescheid insoweit zu ändern (§ 50d Abs. 8 EStG).

Ein solcher Nachweis der Besteuerung von Arbeitslohn im Ausland kann durch eine Arbeitgeberbescheinigung erfolgen. Die Vorlage eines Einkommensteuerbescheides und eines hierauf bezogenen Zahlungsnachweises sind für die Inanspruchnahme der Freistellung (§ 50d Abs. 8 EStG) nicht in jedem Fall notwendig. Das Finanzgericht (FG) Münster entschied mit Urteil vom 17.04.2020 (I K 1035/11 E).

Der Kläger war im Jahr 2008 an insgesamt 241 Tagen für seine inländische Arbeitgeberin in Indien tätig, verfügte aber weiterhin über einen Wohnsitz in Deutschland. Ein im Auftrag der Arbeitgeberin tätiger indischer Steuerberater erstellte eine Auflistung, aus der die Höhe der indischen Lohnsteuern hervorgeht und die auch den Namen des Klägers enthält. Ferner existieren Zahlungsbelege über die von der Arbeitgeberin gezahlten Beträge. Eine Einkommensteuererklärung gab der Kläger in Indien nicht ab.

Das Finanzamt unterwarf den indischen Arbeitslohn des Klägers der deutschen Besteuerung. Eine Freistellung komme gemäß § 59d Abs. 8 EStG nicht in Betracht, weil die tatsächliche Steuerzahlung im Ausland nicht durch Steuerbescheid oder personenbezogene Quellensteuerbescheinigung nachgewiesen worden sei. Zur Begründung seiner nach erfolglosem Einspruchsverfahren erhobenen Klage trug der Kläger vor, dass die in Indien abgeführte Lohnsteuer abgeltende Wirkung entfalte und er keine weiteren Unterlagen vorlegen könne.

Der inländische Arbeitslohn des Klägers ist von der deutschen Besteuerung freizustellen und lediglich dem Progressionsvorbehalt zu unterwerfen. Aufgrund seines inländischen Wohnsitzes ist der Kläger im Streitjahr 2008 unbeschränkt einkommensteuerpflichtig gewesen. Der in Indien erzielte Arbeitslohn ist jedoch nach den Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) mit Indien von der deutschen Besteuerung freizustellen, weil der Kläger sich an mehr als 183 Tagen in Indien aufgehalten hat.

Dem steht die gesetzliche Regelung, wonach eine Freistellung nach einem DBA nur gewährt wird, wenn der andere Staat auf sein Besteuerungsrecht verzichtet hat oder ein Nachweis über die Festsetzung und Entrichtung der ausländischen Steuern vorgelegt wird, nicht entgegen.

Der Arbeitnehmer hat vollumfänglich nachgewiesen, dass sein Arbeitslohn in Indien versteuert wurde. Dies ergibt sich aus der Aufstellung des indischen Steuerberaters und der ergänzenden Bescheinigung des Arbeitgebers.

Selbst wenn der Kläger verpflichtet gewesen wäre, in Indien eine Steuererklärung abzugeben, lässt dies die inländische Freistellung des Arbeitslohns nicht entfallen, weil tatsächlich eine indische Besteuerung stattgefunden hat. Entscheidend ist lediglich, dass der Arbeitslohn überhaupt besteuert wurde. Ob Steuern in zutreffender Höhe gezahlt wurden, ist nicht von Bedeutung. Die Vorlage eines Jahressteuerbescheids und eines Zahlungsbelegs ist nach Sinn und Zweck der Regelung in § 50d Abs. 8 EStG nicht zwingend geboten und wird auch von der Verwaltungsanweisung (BMF-Schreiben vom 03.05.2018) nicht verlangt.

Quelle: Finanzgericht Münster

Markus Stier, Fachreferent Payroll, Leiter alga-Competence-Center, Leiter diverser Arbeitsgemeinschaften (ARGen) Entgeltabrechnung von DATAKONTEXT

Flexible Arbeitszeiten?

Haben wir mit der innovativen Zeiterfassung von tisoware im Griff!

Mehr als HR, Security und MES!

tisoware[®]

www.tisoware.com



Foto: corepics, Adobe Stock

Urteil

Werbungskostenabzug von Taxikosten

Kann ein Arbeitnehmer die per Taxi durchgeführten Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte nur in Höhe der Entfernungspauschale oder in Höhe der tatsächlich angefallenen, die Entfernungspauschale übersteigenden Kosten als Werbungskosten abziehen? Das Finanzgericht Thüringen hat mit Urteil v. 22.10.2019 zum Aktenzeichen 3 K 490/19 diese Frage entschieden.

Der Arbeitnehmer arbeitete als Geschäftsleiter in einer führenden Position. Die berufliche Betätigung erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, sodass er keine festen Arbeitszeiten mit einem regulären „Acht-Stunden-Arbeitstag“ hat. Der Arbeitnehmer konnte krankheitsbedingt nicht mehr selbst Auto fahren. Er hatte einen Schwerbehindertenausweis mit einem Grad der Behinderung von 60 % ohne besondere Merkmale.

Da die öffentliche Verkehrsanbindung zeitlich nicht hinreichend flexibel und zu langwierig war, nahm der Arbeitnehmer in der Regel ein Taxi. Hierzu vereinbarte er Sonderkonditionen mit dem Taxiunternehmer. Es fielen Taxikosten i. H. von 6.402 € an, die er als Werbungskosten gem. § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG geltend machte. Zudem könne er als behinderter Mensch gem. § 9 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 EStG die Kosten geltend machen. Das Finanzamt versagte den

Werbungskostenabzug und setzte die Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer an. Ein Abzug der tatsächlichen Taxikosten sei auch nach § 9 Abs. 2 Satz 3 EStG nicht möglich, da der Kläger nur zu 60 % behindert sei und über kein Merkzeichen „G“ (für „Gehbehindert“) verfüge.

Das Finanzgericht gab dem Arbeitnehmer Recht. Nach Ansicht der Richter sind Taxis öffentliche Verkehrsmittel i. S. von § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 1 EStG sind Werbungskosten auch die Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Zur Abgeltung dieser Aufwendungen ist nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 EStG für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,30 € anzusetzen.

Die Vorschrift des § 9 Abs. 2 Satz 1 EStG stellt klar, dass grundsätzlich durch die Entfernungspauschale sämtliche Aufwendungen abgegolten sind, die durch die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte veranlasst sind. Etwas Anderes soll nach § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG ausnahmsweise nur dann gelten, wenn die Aufwendungen für die Benutzung „öffentlicher Verkehrsmittel“ den im Kalenderjahr insgesamt als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag übersteigen.

Da im Kurzstreckenbereich die Kosten für den öffentlichen Personennahverkehr höher sein können als der gesetzliche Pauschbetrag, soll es möglich bleiben, die tatsächlichen Kosten abzuziehen. Letztere Privilegierung öffentlicher Verkehrsmittel in § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG ist verfassungsrechtlich unbedenklich, denn diese Regelung ist erkennbar von umwelt- und verkehrspolitischen Zielen getragen.

Ob Taxis „öffentliche Verkehrsmittel“ im Sinne von § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG sind, ist umstritten.

Nach Auffassungen im Schrifttum sollen Fahrten mit dem Taxi Wege unter Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sein. Begründet wird dies zum Teil mit dem Argument, dass nach der Vorschrift die Abzugsfähigkeit nicht von der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel „im Linienverkehr“ abhängig sei und deshalb auch Taxifahrten im Gelegenheitsverkehr abziehbar seien. Auch sprächen umwelt- und verkehrspolitische Gründe für eine Benutzung von Taxen gegenüber der Nutzung des eigenen Kraftfahrzeugs. Denn dies würde die Städte zu mindestens vom ruhenden Verkehr entlasten.

Das Finanzgericht Düsseldorf hat in seinem Urteil vom 08.04.2014 (13 K 339/12 E) - allerdings ohne nähere Begründung und in Zusammenhang

mit der Abzugsfähigkeit von der Höhe nach nur sehr geringen Aufwendungen - Taxis öffentlichen Verkehrsmitteln im Sinne von § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG zumindest gleichgestellt. Auch das Thüringer Finanzgericht hat mit Urteil vom 25.08.2018 den Verkehr mit Taxen als nach § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG begünstigt angesehen, weil auch der Gelegenheitsverkehr mit Taxen umsatzsteuerlich begünstigt sei (§ 12 Abs. 2 Nr. 10 UStG), weil Taxen in den Innenstädten den ruhenden Verkehr entlasten würden und Taxen in Bezug auf den Primärenergieverbrauch und den Ausstoß von Treibhausgasen weit aus umweltfreundlicher seien als z. B. Linienschiffe bzw. Linienflugzeuge, die unstreitig als öffentliche Verkehrsmittel i. S. von § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG angesehen werden würden.

Der BFH hat bisher ausdrücklich offengelassen, ob es sich bei einem Taxi einfachrechtlich um ein „öffentliches Verkehrsmittel“ i.S. dieser Vorschriften handelt. Allein der Umstand, dass die Beförderung von Personen mit Kfz im Gelegenheitsverkehr etwa einem Taxi nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, § 47 des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) i.V.m. § 46 Abs. 2 Nr. 1 PBefG genehmigungspflichtig sei und nach § 8 Abs. 2 PBefG zum öffentlichen Personennahverkehr zähle, zwingt hierzu jedenfalls nicht. § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG lasse sich nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Vorschrift auch dahingehend verstehen, dass lediglich Aufwendungen für regelmäßig verkehrende öffentliche Verkehrsmittel (im Linienverkehr, § 42 PBefG) nicht unter die Abgeltungswirkung der Entfernungspauschale fallen sollen.

Im jetzt entschiedenen Fall schlossen sich die Richter der Auffassung in der Literatur an.

Taxifahrten minimieren zwar nicht stets im gleichen Ausmaß wie regelmäßiger Linienverkehr die Straßenauslastung (im Hinblick auf Leerfahrten), dennoch sprechen auch umwelt- und verkehrspolitische Gründe für eine Benutzung von Taxen gegenüber der Nutzung des eigenen Kfz. Für eine steuerrechtliche Privilegierung spricht, so die Richter, dass Taxis die Städte immerhin vom ruhenden Verkehr entlasten.

Die Benutzung von Taxis ist weit aus umweltfreundlicher als z. B. die

Benutzung von Linienschiffen bzw. Linienflugzeugen, die unstreitig als öffentliche Verkehrsmittel i. S. von § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG angesehen werden.

Im Übrigen ist es auch rechtspolitisch nicht überzeugend und nicht einzusehen, dass der Arbeitnehmer, der nun einmal diese erheblichen Kosten auf sich nehmen musste, um zur Arbeit zu gelangen, nur den Pauschbetrag geltend machen könnte, während derjenige, der z. B. in Fällen der Fahrradnutzung keine oder wesentlich geringere Kosten hat, jedoch um so vieles bessergestellt wird.

Soweit man die Privilegierung des § 9 Abs. 2 Satz 2 EStG daran knüpfen würde, dass es sich um regelmäßig verkehrende öffentliche Verkehrsmittel handeln müsse, ergäben sich zudem Wertungswidersprüche in der Praxis. Soweit sich öffentliche Verkehrsbetriebe z. B. der Nahverkehr insbesondere in späten Abendstunden Anruf/Abrufsammeltaxis bedient, die erst nach Anruf/auf Abruf zu einer Haltestelle fahren, handelt es sich unstreitig um ein öffentliches Verkehrsmittel, obwohl diese nicht wiederkehrend im Linienverkehr eingesetzt werden.

Die Richter brauchten nicht entscheiden, ob das Finanzamt den Abzug der durch den Arbeitnehmer geltend gemachten Taxikosten nach § 9 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 EStG im Hinblick auf dessen nur 60 % betragenden Grad der Erwerbsminderung bei fehlendem Merkzeichen „G“ zu Recht versagt hat oder ob die gesetzliche Beschränkung auf erheblich gehbehinderte Personen eine gleichheitswidrige Schlechterstellung des Arbeitnehmers darstellt.

Praxishinweis:

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache nach § 115 Abs. 2 FGO zugelassen. Die hier entscheidende Rechtsfrage ist durch die höchstrichterliche Rechtsprechung noch nicht geklärt. Die Revision ist unter dem Az. VI R 26/20 seit dem 20.4.2020 anhängig. In vergleichbaren Fällen kann Einspruch erhoben werden und der Antrag auf Ruhen des Verfahrens bis zur Entscheidung gestellt werden. ■

Aktuelles aus dem Sozialversicherungsrecht

Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aktualisiert

Zum 01.01.2020 sind Rechtsänderungen durch das Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe vom 10.12.2019 (BGBl. I S. 2135) und das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12.12.2019 (BGBl. I S. 2522) in Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen im Überblick:

Jungen Menschen mit Behinderungen wird durch die Schaffung eines Budgets für Ausbildung nach dem SGB IX der Einstieg in eine reguläre betriebliche Ausbildung ermöglicht. Der Ausbildungsbetrieb hat eine Ausbildungsvergütung zu zahlen. Die Versicherungspflicht der Auszubildenden richtet sich nach den Regelungen, die für zur Berufsausbildung Beschäftigte gelten.

Für außerbetriebliche Berufsausbildungen ist eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt worden (§ 17 Berufsbildungsgesetz – BBiG). Die Verpflichtung zur Zahlung der Ausbildungsvergütung wird für Rehabilitanden jedoch ausgeschlossen. Als Folge der Berücksichtigung der Mindestausbildungsvergütung sind auch die Regelungen zur Tragung der Sozialversicherungsbeiträge angepasst worden. Die alleinige Tragung der Beiträge für Auszubildende in der außerbetrieblichen Berufsausbildung durch den Träger der Einrichtung wurde aufgegeben. Die Beiträge werden künftig – wie bei den Auszubildenden in der betrieblichen Berufsausbildung – je zur Hälfte von den Auszubildenden und den Arbeitgebern bzw. den Trägern der Einrichtung aufgebracht. Für vor dem 01.01.2020 begonnene außerbetriebliche Ausbildungen gelten die bisherigen beitragsrechtlichen Regelungen bis zu deren Ende fort.

(Quelle: Besprechung der Spitzenverbände über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 18.03.2020 – TOP 2)

Corona und Sozialversicherungsabkommen

Über die Auswirkungen des Coronavirus auf das über- und zwischenstaatliche Sozialversicherungsrecht informiert die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland – DVKA – jetzt regelmäßig auf der Startseite ihrer Homepage (www.dvka.de).

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Auszubildenden in Gesundheitsberufen

Durch das siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch wurde die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen), geändert. Diese Personen sind nun versicherungs- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, und zwar für Ausbildungen, die nach dem 30.06.2020 begonnen wurden.

Für Ausbildungen, die vor diesem Zeitpunkt begonnen und für die Beiträge gezahlt wurden, besteht auch Versicherungs- und Beitragspflicht ab Beginn der Beitragszahlung.

Wurden bisher keine Beiträge gezahlt, besteht Versicherungs- und Beitragspflicht ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber mit Zustimmung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers Beiträge zahlt.



Neue Regelung beim Arbeitslosengeld

Im Sozialschutzpaket II ist unter anderem die Verlängerung der Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld I enthalten. Zur Abmilderung der Corona-Folgen wird die Bezugsdauer um drei Monate verlängert. Das gilt für alle, deren Anspruch sonst zwischen dem 01.05. und dem 31.12.2020 enden würde. An der Höhe der Leistung ändert sich nichts, sie beträgt 60 Prozent bzw. 67 Prozent (für Arbeitslose mit Kindern). Die Leistungsdauer ist abhängig von der Dauer der vorherigen Beitragszahlung und beträgt – bisher – maximal 24 Monate.

Coronatergeld

Neben den bereits früher beschlossenen Erleichterungen zur Erlangung von Kurzarbeitergeld sind weitere Sonderregelungen in Kraft getreten. So steigt die Höhe des zu zahlenden Kurzarbeitergeldes ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Bezieher mit Kindern). Ab dem siebten Monat sind es dann 80 Prozent, bzw. 87 Prozent. Voraussetzung für die erhöhte Zahlung ist, dass mindestens die Hälfte des Entgelts wegen der Kurzarbeit ausfällt.

Die bisher auf systemrelevante Tätigkeiten beschränkte Nicht-Anrechnung von neben der Kurzarbeit erzieltm Arbeitentgelt wird auf alle Nebentätigkeiten neben dem Kurzarbeitergeldbezug erweitert.

Corona und Elterngeld

Eltern, die in systemrelevanten Branchen und Berufen arbeiten, können ihren Bezug von Elterngeld auf Antrag für die Zeit vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 aufschieben. Die aufgeschobenen Monate müssen bis spätestens zum 30.06.2021 nachgeholt werden (entscheidend ist der Beginn). Wird von dem Aufschub Gebrauch gemacht, kann das Basiselterngeld auch noch nach Vollendung des 14. Lebensmonats bezogen werden. In der Zeit vom 01.03.2020 bis 30.06.2021 entstehende Lücken im Elterngeldbezug sind für das Elterngeld Plus unschädlich.

Für ein Verschieben des Partnerschaftsbonus genügt es, wenn nur ein Elternteil einen systemrelevanten Beruf ausübt.

Einkommensersatzleistungen, die Eltern aufgrund der COVID-19-Pandemie erhalten, bleiben im Bezugszeitraum vom 01.03.2020 bis 31.12.2020 unberücksichtigt. Diese Einkommensersatzleistungen sollen die Höhe des Elterngelds nicht reduzieren.

Einkommensgrenze für die Familienversicherung

Ehegatten (bzw. Partner) und Kinder sind unter bestimmten Voraussetzungen kostenfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert. Eine der Bedingungen ist, dass diese kein oder nur ein geringes Einkommen beziehen. Die Einkommensgrenze wird jährlich neu festgelegt. Sie beträgt ein Siebtel der Bezugsgröße. Eine Sonderregelung galt bisher für Minijobber – hier galt ein fester Betrag von 450 Euro, analog zur Geringfügigkeitsgrenze. Da inzwischen der Betrag von einem Siebtel höher ist als 450 Euro (2020 = 455 Euro), wurde die besondere Grenze aus dem Gesetz gestrichen. Eine Auswirkung auf die Beurteilung der Minijobs ergibt sich daraus nicht.

Mutterschaftsgeld und Kurzarbeit

Waren es bisher Einzelfälle, so kommt es jetzt durch die Ausweitung der Kurzarbeit im Rahmen der Corona-Maßnahmen häufiger vor: Kurzarbeit und Mutterschaftsleistungen treffen zusammen. Die zuständigen Bundesministerien (Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gesundheit und Arbeit und Soziales) haben ihre Rechtsauffassung zu diesen Fällen bekannt gegeben: Treffen Kurzarbeit und ein Beschäftigungsverbot vor und während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz zusammen, sind Mutterschaftsleistungen in voller Höhe zu erbringen. Eine Kürzung der Leistung wegen Kurzarbeit erfolgt nicht.

Liegt im Berechnungszeitraum für die Mutterschaftsleistung bereits Kurzarbeit vor, wirkt sich diese Kürzung ebenfalls nicht auf die Mutterschaftsleistung aus.

Auch bei Kurzarbeit haben die Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der Mutterschaftsleistungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot) nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG (Umlage U2). Das gemeinsame Orientierungspapier der Ministerien können Sie nachlesen unter:

www.bmfsfj.de/blob/jump/156610/orientierungspapier-mutterschaftsleistungen-bei-kurzarbeit-data.pdf

Ausblick

Durch das siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze sind eine Reihe von Neuerungen im Meldeverfahren der Sozialversicherung beschlossen worden. Diese treten allerdings erst zum 01.01.2021 oder später in Kraft. Hierüber werden wir noch ausführlich berichten.

Tod des Arbeitnehmers

Urlaubsabgeltungen sind beitragspflichtig

Folgt man einem Besprechungsergebnis
der Spitzenorganisationen in der
Sozialversicherung vom 20.11.2019 lösen
Zahlungen zur Abgeltung verfallener
Urlaubsansprüche
jetzt Beitragspflicht aus.

Nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) handelt es sich bei einem Urlaubsanspruch um einen höchstpersönlichen Anspruch des Arbeitnehmers, der weder übertragbar noch vererblich ist (Urteile vom 20.09.2011, Az.: 9 AZR 416/10 und 12.03.2013, Az.: 9 AZR 532/11). Daraus folgte, dass Urlaubsansprüche bzw. Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub verfallen, wenn der Arbeitnehmer verstirbt.

Kann nicht dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden

Sofern Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bei Tod des Arbeitnehmers dennoch die Zahlung eines Betrags in Höhe der Urlaubsabgeltung an Ehegatten oder unterhaltsberechtigzte Angehörige vorsahen, wurden entsprechende Zahlungen demnach nicht als sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt behandelt, da dieser Anspruch als originärer Anspruch der Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Angehörigen gegen den Arbeitgeber angesehen wurde, der nicht mehr dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden konnte (Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 05./06.03.1986, TOP 6).

Anspruch auf Urlaubsabgeltung entfällt nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat hingegen im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens die Rechtsauffassung vertreten, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Todes des Arbeitnehmers verfällt (Urteil vom 12.06.2014, Az.: C-118/13) und anderslautende einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Auslegungen dem Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung entgegenstehen.

Anpassung der Rechtsprechung war abzuwarten

Für eine etwaige beitragsrechtliche Neubewertung der betreffenden

Urlaubsabgeltungen war jedoch zunächst die unionsrechtskonforme Anpassung der bisherigen Rechtsprechung des BAG vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH abzuwarten (Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 12.11.2014, TOP 4).

Anpassung ist erfolgt

Die unionsrechtskonforme Anpassung der nationalen Rechtsprechung ist u. a. mit dem BAG-Urteil vom 22.01.2019 (Az.: 9 AZR 45/16) erfolgt. Hiernach lassen sich die Bestimmungen der §§ 1, 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unionsrechtskonform auslegen. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG begründet nicht nur einen Freistellungsanspruch, sondern auch einen Anspruch auf Bezahlung und entspricht insoweit Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, der den Anspruch auf Freistellung und denjenigen auf Zahlung des Urlaubsentgelts als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs behandelt. Die Vergütungskomponente des Anspruchs auf bezahlten Urlaub ist dabei im bestehenden Arbeitsverhältnis fest mit dem Freistellungsanspruch verbunden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht zwar der Freistellungsanspruch unter, die Vergütungskomponente des Urlaubsanspruchs bleibt jedoch als Abgeltungsanspruch bestehen. Dieser Vergütungsanspruch ist noch während des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer entstanden; er ist dementsprechend als (einmalige) Einnahme aus der Beschäftigung anzusehen.

Bei der Lohnsteuer

Arbeitslohn, der nach dem Tod des Arbeitnehmers gezahlt wird, darf grundsätzlich unabhängig vom Rechtsgrund der Zahlung nicht mehr nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen versteuert werden.

Ausnahme

Bei laufendem Arbeitslohn, der im Sterbemonat oder für den Sterbemonat gezahlt wird, kann der Steuerabzug aus Vereinfachungsgründen noch nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen vorgenommen werden. Die Lohnsteuerbescheinigung ist jedoch auch in einem solchen Fall für

den Erben auszustellen und zu übermitteln.

Besteuerungsmerkmale der Erben

Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise eine Urlaubsabgeltung an einen Erben oder einen Hinterbliebenen aus, ist der Lohnsteuerabzug nur nach dessen Besteuerungsmerkmalen durchzuführen. Steuerlich werden diese zu Arbeitnehmern. Gegebenenfalls ist die Steuerklasse VI zu berücksichtigen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV)).

Beitragspflicht ab dem 23.01.2019

Vor diesem Hintergrund halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung seit dem 20.11.2019 (TOP 1) an ihrer bisherigen Auffassung nicht weiter fest. Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers erfüllen einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers und sind somit als Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV zu werten. Diese Urlaubsabgeltungen stellen einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dar, das nach den dafür in § 23a SGB IV vorgesehenen Regelungen der Beitragspflicht unterliegt, sofern die Abgeltung im Einzelfall tatsächlich gezahlt wird (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Die geänderte Rechtsauffassung ist für Urlaubsabgeltungen, die nach dem 22.01.2019 (Datum des oben genannten BAG-Urteils) gezahlt werden, anzuwenden.

Fazit

Problematisch ist bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung die rückwirkende Verbeitragung einer solchen Urlaubsabgeltung, wenn diese bereits zwischen dem 22.01.2019 und dem 20.11.2019 an Erben ausbezahlt wurde. Es ist nicht verständlich, dass die Beitragspflicht nicht erst für die Fälle eintritt, die nach der Veröffentlichung des Besprechungsergebnisses der Spitzenverbände in der Sozialversicherung am 20.11.2019 abgerechnet wurden, was eher logisch wäre. ■

Ulrich Frank

Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

Brexit:

Auswirkungen auf die Sozialversicherung



Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich offiziell kein Mitglied der Europäischen Union (EU) mehr. Zugleich ist eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 gestartet, in der die bisherigen Regeln aus EU-Binnenmarkt und Zollunion weiter gelten wie bisher. Nachfolgend verraten wir Ihnen, welche Auswirkungen das für die Sozialversicherung hat.

Foto: Irina 27, Adobe Stock

Während der Übergangsphase haben die verbleibenden EU-Staaten gemäß dem Abkommen vom November 2018 die Gelegenheit, die künftigen Beziehungen zum Vereinigten Königreich zum Beispiel durch gesonderte Verträge zu verhandeln.

Vereinbarung über eine Verlängerung der Übergangsphase

Bis zum 30.06.2020 konnte vereinbart werden, die Übergangsphase zu verlängern, und zwar einmalig um maximal zwei Jahre bis zum 31.12.2022.

In Bezug auf den Brexit sind für die internationale Beschäftigung folgende Hinweise von Interesse:

A1-Bescheinigungen

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) weist darauf hin, dass A1-Bescheinigungen, die bisher nur auf das maximale Datum 31.01.2020 datiert wurden, gegebenenfalls erneut beantragt werden müssen.

Da die gemeinsamen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit bei einem geregelten Austritt bis zum 31.12.2020 gelten, können A1-Bescheinigungen ebenfalls bis zu diesem Datum ausgestellt werden.

Ist ein Mitarbeiter auch nach Ende der Übergangsphase im Vereinigten Königreich beschäftigt, können Sozialversicherungsträger bei Vorliegen der Voraussetzungen eine

A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate ausstellen.

Dies gilt allerdings nur in dem Fall, dass die Person den deutschen Rechtsvorschriften unterliegt, im Vereinigten Königreich arbeitet und sich ununterbrochen in dieser Situation befindet. Die Beschäftigung muss spätestens am 31.12.2020, dem voraussichtlichen Ende der Übergangsphase, beginnen.

Unter bestimmten Umständen kann eine A1-Bescheinigung bei Entsendungen in das Vereinigte Königreich auch über das Ende der Brexit-Übergangsphase hinaus gelten.

Laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) können Sozialversicherungsträger eine A1-Bescheinigung für maximal 24 Monate ausstellen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die Entsendung beginnt spätestens am 31.12.2020, dem voraussichtlichen Ende der Übergangsphase.
- Die Person unterliegt deutschem Sozialversicherungsrecht und ist am 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich erwerbstätig.
- Die Person befindet sich ununterbrochen in dieser Situation.
- Die Voraussetzungen für die Ausstrahlung gemäß § 12 der Verordnung EG 883/2004 sind erfüllt.
- Entscheidung über die Ausstellung von A1-Bescheinigungen nach dem Brexit

Über die Regeln zur Ausstellung von A1-Bescheinigungen entscheiden

grundsätzlich nicht einzelne Krankenkassen, sondern – jeweils entsprechend der Vorgabe des Gesetzgebers – die Spitzenverbände der Sozialversicherung. Grundlage ist die EU-weit geltende Verordnung EU 883/2004, die bis zum 31.12.2020 auch für Großbritannien und Nordirland gilt.

Welche Regeln nach der Brexit-Übergangsphase für die soziale Sicherheit bei Entsendungen gelten, ist Bestandteil von Verhandlungen, die während der Brexit-Übergangsphase zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geführt werden sollen.

Britische Arbeitnehmer in Deutschland und Aufenthaltsrecht

Während der Übergangsphase nach dem Brexit – voraussichtlich bis zum 31.12.2020 – gilt: Britische Staatsbürger können wie bisher nach Deutschland einreisen. Laut Innenministerium ändert sich vorerst auch bei den Passkontrollen nichts. Die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit soll ebenfalls wie bisher möglich sein.

Britische Staatsangehörige, die schon jetzt in Deutschland mit ihren Familien leben, sollen demnach auch in Zukunft „eine Rechtsstellung behalten, die der derzeitigen Rechtsstellung sehr ähnlich ist“, erklärt das Bundesinnenministerium. Dies gelte insbesondere hinsichtlich der Ausübung von Erwerbstätigkeiten. ■

Ulrich Frank

Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

Mehrarbeitszuschläge

Beitragsrechtliche Beurteilung für Teilzeitbeschäftigte

Nach einem Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen in der Sozialversicherung vom 18. März 2020 ist abzuwarten, bis das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine endgültige Entscheidung trifft.



Foto: Marcum, Adobe Stock

Mehrarbeitszuschläge sind Arbeitsentgelt. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbar vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Über die Arbeitszeit hinaus

Das BAG hat in seinem Urteil vom 19.12.2018 (Az.: 10 AZR 231/18) zu den Regelungen über Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte des Manteltarifvertrags für die Systemgastronomie vom 17.12.2014 entschieden, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.

Über die Differenz hinaus

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben daraus abgeleitet, dass in den Fällen, in denen arbeitsvertragliche, betriebliche oder tarifvertragliche Regelungen zu Mehrarbeitszuschlägen bestehen, die

für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeitszuschläge erst dann vorsehen, wenn sie über die Differenz der monatlichen oder jährlichen Teilarbeitszeit zur Vollarbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten, diese im Sinne des § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auszulegen sind. In diesen Fällen haben Teilzeitbeschäftigte demnach einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die über die vertraglich vereinbarte Teilarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit (vergleiche Punkt 3 der Niederschrift zur Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.11.2019).

Zur unterschiedlichen Behandlung

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt:

Die tarifliche Regelung muss den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die entstehen, wenn Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig werden. Zugleich müsse die Tarifnorm zum Ziel haben, den Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten.

Wird demgegenüber der Zweck verfolgt, die Einbuße der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich

der Arbeitnehmer abzuhalten, ist eine Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt, weil sich dieser Zweck in gleicher Weise auf Teilzeit- und Vollzeitkräfte bezieht.

Von Zweckbestimmung abhängig machen

Vor dem Hintergrund der unter Umständen gebotenen Differenzierung bei der Zweckbestimmung von Mehrarbeitszuschlägen halten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung an ihrem bisherigen Beratungsergebnis vom 20.11.2019 nicht uneingeschränkt fest. Bis zur Entscheidung des BAG in den anhängigen Revisionsverfahren soll die beitragsrechtliche Berücksichtigung eines arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitbeschäftigten von der konkreten Zweckbestimmung der Mehrarbeitszuschläge abhängig gemacht werden. Nur wenn zweifellos der Zweck verfolgt wird, Einbußen der Dispositionsmöglichkeit über die Freizeit zu belohnen und Arbeitgeber von Eingriffen in den geschützten Freizeitbereich der Arbeitnehmer abzuhalten, wäre bei Teilzeitbeschäftigten bereits für über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit von einem Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge auszugehen. ■

Ulrich Frank

Sozialversicherungsfachwirt
und Wirtschaftsjournalist

Corona, Kurzarbeit und Klagen

Arbeitgeber unter Verdacht

Es gehen Gerüchte um: Massiver Betrug beim Kurzarbeitergeld, Anzeigen durch Mitarbeiter, Rückforderungen der Bundesagentur, Strafverfahren – was ist dran? Wir sind der Sache nachgegangen.

Nach aktueller Auskunft der Bundesagentur für Arbeit gibt es bisher im Kontext der Corona-Krise keine Fälle einer nachgewiesenen missbräuchlichen Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld. Bei den bisher bekannt gewordenen Fällen wurden lediglich in der Antragstellung (Form-)Fehler gemacht. Es gibt bislang (Stand Ende Juni 2020) noch keinen einzigen strafrechtlich nachgewiesenen Missbrauchsfall.

Allerdings gibt es eine Reihe von Anzeigen von Mitarbeitern, die annehmen, dass ihr Arbeitgeber Missbrauch mit dem Kurzarbeitergeld betreibt, aber auch – meistens anonym – von eigentlich Unbeteiligten wie Nachbarn oder Bekannten. Woher kommt das?

Es gibt eine Reihe von Gründen, die auch der Bundesagentur bekannt sind. Wahrscheinlich der wichtigste: Durch die Corona-Pandemie sind zahlreiche Unternehmen mit dem Thema Kurzarbeitergeld erstmalig konfrontiert worden. Das Antragsverfahren ist ja nicht gerade einfach und nutzerfreundlich. Da kann es schnell passieren, dass völlig ohne Absicht Angaben fehlerhaft oder gar nicht gemacht werden. Durch die massive Ausweitung der Anzahl der Anträge und die notwendige schnelle Reaktion auf beiden Seiten konnten die einzelnen Anträge nicht bereits im Vorfeld sorgfältig geprüft werden. Auch die normalerweise gerade von kleineren Unternehmen beauftragten Steuerberater kamen mit der Beantragung nicht mehr hinterher, so dass viele kleinere

Arbeitgeber die Anträge selbst gestellt haben, um die Fristen einzuhalten. Was dann zu Fehlern geführt hat.

Das sind aber nach Auskunft der Bundesagentur durchweg Fälle, die sich korrigieren lassen, beispielsweise indem Unterlagen nachgereicht oder fehlende Angaben nachgeholt werden.

Und die Anzeigen der Mitarbeiter? Neben den üblichen Querulanten oder Racheaktionen nach Kündigungen ist es oft die Unkenntnis über das Verfahren. Gerade bei kleineren Arbeitgebern ohne Arbeitnehmervertretung muss die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter für die Kurzarbeit eingeholt werden. Das haben etliche Unternehmen „vorsorglich“ getan, dann aber tatsächlich gar keine Kurzarbeit in Anspruch nehmen müssen.

Maßgebend ist nämlich nicht die vorherige Anzeige der Kurzarbeit, sondern die tatsächliche Nutzung mit Auszahlung des Kurzarbeitergeldes und die Abrechnung mit der Arbeitsagentur. Die Zustimmung der Beschäftigten ist notwendig, um die Anzeige – vor Beginn der Kurzarbeit! – erstellen zu können.

So kann es dazu kommen, dass der Beschäftigte frühzeitig informiert und aufgeklärt wird, er dann aber gar keine Kurzarbeitergeldzahlung erhält. Da er die Voraussetzungen und Umstände nicht kennt, kann er auf die Idee kommen, dass der Arbeitgeber missbräuchlich Gelder von der Bundesagentur abrufen.

Tatsächlich gibt es zwar vielleicht Kurzarbeitergeld, aber nur in einer anderen Abteilung oder einem anderen Betriebsteil. So kann es schnell zu Missverständnissen kommen. Allerdings lässt eine direkte Anzeige bei der Arbeitsagentur seitens eines Beschäftigten zumindest auf ein schlechtes Betriebsklima oder Misstrauen schließen.

Ohne Einbeziehung des Beschäftigten ist ein Betrug beim Kurzarbeitergeld

nur schwer möglich. Denn bei der Abrechnung müssen die Namen und die konkrete Kürzung sowie die ausgezahlten Beträge detailliert aufgeführt werden. Zudem wird das Kurzarbeitergeld in der Entgeltabrechnung für den Beschäftigten ausgewiesen. Ein rechtswidriges Vorgehen würde eine direkte Manipulation an der Abrechnungssoftware voraussetzen. Da die Abrechnung gerade bei kleineren Betrieben meist über den Steuerberater vorgenommen wird, müsste auch dieser in die Manipulation einbezogen werden. Ein eher unwahrscheinliches Szenario.

Trotzdem macht eine solche Anzeige bei der Bundesagentur (von wem auch immer) erheblichen Ärger und bindet Kapazitäten. Denn die Agentur muss einer solchen Anzeige natürlich nachgehen und eine Stellungnahme oder Unterlagen vom Arbeitgeber anfordern.

Das Risiko kann man aber minimieren. Dazu gehört es, die Arbeitnehmer, die ihre Zustimmung zur Kurzarbeit gegeben haben, aktiv zu informieren, wenn und warum es nun doch nicht zur Zahlung kommt. Dann können Irritationen oder ein Verdacht gar nicht erst entstehen. Eine Anzeige eines unzufriedenen oder entlassenen Mitarbeiters, der dem Betrieb nur Ärger machen will, kann man allerdings nicht in jedem Fall vermeiden.

TIPP: Falls die Arbeitsagentur mit einer entsprechenden Anfrage an das Unternehmen herantritt, sollten sofort und ohne Einschränkung die notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Selbst wenn es in Einzelfällen durch Fehler des Arbeitgebers zu Überzahlungen gekommen sein sollte, wird die Agentur zwar diese Beträge zurückfordern, in der Regel aber eben von einem Fehler ausgehen und keine kriminelle Absicht unterstellen. ■

Jürgen Heidenreich



Foto: weixx, Adobe Stock



**Kurzarbeiter-
geld schnell und
professionell
kalkulieren.**

Foto: BullRun / stock.adobe.com

KUG-Profirechner 2020 für die Entgeltabrechnung

Sofort einsetzbares Excel-Tool für die Planung
und Umsetzung von Kurzarbeitergeld.

Jetzt informieren und bestellen:
www.datakontext.com/KUG-Rechner-2020

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

ZDF-Redakteurin erkämpft Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz auch für arbeitnehmerähnliche Personen Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25.06.2020 – 8 AZR 145/19

Zum 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) in Kraft getreten. Damit werden Beschäftigte unterstützt, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchsetzen zu können, um eine finanzielle Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erreichen.

Dafür sieht das Gesetz folgende Bausteine vor: einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, die Aufforderung von Arbeitgebern zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren sowie eine Berichtspflicht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

Nun wurde höchstrichterlich festgestellt, dass nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter den Begriff der „Beschäftigten“ nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG fallen und somit den individuellen Auskunftsanspruch geltend machen können, sondern auch arbeitnehmerähnliche Personen. Dies ist ein großer Sieg für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte. Dem Entgelttransparenzgesetz wird danach nicht der innerstaatliche Arbeitnehmerbegriff zugrunde gelegt, sondern es wird eine unionsrechtskonforme Auslegung im Hinblick auf den Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit vorgenommen. Das hat das BAG mit Urteil vom 25. Juni 2020 (8 AZR 145/19) entschieden.

Sachverhalt

Die Klägerin ist seit 2007 als Redakteurin für die Beklagte – eine Fernsehanstalt des öffentlichen Rechts, das ZDF – tätig. Seit Juli 2011 befindet sie sich in einem unbefristeten Vertragsverhältnis. Ende 2014 erfuhr sie, dass sie schlechter bezahlt wird als ihre männlichen Kollegen mit weniger Betriebszugehörigkeit und Erfahrung. Sie beschwerte sich daraufhin bei dem Personalleiter. Da sie „bis auf weiteres“ als freie Mitarbeiterin gemäß einem bei der Beklagten geltenden Tarifvertrag beschäftigt wird und eine Tätigkeit als „Redakteurin mit besonderer Verantwortung“ ausübt, „verpuffte“ ihre Beschwerde mit der Begründung, dass sie eine arbeitnehmerähnliche Person sei.

Sie erhob Klage und begehrte zunächst Entschädigung wegen der Diskriminierung und Feststellung, dass sie keine arbeitnehmerähnliche Person ist, sondern eine Angestellte. Eine strukturelle Diskriminierung konnten weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht (LAG) feststellen. Auch lehnten diese einen Auskunftsanspruch nach Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie über ein Vergleichsentgelt nach dem EntgTranspG ab. Das LAG Berlin-Brandenburg

begründete seine Entscheidung damit, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin im Sinne des innerstaatlichen Rechts und als arbeitnehmerähnliche Person keine Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 2 EntgTranspG sei. Dies war der Dreh- und Angelpunkt des Rechtsstreits.

Die Entscheidung

Die eingelegte Revision hatte Erfolg und das BAG gab der Klägerin bezüglich des Auskunftsanspruchs Recht.

Entgegen der Rechtsauffassung der Vorinstanzen kann die Klägerin von der Beklagten nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen. Freie Mitarbeiter sind „Arbeitnehmer“ im Sinne von § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG und damit Beschäftigte im Sinne von § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG. Streitentscheidend war insoweit, dass die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG unionsrechtskonform (in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG) weit auszulegen sind. Andernfalls würde die zwingend erforderliche deutsche Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG fehlen. Eine ausreichende Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit ist bislang weder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch ansonsten erfolgt. Erst das Entgelttransparenzgesetz enthält Bestimmungen, die auf die Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit gerichtet sind.

Das BAG ging vor diesem Hintergrund davon aus, dass der Gesetzgeber zumindest unbewusst die Richtlinie europarechtskonform umsetzen wollte. So begründet es jedenfalls, warum es den weitergehenden europäischen Arbeitnehmerbegriff bei der Entscheidung zugrunde gelegt hat.

Ob die Klägerin gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Erteilung von Auskunft über das Vergleichsentgelt hat, konnte das BAG aufgrund der bislang vom LAG Berlin-Brandenburg getroffenen Feststellungen nicht entscheiden. Insoweit hat das BAG die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Konsequenzen für die Praxis

Es ist damit zu rechnen, dass in Zukunft auch arbeitnehmerähnliche Personen von dem Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG Gebrauch machen werden. Dies wird dem Zweck des Entgelttransparenzgesetzes, Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen durch Transparenz entgegenzuwirken, gerecht.

Good to know

Der Auskunftsanspruch ist nur die Vorstufe. Anspruchsgrundlage für den Auskunftsanspruch ist § 10 Abs. 1 EntgTranspG. Dieser lautet wie folgt:

„(1) Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Dazu haben die Beschäftigten in zumutbarer Weise eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen. Sie können Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Absatz 1 und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen.“

§ 5 Abs. 2 EntgTranspG definiert, wer den Auskunftsanspruch erhält. Arbeitnehmerähnliche Personen, also auch freie Mitarbeiter, zählen nach der jüngsten BAG-Rechtsprechung dazu.

Innerstaatlicher Arbeitnehmerbegriff: Nach der Rechtsprechung des BAG ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff: Nach dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) ist Arbeitnehmer jeder, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei solche Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die wegen ihres geringen Umfangs völlig untergeordnet und unwesentlich sind. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Dagegen ist für die Frage, ob jemand als Arbeitnehmer im Sinne des Unionsrechts anzusehen ist, die Art des Rechtsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber unerheblich.

Praxishinweise

Der Umgang mit Auskunftsansprüchen sollte sorgfältig geprüft werden. Ein maßgeblicher Unterschied ist beispielsweise, wenn arbeitnehmerähnliche Personen ihr Einkommen vorwiegend von einem anderen Arbeitgeber beziehen.

Schwerbehinderter Bewerber bekommt Entschädigung zugesprochen, weil er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde BAG, Urteil vom 23.01.2020 – 8 AZR 484/18

Öffentliche Arbeitgeber müssen einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen, wenn dieser fachlich nicht offensichtlich ungeeignet ist (§ 82 S. 2 SGB IX aF; seit dem 01.01.2018: § 165 S. 3 SGB IX). Eine übersehene E-Mail ist keine Entschuldigung für eine Nichteinladung. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass interne Abläufe einwandfrei funktionieren. Geschieht dies nicht, drohen Entschädigungsansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. Abgesichert wird das durch Entschädigungsansprüche für Diskriminierte. Die strengen Beweislastregelungen in § 22 AGG erleichtern die Geltendmachung solcher Entschädigungsansprüche erheblich: Der Geschädigte muss danach nur Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass keine Diskriminierung vorlag, was den Arbeitgeber in der Praxis häufig vor hohe Hürden stellt.

Sachverhalt

Anfang August 2015 bewarb sich der Kläger mit einer E-Mail auf eine für den Oberlandesgerichtsbezirk Köln ausgeschriebene Stelle als Quereinsteiger für den Gerichtsvollzieherdienst. Die Bewerbung war mit dem deutlichen Hinweis auf seinen Grad der Behinderung von 30 und seine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen versehen. Der Kläger wurde,

obwohl er fachlich für die Stelle nicht offensichtlich ungeeignet war, weder zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, noch erhielt er eine Absage.

Der Kläger verlangt mit seiner Klage vom beklagten Land eine Entschädigung in Höhe von 7.434,49 Euro (dreifache Monatsbesoldung). Das beklagte Land hat demgegenüber geltend gemacht, die Bewerbung des Klägers sei aufgrund eines schnell überlaufenden Outlook-Postfachs und wegen ungenauer Absprachen unter den befassten Mitarbeitern nicht in den Geschäftsgang gelangt. Schon aus diesem Grund sei der Kläger nicht wegen der (Schwer-)Behinderung bzw. Gleichstellung benachteiligt worden.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger Recht und stimmte somit der Entscheidung des LAG Köln zu. Die Revision des beklagten Landes blieb ohne Erfolg.

Der Kläger hat einen Anspruch auf eine Entschädigung aus § 15 Abs. 2 GG in Höhe von 3.717,30 Euro. Das beklagte Land hätte den Kläger, dessen Bewerbung ihm zugegangen war, nach § 82 S. 2 SGB IX aF zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, da die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlte. Das Unterlassen der Einladung zum Vorstellungsgespräch begründet allein noch keinen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG. Allerdings wird hierdurch die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung im Sinne von § 22 AGG begründet, dass der erfolglose Bewerber eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner (Schwer-) Behinderung erfahren hat.

Der Arbeitgeber kann die Vermutung nach § 22 AGG, er habe einen Bewerber wegen eines in § 1 AGG normierten Grundes benachteiligt, dadurch widerlegen, dass er substantiiert vorträgt und ggfs. beweist, dass er – bzw. die bei ihm über die Einstellung entscheidenden Personen – aufgrund besonderer, ihm nicht zurechenbarer Umstände des Einzelfalls nicht die Möglichkeit hatte(n), von der zugegangenen Bewerbung tatsächlich Kenntnis zu nehmen. Das ist dem beklagten Land nicht gelungen. Das beklagte Land konnte sich nicht mit Erfolg darauf berufen, die Bewerbung sei nicht in den Geschäftsgang gelangt. Dass trotz des Zugangs ausnahmsweise eine tatsächliche Kenntnisnahme nicht möglich war, hat das beklagte Land nicht vorgetragen.

Auch die Höhe der Entschädigung war im Ergebnis nicht zu beanstanden. Bei der in § 15 Abs. 2 S. 2 AGG bestimmten Grenze von drei Bruttomonatsverdiensten handelt es sich lediglich um eine „Kappungsgrenze“. Es ist zunächst – ohne Rücksicht auf irgendeine Begrenzung – die Höhe der angemessenen Entschädigung zu ermitteln und diese dann, wenn sie drei Bruttomonatsverdienste übersteigen sollte, zu kappen.

Konsequenzen für die Praxis

Das BAG-Urteil kann vor allem für den öffentlichen Arbeitgeber weitreichende Folgen für die Praxis haben. Aber auch in der Privatwirtschaft verdeutlicht das Urteil die Besonderheiten von schwerbehinderten Personen oder ihnen gleichgestellter Bewerber. Bei Bewerbungen und dem diesbezüglichen Umgang ist stets Vorsicht geboten.

Good to know

§ 22 AGG lautet wie folgt:

„Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.“

§ 82 SGB IX aF lautet wie folgt:

„1Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). 2Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 3Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.“

Praxishinweise

Zur Vermeidung von AGG-Klagen sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass zuverlässige unternehmensinterne Abläufe existieren. Das gilt insbesondere in Bezug auf eine sorgfältige Sichtung und Bearbeitung der eingehenden Bewerbungsunterlagen sowie für etwaige Rückmeldungen an die Bewerber.

Die Corona-Pandemie setzt nicht das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) außer Kraft

Arbeitsgericht Wesel, Beschluss vom 24.04.2020 – 2 BVGa 4/20

Auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie haben die Betriebsparteien die Vorgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzuhalten. Eine Ausnahmeregelung besteht trotz der „Extremsituation“ nicht. Das heißt, dass mitbestimmungspflichtige Maßnahmen wie eine Videoüberwachung mit dem Betriebsrat abgestimmt werden müssen, auch wenn die Videoüberwachung der Einhaltung von Hygienemaßnahmen dienen soll.

Sachverhalt

Ein Betriebsrat beantragte im einstweiligen Rechtsschutz die Unterlassung von Videoaufzeichnungen, da die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht eingehalten wurden.

Bei dem Arbeitgeber handelt es sich um ein Logistikunternehmen. Die bestehende Videoüberwachung wurde vom Arbeitgeber dazu eingesetzt, die Einhaltung der COVID-19-Regeln zu überwachen. Insbesondere die Einhaltung der Abstandsregelungen durch Mitarbeiter, Auftragnehmer, Geschäftspartner und andere Besucher sollte überprüft werden. Weiterhin sollten Bereiche identifiziert werden, in denen die Regeln nicht eingehalten werden, um die Abläufe (z. B. Laufwege usw.) so zu optimieren, dass Abstandsregelung eingehalten werden können.

Hierfür nutzte der Arbeitgeber die bestehende Videoaufzeichnungsanlage, schaltete aber ein weiteres Software-Modul hinzu, das in einem Intervall von fünf Minuten automatisiert Standbilder generierte. Diese Videosoftware war durch eine Anonymisierungssoftware in der Lage, die abgebildeten Personen zu verpixeln. Durch eine weitere Software konnte ermittelt werden, ob die Abstandsregelung von zwei Metern zwischen den abgebildeten Personen eingehalten wurde. Die Anonymisierungssoftware verwendete Datenserver in Irland. Damit werden Daten außerhalb Deutschlands gespeichert. Alle generierten Standbilder wurden für sieben Tage gespeichert und anschließend automatisiert gelöscht.

Der Betriebsrat hat den Arbeitgeber mehrmals aufgefordert, die Übermittlung und Auswertung der Kameradaten zum Zwecke der Abstandsmessungen nicht außerhalb von Deutschland durch einen Dritten auswerten zu lassen und diese Praxis einzustellen. Denn diese Praxis der Datenweitergabe an Dritte war nicht durch eine Betriebsvereinbarung legitimiert. Im Betrieb der Beteiligten findet zwar eine Betriebsvereinbarung zur Installation und Nutzung von Überwachungskameras Anwendung. Der Betriebsrat vertrat die Ansicht, dass diese Betriebsvereinbarung sich nicht auf den hier beschriebenen Sachverhalt erstreckt, und ging im einstweiligen Rechtsschutz gegen die Videoaufzeichnung des Arbeitgebers vor.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht urteilte u. a., dass der Betriebsrat im Hinblick auf die Verarbeitung von Bildern und Videos und deren Übermittlung an Dritte mit dem Zweck, Abstandsmessungen oder Abstandsüberwachungen von Arbeitnehmern vorzunehmen, einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Denn nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer überwachen. Grundsätzlich, so das Arbeitsgericht, kann die vorhandene Videoüberwachung auch zum Zweck der Gesundheitsüberwachung genutzt werden. Allerdings ist es dem Arbeitgeber nach der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht gestattet, die Daten an Dritte zum Zwecke der Vornahme von Abstandsmessungen oder Abstandsüberwachungen zu übermitteln. Bei der Übermittlung von Daten an Dritte handelt es sich ebenfalls um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme, die von der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht gedeckt ist, so dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Damit verstieß der Arbeitgeber gegen Mitbestimmungsrechte.

Denn die Betriebsvereinbarung regelte, dass die Aufnahmen nur auf lokalen Netzwerkrekordern gespeichert werden dürfen. Die Weitergabe an Dritte ist nicht mehr von der Betriebsvereinbarung umfasst, so dass eine Rechtsgrundlage hierfür nicht besteht.

Das Arbeitsgericht prüfte, ob sich an der Bewertung deshalb etwas ändert, weil die Videoüberwachung und die Übermittlung der Daten an Dritte zugunsten der Arbeitnehmer und ihres Gesundheitsschutzes eingesetzt wurde. Das Arbeitsgericht prüfte zudem, ob ein sogenannter Eilfall vorliegt. Allerdings entbindet eine Eilbedürftigkeit den Arbeitgeber nicht davon, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einzuhalten, so das Arbeitsgericht. Es betonte weiterhin, dass lediglich in sogenannten Notfällen, in denen sofort gehandelt werden muss, um von dem Betrieb oder Arbeitnehmern Schaden abzuwenden, der Arbeitgeber einseitige Anordnungen treffen kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betriebsrat nicht erreichbar ist oder keinen ordnungsgemäßen Beschluss fassen kann. Allerdings gilt auch hier, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, in sogenannten extremen Notsituationen die Beteiligungsrechte unverzüglich nachzuholen. Auch ein solcher Fall lag hier nach Auffassung des Gerichts nicht vor.

Konsequenzen für die Praxis

Diese Entscheidung verdeutlicht, dass die Betriebsparteien auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie die Mitbestimmungsrechte und gesetzlichen Vorgaben einzuhalten haben. Die hier vom Arbeitgeber beabsichtigte Nutzung der Daten, mit der Vorgaben hinsichtlich der Abstandseinhaltung kontrolliert werden sollten, spielte für die rechtliche Bewertung ebenfalls keine Rolle. Damit gilt, dass auch in Zeiten einer schweren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Pandemie Rechtsgrundsätze weiterhin ihre Geltung beanspruchen. Aus Arbeitgebersicht

dürfte diese Entscheidung für Erstaunen sorgen, denn die vom Arbeitgeber beabsichtigten Zwecke, die Einhaltung der COVID-19-Regeln zu kontrollieren, sind nicht nur nachvollziehbar, sondern überaus sinnvoll. In solchen und vergleichbaren Fällen ist der Betriebsrat gefordert, mit Augenmaß die rechtlichen Grundsätze der Betriebsverfassung „durchzusetzen“. Überwachungsmaßnahmen wie diese dienen dem Interesse aller Mitarbeiter, so dass zumindest dieser Standpunkt des Arbeitgebers hätte in der Entscheidung selbst Anklang finden müssen. Selbst in ungewöhnlichen und nicht vorhersehbaren – pandemierartigen – Zuständen gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Denn entsprechende Ausnahmen sieht das BetrVG nicht vor.

Good to know:

Betriebsvereinbarungen sollten, bevor sie von den Betriebsparteien abgeschlossen werden, regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob sogenannte Eil- und Notfälle mit geregelt werden.

In verschiedenen Konstellationen dürfte es sich anbieten, die sogenannten Eil- und Notfälle zu regeln. Insbesondere in Betriebsvereinbarungen, die beispielsweise die Arbeitszeit regeln, sollten stets Regelungen zu Eil- und Notfällen aufgenommen werden, um unnötige Streitigkeiten vor der Einigungsstelle zu verhindern.

Weiterhin sollten in Betriebsvereinbarungen, die dem Gesundheitsschutz dienen, ebenfalls Eil- und Notfälle mit geregelt werden. Diese Fallgruppen machen es möglich, dem Arbeitgeber in bestimmten Fallkonstellationen ein sofortiges Handlungsrecht einzuräumen.

Auch in Betriebsvereinbarungen, die „nur“ die Videoüberwachung regeln, können solche Eil- und Notfälle zweckmäßig sein. Wird beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Videoüberwachung grundsätzlich nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingesetzt werden darf, kann in bestimmten Fällen ein Bedürfnis dafür bestehen, dass Arbeitgeber in „Extremsituationen“ ohne die Mitwirkung des Betriebsrats Videomaterial auswerten können. Als Beispiel lässt sich hier anführen, dass eine Videoüberwachung installiert wird, die Regelungen aber vorsehen, dass die Videoaufnahmen nur unter Mitwirkung des Betriebsrats ausgewertet werden dürfen. Kommt es allerdings zu einer schwerwiegenden Pflichtverletzung oder einer Straftat, die durch die Videoüberwachung sofort aufgeklärt werden kann, und kann der Betriebsrat beispielsweise in der Nachtschicht an der Maßnahme nicht beteiligt werden, weil er nicht im Betrieb oder nicht erreichbar ist, dann ist es empfehlenswert, eine solche Ausnahmeregelung aufzunehmen.

Praxistipp

Nehmen Sie diese Entscheidung zum Anlass, die Betriebsvereinbarungen, die bei Ihnen gelten, auf die Regelungen zu sogenannten Eil- und Notfällen bzw. auf „Extremsituationen“ zu überprüfen.

Dr. Michaela Felisiak, Dr. Dominik Sorber,
Rechtsanwälte für Arbeitsrecht bei BEITEN BURKHARDT

Rechtsprechung für Sie aufbereitet

Außerordentliche Kündigung – Erklärungsfrist (BAG, Urteil vom 27.02.2020 – 2 AZR 570/19)

Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Auch grob fahrlässige Unkenntnis setzt die Frist nicht in Gang. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände.

Von der völligen Unkenntnis des Kündigungssachverhalts ist der Fall zu unterscheiden, dass schon einige Tatsachen bzw. Umstände bekannt sind, die auf einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung hindeuten. Dann kann der Lauf der Ausschlussfrist ausgelöst werden. Allerdings darf der Kündigungsberechtigte, der bislang lediglich Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen beginnt. Dies gilt allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen und Beweismittel verschaffen sollen, die ihm die Entscheidung darüber ermöglichen, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht.

Das Anlaufen der Kündigungserklärungsfrist setzt allerdings immer voraus, dass dem Kündigungsberechtigten die Tatsachen bereits im Wesentlichen bekannt und nur noch zusätzliche Ermittlungen erforderlich sind oder doch erscheinen dürfen, wie etwa die Anhörung des Betroffenen bei einer Verdachtskündigung oder die Ermittlung von gegen eine Kündigung sprechenden Tatsachen. Allerdings besteht keine Obliegenheit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer belastende Tatsachen zu ermitteln, die einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung begründen. Das widerspräche einerseits dem Grundsatz, dass eine sogar grob fahrlässige Unkenntnis der maßgeblichen Tatsachen nicht genügt, um die Erklärungsfrist auszulösen. Es läge andererseits auch nicht im Interesse der Arbeitnehmer, weil der Arbeitgeber zu ständigem Misstrauen angehalten und gleichsam gezwungen würde, bei der bloßen Möglichkeit einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung „vom Schlimmsten“ auszugehen und zügig „Belastungsermittlungen“ in die Wege zu leiten.

Handelt es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person, ist grundsätzlich die Kenntnis des gesetzlich oder satzungsgemäß für die Kündigung zuständigen Organs maßgeblich. Sind für den Arbeitgeber mehrere Personen gemeinsam vertretungsberechtigt, genügt grundsätzlich die Kenntnis schon eines der Gesamtvertreter. Neben den Mitgliedern der Organe von juristischen Personen und Körperschaften gehören zu den Kündigungsberechtigten auch die Mitarbeiter, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen hat.

Die Kenntnis anderer Personen ist für die Zwei-Wochen-Frist grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt selbst dann, wenn ihnen Vorgesetzten- oder Aufsichtsfunktionen übertragen worden sind. Nur ausnahmsweise muss sich der Arbeitgeber die Kenntnis auch anderer Personen nach Treu und Glauben zurechnen lassen. Dazu müssen diese Personen eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehaben sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage sein, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass mit ihrem Bericht an den Kündigungsberechtigten dieser ohne weitere Nachforschungen seine Entscheidung abgewogen treffen kann. Voraussetzung dafür, dem Arbeitgeber solche Kenntnisse zuzurechnen, ist ferner, dass die Verspätung, mit der er in eigener Person Kenntnis erlangt hat, auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs oder der Verwaltung beruht. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen und bei einer Zurechnung vom Gericht positiv festgestellt werden.

Außerordentliche Kündigung – Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen (BAG, Urteil vom 27.02.2020 – 2 AZR 390/19)

Nach § 174 Abs. 5 SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird.

Entsprechend der Legaldefinition des § 121 Abs. 1 BGB bedeutet „unverzüglich“ auch im Rahmen von § 174 Abs. 5 SGB IX „ohne schuldhaftes Zögern“. Schuldhaft ist ein Zögern, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist. Da „unverzüglich“ weder „sofort“ bedeutet noch damit eine starre Zeitvorgabe verbunden ist, kommt es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen

besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben.

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist „erteilt“ im Sinne von § 174 Abs. 5 SGB IX, sobald eine solche Entscheidung innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX getroffen und der antragstellende Arbeitgeber hierüber in Kenntnis gesetzt oder wenn eine Entscheidung innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX nicht getroffen worden ist; in diesem Fall gilt die Zustimmung mit Ablauf der Frist gemäß § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX als erteilt.

Nach seinem Wortlaut überwindet § 174 Abs. 5 SGB IX den Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB stets dann, wenn die außerordentliche Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wurde.

§ 174 Abs. 5 SGB IX soll dem Umstand Rechnung tragen, dass ein Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen außerordentlich kündigen will, die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB typischerweise nicht wahren kann, weil er zunächst der Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Ist die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB bereits versäumt, ohne dass die Besonderheiten des Zustimmungserfordernisses dafür der Grund waren, könnte eine Anwendung von § 174 Abs. 5 SGB IX nicht nur zu einem Ausgleich der Erschwernis, die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu wahren, führen, sondern auch zu einer durch diese Erschwernisse nicht gerechtfertigten Besserstellung des Arbeitgebers.

Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierung – Berechnung der Berufsjahre bei Teilzeitbeschäftigten (BAG, Beschluss vom 29.01.2020 – 4 ABR 26/19)

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dürfen Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Bei der Anwendung des gesetzlichen Benachteiligungsverbots ist die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen. Mit § 4 Abs. 1 TzBfG wurden nämlich § 4 Nr. 1. und Nr. 2 der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 umgesetzt.

Eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich an dem mit der Leistung verfolgten Zweck zu orientieren. Dabei kommt es nicht auf die denkbaren Leistungszwecke an, sondern – bei tariflichen Regelungen – auf diejenigen, welche die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Tarifautonomie durch die maßgeblichen Tarifregelungen ausdrücklich festgelegt haben oder welche sich aus diesen im Wege der Auslegung ergeben. Sachliche Gründe

liegen nur vor, wenn die in Rede stehende Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Zwecks geeignet und erforderlich ist. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt danach nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Voll- und Teilzeitkräften. Die Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein.

So gilt das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG auch dann, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt und eine andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird. Deren schlechtere Behandlung entfällt nicht, weil der Arbeitgeber eine andere Gruppe Teilzeitbeschäftigter nicht benachteiligt. Verglichen werden dann nicht die unterschiedlichen Gruppen Teilzeitbeschäftigter, sondern eine bestimmte Personengruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit Vollzeitbeschäftigten.

Die Benachteiligungsverbote gelten auch für tarifliche Regelungen. Sie stehen nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten kann daher nicht damit gerechtfertigt werden, dass sie von einer allgemeinen und abstrakten Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Auch für Tarifbestimmungen ist zu prüfen, ob ein sachlicher Grund tatsächlich vorliegt.

Der Aufstieg nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren innerhalb einer Vergütungsgruppe soll regelmäßig eine durch Ausübung der Tätigkeit gewonnene Berufserfahrung honorieren. Eine von der konkreten Tätigkeit unabhängige, sich allein an der geringeren wöchentlichen Arbeitszeit orientierende Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Ermittlung der für die Vergütung maßgeblichen Berufsjahre ist durch den Zweck der Honorierung der Berufserfahrung sachlich nicht gerechtfertigt. Das Dienstalter geht zwar Hand in Hand mit der dienstlichen Erfahrung, jedoch hängt die sachliche Rechtfertigung von allen Umständen des Einzelfalls und insbesondere davon ab, welche Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung besteht, die durch die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erworben wird.

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft (BAG, Urteil vom 27.02.2020 – 2 AZR 498/19)

Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist. § 17 Abs. 2 Satz 1 MuSchG bestimmt, dass die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestellte Stelle in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft im Zusammenhang

stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären kann. § 17 Abs. 1 MuSchG enthält ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 134 BGB. Eine Kündigung unter Verstoß gegen dieses Verbot ist gemäß § 134 BGB nichtig. Das Kündigungsverbot gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme. Das ergibt die Auslegung von § 17 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG.

Der Gesetzeswortlaut ist nicht eindeutig. § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG normiert ein Kündigungsverbot unter anderem gegenüber (werdenden) Müttern ohne nähere Bestimmung, welche Rechtsverhältnisse oder diesen zugrunde liegenden Verträge davon erfasst sind. Dafür ist auf den persönlichen Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes abzustellen. Das Gesetz gilt für Frauen „in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV“ sowie ferner gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 MuSchG „unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt“, für Frauen in weiteren Tätigkeitsformen. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Satz 2 der Vorschrift nennt als Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Das lässt eine Lesart zu, wonach das Kündigungsverbot in § 17 Abs. 1 MuSchG voraussetzt, dass eine Tätigkeit bereits aufgenommen ist.

Nach der Gesetzssystematik kann es allerdings auch nur auf das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses ankommen. Erfasst ist damit insbesondere ein Arbeitsverhältnis. Ein solches entsteht bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags. Das gilt auch dann, wenn die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll. Auch in diesem Fall werden bereits mit dem Vertragsabschluss wechselseitig Verpflichtungen begründet. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die vereinbarte Tätigkeit ab dem vereinbarten Zeitpunkt zu erbringen, der Arbeitgeber, ihn ab diesem Zeitpunkt zu beschäftigen und vertragsgemäß zu vergüten. Auch Nebenpflichten wie die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Gegenpartei gemäß § 241 Abs. 2 BGB entstehen bereits mit Vertragsabschluss. Dem steht nicht entgegen, dass im arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch für den Beginn des Arbeitsverhältnisses ggf. auch erst auf den vereinbarten Einstellungszeitpunkt der Arbeitsaufnahme abgestellt wird.

Das Kündigungsverbot soll die werdende Mutter temporär vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schützen. Hierdurch wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses während der Schwangerschaft und nach der Entbindung gewährleistet. Eine Kündigung kann sich schädlich auf die physische und psychische Verfassung von Schwangeren, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen auswirken. Arbeitnehmerinnen und mittelbar das Kind sollen nicht durch wirtschaftliche Existenzängste belastet, seelische Zusatzbelastungen durch einen Kündigungsschutzprozess vermieden werden.

Massenentlassung - Betriebsbegriff - Zuständigkeiten (BAG, Urteil vom 13.02.2020 - 6 AZR 146/19)

Der in § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelte besondere Kündigungsschutz bei Massenentlassungen unterteilt sich in zwei getrennt durchzuführende Verfahren mit jeweils eigenen Wirksamkeitsvoraussetzungen, nämlich die in § 17 Abs. 2 KSchG normierte Pflicht zur Konsultation des Betriebsrats einerseits und die in § 17 Abs. 1 Abs. 3 KSchG geregelte Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit andererseits. Beide Verfahren stehen selbstständig nebeneinander und sind auch vor einer Betriebsstilllegung durchzuführen. Sie dienen in unterschiedlicher Weise der Erreichung des mit dem Massenentlassungsschutz verfolgten Ziels. Jedes dieser beiden Verfahren stellt ein eigenständiges Wirksamkeitserfordernis für die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung erfolgte Kündigung dar.

Die Anzeige- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers nach § 17 Abs. 1 bis Abs. 3 KSchG knüpfen an den Betrieb an. In gleicher Weise verfährt Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Unterabs. i der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie – MERL), den § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG umsetzt. Zentraler Bezugspunkt des Massenentlassungsschutzes ist damit der Betriebsbegriff.

Der Gerichtshof der Europäischen Union legt den Begriff „Betrieb“ sehr weit aus und stellt keine hohen organisatorischen Anforderungen an die erforderliche Leitungsstruktur. Nach seinem Verständnis wird das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmensteil gekennzeichnet, dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört. Es muss sich um eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität handeln, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Der Betrieb im Sinne der MERL muss keine Leitung haben, die selbstständig Massenentlassungen vornehmen kann. Vielmehr reicht es aus, wenn eine Leitung besteht, welche die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Kontrolle des Gesamtbetriebs der Einrichtungen der Einheit sowie die Lösung der technischen Probleme im Sinne einer Aufgabenkoordination sicherstellt. Eine bestimmte räumliche Entfernung ist – anders als bei § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – nach diesem Betriebsverständnis nicht erforderlich.

Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst

In dieser Rubrik werden aktuelle Entscheidungen, die für den Bereich des öffentlichen Dienstes relevant sind, wiedergegeben.

Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers; Einladung zu einem Vorstellungsgespräch; interne Stellenausschreibung

Auszug aus der Pressemitteilung Nr. 18/20 zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 25.06.2020 – 8 AZR 75/19:

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 29. Dezember 2016 geltenden Fassung (aF) zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Das gilt auch bei einer (ausschließlich) internen Stellenausschreibung.

Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz

Auszug aus der Pressemitteilung Nr. 17/20 zum Urteil des BAG vom 25.06.2020 – 8 AZR 145/19 –:

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben „Beschäftigte“ zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16. Nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG sind u. a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht eng i. S. d. Arbeitnehmerbegriffs des innerstaatlichen Rechts, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen i. S. d. innerstaatlichen Rechts Arbeitnehmer i. S. v. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein.

„Große Station“ i. S. d. Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA

Aus der Pressemitteilung Nr. 13/20 zum Urteil des BAG vom 13.05.2020 – 4 AZR 173/19 –:

Eine „große Station“ i. S. d. Tätigkeitsmerkmals des TVöD/VKA liegt regelmäßig vor, wenn der Stationsleitung mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann bei einer solchen Anzahl unterstellter Beschäftigter das Tarifmerkmal „große Station“ verneint werden. Umgekehrt leitet eine Stationsleitung bei einer geringeren Anzahl unterstellter Vollzeitbeschäftigter regelmäßig keine „große Station“. Ausnahmen kommen in Betracht, wenn sich die Station ihrer Struktur nach aus anderen Gründen als „groß“ im Tarifsinn darstellt.

Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst; Schadensersatzanspruch des zurückgewiesenen Bewerbers

Dies sind die Orientierungssätze des Urteils des BAG vom 28.01.2019 – 9 AZR 91/19 –:

1. Begehrt die klagende Partei ein Feststellungsurteil hinsichtlich zukünftig fällig werdender Ansprüche auf Schadensersatz, kann sie zwischen einer Feststellungsklage und einer Klage auf zukünftige Leistung wählen. Der Grundsatz, dass die Leistungsklage gegenüber der Feststellungsklage Vorrang hat, gilt in diesem Zusammenhang nicht.
2. Ist ein Teil des Schadens schon entstanden und mit der Entstehung eines weiteren Schadens zu rechnen, ist die klagende Partei nicht gehalten, ihre Klage in eine Leistungs- und eine Feststellungsklage aufzuspalten.
3. Art. 33 Abs. 2 GG gewährt jedem Bewerber ein subjektives Recht auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren. Einem übergangenen Bewerber kann deshalb gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ein Anspruch auf Schadensersatz wegen der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung zustehen, der sich auf Geldersatz richtet.
4. Legt der Arbeitgeber auf der Grundlage der in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien die Voraussetzungen für die Teilnahme am Bewerbungsverfahren in einem Anforderungsprofil fest, entfaltet dieses Bindungswirkung für die Festlegung und Gewichtung der Leistungsmerkmale im Auswahlverfahren. Der Arbeitgeber verletzt den verfassungsrechtlich verbürgten Bewerbungsverfahrensanspruch des Stellenbewerbers, wenn er seine Auswahlentscheidung nicht an den in einem solchen Anforderungsprofil genannten Voraussetzungen orientiert, sondern ihr abweichende Kriterien zugrunde legt.
5. Die Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs allein ist nicht ausreichend, um eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers zu begründen. Vielmehr hat der zurückgewiesene Bewerber nur dann Anspruch auf Ersatz seines Schadens, wenn ihm anstelle des Konkurrenten das Amt hätte übertragen werden müssen.
6. Für den kausalen Zusammenhang zwischen dem Auswahlfehler des Arbeitgebers und dem eingetretenen Schaden trägt der zurückgewiesene Bewerber die Darlegungs- und Beweislast. In diesem Zusammenhang hat er Tatsachen vorzutragen, die es dem Gericht ermöglichen, den hypothetischen Kausalverlauf, der bei rechtmäßigem Vorgehen des Arbeitgebers an die Stelle des tatsächlichen Verlaufs getreten wäre, zu ermitteln. Benennt der Arbeitgeber neben dem erfolgreichen Bewerber andere Bewerber, trifft den zurückgewiesenen Bewerber die Obliegenheit, darzulegen und im Bestreitensfalle zu beweisen, dass er nicht nur im Vergleich mit dem erfolgreichen Bewerber, sondern auch im Vergleich mit den übrigen Bewerbern der bestgeeignete Bewerber gewesen ist.



Foto: fotogestoeber, Adobe Stock

Arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen

Droht nach dem Homeoffice eine Kündigungswelle?

Die schrittweisen Lockerungen der behördlichen Maßnahmen bringen weitere Herausforderungen mit sich. Viele Unternehmen stehen vor der Aufgabe, dass der Normalbetrieb wiederhergestellt werden soll, die finanziellen Mittel in den letzten Monaten jedoch extrem angegriffen wurden. All das belastet die Unternehmen massiv. Daher ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Kostensenkung zu ergreifen. Dies kann Arbeitsplätze retten!

Arbeitsrechtliche Sofortmaßnahmen

Es gibt einen ganzen Blumenstrauß an einseitigen und einvernehmlichen Maßnahmen. Diese können entweder kurzfristig oder dauerhaft für finanzielle Entlastung sorgen. Beide Effekte können viele Unternehmen sicherlich gut gebrauchen.

Typische kurzfristige Maßnahmen sind das Nutzen von Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalten. Auch das einvernehmliche Verschieben der Fälligkeit von Sonderzahlungen (z. B. Boni) bzw. der Verzicht auf Vergütungsbestandteile oder die Nutzung/Einführung von Arbeitszeitkonten sind geeignete Maßnahmen zur kurzfristigen Kostensenkung.

Soweit es für einen längeren Zeitraum um die Absenkung von Arbeitskosten geht, können betriebliche Bündnisse bzw. bei tarifgebundenen Unternehmen Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifverträge geschlossen werden. Diese Regelungen sind meist zeitlich befristet. Sie können jedoch ganz erheblich zur Kostensenkung beitragen, beispielsweise durch verringerte Leistungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder bei Schichtzulagen.

Zu prüfen wäre auch, ob es sich finanziell lohnt, mehr Mitarbeiter vom Homeoffice aus arbeiten zu lassen. Inzwischen dürften die technischen und organisatorischen Vorkehrungen hierfür getroffen worden sein. Einen gesetzlichen Anspruch der Mitarbeiter auf Homeoffice existiert

in Deutschland bisher (noch) nicht. Auch gibt es – jedenfalls nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg – kein Recht des Arbeitgebers, Mitarbeiter zur Homeoffice-Tätigkeit anzuweisen. Krisenzeiten wie Corona sind hiervon jedoch ausgenommen. Für den „Normalbetrieb“ bedürfte es daher einer rechtlichen Grundlage. Auch dies kann mit Blick auf die Kostentragungsfrage (z. B. anteilige Übernahme von Mietkosten) viel Geld sparen.

Personalabbau vs. Alternativen

Sollte sich herausstellen, dass weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen, muss es nicht immer gleich ein Personalabbau sein. Auch Alternativen

können Kosten senken. Insoweit kommen beispielsweise in Betracht:

- Auslaufenlassen von Befristungen,
- Beendigungskündigung während der Probezeit,
- Abbau von Leiharbeitnehmern im Betrieb sowie
- Etablierung von Freiwilligenprogrammen.

Freiwilligenprogramme

Unternehmen brauchen nach der Krise eine „Olympiamannschaft“, die motiviert das Unternehmen wieder nach vorne bringt. Rechtlich kann dieses Ziel durch betriebsbedingte Kündigungen oft nicht erreicht werden. Daher haben sich in der Unternehmenspraxis Freiwilligenprogramme im Zusammenhang mit Restrukturierungen etabliert. Durch solche Programme sollen Mitarbeiter zu einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen motiviert werden. Aus Unternehmenssicht kann hierdurch die Anzahl der auszusprechenden betriebsbedingten Kündigungen reduziert werden, was zu offensichtlichen Vorteilen führt. Insbesondere das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses und die oftmals schwierig durchzuführende ordnungsgemäße Sozialauswahl entfallen.

Bei Freiwilligenprogrammen ist zwischen solchen auf Grundlage kollektivrechtlicher Vereinbarungen und solchen auf individualrechtlicher Basis zu unterscheiden. Auch hinsichtlich des Modus des Freiwilligenprogramms gibt es Unterschiede. Zum einen existieren in der Praxis offene Programme, die an die gesamte Belegschaft gerichtet sind, zum anderen beschränkte Programme, die nur ausgewählte Mitarbeiter betreffen sollen. Oftmals steht das Ausscheiden dann noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Arbeitgebers.

Dies funktioniert jedoch nicht kostenlos, sodass das Unternehmen am Ende eine Abwägungsentscheidung dahingehend treffen muss, ob es sich Rechtssicherheit und Klarheit gegen Zahlung einer entsprechenden Abfindung erkaufen möchte. Regelmäßig wird die Abfindung bei Freiwilligenprogrammen höher sein als bei einer Kündigung, weil der Mitarbeiter sich seine Freiwilligkeit „vergolden“ lassen wird.

Sollten auch diese Möglichkeiten nicht ausreichen, kommt als letzte Konsequenz der Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen des klassischen Personalabbaus in Betracht.

Personalabbau und Betriebsrat

Besteht ein Betriebsrat, sind bei dem Personalabbau die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zu wahren. Hierzu gehört insbesondere

- Führung von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen,
- Durchführen von Konsultationsverfahren zur Vorbereitung einer Massenentlassungsanzeige,
- Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der konkreten Kündigungen.

Bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat ist unbedingt zu prüfen, welches Gremium hierfür zuständig ist. Dies kann der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat sein. Ein oft verkanntes Problem.

Eine sorgfältige Vorbereitung eines Personalabbaus ist zwingend und kann helfen, die Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu lenken und zu strukturieren. Dies ist auch deshalb wichtig, um zügig eine geplante Maßnahme durchzuführen.

Kündigung trotz Kurzarbeit

Viele Unternehmen halten sich derzeit mit Kurzarbeit und staatlichen Unterstützungsleistungen über Wasser. Es kann sich herausstellen, dass der prognostizierte Beschäftigungsausfall nicht nur vorübergehend ist, sondern dauerhaft. In diesem Fall stellt sich die Frage, ob Kündigungen trotz Kurzarbeit überhaupt möglich sind.

Die Antwort lautet: Ja. Kündigungen sind auch während der Kurzarbeit möglich, und zwar nicht nur aus personen- und verhaltensbedingten, sondern auch aus betriebsbedingten Gründen. Dabei gelten jedoch besondere Grundsätze.

Charakteristisch für die Kurzarbeit ist der vorübergehende Arbeitsausfall. Eine betriebsbedingte Kündigung setzt hingegen einen dauerhaften Wegfall des Arbeitsplatzes voraus. Wird in einem Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies daher erst einmal gegen

einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Ein vorübergehender Arbeitsmangel kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Unternehmen müssen daher prüfen und dokumentieren, inwieweit sich die Prognose zwischen dem Zeitpunkt, in dem entschieden wurde, Kurzarbeit einzuführen, und dem Zeitpunkt, in dem entschieden wurde, einen Personalabbau durchzuführen, geändert hat.

Eine Begründung für eine betriebsbedingte Kündigung wäre beispielsweise, wenn das Unternehmen die – neue – unternehmerische Entscheidung trifft, einen Teilbereich stillzulegen oder ein bestimmtes Produkt nicht mehr anzubieten, und damit alle damit in Zusammenhang stehenden Arbeitsplätze auf Dauer wegfallen. Auch die Möglichkeit einer aktualisierten dauerhaften Prognose für das zukünftige Geschäft kann unter Umständen die Reduzierung der Belegschaft begründen.

Wichtig ist zudem, dass zahlreiche Betriebsvereinbarungen, die die Kurzarbeit regeln, den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen während der Dauer der Kurzarbeit verbieten. Unter Umständen muss dann der Zeitraum der Kurzarbeit abgewartet werden, sofern nicht eine abweichende Regelung mit dem Betriebsrat möglich ist.

Restrukturierung oder Insolvenz

Je nach Finanzlage kann sich die Abgrenzungsfrage stellen, ob es für das Unternehmen „günstiger“ ist, ein Insolvenzverfahren durchzuführen. Insoweit gibt es für den Sozialplan eine absolute Obergrenze (maximaler Gesamtbetrag von zweieinhalb Monatsverdiensten pro Mitarbeiter als Sozialplanabfindung). Dies kann durchaus interessant sein.

Fazit

Für jedes Unternehmen stellt sich spätestens am Ende der Kurzarbeitsphase die Frage, welche Maßnahmen für die Zukunft zu ergreifen sind, um Kosten zu sparen. Es gibt viele Möglichkeiten, die frühzeitig analysiert und durchdacht werden sollten! ■

Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung

Corona Änderung der Hinzuverdienstgrenze für Rentner

Für Rentner, die noch keine Regelaltersrente beziehen und neben ihrer Rente aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt beziehen, gilt aufgrund der Corona-Krise **für 2020 eine Einkommensgrenze von 44.590 Euro**. Bis 2019 und wieder ab 2021 gilt insbesondere für die Rente für langjährig Versicherte und die Rente für besonders langjährig Versicherte die gesetzlich festgelegte Einkommensgrenze von **6.300 Euro** im Kalenderjahr.

Übersteigt das neben der Vollrente erzielte Einkommen die jeweils gültige Einkommensgrenze, wird die Rente um 40 Prozent des übersteigenden Betrags gekürzt. Dadurch wird aus der **Vollrente** eine **Teilrente**. Erreicht ein Rentner das Alter für den Anspruch auf die **Regelaltersrente**, entfällt die Einkommensgrenze und damit auch eine Kürzung der Rente wegen Nebeneinkommen.

Für diese drei Rentenarten (Teilrente, Vollrente, Regelaltersrente) gelten für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge in der Entgeltabrechnung des Hinzuverdienstes besondere Regeln. Bei Bestandsfällen müssen deshalb aufgrund der rückwirkend zum 01.01.2020 geänderten Einkommensgrenze ggf. die Schlüssel für Personengruppe und Beitragsgruppe geändert werden, und zwar

- für 2020 (ggf. rückwirkend)
- und wieder **ab Januar 2021**.

Aus diesem Anlass soll hier noch einmal umfassend über die in diesen Fällen geltenden Regeln informiert werden.

Eine Beschäftigung neben dem Bezug einer Teilrente VOR dem Beginn der Regelaltersrente ist wie ein „normaler“ Arbeitnehmer abzurechnen, also mit dem allgemeinen Krankenversicherungssatz (KV-Satz) und ohne Personengruppenschlüssel 120.

Für eine Beschäftigung, die neben dem Bezug einer gesetzlichen Vollrente VOR dem Beginn der Regelaltersrente ausgeübt wird, gelten in der Entgeltabrechnung besondere Vorschriften zur Sozialversicherung, nämlich

- Anwenden des ermäßigten KV-Satzes (kein Anspruch auf Krankengeld),
- bei Beginn der Beschäftigung ab 01.01.2017 generell Zahlung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung (RV),
- bei Beginn der Beschäftigung bis zum 31.12.2016 Zahlung von Arbeitgeberanteile zur RV, außer der Arbeitnehmer optiert zur RV-Pflicht.

In der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung gelten die „normalen“ Regeln.

Ein bereits bis zum 31.12.2016 beschäftigter Vollrentner kann auf seinen Bestandsschutz zur RV-Freiheit verzichten. Dadurch

führen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur RV zu einer Erhöhung der später beginnenden Regelaltersrente. Eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber gilt dann bis zum Ende der Beschäftigung. Wenn dieser Arbeitnehmer zur RV-Pflicht optiert, ist der Beitragsgruppenschlüssel zu ändern von 3311 auf 3111. Bei RV-Pflicht des Vollrentners ist der Personengruppenschlüssel **120** zu verwenden.

Zahlt der Arbeitnehmer nach Beginn der Vollrente Beiträge zur Rentenversicherung, erhöht sich „automatisch“ die später beginnende Regelaltersrente. Es ist kein neuer Rentenanspruch erforderlich.

Sonderfall: Verdient der Arbeitnehmer im Rahmen dieser Beschäftigung nicht mehr als 450 Euro und hat er auf die RV-Pflicht verzichtet, kann er auf die für den 450-Euro-Job eintretende RV-Freiheit nicht wieder verzichten.

Für eine Beschäftigung, die neben dem Bezug einer gesetzlichen Regelaltersrente ausgeübt wird, gelten in der Entgeltabrechnung besondere Vorschriften zur Sozialversicherung, nämlich

- der ermäßigte KV-Satz,
- dass zur RV nur die Arbeitgeberanteile zu zahlen sind,
- sowie für die Jahre **2017 bis 2021** Freiheit in der Arbeitslosenversicherung (AV).

Aus einer solchen Beschäftigung entstehen also keine Ansprüche auf Krankengeld, eine höhere Regelaltersrente oder auf Arbeitslosengeld.

Der beschäftigte Regelaltersrentner kann auf seine RV-Freiheit verzichten. Eine entsprechende schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber gilt dann bis zum Ende der Beschäftigung. Wenn der Arbeitnehmer zur RV-Pflicht optiert, ist der Beitragsgruppenschlüssel zu ändern von 3301 auf 3101. Bei RV-Pflicht des Regelaltersrentners ist der Personengruppenschlüssel **120** zu verwenden (sonst Personengruppenschlüssel 119).

Ein weiterbeschäftigter Regelaltersrentner sollte auf die Möglichkeit der RV-Pflicht hingewiesen werden.

Hat der Arbeitnehmer in einer SV-pflichtigen Beschäftigung vor Beginn der Regelaltersrente auf den Bestandsschutz zur RV-Freiheit verzichtet, gilt das auch für die über den Beginn der Regelaltersrente hinaus laufende Beschäftigung.

Zahlt der Arbeitnehmer nach Beginn der Regelaltersrente Beiträge zur Rentenversicherung, erhöht sich die Regelaltersrente. Die sich aus der weiteren Beitragszahlung ergebende Erhöhung der bereits laufenden Regelaltersrente erfolgt „automatisch“ jeweils jährlich (nach Übermittlung der DEÜV-Meldung zum 01.07. des Jahres nach dem Zeitraum der DEÜV-Meldung, also zusammen mit der nächsten regulären

Renten Anpassung). Es ist kein neuer Rentenanspruch erforderlich. **Sonderfall:** Ein 450-Euro-Job wird mit Beginn der Regelaltersrente RV-frei, auch wenn der Arbeitnehmer vorher auf die RV-Pflicht nicht verzichtet hat, also RV-pflichtig abgerechnet wurde. Der Arbeitnehmer kann aber auf diese durch den Beginn der Regelaltersrente eintretende RV-Freiheit verzichten.

Übersicht Beitragsgruppenschlüssel und Personengruppenschlüssel bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Rentnern:

Während Vollrente wegen Alters vor Beginn der Regelaltersrente, d. h.

- Altersrente für Schwerbehinderte
- Altersrente für langjährig Versicherte (ab 63. Lebensjahr, Abschlag 0,3 Prozent je Monat)
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte (63. bis 65. Lebensjahr, je nach Geburtsjahr, ohne Abschlag)
 - für Bestandsfälle aus der Zeit bis zum 31.12.2016:
 - Personengruppenschlüssel (PGR) 119, RV nur Arbeitgeber, AV Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 3311
 - bei Verzicht auf RV-Freiheit PGR 120, RV Arbeitgeber und Arbeitnehmer, AV Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 3111
 - für Neufälle ab 01.01.2017:
 - PGR 120, RV Arbeitgeber und Arbeitnehmer, AV Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 3111
 - bei Bezug einer Teilrente, z. B. wegen Kürzung der Vollrente
 - PGR 101, „normaler“ Arbeitnehmer Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 1111

Ab Beginn der Regelaltersrentengrenze (frühestens ab dem 65. bis 67. Lebensjahr, je nach Geburtsjahr)

- bei Beschäftigung neben dem Bezug der Regelaltersrente
 - ohne Verzicht auf RV-Freiheit:
 - PGR 119, RV nur Arbeitgeber, keine AV Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 3301
 - bei Verzicht auf RV-Freiheit: PGR 120, RV Arbeitgeber und Arbeitnehmer, keine AV Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 3101
- wenn die Regelaltersrente noch nicht bezogen wird (Zuschlag 0,5 Prozent je Monat)
 - PGR 101, „normaler“ Arbeitnehmer, aber AV-frei Beitragsgruppenschlüssel i. d. R. 1101

Wird ein Bescheid über **Alters-Teilrente** rückwirkend aufgehoben, weil die Hinzuverdienstgrenze (§ 34 Abs. 2 SGB VI, 6.300 Euro jährlich, **für 2020 gelten ausnahmsweise 44.590 Euro**) **NICHT überschritten** wurde und deshalb rückwirkend eine Vollrente bezogen wird, entfällt rückwirkend der Anspruch auf Krankengeld aus dem Beschäftigungsverhältnis (§ 51 Abs. 1a SGB V).

Wurde neben der ursprünglich bescheinigten Teilrente wegen einer Arbeitsunfähigkeit Krankengeld gezahlt, das aufgrund einer rückwirkenden Umstellung auf Vollrente auch rückwirkend **entfällt**, ergibt sich insoweit ein Erstattungsanspruch der Krankenkasse. In diesem Fall kann die Krankenkasse den Versicherten auffordern, innerhalb von vier Wochen einen Antrag nach § 34 Abs. 3e SGB VI zu stellen, damit der beschäftigte Rentner das erhaltene Krankengeld zurückzahlen muss.

Wortlaut des § 34 Abs. 3e SGB VI: „*Änderungen des nach Absatz 3c berücksichtigten Hinzuverdienstes sind auf Antrag zu berücksichtigen, wenn der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst um mindestens 10 Prozent vom bisher berücksichtigten Hinzuverdienst abweicht und sich dadurch eine Änderung ergibt, die den Rentenanspruch betrifft. Eine Änderung im Sinne von Satz 1 ist auch der Hinzutritt oder der Wegfall von Hinzuverdienst. Ein Hinzutritt von Hinzuverdienst oder ein höherer als der bisher berücksichtigte Hinzuverdienst wird dabei mit Wirkung für die Zukunft berücksichtigt.*“

Die dadurch entstehende Rückforderung der Krankenkasse wird mit der Rentennachzahlung verrechnet. Soweit die Rückforderung die Rentennachzahlung übersteigt, kann dieser Betrag von der Krankenkasse nicht mehr zurückgefordert werden. Ein höherer Hinzuverdienst ist nur für die Zukunft zu berücksichtigen, ein niedrigerer Hinzuverdienst jedoch rückwirkend. Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses müssen also **Rückrechnungen** durch Umstellung vom allgemeinen auf den ermäßigten KV-Beitragssatz durchgeführt werden.

Wird ein Bescheid über **Alters-Vollrente** (= Rente vor der Regelaltersrente) rückwirkend aufgehoben, weil die Hinzuverdienstgrenze (§ 34 Abs. 2 SGB VI, 6.300 Euro jährlich bzw. 2020 44.590 Euro) **überschritten** wurde und deshalb nur eine **Teilrente** bezogen wird, **entsteht** ebenfalls rückwirkend (nach Ablauf der Frist von vier Wochen ab Eintritt) Anspruch auf Krankengeld aus dem Beschäftigungsverhältnis (§ 51 Abs. 3 SGB V).

Gemäß § 34 Abs. 3e SGB VI ist ein höherer Hinzuverdienst nur für die Zukunft zu berücksichtigen. Das soll jedoch nicht gelten für einen zu niedrig geschätzten, tatsächlich aber höheren Hinzuverdienst. Deshalb besteht beim Erhalt eines Bescheides über eine rückwirkende Umstellung von Voll- auf Teilrente und die dadurch ausgelöste Rentenkürzung auch rückwirkend Anspruch auf Krankengeld. Die Entgeltabrechnung ist vom ermäßigten auf den allgemeinen Beitragssatz zur KV umzustellen.

Zu beachten:

Da die Einstufung als Teilrentner mit den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen auch durch Einkommen außerhalb der Entgeltabrechnung eintreten kann, sollte ein beschäftigter Vollrentner verpflichtet werden, jährlich seinen Rentenbescheid zum 01.07. vorzulegen, da so eine Rentenkürzung erkannt und die Entgeltabrechnung entsprechend umgestellt werden kann. ■

Foto: momius, Adobe Stock



Der Personalbereich sieht sich im modernen Selbstverständnis als Servicedienstleister gegenüber den Mitarbeitern. Unter diesem Aspekt führt die betriebliche Altersversorgung (bAV) noch immer ein Schattendasein. Gründe sind u. a. die geringe Greifbarkeit und die hohe Komplexität. Dabei wird die bAV als wesentlicher Vergütungsbestandteil keineswegs von den Arbeitnehmern als nachrangig empfunden. Insbesondere in den nachfolgend dargestellten Phasen des Erwerbslebens entwickelt der Mitarbeiter ein sehr hohes Interesse, woraus eine Erwartungshaltung gegenüber der Personalabteilung entsteht. Versetzen wir uns in die Perspektive des Mitarbeiters und betrachten, was eine moderne Betreuung der bAV ausmacht.

Wertigkeit greifbar machen

In Bewerbungsgesprächen wird die Betriebsrente oft nur in den Grundzügen beschrieben. Insbesondere wenn die Versorgung ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert wird, sollte durch eine Berechnung der Vorteil greifbar gemacht werden: „Sie müssten circa x Euro monatlich in eine private Rentenversicherung einzahlen, um die hier gebotene Versorgung

zu erreichen.“ Das kann in Gehaltsverhandlungen der entscheidende Impuls sein und der Arbeitnehmer kann den Mehrwert besser einordnen.

Zusätzliche Entgeltumwandlung

Um die Möglichkeit der freiwilligen Entgeltumwandlung einzuschätzen, ist der Mitarbeiter auf persönliche Beratung und eine individuelle Analyse angewiesen. Sofern man sich auf Versicherungen stützt, muss dem Unternehmen und dem Mitarbeiter klar sein, dass der Berater der Versicherung u. a. ein vertriebliches Interesse hat. Somit sollte der Arbeitgeber den Beratungsprozess auch verfolgen, mitgestalten und die Kosten der Versicherungsverträge überprüfen. Dafür muss, insbesondere bei der Auswahl zwischen mehreren Modellen oder Anbietern, im Unternehmen eigenes Know-how vorhanden sein. In Anbetracht der Komplexität ist eine transparente Darstellung mit Fokus auf die für den Mitarbeiter entscheidenden Punkte (steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung, Arbeitgeberzuschuss) wichtig. Auch sollte eine Simulation der individuellen Entgeltabrechnung mit und ohne Entgeltumwandlung angeboten werden.

bAV-Portal im Intranet

Der Mitarbeiter erwartet, dass er alle Informationen an einem Ort findet. Dafür bietet sich eine individualisierte, gesicherte Intranetseite an, wo er übersichtlich seinen Stand der Betriebsrente, die zusätzliche Entgeltumwandlung und eine adressatengerechte Darstellung der Versorgung abrufen kann. Auch die wichtigsten Formulare, der Volltext der Versorgungsordnung sowie die einschlägigen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sollten leicht auffindbar sein. Viele Mitarbeiter scheuen sich nämlich nicht, die konkreten Regelungen nachzulesen. Aus Transparenzgründen ist die Seite dabei möglichst dynamisch. Das heißt, der Mitarbeiter sieht nur das, was für ihn zutreffend ist. Wenn er selbst beispielsweise keine Altzusage hat, sollten dazu auch keine Informationen erscheinen.

Auskünfte im aktiven Arbeitsverhältnis

Es muss klar sein, wer Ansprechpartner bei Fragen ist und wie man diesen während der angemessenen Servicezeiten erreicht. Eine E-Mail-Adresse ist dabei Mindeststandard. Die Auskünfte oder Kontoauszüge über den Stand der

Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung

Moderne Betreuung der Betriebsrente

Was erwartet der Arbeitnehmer?

Versorgung müssen leicht verständlich sein und mindestens einmal im Jahr proaktiv zugestellt werden. Je nach Zusage lassen sich die zu erwartenden Leistungen nicht ganz genau ermitteln. Hier ist eine Abwägung zwischen Relevanz und Zuverlässigkeit nötig. Auch sollten Sondereffekte wie Versorgungsausgleiche nach einer Scheidung beschrieben werden. Bei Angabe einer Telefonnummer für Rückfragen muss eine hohe Erreichbarkeit gewährleistet werden, da insbesondere nach der Zustellung die Anrufe geballt erfolgen.

Anlage der Vermögenswerte

Hängt die Höhe der Betriebsrente von der Entwicklung einer Vermögensanlage ab, übernimmt der Arbeitgeber eine große Verantwortung. So ist die Anlagestrategie unter Berücksichtigung der Laufzeiten von ihm regelmäßig zu hinterfragen. Insbesondere im anhaltenden Niedrigzinsumfeld ist die Gewichtung der Anlageklassen zu überprüfen. Zwar benötigt der Mitarbeiter mangels Mitspracherechts keine detaillierten Informationen zur Anlagestrategie. Dennoch hat er ein wesentliches Interesse an der Entwicklung und sollte darüber regelmäßig informiert werden.

Jobwechsel

Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen, sollte er wissen, wie hoch seine Anwartschaft ist (Unverfallbarkeitsbescheinigung), ob diese fortgeführt werden kann und wie der Prozess dazu ist. Weiter ist unbedingt anzugeben, an welche Stelle er sich im Leistungsfall wenden soll. Bis dahin können nämlich viele Jahre vergehen und Unternehmensstrukturen sich verändern. Hierfür ist die Papierform der digitalen vorzuziehen, da sich Papier zur langfristigen Verwahrung bewährt hat. Wenn ein Mitarbeiter kurz vor Vollendung der Unverfallbarkeitsfristen das Unternehmen verlassen will, sollte man ihn auf den gänzlichen Verfall der Anwartschaft hinweisen.

Renteneintritt

Das höchste Interesse an der bAV entwickelt sich in der Regel vor dem Übertritt in die Rente. So sollte der Rentenanwärter weit vorher über den Ablauf informiert werden. Der Austausch zwischen dem Arbeitgeber und den Dienstleistern oder Versicherungen sollte dazu automatisch erfolgen. Da auch Neurentner digitale Medien mittlerweile als selbstverständlich empfinden, ist umso bedenklicher,

dass Onlinebeantragungen noch immer absolute Ausnahmen sind.

Hinterbliebenenrente

Zur Wertschätzung von ehemaligen, verstorbenen Mitarbeitern gehört auch der Umgang mit den Hinterbliebenen, die in der Trauer den Nachlass klären müssen. Daher sollten die Beantragung und die Abwicklung der Witwen-, Witwer- oder Waisenrenten so unbürokratisch wie möglich ablaufen.

Fazit

Anhand der Beispiele wird deutlich, dass für eine zeitgemäße, mitarbeiterorientierte Betreuung der bAV ein hoher Digitalisierungsgrad Voraussetzung ist. Er bietet gegenüber dem Mitarbeiter die Möglichkeit, der Komplexität mit Klarheit zu begegnen. Um ihren Ansprüchen gerecht zu werden, müssen die Personalabteilungen ihre Prozesse kritisch untersuchen. Weiter wird deutlich, dass internes Know-how oder externe Beratung benötigt wird, um den Erwartungen der Belegschaft an die Personalabteilung nachzukommen. ■

Daniel Bilic, LL.M.

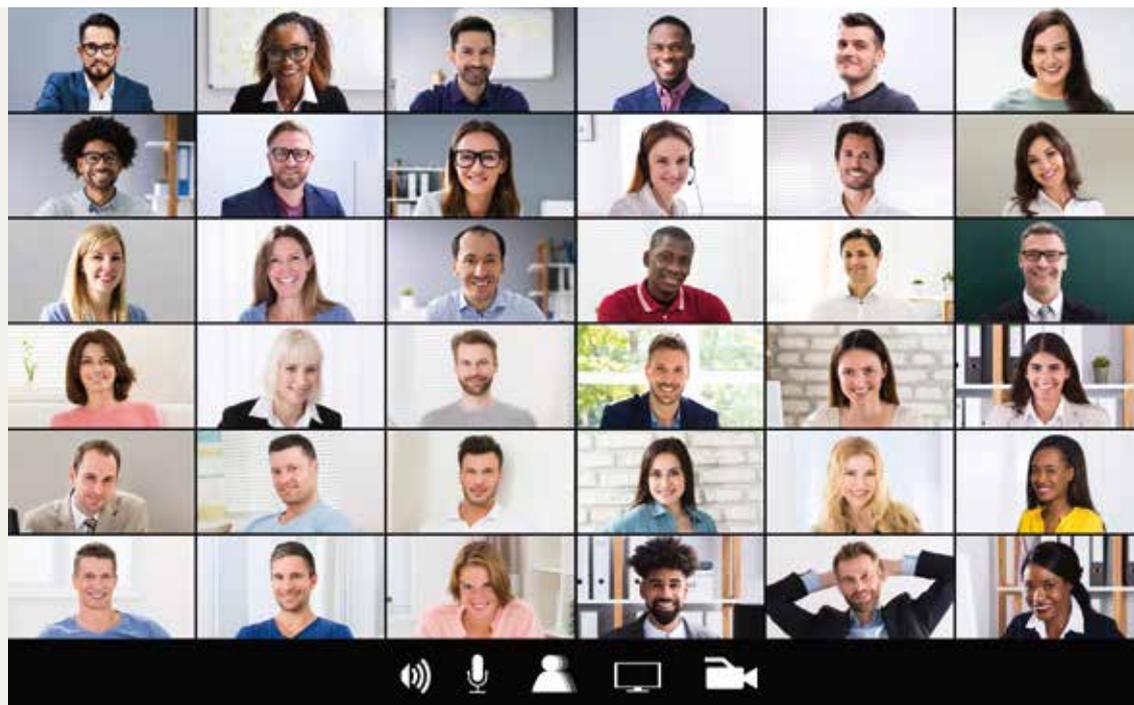


Foto: Andrey Popov, Adobe Stock

Datenschutz

Videokonferenzen im Kreuzfeuer

Durch das (erzwungene) Homeoffice und das Verbot von Besprechungen vor Ort erleben Videokonferenzanbieter starken Zulauf und Aufmerksamkeit. Am Anfang stand die Sicherstellung des Betriebs von Unternehmen und Behörden im Vordergrund. Im Zuge öffentlicher Überlegungen, Homeoffice und Videokonferenzen zu einem festen Bestandteil im Unternehmen zu machen, rückt die Frage der Rechtmäßigkeit stärker in den Vordergrund.

Von drei Seiten geraten Nutzer und Anbieter von Videokonferenzsystemen unter Druck:

1. Die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (BlnBDI) hat jüngst bekannte und weniger bekannte Anbieter von Videokonferenzsystemen einer Kurzprüfung unterzogen.
2. Etwa zur gleichen Zeit hat sich der Europäische Datenschutzbeauftragte (EDPS), der als Aufsichtsbehörde die Einrichtungen der EU beaufsichtigt, mit Microsoft-Produkten und -Diensten beschäftigt.
3. Mit seinem Urteil „Schrems II“ hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 16.07.2020 den EU-US Privacy

Shield für unwirksam erklärt. Damit sind auch US-Anbieter von Videokonferenzsystemen – neben vielen anderen Diensten – betroffen. Für Nutzer besteht dringender Handlungsbedarf.

Prüfung durch die BlnBDI

Im Rahmen einer Kurzprüfung¹ untersuchte die BlnBDI schwerpunktmäßig die Gestaltung von Auftragsverarbeitungsverträgen (AVV) von Anbietern gehosteter Videokonferenzanwendungen. Eine technische Prüfung erfolgte nur bei wenigen Anbietern und dort auch eher cursorisch und punktuell. Da im Rahmen einer Videokonferenz regelmäßig personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind die Vorgaben

des Datenschutzrechts zu beachten. Grundsätzlich ist der Abschluss eines AVV nach Art. 28 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) erforderlich. Die BlnBDI weist ausdrücklich darauf hin, dass ihre Prüfung weder abschließend noch vollständig ist. Damit müssen Nutzer weiterhin selbst prüfen, ob ihre Dienstleister rechtmäßig beauftragt und deren Systeme genutzt werden dürfen.

Die Aufsichtsbehörde hat bei fast allen Anbietern gravierende Mängel in den bereitgestellten AVV gefunden. Aus ihrer Sicht gravierende Mängel – im Bericht rot gefärbt – wurden bspw. bei den AVV von Cisco WebEx (weniger Mängel bei Cisco WebEx über Telekom), Google Meet, GoToMeeting, Microsoft Teams, Skype und Zoom festgestellt.

Die BlnBDI nennt in ihrem Bericht die konkreten Mängel in den AVV. Es empfiehlt sich, die Mängel zu prüfen, inwieweit diese für die eigene Vertragsbeziehung mit dem jeweiligen Anbieter zum Tragen kommen. Je nachdem, welche Daten im Rahmen der Videokonferenz verarbeitet werden, können im Einzelfall Mängel auch weniger stark wiegen.

Aus den häufig genannten Mängeln in den AVV lassen sich Hinweise ablesen, welche Vertragsgestaltungen die BlnBDI als unvereinbar mit Art. 28 Abs. 1 bis 4 DS-GVO ansieht:

Anbieter behält sich die Verarbeitung von Auftragsdaten zu eigenen Zwecken vor

- unklare Regelungen zu möglichen Datenexporten,
- unzulässige Einschränkungen des Weisungsrechts,
- unzulässige Datenexporte,
- unzulässig beschränkter Anwendungsbereich,
- unzulässige Einschränkungen der Löschpflicht.

Kritisch äußert sich die Aufsichtsbehörde auch zu Vertragsklauseln, die dem Auftraggeber die Kosten für die Mitwirkung des Auftragnehmers bei Kontrollen in jedem Fall aufbürden. Um das Kontrollrecht nicht durch eine Kostenschranke ins Leere laufen zu lassen, erwartet die BlnBDI eine Ausnahme von der Kostenübernahme bei „durch Vertragsverstöße erforderlich gewordenen Überprüfungen“. Ähnlich sieht es der bayrischen Landesdatenschutzbeauftragten.²

- Für nutzende Unternehmen der betroffenen Anbieter bedeutet das,
1. entweder einen individuellen AVV, der die Mängel nicht aufweist, abzuschließen,
 2. den Anbieter zu wechseln oder
 3. selbst zu hosten.

Eine weitere Nutzung stellt einen Verstoß u. a. gegen Art. 28 DS-GVO dar, d. h. es besteht ein Bußgeldrisiko für das nutzende Unternehmen.

Für die einsetzenden Unternehmen bleibt zu beachten, dass sich diese Bewertung nur auf die „Papierlage“ der AVV bezieht. Es bleibt damit den einsetzenden Unternehmen selbst überlassen, die weiteren rechtlichen und technischen Fragen des Einsatzes zu bewerten.

EU-Datenschutzbeauftragter und Microsoft

Der europäische Datenschutzbeauftragte (EDPS), der als Aufsichtsbehörde die Institutionen der EU beaufsichtigt, hat die vertragliche Vereinbarung zwischen Microsoft und den Institutionen der EU geprüft.³ Der EDPS prüfte auf Basis der Verordnung (EU) 2018/1725, die die DS-GVO für EU-Institutionen umsetzt. Insofern können Verstöße gegen die Verordnung (EU) 2018/1725 auch Verstöße gegen die DS-GVO bedeuten.

Für Unternehmen ist der Bericht insofern wichtig, um zu prüfen, ob die beanstandeten Regelungen auch in eigenen Verträgen mit Microsoft zu finden sind und ob gesetzliche Vorschriften verletzt werden.

Zu den vom EDPS festgestellten Mängeln zählen:

Das einseitige Recht von Microsoft die „Parameter seiner Verarbeitungstätigkeiten“ zu verändern, führe in Konsequenz dazu, dass Microsoft nicht als Auftragsverarbeiter, sondern als Verantwortlicher einzustufen sei. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie eine Rechtsgrundlage haben müssen, um personenbezogene Daten an Microsoft zu übermitteln. Eine solche Rechtsgrundlage besteht regelmäßig nicht, so dass in Konsequenz beispielsweise die Verarbeitung personenbezogener Daten mit von Microsoft gehosteten Produkten unzulässig ist.

Weitere Mängel sind die fehlende Kontrolle über die von Microsoft eingesetzten Unterauftragnehmer,

- die fehlende Kontrolle über den Ort der Datenspeicherung,
- unvollständige Informationen über die Zwecke und den Umfang der Verarbeitungstätigkeiten.

Datenströme in Drittstaaten

Am 16.07.2020 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) geurteilt, dass der Privacy-Shield-Beschluss (EU) 2016/1250 ungültig ist (C-311/18). Damit verliert der Privacy Shield sofort seine Wirksamkeit und jeder Transfer personenbezogener Daten an einen Empfänger in den USA unter dem Privacy Shield wird unrechtmäßig und ordnungswidrig. Es gibt aus Sicht des EuGH keine Übergangsfrist. Grundsätzlich lässt sich ein Datentransfer in die USA auch auf die

EU-Standardverträge stützen. Bei den Standardverträgen handelt es sich um feststehende, von der EU-Kommission bereitgestellte Vertragstexte mit wenigen zu füllenden Textfeldern, mit denen zwischen dem Datenexporteur und dem Empfänger im Drittland vertragliche Regelungen zur Einhaltung des nach dem Unionsrecht erforderlichen Schutzes der übermittelten Daten getroffen werden. Die Texte dürfen von den Parteien nicht verändert werden.

Aus dem Urteil ergeben sich allerdings neue Prüfpflichten beim Einsatz dieser EU-Standardverträge. Der Exporteur sollte sich vom Importeur bestätigen lassen, dass er in keiner Weise an der Erfüllung seiner Pflichten aus den Standardverträgen gehindert ist. Bestehende Hindernisse sind sodann durch zusätzliche vertragliche Vereinbarungen oder technische Maßnahmen zu beseitigen. Bei einem Importeur gilt zudem: Liegt das Hindernis im Rechtssystem, das den Importeur beispielsweise zur Herausgabe von Daten an lokale Behörden verpflichtet, ist grundsätzlich die für den Exporteur zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde einzuschalten. Diese muss insbesondere weitere Maßnahmen vorschlagen oder den Export untersagen.

Der EuGH sieht die Datenschutzaufsichtsbehörden in der Pflicht, zu prüfen, ob z. B. das Rechtssystem in einem Drittstaat die Herstellung eines angemessenen Schutzniveaus durch Anwendung der EU-Standardverträge verhindert. Wenn das der Fall ist, muss der europäische Datenschutzausschuss generell die Anwendung der Standardverträge für diesen Drittstaat untersagen. Zum Redaktionsschluss lag ein solcher Beschluss nicht vor.

Der EuGH verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass hiermit Übermittlungen in solche Drittstaaten nicht generell ausgeschlossen werden. So ließen sich neben den EU-Standardverträgen – wenig praktikabel, da insbesondere auf Einzelfälle beschränkt – weiter noch die Ausnahmen aus Art. 49 DS-GVO nutzen. ■

Dr. Niels Lepperhoff

Geschäftsführer der Xamit Bewertungsgesellschaft mbH und der DSZ Datenschutz Zertifizierungsgesellschaft mbH (einem Gemeinschaftsunternehmen des BvD e. V. und der GDD e. V.)

1) BlnBDI (2020): Hinweise für Berliner Verantwortliche zu Anbietern von Videokonferenz-Diensten, Version 1.0 vom 3. Juli 2020
 2) Bayerischer Landesbeauftragter für den Datenschutz (2019): Auftragsverarbeitung Orientierungshilfe, S. 21
 3) EDPS (2020): Outcome of own-initiative investigation into EU institutions' use of Microsoft products and services, 2 July 2020

Betrieb und Familie

Frauen in Führung

Die Zahlen sprechen für sich und sind unverändert traurig: Frauen sind nach wie vor in den Führungspositionen der Betriebe unterrepräsentiert. Nur 26 Prozent der Führungskräfte der ersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft waren im Jahr 2018 weiblich – das hat sich seit 2016, dem Inkrafttreten des Gesetzes (siehe Kasten), nicht verändert. Gleiches gilt für den Anteil von weiblichen Führungskräften auf der zweiten Führungsebene – hier liegt der Anteil unverändert bei 40 Prozent. Im öffentlichen Dienst sind die Werte etwas höher.

Die Daten ergeben sich aus dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in Deutschland durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Zahlen zeigen, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte umso geringer ist, je größer die Unternehmen sind.

In Europa sind es im Durchschnitt 35 Prozent Frauenanteil. Deutschland liegt dabei nur im unteren Drittel. Spitzenreiter ist Lettland mit 46 Prozent Frauenanteil, das Schlusslicht bildet Zypern mit 22 Prozent. Es ist also noch viel Luft nach oben!

Die gläserne Decke ist noch sehr stabil

Was hindert Frauen daran, in Führungspositionen aufzusteigen? Es gibt eine ganze Reihe von Gründen. Schauen wir uns einige etwas genauer an:

Kinder und Familie

Trotz aller Bemühungen um Gleichstellung: Der Schwerpunkt bei der

Kindererziehung liegt noch immer bei den Frauen. Die Zahlen in Bezug auf die Elternzeit und das Pausieren im Job wegen Kindererziehung sprechen Bände. Auch wenn Frauen oft erst später Kinder bekommen – sie haben dann meist noch nicht den Höhepunkt ihrer (möglichen) Karriereschritte erreicht. Dann kommt der „Abbruch“, ein Neustart setzt dann meist auf einer niedrigeren Stufe ein, insbesondere, wenn die Rückkehr an den Arbeitsplatz in Teilzeit erfolgt. Führungskräfte in Teilzeit sind in den allermeisten Unternehmen noch immer ein regelrechtes Tabu.

Männliche Seilschaften

Auch Frauen können durchaus Netzwerken – aber irgendwie anders. Die Förderung, wie sie Männer seit Jahrhunderten untereinander (Männerbünde) praktizieren, ist Frauen fremd. Sie fördern eher unabhängig vom Geschlecht, nämlich nach Qualifikation. Während für Frauen Männer auch in einer frauendominierten Gruppe kein Problem darstellen, bleiben Männer

lieber unter sich. Das wirkt sich unmittelbar bei der Auswahl nachrückender Führungskräfte aus.

Andere Zielorientierung

Für männliche Führungskräfte ist das eigene Ego ein ganz wichtiger Faktor. Das erkennt man in fast jeder Führungsrunde – die Selbstdarstellung steht oft im Vordergrund. Maßgebend ist die eigene Meinung, das eigene Profil. Frauen sehen eher das Ergebnis im Vordergrund, unterstützen schon mal einen Konkurrenten, wenn der eine gute Idee hat – das würde einem Mann nur passieren, wenn er davon auch einen Vorteil hat.

Ist Ihnen das zu plakativ? Dann schauen Sie sich doch mal in Ihrem Unternehmen in den Führungsrunden um – Sie werden garantiert vieles wiedererkennen.

Unternehmen schaden sich selbst

Mit dem Verzicht auf die Nutzung qualifizierter, weiblicher Führungskräfte



Foto: bernardbodo, Adobe Stock

schaden sich die Unternehmen selbst. Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen in Spitzenpositionen besser für das Unternehmen sind. Sie sind meist strukturierter, hören auch abweichenden Meinungen besser (oder überhaupt) zu und sind weniger risikobereit. Wann hat man mal davon gehört, dass eine weibliche Führungskraft Millionen oder sogar Milliarden durch falsche Entscheidungen „versenkt“? Und das liegt nicht nur daran, dass es so wenig weibliche Führungskräfte in entsprechenden Positionen gibt.

Das Problem bei einer extremen Männerdominanz, wie sie in vielen Unternehmen herrscht, ist, dass viele kluge Ideen und Argumente nicht wahrgenommen oder nicht umgesetzt werden. Weil männliche Führungskräfte Angst haben, einen Autoritätsverlust zu erleiden oder zugeben zu müssen, dass ein anderer bzw. eine andere eine bessere Idee hatte. In der Folge werden Verbesserungsvorschläge oder neue, innovative Ideen oft gar nicht mehr geäußert – weil

sie bekanntermaßen nicht anerkannt werden.

Bei allen Versuchung der Angleichung: Männer und Frauen sind verschieden und führen auch unterschiedlich. Natürlich gibt es auch Frauen, die sehr dominant führen, oft, weil sie es auf ihrem Weg nach oben einfach tun mussten (besser und härter sein als die konkurrierenden Männer), die Regel ist das aber nicht. Viel häufiger scheitern Frauen auf den obersten Ebenen, weil sie sich gegen die männliche Dominanz nicht durchsetzen können (oder auch gar nicht wollen). Ein klassisches Beispiel ist vermutlich die ehemalige Vorstandschefin von SAP, Jennifer Morgan. Schon nach etwas mehr als einem halben Jahr warf sie das Handtuch. Übrigens das dritte Mal, dass bei SAP eine weibliche Spitzenkraft nach kurzer Zeit scheiterte. Was durchaus Rückschlüsse auf das Klima im Unternehmen nahelegt. ■

Jürgen Heidenreich

Die IAB-Studie

ist online abrufbar unter doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf

Das Gesetz - der zahnlose Tiger

Seit Januar 2016 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft. Es beinhaltet die Verpflichtung für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, verbindliche Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und den obersten Managementebenen festzulegen und zu veröffentlichen.

In börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten Unternehmen ist eine Mindestquote von 30 Prozent für die Mitglieder in den Aufsichtsräten festgelegt. Das sind aber lediglich rund 100 Unternehmen. Für etwa 3.500 weitere Unternehmen gilt die Verpflichtung, verbindliche Zielgrößen für die Beteiligung von Frauen festzulegen. Problem dabei: Es ist keine Mindestzielgröße vorgesehen. Die Unternehmen können also auch eine geringere Zielgröße als 30 Prozent festlegen. Sanktionen, wenn die Zielgrößen nicht erreicht werden, gibt es nicht. Druck auf die Unternehmen soll in erster Linie durch die Pflicht zur Veröffentlichung der Ziele und deren Erreichung im Bundesanzeiger ausgeübt werden – aber wer liest schon den Bundesanzeiger?



Abrechnung in der Pflege

Mit Agenda wird aus kompliziert raffiniert

Pflegekräfte arbeiten dann, wenn sie gebraucht werden. Also immer. Ob Weihnachten, Silvester, sonntags, nachts – die Bedürfnisse der Patienten kennen keine Pause. Für die Abrechnung bedeutet das, dass es schnell mal kompliziert wird. So bekommen Pflegekräfte je nach Schicht unterschiedliche Zuschläge. Mit Agenda wickeln Pflegeeinrichtungen die Lohn- und Gehaltsabrechnung einfach und komfortabel ab – auch wenn es um tarifgebundene Arbeitnehmer geht.

Die Pflegebuchführungsverordnung (PBV) stellt Sozial- und Pflegebetriebe vor hohe Anforderungen – beispielsweise wenn es um die Verbuchung von Personalkosten geht. So müssen Einrichtungen die Arbeitgeberkosten auf festgelegte Bereiche im SKR 45 kontieren. Außerdem sind geleistete Stunden mit unterschiedlichen Zuschlagsätzen zu versehen. Das erhöht im Vergleich zu einer herkömmlichen Lohnabrechnung den Verwaltungsaufwand und macht sie zu einer komplizierten Angelegenheit. Mit Agenda rechnen Anwender ihre Mitarbeiter einfach und

schnell über die Software ab. Dabei können sie Mitarbeiter prozentual auf mehrere Tätigkeitsbereiche schlüsseln und die Personalkosten automatisch in der Buchungsliste auf die jeweiligen Konten verbuchen.

Wenn Zeiten keine Zeit mehr kosten

25 Prozent, 50 Prozent, 125 Prozent, 150 Prozent: Ob nachts oder an Sonn- sowie Feiertagen, Pflegekräfte erhalten für ihre Arbeitszeiten entsprechende Zuschläge. Die geleisteten Stunden importieren Personalsachbearbeiter problemlos vom

Zeitwirtschaftssystem in Agenda. Die Software berechnet die entsprechenden Zuschläge und berücksichtigt diese automatisch in der Lohnabrechnung. So kostet Zeit den Lohnbuchhalter definitiv keine Zeit mehr.

Tarifunterstützung – das Payroll-Tool als Baukasten

In der Pflegebranche sind Tarifverträge gang und gäbe. Mit Agenda rechnen Einrichtungen tarifgebundene Arbeitnehmer problemlos ab. Den Tarifvertrag legen sie manuell in der Software an und ordnen die Mitarbeiter den jeweiligen Tarifgruppen sowie -stufen

Foto: Pixsooz, Adobe Stock



zu. Stufenanstiege legen sie gleich zu Beginn fest, der Mitarbeiter wechselt dann automatisch in die entsprechende Stufe. Die Vergütung von Teilzeitkräften wird entsprechend gekürzt. Nachträgliche tarifliche Änderungen erledigen Anwender per Knopfdruck – die entsprechenden Nachberechnungen erzeugt die Software automatisch.

Weil Kompliziertes nicht kompliziert sein muss

Mit Agenda sparen sich Anwender bei der Abrechnung – ob mit Tarifvertrag oder ohne – enorm viel Zeit. Den Kontenrahmen und alle benötigten

Stammdaten liefert die Software direkt mit. Das bedeutet: Es sind keine individuellen Anpassungen mehr nötig. Der Anwender rechnet unmittelbar im Programm ab, sobald der Arbeitnehmer dem richtigen Bereich zugeordnet ist. ■

Fritz Lindner,
Abteilungsleiter
Produktmanagement
Lohn- und
Gehaltsabrechnung
bei Agenda





Experten antworten

Erhöhtes Kurzarbeitergeld

Ab dem vierten bzw. siebten Bezugsmonat wird ein erhöhtes Kurzarbeitergeld gezahlt, wenn der Arbeitsausfall mindestens 50 Prozent beträgt. Dazu haben wir zwei Fragen: Zählen als Bezugsmonate nur Monate mit einem Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent? Müssen die Bezugsmonate zusammenhängend sein?

Mit dem Sozialschutz-Paket II wurde eine befristete Erhöhung des Kurzarbeitergeldes vereinbart. Vom vierten bis sechsten Monat erhöht sich das Kurzarbeitergeld von 60 bzw. 67 Prozent auf 70 bzw. 77 Prozent und ab dem siebten Monat auf 80 bzw. 87 Prozent (§ 421c Abs. 2 SGB III).

Für die Berechnung der Bezugsmonate werden Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 berücksichtigt. Damit kann die Erhöhung frühestens ab Juni in Kraft treten, da bei durchgehender Kurzarbeit ab März der Juni der vierte Bezugsmonat ist.

Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes tritt nur bei einem Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent im jeweiligen Bezugszeitraum ein. Bei der Berechnung der Anzahl der Bezugsmonate werden auch Monate mitgezählt, in denen der Arbeitsausfall weniger als 50 Prozent betragen hat. Das erhöhte Kurzarbeitergeld (KUG) bekommt man aber nur, wenn der Entgeltausfall im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist in den Monaten März bis September in Kurzarbeit. Im März betrug der Entgeltausfall 30, im April 55, im Mai 40, im Juni 60, im Juli 48 und im August und September jeweils 55 Prozent.

Der Juni ist der vierte Bezugsmonat. Da im Juni der Entgeltausfall 60 Prozent beträgt, bekommt der Arbeitnehmer den erhöhten KUG-Satz von 70 bzw. 77 Prozent. Der Juli ist der fünfte Bezugsmonat, aber der Entgeltausfall liegt unter 50 Prozent. Deshalb erhält der Arbeitnehmer im Juli 60 bzw. 67 Prozent Kurzarbeitergeld. Im August (sechster Bezugsmonat) beträgt der Entgeltausfall 55 Prozent und damit greift wieder der erhöhte KUG-Satz von 70 bzw. 77 Prozent. Der September ist der siebte Bezugsmonat und der Entgeltausfall beträgt 55 Prozent. Damit erhöht sich der Prozentsatz im September auf 80 bzw. 87 Prozent.

Die Bezugsmonate müssen nicht zusammenhängend sein. Hätte es z. B. in dem vorherigen Beispiel im Mai keinen Entgeltausfall wegen Kurzarbeit gegeben, wäre der Juni der dritte Bezugsmonat.

Firmenwagen und kompletter Monat im Homeoffice

Müssen wir bei einem Firmenwagen einen geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte berechnen (bei Anwendung der 0,03-Prozent-Regelung), wenn der Arbeitnehmer z. B. wegen Corona einen kompletten Monat im Homeoffice war?

In Fachkreisen gibt es zu diesem Thema unterschiedliche Meinungen. Wir haben erfahren, dass die Länder und das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hinsichtlich der 0,03-Prozent-Regelung bei Firmenwagen folgende Meinung vertreten:

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs wurde das BMF-Schreiben zur Fahrzeugnutzung überarbeitet und mit Datum 04.04.2018 veröffentlicht. Seitdem wird das so gesehen, dass es nur entweder die 0,03 Prozent für jeden Monat eines Kalenderjahres oder die 0,002 Prozent je Einzelfahrt mit Begrenzung auf 180 Fahrten im Kalenderjahr gibt.

Gemäß Randziffer 10 Buchstabe e) hat der Arbeitnehmer das Recht, die 0,002-Prozent-Methode einzufordern. Das ist laut BMF keine Entscheidung des Arbeitgebers, sondern des Arbeitnehmers. Allerdings kann die Entscheidung für eine der beiden Methoden nur jeweils zum 01.01. eines Jahres geändert werden, also in keinem Fall unterjährig, auch nicht wegen Corona. Dann bleibt dem Arbeitnehmer nur der Weg über die Steuererklärung.

Was Zeiten der Nichtnutzung betrifft, verweist man in Randziffer 8 auf die Randziffern 16 bis 18. Danach kann der Ansatz der Pauschalen nur unterbleiben, wenn dem Arbeitnehmer das Fahrzeug einen kompletten Kalendermonat tatsächlich nicht zur Verfügung stand, er es also z. B. auf dem Firmenparkplatz abgestellt hat. Wenn das nicht der Fall ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Fahrzeug weiter überlassen. Wie bei der 1-Prozent-Regelung genügt die theoretische Möglichkeit der Nutzung auch für die 0,03 Prozent.

Dazu wird es keine offizielle Verlautbarung geben, also kein BMF-Schreiben oder einen Ländererlass. Es ist vielmehr so, dass die Länder und das BMF das intern so besprochen haben, somit die Finanzämter (und damit auch die Lohnsteuerprüfer) so verfahren werden.

Mehrwertsteuer-Reduzierung und Firmenwagen

Zum 01.07.2020 wird die Mehrwertsteuer von 19 auf 16 Prozent reduziert. Ändert sich dadurch der Bruttolistenpreis für die Ermittlung des geldwerten Vorteils bei einem Firmenwagen nach der 1-Prozent-Regelung?

Maßgeblich für die Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung. Hat der Arbeitnehmer den Firmenwagen z. B. im Februar 2020 bekommen, wurde der Bruttolistenpreis als Basis für den geldwerten Vorteil mit 19 Prozent Mehrwertsteuer berechnet. Dies gilt auch nach dem 30.06.2020 unverändert weiter. Die Mehrwertsteuer-Reduzierung zum 01.07.2020 hat keine Auswirkungen auf die Ermittlung des geldwerten Vorteils ab Juni 2020.

Die Reduzierung der Mehrwertsteuer ist befristet vom 01.07. bis zum 31.12.2020. Liegt die Erstzulassung eines Firmenwagens im 2. Halbjahr 2020, ist der Bruttolistenpreis auf Basis der reduzierten Mehrwertsteuer zu berechnen. Damit ist die Basis für die Berechnung des geldwerten Vorteils etwas geringer. Auch in diesem Fall ergibt sich ab Januar 2021 keine Änderung. Basis ist auch im Jahr 2021 weiterhin der Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung. (z. B. September 2020).

Der einmal ermittelte Sachbezug ändert sich aufgrund einer späteren Mehrwertsteuer-Änderung somit von der Höhe her nicht.

ABER: Aus dem unveränderten Sachbezug wird ab Juli weniger Mehrwertsteuer berechnet. Die Finanzbuchhaltung führt weniger Umsatzsteuer ab. Dafür muss ein anderes Sachkonto verschlüsselt werden.

Korrekturhinweis zur LOHN+GEHALT 4/2020

Zahlung nach Tod des Arbeitnehmers

Unsere Aussage „Meldet sich ein Erbe z. B. nach einem Jahr, müsste per Rückrechnung die Bonuszahlung dem Sterbemonat zugeordnet und beim Verstorbenen verbeitragt werden“ müssen wir leider korrigieren. Die Einmalzahlung ist gemäß § 23a Abs. 2 SGB IV dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist (Ausnahme: Anwendung der Märzklause). In dem Beispiel würde das dazu führen, dass die Bonuszahlung beitragsfrei bleibt.

Wir bitten, den Fehler zu entschuldigen.

Sabine Törppe-Scholand

Leiterin der alga-Akademie und Mitglied des alga-Competence-Centers

Thomas Fromme

Steuerberater, Mitglied des alga-Competence-Centers und Leiter der ARGEn Entgeltabrechnung, Bremen

DAS ZUSAMMENSPIEL VON GESUNDHEIT UND ARBEIT

Arbeit ist nicht nur existenzsichernd, sie ist auch sinnstiftend, macht zufrieden und sorgt für soziale Anerkennung (Badura et al., 2018). Das psychische Wohlbefinden ist gemäß einer Studie des Robert Koch-Instituts bei Erwerbstätigkeit in Vollzeit am höchsten. Es folgen Teilzeiterwerbstätigkeit und geringfügige Beschäftigung; das psychische Wohlbefinden von Hausmännern und -frauen liegt nur geringfügig über dem der Arbeitslosen (Thielen & Kroll, 2013). Arbeitgeber möchten, dass ihre Beschäftigten auch bis ins Rentenalter gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind – und investieren daher viel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten.



ARBEIT MADE IN GERMANY



AUS DER PRAXIS: GELEBTE KULTUR DES ARBEITSSCHUTZES IN DER ROSENHAGEN GMBH

Wir sind das familiengeführte Metallbauunternehmen Rosenhagen GmbH und haben uns auf die Herstellung von Treppen, Geländern und Balkonen spezialisiert. Mit dem Ziel, unseren Betrieb für die zukünftige Arbeitswelt zu stärken und damit Arbeitsplätze zu sichern, begannen wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Bianca Rosenhagen kam dabei eine zentrale Rolle als Kümmerin zu (das ist jemand, der neue Ideen umsetzt, Prozesse anschiebt und alles im Blick behält). Im Prozess erkannten wir schnell, dass es ohne gesunde und zufriedene Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter keinen erfolgreichen Betrieb gibt. Es bedurfte daher eines Kulturwandels im Unternehmen, hinter dem wir alle – von der Geschäftsführung bis zu den Auszubildenden – stehen.

Ein Beispiel für den Kulturwandel ist unsere neue Kommunikationsbeteiligungskultur:

Unser Chef führte im Herbst 2015 einen Morgenkreis ein, für den sich einmal am Tag alle Mitarbeiter zusammenfinden. Hier berichten alle Mitarbeiter, mit wem sie heute auf Montage fahren, wer noch Muskelkater von gestern hat und was beim letzten Einsatz schiefgelaufen ist. Wenn einem Mitarbeiter ein Fehler bzw. ein Problem auffällt, schießt er ein Foto und bringt es mit in den Morgenkreis. Wir zeigen Fehler in der Runde, um gemeinsam zu prüfen, wie es dazu kommen konnte. Dadurch lernt jeder dazu. Ärger bekommt keiner. Nun ist es nicht mehr





DAS ZUSAMMENSPIEL VON GESUNDHEIT UND ARBEIT

so schlimm, wenn mal ein falsches Loch gebohrt wird. Über manche Fehler lachen wir dann auch mal gemeinsam. Auch Fotos von Erfolgen gehören zur morgendlichen Routine. Unser Kreis schafft Vertrauen und hilft dabei, dass alle besser und sicherer zusammenarbeiten.

Wir haben gelernt: Die Vorgesetzten sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur die Möglichkeit geben, sich am Arbeitsschutz zu beteiligen, sondern das auch aktiv einfordern. Es dauerte ein Dreivierteljahr, bis jemand sich traute, etwas im Morgenkreis zu berichten. Trotzdem ist unser Chef am Ball geblieben und heute ist der Morgenkreis fester Bestandteil. Uns geht es um eine gesunde Fehlerkultur und eine gesunde Kommunikation, um so Arbeitsschutz als Teil unserer Kultur zu leben. Damit der Kulturwandel gelingt, empfehlen wir: für- und miteinander sprechen – und nicht gegen- und übereinander.

□ www.rosenhagen-metallbau.de

AGC
Your Dreams, Our Challenge

AUS DER PRAXIS: PRÄVENTION VON MUSKEL-SKELETT-ERKRANKUNGEN IN DER AGC F | GLASS GMBH

Wir sind ein junges Unternehmen und haben alle Arbeitsplätze optimal ergonomisch gestaltet. Doch der Schichtbetrieb ist eine bestimmende Größe bei der Arbeitsorganisation, denn der Ofen läuft 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr. Daher haben wir ein schichtkompatibles, auf Muskel-Skelett-Beschwerden zugeschnittenes Sportangebot, das dienstags und donnerstags vor oder nach der Arbeit inhouse wahrgenommen werden kann. Bevor das neue Gesundheitsangebot konzipiert und eingeführt wurde, wurden die Arbeitsplätze aller 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begutachtet und die Belastungen analysiert. Zugleich konnten die Beschäftigten an einem kostenlosen Gesundheitscheck teilnehmen und die anonymisierten Daten wurden für die weitere Entwicklung des geplanten Gesundheitsangebots genutzt. Über zwei Drittel der Beschäftigten nahmen an dem Screening teil. Aus den Erkenntnissen wurde das Sportangebot „Fitness für Dich“ entwickelt.

□ www.fglass.de



DAS ZUSAMMENSPIEL VON GESUNDHEIT UND ARBEIT

Insolvenz

Wichtige Aufgaben für HR

Die Vorhersagen sind dunkel: Die Zahl der Insolvenzen in Deutschland wird sich 2020 im Vergleich zu den Vorjahren dramatisch erhöhen. Wie stark genau, vermag noch niemand zu sagen. Doch die Prognosen zeigen, dass ein für HR bisher eher exotisches Thema durchaus relevant werden kann. Wir geben Hinweise, was im Falle eines Falles zu tun ist.



Sonderfall freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer

Viele Betriebe übernehmen auch die Abführung der Krankenversicherungsbeiträge für freiwillig Versicherte. Trotzdem bleibt Beitragsschuldner letztlich der Beschäftigte. Zahlt der Arbeitgeber nicht, kommt die Krankenkasse auf ihren Versicherten zu und fordert die Beiträge dort ab – obwohl seine Beitragshälfte ja schon vom Arbeitgeber einbehalten wurde. Das kann aber durchaus einige Monate später geschehen, nämlich

wenn die Krankenkasse zu der Einschätzung gelangt, dass vom Arbeitgeber nichts mehr zu holen ist.

Es gibt allerdings Corona-bedingt aktuell Einschränkungen bei dieser Praxis. So sollen ab sofort die Beitragsmonate ausgenommen werden können, in denen der Arbeitgeber noch Arbeitsentgelt gezahlt und davon Beitragsanteile abgezogen hat, ohne diese aber an die Krankenkasse abzuführen.

Auf diese Weise soll eine doppelte Beitragsbelastung der freiwilligen Mitglieder für diese Zeiträume ausgeschlossen werden. Das Mitglied soll Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nur für die Zeit (nach)zahlen, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt, keine Beiträge einbehalten und kein Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber abgeführt wurde.

Es handelt sich dabei aber nur um eine Empfehlung des GKV-Spitzenverbandes.

Ob die einzelne Krankenkasse auch so verfährt, ist nicht sicher. Deshalb hilft nur frühzeitige Ehrlichkeit gegenüber den Mitarbeitern. Das Unternehmen sollte deshalb den Beitragseinzug für diesen Personenkreis sofort einstellen, den Beschäftigten und die Krankenkasse darüber informieren – und natürlich dann den Arbeitgeberanteil an den Mitarbeiter auszahlen.

Vor der Insolvenz

Neben der Buchhaltung sind die Mitarbeiter im HR-Bereich meist die ersten, die von einer drohenden Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens erfahren. Spätestens dann, wenn der Chef anweist, die Gehaltszahlungen ein paar Tage hinauszuzögern, Überweisungen an Finanzamt und Krankenkassen nicht mehr pünktlich rausgehen.

Bei allen Versuchen, das Unternehmen doch noch zu retten, spielt der Personalbereich eine wichtige Rolle. Denn in vielen Unternehmen sind die Personalkosten der maßgebende Faktor. Andererseits sind Einsparungen an dieser Stelle nicht immer einfach zu realisieren. Trotzdem gibt es einige mögliche Maßnahmen wie Kurzarbeit, Verzicht auf übertarifliche, nicht vertraglich gesicherte Zahlungen, vorübergehende Arbeitszeitabsenkungen usw. Leider sind in der Praxis noch immer Kündigungen das probate Mittel – mit allen Folgen für die Zukunft, wenn dann die Fachkräfte fehlen. Zudem wirken Kündigungen vergleichsweise langsam (Kündigungsfristen, Kündigungsverbote) und führen oft zu Verfahren vor den Arbeitsgerichten – mit unsicherem Ausgang.

Es liegt an HR, Alternativen zu vorschnellen Kündigungen aufzuzeigen und durchzurechnen und der Unternehmensleitung entsprechende Vorschläge zu machen.

Tipp:

Zahlungsverzug kann viel Geld kosten – insbesondere bei Finanzamt und Krankenkassen. So betragen die Säumniszuschläge bei den Krankenkassen 1 Prozent der Beitragsschuld – selbst wenn die Zahlung nur wenige Tage verspätet eingeht. Vermeiden kann man das mit einem rechtzeitigen Stundungsantrag – auch wenn die vereinfachten Verfahren wegen der Corona-Krise ausgelaufen sind.

Wenn nichts mehr hilft ...

Kommt es letztlich doch zur Insolvenz, ist eine intensive Zusammenarbeit von HR mit dem Insolvenzverwalter erforderlich. Je nach Verfahren wird dieser nämlich zumindest für einen Teil der (Weiter-)Beschäftigten zum Arbeitgeber. Dann sind Ummeldungen bei den Krankenkassen erforderlich. Hierfür gibt es spezielle Meldegründe.

Die Mitarbeiter müssen nicht nur über die Insolvenz informiert werden (das ist eigentlich Aufgabe der Unternehmensleitung), sondern auch über das weitere Vorgehen aufgeklärt werden. Dazu gehört der Anspruch auf Insolvenzausfallgeld (Ausschlussfrist von zwei Monaten beachten!), genauso wie die Verpflichtung zur sofortigen Arbeitslosmeldung. Wichtig: Ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens gelten besondere Kündigungsfristen.

Besteht eine Regelung zur flexiblen Arbeitszeit, muss die Auszahlung

angesparter Zeiten veranlasst werden. Soweit diese gegen Insolvenz abgesichert sind, muss der entsprechende Vertragspartner informiert werden.

Wer hält die Fahne bis zum Ende hoch? HR!

Einige Insolvenzverwalter arbeiten von Beginn an nur mit eigenen Kräften. Oft bleiben die Aufgaben aber bei den bisher zuständigen Mitarbeitern im HR-Bereich und werden dann auf Veranlassung und Weisung des Insolvenzverwalters ausgeführt.

Im Einzelfall ist zu klären, ob dies im Rahmen des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses geschieht oder es zu einer – ggf. befristeten – Beschäftigung beim Insolvenzverwalter kommt.

Die Kenntnisse der Personaler über das Unternehmen und insbesondere über die Mitarbeiter sind für den Insolvenzverwalter außerordentlich wichtig. Dabei geht es beispielsweise um die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiter, besonderen Kündigungsschutz, tarifvertragliche Regelungen oder die Umsetzung eines Sozialplans.

So kann der HR-Bereich mit seiner Arbeit dazu beitragen, dass das Unternehmen im Rahmen des Insolvenzverfahrens saniert werden kann und so zumindest ein Teil der Arbeitsplätze gerettet werden kann. ■

Haftungsrisiken in der Entgeltabrechnung

Eine Management-Aufgabe

Sie sind persönlich und auch in Ihrem Unternehmen bisher gut durch die Corona-Krise gekommen? Glückwunsch!

Ihre Mitarbeitenden haben auch in dieser Zeit pünktlich ihr Geld auf dem Konto gehabt? Und dann auch noch richtig? Prima!

Da haben wohl alle Beteiligten in der betrieblichen Entgeltabrechnung einen richtig guten Job gemacht. Sollte man auch mal deutlich loben, das war und ist nicht selbstverständlich. Schon gar nicht bei gesetzlichen Änderungen im Tages- und teilweise sogar im Stunden-Rhythmus.

So gut ist das längst nicht allen ergangen. Persönlich nicht und auch nicht betrieblich. Und die vielen sich teilweise selbst überholenden politischen Corona-Abwehrentscheidungen werden am Ende in den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen noch so manchen Job kosten und so manche Haftung auslösen. Auch durch insofern ungewollt ausgelöste, aber demnächst faktisch eintretende Insolvenzen. Man fragt sich dann wahrscheinlich, was und wer hier wen abwehren sollte. Aber das ist ein anderes Thema.

An den betrieblichen Entgeltabrechnern, neudeutsch auch Payroller genannt, wird das sicher nicht gelegen haben. Die haben schon im „Tagesgeschäft“ in aller Regel gute Arbeit geleistet, alle gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und einzelvertraglichen Verordnungsregeln beachtet und umgesetzt, so gut es die betrieblichen Rahmenbedingungen zugelassen

haben. Das war schon bisher nicht einfach und eigentlich noch nie „Tagsgeschäft“. Und in der Corona-Krise erst recht.

Deshalb war und ist die betriebliche Entgeltabrechnung mit teilweise erheblichen Haftungsrisiken verbunden. Worüber sich so manche betriebliche Führungskraft bis hinauf zu den Geschäftsführern und Vorständen noch immer nicht so ganz im Klaren sein dürfte. Es sei denn, es gab in diesen Unternehmen schon mal massive Haftungsprobleme, insbesondere aus Betriebsprüfungen. Dann wird man dort in aller Regel reagiert haben – wie auch immer. Jedenfalls ist es in solchen Fällen mit dem Austausch von tatsächlich oder vermeintlich verantwortlichem Personal regelmäßig nicht getan.

Das Vermeiden von Haftungsrisiken ist in den meisten Unternehmen durchaus ein ernst genommenes Thema. Vorzugsweise bezogen auf solche Risiken aus der Produktion, aus Lieferketten, Umweltschutz und Emissionen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und vieles mehr. Da wird geschult und gedroht und mit verbindlichen Vorgaben hantiert, die jeder betrieblich Beteiligte unbedingt einzuhalten hat. Damit es einerseits auch wirklich

nicht zu Verstößen gegen gesetzliche Vorgaben kommt, andererseits aber die im Betrieb letztlich Verantwortlichen nicht persönlich belangt werden können. Denn sie haben ja alles Erforderliche zur Vermeidung von Haftungsrisiken getan.

Und in der betrieblichen Entgeltabrechnung mit ihrem unbestreitbar hohen Haftungspotenzial? Da fehlt es leider viel zu oft an eindeutigen betrieblichen Vorgaben und Regeln. Es fehlt an der verpflichtenden Einbindung der Entgeltabrechnung in alle entsprechend identifizierten Prozesse. Auch ohne dass die Entgeltabrechnung nach selbstverständlicher Beteiligung fragen muss und dabei noch Gefahr läuft, als Querulant beschimpft zu werden. Beispiel: Jegliche direkt in der Buchhaltung gebuchten Sachbezugsvorgänge sind automatisch und ohne Ausnahme der Entgeltabrechnung zur Beurteilung hinsichtlich der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht mit der entsprechenden Belegkopie zu melden. Läuft das bei Ihnen so? Wenn nein – hohes Haftungsrisiko für ggf. hinterzogene Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Steuer- und Beitragshinterziehung? Bei uns? Kann nicht sein. Wir sind ein ordentliches Unternehmen!



Doch, kann sein. Und es muss und wird in der Regel ja auch kein Vorsatz dabei vorliegen. Aber wie das vorstehend genannte Beispiel zeigt, eine kleine Ursache kann auch in der Entgeltabrechnung große Haftungswirkung entfalten. Richtig teure Beispiele dafür gibt es genug. Spätestens wenn solche Haftungen amtlich mit Betrag und Zinsen und ggf. noch Ordnungswidrigkeitsstrafe dem Unternehmen präsentiert werden, kommt garantiert die Frage: Wie konnte das passieren, wer ist daran schuld? Eine detaillierte Aufarbeitung wird in derartigen Fällen durchaus zu dem Ergebnis führen können, dass für den Bereich der Entgeltabrechnung auch das Management mitschuldig sein kann. Organisationsversagen aufgrund von z. B. nicht vollständigen Arbeitsprozessen kann dabei oftmals eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

Es ist klar, dass im Management nicht die Details der kompletten Entgeltabrechnung bekannt sein müssen. Dafür hat man intern sachverständiges Personal oder bedient sich der extern verfügbaren erfahrenen Payroll-Berater. Aber jeder Manager erhält ebenfalls seine monatliche Vergütungsabrechnung und sollte zumindest daran mit normalem

Arbeitnehmerwissen erkennen können, ob das denn alles so richtig sein kann. Und bei erkennbaren Unrichtigkeiten nicht nur selbst und aus der Vorgesetztensicht reklamieren, sondern als Manager ganz neutral hinterfragen, warum es denn zu diesem Fehler kam und ob es da vielleicht noch andere Probleme gibt, denen nachzugehen wäre und bei denen man als Unternehmen lösungsorientiert helfen und unterstützen kann.

Aber leider hört man zu oft von den Beschäftigten in der Entgeltabrechnung, dass die Vorgesetzten mit allem anderen beschäftigt sind, nur nicht mit der Unterstützung von Lösungsmöglichkeiten für die betriebliche Entgeltabrechnungsorganisation. Das Problembewusstsein der Vorgesetzten für Haftungsrisiken soll sich oftmals darin erschöpfen, bloß selbst nicht in irgendeiner Form dazu hinterfragt werden zu können, bis hin zu – immer sind die anderen schuld. Das hilft aber leider spätestens dann nicht mehr als Argument, wenn die im eigenen Verantwortungsbereich des Vorgesetzten liegenden Führungs- und Aufsichtsfunktionen insofern nicht oder nicht richtig wahrgenommen wurden. Dazu muss als Führungskraft z. B. Personaler nicht von

der Pieke auf gelernt haben, die gibt es ohnehin kaum noch, sondern einfach dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden in der Entgeltabrechnung ordentlich und regelmäßig fachlich geschult werden, ausreichend Zeit zur detaillierten Beurteilung und Bearbeitung von Abrechnungssachverhalten haben, ihnen alle erforderlichen betrieblichen Informationen zur Verfügung stehen und die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit und dem dafür erzielten Verdienst schon von daher eventuelle teure Fehler ausschließt. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden doch einfach mal danach.

Es gäbe noch zahlreiche Management-Hinweise zu diesem Thema, aber das würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. In den vergangenen Monaten hat es in dieser Zeitschrift dazu jedoch einige Beiträge rund um das Thema Haftungsrisiken in der Entgeltabrechnung gegeben. Vielleicht einfach noch einmal nachlesen.

Oder Sie buchen gleich das E-Learning-Angebot von DATAKONTEXT zu diesem Thema. Einen Testzugang zum Kennenlernen gibt es dafür auch. Viel Erfolg!

Werner Moche

COVID-19: Survival of the Fittest?

Die Mär von Branchenboomern und Krisenloosern

Der Sieg über Corona scheint wie ein Mythos mit einer Sagengestalt, die sich umso weiter entfernt, je näher man ihr kommen will. Man spricht von Lockerung, wo es sich noch nicht locker anfühlen kann und nichts schon wirklich wieder normal ist.



Wer hat bisher überhaupt etwas „gewonnen“? Zu der ganzen Ungewissheit kommt der föderale Flickenteppich hinzu, der nicht gerade für ein sicheres Gefühl sorgt. Da kann noch so viel an das Verständnis für unterschiedliche Gegebenheiten appelliert werden. Nicht nur die Zahl der Kurzarbeiter hat einen historischen Höchststand erreicht, sondern auch die Möglichkeit, sich telefonisch krankschreiben zu lassen, wird fleißig genutzt und beschert ebenso Höchststände. Die tatsächliche Produktivität könnte ein großes neu zu definierendes Konfliktpotenzial für die Arbeitswelt werden. Grenzen werden sich nicht immer gerecht verschieben und auch Werte wie Loyalität und Moral werden sich in neuem Licht zeigen müssen. Muntere Durchhalteparolen von oben verpuffen allerdings,

wie eine Farce, wo Planbarkeit eine Fehlanzeige ist und bleibt. Und so verwundert es nicht, dass sich die Wirtschaft nicht weiter und weiter hinhalten lassen und mit Trosthäppchen abspesen lassen will. Denn die Dauerbrennerfrage bleibt: Wer soll das am Ende wirklich alles bezahlen?

Aufs richtige Pferd gesetzt?

Natürlich wundert es niemanden, dass der Online-Handel geradezu boomt. Logisch ist auch, dass bestimmte Produkte im Moment mehr nachgefragt sind. Die Sportgerätebranche freut sich über „Quarantäneprofite“. Manche Glückssträhne wird allerdings eher von kürzerer Dauer sein und es wird nicht allzu lange dauern, bis Ebay mit Angeboten für ungenutzte Geräte überschwemmt wird. Daher verwundert es nicht, dass Netflix sich

nur verhalten darüber freut, Disney als Streaming-Anbieter überholt zu haben. Denn man richtet sich recht weitsichtig schon auf Kündigungswellen ein, wenn die wirtschaftlichen Folgen mit voller Härte zurückschlagen. Wer online gut aufgestellt ist oder ordentlich nachgebessert hat, wird auch künftig davon profitieren.

Vorsichtig mit der Freude über bleibende Kunden sollten auch diejenigen sein, die gerade Dienstleistungen anbieten, die sich im Grunde gerade nicht wirklich lohnen. Alles was jetzt möglicherweise als Kundenbindungsmaßnahme dienen soll, muss später mit einer guten Argumentation zurückgenommen werden. Woran der Kunde sich gewöhnt hat, das gibt er nicht so gerne auf. Ebenso muss eine Gutscheinpolitik gut überlegt sein: Jetzt bezahlen, später in Anspruch nehmen?



Foto: K. Yu, Adobe Stock

Start-ups als Innovationsmotoren und Social Entrepreneurships müssen es zunächst ohne Unterstützung schaffen, das Betätigungsfeld ist dabei irrelevant. Ob der gedämpfte Absatz für E-Autos da eine der größten erklärten Sorgen für die Wirtschaft sein sollte, bleibt fraglich. Während sich in Autohäusern nun nicht gerade die Massen tummeln, wurden die Friseurläden vorhersehbar gestürmt.

Wo Geld fließt, stellen sich alle brav an: Die Bahn bettelt sofort um eine Erhöhung der Schuldenobergrenze, sobald durchsickert, dass der Staat der Lufthansa unter die Arme greift. Wenn man bedenkt, dass Urlaubsreisen weiterhin weniger angetreten werden und die Regierung die Unternehmen auch künftig zur nachweislichen Reduktion von unnötigen Dienstreisen angemahnt hat, lässt sich erahnen, wohin diese Reise gehen könnte. Es wurden politische Stimmen laut, dass künftige Konjunkturprogramme insgesamt an den Klimaschutz gekoppelt werden sollen. Das bedeutet später Glück für den, der da bereits gut aufgestellt ist. Völlig gerecht(fertigt), oder?

Zwischen Gnadenbrot und Fußballspielen?

Je mehr die Bundesregierung die Bedeutung der Kultur betont, umso düsterer die Vorahnung, sieht man gerade die Freischaffenden im Kunst- und Kulturbereich mit wehenden Fahnen durch die schlecht gestrickten Maschen der Bürokratie fallen. Obwohl umstritten, gab es ganz andere Konditionen für die Profifußballer. „Berufsverbote“, wie sie über andere Branchen in sturer „Musssein-Manier“ verhängt wurden, dürfen ja schließlich nicht „jeden“ treffen. Nach Wochen und Monaten des verzweifelten Wartens, Mahnens und vorhersehbaren Verschuldens wurden die strikten Bestimmungen für die Gastronomie und Hotellerie gelockert. Ein Drittel der bisherigen Gäste kann jetzt meist noch bewirtet werden – und einem Drittel der Unternehmen droht absehbar die Insolvenz. Gewinnen oder verlieren – das muss man weiterhin ganz „sportlich“ sehen. Es ist eben alles eine Frage der „Relevanz“ ...

Der gut gemeinte Vorschuss – egal in welcher Branche – darf nicht nach hinten losgehen. Auch nach Corona hat jeder Tag nur eine begrenzte Anzahl an Arbeitsstunden. Keiner weiß, was nach der ersten Zeit der Solidaritätsbestellungen und Spenden für Wein, Mahl und Gesang bleibt, wenn die Geldbörsen absehbar kollektiv schmaler werden. Natürlich wird jeder lieber sofort Kultur im Autokino konsumieren, statt gefühlt das hunderttausendste Wohnzimmerkonzert zu streamen. Kinos dürfen öffnen, ohne dass das Movie-Marketing gestartet ist – neben leeren Sicherheitsplätzen fehlen nun zum Auftakt die Publikumsmagneten.

Wer wird dennoch Herr über die Krise?

Die Coaching-Szene durfte sich schön die Hände gerieben haben: Bis zu

4.000 Euro staatlichen Zuschuss gibt es für gefährdete Unternehmen, wenn sie einen zertifizierten Berater hinzuziehen, damit der dann „rettet, was noch zu retten ist“. Für die Wirtschaftsglückslotterie ist also Geld da. Der Detailteufel steckt aber darin, dass man vorsteuerabzugsberechtigt sein sollte. Firmen und Freiberufler, die als Kleinunternehmer auftreten, müssen die Umsatzsteuer selbst tragen. Also wieder einmal nichts für die ganz Kleinen. Ein gutes Krisenmanagement wird sicherlich Thema bleiben wird, das „große Loch danach“ kommt erst noch. Weiter spricht der Staat ständig von Hilfen und davon, Arbeitsplätze zu erhalten, verwendet dabei aber eine Finanzgießkanne, die wahllos Tropfen auf heißen Steinen verteilt. Denn deren Löcher scheinen für manche Branchen weiterhin willkürlich verstopft.



Foto: foto_tech, Adobe Stock

Serie, Teil 1

Psychische Erkrankungen - noch immer unterschätzt

Eine aktuelle Studie der DAK hat festgestellt, dass sich die Zahl der Arbeitsunfähigkeiten wegen psychischer Erkrankungen in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdreifacht hat. Das ist keine Ausnahme. Die Statistiken der anderen Krankenkassen zeigen dasselbe Muster. Nur der Grad der Steigerung ist etwas unterschiedlich - vermutlich abhängig von der Art der Erfassung und der Auswertung der Daten, vielleicht aber auch vom versicherten Personenkreis beeinflusst.

Die Techniker Krankenkasse hat in ihrem Gesundheitsreport die Werte für 2016 speziell für Auszubildende analysiert. Danach fällt die Steigerung in dieser Personen-Gruppe sogar noch stärker aus als im Durchschnitt der Beschäftigten. Die Fehlzeiten aufgrund von Depressionen, Anpassungs- und Belastungsstörungen etc. sind bei Auszubildenden zwischen 16 und 25 Jahren seit 2000 um 108 Prozent gestiegen. Über alle Altersgruppen betrug der Anstieg „nur“ 88 Prozent.

Während die psychisch bedingten Fehlzeiten insgesamt bei allen Beschäftigten seit drei Jahren auf hohem Niveau stagnieren, steigen sie in der jüngsten Beschäftigtengruppe weiter an.

Bei den Auszubildenden steht die Depression auf Platz drei der Hauptursachen von Krankschreibungen, hinter Atemwegs- und Magen-Darm-Infekten (Quelle: TK-Gesundheitsreport 2016/tk.de).

In einer Sonderauswertung, dem Depressionsatlas aus dem Jahr 2013, hat die Kasse zudem die Verordnung von Psychopharmaka genauer analysiert und dabei eine enorme Steigerungsrate in den letzten zehn Jahren festgestellt. Die Verordnungen haben sich in diesem

Zeitraum mehr als verdoppelt. An der überproportionalen Steigerung hat sich auch in der aktuellsten Untersuchung, dem Gesundheitsbericht 2019, nichts geändert, wie die Grafik zeigt.

Die Diagnose scheint also klar – und der Befund?

Bei den Ursachen dieser Entwicklung streiten sich die Gelehrten. Es gibt eine Reihe von möglichen Gründen. Die extremste Haltung ist in der folgenden Aussage zu finden: Das gab es schon immer, man hat es früher nur nicht so genannt. Wenn das so wäre, könnten sich die Unternehmen natürlich gemächlich zurücklehnen und ihre Hände in Unschuld waschen. Wenn es schon immer so war und sich nur die Feststellung geändert hat, ist ja alles in Ordnung, oder?

Lassen Sie uns die möglichen Ursachen einmal möglichst objektiv näher betrachten. Es ist sicherlich richtig, dass psychische Erkrankungen ihre Stigmatisierung weitgehend verloren haben – zum Glück! Wer vor zwanzig Jahren zugab, unter psychischen Problemen zu leiden, wurde doch sofort ausgegrenzt, als „verrückt“ bezeichnet und war damit „draußen“.

Das ist zum Glück anders geworden. Psychische Erkrankungen sind inzwischen als etwas völlig Normales akzeptiert. Das hat eine ganze Reihe von Vorteilen, insbesondere im medizinischen Bereich. Ärzte sind deutlich sensibler hinsichtlich der möglichen Ursachen einer Erkrankung geworden. Bei Magen-, Kopf- oder Rückschmerzen wird als Ursache – zumindest, wenn die Beschwerden immer wieder auftreten und keine körperliche Ursache zu erkennen ist – auch eine psychosomatische Befindlichkeit mitgedacht. In der Folge werden Arbeitsunfähigkeiten, die früher nur unter Magen- oder Rückenschmerzen geführt wurden, nun als das bezeichnet, was sie häufig sind: als psychische Belastung.

Daneben sind die Betroffenen durch die weggefallene Stigmatisierung auch eher bereit, mit dem Arzt über die möglichen psychischen Ursachen und Probleme zu sprechen. Sie akzeptieren nun eine Krankschreibung mit dem Grund „psychische Probleme“, was vor zwanzig Jahren noch kaum denkbar gewesen wäre.

Diese Entwicklung hat sicherlich zur Steigerung bei den psychischen Erkrankungen beigetragen. Wie groß

dieser Anteil tatsächlich ist, lässt sich seriös kaum feststellen. Entsprechende Studien dazu sind mir bisher nicht bekannt geworden.

Mitunter werden inzwischen psychische Belastungsstörungen schon fast wie eine Trophäe behandelt. Nach dem Motto: „Wer noch nie einen Burnout hatte, hat nicht gearbeitet.“ In manchen Kreisen gehört es sozusagen zum guten Ton, über eine psychische Belastung sprechen zu können. Manche sind regelrecht enttäuscht, wenn der Arzt als Ursache für die Rückenprobleme einen klassischen Bandscheibenvorfall oder eine andere – nicht psychisch bedingte – Ursache ermittelt. Wenn doch der Burnout zum Lifestyle gehört ...?

Auch dieses Phänomen trägt seinen Teil zur Steigerung der Zahlen in der Arbeitsunfähigkeitsstatistik bei. Und wie bei der Steigerung der Akzeptanz von psychischen Problemen lässt sich auch dieser Anteil an der Gesamtsteigerungsrate nicht genau feststellen.

Aber alles das kann das Ausmaß der Steigerung nicht allein erklären. Dagegen spricht auch die Steigerung bei der Verordnung von Psychopharmaka. Es muss also wohl doch weitere Ursachen haben, d. h. eine tatsächliche Ausweitung von psychischen Belastungen. Der Laie schlägt die Zeitung auf und findet jeden Tag Meldungen, bei denen man sagen kann: Die Welt bzw. die Menschheit wird immer verrückter (wobei bitte psychische Störungen nicht mit „verrückt“ gleichgesetzt werden!). Aber schauen Sie sich doch einmal die Nachrichtenlage an: Kaum ein Tag vergeht, an dem der „normale“ Durchschnittsbürger nicht den Kopf schüttelt über eine Meldung über Präsident Trump – und seine Getreuen. Anschläge und Amokläufe gehören inzwischen fast täglich zu den Breaking News. Ein deutliches Zeichen für das Wachsen von Ängsten. Dabei brauchen wir gar nicht so weit weg zu schauen. Auch die Umfragewerte etwa in den neuen Bundesländern bei der Sonntagsfrage zeigen eine schreckliche Tendenz. Warum wählen inzwischen viele Menschen so extrem (rechts)? Wichtigster Grund sind mehr oder weniger diffuse Ängste – ob berechtigt oder unberechtigt, spielt dabei keine Rolle. Subjektiv sind diese Ängste

Schon lange Pflicht, aber oft genug ignoriert – die psychische Gefährdungsanalyse

Die Gefährdungsanalyse ist ein wichtiger Baustein beim Thema Arbeitssicherheit und deshalb im Gesetz vorgeschrieben. Insbesondere große und mittlere Unternehmen nehmen diese Verantwortung im Wesentlichen durchaus ernst. In kleinen Betrieben kann man noch einigen Nachholbedarf konstatieren. Bei der Gefährdungsanalyse geht es in erster Linie um berufsbedingte (körperliche) Gefahren, also Unfallrisiken oder Erkrankungsrisiken etwa durch unbequeme Haltungen, schweres Heben usw.

Das ist auch noch am einfachsten – man kann es nämlich meistens sehen oder einfach ausprobieren und so Schwachstellen und Belastungen gut erkennen. Das ist bei der psychischen Gefährdung ein wenig anders – weshalb das Thema von vielen Unternehmen und Vorgesetzten gern ignoriert wird. Gleichwohl ist auch dieser Teil der Analyse vorgeschrieben.

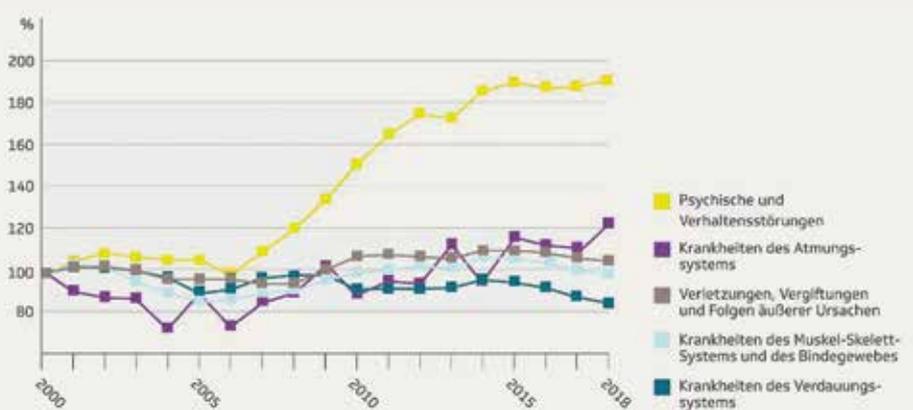
Ja, für einen Laien ist es nicht immer ganz einfach, spezielle psychische Gefährdungen zu erkennen. Dafür gibt es Fachleute. Oft hilft aber auch gründliches Nachdenken und der gesunde Menschenverstand. Verhältnisse, die Mitarbeiter krank machen, sind nämlich häufig dieselben: Stress, Überlastung, schlechte Führung, ein mieses Betriebsklima, Angst um den Arbeitsplatz, Angst vor Übergriffen usw.

Das Problem: Diese Ursachen lassen sich nicht immer so ohne weiteres und nicht ohne Aufwand beseitigen. Denn hierbei geht es nicht um die Änderung der Verhältnisse, sondern um die Änderung von Verhalten (bei Vorgesetzten und Kollegen).

Die Steigerung der psychischen Erkrankungen zeigt aber, wie wichtig und notwendig eine gründliche Analyse gerade in diesem Bereich ist.

Fehltage wegen psychischer Erkrankungen weiterhin auf hohem Niveau

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100 Prozent)



Grafik / Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2019

vorhanden. Und ein Filmtitel aus dem Jahre 1974 gibt eine gute Erklärung für die Folgen: „Angst essen Seele auf“.

Mit diesen Ängsten und ihren Gründen werden wir uns im Folgenden näher beschäftigen und sehen,

dass auch die Arbeitswelt einen ordentlichen Anteil an der Entwicklung hat. Und das liegt eindeutig in der Verantwortung der Unternehmen. ■

wird fortgesetzt...

Wissensdatenbank als erste Hilfe bei krankheitsbedingten Ausfällen

Entgeltabrechner sind ganz besonders pflichtbewusste Menschen. In der Abrechnung muss man genau arbeiten, da es um das Geld der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers geht. Ebenso muss die Abrechnung pünktlich fertig sein. Die Krankenkassen haben ihre Stichtage für die Abgabe der Beitragsnachweise und die Fälligkeit der Sozialabgaben. Dem Finanzamt ist die vom Arbeitnehmer einbehaltene Lohnsteuer abzuführen und die Arbeitnehmer möchten (natürlich) ihr Gehalt/ ihren Lohn pünktlich auf dem Konto haben.

In der Praxis konnte ich häufig feststellen, dass die Arbeitnehmer nicht unbedingt prüfen, in welcher Höhe die Entlohnung auf das Konto kommt, pünktlich muss es sein. Also plant der Entgelt-/Bezügerechner den Urlaub so, dass die Abrechnung mit allen Vor- und Folgearbeiten rechtzeitig durchgeführt werden kann. Eine Arbeitsunfähigkeit lässt sich aber leider nicht planen und entsprechend festlegen.

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

In einem Unternehmen ist lediglich eine Person für die Entgeltabrechnung verantwortlich. Diese erledigt alle Aufgaben rund um die Abrechnung schon seit Jahren, und das auch mit Bravour. Auf die Frage „Und was passiert, wenn Sie krank werden?“, kommt meist die Aussage „Ich werde nicht krank, das kann ich mir nicht erlauben.“

Ja, das ist die Einstellung der vielen Payroller im Land. Doch leider kann man es sich nicht immer aussuchen. Vielleicht ist Ihnen folgender oder ähnlicher Sachverhalt aus Ihrer Praxis nicht unbekannt:

Diese Person stürzt die Treppe hinunter und bricht sich das Bein. Eine Operation steht bevor. Die Prognose:

Das Bein darf die nächsten acht Wochen nicht belastet werden.

Und das kurz vor der Abrechnung. Was nun? Alle Besonderheiten des Unternehmens und alle Vorgehensweisen sind lediglich im Kopf dieses Mitarbeiters/dieser Mitarbeiterin „gespeichert“. Wer soll das – ohne Einarbeitung – so schnell übernehmen? Die Mitarbeiter erwarten weiterhin ihr Gehalt pünktlich auf dem Konto und auch die Krankenkassen und Finanzämter haben ihre Fälligkeitstermine, und da es hier um das „empfindliche“ Thema Geld und Finanzen geht, ist es umso wichtiger, dass eine andere Person schnell einspringen kann.

Wie kann sich ein Unternehmen auf solch einen Worst Case vorbereiten?

Erstellen Sie eine Wissensdatenbank

In dieser befinden sich Arbeitsanweisungen, Checklisten, Formulare.

In einer Arbeitsanweisung werden einzelne Arbeitsschritte beschrieben. Eine Arbeitsanweisung sollte so aufgebaut werden, dass sich ein Dritter schnell einen Überblick verschaffen kann. Arbeitsschritte im Entgeltabrechnungsprogramm lassen sich gut mit Screenshots darstellen.

Mit diesen Anweisungen erreicht man ein gleichbleibendes Niveau und auch neue Mitarbeiter können damit gut eingearbeitet werden. Bei kurzfristigen personellen Ausfällen ist gewährleistet, dass die Abrechnung trotzdem durchgeführt werden kann.

Sie helfen auch erfahrenen Abrechnern, keine Schritte zu vergessen, gerade wenn noch kurz vor der Abrechnung ein Sachverhalt umgesetzt werden muss, z. B. die korrekte Erfassung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses.

Wie könnte so etwas aussehen?

Arbeitsanweisungen sollten elektronisch verfasst und auf einem Laufwerk abgelegt werden, auf welches auch andere Mitarbeiter Zugriff haben.

„Fertige“ Arbeitsanweisungen können nicht einfach gekauft werden, denn das hängt von den jeweiligen Gepflogenheiten und Entgeltabrechnungsprogrammen im Unternehmen ab. Diese Schritt-für-Schritt Anleitungen werden in jedem Unternehmen anders aussehen.

Muster:

LOGO des Unternehmens	Arbeitsanweisung	Version: Datum: Autor: Freigabe durch:
-----------------------	------------------	---

Titel:

Neueintritt eines Mitarbeiters

1. Zweck

2. Ablauf

Viele Unternehmen haben eine ISO-Zertifizierung. Dann existieren auch Prozessbeschreibungen im Unternehmen. Nutzen Sie solche Prozessbeschreibungen nicht nur in technischen Bereichen, sondern auch in der Entgeltabrechnung. Hier ein paar typische Sachverhalte, zu denen man solche Anleitungen erstellen sollte.

Beispiel 1:

Eintritt eines Mitarbeiters

Hier sollten alle Schritte von der Anlage der Personalakte bis zur Eingabe im Programm dokumentiert werden.

- Was kommt in die Personalakte?
- Vergabe Personalnummer
- Vergabe Kostenstellenummer
- Vergabe anderer abrechnungsrelevanter Zuordnungsmerkmale, z. B. Mitarbeiterkreis und Mitarbeitergruppe



Beispiele

Mitarbeiterkreis

- Geschäftsführer
- Angestellte kfm.
- Angestellte techn.
- Auszubildende
- geringfügige Beschäftigung

Beispiele Mitarbeitergruppe

- Aktive
- Rentner
- Altersteilzeit (ATZ) Arbeitsphase
- ATZ Freiphase
- ATZ Teilphase
- Welche Lohnart für Gehalt/Lohn wird unter welchen Voraussetzungen verwendet?
- Angaben zur Unfallversicherung, Gefahrenklasse
- Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale
- **Anmeldung zur Sozialversicherung**
Bei besonderen Personengruppen (z. B. Minijobber, Rentner, Studenten, Praktikanten) sollte es eine Checkliste geben, nach der man vorgehen kann, beispielsweise bezüglich Personen- und Beitragsgruppenschlüssel
- Welche Bescheinigungen werden bei Privatversicherten benötigt und wo werden die Daten eingegeben?
- **Bescheinigung nach § 10 EStG für die Berücksichtigung des Lohnsteuerabzugs**
 - Bescheinigung nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI für die Berechnung des Zuschusses
 - bei befristeten Arbeitsverträgen: Eingabe des Datums
- Erfassung von Arbeitszeiten
- Erfassung der Bankverbindung des Mitarbeiters
- Angaben zur Tätigkeit erfassen
- Verwaltung Daten der Kinder (notwendig, wenn z. B. die Abwesenheit „Kind krank“ erfasst wird)
- zum Abschluss „Vier-Augen-Kontrolle“

Beispiel 2:

Vermögenswirksame Leistungen

- Unter welchen Voraussetzungen zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss?
- Wie ist dieser im Programm zu erfassen?
- Wie ist dieser zu erfassen, wenn der Arbeitnehmer den Zuschuss für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet?

Beispiel 3:

Betriebliche Altersversorgung

- Darf ein neu eingetretener Mitarbeiter seinen bisherigen Vertrag „mitnehmen“?
- Bietet das Unternehmen eine eigene Versorgung an?
- Wer unterschreibt im Unternehmen die Zusage?
- Checkliste erstellen: Unterscheidung „Altzusage“ und „Neuzusage“
- Voraussetzungen für Pauschalierung
- Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG
- Bekommen die Mitarbeiter den Zuschuss in Höhe von 15 Prozent oder gewährt das Unternehmen einen höheren Zuschuss?
- Wie wird dies im Programm erfasst?
- Hat das Programm die Möglichkeit, den Zuschuss automatisch zu berechnen, nachdem der Betrag der Entgeltumwandlung eingegeben wurde?

Beispiel 4:

Fehlzeiten Mitarbeiter

- Wer bekommt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Unternehmen?
 - Eingabe in der Zeitwirtschaft
 - Eingabe im Abrechnungsprogramm
- Wo werden die Bescheinigungen abgelegt?
- Überwachung der sechs Wochen Entgeltfortzahlung
- **Wann erfolgt eine Vorerkrankungsanfrage?**
 - Wie wird diese im Programm gestartet?

• Gibt die Firma einen Zuschuss zum Krankengeld?

- Welche Voraussetzungen müssen vorliegen?
 - Wie wird das berechnet?
 - Wie wird dies im Programm erfasst?
- Und natürlich sollte es auch eine Dokumentation über die Verarbeitung der Abrechnungen geben.*
- Welche „Knöpfe“ sind ganz am Schluss zu drücken?
 - Wer im Unternehmen benötigt welche Daten?
 - Accounting für den Zahlungslauf

Dies soll ein kleiner Ausschnitt von Sachverhalten sein, die im Alltag für den zuständigen Entgeltabrechner selbstverständlich sind.

Solche Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu erstellen, kostet zunächst Zeit. Aber wenn man einmal damit angefangen hat, geht es fast von allein und man erkennt den Nutzen solcher Dokumentationen. Die Begeisterung lässt nicht lange auf sich warten, denn sie erleichtern den Alltag ungemein.

Hierzu fällt mir ein Zitat von Abraham Lincoln ein:

„Wenn ich acht Stunden Zeit hätte, um einen Baum zu fällen, würde ich sechs Stunden die Axt schleifen.“

Christine Wolf



Mit Innovation Menschen und Unternehmen zum Erfolg führen

Drei Fragen an Unternehmen aus der HR-Branche

Die Zukunft Personal Europe Virtual steht vor der Tür. Auch viele andere Personalmessen haben für dieses Jahr ihr Format auf digital bzw. hybrid umgestellt. Das haben wir zum Anlass genommen, einige Unternehmen aus der HR-Welt zu fragen, bei welchen (digitalen) Events sie in nächster Zeit mitwirken und ob sie vielleicht schon ganz eigene Formate geplant haben.

Auf unsere Frage nach neuen Services und Produkten, die demnächst angeboten werden, zeigt sich, dass Apps und

die Verbesserung der Kommunikation zwischen Mensch und Systemen wichtige Rollen spielen. Einige Unternehmen bieten auch spezielle Hilfestellungen beim KUG, Unterstützung im Homeoffice sowie Ad-hoc-Lösungen an.

Feststeht, die Unternehmen suchen und finden auch online die Nähe zur Branche und sind in Corona-Zeiten nicht weniger innovativ.



Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG



Josef Hofstetter, Leiter Vertrieb Neukunden

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Die fehlerfreie Lohn- und Gehaltsabrechnung von Agenda erspart Ihnen unnötige Mehrarbeit, sorgt für schnelle Erstattung Ihrer Anträge (z. B. Kurzarbeitergeld) und unterstützt Sie, Entscheidungen auf einer soliden Basis zu treffen. Sollten Sie einmal Hilfe benötigen, steht Ihnen unsere kostenfreie Experten-Hotline zur Verfügung. Meldungen und Bescheinigungen übermitteln Sie direkt aus dem System über unser Rechenzen-

trum. Urlaubsanträge und Krankmeldungen wickeln Sie per Klick ab.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Tarifgebundene Arbeitnehmer abrechnen? Mit Agenda ab sofort kein Problem mehr. Mit unserer neuen Tarifunterstützung erstellen Anwender in wenigen Schritten ihr digitales Grundgerüst für ihren Tarifvertrag. Einmal eingerichtet, übernimmt die Software die Stufenanpassung automatisch für Sie. Das gilt auch für Pflegeeinrichtungen. Ob tarifgebunden oder nicht – Sie rechnen Ihre Mitarbeiter ab sofort komfortabel mit der Agenda-Software ab. Personalkosten verbuchen Sie unkompliziert im SKR 45.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Digital ist unser Geschäftsmodell – und digital bringen wir unsere Kunden als verlässlicher Partner sicher durch die Krise. Weil Corona uns zum Abstandhalten zwingt, suchen wir online die Nähe zur Branche. Wir sind am 22. September beim Online-Pitch-Day zum Thema Digitale Personalakte dabei. Informationen erhalten Interessierte hier rechtzeitig auf unserer Website. Außerdem sind wir als Software-Anbieter auf der Zukunft Personal Europe Virtual vom 12. bis 16. Oktober vertreten.

Bremer Rechenzentrum GmbH



Armin Rautenhaus, Geschäftsführung

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Der BRZ-MELDEDIALOG analysiert sämtliche bidirektionale Meldetatbestände der Finanzbehörden und Krankenkassen, die automatisiert in die Personalarbeit einwirken. Da die Rückmeldungen einen direkten Einfluss auf die Abrechnung haben, bedürfen sie einer besonderen inhaltlichen Prüfung. Unser Tool bietet hierfür die einzigartige nötige Unterstützung mit integrierten Workflows. Alle Rückmeldungen werden, mit ihren

Fehlergründen versehen, in einer per Ampelverfahren bewerteten Übersicht dargestellt.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Unser BRZ-PORTAL bietet eine einfache und komfortable Möglichkeit, auf personalrelevante Daten via PC/Mac, Smartphone oder Tablet (iOS/Android) zuzugreifen. Egal ob von zu Hause, unterwegs oder im Büro, es besteht immer die volle Kontrolle und Einsicht in Verdienstabrechnungen, DEÜV-Meldungen, Lohnsteuer-Bescheinigungen oder sonstige Dokumente (z.B. A1-Bescheinigungen) und Mitteilungen aus der Personalabteilung. Weitere Funktionen: A1-Anträge, Urlaubsanträge, Abrufen von Reports u.v.m.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Sie finden uns auf unserem alljährlichen BRZ-Jahreskongress, den wir dieses Jahr erstmalig auch digital anbieten werden. Er findet vom 7. bis 8. Dezember 2020 im Congress Centrum in Bremen statt und zusätzlich auch in digitaler Variante. Wir informieren unsere Kunden über die gesetzlichen Änderungen im Lohn- und Steuerrecht 2021 sowie über Neuerungen in unserem Softwareportfolio. Umfangreiche Workshops runden dieses Event ab.



GFOS mbH



Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin
Foto: © GFOS/Catrin Moritz

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Die GFOS bietet innovative Softwarelösungen, mit denen die digitale Transformation für jede Unternehmensgröße gelingt. Unser umfassendes Workforce Management ermöglicht moderne Arbeitswelten, Arbeitszeitflexibilität sowie Mobilität für zufriedene und motivierte Mitarbeiter*innen. Mit unserem MES

machen unsere Kunden einen Schritt in Richtung Industrie 4.0. Der modulare Aufbau der Software stellt sicher, dass jedes Unternehmen genau das bekommt, was es benötigt – in der Cloud oder On-Premises.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Unsere Module werden stetig weiterentwickelt und entlasten z.B. bei den Themen Remote Work und Social Distancing. Zudem haben wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement um neue Funktionen erweitert. Die Kombination aus objektiven Daten und subjektiven Befragungen der Mitarbeiter*innen bietet völlig neue Möglichkeiten, um Optimierungsmaßnahmen abzuleiten. Unser neues Dashboard entlastet HRler*innen im Arbeitsalltag, und wir freuen uns schon jetzt auf unsere neue App, die im August kommt!

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Wir sind auf verschiedenen (digitalen) Veranstaltungen vertreten, damit Sie unsere Softwarelösungen direkt kennenlernen können. Neben Webinaren, die wir in regelmäßigen Abständen anbieten, nehmen wir auch an (virtuellen) Messen teil. Alle Informationen dazu finden Sie unter: <https://www.gfos.com/gfos/events.html>.

ISGUS GmbH



Klaus Wössner, Vertriebsleiter

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

ISGUS hat die Zeichen der Zeit rechtzeitig erkannt und sich in die richtige Richtung entwickelt. ZEUS® Workforce Management ist eine browserbasierte modulare Lösung zur Automatisierung und Digitalisierung aller Prozesse und Aufgaben rund um die Zeitwirtschaft, Personalplanung und BDE. Schon allein

durch die Technologie erschließt sich unseren Anwendern eine Vielzahl von neuen Möglichkeiten, z.B. durch die Einbindung aller mobilen Endgeräte, intelligenter Terminals und Clients.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

ZEUS® Workforce Management automatisiert ganze Prozessketten, z.B. die automatische Korrektur des Urlaubsanspruches bei Elternzeit, die Fristüberwachungen nach dem AÜG oder der digitalen Schichtbörse. Der integrierte Messenger und die Pushnachrichten auf Smartphone und Tablet informieren automatisch, z.B. bei der Überwachung des Resturlaubs oder der max. Arbeitszeit nach dem MiLoG. Die Kommunikation zwischen Mensch und System über interaktive Dialoge und Workflows wird deutlich vereinfacht.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Wir bieten die Veranstaltungsreihe ISGUS IMPULS in einem digitalen Format an und präsentieren dort sehr attraktive Themen, neue Herausforderungen mit aktuellen Hintergründen und zeigen unsere gezielt auf die beworbene Zielgruppe gerichtete Lösungskompetenz auf. Die Termine für „IMPULS digital“ werden wir in Kürze unter www.isgus.de bekanntgeben und bewerben.



Sage GmbH



Christian Zöhlaut, Director Products Medium Segment

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Sage stellt mit der Sage Business Cloud eine Software-Plattform zur Verfügung, die Anwender im Rahmen ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Das heißt, Unternehmen können mit der Software aus der Sage Business Cloud wachsen und nach dem Baukasten-Prinzip über zahlreiche Schnittstellen andere vorhandene Anwendungen im Betrieb integrieren –

angefangen von einfachen cloudbasierten Buchhaltungs- und Payroll-Lösungen bis hin zum komplexen ERP- oder HR- und People-System.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Der Sage HR Suite Notfallservice ist eine der zentralen Unterstützungsleistungen, die wir für unsere Kunden gegenwärtig bereitstellen. Damit können wir den Anwendern ad hoc in Sachen Nettolohnabrechnung, Meldungen an Krankenkassen und weiteren payroll-bezogenen Verwaltungsaufgaben helfen, wenn es in einem Unternehmen zu kurzfristigen, ungeplanten Ausfällen bei der Personalabrechnung kommt. Auch im Bereich Kurzarbeitergeld (KuG) bieten wir Support an – etwa bei der Einrichtung der KuG-Stammdaten.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Die Messe Zukunft Personal Europe wird dieses Jahr aus aktuellem Anlass vom 12. bis 16. Oktober virtuell stattfinden. Daran werden wir uns beteiligen. Darüber hinaus bieten wir selbst Online-Events zu aktuellen Themen für Unternehmen. Unsere Reihe „#STAYFORACOFFEE“ findet hohe Resonanz, da sie auf Austausch und Diskussion setzt. Informationen finden sich direkt auf der Startseite unserer Website www.sage.de.

SD Worx GmbH



Philipp Grévy, Sales Manager

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

SD Worx steht für innovative Lösungen, die über die Lohn- und Gehaltsabrechnung hinausgehen und den gesamten Weg eines Mitarbeiters umfassen, vom Recruiting bis zu der Bezahlung der Mitarbeiter, Betreuung und Entwicklung der Talente, die Unternehmen zum Erfolg führen. Unsere Personallösungen

gen sind eine Kombination aus fortschrittlicher Software und Dienstleistungen von Experten, die den Bedürfnissen aller Menschen am digitalen Arbeitsplatz entsprechen: Arbeitnehmer, Manager und Personalfachleute.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Arbeiten im Homeoffice ist für viele zur neuen Normalität geworden. Deshalb bieten wir mit myProtime eine digitale Erfassung der Arbeitszeiten und Abwesenheiten sowohl im Homeoffice als auch im Büro, inkl. der Weitergabe an Ihre Verdienstabrechnung. Aber die Software kann mehr, sie unterstützt unsere Kunden bei der sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz. Mit myProtime erhält die Personalabteilung umfassenden Überblick über Belegung der Büros, Registrierung von Besuchern sowie Contact Tracing.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Web-Fachkonferenz Digitalisierung im ÖD, 8. September 2020
HR Online Expo, 15.–17. September 2020
Zukunft Personal Europe Virtual, 12.–16. Oktober 2020
Online Fokus Konferenz HR, 9.–13. November 2020



Urban Sports Club



Felix Berghöfer, Vice President People

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Das Ziel von Urban Sports Club, dem flexiblen Sport-Flatrate-Anbieter, ist es, Menschen zum Sport zu motivieren sowie zu einem gesünderen und aktiven Lebensstil zu bewegen. Von Fitness, Yoga, Schwimmen und Klettern über TeamSport bis hin zu Wellness-Angeboten – Mitglieder können sich aus über

50 Sportarten ihren individuellen Trainingsplan zusammenstellen und per Smartphone App oder Computer zum Sport einchecken.

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Firmen, die ihren Teams Stabilität geben sowie deren mentale Stärke fördern, schaffen eine attraktive Unternehmenskultur. Das Angebot von Urban Sports Club ist ein flexibler Benefit, der Tausende Sport- und Wellnessangebote anbietet. Die Nutzung des Angebots ist einfach und schnell. Für das Unternehmen selbst entsteht dabei kaum administrativer Aufwand, während den Teams ein maßgeschneidertes Angebot zur Verfügung steht. Urban Sports Club gestaltet das passende Angebot mit möglichst wenig Aufwand.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Aufgrund der derzeitigen Lage wurden viele Events und Messen abgesagt. Urban Sports Club freut sich daher umso mehr, Teilnehmer der digitalen MeHRwert-Konferenz von Jobhealth gewesen zu sein, welche am 23.7.2020 stattgefunden hat. Dort sprach der Urban Sports Club darüber, warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade jetzt im Fokus stehen sollten.

VEDA GmbH



Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter

Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?

Als Anbieter vernetzter HR Software und Services, der 160 Mitarbeiter an den Standorten Alsdorf, Offenburg und Leipzig beschäftigt, gehört VEDA seit 1977 zu den führenden Lösungs-Anbietern. Die Kunden profitieren von modernen Lösungen in den Bereichen Personalmanagement und Personalentwicklung. Das VEDA-Prinzip besteht darin, Software aus der Kundenper-

spektive zu gestalten. Daher lautet die Vision: „Wir führen Menschen und Unternehmen in einer digitalen Welt durch Innovationen zum Erfolg.“

Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?

Mit dem Produktansatz VEDA Horizon, einer modular aufgebauten und super simplen HR Software, unterstützt VEDA die Agilität und Handlungsfähigkeit im ganzen Unternehmen. Im Bereich Personalmanagement stehen die Lösungen VEDA HR Entgelt und HR Zeit im Vordergrund. Gerade die Themen Vergütung und Zeitwirtschaft sind aus Sicht von VEDA essenzieller Bestandteil jeder HR-Software.

Auf welchen Events (z.B. digitalen Veranstaltungen) sind Sie demnächst präsent?

Zukunft Personal Europe Virtual, 12. bis 16. Oktober



Mitarbeiterbefragung



Mannheimer W.O.-Institut e.K.

Herr Prof. Dr. Walter Bungard
 Dynamostraße 13, 68165 Mannheim
 Tel.: 0621/43855197
 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



Highlights zur Zukunft Personal Europe Virtual

Logo	Anschrift	Kompetenzfelder	Aussteller-Information
	Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberastraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 41 Fax: 0 80 31/25 61-99 E-Mail: saleskmu@agenda-software.de www.agenda-personal.de	Komplettsystem für Personalwesen – auch modular nutzbar: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Baulohn, Tariflohn, integriertes Melde- und Bescheinigungswesen – Personalmanagement, Digitale Personalakte, Auswertungen, Kompetenzmanagement – Cloud-Lösung Personal-Portal (ESS/MSS): Gehaltszettel online, Urlaubsantrag digital, sicherer Dokumentenaustausch, völlig digital	Ansprechpartner: Herr Josef Hofstetter
	European Bank for Financial Services GmbH (ebase®) Frau Adelheid Lanz Bahnhofstraße 20 85609 Aschheim Tel.: 0 89/4 54 60-8 63 E-Mail: pensions@ebase.com www.ebase.com/unternehmen	Die ebase ist Marktführer in der Abwicklung von Fondsrückdeckungen für Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenmodellen. Sie bietet für Firmenkunden speziell kreierte Depotlösungen für den Bereich bAV, Zeitwertkonten, Vermögenswirksame Leistungen und der Anlage von Betriebsvermögen.	Ansprechpartner: Herr Arthur Mandt
	GFOS mbH Frau Vera Braun Am Lichtbogen 9 45141 Essen Tel.: 02 01/61 30 00 Fax: 02 01/61 93 17 E-Mail: info@gfos.com www.gfos.com	<ul style="list-style-type: none"> • Workforce Management • Personaleinsatzplanung, Personalbedarfsplanung • Zeiterfassung, Projektzeiterfassung • Employee Self Service/Workflow • Zutrittskontrolle • ASP Hosting • modularer Aufbau, systemunabhängig • MES BDE MDE 	
	ISGUS GmbH Herr Klaus Wössner Oberdorfstraße 18–22 78054 Villingen-Schwenningen Tel.: 0 77 20/3 93-0 Fax: 0 77 20/3 93-184 E-Mail: info@isgus.de www.isgus.de	ISGUS – Ihr Partner für digitales Workforce Management: Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung, Dienstplangestaltung, Betriebsdatenerfassung – sowohl am Terminal sowie auch über die ISGUS-App. ZEUS® ist sowohl On-Premises als auch in der ISGUS-Cloud erhältlich. Moderne Terminals, Zutrittsleser und Zutrittskontrollzentralen runden das Portfolio ab.	Ansprechpartner: Frau Isabella Jauch
	PCS Systemtechnik GmbH Herr Matthias Kleemeier Pfälzer-Wald-Straße 36 81539 München Tel.: 0 89/6 80 04-0 Fax: 0 89/6 80 04-5 55 E-Mail: intus@pcs.com www.pcs.com	PCS Systemtechnik ist einer der führenden deutschen Hersteller für Zeiterfassung und Gebäudesicherheit. Für die Arbeitswelt 4.0 zeigt PCS aktuelle INTUS-Terminals mit Touch und Farbe, auch für Cloud-Lösungen, kontaktlose Zutrittskontrolle, Biometrie, Besuchermanagement mit Sicherheitsunterweisung, mobile Zeiterfassung für alle im Homeoffice, Zufahrtskontrolle.	Ansprechpartner: Herr Matthias Kleemeier
	Sage GmbH Frau Susann Schneider Franklinstraße 61–63 60486 Frankfurt am Main Tel.: 0 69/5 00 07-0 Fax: 0 69/5 00 07-110 E-Mail: info@sage.de www.sage.de/hr	Integrierte Personalsoftware, branchenweit für KMU sowie öffentliche Institutionen: <ul style="list-style-type: none"> • Personalabrechnung • Personalmanagement inkl. Recruiting, Weiterbildung, Performance Management • Digitale Personalakte, Mitarbeiterportal • Personalkostenplanung & Controlling • Zeitwirtschaft inkl. Zeiterfassung, Urlaubs- und Fehlzeitenplanung. Als Cloud- oder On-Premises-Lösung.	Ansprechpartner: Herr Peter Hofmann
	SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 Fax: 0 61 03/38 07-124 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	Unsere HR-Services für Privat und Public Sector: <ul style="list-style-type: none"> • Lohn- und Gehaltsabrechnung • Personaladministration • Reisekostenabrechnung • Digitale Personalakte/Dokumentmanagement • Recruiting/Talent Management • Benefit Management • Zeitwirtschaft Unsere Software: fidelis.Personal/HCM, ACCURAT HCM, P&I LOGA3, SAP/SuccessFactors und ProTime	Ansprechpartner: Frau Anna Korpál

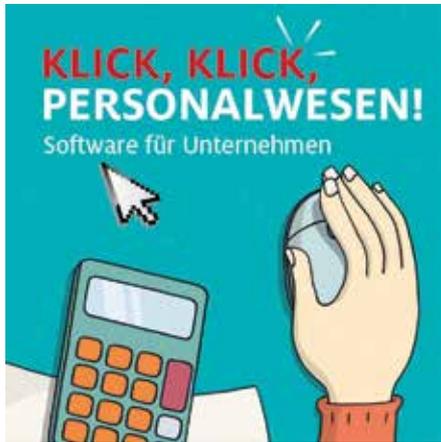
Logo	Anschrift	Kompetenzfelder	Aussteller-Information
	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH Herr Rainer K. Füess Ludwig-Erhard-Straße 52 72760 Reutlingen Tel.: 0 71 21/96 65-0, Fax: -10 E-Mail: info@tisoware.com www.tisoware.com	Unter dem Motto „Mehr als HR, Security und MES!“ zählt tisoware zu den führenden Lösungsanbietern in Deutschland und bietet innovative Lösungen für Personaleinsatzplanung, Personalzeit- und Betriebsdatenerfassung, Zutrittssicherung mit Videoüberwachung, Reisekosten- sowie Kantinenmanagement und mobile HR- und Security-Lösungen.	Ansprechpartner: Herr Rainer K. Füess
	Urban Sports Club Michaelkirchstraße 20 10179 Berlin Tel.: 0 30/5 44 45 07 77 E-Mail: sales@urbansportsclub.com www.urbansportsclub.com	Corporate Health, Work-Life-Balance, Benefits, Firmensport, Employer Branding, Unternehmenskultur, betriebliches Gesundheitsmanagement, New Work	Ansprechpartner: Frau Annika Scholz
 <i>HR Software, die verbindet.</i>	VEDA GmbH Herr Dr. Ralf Gräßler Carl-Zeiss-Straße 14 52477 Alsdorf Tel.: 0 24 04/55 07-14 00 E-Mail: fragenkostetnix@veda.net www.veda.net	VEDA bietet vernetzte HR-Software und Services, die Unternehmen im Personalmanagement wirkungsvoll unterstützen – ob On-Premises oder in der VEDA-Cloud.	



ZP EUROPE VIRTUAL

12.-16. Oktober 2020

Agenda Informations-systeme GmbH & Co. KG



Agenda bietet kleinen und mittleren Unternehmen die Personalwesen-Software, mit der Sie ihren Weg zur digitalen Personalarbeit spielend meistern.

Ein System, alles im Griff

Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalakten, Urlaubsantrag in der Cloud: Agenda liefert Ihnen alle wichtige Funktionen für Ihre digitale Personalabteilung. Ihre Personaldaten sind in der Software zentral gespeichert. Das heißt für Sie: maximaler Überblick bei minimalem Aufwand. Denn Sie sparen sich mehrfaches Erfassen in verschiedenen Anwendungen.

Cloud-Anwendung inklusive

Digital, mobil, flexibel – das sind die Trends der neuen Arbeitswelt. Auf Agenda können Sie sich in puncto Zukunftsfähigkeit verlassen: Das cloudbasierte Personal-Portal ist der Dreh- und Angelpunkt für moderne HR-Prozesse. Verschaffen Sie Führungskräften schnellen Zugriff auf Informationen, ermöglichen Sie Mitarbeitern die Krankmeldung per Klick und erledigen Sie den Urlaubsantrag komplett cloudbasiert.

Mehr als 17.000 Kunden setzen auf Agenda

Bauen auch Sie die Zukunft Ihres Personalwesens auf unsere integrierte HR-Software. Wie Sie das meiste aus unseren digitalen Tools herausholen, erfahren Sie an unserem Messestand oder auf: agenda-personal.de.

European Bank for Financial Services GmbH



Die ebase bietet innovative Depot- und Kontolösungen für den Vermögensaufbau und die Vermögensanlage. Neben rund einer Million Privatkunden bietet ebase bereits seit mehr als 15 Jahren spezifische Depotlösungen für Firmenkunden an und verwaltet im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV) und Zeitwertkonten über 73.000 Mitarbeiterdepots, für mehr als 2.000 Firmen aller Branchen und Unternehmensgrößen.

Insbesondere die Themen bAV und Zeitwertkonten stellen Unternehmen immer wieder vor Herausforderungen, sowohl rechtlicher, regulatorischer als auch personalpolitischer Natur. Die ebase bietet den Unternehmen neben Depotlösungen auch spezifische Services und ein Expertenteam zur Bewältigung dieser Herausforderungen:

- Abbildung einer kostengünstigen Insolvenzversicherung,
- Bereitstellung umfangreicher Reporting-funktionalitäten, wie z.B. spezifisches Steuer- und Bilanzreporting, Online-Reporting auf allen Ebenen (Unternehmen, Arbeitnehmer, ggf. Treuhänder),
- weitestgehend automatisierte digitale Prozesse, bis hin zur
- Übernahme der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten für Zeitwertkonten.

Der preisgünstige ebase-Standard bietet den Unternehmen alle Features, um eine schlanke und verwaltungsarme Fondsrückdeckung für ihre Verpflichtung aus Pensionszusagen oder Zeitwertkontenmodellen zu installieren.

GFOS mbH



Die außergewöhnlichen Herausforderungen durch das Corona-Virus haben verdeutlicht, dass die Digitalisierung von HR-Prozessen unerlässlich ist. Die GFOS mbH bietet Lösungen für jede Unternehmensgröße, um moderne und flexible Arbeitswelten zu ermöglichen.

Nutzen Sie die Chance und überzeugen Sie sich von den Potenzialen smarterer HR-Arbeit. Unsere modulare Workforce-Management-Software *gfos.Workforce* unterstützt Sie mit allen wichtigen Werkzeugen, um Ihre HR-Abläufe zu optimieren. Auch in Zeiten der Digitalisierung steht das Wohlbefinden der Mitarbeiter an erster Stelle – qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg Ihres Unternehmens.

Optimieren Sie Ihre Arbeitsumgebung mit betrieblichem Gesundheitsmanagement, indem Sie das Monitoring von Krankheitstagen nutzen und softwareseitige Mitarbeiterbefragungen durchführen. Bewerten Sie den Job-Stress-Index und die Life-Domain-Balance Ihrer Mitarbeiter und stellen Sie Motivation, Gerechtigkeitsbefinden und Vielfalt bei der Personaleinsatzplanung fest. Damit ergeben sich Potenziale, um das Stresslevel zu reduzieren und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter zu maximieren.

Auch für kleine und mittelständische Unternehmen bieten wir mit dem *gfos.SmartTimeManager* eine Software, die Anforderungen rund um Remote Work und dezentrales Arbeiten einfach lösbar macht.

ISGUS GmbH



Komplettlösung ZEUS® digitalisiert die Zeitwirtschaft

Papierlos, mobil und automatisiert. In der digitalen Zeiterfassung müssen Abläufe automatisiert sein und gezielte Daten und Informationen personalisiert geliefert werden. Als Partner für die Digitalisierung 4.0 entwickelt das Software- und Hardwarehaus ISGUS aus dem Schwarzwald moderne, webbasierte Lösungen und ist gleichzeitig Outsourcing-Partner mit haus-eigenem Rechenzentrum.

ZEUS® eXperience

Die Lösung ZEUS® eXperience ermöglicht eine optimale Dienstplangestaltung und Zeiterfassung mit minimalem Aufwand. Die einzelnen Module sind beliebig kombinierbar, und das Softwarepaket lässt sich individuell in die Prozesse des Anwenderunternehmens integrieren: Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, Betriebsdatenerfassung, Dienstplanung, Personaleinsatzplanung und Workflow-Abwicklung. Kunden haben die Wahl, die Lösung als klassische On-Premises-Anwendung zu implementieren oder im ISGUS-eigenen Rechenzentrum als Software as a Service zu beziehen.

ZEUS® X mobile

Mit der ISGUS-App für Smartphones und Tablets ist nicht nur möglich, Arbeitszeiten und Projekte etc. mobil zu erfassen, sondern auch Zeitkonten, Resturlaub und weitere Informationen abzurufen.

Lassen Sie sich vom ISGUS Team beraten – wir freuen uns auf Sie.

PCS Systemtechnik GmbH



Besuchen Sie PCS auf dem virtuellen Messestand der HR-Week – Zukunft Personal Europe 2020 Virtual.

Wer für die Umsetzung des EuGH-Urteils eine revisionssichere, belastbare Dokumentation der Arbeitszeit sucht, ist bei PCS richtig. PCS präsentiert auf dem virtuellen Messestand die aktuellen INTUS Terminals, die sich sowohl für Zeitwirtschaftslösungen On-Premises als auch in der Cloud eignen. Das ideale System kombiniert die stationäre, arbeitsplatznahe Erfassung am Terminal mit einer ergänzenden mobilen Lösung für alle im Homeoffice.

Seit der Corona-Pandemie ist vorbeugender Gesundheitsschutz in den Vordergrund gerückt. RFID-Leser oder noch besser die berührungslose biometrische Handvenenerkennung als Zutrittssystem öffnen die Türen komfortabel und verhindern Infektionen. Eine Kombination des INTUS Zutrittslesers mit einem automatischen Türöffner schafft Abhilfe durch Wegfall der manuellen Türbetätigung.

Mit dem flexiblen PCS Besuchermanagement können auch neue Maßnahmen umgesetzt werden, z.B. Hygieneschulungen oder dokumentierte Selbstauskunft zur Kontaktnachverfolgung für alle externen Besucher. Im Falle eines neu auftretenden Infektionsfalles werden so alle Kontakte informiert, wie vorgeschrieben. Solche Lösungen stellen auch über die Pandemie-Phase hinaus eine sinnvolle Investition dar.

Sage GmbH



Sage ist globaler Marktführer für Technologien, die kleineren und mittelständischen Unternehmen dabei helfen, Bestleistungen zu erzielen. Millionen Kunden weltweit vertrauen auf die Lösungen und die Support-Services rund um Finanzen, Unternehmenssteuerung und HR, die Sage gemeinsam mit seinen regionalen Partnern anbietet. 13.000 Sage-Mitarbeiter weltweit unterstützen Unternehmen und gemeinnützige Organisationen, damit diese ihr Bestes geben und erfolgreich sein können.

Auf der Messe präsentiert die Sage GmbH ihre Personalsoftware-Lösungen Sage HR Suite und Sage People. Mittelständische Unternehmen sowie öffentliche Verwaltungen können mit der Sage HR Suite ihre Personalarbeit effizient und flexibel gestalten. Die integrierte Personalsoftware berücksichtigt viele Branchenbesonderheiten und ist modular aufgebaut. So können Anwender ihr HR-System flexibel zusammenstellen und erweitern. Vor allem international ausgerichteten Unternehmen bietet Sage People eine cloudbasierte Personalmanagementlösung auf der Salesforce-Plattform.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch auf dem Sage-Messestand. Weitere Informationen auch unter: www.sage.de/hr.

SD Worx GmbH



SD Worx. For Life. For Work. – Unter diesem Motto präsentieren wir auf der Messe Zukunft Personal Europe intelligente Lösungen, die Ihre Personalarbeit maßgeblich verändern.

Unsere digitalen HR-Services unterstützen Sie in allen relevanten Prozessen des Mitarbeiter-Lifecycle in der Payroll, in der Personaladministration, in der Zeitwirtschaft und im Talent Management. In einer digitalen und vielfältigen Arbeitswelt von heute unterstützen wir mit Ideen, Fachwissen und Technologien Unternehmen und deren Mitarbeiter auf dem Weg zum Erfolg.

Zu unseren Kunden gehören nationale und internationale Unternehmen aus der Privatwirtschaft und Non-Profit-Organisationen. Mit unserer herausragenden Servicequalität, einzigartiger Kundennähe und internationaler Kompetenz bieten wir Ihnen die Service-Lösung, die Sie nicht nur effizient entlastet, sondern Ihre HR-Prozesse intelligent verknüpft – die Basis für zukunftsorientiertes HR-Management.

tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH



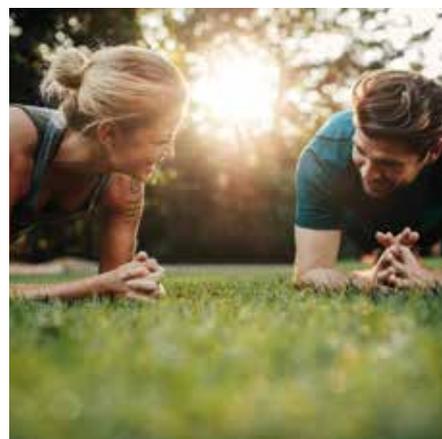
Auf der Zukunft Personal Europe präsentiert tisoware zahlreiche Neuheiten zur Personaleinsatzplanung, Zeiterfassung, zum Reisekosten- und Kantinendatenmanagement sowie zur Zutrittssicherung.

Die HR- und Security-Anwendungen wurden in vielen Bereichen funktionell ausgebaut, und das Oberflächendesign wurde weiter verbessert. Zudem gibt es neue digitale Auswertungen und Grafiken.

Mit tisoware.WEB können Management und Mitarbeiter ortsunabhängig Informationen abrufen und schnell und sicher arbeiten, die mobilen Lösungen runden das Leistungsportfolio ab.

Über 2.500 Kunden im In- und Ausland vertrauen auf die Expertise aus über 30 Jahren.

Urban Sports GmbH



Motivierte Teams mit Urban Sports Club

Als flexible Sport-Flatrate bietet Urban Sports Club ein großes und vielfältiges Angebot an: Von Fitness, Yoga, Schwimmen und Klettern über Team sport bis hin zu Wellnessangeboten – Mitglieder können sich aus über 50 Sportarten und mehr als 10.000 Partner-Standorten in sechs Ländern – Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien, Belgien und Portugal – ihren individuellen Trainingsplan zusammenstellen und per Smartphone-App oder PC zum Sport einchecken.

Vielfältigkeit, flexible Konditionen sowie organisierter Team sport und Wellnessangebote runden das preisgekrönte Angebot für Privat- und Firmenkunden ab. Mithilfe von Urban Sports Club bewegen Unternehmen ihre Angestellten zu einem gesünderen und aktiven Lebensstil.

Im nächsten Jahr ist Urban Sports Club auf der Zukunft Personal Nord Themen-Sponsor #Corporate Health. Unsere Devise lautet: Stay flexible – stay healthy! Ob im Lieblingsstudio, an der frischen Luft oder zu Hause vor dem Bildschirm: Mitglieder von Urban Sports Club profitieren von dem Allround-Angebot. Virtuelle Besucherinnen und Besucher erfahren mehr über die TOP-Benefit-Lösung 2021 für moderne Unternehmen. Welche das ist? Firmensport. Denn mit Firmensport kann man junge Talente gewinnen und das Employer Branding stärken.

VEDA GmbH



VEDA bietet seit 40 Jahren vernetzte HR-Software und Services, die Unternehmen im Personalmanagement wirkungsvoll unterstützen. VEDA-Software-Lösungen für Recruiting, Personalentwicklung und Weiterbildung oder für operative Themen, wie Entgeltabrechnung und Zeiterfassung, steigern die Wertschöpfung von HR in den Unternehmen.

Die VEDA-Services Consulting, Training, Outsourcing und IT-Infrastruktur ergänzen das Produkt-Portfolio, damit Kunden passgenaue Lösungen für ihre Herausforderungen im HR-Management erhalten.

Generieren Sie mehr Effizienz und Produktivität in HR durch unsere Software. Wir verbinden leistungsfähige Technologien mit modernen Oberflächen, wie z.B. bei dem operativen Thema Lohn und Gehalt. Die Zuverlässigkeit und Qualität von VEDA HR Entgelt sorgen für fehlerfreie Abrechnungen. Komfort, Automatismen und Übersichtlichkeit unserer modernen Abrechnungssoftware sprechen für sich.

Highlights sind:

- Einbindung aller Verfahren im elektronischen Meldewesen
- Umsetzung aller gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Integrierte Personalkostenplanung
- Digitale Lohnabrechnung mit E-Payslip



Mitarbeiterportale/ESS

	 Agenda:	 br z	 HANSALOG GRUPPE
	Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 45 E-Mail: saleskmu@agenda-software.de www.agenda-personalwesens.de	Bremer Rechenzentrum GmbH Herr Armin Rautenhaus Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-13 Fax: 04 21/2 01 52-22 E-Mail: armin.rautenhaus@brz.ag www.brz.ag	Hansalog GmbH & Co. KG Herr René Burat Am Lordsee 1 49577 Ankum Tel.: 0 54 62/7 65-0 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de
Name/Hersteller des Software-Produkts	Agenda Personal-Portal/ Agenda Informationssysteme	BRZ-PORTAL/ Bremer Rechenzentrum	HANSALOG Global
Anzahl Kunden		> 1.000	auf Anfrage
Anzahl Nutzer		> 40.000	auf Anfrage
Im Einsatz seit		2003	2008
1. Das Mitarbeiterportal dient			
– zum Abrufen von Informationen	✓	✓	✓
– für alle Mitarbeiter, auch zur selbstständigen Änderung der Daten	✓		✓
2. Der Employee Self Service (ESS) ist			
– integraler Bestandteil der Software	✓		✓
– ein Zusatzmodul		✓	✓
– Es gibt Schnittstellen zu gängigen HR-/Payroll-Systemen		✓	
3. Welche Dinge können von den Mitarbeitern über das Mitarbeiterportal erledigt werden?			
– Stammdaten/Lohninformationen pflegen	✓	✓	✓
– Entgeltabrechnungen herunterladen	✓	✓	✓
– Urlaube beantragen/genehmigen	✓	✓	✓
– Bescheinigungen hochladen	✓	✓	✓
– Arbeitszeiten erfassen		✓	✓
– Weitere	Personalakte einsehen	Lohnsteuerbescheinigungen und DEÜV-Meldungen herunterladen	An- und Abwesenheiten, Beantragen und Genehmigen von Seminaren und Geschäfts- reisen, Vertreterregelungen, Mitarbeiter- befragung, Mitarbeitergespräche, eigene Dokumente, Reports
4. Mitarbeiter können auch ausgewählte Daten anderer Mitarbeiter sehen.	✓	✓	✓
5. Wie detailliert können Zugriffsrechte vergeben werden?	Basierend auf einem Rollenkonzept können Zugriffsrechte auf Feldebene gewährt werden.	Die Rechtevergabe kann bis auf Feldebene herunter erfolgen. Höchste Sicherheitskriterien garantieren optimalen Datenschutz. Unterstützt werden Android-, Apple-, iOS- und Windows-Mobile-Systeme.	Es gibt vielfältige Möglichkeiten, zum Beispiel • pro Mitarbeiter • pro Rolle • pro Orga-Einheit
6. Das Rollenkonzept kann frei konfiguriert werden.	✓	✓	✓
7. Mitarbeiter können gleichzeitig in verschiedenen Rollen sein.	✓	✓	✓
8. Wie ist der Zugang zum ESS gesichert?		Der Zugriff erfolgt per 2-Faktor-Authenti- fizierung via verschlüsselter Datenleitung direkt auf die BRZ-HR-Datenbank in Bremen.	variable Möglichkeiten, z.B. 2-Faktor-Authentifizierung
9. Diese Sicherheitslevel können individuell angepasst werden, basierend auf den Zugriffsrechten einer bestimmten Rolle.		✓	
10. Wie können die Mitarbeiter sich einloggen?			
– über alle Gerätetypen (Smartphone, Tablet ...)	✓	✓	✓
– nur über Desktop-PC/Laptop			
11. Von wo können die Mitarbeiter sich einloggen?			
– nur im internen Unternehmensnetzwerk			✓
– flexibel über das Internet	✓	✓	✓
12. Alle Daten werden auf Servern in Deutschland gespeichert.	✓	✓	✓
13. Bemerkungen	Als fester Bestandteil von Agenda Personalwesen sind Hosting und Betrieb des Personal-Portals inklusive.	Mit BRZ-PORTAL haben die Mitarbeiter per Smartphone oder Tablet mobile Einsicht in ihre Entgeltdaten – weltweit!	HANSALOG bietet Ihnen auch ein komfortables Management Self System (MSS).

Apps im Personalbereich



Bremer Rechenzentrum GmbH

Herr Armin Rautenhaus
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 0421/201 52-13, Fax: -22
 E-Mail: armin.rautenhaus@brz.ag
 www.brz.ag



Produkte/Dienstleistungen: BRZ-PORTAL
im Einsatz seit: 2003

Mobile Lösung für: PAISY-Entgeltabrechnung mit BRZ-HR auf Basis Web/SQL

Kurzbeschreibung:

Mit BRZ-PORTAL haben die Mitarbeiter per Smartphone oder Tablet mobile Einsicht in ihre Verdienstabrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen und DEÜV-Meldungen. Zuschaltbar sind der Urlaubsantrag sowie Bereiche eigener MA-Stammdaten. Höchste Sicherheitskriterien garantieren optimalen Datenschutz. Unterstützt werden die gängigen Betriebssysteme Android, Apple iOS und Windows Mobile.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Die Personalierer erwarten heute, dass Web-Applikationen ihre Arbeit höchstmöglich unterstützen, sei es durch einen hohen Automatisierungsgrad, einen guten Bedienungskomfort oder durch frei definierbare Workflows.

Praxisbeispiel:

Referenzkunden gern auf Anfrage



GIP GmbH

Produkt Service
 Strahlenbergerstraße 112
 63067 Offenbach am Main
 Tel.: 0 69/6 19 97-1 30
 E-Mail: gip@gipmbh.de
 www.kidicap.de



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 Anwen- derrollen 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.

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

Firma	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
Agenda: Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 45 E-Mail: saleskmu@agenda-software.de www.agenda-personalwesen.de	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung/ Agenda Informationssysteme	17.000	40.000	1984	App, Komponente, Modul, Solution, Privatwirtschaft	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung umfasst neben der Entgeltabrechnung für Arbeitnehmer ein integriertes Melde- und Bescheinigungswesen, Tarifvertragsverwaltung sowie ein kostenloses Cloud-Portal.	Zukunft Personal Nord und Süd, Zukunft Personal Europe	0,5 Tage	2 Tage	
 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 Rechenzentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY-Abrechnungen pro Monat	2003	App, Solution, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personalmanagement-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	Zukunft Personal Europe, BRZ-Jahreskongress im CCB Bremen am 7.+8. Dez. 2020	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 DATEV eG Paumgartnerstraße 6-14 90429 Nürnberg Tel.: 0 800/3 28 38 25 E-Mail: info@datev.de www.datev.de/personal	LODAS, Lohn und Gehalt/ DATEV eG	55.000		1970	Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Die Lösungen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung begleiten von der Vorerfassung über die Verarbeitung in der DATEV-Cloud oder vor Ort bis zur elektronischen Datenübermittlung und -rückmeldung.	Zukunft Personal Nord/Süd/Europe, verschiedene Branchenmessen	3-4 Tage	individuell	Stage Entertainment GmbH, ARTECO cosmetic GmbH, Alois Dallmayr Kaffee Berlin GmbH & Co. KG
 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 Abrechnungen/ 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
 GIP GmbH Produkt Service Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/619 97-130 E-Mail: gip@gipmbh.de www.kidicap.de	KIDICAP GIP GmbH	30.000	210.000	1996	Add-on, App, Komponente, Modul, Solution, Template, Tool, öffentlicher Dienst	KIDICAP adressiert die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter-Self-Services und IT-Systemmanagement. – Digital. Intuitiv. Einheitlich.	Zukunft Personal Europe	3+ Tage	3+ Tage	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), Bundesländer (z.B. Sachsen, Sachsen-Anhalt), Diakonisches Werk Württemberg

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

Firma	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG Frau Sophia Heitzler Munzinger Straße 9 79111 Freiburg Tel.: 07 61/8 98-31 87 E-Mail: presselexware@haufe-lexware.de www.lexware.de	Lexware lohn + gehalt/ Haufe- Lexware GmbH & Co. KG	110.000		1996		Lexware lohn+gehalt rechnet alle Löhne, Gehälter und Minijobs ab. Die plus-Version bietet das Zusatzmodul Bescheinigungswesen an. Mit der pro-Variante lassen sich gleichzeitig mehrere Mitarbeiter/Mandanten im Netzwerk abrechnen.	Zukunft Personal Europe in Köln	60 Minuten	2 Tage	auf Anfrage
 Peras GmbH Herr Clemens Hennige Zur Gießerei 18 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/40 04-47 00 Fax: 07 21/40 04-47 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	Ob ganzheitliche HR-Suite oder einzelne Lösungsbausteine, standardisiertes System oder individuelle Anpassungen – wir unterstützen mit unseren HR-IT-Systemen den optimalen Ablauf von HR-Prozessen.	Zukunft Personal Europe in Köln	1-x Tage	1-x Tage	auf Anfrage
 Sage GmbH Franklinstraße 61–63 60486 Frankfurt am Main Tel.: 0 69/5 00 07-0 Fax: 0 69/5 00 07-110 E-Mail: info@sage.de www.sage.com	Sage HR Suite Cloud Plus/ Sage GmbH			1995	Modul, Solution, Template, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Verwaltung der Mitarbeiter-/ Abrechnungsdaten; ITSG-Zertifikat mit Branchenspezifika; Einzel- und Massenabrechnung, Rückrechnung; automatisiertes Melde-/Bescheinigungswesen; integrierte Assistenz, Prüfläufe, Plausibilitätsprüfungen	Zukunft Personal Süd, Zukunft Personal Europe	projekt- ab- hängig	projekt- ab- hängig	Fitness First Germany GmbH, Kulmacher Brauerei AG, ASB Zwickau
 SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 Fax: 0 61 03/38 07-124 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	ACCURAT HCM, fidelis, Personal, SAP HCM, SuccessFactors/ SD Worx GmbH, SAP, P&I	1.250	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, Hannover Messe, 16. Personalkongress der Krankenhäuser	1-x Tage	3-x Tage	auf Anfrage

VORSCHAU 6/2020



Foto: NicoElNino, Adobe Stock

Die Betriebsprüfung

Eine anstehende Betriebsprüfung versetzt viele Unternehmen in Alarmstimmung und in den aktuellen Krisenzeiten sind die diesbezüglichen Risiken noch größer geworden, Stichwort Kurzarbeit. Sind wir richtig vorbereitet? Haben wir alles beachtet? Auf diese und weitere Fragen haben unsere Experten die richtigen Antworten.

Versicherungen für Selbstständige

Selbstständige Payroll-Fachkräfte lösen jede Problemstellung im Bereich der Entgeltabrechnung und übernehmen in Eigenregie ganze Abrechnungsbestände. Wir berichten über diesen außergewöhnlichen Berufsstand und sein Tätigkeitsfeld und zeigen auch auf, welche Versicherungen für Selbstständige ein solcher Payroller unbedingt abschließen sollte.

Interne Kontrollsysteme – Risikomanagement

Die Prozesse in der Entgeltabrechnung sind vielfältig mit teilweise erheblichen Risiken behaftet, ein gut organisiertes internes Kontrollsystem ist daher von großer Bedeutung. Wie muss das Risikomanagement aussehen, um Haftungsfälle zu vermeiden und in welcher Weise bieten interne Kontrollsysteme (IKS) an dieser Stelle Unterstützung?

Arbeitswelt 4.0

Die digitale und flexible Arbeitswelt 4.0 ist in Zeiten von Corona nun auch in Deutschland endgültig angekommen, Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten gehören vielerorts zum Standard. Was bringen diese Veränderungen mit sich, wie sollten sie gestaltet werden und welche Risiken bestehen?

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 Matt (mm)
Telefon 089 2183-8935
matt@datakontext.com

Redaktion:
Chiara Schönbrunn (CvD) (cs)
Janette Rosenberg (jr)
Viktoria Meyer (Online-Redaktion) (vm)
Silvia Klüglich (Online-Redaktion) (sk)

Verlag:
DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstr. 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@datakontext.com

Abo-Service:
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonentenservice: Tel. 089 2183-7110
aboservice@hjr-verlag.de

Abonnement:
Jahresabonnement: 159,00 Euro
Einzelheft: 19,00 Euro
Jeweils inkl. Versandkosten
MwSt. im Preis enthalten

Mediaberatung: Dagmar Varga
Telefon 02234 98949-91
dagmar.varga@datakontext.com

Gestaltung und Satz:
Grafikbüro Knospe
grafikbuero@knospe.se

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 Online-Archiv. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar.

Druckauflage: 6.500 Stück
31. Jahrgang 2020
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.



ZP EUROPE VIRTUAL

12-16 October 2020

1 WOCHE 5 THEMEN 360° HR

Die ZP Europe ist das führende ExpoEvent rund um die Welt der Arbeit und feiert die erste virtuelle HR Week: An fünf virtuellen Messetagen stehen innovative Produktlösungen, Vorträge und Networking im Mittelpunkt. Als Impulsgeber vernetzt die europäische Leitmesse Menschen und Märkte in den Themenbereichen HR Management, Digitalisierung und Leadership.

RECRUITING & ATTRACTION

OPERATIONS & SERVICES

LEARNING & TRAINING

CORPORATE HEALTH

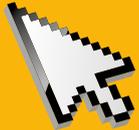
FUTURE OF WORK

**JETZT HORIZONT
ERWEITERN UND
DABEI SEIN!**

www.zukunft-personal.com

KLICK, KLICK, KRANKMELDUNG!

Krankmeldung per Smartphone schicken.



**Ihr Personalwesen wird digital.
Mit Software von Agenda.**

- Mitarbeiterinformationen immer im Zugriff
- Urlaubsantrag und Krankmeldung per Smartphone
- Personal-Portal für ESS und MSS
- Lohnabrechnungen per Mausklick zustellen
- Personalakten digital verwalten

Agenda:

agenda-personal.de/klick