

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



Personalwesen in Zeiten des Umbruchs

Strategien für eine erfolgreiche Umsetzung

Grafik: Designed by Freepik

Brauchen wir noch bessere Benefits?

Gefühl schlägt Fakten

Brauchen wir noch die Rechtskreiszuordnung?

Einheitliche Rechengrößen

Ist die Beitragsfreiheit in Gefahr?

Pauschalversteuerung ist Grundlage



Digitale Personalakte

Praxisleitfaden zur erfolgreichen Einführung und sinnvollen Nutzung

17. Oktober 2024 | Online

Referent: Prof. Dr. Wilhelm Mülder

Schwerpunkte:

- ✓ Definition der Anforderungen
- ✓ Anbindung an bestehende Verfahren
- ✓ Einbindung Betriebsrat und Datenschutz
- ✓ Struktur und Dokumentenarten der digitalen Akte
- ✓ Live-Präsentation Digitale Personalakte

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Awareness-Schulungen, die bewegen!

Compliance verstehen. Datenschutz leben.
IT-Sicherheit durchblicken.



Datenschutz



IT-Sicherheit



Datenschutz
Zusatzmodule



Compliance



Datenschutz KI



Antidiskriminierung



Datenschutz öD



Whistleblowing
& Hinweisgeber-
schutzgesetz



Datenschutz im
Gesundheitswesen



Geldwäsche

Sie finden
uns am
Stand N.56,
Halle 5.1

Agenda:

Keine Fake-News: Mehr Zeit, mehr Profit!



EXKLUSIV FÜR
LOHN-
ABRECHNER

Fast zu schön, um wahr zu sein: Mit dem Lohn-Xpert sparen Lohndienstleister bei der Entgeltabrechnung jetzt massiv Zeit. So wird Lohnbuchführung nicht nur hocheffizient, sondern auch spürbar profitabler. Sind das nicht fantastische Neuigkeiten?



Entdecken Sie jetzt
alle Vorteile:
agenda-lohnxpert.de



Spätsommer!

Markus Stier, Chefredakteur

Liebe Leserinnen und Leser,

ein durchwachsender Sommer 2024 neigt sich dem Ende entgegen. So durchwachsen wie das Wetter zeigt sich auch das politische Berlin. Nach der Sommerpause erwartet die Abgeordneten des Deutschen Bundestags eine Menge Arbeit. Schließlich müssen von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Gesetze beraten und beschlossen werden.

Erstmals folgt auf den Gesetzesentwurf zu einem Jahressteuergesetz unmittelbar ein zweites Jahressteuergesetz. Das erste ist noch nicht beschlossen, da bringt die Bundesregierung einen weiteren Referentenentwurf auf den Weg. Interessant sind die Pläne zur Abschaffung der Steuerklassen III und V und zur Überführung dieser in die Steuerklassenkombination IV und IV bzw. IV und IV mit Faktor. Noch am 11.04.2024 hieß es dazu im Bundestag, dass die Bundesregierung dazu keine Angaben machen kann. Die regierungsinternen Beratungen zur Umsetzung des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag zur Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren dauerten im April noch an. Doch jetzt werden die Planungen aus dem Koalitionsvertrag im Referentenentwurf in die Tat umgesetzt. Allerdings sehen die Planungen eine Umsetzung ab dem Jahr 2030 vor. Es bleibt also Zeit, um die Umstellung in den Köpfen vorzubereiten.

Im Jahressteuergesetz bleibt die Diskussion zur geplanten Pauschalierung eines Mobilitätsbudgets ebenfalls spannend. Die Erweiterung der lohnsteuerlichen Behandlung von Mobilitätsbudgets ist zu begrüßen. Die Herausforderungen an Arbeitgeber im Bereich der attraktiven Entlohnungsformen sind auch im Bereich der Mobilität aktuell. Arbeitgeber wünschen sich flexible Nutzungsmöglichkeiten nach den jeweiligen Bedürfnissen. Ziel muss es dabei sein, diese Entlohnungsformen auch steuerlich attraktiv zu gestalten. Die Pauschalierungsmöglichkeit der Lohnsteuer für das Mobilitätsbudget geht in die richtige Richtung, wird aber dem Anspruch der Regierenden nur zum Teil gerecht.

Bleibt am Ende der beiden Gesetzgebungsverfahren die Frage nach der Erhöhung des Grundfreibetrags. Ab dem 01.01.2025 soll der Grundfreibetrag um 300 Euro auf 12.084 Euro steigen. Ab dem 01.01.2026 um 252 Euro auf dann 12.336 Euro erhöht werden. Der bisherige Grundfreibetrag im Veranlagungszeitraum 2024 beträgt 11.604 Euro, sodass der Grundfreibetrag 2025 um 480 Euro höher liegt als im Veranlagungszeitraum 2024. Dabei ist ein wichtiges Detail in der Gesetzesbegründung zu beachten, das von einer Anhebung des Grundfreibetrags um 300 Euro ausgeht. Mit dem Gesetz zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024 wird der Grundfreibetrag 2024 rückwirkend um 180 Euro auf 11.784 Euro erhöht. Der Entwurf des Programmablaufplans für Dezember 2024 wurde vor wenigen Tagen veröffentlicht. Die Gesetze werden nach der Sommerpause im politischen Berlin beraten.

Es bleibt also spannend, wenn es um die Frage geht, was wird wann und wie umgesetzt.

Wir informieren Sie in gewohnter Art und Weise und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Mr Markus Stier



MAGAZIN

KURZMELDUNGEN

6
Teilzeitbeschäftigung liegt auf Rekordniveau

7
Fast ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland erlebt häufigen Ausfall der Arbeitspausen

8
Digitale Brieftasche kommt 2026

9
Schulungen für 100.000 Arbeitskräfte in der Photovoltaik-Branche

10
Weiterhin viele unbesetzte Ausbildungsstellen

11
BIBB startet Portal für berufliche Orientierung

12
Stier meint ...!

14
Die einzigartige HR-Welt - Innovation, Austausch und Vernetzung
Blog „Entgelt & Co.“

FOKUS

DIGITALISIERUNG | NEUE TECHNOLOGIEN IM PERSONALMANAGEMENT | COMPENSATION & BENEFITS

16 TITELGESCHICHTE
Personalwesen in Zeiten des Umbruchs
Strategien für eine erfolgreiche Umsetzung

22
Der 50-Euro-Sachbezug im Fokus
Lukrative Gehaltsextras

24
Gefühl schlägt Fakten
Entlohnungsstrategien: Brauchen wir (noch) bessere Benefits?

28
Fünf Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von variablen Vergütungsmodellen mit motivierender Software
maXzie als Gamechanger im variablen Vergütungsbereich

Beilage: HR RoundTable News

30
Drum prüfe, wer sich ewig bindet
Arbeitgeberattraktivität

34
Weltklasse-Controlling für den Mittelstand
Personalplanung

36
Blackbox reloaded
Künstliche Intelligenz in der Payroll

40
Warum Weiterbildung und lebenslanges Lernen immer wichtiger werden
Vom Wettbewerb bis zum Fachkräftemangel



Gefühl schlägt Fakten,
Seite 24



Weltklasse-Controlling
für den Mittelstand, Seite 34



PRAXIS

ABRECHNUNGSPRAXIS

48

**Im Blick:
Lohnsteuerrecht**

52

**Klarstellung des BFH zur
Pauschalversteuerung für
Betriebsveranstaltungen**

Lohnsteuer – KOMPAKT für die
Personalpraxis

54

**Im Blick:
Sozialversicherungsrecht**

56

**Wegfall der Rechtskreis-
trennung zum 01.01.2025**

Auswirkungen des Rentenüberleitungs-
Abschlussgesetzes

58

**Leistungen des Arbeit-
gebers im Rahmen eines
Mitarbeiter-PC-Programms**

Beitragsrechtliche Beurteilung

60

**Compliance in der
Entgeltfortzahlung**

Erfolgreiches Payrollmanagement

64

**Pauschalversteuerung
muss rechtzeitig erfolgen**

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

66

Im Blick: Arbeitsrecht

72

Kurz und knapp

74

Ein teurer Klick

Videoaufzeichnungen von Besprechungen

78

**(Unerwartete) Auswir-
kungen bei Minijobs im
öffentlichen Dienst**

Wegfall des Minijob-Status

82

Experten antworten

(Serie)

• Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!

MANAGEMENT

84

Daily Detox?

Gesundheit - Interview

88

**Fehlerkultur als Teil der
Unternehmenskultur**

Netzwerk für HR-Qualitätsmanagement
und Prozesse

SERVICE

ANBIETERÜBERSICHT

90 Payroll-Tools

KOMPETENZPORTRÄTS

94 Drei Fragen an ...

96 KP nach Wahl

MESSE SPECIAL

42

**Zukunft Personal
Europe 2024 inspiriert
die Personalbranche**

44

**Warum die Auslagerung
der Payroll sinnvoll ist**
Vorbereitende Lohnbuchhaltung

46

Messe-Highlights

SPECIAL

97

Offener Brief

Digital, digitaler, am digitalsten

98

Vorschau/Impressum



Pauschalversteuerung muss
rechtzeitig erfolgen, Seite 64



Fehlerkultur als Teil der
Unternehmenskultur, Seite 88

TERMINE

Einsparungspotenziale in der Entgeltabrechnung erkennen und heben

14.10.2024 Köln

alga-Kolleg Payroll Management

14.–15.10.2024 Köln

alga-Kolleg 1 - Entgeltabrechnung für Einsteiger

14.–16.10.2024 Berlin

Update betriebliche Altersversorgung in der Entgeltabrechnung

18.10.2024 online

Flexible Teilzeit und Altersteilzeit in der Entgeltabrechnung

24.10.2024 online

alga-Kolleg 2 – Entgeltabrechnung für Fortgeschrittene

11.–14.11.2024 online

alga-Regionaltagungen – Der Jahreswechsel 2024/2025 in der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung

04.–05.11.2024 Köln

27.–28.11.2024 online

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

Arbeitsmarkt

Teilzeitbeschäftigung liegt auf Rekordniveau

Die Teilzeitquote lag im ersten Quartal 2024 bei 39,1 Prozent, eine Steigerung um 0,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahresquartal. Die Vollzeitbeschäftigung ist dagegen erstmals seit Corona gesunken. Dies geht aus der jetzt veröffentlichten Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist um 1,2 Prozent gestiegen, die der Vollzeitbeschäftigten um 0,1 Prozent leicht gesunken. 4,45 Millionen Beschäftigte gingen im ersten Quartal 2024 einer Nebentätigkeit nach, 2,2 Prozent mehr als im Vorjahresquartal. Damit folgt die Entwicklung erneut dem langfristigen Aufwärtstrend von vor der Pandemie, die Zahl der Mehrfachbeschäftigten liegt mittlerweile um knapp 540.000 über Vorkrisenniveau.

Die Arbeitszeit je erwerbstätige Person sank gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,8 Prozent auf 344,5 Stunden. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im Vergleich zum Vorjahresquartal um 0,28 Prozent und lag im ersten Quartal 2024 bei 45,8 Millionen Personen. „Jeder Einzelne hat außer in der COVID-19-Pandemie noch nie so wenig gearbeitet, aber alle gemeinsam noch nie so viel“, ordnet Enzo Weber, Leiter des IAB-

Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“, ein. Die Stundenproduktivität ist im ersten Quartal 2024 gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,4 Prozent gesunken.

Durchschnittlich 2,9 bezahlte und 4,4 unbezahlte Überstunden leisteten Arbeitnehmende im ersten Quartal 2024. Das entspricht im Vergleich zum Vorjahresquartal einem Rückgang von 0,4 bzw. 0,1 Stunden.

Das Arbeitsvolumen ist gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,6 Prozent auf 15,8 Milliarden Stunden gesunken. Im ersten Quartal 2019, vor der COVID-19-Pandemie, lag es leicht darüber, bei 15,9 Milliarden Stunden. Saison- und kalenderbereinigt zeigt sich eine Zunahme um 0,7 Prozent gegenüber dem Vorquartal. ■



Foto: Willad/stock.adobe.com

Fachkräfte

Zu viel Bürokratie treibt Selbstständige ins Ausland

Viele Unternehmen sind auf die Unterstützung von externen Fachkräften angewiesen: So helfen vor allem freiberufliche IT-Spezialisten dabei, die Digitalisierung in Unternehmen voranzutreiben. Wie eine aktuelle Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft unter 6.300 Selbstständigen und Freiberuflern zeigt, denkt aber mehr als ein Drittel der Solo-Selbstständigen über eine Abwanderung ins Ausland nach.

Ein Grund dafür ist das aufwendige Statusfeststellungsverfahren, in dem

geprüft wird, ob eine Person schein-selbstständig ist oder nicht. Die daraus resultierende Rechtsunsicherheit gefährdet nicht nur die Verfügbarkeit wichtiger Fachkräfte, sondern auch die ohnehin rückläufige Selbstständigkeit in Deutschland.

Fast 60 Prozent der Selbstständigen, die ein Statusfeststellungsverfahren durchlaufen, geben an, dass sie wesentlich mehr Aufwand betreiben müssen, um neue Aufträge einzuholen; etwa ein Drittel verliert sogar Aufträge. Vor allem

junge Selbstständige mit überdurchschnittlichem Gewinn und Geldreserven überlegen, ihre Selbstständigkeit aufzugeben oder ins Ausland zu gehen. Besonders stark betroffen sind junge, gut ausgebildete IT-Freelancer, deren Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob Selbstständige tatsächlich von einem Verfahren betroffen sind oder nicht. ■

Arbeitsschutz

Fast ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland erlebt häufigen Ausfall der Arbeitspausen

Arbeitspausen sollen einen Ausgleich zur ausgeübten Tätigkeit schaffen und so der Erholung dienen. Doch Termin- oder Leistungsdruck, mehrere Aufgaben gleichzeitig oder der Ausfall von Personal lassen oft keine Zeit für Arbeitspausen. Dabei sind Ruhepausen gesetzlich vorgeschrieben und für eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung von zentraler Bedeutung. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat den Ausfall von Ruhepausen in Deutschland untersucht und die Ergebnisse in einem Bericht veröffentlicht. Der Bericht zeigt nicht nur, welche Beschäftigtengruppen von häufigen Pausenausfällen besonders betroffen sind, sondern auch, wie Pausenausfälle mit der Erholung, Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten zusammenhängen.

Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen, dass Arbeitspausen bei 31 Prozent der abhängig Beschäftigten häufig ausfallen. Dabei sind Pausenausfälle in den ver-

schiedenen Berufsgruppen unterschiedlich verbreitet. Fast die Hälfte der Beschäftigten in Gesundheitsberufen erlebt einen häufigen Ausfall von Arbeitspausen (49 Prozent). Bei Beschäftigten in Fertigungsberufen betrifft dies etwa ein Fünftel (19 Prozent).

Zudem zeigen die Daten, dass eine hohe Arbeitsintensität mit dem Ausfall von Arbeitspausen zusammenhängt. So berichten vor allem Beschäftigte mit Termin- oder Leistungsdruck (42 Prozent) sowie Beschäftigte, die sehr schnell arbeiten müssen (41 Prozent), dass bei ihnen Arbeitspausen oft ausfallen.

Häufige Ausfälle von Ruhepausen gehen mit mehr gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten einher. So berichten Beschäftigte mit häufigen Pausenausfällen öfter von Schlafstörungen (46 Prozent bei häufigem Pausenausfall; 30 Prozent bei seltenerem oder keinem Pausenausfall) und körperlicher Erschöpfung (51 Prozent

bei häufigem Pausenausfall; 35 Prozent bei seltenerem oder keinem Pausenausfall). Beschäftigte mit häufigem Pausenausfall denken zudem öfter darüber nach, ihren Arbeitgeber zu wechseln.

Um Pausenausfällen daher vorzubeugen, sollten Organisationen Arbeitszeiten erfassen und weitere Maßnahmen, beispielsweise betriebliche Vereinbarungen zur Arbeit von zu Hause, umsetzen. Auch eine erholungsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung, die Beschäftigten eine wertschätzende organisationale Haltung zu notwendiger täglicher Erholung vermittelt, sollte entwickelt und implementiert werden.

Der baua: Bericht kompakt „Ausfall von Ruhepausen in Deutschland – Verbreitung und Auswirkungen auf die Erholung, Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten“ kann unter www.baua.de/publikationen heruntergeladen werden. ■

BRZ: BESTÄNDIG UND ZUKUNFTSSICHER

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



b | r | z

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

Digitale Identität

Digitale Brieftasche kommt 2026

Die Vorschriften zur Einführung einer europäischen digitalen Identität sind in Kraft getreten. Sie ebnen den Weg dafür, dass alle Bürgerinnen und Bürger der EU ab 2026 die europäische digitale Brieftasche nutzen können. Diese wird aus einer mobilen App be-

stehen, die in jedem Mitgliedstaat ausgegeben wird. Sie wird es den EU-Bürgern und -Einwohnern ermöglichen, sich online in voller Sicherheit auszuweisen und auf öffentliche und private Online-Dienste in ganz Europa zuzugreifen.

Die europäische digitale Brieftasche (EU Digital Identity Wallet) soll die digitale Identifizierung revolutionieren. Jeder Nutzer der Brieftasche wird in der Lage sein, Online-Dienste zu nutzen, digitale Dokumente wie einen mobilen Führerschein oder ein elektronisches Rezept auszutauschen, Bankkonten zu eröffnen oder Zahlungen unter voller Kontrolle der persönlichen Daten vorzunehmen.

Die Kommission hat bereits 46 Millionen Euro aus dem Programm „Digitales Europa“ in vier große Pilotprojekte investiert, um die europäische digitale Brieftasche in einer Reihe von alltäglichen Anwendungsfällen zu testen, u. a. in den Bereichen mobiler Führerschein, elektronische Gesundheitsdienste, Zahlungen sowie Bildungs- und Berufsqualifikationen; eine zweite Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für groß angelegte Pilotprojekte zur Unterstützung der Einführung der Geldbörsen wurde gerade veröffentlicht.

Nach Inkrafttreten der neuen Vorschriften wird die Kommission Durchführungsrechtsakte ausarbeiten. Das soll sicherstellen, dass alle Geldbörsen das gleiche hohe Sicherheits- und Datenschutzniveau aufweisen und in der gesamten EU nahtlos funktionieren. ■



Foto: Pakin/stock.adobe.com

Arbeitsschutz

Deutschland hat EU-Richtlinie zur Krebsgefahr nicht fristgerecht umgesetzt

Deutschland und elf weitere EU-Mitgliedstaaten haben die Richtlinie zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gefährdung durch Karzinogene, Mutagene oder reproduktionstoxische Stoffe bei der Arbeit nicht wie gefordert bis Anfang April 2024 in nationales Recht umgesetzt. Deshalb hat die EU-Kommission gegen diese Mitgliedstaaten

Vertragsverletzungsverfahren eröffnet. Deutschland hat nun zwei Monate Zeit, um auf die Aufforderungsschreiben zu antworten und die Richtlinien vollständig umzusetzen.

Im März 2022 nahmen das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie (EU) 2022/431 an, mit der der Anwendungsbereich der Richt-

linie über Karzinogene und Mutagene auf reproduktionstoxische Stoffe ausgeweitet wurde sowie Arbeitsplatzgrenzwerte für Acrylnitril und Nickelverbindungen festgelegt und für Benzol gesenkt wurden. Jedes Jahr sterben rund 80.000 Menschen in der EU, weil sie solchen Stoffen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. ■

Fachkräfte I

Schulungen für 100.000 Arbeitskräfte in der Photovoltaik-Branche

Die EU-Kommission hat eine Europäische Solarakademie ins Leben gerufen. Ziel der Solarakademie ist es, in den nächsten drei Jahren 100.000 Arbeitskräfte in der Photovoltaik-Wertschöpfungskette auszubilden. Die Gründung der Akademie soll dazu beitragen, die dringende Qualifikationslücke in der europäischen Photovoltaik-Branche zu schließen und eine neue Generation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die europäische Solarindustrie auszubilden.

Die Solarakademie ist die erste in einer Reihe von EU-Akademien, die im Rahmen der Netto-Null-Industrie-Verordnung eingerichtet werden sollen. Die Aufgabe dieser Akademien besteht darin, gemeinsam mit der Industrie Lerninhalte und -programme zu entwickeln, um sicherzustellen, dass ausreichende Kompetenzen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette vorhanden sind. Schätzungen zufolge werden allein in der Photovoltaik-Industrie bis 2030 rund 66.000 Fachkräfte benötigt, damit die EU ihre ehrgeizigen Ziele im Bereich der erneuerbaren Energien erreichen und gleichzeitig die industrielle

Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen kann. Die Solarakademie wird auch Lernberechtigungen entwickeln, mit denen die Kompetenzen bescheinigt werden, die die Menschen in ihren Ausbildungskursen erworben haben, wodurch auch die Mobilität der Arbeitskräfte im gesamten Binnenmarkt gefördert wird. Die Umsetzung der Programme erfolgt über lokale Partner. Dabei kann es sich um Berufsbildungsanbieter, Unternehmen, Universitäten oder andere Bildungs- und Berufsbildungsanbieter handeln, mit denen die Akademie einen Vertrag über die Durchführung ihrer Programme unterzeichnet. ■



Foto: Robbierstock.adobe.com

Fachkräfte II

EU-Kommission baut Zusammenarbeit mit Bangladesch aus

Die EU-Kommission hat ein neues Programm zur Unterstützung einer Fachkräftepartnerschaft mit Bangladesch gestartet. Ziel ist es, die Mobilität von Arbeitskräften zu fördern und die Zusammenarbeit im Bereich Migration zu intensivieren.

In dieser Partnerschaft im Rahmen des Konzepts „Team Europa“ ermitteln Bangladesch, interessierte Mitgliedstaaten und die Kommission gemeinsam Bedürfnisse und Maßnahmen, mit denen sich die Fachkräftemobilität zu aller Vorteil steuern lässt. Durch diese strategische und nachhaltige Zusammenarbeit können die EU, ihre Mitgliedstaaten und Bangladesch ein

kohärentes Maßnahmenpaket zur Arbeitskräftemobilität und zur Kompetenzentwicklung entwerfen.

Das Programm soll beim Aufbau von Kompetenzen und der Deckung des Ausbildungsbedarfs in Bangladesch und der EU helfen und die Mobilität in die EU in einer Reihe von Bereichen von gemeinsamem Interesse, darunter Bau- und Gastgewerbe, Landwirtschaft sowie IT, vereinfachen.

Die Internationale Arbeitsorganisation führt das mit drei Millionen Euro ausgestattete Programm durch, da sie über das nötige Fachwissen in den Bereichen Arbeitsmarkttrends, Kom-

petenzentwicklung und sozialer Dialog verfügt. Alle interessierten Mitgliedstaaten können sich im gesamten Durchführungszeitraum beteiligen.

Fachkräftepartnerschaften sind ein zentraler Bestandteil des umfassenden und strategischen Ansatzes der EU zur Zusammenarbeit mit Partnerländern beim Migrationsmanagement. Die Kommission baut derzeit solche Partnerschaften mit vier weiteren Ländern auf, nämlich Ägypten, Marokko, Pakistan und Tunesien. Eine Reihe von Mitgliedstaaten beteiligen sich aktiv an den in diesem Zusammenhang eingeleiteten Maßnahmen. ■

Berufsbildungsbericht 2024

Weiterhin viele unbesetzte Ausbildungsstellen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat den Berufsbildungsbericht 2024 veröffentlicht. Er basiert auf dem Datenreport des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Manches hat sich etwas verbessert, andere Daten bereiten weiterhin Sorgen.

Wie der BIBB-Datenreport zeigt, stieg im Jahr 2023 die Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Berufsausbildung nach Rückgängen in den Vorjahren um 17.300 auf 552.900 (+3,2 Prozent) an. Auch das Ange-

bot an Ausbildungsstellen nahm in vergleichbarem Umfang zu (+18.600 bzw. +3,4 Prozent) und liegt nun bei 562.600. Damit übertraf das Angebot zum zweiten Mal in Folge die Nachfrage der Jugendlichen.

Getrübt wird diese Entwicklung durch die erneut gestiegene Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen (+4.600 auf 73.400). Auch die Zahl der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber nahm zu (+3.300 auf 73.700).

Der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss ist erneut gestiegen. Waren im Jahr 2021 rund 2,64 Millionen Personen (17,8 Prozent) betroffen, so stieg diese Zahl im Jahr 2022 auf 2,86 Millionen an (19,1 Prozent).

Zu beachten ist, dass es sich bei allen Zahlen um Durchschnittswerte für Deutschland insgesamt handelt. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen. ■



Foto: Ilija Nesolennyi/stock.adobe.com

Fachkräfte

Berufvalidierung wird einfacher

Das Leben geht nicht immer den geraden Weg – auch nicht im Beruf. Bisher war es äußerst schwierig, berufliche Qualifikationen, die außerhalb des klassischen Aus- und Fortbildungssystems erworben wurden, anerkannt zu bekommen und nachweisbar zu machen. Das soll sich jetzt ändern. Mit dem Gesetz sollen Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die auch ohne vorherige Ausbildung im Berufsleben gesammelt wurden, formal festgestellt und bescheinigt werden. Ziel dieser Validierung ist es, Kompetenzen sichtbar und verwertbar zu machen

und berufliche Lebensläufe zu honorieren. Betroffene Personengruppen sollen so die Möglichkeit erhalten, im bestehenden System der beruflichen Bildung Anschluss zu finden.

Die Validierung setzt voraus, dass Berufserfahrungen über einen Zeitraum gesammelt wurden, der dem Ein- oder zweifachen der Ausbildungszeit im jeweiligen Beruf entspricht. Teilnehmer am Validierungsverfahren müssen mindestens 25 Jahre alt sein. Die Altersgrenze wurde eingeführt, weil es Befürchtungen gab, dass eine Berufs-

validierung ohne Altersgrenze junge Menschen animieren könnte, statt einer dualen Ausbildung den Weg einer Berufsvalidierung zu wählen, was zu Lasten der betrieblichen Ausbildung gegangen wäre.

Des Weiteren soll mit dem Gesetz die Digitalisierung der beruflichen Bildung vorangetrieben werden, indem konsequent digitale Dokumente und medienbruchfreie digitale Abläufe in der Verwaltung ermöglicht werden. Das neue Gesetz ist zum überwiegenden Teil am 01.08.2024 in Kraft getreten. ■

Berufe

Neue Ausbildungsordnung für Fluggerätelektroniker/-innen und Fluggerätmechaniker/-innen

Hintergrund für die Anpassung von Ausbildungsordnungen sind häufig Veränderungen der betrieblichen Anforderungen an die Ausbildung oder neue technische Entwicklungen. Im Falle der Fluggerätelektroniker/-innen und Fluggerätmechaniker/-innen liegt der Grund in einer EU-Verordnung. Teil ihrer Ausbildung sind alle Inhalte, die für eine Lizenz für luftfahrttechnisches Personal zur Freigabe von Luftfahrzeugen gemäß Teil-66 der gültigen EU-Verordnung (EU) Nr. 1321/2014 relevant sind.

Dies soll auch in Zukunft so bleiben, und die in Deutschland ausgebildeten Fluggerätelektroniker/-innen und Fluggerätmechaniker/-innen sollen keine gesonderten Prüfungen für den Erhalt einer sogenannten CAT-A-Lizenz ablegen müssen. Daher wurden die Ausbildungsordnungen an die veränderten EU-Anforderungen ange-

passt (Durchführungsverordnung (EU) 2023/989). Die neue Ausbildungsordnung gilt ab 01.08.2024.

Fluggerätelektroniker/-innen und Fluggerätmechaniker/-innen arbeiten in Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, bei Fluggesellschaften, in Herstellungs- und Instandhaltungs-

betrieben, bei der Bundeswehr und in Flugschulen. Die Änderungen der Ausbildungsordnungen und die darauf abgestimmten, von der Kultusministerkonferenz (KMK) für den schulischen Teil der dualen Ausbildung modifizierten Rahmenlehrpläne aktualisieren die bestehenden Regelungen aus dem Jahr 2013. ■



Foto: Coradentoff/stock.adobe.com

Berufswahl

BIBB startet Portal für berufliche Orientierung

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist ein Prozess, den es zu begleiten gilt. Bei der Berufsorientierung sollen sich Jugendliche einerseits ihrer Interessen und Kompetenzen bewusst werden. Andererseits müssen sie diese mit den sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt abgleichen und ihre Entscheidungen entsprechend abwägen. Vor diesem Hintergrund versteht sich das neue Portal „zynd“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowohl als Angebot für Jugendliche als auch und vor allem für pädagogische Fachkräfte, deren Anliegen ist es, junge Menschen im Prozess der beruflichen Orientierung erfolgreich zu unterstützen.

Im Zentrum stehen bei „zynd“ die „Playlets“ – spielerische Tools zum

Selbstlernen, die sich zwischen Games und klassischen Lernangeboten verorten lassen. Die frei zugänglichen, in ein Gamification-Konzept eingebetteten „Playlets“ sollen in erster Linie zur Selbstreflexion anregen sowie entsprechende Handlungen und Entscheidungen fördern. Das Angebot reicht von interaktiven 360°-Berufsfeldpanoramen über die Reflexionsmodule „Blick in die Zukunft“ und „Selbst- und Fremdeinschätzung“ bis zu kleineren Lernmodulen wie „Who's the Fachkraft? – Das Quiz“. Das Portal schließt eine Lücke. Denn eine digitale Begleitung am Übergang Schule-Beruf, die diesem reflexiven Ansatz folgt, findet bisher kaum statt.

Im geschlossenen Bereich von „zynd“ können die Fachkräfte mit

den Jugendlichen Kontakt halten, etwa in Form eines Austausches über die Erkenntnisse aus den gespielten Modulen. Die Fachkräfte erhalten als registrierte Mitglieder nicht nur Zusatzinformationen und begleitende Materialien zu den einzelnen Angeboten, sondern außerdem Zugang zu diversen Funktionen pädagogischer Arbeit. Beispiele dafür sind Dateiablage, Videokonferenz und Kalender. Über Gruppenräume und sogenannte „Coaching Zones“ können sie mit den Jugendlichen kommunizieren und diese individuell begleiten. Die registrierten Jugendlichen selbst können über ihr Dashboard nachhalten, an welcher Stelle ihres persönlichen Entwicklungsprozesses sie sich gerade befinden. ■

Stier meint ...!

Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber beim Blick auf den Wahlkampf in den Vereinigten Staaten von Amerika weiß man nicht, ob man darüber lachen oder weinen soll. Nun ist in den USA bekanntermaßen alles ein bisschen anders als bei uns und am Ende ist es nicht unsere Wahlentscheidung, aber dennoch hat es auch Auswirkungen auf uns in Deutschland.



Joe Biden ist mit 81 Jahren bereits jetzt der älteste amtierende Präsident in der Geschichte der Vereinigten Staaten. Mit seinem Verzicht auf eine erneute Kandidatur machte er den Weg frei für die Vize-Präsidentin und neue Präsidentschaftskandidatin Kamala Harris. Ihr Herausforderer Donald Trump macht mit 78 Jahren jedenfalls gesundheitlich noch einen besseren Eindruck als der amtierende Präsident Joe Biden. Die Gründe, warum viele US-Amerikaner ihn als ungeeignet für das Präsidentenamt sehen, sind derweil eher strafrechtlicher Natur. Mit der 59 Jahre alten Kamala Harris würde erstmals in der Geschichte der Vereinigten Staaten von Amerika eine Frau ins Weiße Haus einziehen

Vor dem Rückzug von Joe Biden hatte eine Umfrage der New York Times und des Siena College gezeigt, wie groß die Bedenken in Bezug auf das Alter der damaligen Kandidaten wirklich sind. 74 Prozent der registrierten Wähler glauben, dass Biden „einfach zu alt ist, um ein effektiver Präsident zu sein“, verglichen mit 43 Prozent, die dasselbe über Donald Trump denken. Interessanterweise finden rund 61 Prozent derjenigen, die 2020 für Biden gestimmt haben, dass Trump jetzt zu alt ist, obwohl dieser nun ein ähnliches Alter erreicht hat wie Biden bei seiner Wahl zum US-Präsidenten.

Nun wird mit Kamala Harris die Diskussion über das Alter der Kandidaten wohl etwas in den Hintergrund geraten. Ende August wählen die Demokraten offiziell den Präsidentschaftskandidaten bzw. die Präsidentschaftskandidatin.

Bei den Republikanern wurde Donald Trump in einer fulminanten Show zum offiziellen Kandidaten für das Amt des Präsidenten gekürt. Ein Event der Superlative. Nun kennen wir aus Amerika ohnehin die großen Shows:



Verleihung des Oscars, Super Bowl und Parteitage. In Deutschland unvorstellbar, dass ein solches Spektakel abgeliefert wird. In den Vereinigten Staaten von Amerika ist es Normalität. Ich kann es mir nicht vorstellen, in meinen Vorgarten Pappschilder zu stellen, auf denen ich zur Wahl eines Kandidaten einer Partei aufrufe. Sie etwa? Nun gut, eine solche Maßnahme kann man sich noch gefallen lassen, aber was da beim republikanischen Parteitag gelieft wurde, ist dann doch zu viel für uns in Deutschland. Schon der Auftritt von Donald Trump kam einem Gladiatoreinzug gleich. Nun sind für Amerikaner Bilder und Emotionen von entscheidender Bedeutung. Daher wurde

mit emotionalen Momenten auch nicht gegeizt. Hulk Hogan huldigte in einer bizarren Rede Donald Trump und riss sich am Ende noch das T-Shirt vom Leib, unter dem ein Schriftzug mit Donald Trump erschien. Dieser selbst strahlte über beide Ohren.

Stellen Sie sich einmal vor, bei einem Parteitag stehen Helene Fischer oder Roland Kaiser auf der Bühne, halten eine flammende Rede (was nun nicht negativ wäre) und reißen sich am Ende ihrer Rede das T-Shirt vom Leib, unter dem steht „Scholz muss Kanzler bleiben“.

Nun gut, es hätte einen gewissen Spaßfaktor. Aber würde Sie diese Aktion am Ende überzeugen? Ich glaube, wir würden alle verwundert zurückbleiben.

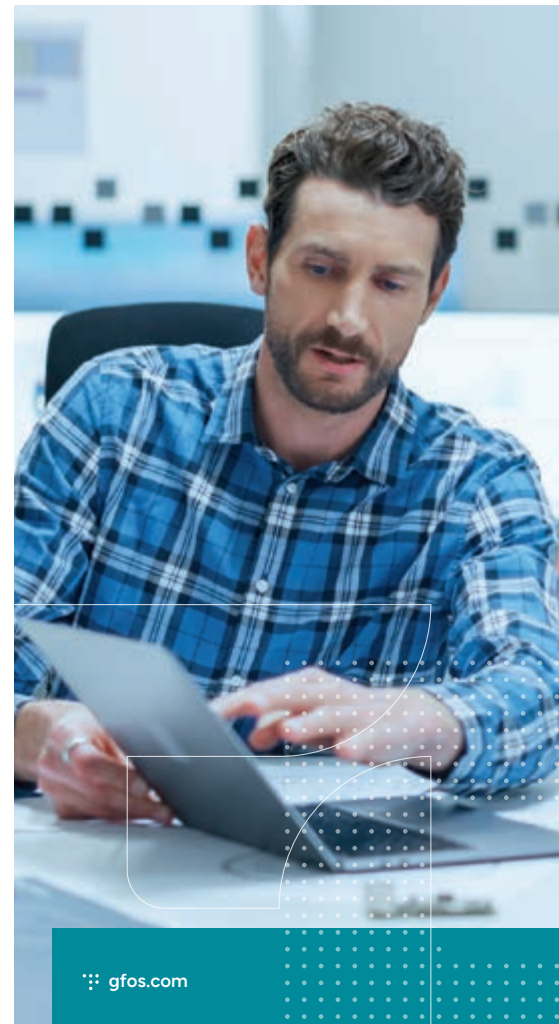
Am Ende hatte der Parteitag der Republikaner dann doch eher etwas von einer Krönungszereemonie. Die Briten werden fast schon neidisch bei so viel Pomp und Gloria. Und als dann doch alles zu Ende war, regnete es tausende bunte Luftballons von der Hallendecke.

Ich stelle mir gerade einen Parteitag von Bündnis 90/Die Grünen vor, bei dem es am Ende tausende grüne Luftballons regnet. Nun gut, ich bin schon zu sehr von den amerikanischen Wahlkämpfen beeinflusst. Denn schließlich waren es auch die Grünen, die sich für ein Luftballonverbot eingesetzt haben.

Abschließend komme ich dann doch noch einmal auf Hulk Hogan zurück. Mal sehen, wer sich für unsere Kanzlerkandidaten oder Kanzlerkandidatinnen das T-Shirt vom Körper reißt.

In diesem Sinne ... warten wir es ab!

Markus Stier



gfos.com

GFOS.Workforce Management

Workforce

Ihr Software-Partner für HR

Optimierte HR-Prozesse für maximale Effizienz. Die smarte Lösung für erfolgreiche Personalsteuerung und Produktivität.

Der persönliche Austausch ist uns wichtig.

GFOS Messetermine
gfos.com/de/events



Blog „Entgelt & Co.“

Die einzigartige HR-Welt – Innovation, Austausch und Vernetzung

Die Zukunft Personal Europe findet in diesem Monat statt. Als führende Veranstaltung in Europa bietet sie eine einzigartige Plattform, um sich mit den wichtigsten Akteuren der Branche zu vernetzen. Von großen Konzernen bis hin zu innovativen Start-ups, die ZP Europe bringt sie alle zusammen. Diese Messe ist nicht nur ein Schaufenster für neue Ideen, Tools und Lösungen, sondern auch ein Ort, an dem kreativer Austausch und interdisziplinäre Zusammenarbeit großgeschrieben werden. Hier entstehen Synergien, die es Unternehmen ermöglichen, die komplexen Herausforderungen der modernen Personalarbeit zu meistern – ganzheitlich und nachhaltig.



Ein wesentlicher Aspekt der ZP Europe ist das Networking. Hier haben Fachleute die Möglichkeit, wertvolle Kontakte zu knüpfen, Ideen auszutauschen und voneinander zu lernen. Es geht nicht nur darum, Wissen zu teilen, sondern auch darum, neue Perspektiven zu gewinnen und gemeinsam innovative Lösungen zu entwickeln. Die ZP Europe ist somit weit mehr als eine Messe – sie ist eine lebendige, kollaborative Plattform für die Transformation von Unternehmen und ihren Mitarbeitern.



In diesem Umfeld ist auch DATAKONTEXT ein unverzichtbarer Akteur. Als langjähriger Aussteller auf der ZP Europe bringt das Unternehmen seine umfassende Expertise in den Bereichen Entgeltabrechnung, Personal, Datenschutz und IT-Sicherheit ein. Mit über vier Jahrzehnten Erfahrung hat sich DATAKONTEXT als führender Informationsanbieter etabliert und bietet eine breite Palette an Weiterbildungsveranstaltungen, Fachliteratur und Unternehmensberatungen an.

Besonders im Bereich Datenschutz und IT-Sicherheit zeigt DATAKONTEXT seine Innovationskraft. Durch praxisnahe Ansätze und aktuelle Inhalte hilft das Unternehmen seinen Kunden, sich sicher in der sich ständig verändernden datenschutzrechtlichen Landschaft zu bewegen und ihre digitale Infrastruktur gegen Bedrohungen zu schützen.

Auch in der Entgeltabrechnung setzt DATAKONTEXT Maßstäbe. Mit praxisorientierten Schulungen und Seminaren unterstützt das Unternehmen seine Kunden dabei, die komplexen Anforderungen der Entgeltabrechnung effizient zu bewältigen. Die enge Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern sorgt dafür, dass

Kunden stets auf dem neuesten Stand sind.

Darüber hinaus bietet DATAKONTEXT im Bereich Human Resources umfassende Unterstützung, um die Personalarbeit in Unternehmen zu optimieren. Mit maßgeschneiderten Schulungen und Beratungen bringt DATAKONTEXT aktuelles Fachwissen direkt zu den Unternehmen und hilft, die Mitarbeiter auf den neuesten Wissensstand zu bringen.

Insgesamt zeigt sich, dass die ZP Europe und ihre Aussteller wie DATAKONTEXT gemeinsam den Weg für eine erfolgreiche und nachhaltige Transformation der Arbeitswelt ebnen. Hier geht es nicht nur um Wissen, sondern um die aktive Gestaltung der Zukunft der Arbeit. ■

Besuchen Sie uns auf der Zukunft Personal Europe in Köln!

10. bis 12.09.2024

Unseren Stand finden Sie in Halle 5.1, Standnummer N.56.

Janette Rosenberg

Wenn ich mit dir abgerechnet habe,



bekommst du ne Push-Nachricht.

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

Überzeugen Sie sich selbst:
agenda-unternehmen.de/lohnprofi



Agenda:

Strategien für eine erfolgreiche Umsetzung

Personalwesen in Zeiten des Umbruchs

Die Welt des Personalwesens befindet sich in einer Phase des ständigen Wandels. Der Fachkräftemangel, globale Krisen, technologische Fortschritte und sich verändernde Arbeitsmodelle stellen HR-Abteilungen permanent vor neue Herausforderungen. Erschwerend kommt die allgemeine Marktsituation hinzu, die auch perspektivisch keinen Hinweis auf eine strukturelle Verbesserung erkennen lässt. Daher ist es empfehlenswert, sich schnellstmöglich auf die veränderten Bedingungen einzustellen und die notwendigen Schritte einzuleiten. Erfahren Sie, welche Strategien das Personalwesen jetzt braucht, damit Ihr Unternehmen in Zukunft seine Fachkräfte und natürlich auch die Marktposition halten bzw. ausbauen kann.

Die Rolle des Personalwesens hat sich erheblich verändert und ist von einer früheren Lohnabrechnungsabteilung zu einem strategischen HR-Partner im Unternehmen geworden. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist häufig auch ein Umdenken innerhalb der Personalabteilung unabdingbar.

Der Fokus innerhalb der Abteilung muss strikt auf die wertschöpfende Personalarbeit ausgerichtet werden. Damit dies gelingt, benötigen die Personaler natürlich den nötigen Freiraum und die richtigen Werkzeuge, um den Aufgaben gerecht zu werden. Und sie benötigen, und dies ist sehr wichtig, die Unterstützung der Unternehmenslenker und ein ausreichendes Budget. Denn ohne eine ausreichende Anzahl an gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften ist ein Erhalt oder Ausbau der Marktposition Ihres Unternehmens ernsthaft in Gefahr. Zusätzlich kommen neue, in einer solchen Ausprägung nie dagewesenen Gefahren im Bereich Datensicherheit/Cybersicherheit hinzu sowie vielschichtige gesetzliche Änderungen im Bereich der Entgeltabrechnung.

Ein Bündel von Aufgaben und Anforderungen, die einer strategischen Vorbereitung und Planung bedürfen.

Wie sieht der Ablauf aus?

In Step 1 erstellen Sie im Unternehmen eine Aufstellung, welche Softwarepakete im HR-Bereich vorhanden sind und wie diese miteinander kommunizieren. Aus vielen Umstellungsprojekten haben wir die Erfahrung gesammelt, dass hier aufgrund von „Insellösungen“ häufig wertvolle Arbeitszeit verloren geht. Der Hintergrund sind fehlende oder nicht ausgereifte Schnittstellen. Um den benötigten Datenaustausch trotzdem zu erreichen, erfolgt die Kommunikation z. B. zwischen der Zeitwirtschaft und der Entgeltsoftware sehr häufig über CSV-Dateien oder über die manuelle Dateneingabe. Das kostet viel Zeit; Zeit, die Sie woanders dringend benötigen und viel effektiver einsetzen können.

Im nächsten Step definieren Sie detailliert das Ziel, das es mit der Neuausrichtung zu erreichen gilt. Zusätzlich hilft eine genaue Zieldefinition Ihnen und dem HR-Partner bei der eigenen Ausrichtung und dient mit gesetzten Milestones zusätzlich der Projektüberwachung bzw. der Projektkontrolle. Nicht zu vergessen sind die involvierten Mitarbeiter. Neben den Mitarbeitern der HR-Abteilung ist es auch für die Führungskräfte oder die Geschäftsführung selbst von unschätzbarem

Wert, alle Beteiligten früh mit einzubeziehen. Wenn Sie deren Erfahrung und Anforderungen von Beginn an berücksichtigen, werden sie später gern als „Botschafter“ für die neue Lösung im Unternehmen tätig werden.

Wenn die Ist-Aufnahme durchgeführt wurde, haben Sie die erste Hürde erfolgreich gemeistert und beginnen mit Step 3: der Suche nach einem zukünftigen HR-Strategiepartner.

Und hier, ich muss es leider immer wieder wiederholen, beginnt eine der schwierigsten Aufgaben. Leider ist die Anzahl der leeren Versprechungen, der „Alles kein Problem“-Aussagen und der marktschreierischen Darstellungen auch im HR-Umfeld extrem gestiegen. Sie benötigen aber keine bunten Bilder etc., sondern erfahrene HR-Partner, die ein ausgereiftes Prozessverständnis mitbringen und in vielen nachprüfbareren Projekten gezeigt haben, was sie zu einem vernünftigen Preis leisten können. Schauen Sie in Fachzeitschriften nach, recherchieren Sie im Internet und lesen Sie Anwenderberichte. Bereits auf den Anbieterseiten erkennen Sie schnell, wie detailliert der Anbieter seine Lösung vorstellt, welche Kunden er bedient und wie strukturiert er seine Lösung darstellt. Der Fokus liegt klar auf einer gesamtheitlichen



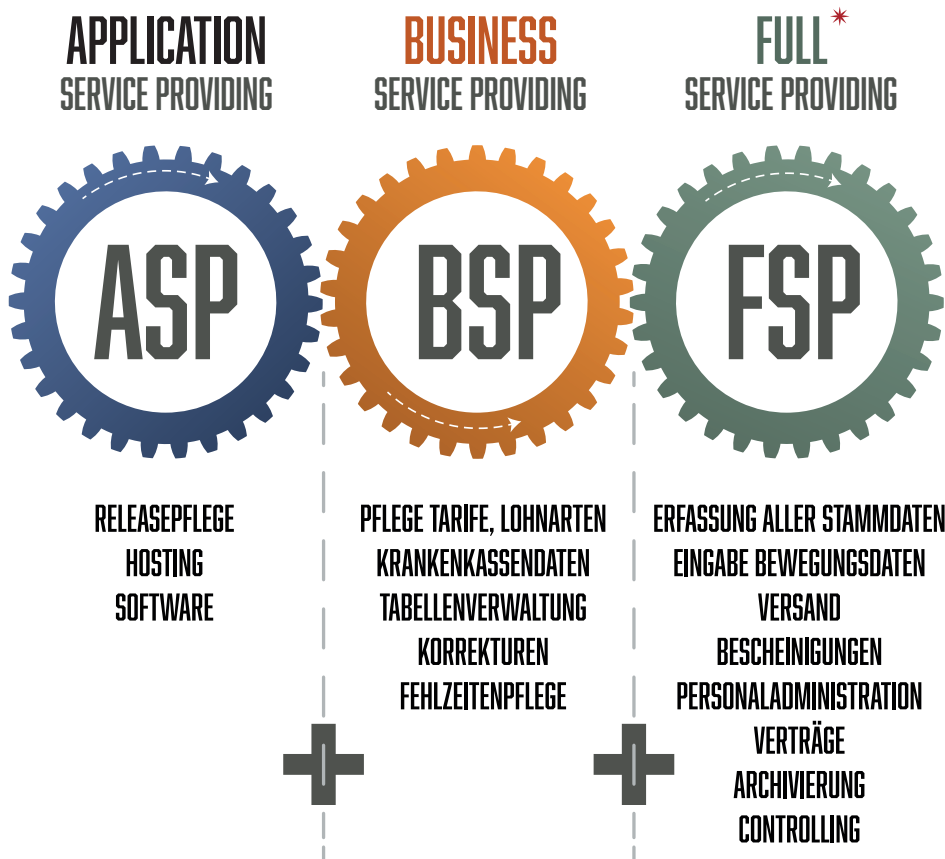
Lösung, egal welche Aufgabenbereiche später von Ihnen selbst oder von Ihrem HR-Partner übernommen werden.

Sehr häufig erscheint als Lösungsvariante ein Mix aus ASP (Application Service Providing) und FSP (Full Service Providing), auf die wir zu einem späteren Zeitpunkt noch genauer eingehen werden.

Als nächster Schritt ist eine erste Präsentation der ausgewählten HR-Partner sinnvoll. Hier erkennen Sie bereits sehr früh, inwieweit Sie eine „Standardpräsentation“ vorgestellt bekommen oder ob die Vorstellung anhand des von Ihnen im Vorfeld abgestimmten Zielkorridors erfolgt.

Nach dieser ersten Sichtung haben Sie bereits gute Vergleichsmöglichkeiten in Bezug auf wichtige Themen wie Hotline-Struktur, Datenhaltung (eigenes Rechenzentrum (RZ) oder Cloud), Verfügbarkeit der Hotline (in Deutschland ansässig oder sitzt die Hotline im Ausland) usw.





Die sicherste Variante in Bezug auf die Datensicherheit ist die Nutzung des eigenen Rechenzentrums Ihres HR-Partners mit Sitz in Deutschland. Diese Variante stellt sicher, dass Ihre Daten Deutschland nicht verlassen und die sehr strengen deutschen Datenschutzrichtlinien umgesetzt werden müssen. Hier ist eine Prüfung relativ einfach, da Sie, angefangen von vorliegenden Wirtschaftsprüferzertifikaten bis hin zum Zertifikat des Bundesverbandes der Datenschützer (Geprüfter Auftragsverarbeiter) oder dem Zertifikat des Bundesverbandes IT Mittelstand e. V. „Hosted in Germany“, diese bei den Herstellern anfordern können.

Im nächsten Step laden Sie Ihre zwei Favoriten zu einer weiteren Präsentation ein, bei der Sie sich detailliert die für Sie passenden Lösungen zeigen und danach diese in einem ausführlichen Angebot preislich vorstellen lassen. Gerade für mittelständische Unternehmen gibt es etablierte Lösungen. Dies ist für Sie von großer Bedeutung, da Sie bzw. der neue Partner das Rad nicht neu erfinden muss. Aus der Praxis setzt sich immer mehr die Lösung einer Arbeitsteilung durch. Innerhalb einer gesamtheitlichen



Lösung übernimmt der Anbieter z. B. im Full Service die Entgeltabrechnung, damit sich die eigenen Personaler zu 100 Prozent auf die wertschöpfende Personalarbeit konzentrieren können. Der Hintergrund für eine solche Auslagerung ist vielschichtig. Immer schneller ändern sich die gesetzlichen Vorgaben.

Die Anforderungen an die Datensicherheit wachsen aufgrund der immer häufiger auftretenden Cyberattacken und auch die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Abrechnern wird nicht einfacher. Der wichtigste Punkt ist, die dringend benötigte Zeit für die wertschöpfenden Arbeiten zu nutzen, d. h. die eigenen Mitarbeiter weiterzuentwickeln und zu coachen. Denn nur durch eine an die neuen Anforderungen ausgerichtete Personalarbeit können Sie sicherstellen, dass die Mitarbeiter im Unternehmen bleiben und Sie durch einen ansprechenden Karriereauftritt neue Fachkräfte finden. Zusätzlich kommen Punkte wie das veränderte Werteempfinden, die Reduzierung der Arbeitszeit etc. erschwerend hinzu.

Für diese Aufgaben benötigen Sie softwaretechnische Unterstützung, und hier sind wir in dem zweiten Teilbereich einer integrierten HR-Lösung angelangt, dem Personalmanagement und dem Recruiting. Eine professionelle Personalmanagement-Lösung bietet Ihnen hier nicht nur softwareseitige, sondern auch prozesstechnische Unterstützung an. Bestandteile einer professionellen HR-Lösung sind neben einer digitalen Personalakte sowie einer Onboard-, Workflow- und Self-Service-Funktion Bausteine für die Organigramm-Darstellung, für die Personalentwicklung oder die Ausbildungsverwaltung. Last but not least gehört eine ausgereifte Recruitment-Lösung natürlich ebenfalls zum Standardportfolio einer gesamtheitlichen Lösung.

Wie könnte der Ablauf der HR-Umstellung in der Praxis aussehen?

Wir beginnen grundsätzlich mit der Umstellung der Entgeltsoftware in unsere Lösung und starten mit einem

HR MANAGER



BASISMODULE

- DASHBOARD
- DATA WAREHOUSE
- DIGITALE PERSONALAKTE
- INTEGRIERTES KI-TOOL
- ORGANISATIONSMANAGEMENT
- PROZESSMANAGEMENT
- SCANMANAGER
- SELF SERVICE PORTAL
- STELLENWIRTSCHAFT
- VERTRAGSWESEN
- WORKFLOWMANAGEMENT
- ZEUGNISGENERATOR



OPTIONALE MODULE

- BENEFIT/ZAHLUNGEN
- AUSSTATTUNGSMANAGEMENT
- EMPFEHLUNGSMANAGEMENT
- KARRIERE- & NACHFOLGEPLANUNG
- LEISTUNGSPOTENZIALMATRIX
- PERSONALENTWICKLUNG
- PERSONALGESPRÄCHE
- ZIELVEREINBARUNGEN
- MEDIATHEK
- MASTER ZEUGNISBAUSTEINE
- SEMINARVERWALTUNG
- SKILLMANAGEMENT
- UMFRAGEN & FEEDBACKS
- VERANSTALTUNGSMANAGEMENT
- E-LEARNING
- AUSBILDUNGSMANAGEMENT/LERNPFADE
- ABWESENHEITSMANAGEMENT
- ZEITERFASSUNG
- 360° FEEDBACK
- ENTGELTRUNDEN/-TABELLEN
- EREIGNISBERICHTE
- MOBILE LÖSUNG
- ZUSÄTZLICHE SPRACHEN



HR RECRUITMENT

- KARRIEREPORTAL
- EXCHANGE-MODUL
- MAPS
- WHATS-APP BEWERBUNG
- MULTIPOSTING
- INTERNE BEWERBUNGEN
- BEWERBUNGSBOOSTER
- ZUSÄTZLICHE SPRACHEN



SCHNITTSTELLEN

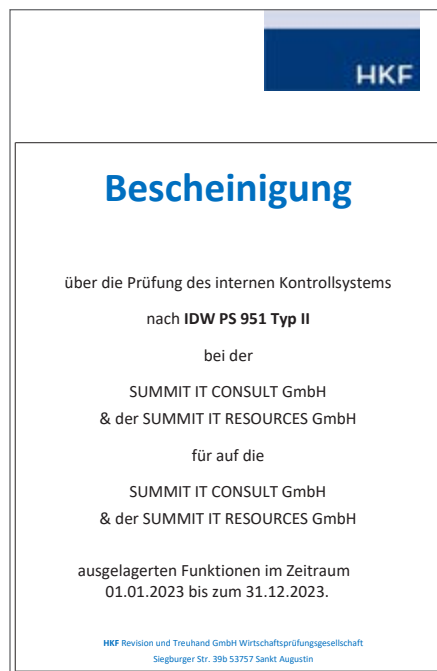
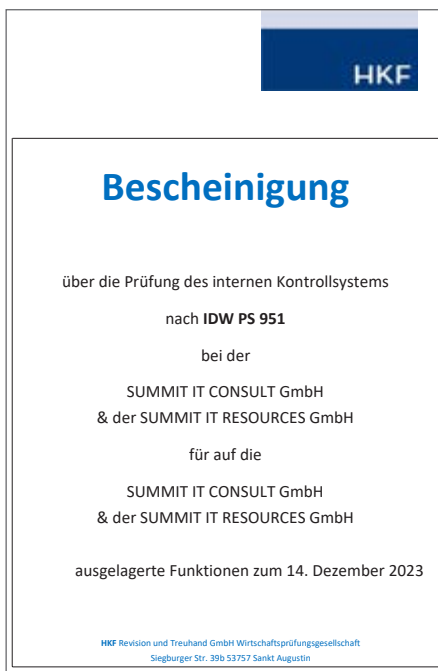


HR ENTGELT

gemeinsamen Workshop. Für die Migration bedienen wir uns einer eigenen Migrationssoftware, die die Personaldaten etc. von der alten in die neue Entgeltumgebung transferiert. Danach schauen wir uns den Bereich

der Lohnarten an und parametrieren diese auf den gewünschten aktuellen Stand. Im nächsten Schritt richten wir die Schnittstelle zu Ihrer Finanzbuchhaltung ein und schulen die Mitarbeiter in den verschiedenen Bereichen.

Der Schulungsumfang ist abhängig von der Lösungsvariante ASP oder FSP. Auch im FSP hat der Kunde bei uns komplette Lese- bzw. Auswertungsrechte und kann auf Wunsch auf die Simulationsumgebung der Entgeltsoftware zugreifen.



Nach erfolgter Prüfung der Mitarbeiter-Daten im Entgelt übergeben wir diese in den Personalmanagement-Bereich. Hier erstellen wir erstmalig ein Organigramm über die vorhandenen Mandanten, Stellen und Mitarbeiter. Die Organigramm-Lösung dient als Basis für viele andere Bereiche und umfasst neben der Darstellung der Stellen und Jobfamilien auch die Möglichkeit einer Simulation von Stellenveränderungen bzw. Stellenbesetzungen.

An das Recruitment liefern wir aus dem Organigramm auf Knopfdruck die unbesetzten Stellen, damit diese nahtlos weiterverarbeitet werden können. Nach dem Übertrag sehen wir im Stellenstammblatt alle relevanten Informationen, ausgehend

von dem Start der Stellenbesetzung über die Karrierestufe bis hin zur Übersicht über den Verlauf der Bewerbungen und die beteiligten Personen, wie z. B. den Fachvorgesetzten oder die gewünschten Publizierungsbörsen. Im Anzeigenbereich kreieren wir schnell und intuitiv bedienbar die gewünschte Stelle, nutzen bereits vorhandene Texte, Logos etc. und definieren z. B. Pflichtfelder bzw. offene Zusatzfelder für die Außendarstellung. Wichtig dabei ist, dass die Stellenausschreibungen für Suchmaschinen optimiert sind (SEO – Search Engine Optimization), um die Sichtbarkeit in den Ergebnislisten von Suchmaschinen zu verbessern. Denn nur so werden sie von externer Seite gefunden. Wichtig ist, dass Ihr HR-Partner Ihnen nicht nur bei der Erstellung der Webseite hilft, sondern diesen Bereich für Sie hostet und sich somit um die Datensicherheit und die Erreichbarkeit kümmert. Ihre IT-Abteilung muss lediglich den Karrierobutton auf Ihrer eigenen Homepage auf die neue Karriereseite beim HR-Partner verlinken. Egal ob die Bewerbungen von der Homepage

selbst kommen, über LinkedIn oder ..., die Recruitment-Lösung liest diese aus und stellt sie den beteiligten Personen automatisiert in der gewünschten Form zur Verfügung. Das System prüft vorab über „Bewerber-Vergleichsparameter“, inwieweit die Bewerbung Ihren Vorgaben entspricht. Nach dem üblichen Prozess, natürlich in allen Varianten softwaretechnisch unterstützt, kommt es hoffentlich zu einer Einstellung und die Daten werden per Knopfdruck zur Erstellung des Arbeitsvertrags, des Onboarding-Workflows etc. in den HR-Manager-Bereich übertragen. Hier erfolgt die Hinterlegung z. B. von Workflows zur Arbeitssicherheitsunterweisung und zur Freigabe der Benutzerberechtigung durch die IT bis hin zum zukünftigen Probezeitgespräch oder der Erinnerung und Erstellung einer Beurteilung zum Ende der Probezeit. Natürlich automatisiert und mit Wiederholungsfunktion bei den beteiligten Personen.

Im nächsten Schritt werden die bereits vorhandenen Bewerberdaten an

das Entgelt übergeben und fehlende Daten analog oder digital beim neuen Mitarbeiter angefordert. Vom Entgelt aus erfolgt die Übertragung an die Personalzeitwirtschaftslösung, so dass der Mitarbeiter von der Kommt-/Geht-Buchung über den Urlaubsantrag bis hin zur Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU) alle Aufgaben systemseitig erfüllen kann.

Gerade bei den bestehenden Mitarbeitern werden Führung und Coaching immer wichtiger. Den technischen Part übernehmen vorhandene Personal-, Veranstaltungs- oder Weiterbildungsmodulare, bis hin zur Anbindung an Learning-Management-Systeme (LMS). Wichtig ist aber umso mehr, dass auch die Führungskräfte in der neuen Software geschult werden. Auf Wunsch vieler Kunden haben wir ergänzend zur reinen Softwareschulung einen eigenen Bereich gegründet, der sich mit dem Coaching der Führungskräfte und natürlich bei Bedarf auch der HR-Mitarbeiter kümmert und Ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht.

Der Autor

Lothar Steyns ist Geschäftsführender Gesellschafter der SUMMIT IT CONSULT GmbH. Seit über 20 Jahren bietet die SUMMIT Komplettlösungen für alle Bereiche des Personalwesens an.

Der Autor ist erreichbar unter:
L.Steyns@summit-it-consult.de



Fazit

Ihr HR-Bereich ist einer der wichtigsten Wachstums- und Innovationsmotoren für den Erfolg Ihres Unternehmens geworden, nicht nur im Markt, sondern auch bei Bewerbern und bei Ihren Mitarbeitern. Die Märkte, vom Bewerber- bis hin zum Fachkräftemarkt, zeigen mehr als deutlich, wo die Reise hingehen muss, um morgen weiterhin die Marktposition zu halten bzw. weiter auszubauen. ■



HR-Prozesse analysieren und optimieren

21. November 2024 | Online
Referent: Prof. Dr. Wilhelm Mülder

Schwerpunkte:

- ✓ HR-Prozesslandkarte
- ✓ Analyse von Personalprozessen - Schwachstellen erkennen
- ✓ Optimierung und Neugestaltung effizienterer Prozesse
- ✓ Methoden und Tools zur Prozessanalyse
- ✓ Workflows und Robot Process Automation (RPA)

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Lukrative Gehaltsextras

Der 50-Euro-Sachbezug im Fokus

Unternehmen suchen zunehmend nach Möglichkeiten, ihren Mitarbeitern neben dem klassischen Bruttolohn attraktive Vergütungsmodelle zu bieten. Dabei ist ihnen wichtig, dass die Lohnkosten nicht übermäßig steigen. Hier kommt die Nettolohnoptimierung ins Spiel. Mehr Netto vom Brutto – Arbeitgeber zahlen ihren Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltbestandteile.

Entscheidend ist dabei, dass Unternehmen unter der Vielzahl der möglichen Gehaltsextrabausteine den finden, der ihren Mitarbeitern Freude bereitet. Gleichzeitig ist es Betrieben wichtig, die Umsetzung möglichst verwaltungsarm zu gestalten. Aus diesem Grund entscheiden sich viele für den Sachbezug.

Der Sachbezug mit seiner Vielfalt

Mit dem 50-Euro-Sachbezug stellen Unternehmen der Belegschaft im Rahmen der Nettolohnoptimierung zusätzliche Leistungen zum ohnehin geschuldeten Lohn zur Verfügung. Arbeitgeber zahlen für diesen Entgeltbestandteil keine Steuern und keine Sozialversicherungsbeiträge. Das gilt auch für Arbeitnehmer. So erhält die Belegschaft am Ende deutlich spürbar mehr Netto vom Brutto.

Zwar vergüten einige Unternehmen ihre Mitarbeiter bereits mit Gehaltsextras – aber nicht alle nutzen die Möglichkeit oder schöpfen diese nicht voll aus. Abhilfe schafft ein eigenes, individuelles (Lohn-)Konzept, das für das jeweilige Unternehmen maßgeschneidert ist. Doch welche Optionen haben Arbeitgeber zum Beispiel mit dem 50-Euro-Sachbezug? Von der Unternehmenskarte über den Fitnessstudio-Vertrag bis hin zum Deutschland-Ticket: Die Auswahl ist genauso vielfältig wie attraktiv.

Ein erster Überblick:

Unternehmenskarte: Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern eine sogenannte Unternehmenskarte zur Verfügung. Hier lädt der Arbeitgeber durch einen digitalen Prozess jeden Monat einen Betrag in Höhe von z. B. 45 Euro auf. Mit diesem Geld-Ladebetrag kann der Mitarbeiter an ausgesuchten Akzeptanzstellen nach Belieben einkaufen. Der Arbeitnehmer kann den Betrag auch ansparen und beispielsweise zum Ende des Jahres einen Wohnzimmer-schrank kaufen.

Deutschland-Ticket: Einige Angestellte wählen für ihren Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel. Unternehmen können für den Sachbezug als monatliches Gehaltsextra das Deutschland-Ticket wählen. Der Belegschaft ist es erlaubt, das Ticket sowohl für dienstliche als auch für private Zwecke zu nutzen. Bei Jobtickets kann auch die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG zur Anwendung kommen.

Fitnessstudio-Vertrag: Bewegung und Fitness sind wichtig. Betriebe können sich auch für die Variante Fitnessstudio entscheiden. Das bedeutet, Unternehmen übernehmen im Zuge

des Gehaltsextras die Kosten für das Fitnessstudio. Die Angestellten entscheiden dabei selbst, in welches Fitnessstudio sie gehen.

Praxistipps: Unternehmen sollten in jenem Fall genau



Foto: Kuzmick/spek.adobe.com

überlegen, wen sie mit dem Gehalts-extra erreichen wollen. Ist der Aufwand für individuelle Lösungen in der HR gerechtfertigt? Nutzen alle Mitarbeiter ein Fitnessstudio-Angebot? Schließlich soll jeder an dem Gehalts-extra Freude finden. Um die Sachbezugsgrenze nicht zu überschreiten, empfehlen Experten, den Sachbezugswert auf 45 Euro festzulegen. So wird die Grenze auch unbewusst nicht überschritten.

Wie Unternehmen davon profitieren

Der Sachbezug ist mit seiner Freigrenze von 50 Euro für Arbeitgeber lukrativ und gleichermaßen attraktiv: Möchte ein Unternehmen seinen Mitarbeitern auf dem klassischen Bruttoweg 50 Euro mehr für ihre Portemonnaies zur Verfügung stellen, muss es 100 Euro brutto zzgl. Lohnnebenkosten zahlen. In Summe kosten den Arbeitgeber

50 Euro Nettogehalt schnell 125 Euro. Das zeigt: Der Einsatz des Sachbezugs lohnt sich. Doch nicht nur die finanziellen Vorteile zählen. Gerade in Zeiten der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels haben Unternehmen allerhand zu tun. Die Bewerbung um die besten Talente ist für Firmen zunehmend eine Herausforderung. Die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen steigt seit 2003 stetig an – die der ausgebildeten Fachkräfte sinkt hingegen kontinuierlich. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter verschärft sich spürbar in allen Branchen. Wer seine Fachkräfte weiter an sein Unternehmen binden möchte, muss sich als Arbeitgeber etwas einfallen lassen. Hier sind Gehaltsextras wie der Sachbezug ein wesentliches Mosaiksteinchen. Denn attraktive Zusatzleistungen stärken die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberattraktivität. Die Folge: Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt, ihre Zufriedenheit steigt. Ein motiviertes Team arbeitet effizienter und engagierter. Das wirkt sich direkt auf den Erfolg des Unternehmens aus.

Reibungslose Umsetzung in die Praxis

In der Theorie ist die Umsetzung des Sachbezugs recht unkompliziert. Doch in der Praxis treten häufig Fragen auf, die nicht sofort

beantwortet werden können. Auf dem Weg zur optimalen Implementierung ist es für Unternehmen wichtig, Entgeltabrechner stets auf dem aktuellen Stand zu halten und sie umfassend zu unterstützen. Der Zugriff auf Fach- und Praxisliteratur sowie ergänzende Informationsquellen ermöglicht es Lohnexperten, sich einen umfassenden Überblick über das Thema zu verschaffen. Ebenso entscheidend ist es, die Mitarbeiter in der Personalabteilung gründlich zu informieren und zu schulen. Eine fundierte Einarbeitung in die Nettolohnoptimierung und die Handhabung entsprechender Software trägt letztlich zu einer erfolgreichen Umsetzung im Betrieb und einem sicheren Umgang mit Rückfragen bei.

Apropos Software: Die passende Lohnsoftware ist für die erfolgreiche Implementierung der Nettolohnoptimierung essenziell. Ohne geeignete Softwarelösung wird die Umsetzung für Betriebe schnell zur Herausforderung. Das Programm unterstützt Unternehmen bei der Verwaltung und stellt die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicher. Mitarbeiter in der Personalabteilung sehen in der Software sowie auf der Gehaltsabrechnung die Sachbezüge getrennt vom regulären Lohn. Dies erleichtert ihnen die Auswahl der richtigen Lohnart. So stellt das Programm fest, ob und für welche Abgaben der Betrieb aufkommen muss – Unternehmen und Arbeitnehmer haben den Überblick.

Die richtige Lohnsoftware spart nicht nur Zeit und Aufwand. Sie reduziert das Risiko von Fehlern und damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen. ■

Rechtliche Verweise

- § 8 Abs. 1 EstG
- § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG
- BMF-Schreiben vom 13.04.2021
- BMF-Schreiben vom 18.01.2019
- BMF-Schreiben vom 28.10.2009

Peter Reininghaus,
Fachexperte des Lohn-Xpert

Entlohnungsstrategien: Brauchen wir (noch) bessere Benefits?

Gefühl schlägt Fakten

Wenn man mehr erwartet als Dienst nach Vorschrift, sollte man auch mehr tun bzw. bieten: Benefits sind längst zu einem viel größeren Thema geworden als nur „Gutscheine“, Zuschüsse oder kleine Anpassungen der Arbeitsbedingungen, die sonst gerade kaum über die Ausschöpfung des gesetzlichen Mindestanspruches hinausgehen, wie bei Urlaub, Arbeitszeit etc.

Unter dem vollmundigen „wir bieten“ werden bei vielen Firmen zum größeren Teil immer noch die „Hygienefaktoren“ genannt. Wo und wie sollten wir noch mehr umdenken? Und was können oder sollten wir uns leisten?

Benefits werden inzwischen viel emotionaler belegt und bewertet, was auch zu einem nicht unerheblichen Teil der aktuellen Work-Life-Balance-Debatte geschuldet ist:

Wer wünscht sich so etwas nicht: „Kinderbetreuung, unternehmens-eigenes Fitnessstudio, Indoor-Wasserfall, diverse Balkone und Dachterrasse“. Das gibt der Arbeitsmarkt tatsächlich her – dafür muss es der entsprechenden Branche oder dem Unternehmen natürlich richtig gut gehen: „Spendabel sein“ oder generell großzügig und locker sein, das muss erst einmal das Budget oder der entsprechende Handlungsspielraum bzw. der Arbeitsorganisationsrahmen zulassen.

Und in solche Branchen und Berufe müssen es die Arbeitnehmer von der Qualifikation und Leistung dann auch schaffen, um ein Stück von diesem Kuchen zu bekommen. Das muss man (sich) irgendwo verdienen.

Viel mehr als Vorsorge?

In Deutschland liegt die betriebliche Altersversorgung weiterhin vorn bei fast einem Drittel der Unternehmen, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Wie wird

sich das aber auswirken, wenn schnellere Jobwechsel immer mehr zum Trend werden? Vielleicht ist es ein Ansatz, die „Zukunftsinvestition“ auch in Deutschland zusätzlich auf ein anderes Level zu heben, also etwas beizutragen, wenn viele wichtige Dinge im Leben bereits entschieden bzw. passiert sind.

Selbst wenn ein großer Teil der Arbeitenden entsprechende Zukunftsängste verspürt, so ist doch die „Erfüllung im Jetzt“ ein Faktor, der ebenso an Bedeutung gewinnt. Der allgemeine Mindset-Wandel geht dahin, dass jüngere nicht mehr auf das „(Rentner-)Leben danach“ vertröstet werden wollen. Bereits 2016 besagte ein Bericht von McKinsey nach Untersuchungen von Haushalts-einkommen in 25 Industriestaaten, dass die jüngeren eindeutig ärmer sein werden als ihre Eltern. Dann sind wohl die Zeiten wirklich vorbei, in denen es hieß: „Unsere Kinder sollen es einmal besser oder zumindest sicherer haben“?

Wenn also schon das Später nicht mehr so attraktiv wirkt oder wird, wie es einst der Fall oder zumindest die Möglichkeit war, dann braucht es auch andere Konzepte. Sehr wahrscheinlich müssen noch andere Magneten her, welche sowohl den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechen als auch den aktuellen Trends auf vernünftige Weise gereicht werden und zugleich weit genug vorausschauend konzipiert sind. Letztendlich geht es doch im Grunde darum, gemeinsam auf eine gute Arbeitszukunft bauen zu können, die sich nicht nur gut liest, sondern sich auch „gut lebt“. Da kann „das bisschen Benefit“ vielleicht schon mehr tun, als der eine oder andere zu nächst denken mag.



Zukunft inklusive?

Ein Baby „quasi auf Firmenspesen?“ Das geht dann aber doch zu weit? „Fertility Benefits“ sind bisher vor allem in den USA und in Großbritannien verbreitet. Und dazu sollte man wissen: Namhafte Konzerne wie Google, Apple, Meta, Starbucks oder Netflix tun es schon. Der Fachkräftemangel macht nicht nur erfinderisch, sondern trägt definitiv bereits dazu bei, da viel weiter und offener zu denken, wo die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Beschäftigte immer mehr an Bedeutung gewinnt. So etwas hat dann auch eindeutige Auswirkungen auf das Employer Branding und Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.

In den USA haben bereits 47 Prozent der Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten Fertility Benefits im Angebot.

Hier reicht das Spektrum von ersten Fruchtbarkeitsuntersuchungen (für Frauen und Männer) über besondere Vitaminbehandlungen und künstliche Befruchtungen bis hin zum Einfrieren von Eizellen. Aber auch die Unterstützung in Sachen Leihmutterschaft oder Adoption kann dazugehören.

In Deutschland sind solche Angebote noch rar gesät und werden vor allem von amerikanischen Firmen mit einer deutschen Niederlassung angeboten – meist in Form von Unterstützung bei Kinderwunschbehandlungen. Das hängt unter anderem natürlich damit zusammen, dass wir ein ganz anderes Krankenversicherungssystem haben als die Amerikaner. Denn die Krankenkassen übernehmen unter bestimmten Voraussetzungen die Kosten (anteilig) für eine künstliche Befruchtung. Darüber hinaus kann es auch Zuschüsse vom Staat bzw. den Bundesländern geben, dies geschieht allerdings im Rahmen von sehr engen Vorgaben und schließt (bisher) unverheiratete und/oder homosexuelle Paare aus.

Der Pharmakonzern Merck übernimmt als erstes Dax-Unternehmen in Deutschland die Kosten für Kinderwunschbehandlungen als „eine Investition fürs Leben“. Und diese Message verbreitet ihre Wirkung auf mehreren Ebenen: Der Pharma- und Chemiekonzern mit 64.000 Mitarbeitenden weltweit befindet sich hauptsächlich im Besitz der Gründerfamilie. Darüber hinaus wirbt das Unternehmen Merck damit, mithilfe seiner Medikamente bereits fünf Millionen Babys weltweit ermöglicht zu haben.

Seit Oktober 2023 unterstützt das Familienunternehmen Merck die eigenen Mitarbeitenden und deren Partner finanziell sogar selbst bei der Familiengründung. Die damit verbundene große Botschaft an die (künftige) Belegschaft im Falle von Merck: „Hier seid ihr richtig, wenn euch Familie wichtig ist und ihr ein Unternehmen sucht, das euch zur Seite steht.“ Da passt der Benefit eben sehr gut zur Branche bzw. noch besser zum Produkt. Ein Ansatz, den das eine oder andere Unternehmen für sich in seine Bereiche übertragen und zum eigenen Ansatz machen könnte. Was hier aber ebenso deutlich wird: Fertility Benefits lassen die Grenzen zwischen Privatem und Beruf weiter verschwimmen.

Voll flexibel?

Wer die Obstkorb-Debatte bei den Benefits noch führt, dem ist Symbolträchtigkeit entgangen, wenn es um „Scheinzuzwendungen“ geht. Zu Recht wird kritisiert, wenn später von der tatsächlich gelebten Arbeitskultur nahezu nichts zu den gemachten Versprechen passt. Wie liest sich das wirklich, wenn unter dem Punkt „Work-Life-Balance“ genannt wird, dass Arbeitszeiten so geplant werden können, dass es möglich wird, berufliche Anforderungen und persönliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen. Zunächst gut!



Was aber, wenn der Ansatz sich in keinem Detail der angekündigten Arbeitsorganisation oder der zu leistenden Wochenstundenzahl wiederfinden lässt. Damit zu werben, dass man davon „profitiert“, dass die wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden anstatt der üblichen 39,5 Stunden beträgt, wirkt eher etwas „überakzentuiert“. Wer mit „Fakten“ beeindruckt will, sollte sich nicht „lumpen lassen“. Klar kann man entgegensetzen, man verspricht nicht Falsches, aber wirklich attraktiv sollte es schon wirken – und auch sein. Am Ende wird trotzdem die Emotion entscheiden, und die sollte rundum gut sein.

Es gibt aber die andere Seite: Maximale Flexibilität ist tatsächlich ebenso ein großes Privileg. Es gibt Verfechter, die sagen: Ein bis zwei Monate Extrurlaub oder Vier-Tage-Woche oder sonstige Arbeitszeitmodelle seien tatsächlich in allen Berufen möglich, wenn man das wirklich wolle (da bleibt die Gehaltsanpassung natürlich nicht außen vor). Es müsste dafür nur das Gegenstück gefunden werden. Das bedeutet aber gleichzeitig einen großen Aufwand für das Unternehmen bzw. die Personaleinsatzplanung. Und dass muss es dem Unternehmen bzw. beiden Seiten mit allen Konsequenzen wert sein.

Machen wir uns dennoch nichts vor: Flexibilität erfordert gleichzeitig handfeste Prozesslösungen. Und das richtige Mindset – und zwar bei allen Beteiligten. Und gefragt ist hier die absolute Eigenverantwortung. Wer nicht absprechen will, ob er später kommt oder früher geht, muss ebenso selbst im Griff haben, dass es dadurch nicht zu Problemen kommt, und selbst für die (funktionierende) Vertretung sorgen. Denn selbst die glänzendste Medaille hat ihre „Kehrseite“. Das wird von der „Wünsch-dir-was-Fraktion“ gern mal vergessen.

In manchen Berufen geht die spontane Flexibilität vielleicht wirklich nicht, aber geplante Flexibilität durchaus. Wie das für das Handwerk oder die Pflege aussehen soll? Manche Bäcker öffnen bereits später oder eben einfach montags nicht mehr. Personalbedürfnisse – und ebenso die damit

verbundene Planbarkeit – bekommen einen neuen Stellenwert. Auch das Städtische Klinikum Karlsruhe wirbt mittels Vier-Tage-Woche im Pflegebereich. Man trifft sich also mittlerweile, wo es passt. Die Aufweichung von Starrheit und Sturheit früherer Anforderungsansprüche ist ebenso bereits im Grundversorgungssektor angekommen. Fragt man Streifenpolizisten, wie sie die Benefit-Diskussion erleben, so werden sich bestimmte Berufsgruppen vor allem weiterhin mit ihrer „intrinsischen Motivation“ zufriedengeben müssen. Wo sich die noch etwas „aufweichen lässt“, wird sich mit der Zeit zeigen müssen – solange bleibt es den Führungskräften vorbehalten, die Moral weiter hochzuhalten.

Dass die Benefit-Debatte weiterhin insgesamt unter ungleichen Bedingungen geführt wird bezüglich der Berufsgruppen, das wird sich nicht so schnell ändern. So viel steht aber fest: Der Wandel ist in vollem Gange. Die Fragen, die alle weiterhin beschäftigen werden: Was wollen, können und dürfen wir uns leisten? Und wie muss es sich anfühlen oder vor allem sein?

Bindung „viel mehr“ als Benefit?

Wer als Arbeitgeber die mögliche abwerbende Konkurrenz so sehr fürchtet, dass er sogar die eigentlich beliebten Bildungsangebote als Benefit gar nicht Betracht ziehen mag, für den hat Führungskräftecoach Dr. med. Timm



Steuber einen Rat: Man soll seine Mitarbeiter so gut ausbilden, dass sie jederzeit woanders arbeiten könnten. Gleichzeitig solle man sie aber so binden, dass sie gar nicht weg wollen.

Daher sollten Unternehmen besonders gut abwägen, ob es – je nach Zielgruppe – eben mit ein paar „Goodies“ getan ist. Denn damit kann jeder andere wieder genauso (ab-)werben. Weiter bleibt zu bedenken, dass „Arbeitsliebe“ immer auch „durch den Magen geht“. Laut Werbekampagne einer großen Lieferkette bekommen noch mehr als zwei Drittel der Arbeitenden keinerlei Essens-Benefits, welche zu hybriden Arbeitsmodellen passen. Wenn man seinen Mitarbeitenden etwas Gutes tun möchte, sollte man

darauf achten, dass die Verteilung gerecht ist und niemand das Gefühl hat, benachteiligt zu werden. So vermeidet man Unzufriedenheit auf beiden Seiten.

Wer insbesondere an einer guten Willkommenskultur für jüngere Mitarbeiter arbeiten will, der sollte sich statt vieler kleiner hipper Benefit-Bonbons vielleicht sogar noch mehr Gedanken um eine Art „Bindungs-Booster“ machen, damit die gerade „gewonnenen“ Jungtalente nicht schnell wieder weg sind. Hier braucht es bereits in den Anfängen tieferegreifende Integrations-Initiativen. Gerade Arbeitgeber in „älteren Regionen“ sind wesentlich stärker gefordert, junge Mitarbeitende zu binden. Laut aktuellem Zensus

stehen Westdeutschland allgemein und Städte insbesondere (in Ost und West) bei 18- bis 39-Jährigen besonders hoch im Kurs. Gleichzeitig leben in ländlichen Regionen deutlich weniger junge Menschen, was bedeutet, dass die Bindung zum Unternehmen und die Attraktivität ihrer Region deutlich gesteigert werden müssen. Da ist vielleicht etwas anderes gefragt, als im „Start-up-Style“ einen Kickertisch aufzustellen und eine Kanu-Team-event zu planen.

Hier sollte die Bindung von jungen Mitarbeitenden umfassender und über den Arbeitsplatz hinaus gedacht werden. Wer als Arbeitgeber mehr als Zeichen für die Zukunft setzen, sondern an wachsenden und nachhaltigen Strukturen arbeiten will, setzt auf Vernetzungsangebote für junge Beschäftigte in seiner Region. Es kommt dabei gar nicht so sehr darauf an, ob es insgesamt viele junge Menschen gibt. Viel entscheidender wird sein, ob die jungen Menschen sich ein gutes Umfeld aufbauen können in Bezug auf Freundschaften oder Partnerschaft, ob gemeinsame Unternehmungen möglich sind, sie sich wohlfühlen und echte Perspektiven in Aussicht sind. Was dafür zu tun ist, muss nicht immer groß und teuer sein. Der Ansatz könnte je nach gewünschtem Effekt noch ein bisschen davon abrücken, ob man etwas im Angebot hat, das sich gleichzeitig möglichst durch die Steuer abschreiben lässt.

Aktuelle Umfragen zeigen, dass gerade die Jüngeren fast noch weniger optimistisch in die Zukunft blicken, als es die aktuelle Situation und weitere Prognosen erwarten lassen. Vielleicht noch ein Grund mehr, damit sich Stellenangebote künftig so lesen, dass zumindest dem Glauben an eine gute Arbeitszukunft – trotz allem – keine Zweifel mehr im Wege stehen. Da kann bereits jeder weitere Bulletpoint in der Benefit-Liste seinen ganz eigenen Beitrag dazu leisten. ■



Foto: tatiana7777/stock.adobe.com

maXzie als Gamechanger im variablen Vergütungsbereich

Fünf Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von variablen Vergütungsmodellen mit motivierender Software

Im aktuellen Arbeitsmarkt stehen Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden im Zentrum unternehmerischer Strategien. Variable Vergütungskomponenten wie Provisionen, Boni, Prämien und non-monetäre Incentives erweisen sich dabei als vielversprechende Instrumente. Sie bieten – über ein attraktives Grundgehalt hinaus – zusätzliche Anreize und unterstützen so den Recruiting-Prozess sowie die dauerhafte Bindung von Fachkräften.

Damit diese variablen Vergütungskomponenten ihre volle Wirkung erzielen können, müssen Unternehmen sie effektiv einsetzen, etwa mit einer leistungsfähigen, modernen Software. Dabei sind fünf Faktoren besonders zu beachten.

1. Transparenz als Grundsatz

Variable Vergütungskomponenten müssen klar und nachvollziehbar sein, um die erbrachte Leistung direkt zu honorieren. Mit der Vergütungssoftware maXzie können Mitarbeitende stets alle Ziele umfassend und verständlich einsehen. Dies schafft Klarheit darüber, wie sich Bonus, Prämie oder Provision errechnen. Eine transparente Berechnung fördert die Akzeptanz und steigert die Motivation der Mitarbeitenden.

2. Aktualität und Feedback in der Leistungserbringung

Tagesaktuelles Feedback ist entscheidend, damit Mitarbeitende wissen, wo sie stehen und aktiv Einfluss auf

die Zielerreichung nehmen können. maXzie zeigt den aktuellen Zielerreichungsstatus und motiviert Mitarbeitende dazu, die letzte Meile zu gehen und die gesteckten Ziele sogar zu übertreffen.

3. Überall verfügbare Übersichten

Mitarbeitende sollten überall und jederzeit Zugang zu ihrem aktuellen Prämienstand haben, um das Erreichen oder Übertreffen der Ziele stets im Blick zu haben. Mit der Softwarelösung maXzie ist dies möglich – egal ob im Büro, im Homeoffice oder unterwegs. Durch den mobilen Zugriff über Smartphone oder Smartwatch bleiben High Performer stets informiert und können effektiv agieren.

4. Das Ziel bequem im Fokus

Oft müssen sich Mitarbeitende durch unübersichtliche Excel-Tabellen kämpfen, um ihren Prämienstand zu erkennen. maXzie bietet hingegen eine klar strukturierte Übersicht der Zielerreichung. Dies spart Zeit und Nerven. Es

ermöglicht Fachkräften, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Eine übersichtliche Darstellung unterstützt die maximale Zielerreichung und fördert effizientes Arbeiten.

5. Umfassende Wahl der Ziele

Neben quantitativen Zielen sollten auch qualitative Ziele in variable Vergütungssysteme integriert werden. maXzie erlaubt es, diverse Ziele – wie persönliche Leistungsbeurteilungen, Individual-, Projekt- und Teamziele – zu berücksichtigen. Dies fördert eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung und stärkt den Teamgeist. Solche umfassenden Vergütungsmodelle wirken motivierend und tragen zur langfristigen Mitarbeitendenbindung bei.

Variable Vergütungskomponenten als Strategievorteil

Richtig umgesetzt und softwaregestützt, etwa mit einer Lösung wie maXzie, machen variable Vergütungskomponenten Unternehmen zu attraktiven



Bilder: maXzie - News Innovativ GmbH

Moderne Softwaresysteme geben täglich aktuelle Übersichten zu Zielerreichung und Prämienhöhe über alle Ziele hinweg. Sie sorgen so, vor allem bei Leistungsträgern, für Motivation.

Stefan Rüttiger Geschäftsführer News Innovativ GmbH

Website: <https://www.maxzie.de/de/>

E-Mail: stefan.ruettiger@news-innovativ.de



Stefan Rüttiger verfügt über 40 Jahre Erfahrung in der Effizienzerhöhung betriebsinterner Prozesse und Mitarbeitermotivation. Seit 2009 ist er Experte und Berater für die Umsetzung von variablen Vergütungskonzepten, sowohl im eigenen als auch in zahlreichen externen Unternehmen. Seit 2015 entwickelt er mit seinem Team in der News Innovativ GmbH die Software maXzie, die Unternehmensziele und Mitarbeiterziele verbindet sowie Zielerreichung und Vergütung auf allen Endgeräten transparent und nachvollziehbar macht. maXzie ist in Unternehmen jeder Art und Größe in über 20 Ländern im EMEA-Raum erfolgreich im Einsatz.

Arbeitgebern. So lassen sich nicht nur die besten Talente gewinnen und motivierte Mitarbeitende sowie High Performer langfristig binden. Vielmehr gelingt es, die Leistungsbereitschaft und Begeisterung der Mitarbeitenden durch ein transparentes, jederzeit einsehbares Belohnungssystem zu steigern – sogar über die ursprünglich gesteckten Ziele hinaus. ■

Stefan Rüttiger, Geschäftsführer
News Innovativ GmbH



Kontakt

News Innovativ GmbH
Brückenstraße 11
63897 Miltenberg
info@news-innovativ.de
Tel. +49 9371 955 300

Arbeitgeberattraktivität

Drum prüfe, wer sich ewig bindet

Wer als Arbeitgeber attraktiv sein möchte, muss seinen Mitarbeitern mehr als einen Obstkorb und kostenfreien Kaffee bieten. Das predigt die Theorie schon lange. Aber wie sieht eigentlich die gelebte Praxis aus?

Fachkräftemangel, demografischer Wandel und die wachsenden Erwartungen der Generationen Y und Z an ihren Arbeitsplatz stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. 2024 gibt es in Deutschland durchschnittlich 700.000 freie Arbeitsstellen. Know-how wird zur wichtigsten Ressource eines jeden Unternehmens.

Warum ist Arbeitgeberattraktivität heutzutage so wichtig?

1. **Fachkräftemangel:** Der Fachkräftemangel hat sich in den vergangenen Jahren verschärft. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) fehlen in Deutschland mehrere hunderttausend Fachkräfte, besonders in technischen und medizinischen Berufen. Unternehmen müssen sich daher als attraktive Arbeitgeber positionieren, um die besten Talente anzuziehen und zu halten.
2. **Demografischer Wandel:** Die alternde Bevölkerung in vielen Industrienationen führt dazu, dass weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt strömen. Dies verstärkt den Wettbewerb um junge Talente und macht Arbeitgeberattraktivität zu einem entscheidenden Faktor.
3. **Generationen Y und Z:** Diese Generationen haben andere Erwartungen an ihren Arbeitsplatz als frühere Generationen. Sie legen Wert auf Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit der Arbeit, flexible Arbeitsmodelle und eine positive Unternehmenskultur.

Unternehmen, die diese Erwartungen erfüllen, haben einen Wettbewerbsvorteil.

4. **Technologische Entwicklung:** Die Digitalisierung und die Automatisierung verändern die Arbeitswelt

rasant. Arbeitgeber, die attraktive Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten anbieten, können besser mit diesen Veränderungen umgehen und ihre Mitarbeiter langfristig binden.





Foto: Taljay/stock.adobe.com



Foto: NDABCREATIVITY/stock.adobe.com

Beispiel aus der Praxis

Der Europa-Park zählt zu einem der größten Arbeitgeber im Breisgau. Mit rund 5.000 Beschäftigten aus 100 Nationen zieht er jährlich Millionen von Besuchern an. Das Vergnügen der Kunden steht im Fokus. Schnellere, wildere und spektakulärer Attraktionen sorgen seit Jahren für Schlagzeilen – erst kürzlich eröffnete die neue Achterbahn Voltron Nevera powered by Rimac. Für die Außenwelt attraktiv zu sein, ist das eine. Aber wie schafft es das Familienunternehmen in der achten Generation, bei den eigenen Mitarbeitern zu punkten? LOHN+GEHALT hat nachgefragt.

Welche Benefits und Zusatzleistungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern?

Die Mitarbeiter profitieren von einer Vielzahl von strukturierten Vergünstigungen, die es ihnen ermöglichen, das gesamte Europa-Park Erlebnis-Resort zu erleben. Hier sprechen wir beispielsweise von Freikarten oder ermäßigten Europa-Park Karten für Familie und Freunde. Außerdem bieten wir eine Mitarbeiterkantine inklusive Essenszulage, Weiterbildungsangebote (MACK Akademie), Mitarbeiter-Events, die Möglichkeit zu einem Job-Rad, sportliche Aktivitäten, Mitarbeiterwohnungen und vieles mehr an.

Gibt es spezielle Programme zur Gesundheitsförderung oder zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz?

Ganz neu ist das Gesundheitszentrum für Mitarbeiter. Im neuen „Feel good-Gesundheitszentrum“ steht ein erweitertes, vielfältiges Präventions- und Untersuchungsangebot zur Verfügung. Zudem profitieren die Mitarbeiter von schnell und unkompliziert verfügbaren Beratungs- und Vorsorgeterminen direkt vor Ort. Neben einem Arbeitsmediziner und einem Physiotherapeuten-Team bieten Fachärzte, unter anderem aus den Bereichen Kardiologie, Dermatologie und Augenheilkunde, regelmäßig Präventionsuntersuchungen an. Zahlreiche Zusatzleistungen zur ganzheitlichen Gesundheit, von Ernährungsberatung und -workshops, Kochkursen und gesundem Kantinenessen über Büro-Yoga und Rauchentwöhnung bis hin zu Brust- und Darmkrebsvorsorge sowie Knochendichtemessung, runden das Angebot ab.

Das Ziel ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeiter aktiv zu fördern und ihnen eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, um ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden zu verbessern. →

Welche Sozialleistungen können Ihre Mitarbeiter in Anspruch nehmen?

Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen – um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Wie messen Sie die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter und welche Maßnahmen leiten Sie daraus ab?

Wir führen jährlich Mitarbeiterumfragen und Zufriedenheitsanalysen durch, um sicherzustellen, dass wir ein kontinuierliches Feedback von den Mitarbeitern erhalten, und um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Diese Umfragen sind ein wichtiger Bestandteil, um die Arbeitsumgebung und die Mitarbeitererfahrung kontinuierlich zu verbessern.

Wie sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter langfristig im Unternehmen bleiben wollen?

Das Europa-Park Erlebnis-Resort legt einen hohen Wert auf die Förderung

des Teamgeistes und die Stärkung der Mitarbeiterbindung. Deshalb veranstalten wir regelmäßig vielfältige Teambuilding- und Mitarbeitererevents. Außerdem gibt es Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der MACK Akademie in den verschiedensten Bereichen. Hier werden neben fachlichen Kenntnissen für operative und administrative Bereiche auch Soft Skills wie Resilienz und Innovationsfähigkeit vermittelt. Außerdem bieten wir hier auch persönliche Coachings an.

Wie werden Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse eingebunden und wie transparent sind diese?

Das Europa-Park Erlebnis-Resort schätzt das Engagement und die Kreativität der Mitarbeiter. Um die Ideen effektiv einzubringen, haben wir einen standardisierten Prozess etabliert, den sogenannten „Think Tank“. Hier können Mitarbeiter online und offline ihre Ideen aufschreiben und einbringen. Kreative Beiträge, die erfolgreich umgesetzt werden, honorieren wir.

Gibt es sonstige Punkte, die Ihnen im Zuge Ihrer Arbeitgeberattraktivität wichtig sind, die Sie gern nennen möchten?

Der Europa-Park stellt seinen Mitarbeitern eine breite Palette an Mitarbeiterunterkünften zur Verfügung. Außerdem wurde im März 2024 das Welcome Center 75 eröffnet, das als zentrale und urbane Anlaufstelle für neue und bestehende Mitarbeiter dient und einen optimalen Berufseinstieg garantiert. Neuen Mitarbeitern werden an ihrem ersten Arbeitstag alle Fragen rund um den Job und das Leben in der Gemeinde Rust zuverlässig, schnell und unbürokratisch beantwortet.

Ein weiterer Punkt ist die Vielfalt an Arbeitszeitmodellen: Mit insgesamt fast über 150 verschiedenen Arbeitszeitmodellen unternehmensweit – speziell in der Gastronomie sind es etwa 50 verschiedene Modelle – wird eine umfassende Flexibilität gewährleistet.

Vielen Dank für das Gespräch.

Beliebte Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

5. **Flexible Arbeitsmodelle:** Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sind heute Standarderwartungen vieler Arbeitnehmer. Unternehmen, die diese Möglichkeiten bieten, erhöhen ihre Attraktivität erheblich.
6. **Work-Life-Balance:** Eine gesunde Work-Life-Balance ist für viele Arbeitnehmer wichtiger denn je geworden. Unternehmen, die Programme zur Stressbewältigung, Freizeitangebote und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbieten, sind im Vorteil.
7. **Unternehmenskultur:** Eine positive Unternehmenskultur, die von Wertschätzung, Transparenz und Vertrauen geprägt ist, zieht Talente an. Regelmäßiges Feedback, flache Hierarchien und ein offenes Kommunikationsklima sind hierfür essenziell.
8. **Weiterbildung und Entwicklung:** Kontinuierliche

Weiterbildungsmöglichkeiten und klare Karrierepfade sind für viele Arbeitnehmer entscheidend. Unternehmen, die in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter investieren, werden als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen.

9. **Sinnstiftende Arbeit:** Besonders für die Generationen Y und Z ist es wichtig, dass ihre Arbeit einen Sinn hat und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beiträgt. Unternehmen, die sich sozial und ökologisch engagieren, punkten bei jungen Menschen.
10. **Gehalt und Zusatzleistungen:** Neben einem wettbewerbsfähigen Gehalt sind Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsprogramme und Sabbaticals wichtige Faktoren für die Arbeitgeberattraktivität.
11. **Employer Branding:** Ein starkes Employer Branding hilft, die positiven Aspekte des Unternehmens nach außen zu kommunizieren. Dies umfasst eine ansprechende Karriere Seite, positive Bewertungen auf

Plattformen wie Kununu und Glassdoor sowie authentische Einblicke in den Arbeitsalltag über Social Media.

Fazit

Arbeitgeberattraktivität ist 2024 ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen. Angesichts des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der veränderten Erwartungen junger Generationen müssen Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber aktiv gestalten. Flexible Arbeitsmodelle, eine gesunde Work-Life-Balance, eine positive Unternehmenskultur, Weiterbildungsangebote, sinnstiftende Arbeit, attraktive Gehälter und ein starkes Employer Branding sind die Schlüssel, um im Wettbewerb um die besten Talente zu bestehen. Unternehmen, die diese Aspekte berücksichtigen, sind bestens gerüstet, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. ■

Mehr wissen mit LOHN+GEHALT Plus

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung
in der Entgeltabrechnung!

- Fachzeitschrift LOHN+GEHALT 8x jährlich per Post und digital.
- Exklusiver Zugriff auf Online-Premium-Artikel sowie kostenfreier on-demand Zugriff auf ausgewählte Online-Schulungen
- 4x im Jahr exklusives Online-Refreshment der Chefredaktion mit vielen wichtigen Hintergrundinformationen.
- 10 % Rabatt auf alle Online-Kompaktkurse im Bereich Entgeltabrechnung sowie auf die Teilnahmegebühr zur alga-Regionaltagung online.
- nur 449,- € im Jahr (inkl. MwSt. und Versand)



Jetzt 30 Tage kostenfrei testen:
www.lohnundgehalt-magazin.de



Personalplanung

Weltklasse-Controlling für den Mittelstand

Ab sofort können sich auch mittelgroße Unternehmen mit 100 bis 500 Mitarbeitenden ein hochklassiges Personalcontrolling leisten. Möglich macht's die neue Softwarelösung 4PLAN HR SMO der renommierten Software4You Planungssysteme GmbH. Der Spezialist für Personalsoftware bietet ab sofort sein World Class HR-Controlling aus der Welt der Großunternehmen auch Mittelständlern an. Warum? Weil auch Mittelständler eine transparente und zuverlässige Personalplanung wollen.

Etwa die Hälfte aller kleineren und mittelständischen Unternehmen in Deutschland sind Dienstleister. Ihr Geschäftsmodell steht und fällt mit der Verfügbarkeit und Qualität ihrer Mitarbeitenden. Aber auch in traditionell weniger dienstleistungsintensiven Märkten hängt der wirtschaftliche Erfolg zunehmend vom Know-how jedes einzelnen Mitarbeitenden ab.

Gleichzeitig dürfen die Personalkosten nicht aus dem Ruder laufen. Ein leistungsfähiges HR-Controlling ist deshalb das A und O.

Angesichts des Fachkräftemangels kommt es immer mehr auf ein geschicktes Personalmanagement an. Erstklassige Mitarbeiter wissen heute ganz genau, was sie von ihrem bestehenden oder zukünftigen Arbeitgeber erwarten. Das beginnt bei der Akquise, geht über die Bezahlung bis zu den Zukunftsperspektiven. Junge Beschäftigte wollen genau wissen, wo sie in fünf Jahren auf der Karriereleiter stehen könnten. Ältere Mitarbeitende liebäugeln damit, in Zukunft mal kürzer zu treten. Allen Arbeitskräften ist gemeinsam: Sie kennen ihren Wert, erwarten flexible Arbeitszeiten, verschiedenste Boni, Altersvorsorge und vieles mehr.

Die Komplexität des Personalmanagements im Griff behalten

Kein Arbeitgeber der Welt kann diese zunehmende Komplexität ohne ein professionelles, transparentes und zuverlässiges HR-Controlling managen. Denn mit den steigenden Ansprüchen der Arbeitnehmer wächst die Gefahr, dass Personalkosten aus dem Ruder laufen und die wirtschaftliche Basis des Unternehmens zerstören.

Personalplanung und -management haben daher heute einen viel höheren Stellenwert für ein Unternehmen als früher. Dieser Bereich steht zunehmend auf einer Stufe mit Einkauf, Vertrieb und Umsatzplanung und ist für Unternehmen jeder Größenordnung zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor geworden.

Doch viele Unternehmen mit 100 bis 500 Beschäftigten tun sich in der Praxis schwer mit dem HR-Controlling. Zu wenige Ressourcen, mangelndes Spezialwissen und vermeintlich dringendere Probleme führen oft dazu, dass das Thema Personal eher stiefmütterlich behandelt wird. Häufig werden Personalkosten immer noch als reine Sachkosten und Teilbereich des Rechnungswesens banalisiert.

4PLAN HR SMO macht jetzt Schluss damit. Die neue Best-Practice-Personalsoftware wurde speziell für mittelgroße Unternehmen entwickelt, die sich einen eigenen HR-Controlling-Expertenstab nicht leisten können und dennoch ihre Personalplanung auf ein höheres Level heben wollen.

In die Entwicklung der revolutionären Softwarelösung hat S4U Software, ein führender Spezialist für Personalsoftware mit Sitz in München, sein ganzes kostbares Wissen aus hunderten erfolgreicher HR-Controlling-Projekte gesteckt. Vor 25 Jahren gegründet, hat S4U bereits über 200 große und mittelgroße Unternehmen von Aldi bis Velux betreut. Dieser Erfahrungsschatz ist nun in die neue Software eingeflossen. Sie bietet „out of the box“ ein umfassendes HR-Controlling, umfasst alle relevanten Oberflächen, Funktionen und Auswertungen – und ist dabei effizient, anpassungsfähig und leicht zu bedienen.

Die wichtigsten Funktionen von 4PLAN HR SMO im Überblick

- Planung und permanente Hochrechnung von Personalbedarf und -kosten auf Ebene der Mitarbeitenden, Stellen, Kostenstellen und Arbeitszeiten

- Plan-Ist-Vergleiche ad hoc, nach festen Intervallen oder Stichtag-bezogen
- Anzeige aller Entgelte, ihrer Entwicklung – und im Vergleich zu den Entgelt-Benchmarks
- diverse Auswertungen
- Analyse der Personalstruktur
- Erstellen von Organigrammen

Damit erledigt die Software einen Großteil der anfallenden Controlling-Arbeiten nahezu selbstständig. Expertenwissen ist für die Nutzung nicht notwendig. Im Gegenteil: Die Software beantwortet unterschiedlichste Fragen rund um Personalthemen, gibt Hinweise und Tipps für ein erfolgreiches HR-Controlling und unterstützt dabei auch diejenigen, die noch keine

langjährige Erfahrung in diesem Themengebiet haben.

Zudem ist 4PLAN HR SMO keineswegs auf den Einsatz im Personalbereich limitiert, sondern kann auch in anderen Controlling-Bereichen eingesetzt werden. Insbesondere bei der Planung und Kontrolle von Umsatz, Sachkosten und Liquidität leistet sie exzellente Dienste.

Die ganze Welt des HR-Controllings per Software verfügbar

„Wir sind sehr stolz auf die ausgefeilten Funktionen unserer neuen Best-Practice-Software. Sie bietet echtes World-Class-HR-Controlling. Was sie aber wirklich außergewöhnlich macht, sind die einfache Implementierung und Anwendung. Das bestätigen uns auch unsere Kunden immer wieder“, fasst Hanns-Dirk Brinkmann, CEO der S4U Software GmbH, zusammen.

Tatsächlich läuft 4PLAN HR SMO gerade in der praktischen Anwendung zur Hochform auf und überzeugt auch Nicht-Experten von ihren Qualitäten.

Die wichtigsten sind:

1. **Schnelle Implementierung**
4PLAN HR SMO ist aus dem Stand einsatzbereit. Umfangreiche Entwicklungs- und Anpassungsarbeiten im Unternehmen entfallen. Der mitgelieferte Einführungsleitfaden ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, die alle Aspekte abdeckt. Technische Kenntnisse sind nicht erforderlich. Außerdem flankieren auf Wunsch „Onboarding-Workshops“ durch S4U die Startphase.
2. **Kostenplanbarkeit**
Da die Software bereits fertig ist, entfallen die unkalkulierbaren Kosten für maßgeschneiderte Entwicklungen. Die Investition ist planbar und transparent.
3. **Benutzerfreundlichkeit**
Eine weitgehend intuitive Benutzeroberfläche erleichtert die Bedienung; die visuelle Aufbereitung der Daten unterstützt Verständlichkeit und Nutzbarkeit der Ergebnisse. Zusätzliche Erläuterungen durch

die Software machen die Arbeit mit dem Tool noch effizienter.

4. **Best Practices und standardisierte Prozesse**
In die Software sind die Erfahrungen aus hunderten von Controlling-Projekten in über 200 Unternehmen eingeflossen. Sämtliche Prozesse haben sich in der Praxis bewährt.
5. **Schnelle Anpassung an Veränderungen**
Nichts bleibt, wie es ist. Gerade in der Wirtschaft gehören Veränderungen zum Alltag: Umstrukturierungen, Zukäufe, Teilverkäufe – auf alles reagiert 4PLAN HR SMO unmittelbar und unkompliziert.
6. **Erweiterbarkeit auf andere Controlling-Bereiche**
Aufgrund ihrer Einfachheit und Stringenz ist 4PLAN HR SMO auch für andere Controlling-Aufgaben einsetzbar. Bei der Umsatz-, Kosten- und Liquiditätsplanung in allen Unternehmensbereichen leistet sie wertvolle Dienste.
7. **Sicherheit und Compliance**
Selbstverständlich erfüllt 4PLAN HR SMO höchste Sicherheitsstandards und Datenschutz-Richtlinien.

Fazit

Jedes Unternehmen, das sein Personalmanagement professionalisieren will, wird mit 4PLAN HR SMO sein HR-Controlling entscheidend voranbringen. Das gilt insbesondere für mittelgroße Unternehmen, deren Budgets und Ressourcen naturgemäß begrenzt sind. Mit 4PLAN HR SMO heben sie ihr HR-Controlling dennoch auf Weltklasse-Niveau. Vom Start weg.

Melden Sie sich noch heute unter 089 710504-0 oder <mailto:info@software4you.com> bei uns! ■

S4U SOFTWARE
4 YOU

Kontaktdaten

Software4You Planungssysteme GmbH
Zielstattstraße 44
81379 München
www.software4you.com



Künstliche Intelligenz in der Payroll

Blackbox reloaded

Auch einige Monate nach dem ersten KI-Boom, der durch die breite Zugänglichkeit über generative Sprachmodelle ausgelöst wurde, bleibt das Thema für die Payroll noch weitgehend im Dunkeln. Denn obwohl viele HR-Verantwortliche einen hohen Druck spüren, entsprechende Systeme einzusetzen, sieht es bei den Lösungen nach wie vor mau aus. Eine weltweite Spurensuche nach konkreten Anwendungsfällen – und ein Signal für mehr Entspannung.

Es ist ein bisschen paradox, künstliche Intelligenz (KI) zu nutzen, um KI aufzuspüren, und es gelingt auch nicht sonderlich gut. Denn wer etwa über ChatGPT nach konkreten Firmenbeispielen für den KI-Einsatz in der Payroll recherchiert, wird zwar fündig, allerdings weder konkret noch valide. So gäbe es eine ganze Reihe von Case Studies, behauptet der mäßig intelligente digitale Recherche-Helfer: Die KI von Workday sorge bei Netflix und Airbnb für „prädikative Analysen“ und „automatisiere komplexe Abrechnungsprozesse“, KI-Tools von Paychex überprüften „automatisch die Einhaltung von Arbeitszeit- und Überstundengesetzen“ bei Sonic Drive-In oder 1-800-Flowers.

Gustos Tool helfe Plum Deluxe bei der automatischen Berechnung von „Steuern und Abzügen“ und Rippling sorge bei Expensify dafür, dass „Gehaltsabrechnungs- und Spesenmanagementsysteme in Echtzeit synchronisiert“ werden. Gebetsmühlenartig taucht der Satz auf: „Die KI analysiert kontinuierlich die Daten, um sicherzustellen, dass alle Zahlungen korrekt und gesetzeskonform sind.“

Viele schwammige Informationen

Payroll-Spezialistinnen und -Experten wissen, dass KIs halluzinieren, und erkennen in diesen Antworten sofort mindestens zwei Ungereimtheiten: Erstens sind einige der angesprochenen Aspekte schon länger Standard in gängigen Lösungen, zweitens mutet



manches abenteuerlich an: So kann ein System schlecht die konkrete Einhaltung von Gesetzen überprüfen, sondern lediglich die Darstellung der Sachverhalte in den Daten. Die Verifizierung der Case Studies verläuft übrigens tatsächlich vergleichsweise erfolglos.

Fragt man ChatGPT selbst nach den Quellen für diese Aussagen, führt die KI sechs Websites an: allesamt unter der Domain des Anbieters ADP. Dieser taucht natürlich auch in den Aufzählungen auf und gibt sich zumindest in kommunikationstechnischer Hinsicht als marktführend. Ergänzend muss

man wissen, dass auf dem deutschen Markt vertretene Anbieter abwinken, wenn sie nach konkreten Kundenbeispielen für den KI-Ansatz gefragt werden, zu *early state*, heißt es dann schon mal.

Druck, KI einzusetzen

Was bringt dieses Experiment nun an Erkenntnissen für Payrollerinnen und Payroller? Zunächst einmal die schlichte Bestätigung, dass offene generative Systeme alles andere als verlässliche Informationen liefern. Das mindert möglicherweise bereits etwas die Last, der sich viele laut einer Studie

bei diesem Thema im Moment ausgesetzt sehen. So stellt etwa eine AI-Studie des Anbieters Workday aus dem Jahr 2023 fest, dass 75 Prozent der Führungskräfte aus HR, Finance und IT Druck verspüren würden, den Einsatz von KI voranzutreiben. Allerdings fehlten dafür die entsprechenden Voraussetzungen auf mehreren Ebenen, nämlich hinsichtlich der Datenqualität, der konkreten Anwendungsszenarien und der Kompetenzen.

Nun geht insbesondere Workday in seiner Kommunikation ganz offen dazu über, von „KI und Machine Learning“ als Begriffspaar zu sprechen – was natürlich keineswegs ein oberflächliches IT-Verständnis offenbart, sondern den Weg bereitet für die Aussage, man wäre bereits seit einem Jahrzehnt an der Technologie dran und daher führend. Diese Argumentation erklärt die Begriffsverwirrung, die ChatGPT eingangs produziert hatte und führt zur zweiten Erkenntnis für Payrollerinnen und Payroller: Wo KI draufsteht, ist noch längst nicht KI drin. Ist das nun überhaupt ein Problem? Jein.

Konkrete Anwendungsszenarien entscheiden

Tatsächlich macht diese Verwässerung zwar die Abgrenzung dessen, was man denn da einkauft, schwieriger, im Hinblick auf die unternehmensstrategische Seite ist das aber im Grunde egal. Denn beim Einsatz von KI in der Payroll kommt es immer auf zwei Dinge an: den konkreten Nutzen, der aus der Anwendung entstehen soll, und die Datenqualität, auf die sich das maschinelle Lernen – denn mehr ist es in der Regel nicht – stützt.

Hier kommt der offensivste Kommunikator in Sachen KI in der Payroll ins Spiel, der Anbieter ADP. Eines der Key-Elemente des Tools „ADP Assist“ ist der „Payroll Inspector“, der dafür sorgen soll, die Exaktheit der Payroll zu verbessern. Diese und andere Funktionen werden in der Pressemitteilung folgendermaßen beschrieben: „Es ist nicht nur eine weitere technische Lösung, sondern eine umfassende Erfahrung, die ADPs unübertroffenen HCM-Datenbestand und



Foto: Virtual Art Studio/stock.adobe.com



Foto: AI Lab/stock.adobe.com

Fachwissen kombiniert, um HR-Fachleute, Führungskräfte und Mitarbeiter zu unterstützen.“*

Das wollten die Tech-Journalisten des US-amerikanischen Magazins „VentureBeat“ genauer wissen und fragten bei ADP an, welche Art von Basismodell „ADP Assist“ antreibe – und ob es sich dabei um ein Large Language Model (LLM) wie GPT-3.5/4/4 Turbo von OpenAI, Claude von Anthropic, Command von Cohere oder Open-Source-Alternativen wie Llama 2 von Meta oder Mixtral von Mistral handele.

Keine Auskünfte zur verwendeten Technologie

ADP Chief Product Owner Naomi Lariere ließ per E-Mail über einen Sprecher antworten: „Wir sind uns des großen Potenzials bewusst, das neue Technologien wie generative KI bei der Konzeption und Entwicklung innovativer Lösungen für die kritischen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeiter bieten können. Als Teil unserer breit angelegten generativen KI-Strategie verfügen wir über die

Infrastruktur, um diese neuen Innovationen auf die richtige Art und Weise und aus den richtigen Gründen einzubinden und sie in unserem gesamten Unternehmen zu skalieren. ADPs umfangreicher und einzigartiger Datensatz wird verwendet, um die KI von ADP zu trainieren, damit sie antizipieren kann, was Nutzer wollen und brauchen. Während die Leistung der KI wächst, konzentrieren wir uns weiterhin auf die menschliche Erfahrung.“*

Daraus wird deutlich, dass man sich nicht in die Karten schauen lässt und Fragen zur verwendeten Technologie nicht beantworten möchte. Über die Gründe lässt sich nur spekulieren. Worauf das Unternehmen aber sicherlich zu Recht als Asset verweist, ist der umfangreiche Datensatz, den es durch seinen Marktanteil zu Trainingszwecken nutzen kann – allerdings stammt dieser wiederum von den Kundinnen und Kunden selbst. Und ob allein die Datenquantität nun bereits die vollmundigen Erwartungen erfüllen hilft, die dem KI-Einsatz zugesprochen werden, darf offen bleiben.

Nur ein Marketing-Gag?

Eine qualifizierte Einschätzung aus dem Februar 2024 ist hierzu sicherlich interessant. So zitiert das US-amerikanische IT-Online-Magazin „TechTarget“ Evelyn McMullen, eine Expertin von Nucleas Research, einem globalen Anbieter von ROI-orientierter Technologieforschung und Beratungsdienstleistungen, folgendermaßen: Die ADP-Produkt-Upgrades sollen die Personalabteilung dabei unterstützen, durch die Automatisierung von Routineaufgaben „mehr mit weniger zu tun“*. Es sei jedoch schwierig, die Gesamtwirkung vorherzusagen, da ADP über einen breit gefächerten Kundenstamm verfüge und sich die Einführung in einem frühen Stadium befinde. „Es ist immer noch fraglich, ob generative KI wirklich disruptiv sein wird oder nur ein Marketing-Gag ist“, so McMullen.*

Alexandra Buba, M. A.,
Wirtschaftsredakteurin

*Die zitierten Aussagen sind in den angesprochenen Quellen in englischer Sprache enthalten und wurden ins Deutsche übersetzt.



Das Zahlstellenverfahren in der Praxis

Was müssen Sie als Arbeitgeber beachten?

7. Oktober 2024 | Online
Referent: Timo Geiger

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Vorgaben
- ✓ Beitragsberechnung
- ✓ Beitragsabführung
- ✓ Meldeverfahren u.v.m.

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Vom Wettbewerb bis zum Fachkräftemangel

Warum Weiterbildung und lebenslanges Lernen immer wichtiger werden

Noch vor 50 Jahren reichte ein guter Schul-, Ausbildungs- und/oder Hochschulabschluss aus, um „ein Leben lang“ im Beruf erfolgreich zu sein. Dies ist heutzutage nicht mehr der Fall.

Angesichts des technologischen und strukturellen Wandels unserer Arbeitswelt, der durch Faktoren wie den Fachkräftemangel und die Digitalisierung (insbesondere die künstliche Intelligenz) noch beschleunigt wird, werden Weiterbildung und lebenslanges Lernen bzw. – besser gesagt – lebenslange Weiterbildung immer wichtiger.

Dies belegt auch eine aktuelle Studie des TÜV-Verbands, in der die teilnehmenden Unternehmen* u. a. befragt wurden, welche Ziele sie mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden verfolgen:

- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit (92 Prozent),
- Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen (91 Prozent),
- Mitarbeiterbindung (87 Prozent),
- mit der Digitalisierung Schritt halten (81 Prozent) und
- dem Fachkräftemangel entgegenwirken (80 Prozent).

Ziel: Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit

Ein bekanntes Sprichwort von Friedrich Schiller heißt: „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.“

Damit Unternehmen nicht nur heute, sondern auch in Zukunft

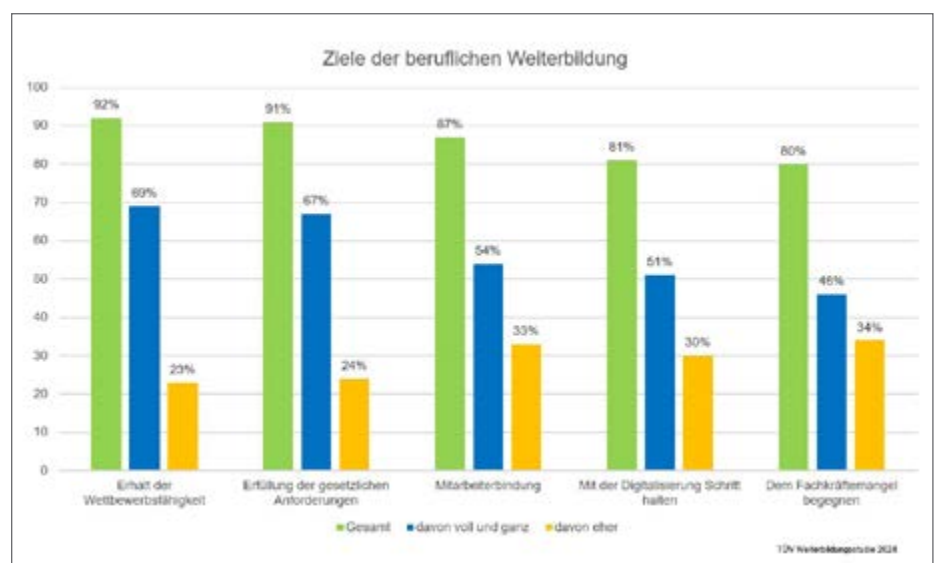
wettbewerbsfähig sind, müssen sie darauf achten, dass sie Lösungen für die jeweils aktuellen Fragen und Probleme ihrer Kunden anbieten und früh relevante zukünftige Trends erkennen. Firmen, denen dies nicht gelingt, können innerhalb kürzester Zeit ihre marktbeherrschende Stellung verlieren, wie u. a. ein Beispiel aus der Mobilfunkbranche gezeigt hat.

Um diese wichtige Aufgabe bewältigen zu können, benötigen Unternehmen gut ausgebildete Mitarbeitende, die sich ständig über neue Entwicklungen am Markt informieren. 92 Prozent der befragten Unternehmen stimmen dieser Aussage zu.

Ziel: Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen

Unternehmen haben eine Vielzahl von gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Nach Artikel 37 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und § 38 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) haben sie z. B. unter bestimmten Voraussetzungen einen Datenschutzbeauftragten/eine Datenschutzbeauftragte zu benennen.

Damit diese ihren Aufgaben nachkommen können, sind regelmäßige Weiterbildungen wichtig. 91 Prozent der befragten Unternehmen sehen deshalb in der Weiterbildung ein



* Hinweis: Basis waren in diesem Fall die befragten Unternehmen, die Weiterbildungen anbieten. Sie haben die beruflichen Weiterbildungsziele mit voll und ganz oder eher beantwortet.

Mittel zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen.

Ziel: Mitarbeiterbindung

Eine hohe Fluktuationsrate ist teuer, da neue qualifizierte Mitarbeitende erst gefunden, rekrutiert und ausgebildet werden müssen. Nach der Weiterbildungsstudie 2023 der Bitkom Akademie und von HRpepper Management Consultants

- fühlen sich Mitarbeitende, die an Weiterbildungen teilnehmen können, wertgeschätzt (87 Prozent),

- sind nach eigenen Angaben sicherer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit (86 Prozent) und
- sehen hierin einen wichtigen Schlüssel, um im Berufsalltag Schritt zu halten (84 Prozent).

So überrascht es nicht, dass sich 87 Prozent der befragten Unternehmen durch zumeist individuell zugeschnittene Weiterbildungen von der Konkurrenz abheben und ihre Mitarbeitenden hierdurch an sich binden möchten. Allerdings ist die Anzahl der Unternehmen, die diese Auffassung voll und ganz teilt, niedriger als

bei den beiden vorhergehenden Zielen. Gleiches gilt für die beiden nachfolgenden Weiterbildungsziele.

Ziel: mit der Digitalisierung Schritt halten

Für rund acht von zehn der befragten Unternehmen ist ein weiteres Weiterbildungsziel das Erlernen/Vertiefen von (neuen) Skills, um mit der Digitalisierung Schritt zu halten.

Das Arbeiten mit digitalen Lösungen wie z. B. der elektronischen Personalakte ist in vielen Unternehmen bereits Standard. Lohn- und Gehaltsabrechnungen u. v. m. werden archiviert und müssen nicht mehr manuell in den Personalakten der Beschäftigten abgehftet werden. Die Mitarbeitenden in der Personalabteilung werden auf diese Weise entlastet und können sich auf ihre Kernaufgaben oder andere wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren. Um diese Lösung einsetzen zu können, ist jedoch eine Einarbeitung in die elektronische Personalakte erforderlich.

Die KI-Revolution, d. h. der massenhafte Einsatz von Lösungen mit künstlicher Intelligenz (KI) und die damit verbundenen Veränderungen, hat erst begonnen. Weiterbildungen in diesem Bereich sind deshalb noch die Ausnahme. Mit dem zunehmenden Einsatz dieser Technologie wird sich dies in Zukunft aber sicherlich ändern.

Ziel: Antwort auf den Fachkräftemangel

Fast 62 Prozent der befragten Unternehmen berichten von einem eher starken bis sehr starken Fachkräftemangel. Auch wenn dieser nach einer Konjunkturumfrage des ifo Instituts, die Ende März dieses Jahres veröffentlicht wurde, leicht abgenommen hat, sehen acht von zehn der befragten Unternehmen in der Weiterbildung eine Antwort auf den Fachkräftemangel. Mitarbeitende werden z. B. gezielt weitergebildet, damit sie die benötigten Skills (wieder) erlernen oder um sie für neue bzw. veränderte Berufsbilder fit zu machen. ■



Zukunft Personal Europe 2024 inspiriert die Personalbranche

Vom 10. bis zum 12.09.2024 setzt die HR-Leitmesse wieder wertvolle Impulse für die gesamte Employee Experience und lädt unter dem Motto „People change things“ HR-Verantwortliche und Gestalter:innen ein, den Wandel im People Business aktiv mitzugestalten.

In den Messehallen 4.1, 4.2 und 5.1 bietet die ZP Europe wieder Zugang zu den vielfältigen Themen der HR-Welt und dient als lebendige, kollaborative Plattform für integrierte People-Transformation. Sie adressiert aktuelle Herausforderungen und präsentiert neue Ideen, Lösungen und Tools entlang der gesamten Employee Experience.

Europas Leitmesse im Bereich Human Resources richtet sich an Führungskräfte, Innovator:innen im HR-Business und HR-Professionals.

Den Auftakt des vielseitigen Rahmenprogramms bildet die Paneldiskussion am 10.09.2024 auf der Keynote Stage, die sich mit einem der drängendsten Themen der heutigen Zeit beschäftigt:

Die Ära der „Großen Erschöpfung“: Wie kann HR die Symptome erkennen und bekämpfen?

Nina Weigel (AXA Konzern AG), Prof. Dr. Jutta Rump (Institut für Beschäftigung und Employability IBE) und Dr. Eva Elisa Schneider, Expertin für mentale Gesundheit, liefern in dieser Keynote Einblicke in die Ursachen und Folgen von Erschöpfung am Arbeitsplatz und zeigen, wie HR-Abteilungen mit gezielten Strategien wirkungsvoll gegensteuern können.

Dialogorientierte Programmformate und HR Innovation Award

Im Fokus der Zukunft Personal Europe stehen mit insgesamt 780 Vorträgen und Workshops auf insgesamt 24 Stages Themen und Lösungen rund um das HR-Management, Digitalisierung, Leadership sowie menschenzentrierte Transformationsprozesse. Messebesucher:innen erwarten ein noch vielfältigeres Programm für Austausch, Vernetzung und Wissenstransfer im HR-Bereich als in den vergangenen Jahren.

Ein Programm-Highlight ist der HR Innovation Award. Damit werden Unternehmen ausgezeichnet, die innovative Produkte oder Dienstleistungen in den Bereichen Recruiting & Attraction, HR Tech & Digital Transformation, Learning & Development und Corporate Health bieten. Der HR Innovation Award wird am 10.09.2024 auf der ZP Europe verliehen.

Spitzengespräch: Woran Deutschland arbeiten muss

Am Tag zwei des insgesamt drei Tage dauernden Events, dem 11.09.2024, diskutieren im Rahmen des Spitzengesprächs „Woran Deutschland arbeiten muss“ Lilian Tschan (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Carmen-Maja Rex (Heidelberg Materials), Inga Dransfeld-Haase (Bundesverband der Personalmanager:innen) und Reiner Straub (Personalmagazin/haufe.de) wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Herausforderungen, die

#ZPEurope
PEOPLE CHANGE THINGS

LILIAN TSCHAN
CARMEN-MAJA REX
INGA DRANSFELD-HAASE
REINER STRAUB

Cologne
10 - 12 Sept.
2024

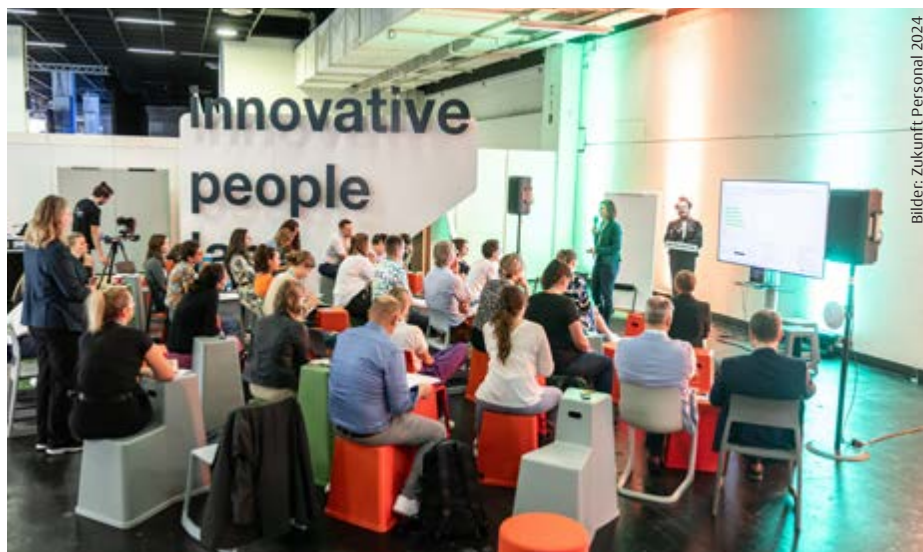
Deutschland heute prägen. Im Mittelpunkt des Gesprächs steht die Frage, welche konkreten Maßnahmen Unternehmen und das Personalmanagement ergreifen, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Zukunftstrends der Personalbranche

„Ob neue Arbeits- und Denkweisen, auch in Bezug auf Corporate Health, kreative Organisationsstrukturen oder Technologien wie KI, es sind die Menschen im Business, die Innovation und Wandel schaffen“, sagt Martina Hofmann, ZP Chief Marketing & Communications Officer. Und weiter: „Digitalisierung und Transformation sind nicht nur Buzzwords, sondern entscheidende Themen für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen. Die Zukunft Personal Europe unterstützt Unternehmen konkret dabei, diese Veränderungen zu verstehen und zu nutzen.“

Programm-Highlights

Vielfältige dialogische Formate mit konkretem Mehrwert wurden für die Zukunft Personal Europe 2024 neu geschaffen: An der Thesen-Theke sprechen HR-Expert:innen unverstellt, direkt und mit hohem Entertainment-Faktor. Ebenso neu ist die Experten-Sprechstunde, zu welcher sich



Bilder: Zukunft Personal 2024

HR-Expert:innen aus dem ZP-Umfeld zu konkreten Fragestellungen und zur Problemlösung für ein Coaching vor Ort buchen lassen.

Renommierte Expert:innen referieren über die Bedürfnisse und Lösungen im Personalwesen, zum Beispiel:

- Laura Bornmann, New Work & Leadership Ambassador und LinkedIn Top Voice: „The future of work is a matter of being human“
- Carmen-Maja Rex, Global Head of HR bei Heidelberg Materials AG und Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

- Verena Pausder, Vorstandsvorsitzende des Startup-Verbands, Expertin für Digitale Bildung und Co-Gründerin des FC Viktoria Berlin
- Dr. Stefan Frädrich, Arzt, Bestsellerautor und Gründer von Greator
- Silvia Wiesner, Leadership Advisory bei Egon Zehnder, Young Global Leader @World Economic Forum, Executive Committee Member der European Women on Boards

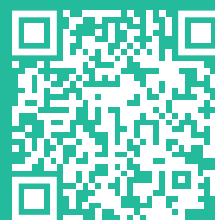
Zukunft Personal Europe

10. bis 11.09.2024 |
09:00 bis 17:30 Uhr
12.09.2024 | 09:00 bis 17:00 Uhr
Halle 4/5, Koelnmesse

Exklusiv für Leser:innen von LOHN+GEHALT: Tickets für Ihren Messebesuch

Der Veranstalter schenkt Leser:innen ein Ticket für den Besuch zu Europas Leitmesse im Personalmanagement: einfach QR-Code scannen und Ticket im Webshop einlösen.

direkter Link:



Alle Infos auf:
www.zukunft-personal.com



Vorbereitende Lohnbuchhaltung

Warum die Auslagerung der Payroll sinnvoll ist

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung ist ein hochkomplexer Prozess, der besondere Expertise und präzise Arbeit erfordert. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellt sich häufig die Frage, ob sie ihre Payroll-Prozesse intern abwickeln oder an externe Spezialisten auslagern. HRworks bietet hier eine Lösung, die KMU hilft, die Herausforderungen der Lohnbuchhaltung effizient zu meistern.

Die Komplexität in Deutschland ist enorm

In Deutschland ist die Lohnabrechnung hochkomplex. Das erfordert Fachwissen, das Personaler oft nicht in der notwendigen Tiefe besitzen. Doch sie sind es, die den Lohnabrechnungsprozess intern oft abwickeln. Die Folge: hohe Fehleranfälligkeit und ein enormer Zeitaufwand. Jedes Jahr ändern sich die gesetzlichen Vorgaben, und diese Änderungen müssen korrekt und zeitnah in die Abrechnungsprozesse integriert werden. Der Aufwand, den Überblick zu behalten und stets auf dem neuesten Stand zu sein, ist immens und kann für Unternehmen eine erhebliche Belastung darstellen.

Die Vorteile der Auslagerung von Payroll-Prozessen

Angesichts dieser Herausforderungen liegt es nahe, die Lohnbuchhaltung an erfahrene Steuerberater oder Lohnbüros auszulagern.

Die Vorteile:

- 1. Fachwissen und Expertise:** Externe Dienstleister verfügen über Spezialwissen und sind stets über die aktuelle Gesetzeslage informiert. Dies gewährleistet eine korrekte und rechtssichere Abrechnung.
- 2. Zeit- und Kostenersparnis:** Anstatt zusätzliche Payroll-Experten

HRworks

zählt mit über 300.000 Nutzern zu den führenden HR-Software-Anbietern in Deutschland. Das 1998 gegründete Unternehmen bietet eine Komplettlösung, um manuelle Prozesse im Personalwesen zu digitalisieren und automatisieren – ob Bewerbermanagement, Zeiterfassung oder Reisekostenabrechnung.

Die attraktive Cloud-Anwendung verschafft KMU neue Freiräume im Daily Business, damit sich Personaler auf strategische Themen fokussieren können. Durch das Prinzip des Employee Self Service erledigen Mitarbeiter zahlreiche Aufgaben selbst via App, wie etwa Zeiterfassung und Urlaubsanträge.



Kontaktdaten

HRworks GmbH
Waldkircher Str. 28
79106 Freiburg
www.hrworks.de

Zukunft Personal Europe

Sie finden uns in Halle 4.2,
Stand: H.30

einzustellen, profitieren KMU von der Arbeit und Expertise externer Dienstleister.

- 3. Fehlerreduktion und Sicherheit:** Externe Spezialisten minimieren die Fehlerquote und übernehmen die Haftung für die korrekte Abwicklung der Lohnabrechnung.
- 4. Technologische Integration:** Moderne HR-Software wie HRworks bietet exzellente Schnittstellen zu DATEV und ADDISON, Deutschlands führenden Lohnabrechnungsprogrammen. Dies ermöglicht die nahtlose Übertragung von Lohndaten und sorgt für volle Datentransparenz.

HRworks – Ihre Lösung für die vorbereitende Lohnbuchhaltung

Mit HRworks haben Sie einen zuverlässigen Partner an Ihrer Seite, der Ihnen hilft, die Herausforderungen der Payroll-Prozesse souverän zu meistern: Erhöhte Effizienz, reduzierte Fehleranfälligkeit und größere Rechtssicherheit – bei HRworks wird die vorbereitende Lohnbuchhaltung intern erledigt, während die eigentliche Abrechnung durch den Steuerberater erfolgt. Dies ist rechtssicher und spart Zeit, Arbeit und Nerven. Nutzen Sie die Vorteile der Auslagerung und setzen Sie auf HRworks, um Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung zukunftssicher zu gestalten. ■



Mehr Wissen für Ihren Erfolg!

Besuchen Sie uns und informieren Sie sich über unsere praxisnahen Seminare und Schulungen.



Stand N.56
Halle 5.1

Bremer Rechenzentrum GmbH



Herr Stephan Flörke
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 04 21/2 0152-34
 E-Mail: stephan.floerke@brz.ag
 www.brz.ag

Halle: 4.2
Stand: J.15
Ansprechpartner: Stephan Flörke

Das Bremer Rechenzentrum (kurz: BRZ) ist seit 50 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Personalmanagement. Unser Anspruch ist es, die komplexen HR-Prozesse unserer Kunden möglichst einfach und effizient zu gestalten.

Unser Serviceangebot ist auf eine Vielzahl von Anforderungen abgestimmt: Personalabrechnung im Teil- und Fulloutsourcing, Personalmanagement, Personalkostenplanung, Digitale Personalakte, Meldemanagement, Self-Services u. v. m. Das skalierbare Leistungspaket bietet Ihnen ein Maximum an Flexibilität zu marktgerechten Preisen. Dabei unterstreichen individuelle Servicelevels die intensive und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

In unseren zwei in Deutschland betriebenen, hochverfügbaren Rechenzentren werden Ihre sensiblen Daten nach aktuellen Datenschutzrichtlinien vorgehalten. Unsere hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards werden durch regelmäßige Zertifizierungen belegt.

GFOS mbH



Herr Mischa Wittek
 Am Lichtbogen 9
 45141 Essen
 Tel.: 02 01/6130 00
 E-Mail: info@gfos.com
 www.gfos.com

Halle: 4.2
Stand: J.35
Ansprechpartnerin: Dr. Kerstin Kipper

Die GFOS mbH wurde 1988 gegründet. Heute sind wir ein international aufgestelltes Unternehmen in zweiter Generation und erwirtschaften einen Umsatz in zweistelliger Millionenhöhe. GFOS steht für innovative Softwarelösungen und ganzheitliche Ressourcenoptimierung in den Bereichen Workforce Management, Smart Manufacturing und Access Control sowie sichere und flexible Cloud Services und IT-Infrastructures.

Unsere Software ist modular aufgebaut und branchenunabhängig einsetzbar – sowohl in Großkonzernen als auch in kleinen und mittelständischen Betrieben. Gemäß unserem Slogan „Designing the Future of Work“ unterstützt GFOS mehr als 4.500 Kunden in 30 Ländern mit umfassenden Systemen und smarten Tools auf dem Weg zur Arbeit & Industrie 4.0.

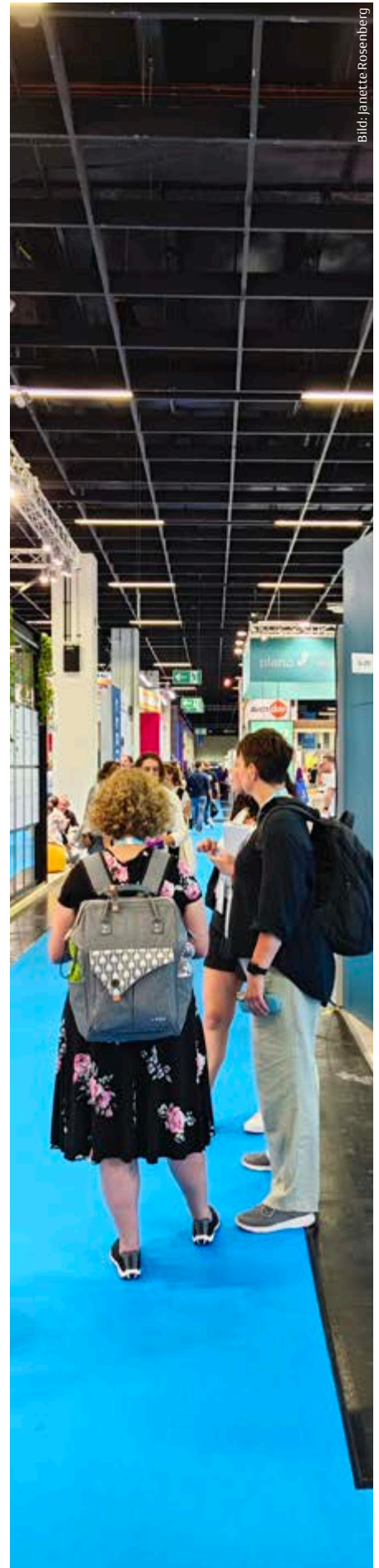


Bild: Janette Rosenberg



Pannen im Urlaub können passieren – bei der Lohnabrechnung lieber nicht

Die Lohnabrechnung in Deutschland ist eine der komplexesten der Welt. Kein Wunder also, dass sich immer wieder Fehler einschleichen und Payroll-Verantwortliche neben dem Deadline-Stress am Monatsende zusätzlich unter Beschwerden aus der Belegschaft leiden.

Machen Sie Schluss mit dem Lohnabrechnungs-Chaos! Personio Payroll hilft Ihnen, dank integrierter Compliance und Fehlercheck in Echtzeit, Ihre Lohnabrechnung schnell, präzise und mühelos abzuwickeln.



personio.de

Jetzt Personio
Payroll entdecken

Personio

Im Blick: Lohnsteuerrecht

Entwurf eines Steuerfortentwicklungsgesetzes

Im Juni hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Jahressteuergesetzes (JStG 2024) beschlossen. Das Jahressteuergesetz ist noch nicht endgültig, da bringt die Bundesregierung einen weiteren Referentenentwurf auf den Weg. Zuerst wurde der Entwurf als zweites Jahressteuergesetz 2024 bezeichnet. Der Name des Gesetzes wurde mit Beschluss des Bundeskabinetts in Gesetz zur Fortentwicklung des Steuerrechts und zur Anpassung des Einkommensteuertarifs (Steuerfortentwicklungsgesetz) geändert. Die Begründung für das neue Gesetzesvorhaben ist, dass Deutschland ein Steuerrecht braucht, das Bürgerinnen und Bürger nicht über Gebühr belastet und ihnen den finanziellen Raum für eigenständige Entscheidungen lässt. Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Steuerlast nicht allein durch die Inflation ansteigt und damit zu Belastungen führt, ohne dass sich die Leistungsfähigkeit erhöht hat. Deshalb müssen nicht nur die Sozialausgaben, sondern auch deren staatliche Finanzierung angemessen an die Preisentwicklung angepasst werden.

Daher plant die Bundesregierung mehrere Maßnahmen, um das oben genannte Ziel zu erreichen. Neben notwendigen Entlastungen bei der Einkommensteuer werden mit dem Steuerfortentwicklungsgesetz eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen aufgegriffen, die thematisch nicht oder nur partiell miteinander verbunden sind.

Der im Herbst 2024 zu erwartende 15. Existenzminimumbericht wird den für die Freistellung des Existenzminimums verfassungsrechtlich notwendigen Erhöhungsbedarf für das Jahr 2025 beim Kinderfreibetrag aufzeigen. In Höhe der voraussichtlichen Vorgaben dieses Berichts wird der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum des Kindes (Kinderfreibetrag) für jeden Elternteil von 3.306 Euro um 30 Euro auf 3.336 Euro erhöht. Der ab dem Veranlagungszeitraum 2025 für ein Kind insgesamt zu berücksichtigende Kinderfreibetrag wird somit von 6.612 Euro um 60 Euro auf 6.672 Euro erhöht. Zusammen mit dem Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf (2.928 Euro) ergibt sich eine Anhebung des zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Betrags von insgesamt 9.540 Euro um 60 Euro auf insgesamt 9.600 Euro. Weitere Erhöhungen für 2026 sind ebenfalls enthalten. Der Kinderfreibetrag für jeden Elternteil soll demnach von 3.336 Euro um 78 Euro auf 3.414 Euro erhöht werden. Der ab dem Veranlagungszeitraum 2026 für ein Kind insgesamt zu berücksichtigende Kinderfreibetrag wird somit von 6.672 Euro um 156 Euro auf 6.828 Euro erhöht.

Zusätzlich soll das Kindergeld zum 01.01.2025 von 250 Euro auf 255 Euro monatlich angehoben werden. Außerdem soll geregelt werden, dass das Kindergeld ab 2026 regelmäßig entsprechend der prozentualen Entwicklung der Freibeträge für Kinder angepasst wird. Dementsprechend soll das Kindergeld mit Wirkung zum 01.01.2026 um weitere 4 Euro von 255 Euro auf 259 Euro im Monat für jedes Kind angehoben werden.



Ebenfalls auf Grundlage des Existenzminimumberichts wird auch der Grundfreibetrag erhöht. Ab 01.01.2025 soll der Grundfreibetrag dann um 300 Euro auf 12.084 Euro steigen. Im Vergleich zum geltenden Recht würde dies eine Steuerentlastung 2025 von acht Milliarden Euro bedeuten. Ab 01.01.2026 soll der Grundfreibetrag um 252 Euro auf dann 12.336 Euro erhöht werden. Der Spitzensteuersatz würde auf 69.798 Euro angehoben werden. Die jährliche Steuerentlastung steigt gegenüber dem Jahr 2024 dann auf gut 13,3 Milliarden Euro.

Die Eckwerte des Einkommensteuertarifs – mit Ausnahme des Eckwerts der sogenannten „Reichensteuer“ – werden 2025 entsprechend den voraussichtlichen Ergebnissen des 6. Steuerprogressionsberichts nach rechts verschoben. Dadurch wird die Freistellung des Existenzminimums sichergestellt und insbesondere für kleinere und mittlere Einkommen trotz steigender Inflation eine lediglich progressionsbedingt höhere Einkommensbesteuerung verhindert.

Interessant sind auch die Pläne zur Abschaffung der Steuerklassen III und V und zur Überführung dieser in die Steuerklassenkombination IV und IV bzw. IV und IV mit Faktor. Noch am 11.04.2024 hieß es im Bundestag, dass die Bundesregierung dazu keine Angaben machen könne. Die regierungsinternen Beratungen zur Umsetzung des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag zur Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren dauerten damals noch an. Doch jetzt werden die Planungen aus dem Koalitionsvertrag im Referentenentwurf in die Tat umgesetzt. Der neue § 52 Abs. 35e Einkommensteuergesetz (EStG) besagt, dass die Bestimmungen zur Neuregelung des Faktorverfahrens erstmals ab dem 01.01.2030 anzuwenden sind.

Die Änderungen in § 38b EStG beinhalten die Regelungen zum neuen Faktorverfahren. Das neue Faktorverfahren ist einfach

und unbürokratisch anwendbar und schafft mehr Fairness. Insbesondere wird für jeden Ehegatten, jede Lebenspartnerin oder jeden Lebenspartner die steuermindernde Wirkung des Splitting-Verfahrens bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug für den eigenen Arbeitslohn berücksichtigt, die höhere Besteuerung in der Steuerklasse V vermieden sowie eine gerechtere Verteilung der Lohnsteuerbelastung anhand der in der Ehe/Lebenspartnerschaft gemeinsam bezogenen Arbeitslöhne erreicht. Durch die weitgehende Digitalisierung und Automatisierung wird das bisherige Verfahren deutlich vereinfacht. Die zusätzliche Erweiterung des neuen Faktorverfahrens um die sogenannte Alleinverdiener-Ehen/-Lebenspartnerschaften macht es zudem möglich, künftig alle familiären Konstellationen im Lohnsteuerabzugsverfahren hinreichend abzubilden.

Der neue automatisierte Faktor wird zukünftig jeweils zum 01.04. eines Kalenderjahres anhand der Daten gebildet, die dem Bundeszentralamt für Steuern von den Landesfinanzbehörden aus den für das vorangegangene Kalenderjahr übermittelten Lohnsteuerbescheinigungen (§ 41b Abs. 1 EStG) mitgeteilt werden (z. B. der Jahresarbeitslohn, die Sozialversicherungsbeiträge). Dabei sind im Jahr der Eheschließung auch Datensätze der Steuerklassen I oder II mit in die Ermittlung des Faktors einzubeziehen. Pauschbeträge für Menschen mit Behinderung, Hinterbliebene und Pflegepersonen (§ 39a Abs. 1 Satz 1 Nummer 4 EStG), die als elektronisches Lohnsteuerabzugsmerkmal vom Wohnsitzfinanzamt gebildet wurden, sind für die jeweilige Geltungsdauer des Pauschbetrags bei der Bildung des Faktors ebenfalls mit zu berücksichtigen. Der automatisiert gebildete Faktor wird vom Bundeszentralamt für Steuern als elektronisches Lohnsteuerabzugsmerkmal zum Abruf durch den Arbeitgeber bereitgestellt. In den Fällen, in denen ein Faktor ausgehend davon ermittelt wurde, dass nur ein Ehegatte/Lebenspartnerin oder -partner Arbeitslohn bezieht, wird ab dem folgenden ersten des Monats, an dem der Arbeitgeber für





den zweiten Ehegatten/Lebenspartnerin oder -partner ein erstes Dienstverhältnis im Verfahren ELStAM angemeldet hat, ein Steuerklassenwechsel zur Steuerklasse IV für jeden Ehegatten, Lebenspartnerin oder -partner automatisiert durch das Bundeszentralamt für Steuern vorgenommen. Der automatisierte Steuerklassenwechsel zu IV/IV unterbleibt, wenn die Ehegatten/Lebenspartnerinnen oder -partner beim Wohnsitzfinanzamt den Faktor entsprechend den künftigen Arbeitslöhnen angepasst haben. Durch diese Regelung soll eine unverhältnismäßig hohe Nachzahlung in der Einkommensteuerveranlagung vermieden werden.

Ehegatten/Lebenspartnerinnen und -partner, die anstelle der Steuerklasse IV das Faktorverfahren (Steuerklasse IV mit Faktor) für den Lohnsteuerabzug nutzen möchten, können – wie bisher – dazu einen gemeinsamen Antrag zur Bildung eines Faktors bei dem Finanzamt stellen, das für die Besteuerung des Einkommens (Wohnsitzfinanzamt) zuständig ist. Neu ist, dass nun auch alleinverdienende Ehegatten/Lebenspartnerinnen und -partner das Faktorverfahren (Steuerklasse IV mit Faktor) nutzen können und die Parameter der bisherigen Steuerklasse III im Faktorverfahren abgebildet werden.

Die Freigrenze beim Solidaritätszuschlag wird ab dem 01.01.2025 von 18.130 Euro auf 19.450 Euro (Steuerklassen I, II, IV, V und VI) und von 36.260 Euro auf 39.900 Euro (Steuerklasse III) erhöht. Die Freigrenze beim Solidaritätszuschlag wird ab dem 01.01.2026 von 19.450 Euro auf 20.350 Euro (Steuerklassen I, II, IV, V und VI) und von 39.900 Euro auf 40.700 Euro (Steuerklasse III) erhöht.

Beim Abzug vom laufenden Arbeitslohn ist der Solidaritätszuschlag nur zu erheben, wenn die Bemessungsgrundlage im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum bei monatlicher, wöchentlicher oder täglicher Lohnzahlung die im Gesetz genannten Werte nicht übersteigt.

Auch beim Solidaritätszuschlag wird das ab dem 01.01.2030 anzuwendende Faktorverfahren in der Steuerklassenkombination IV und IV redaktionell berücksichtigt.

Weitere Änderungen in diesem Gesetz sind die Steuerbefreiung der Stiftung Generationenkapital und die Digitalisierung der Sterbefallanzeigen.

Das Gesetz muss noch von Bundestag und Bundesrat beschlossen werden.

Grundfreibetragserhöhung 2024

Lange diskutiert und im Steuerfortentwicklungsgesetz bereits erkennbar, hat das Bundeskabinett mit dem Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024 eine Änderung des Steuertarifs beschlossen.

Mit der weiteren Anhebung des in den Einkommensteuertarif integrierten Grundfreibetrags um 180 Euro auf 11.784 Euro wird die steuerliche Freistellung des Existenzminimums der einkommensteuerpflichtigen Bürgerinnen und Bürger für das Jahr 2024 sichergestellt. Der Kinderfreibetrag für das Jahr 2024 soll um 228 Euro auf 6.612 Euro (zusammenveranlagte Ehegatten) erhöht werden.

Nach § 52 Abs. 32a EStG-E soll die Anhebung des Grundfreibetrags für 2024 lohnsteuerlich bei der Lohn-, Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung für Dezember 2024 umgesetzt werden. Damit sollen Bürokratiekosten, die durch die Änderung einzelner Abrechnungen entstehen würden, vermieden werden.

Die lohnsteuerliche Berücksichtigung der weiteren steuerlichen Entlastung für 2024 soll ebenfalls bei der Lohn-, Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung für Dezember 2024 erfolgen (Nachholung),



Foto: Alexander Limbach/stock.adobe.com

§ 52 Abs. 32a Satz 2 EStG-E. Von der Finanzverwaltung sollen gesonderte Programmablaufpläne aufgestellt werden, die dies berücksichtigen.

Das Gesetz muss noch von Bundestag und Bundesrat beschlossen werden.

Anpassungen bei ELStAM geplant

Im Entwurf des Jahressteuergesetzes 2024 ist eine Anpassung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) geplant.

Benötigt ein Arbeitgeber für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM), stellt ihm das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) diese zum Abruf bereit. Grundsätzlich bildet es die ELStAM automatisiert auf der Grundlage der gespeicherten Daten (ELStAM-Datenbank).

Bildet hingegen das Finanzamt auf Antrag von Arbeitnehmenden Lohnsteuerabzugsmerkmale, übermittelt es diese zunächst dem BZSt. Damit den Arbeitgebern die ELStAM zum Abruf bereitgestellt werden können, wird die gesetzliche Aufzählung mit Verkündung des Gesetzes um weitere notwendige Daten ergänzt, die vom BZSt gespeichert werden dürfen. Dies ist nach § 39e Abs. 2 EStG geregelt.

Zu den neuen Merkmalen gehören:

- bei Verheirateten, ob und in welchem Zeitraum der Ehegatte im Inland nicht meldepflichtig ist oder die Ehegatten dauernd getrennt leben,
- die Bildung einer geringeren Zahl der Kinderfreibeträge als Lohnsteuerabzugsmerkmal (§ 38b Abs. 3),

- Freibeträge (§ 39a Abs. 1 EStG),
- ein Grad der Behinderung sowie der Gültigkeitszeitraum,
- ob und in welchem Zeitraum der oder die Beschäftigte die Voraussetzungen für einen Hinterbliebenen-Pauschbetrag erfüllt,
- und das Datum, ab dem die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale dem Arbeitgeber zum Abruf bereitgestellt werden (Referenzdatum).

Steuerliche Behandlung von betrieblichen Losveranstaltungen

Die Senatsverwaltung für Finanzen des Landes Berlin hat zur Frage der steuerlichen Behandlung von betrieblichen Losveranstaltungen Stellung genommen.

Mit Erlass vom 10.11.2023 bezieht sich die Finanzverwaltung Berlin ausdrücklich auf zwei Urteile des Bundesfinanzhofs vom 02.09.2008 (X R 8/06 und X R 25/07) und übernimmt die dort getroffenen Aussagen.

Mit den Entscheidungen und auch bei dem Erlass steht die Frage im Vordergrund, unter welchen Voraussetzungen Sachpreise aus einer betrieblichen Losveranstaltung zu Betriebseinnahmen führen.

Nach § 8 Abs. 1 und § 4 Abs. 4 EStG sind Betriebseinnahmen alle Zugänge in Geld oder Geldeswert, die durch den Betrieb veranlasst sind. Erforderlich ist ein Wertzuwachs im Betrieb. Zudem muss ein sachlicher und wirtschaftlicher Zusammenhang mit dem Betrieb gegeben sein.

Nach dem Erlass sind Sachgewinne aus Verlosungen, an denen nur ein bestimmter Personenkreis wegen besonderer Leistungen teilnimmt, die gegenüber dem Veranstalter erbracht worden sind, regelmäßig Betriebseinnahmen. Hier steht die Belohnung oder Förderung im Mittelpunkt.

Ein Losgewinn ist nicht steuerbar, wenn verschiedene Merkmale kumulativ erfüllt sind. Sind nicht alle Merkmale erfüllt, liegen Betriebseinnahmen vor. Folgende Merkmale gelten:

- Das Los wurde freiwillig gekauft.
- Es wurde ein Entgelt für die Teilnahme bezahlt.
- Das Entgelt für die Teilnahme wurde nicht als Betriebsausgabe geltend gemacht.
- Nicht jedes Los führt zu einem Sachgewinn.
- Das Entgelt für die Teilnahme ist nicht nur symbolisch.
- Die Gewinner werden zufällig ausgewählt.

Markus Stier

Lohnsteuer – KOMPAKT für die Personalpraxis

Klarstellung des BFH zur Pauschalversteuerung für Betriebsveranstaltungen

Darf eine Pauschalversteuerung der Aufwendungen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG als Betriebsveranstaltung mit 25 Prozent vorgenommen werden, wenn bei der betreffenden Veranstaltung nicht alle Arbeitnehmer eines Bereichs oder eines Betriebs teilnehmen konnten?

Die Richter des BFH haben mit Urteil vom 27.03.2024 zum Aktenzeichen VI R 5/22 die Lohnsteuerpauschalierung bei Betriebsveranstaltungen erörtert.

Sachverhalt

Im Urteilsfall veranstaltete eine Firma im Jahr 2015 Weihnachtsfeiern, zu denen nur ausgewählte Teilnehmer aus dem Führungskreis eingeladen worden waren (sog. Führungskräfteveranstaltungen). Dabei handelte es sich um Mitarbeiter, die eine bestimmte Karrierestufe erreicht hatten, aber keinen eigenständigen Betriebsteil bildeten.

Der Arbeitgeber behandelte diese Feiern als Betriebsveranstaltungen und versteuerte die Aufwendungen dafür gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit 25 Prozent pauschal. Dem widersprach

das Finanzamt und erließ einen Nachforderungsbescheid. Das Finanzamt verneinte eine Betriebsveranstaltung und versteuerte die Veranstaltungen mit 30 Prozent

Lohnsteuer. Denn der Begriff der Betriebsveranstaltung setze voraus, so die Finanzverwaltung, dass die Teilnahme an der Veranstaltung allen Arbeitnehmern des Betriebs oder des Betriebsteils offenstehe.

Dagegen klagte der Arbeitgeber. Er begründete dies damit, dass die Pauschalversteuerung eine Betriebsveranstaltung voraussetze. Diese habe aber auch bei der Führungskräfteveranstaltung vorgelegen, weil auch hier Arbeitnehmer beteiligt waren. Das Offenstehen verlange das Gesetz nicht bei der Definition einer Betriebsveranstaltung, sondern lediglich bei der Anwendung des Freibetrags von 110 Euro

je Arbeitnehmer. Die Finanzverwaltung gehe daher über den Gesetzeswortlaut seit 2015 hinaus.

Entscheidung

Die Richter des BFH gaben dem Arbeitgeber recht und stellten damit die Pauschalversteuerung für Betriebsveranstaltungen endgültig klar. Entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung erkannte der BFH nach aktueller Rechtslage die Aufwendungen als im Rahmen von Betriebsveranstaltungen entstanden an und ließ eine Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit 25 Prozent zu. Dass die Veranstaltungen nicht allen Betriebsangehörigen offenstanden, steht laut BFH der Pauschalversteuerung nicht entgegen.

Die Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG erfordere

Foto: Apirak/stock.adobe.com



als Betriebsveranstaltung lediglich eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter, so die Richter. Bis zu der gesetzlichen Neuregelung im Jahr 2015 hat der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung unter den Begriff der Betriebsveranstaltung nur Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter subsumiert, bei denen die Teilnahme grundsätzlich allen Betriebsangehörigen offenstand (z. B. Urteile vom 16.05.2013 – VI R 94/10, 16.05.2013 – VI R 7/11).

Mit der gesetzlichen Regelung ab 2015 wurde das bisherige Begriffsverständnis des Senats in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG jedoch nur teilweise aufgegriffen, so die Richter. So hat das auf der Rechtsprechung des Senats gründende Tatbestandsmerkmal des Offenstehens in der gesetzlichen Legaldefinition der Betriebsveranstaltung keinen Niederschlag gefunden. Diese Voraussetzung findet sich, so die Richter weiter, nur in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG und steht damit nur noch in Verbindung mit der Gewährung des Freibetrags in Höhe von 110 Euro. Die Richter haben in dem Urteil den Wortlaut des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG herangezogen.

Danach setzt eine Betriebsveranstaltung ab dem Veranlagungszeitraum 2015 mithin nur noch eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter voraus. Nach Auffassung der Richter lag dies bei der streitbefangenen Veranstaltung, an der ausschließlich Beschäftigte des Betriebs und deren Begleitpersonen teilnehmen konnten, vor, auch wenn diese Veranstaltung nicht allen Angehörigen eines Betriebs offensteht.

Nach Ansicht der Richter geht davon offensichtlich auch die Finanzverwaltung aus und sieht Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter, wie beispielsweise Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Jubiläumsfeiern, als Betriebsveranstaltungen an, wenn der Teilnehmerkreis sich

überwiegend aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und gegebenenfalls Leiharbeitnehmern oder Arbeitnehmern anderer Unternehmen im Konzernverbund zusammensetzt. Ein Offenstehen der Veranstaltung für alle Beschäftigten wird anders als in den bis zum Veranlagungszeitraum 2014 geltenden Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) R 19.5 Abs. 2 Satz 1 nicht mehr gefordert. So auch das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 14.10.2015, BStBl I 2015, 832, unter 1. Nach Ansicht der Richter existiert das Kriterium des Offenstehens auch weiterhin im Gesetzeswortlaut, steht jedoch in einem anderen Kontext. Nunmehr ist das Offenstehen für alle Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils ausschließlich Tatbestandsvoraussetzung für die Gewährung des Freibetrags von 110 Euro.

Aus Sicht der Richter kann das Kriterium daher nicht als (ungeschriebenes) einschränkendes Kriterium des Betriebsveranstaltungsbegriffs im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG herangezogen werden.

Nach Auffassung der Richter gebieten auch Sinn und Zweck der Vorschrift kein vom Wortlaut abweichendes Verständnis des Begriffs der Betriebsveranstaltung. Die Neuregelung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG dient der Steuervereinfachung.

Der Gesetzgeber hat mit der Neuregelung des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG im Rahmen eines Systemwechsels einen eigenständigen Besteuerungsgegenstand geschaffen, für den die bisherigen Rechtsgrundsätze nur noch insoweit herangezogen werden können, als sie im Wortlaut ihren Niederschlag gefunden haben. Hätte der Gesetzgeber das Kriterium des Offenstehens als Tatbestandsmerkmal einer Betriebsveranstaltung sehen wollen, so hätte er es eindeutig formulieren müssen, so die Richter weiter. Nach Ansicht der Richter ist das Tatbestandsmerkmal der Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG entsprechend der Legaldefinition des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG auszulegen.

Das Offenstehen für alle Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils ist seit der Gesetzesänderung mit Wirkung ab 2015 ausschließlich Tatbestandsvoraussetzung für die Gewährung des Freibetrags von 110 Euro gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1a Satz 3 EStG.

Es bleibt nun abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf dieses BFH-Urteil reagiert. Mit einer Veröffentlichung im Bundessteuerblatt wäre die Entscheidung seitens der Finanzverwaltung in allen vergleichbaren offenen Fällen nach aktueller Rechtslage anzuwenden.

Praxishinweis

Das Urteil hat nicht nur steuerliche Auswirkungen. Werden Sachbezüge für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen anstatt nach dem häufig von Unternehmen optierten § 37b EStG mit 30 Prozent nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit 25 Prozent pauschal versteuert, verringert sich nicht nur die steuerliche Belastung. Zudem tritt gem. § 1 Abs. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein. Bei der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG ist eine Sozialversicherungsabführung zu prüfen.

Bei Betriebsveranstaltungen ist die klarstellende Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 23.04.2024 (B 12 BA 3/22 R) zu beachten, nach der eine Beitragsfreiheit durch eine Nachholung der Pauschalbesteuerung nur bis zu dem Zeitpunkt möglich ist, zu dem die Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr übermittelt werden muss. Dieser Zeitpunkt ist spätestens Ende Februar des Folgejahres. ■

Urteil abrufbar unter:



Im Blick: Sozialversicherungsrecht

Erstattung von Pflegeversicherungsbeiträgen und die Verzinsung

Im Wachstumschancengesetz wurden einige Regelungen zum Pflegeversicherungsbeitrag getroffen. Zunächst wurden damit die rechtlichen Grundlagen für das digitale Nachweisverfahren gelegt. Damit sollen die Einzugsstellen zukünftig entscheiden können, ob und wie viele Kinder bei der Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrags berücksichtigt werden müssen.

Geregelt wurde auch die Berechnung von Zinsen bei Rück-erstattungen, wenn die Beitragsabschläge nicht korrekt berücksichtigt wurden. Zu diesen Themen hat der GKV-Spitzenverband am 03.04.2024 ein Rundschreiben veröffentlicht, das Klarheit zur Umsetzung der Regelungen im Wachstumschancengesetz schaffen soll (Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands 2024-183 vom 03.04.2024 zu Verzinsung der Pflegeversicherungsbeiträge und zu dem automatisierten Verfahren ab 2025).

Und das steht drin:

Erstattung und Verzinsung im Übergangszeitraum bis Juli 2025

Familien mit mehreren Kindern unter 25 Jahren zahlen seit Juli 2023 niedrigere Beiträge. Dafür muss die Elterneigenschaft bzw. Anzahl der Kinder nachgewiesen werden – es sei denn, die Informationen sind bereits bekannt.

Die Berechnung der richtigen Beiträge bedeutet seitdem einen erhöhten Aufwand für die Arbeitgeber und – für andere Versicherte – auch für die Krankenkassen. Deshalb soll ab Juli 2025 ein neues digitales Nachweissystem den Prozess vereinfachen. Bis dahin gilt eine Übergangsregelung. Beitragsabschläge sollen so bald wie möglich berücksichtigt oder bis spätestens zum 30.06.2025 zurückgezahlt werden.

Für Erstattungen wurden nun Regeln für die Verzinsung festgelegt. Ab dem Kalendermonat nach der Zahlung bis zum Kalendermonat vor der Erstattung wird der Erstattungsanspruch mit einem Satz von vier Prozent pro Jahr verzinst. Ein Antrag ist für die Verzinsung nicht erforderlich.

Digitale Verfahren ab dem 01. 07.2025

Eine Verzinsung von überzahlten Pflegeversicherungsbeiträgen findet vor allem dann statt, wenn die Beitragsabschläge für Kinder erst mit der Einführung des digitalen Verfahrens ab dem 01.07.2025 berücksichtigt werden. Sollten die Beitragsabschläge in diesem Verfahren wegen verspäteter Berücksichtigung der Kinderanzahl zunächst nicht korrekt angewendet werden, entsteht rückwirkend ab dem 01.07.2023 ein Anspruch auf Erstattung der überzahlten Beiträge. Dieser Anspruch ist dann zu verzinsen.

Vereinfachte und reguläre Verfahren im Übergangszeitraum bis zum 30.06.2025

Bei der Anwendung des vereinfachten oder regulären Nachweisverfahrens wird die Anzahl der Kinder bereits berücksichtigt. Wenn in diesem Übergangszeitraum Erstattungsfälle auftreten, etwa aufgrund verspäteter Mitteilung der Kinderanzahl, besteht laut GKV-Spitzenverband grundsätzlich kein Anspruch auf Verzinsung der überzahlten Beiträge.

Ergänzend wurden vom GKV-Spitzenverband die „Grundsätzlichen Hinweise – Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft“ mit der Neufassung vom 28.03.2024 überarbeitet. Die Regelungen zur Verzinsung wurden nach dem aktuellen Stand eingearbeitet.



Foto: magelle-picture/stock.adobe.com

Ab 01.07.2025 soll das neue elektronische Verfahren zur Verfügung stehen. Bis dahin soll ein bundeseinheitliches Abrufverfahren zur Verfügung stehen, bei dem dezentrale Daten der Melderegister und Finanzämter zentral für einen digitalen Abruf zur Verfügung gestellt werden.

Zudem sollen Arbeitgeber und Pflegekassen dann aktiv informiert werden, wenn sich an der Elterneigenschaft oder der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder etwas ändert. Wie genau das Verfahren ablaufen soll, welche Datensätze verwendet und welche die Meldungen haben sollen, wird aktuell erarbeitet und soll dann in Gemeinsamen Grundsätzen veröffentlicht werden.

SV-Meldeportal und Insolvenzverwalter

Insolvenzverwalter werden in vielen Fällen wie ein Arbeitgeber tätig. Sie handeln dann aber oft nicht in eigenem Namen, sondern stellvertretend für das in Schieflage geratene Unternehmen. Für die Beschäftigung während des Insolvenzverfahrens gibt es besondere Meldungen.

Damit diese vom Insolvenzverwalter auch über das neue SV-Meldeportal abgegeben werden können, wurde dieses entsprechend erweitert. In manchen Fällen kann dem Insolvenzverwalter der Zugang zu den Login-Daten des SV-Meldeportals nicht durch die Firma selbst ermöglicht werden. Dann kann der Insolvenzverwalter jetzt über das SV-Meldeportal einen Antrag auf die vereinfachte Einrichtung eines Mandats stellen.

Für die Einrichtung ist es erforderlich, dass der insolvente Betrieb selbst bereits im SV-Meldeportal registriert ist und dem Insolvenzverwalter kein Zugang zu den Login-Daten gewährt

werden kann. Der Insolvenzverwalter kann dann für einen einzelnen insolventen Beschäftigungsbetrieb ein Mandat beantragen. Hierfür schickt der Insolvenzverwalter eine E-Mail von der Adresse aus, mit der auch die Betriebsnummer des Unternehmens im Meldeportal verknüpft ist, an das SV-Meldeportal (mandate_grossunternehmen@itsg.de).

Der Insolvenzverwalter erhält dann eine E-Mail mit einem Link, über den der Mandats-Beantragungsprozess gestartet werden kann und die dafür erforderlichen Daten verschlüsselt übermittelt werden können.

Rechtskreistrennung bei Beitragsnachweisen auch weiterhin erforderlich

Die Grenzwerte in Ost und West werden ab 01.01.2025 gleich hoch sein. Damit ist eigentlich keine Notwendigkeit mehr gegeben, zwischen den Rechtskreisen West (alte Bundesländer) und Ost (neue Bundesländer) zu differenzieren.

Bei den Meldungen ist die Kennzeichnung des Rechtskreises für alle Zeiträume nach dem 31.12.2024 nicht mehr erforderlich. Das gilt aber nicht für die Beitragsnachweise. Diese sind als Grundlage für die Monatsabrechnung und die Beitragsweiterleitung über den 31.12.2024 hinaus getrennt nach Rechtskreisen abzugeben.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat zur Begründung hierfür mitgeteilt: Zum einen werde die Rechtskreistrennung für die Ermittlung des Bundeszuschusses bis zum

Ende des Jahres 2025 erforderlich sein. Zum anderen seien verschiedene Schnellmeldungen und Finanzstatistiken getrennt für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ohne das Beitrittsgebiet und das Beitrittsgebiet zu erstellen. Aufgrund bestehender Verpflichtungen der Rentenversicherung bei der Ermittlung des Bundeszuschusses sowie der Abgabe von Finanzstatistiken müsse die unveränderte Fortführung der bestehenden Verfahren zur Beitragsabrechnung nach § 6 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) (Monatsabrechnung) und Beitragsweiterleitung nach § 5 BVV unter Berücksichtigung der Rechtskreistrennung bis mindestens 31.12.2025 gewährleistet werden.

Deshalb müssen die Beitragsnachweise von den Arbeitgebern auch über den 31.12.2024 hinaus wie bisher getrennt nach den Rechtskreisen (West/Ost) abgegeben werden, unabhängig davon, ob die Beiträge für Zeiten vor oder für Zeiten ab dem 01.01.2025 nachzuweisen sind. ■

Jürgen Heidenreich



Auswirkungen des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes

Wegfall der Rechtskreis-trennung zum 01.01.2025

In der Sozialversicherung gelten in den alten und den neuen Bundesländern noch unterschiedliche Rahmenbedingungen. Seit der Wiedervereinigung unterscheiden sich die Bezugsgrößen und Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in West- und Ostdeutschland genauso wie die Umrechnungsfaktoren und Rentenwerte für die Berechnung gesetzlicher Renten. Damit ist ab 2025 Schluss.

Mit dem Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung wurde 2017 beschlossen, dass die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern aufgehoben werden. Seither werden die Rechengrößen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung Jahr für Jahr schrittweise angeglichen.

Zum 01.01.2025 ist diese Angleichung abgeschlossen. Es gelten dann bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die gesetzlichen Renten in

West- und Ostdeutschland sind bereits zum 01.07.2024 erstmals in einheitlicher Höhe auf Basis bundeseinheitlicher Rechengrößen in der Rentenversicherung angepasst worden.

Auswirkungen auf die betriebliche Praxis

Die Rechtskreistrennung nach „West“ und „Ost“ ist in der betrieblichen Praxis von Arbeitgebern aktuell im Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und übermittlungsverordnung (DEÜV) und im

Beitragsnachweisverfahren vorzunehmen. Sie ist wichtig, damit in der Rentenversicherung die richtigen Berechnungen für die spätere gesetzliche Rente der betroffenen Arbeitnehmer vorgenommen werden können. Die Kennzeichnung mit „West“ oder „Ost“ richtet sich danach, ob die jeweilige Beschäftigung in den alten oder in den neuen Bundesländern ausgeübt wird.

Aufgrund der ab 01.01.2025 bundeseinheitlichen Rechengrößen in den alten und den neuen Bundesländern ergeben sich Änderungen für die Arbeitgeber im DEÜV-Meldeverfahren und im





Beitragsnachweisverfahren. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben konkrete Festlegungen für die betriebliche Praxis getroffen.

DEÜV-Meldeverfahren und Beitragsnachweisverfahren betroffen

DEÜV-Meldeverfahren:

- Für Meldezeiträume ab dem 01.01.2025 ist von Arbeitgebern in den DEÜV-Meldungen kein Rechtskreiskennzeichen mehr anzugeben. Im entsprechenden Feld „KENNZ-RECHTSKREIS“ im DEÜV-Meldeverfahren wird die Grundstellung ausgewählt. Das betrifft sowohl Anmeldungen als auch Entgeltmeldungen.
- Für Meldezeiträume bis 31.12.2024 ist in den DEÜV-Meldungen wie bisher der jeweils zutreffende Rechtskreis „West“ oder „Ost“ anzugeben. Das gilt auch für Stornierungsmeldungen und für nach dem 01.01.2025 abgegebene Meldungen.
- Die DEÜV-Jahresmeldungen für das Jahr 2024, die bis zum 17.02.2025 abgegeben werden, sind noch mit dem zutreffenden Rechtskreis „West“ oder „Ost“ zu erstellen.
- Allein aus Anlass der Aufgabe der Rechtskreistrengung im DEÜV-Meldeverfahren sind keine Ab- und Anmeldungen zum 01.01.2025 durch die Arbeitgeber erforderlich.

Beispiel:

Ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist für einen in Dresden ansässigen Arbeitgeber tätig. Die Beschäftigung endet

- a) zum 31.12.2024
- b) zum 31.01.2025

Beurteilung:

- a) Die DEÜV-Abmeldung zum 31.12.2024 ist mit dem Rechtskreis „Ost“ zu erstellen.
- b) Die DEÜV-Abmeldung zum 31.01.2025 ist ohne Kennzeichnung des Rechtskreises zu erstellen. Die Jahresmeldung für 2024 wird mit dem Rechtskreis „Ost“ abgegeben.

Weiterführende Informationen

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 13.03.2024, Tagesordnungspunkt 5

Beitragsnachweisverfahren

Im Beitragsnachweisverfahren ist die Rechtskreistrengung über den 01.01.2025 hinaus weiterhin erforderlich.

Gesamtsozialversicherungsbeiträge für in den alten Bundesländern ausgeübte Beschäftigungen werden im Beitragsnachweis auch ab Januar 2025 weiterhin mit „West“ gekennzeichnet, in den neuen Bundesländern ausgeübte Beschäftigungen mit „Ost“.

Hintergrund für die weiterhin erforderliche Rechtskreistrengung trotz der ab 2025 bundeseinheitlichen Rechengrößen ist, dass die Deutsche Rentenversicherung die Trennung für die Ermittlung des Bundeszuschusses bis Ende des Jahres 2025 benötigt. Zudem sind weiterhin verschiedene Finanzstatistiken der Rentenversicherung getrennt für die alten und die neuen Bundesländer zu erstellen. ■

Weiterführende Informationen

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24.04.2024, Tagesordnungspunkt 1

Beitragsrechtliche Beurteilung

Leistungen des Arbeitgebers im Rahmen eines Mitarbeiter-PC-Programms

Zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhält. Lohnsteuerfreie oder pauschalbesteuerte Leistungen führen in der Sozialversicherung zur Beitragsfreiheit.

Bei einigen Einnahmen gilt dies nur dann, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn vom Arbeitgeber gewährt werden. Ebenfalls zum Arbeitsentgelt gehört als Sachbezug der geldwerte Vorteil für die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber auch zur privaten Nutzung gewährte Überlassung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (z. B. Laptops, Tablets und Smartphones). Bei aktuell bestehenden Leasing-Modellen wie dem sogenannten „Mitarbeiter-PC-Programm“ (MPP) verzichten die Beschäftigten für die Vertragslaufzeit der Nutzungsüberlassung der Geräte auf einen Teil ihres Gehalts.

Anders als bei der Steuer

Die Zuwendung in Form des geldwerten Vorteils des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung der betrieblichen Geräte stellt sich unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 45 Einkommensteuergesetz (EStG) als steuerfreie Einnahme dar, und zwar unabhängig davon, ob die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird oder nicht. Für die Beitragsfreiheit wird hingegen verlangt, dass diese Arbeitgeberleistung „zusätzlich zu Löhnen und Gehältern“ gewährt wird. Diese Voraussetzung ist bei einer Entgeltumwandlung jedoch nicht erfüllt. Bei Lohnumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts fehlt es an der Zusätzlichkeit.

Bei der Festsetzung des geldwerten Vorteils bei betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sind nicht die amtlichen Sachbezugswerte heranzuziehen. Maßgeblich ist allein der Wert des Sachbezugs, der sich ergibt, wenn man die üblichen Preisnachlässe vorher abzieht. Der Betrag, der übrig bleibt, ist als geldwerter Vorteil als Sachbezugswert anzusetzen. Für die Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sind keine amtlichen Sachbezugswerte, pauschalen oder durchschnittlichen Werte der Nutzungsüberlassung festgesetzt.

Abgabepreis maßgebend

Grundsätzlich ist der übliche Abgabepreis als Sachbezugswert heranzuziehen. Die Bewertung nach dem üblichen Abgabepreis ist bei den in Rede stehenden Geräten jedoch aufwendig. Hinzu kommt, dass die Geräte nicht übereignet, sondern im Wege des Leasings nur zeitlich befristet überlassen werden. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung (Bersprechungsergebnis vom 04.05.2023, TOP 5) sind daher der Auffassung, dass als Wert für die Nutzungsüberlassung das Nutzungsentgelt anzusetzen ist, das in der Regel dem Betrag der Gehaltsumwandlung entspricht. Weichen im Einzelfall die Höhe der Leasingrate und die Höhe des Entgeltverzichts

Beispiel

Ein Arbeitnehmer bekommt von seinem Arbeitgeber im Rahmen einer Lohnumwandlung ein Smartphone, welches er auch privat verwenden darf. Der Lohn des Arbeitnehmers beträgt vor der Umwandlung des Gehalts monatlich 3.000 Euro. Die monatliche Leasingrate, die der Arbeitgeber trägt, beläuft sich auf 50 Euro. Der monatliche Lohnverzicht beträgt 50 Euro. Der neue monatliche Barlohnanspruch beträgt 2.950 Euro. Beiträge zur Sozialversicherung sind monatlich auch aus den 50 Euro (Lohnverzicht) zu entrichten. Der Arbeitgeber hat monatlich aus 3.000 Euro Sozialversicherungsbeiträge zu erheben.

voneinander ab, ist als Wert für die Nutzungsüberlassung die Höhe der vom Arbeitgeber als Leasingnehmer vereinbarten Leasingrate in Ansatz zu bringen. Die sich dadurch ergebende Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage des geldwerten Vorteils als Sachbezug soll mit den nachstehenden Beispielen veranschaulicht werden. ■



Der Wissensvorsprung für Ihre Arbeit - direkt ins Postfach!

Jetzt den kostenfreien LOHN+GEHALT Newsletter bestellen:
lohnundgehalt-magazin.de/newsletter



Erfolgreiches Payrollmanagement

Compliance in der Entgeltfortzahlung

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, bei gesetzlichen Feiertagen sowie bei gesetzlich, tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbartem Erholungsurlaub.

Wenn Arbeitgeber diese Ansprüche nicht vollständig befriedigen, so handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Verstoß. Weitere Risiken bestehen, wenn Arbeitgeber im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung von der Deutschen Rentenversicherung geprüft werden.

Entgeltfortzahlung	Rechtsgrundlage
während des Erholungsurlaubs	Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
an gesetzlichen Feiertagen	Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
bei ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit (AU)	EFZG

Risiko Phantomlohn: Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung werden solche Pflichtverstöße aufgegriffen, um zu vermeiden, dass den Sozialversicherungsträgern Beitragseinnahmen entgehen. Arbeitgeber haften für die Sozialversicherungsbeiträge, da es sich in diesen Fällen stets um laufendes Arbeitsentgelt handelt. Die Beitragsschuld erwächst bereits mit Entstehen des arbeitsrechtlichen Entgeltanspruchs (sog. Entstehungsprinzip).

Dieser Tatbestand wird unter dem Begriff des Phantomlohns (oder Fiktivlohns) subsumiert. Die Wirkung tritt auch dann ein, wenn die Entgeltdifferenz weder von den Arbeitnehmern bemerkt noch von diesen nachgefordert wird. Die Arbeitgeberhaftung

greift gem. § 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV bis zu vier Jahre rückwirkend und umfasst sowohl den gesetzlichen Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil, denn der Arbeitgeber ist Beitrags- und Haftungsschuldner. Bei Vorsatz verlängert sich die Frist gem. § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auf 30 Jahre. Im Übrigen fallen Säumniszuschläge in Höhe von ein Prozent für jeden Monat der verspäteten Zahlung an. Zusätzlich steht der Vorwurf im Raum, der Arbeitgeber habe Arbeitsentgelt gem. § 266a Strafgesetzbuch (StGB) vorenthalten und veruntreut. Die vom Arbeitgeber zu übernehmenden Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung stellen einen geldwerten Vorteil dar, und folglich muss der Arbeitgeber hierfür Lohnsteuern abführen. Aus den genannten Gründen sind die

gesetzlichen Bestimmungen zwingend zu beachten, denn es gibt Unterschiede bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung für die erwähnten Sachverhalte. Angesichts der Fülle von Entgeltbestandteilen in Verbindung mit einer Vielzahl flexibler Arbeitszeitgestaltungen gilt es für die Mitarbeiter im Lohnmanagement, nicht den Überblick zu verlieren.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich nach dem sog. Entgeltausfallprinzip. Das heißt, der Arbeitnehmer ist so zu vergüten, als hätte er während der Krankheitszeit gearbeitet. Das Urlaubsentgelt bemisst sich hingegen nach dem durchschnittlichen Verdienst, den der Arbeitnehmer in den



letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn bezogen hat.

Erhalten Arbeitnehmer üblicherweise Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge), so sind diese auch bei der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts bei Krankheit und Urlaub zu berücksichtigen. Hier gibt es die Besonderheit, dass diese Vergütungsbestandteile dann nicht steuerfrei gezahlt werden können. Denn die Steuerfreiheit der SFN-Zuschläge gilt nur bei tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Da während der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, an Feiertagen und während des Erholungsurlaubs keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird, greift weder die Steuerbefreiung noch die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Dies führt wie oben beschrieben zum sog. Phantomlohnrisiko für den Arbeitgeber. Insgesamt können tarifvertragliche Regelungen eine abweichende Berechnung vorsehen. Dies beinhaltet auch mögliche Ansprüche auf fortzuzahlende Zuschläge.

Entgeltfortzahlung bei Urlaub

Die Rechtsgrundlage, aus der sich die Höhe des während des Urlaubs vom Arbeitgeber zu zahlenden Entgelts ergibt, ist § 11 BUrlG. Demnach bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs

erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Unter diesen Arbeitsverdienst fallen: allgemein geschuldetes Entgelt (Lohn /Gehalt), Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtzuschläge, Erschweren- und Gefahrenzulagen, Prämien für besondere Leistungen, wenn sie innerhalb der letzten 13 Wochen erbracht und vergütet wurden, sowie die Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Verdiensterhöhungen wirken sich steigernd aus. Verdienstkürzungen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis sind für die Berechnung des Urlaubsentgelts unbeachtlich. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Von der Regelung des § 11 BUrlG kann in Tarifverträgen zugunsten von Arbeitnehmern abgewichen werden.

Entgeltfortzahlung	Berechnung
Urlaubsentgelt	Durchschnittsentgelt
Entgeltfortzahlung (Feiertage)	Entgeltausfallprinzip
Entgeltfortzahlung (Arbeitsunfähigkeit)	Entgeltausfallprinzip

Für die oben genannten Beträge gilt, dass sie im Referenzzeitraum geleistet sein müssen oder der Arbeitnehmer sie bereits beanspruchen können muss. Vermögenswirksame

Leistungen werden auch während des Urlaubs gezahlt. Nicht zum Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen zählen: Über- und Mehrarbeitsvergütungen, Weihnachtsgeld sowie Gratifikationen. Der Betrag ist weder auf die Wochen vor dem Urlaubsantritt umzurechnen, noch ist er bei einem Urlaub unmittelbar nach dem Auszahlungsdatum insgesamt zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen, die der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er an diesem Tag nicht im Urlaub gewesen wäre. Auf die Arbeitszeit im Bezugszeitraum der letzten 13 Wochen kommt es nicht an.

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Dem Arbeitnehmer ist gem. § 4 EFZG während einer Erkrankung sowie bei einer Spende von Organen, Gewebe etc. das ihm bei der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Hierunter fallen die folgenden Entgeltbestandteile: regelmäßig zustehendes Arbeitsentgelt (Lohn/Gehalt), Zuschläge, wie Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge, Erschweren- und Gefahrenzulagen, Funktionszulagen, Gefahrenzulagen, Leistungszulagen. Naturalleistungen sind weiter zu gewähren (Bsp.: Dienstwagen).

Erhält der Arbeitnehmer einen Leistungslohn, so ist gem. § 4 Abs. 1a Satz 2 EFZG der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zu Grunde zu legen. Auch hier kommt es darauf an, was der Arbeitnehmer während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit durchschnittlich verdient hätte, und nicht darauf, was für einen Leistungslohn er in der Vergangenheit erzielt hat. Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sind ungeachtet der Arbeitsunfähigkeit zu erbringen, sofern der Anspruch in dieser Zeit entsteht. Entgeltanpassungen etwa aus einer tariflichen Entgelterhöhung wirken sich unmittelbar auf die Entgeltfortzahlung aus. Reisekosten, Spesen und Wegeentschädigungen sind zu leisten, wenn diese pauschal und damit unabhängig vom tatsächlichen Entstehen der Kosten gezahlt werden.



Foto: Mongita Studio/stock.adobe.com



Foto: MUC.HIB/stock.adobe.com

Ebenso sind Tantiemen, Prämien (bei leistungsorientierter Bezahlung des Arbeitnehmers) und vermögenswirksame Leistungen zu gewähren.

Zum Arbeitsentgelt gehört gem. § 4 Abs. 1a Satz 1 EZFG nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt. Dies gilt auch für die Leistung von Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Liegt ein Fall der Entgeltfortzahlung wegen Krankheit oder einer Spende von Organen etc. vor und ist die Arbeitszeit gleichzeitig aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausgefallen, bemisst sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts nach der Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen. Aus § 4 Abs. 4 EZFG ergibt sich, dass durch einen Tarifvertrag – sowie in dessen Geltungsbereich auch einzelvertraglich – eine andere Bemessungsgrundlage für die Höhe des Entgelts festgelegt werden kann.

Dem Arbeitnehmer ist grundsätzlich das Entgelt während des Entgeltfortzahlungszeitraums zu zahlen, das er erhalten hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte und nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. Folglich ist die

Arbeitszeit maßgeblich, die der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig erkrankt wäre. Entscheidend ist die vom Arbeitnehmer geschuldete individuelle Arbeitszeit. Bei Schwankungen der individuellen Arbeitszeit ist eine vergangenheitsbezogene Betrachtung vorzunehmen. Hier ist ein Vergleichszeitraum von zwölf Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit heranzuziehen. Die vergangenheitsbezogene Betrachtung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass allein die Arbeitszeit maßgeblich ist, die der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wäre er nicht arbeitsunfähig erkrankt. Treten also im Entgeltfortzahlungszeitraum Änderungen der Arbeitszeit ein, die den Arbeitnehmer getroffen hätten, wenn er gearbeitet hätte, so sind diese Änderungen bei der Feststellung der regelmäßigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen

Die Rechtsgrundlage für die Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen ergibt sich aus § 2 EZFG. Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen

unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

Für Feiertage sind nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 06.12.2017 abweichende Regelungen in Tarifverträgen möglich. Der Arbeitgeber schuldet das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn der Feiertag ein Arbeitstag für den Arbeitnehmer gewesen wäre. Die Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen setzt sich grundsätzlich aus den gleichen Entgeltbestandteilen zusammen wie bei Krankheit. Werden an Feiertagen Gratifikationen oder Weihnachtsgeld fällig, so sind diese Leistungen unabhängig vom Feiertag zu erbringen.

Unterschied zwischen Feiertagen und Krankheit

Abweichend gilt, dass an Feiertagen im Gegensatz zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch die Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung gezahlt wird. Die Regelung in § 4 Abs. 1a EZFG nimmt Überstunden von der Berechnung des zu zahlenden Entgelts im Fall von Krankheit bzw. bei der Spende von Organen etc. aus. Diese Regelung gilt jedoch nicht für die in § 2 EZFG geregelten Feiertage. Deshalb besteht an Feiertagen ein Anspruch auf Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung. Es kommt auf die Arbeitszeit an, die



Foto: Anelya/stock.adobe.com

individuell am Feiertag zu leisten gewesen wäre. Erhält der Arbeitnehmer ein variables Entgelt, ist festzustellen, wie viel Zeit an dem Feiertag angefallen ist. Bei einem variablen Entgelt haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, wenn diese auch an dem Feiertag geleistet worden wäre. Es wird darauf abgestellt, ob vor und nach dem Feiertag Mehrarbeit geleistet wurde. Ist dies der Fall, so ist davon auszugehen, dass auch am Feiertag Mehrarbeit zu leisten gewesen wäre. Beim Zusammentreffen von Krankheit und Feiertag erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, deren Höhe sich nach den Regeln des Feiertagsrechts bestimmt. Der Arbeitnehmer hat danach z. B. auch Anspruch auf Zahlung der Feiertagszuschläge.

Zusammenfassung

In der Sozialversicherung besteht abweichend vom Steuerrecht eine wichtige Unterscheidung zur Fälligkeit von Beitragszahlungen. So gilt für laufende Arbeitsentgelte das Entstehungsprinzip und für Einmalzahlungen das Zuflussprinzip. Damit fallen Beiträge auch auf arbeitsrechtlich geschuldetes, aber nicht gezahltes laufendes Arbeitsentgelt an. Angesichts der Vielzahl von Entgeltbestandteilen in Verbindung mit flexiblen Arbeitszeitgestaltungen ist es für die Mitarbeiter im Lohnmanagement wichtig, stets den Überblick zu behalten.

Dies beinhaltet, die regelmäßigen gesetzlichen Änderungen genauso im Blick zu behalten wie Änderungen in der Rechtsprechung des BAG. Regelmäßige Schulungen sind ebenso notwendig wie die standardisierte Arbeitsweise mit Checklisten und Leitfäden. Dies hat zum Ziel, die notwendigen Arbeiten zur Erstellung einer sachlich und rechnerisch richtigen Entgeltabrechnung auf effiziente Weise zu erledigen und die anstehenden Prüfungen erfolgreich zu bestehen. ■

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

Pauschalversteuerung muss rechtzeitig erfolgen

Arbeitgeber können bestimmte Bezüge wie zum Beispiel Mahlzeiten oder Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG)). Die Pauschalversteuerung hat in diesem Zusammenhang eine wichtige Relevanz in der betrieblichen Praxis.

Das Bundessozialgericht hat mit einem aktuellen Urteil die bisherige Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bei nachträglich durchgeführten Pauschalversteuerungen bestätigt.

Beitragsfreiheit bei tatsächlich durchgeführter Pauschalversteuerung

In der Sozialversicherung sind pauschal versteuerte Entgeltbestandteile analog zur steuerlichen Regelung beitragsfrei (§ 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)). Voraussetzung

dafür ist, dass der Arbeitgeber die Pauschalversteuerung auch tatsächlich für den jeweiligen Abrechnungszeitraum durchgeführt hat. Nur die Option der Pauschalversteuerung der entsprechenden Entgeltbestandteile ist für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nicht ausreichend.

Korrekturmöglichkeit bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung

Bereits 2016 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung festgelegt, dass die beitragsrechtliche Behandlung mit Blick auf die

erforderliche tatsächliche Pauschalversteuerung noch so lange korrigiert werden kann, bis die Lohnsteuerbescheinigung für das jeweilige Jahr an die Finanzverwaltung übermittelt wird. Die Lohnsteuerbescheinigung muss spätestens bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres abgegeben werden.

Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 20.04.2016 Tagesordnungspunkt 5



Im Blick: Arbeitsrecht

Kosten einer Betriebsratschulung: kein Verweis auf Online-Schulung

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 07.02.2024 – 7 ABR 8/23

Im Seminar-Bereich sind Online-Formate inzwischen nicht mehr wegzudenken. Gleiches gilt im Schulungsangebot für Betriebsräte. Dennoch hat das BAG klargestellt, dass der Betriebsrat das Recht hat, auf Kosten des Arbeitgebers an Präsenzschulungen teilzunehmen, selbst wenn gleichzeitig eine Online-Schulung zum gleichen Thema angeboten wird. Die Entscheidung stärkt die Wahlfreiheit des Betriebsrats: Er kann selbst entscheiden, welche Lernform für ihn zweckmäßiger ist. Dabei müssen die Online- und Präsenzveranstaltungen qualitativ gleichwertig sein. In dem entschiedenen Fall sprachen gute Gründe für das Präsenzseminar: Vor Ort sind Nachfragen, Austausch und Diskussionen besser möglich. Die Hemmschwelle, sich online zu beteiligen, war höher als bei einem Präsenzseminar. Der Arbeitgeber wurde daher verpflichtet, die Kosten für das Präsenzseminar zu übernehmen. Eine Entscheidung, die Arbeitgeber kennen müssen.

Verortung des Urteils

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist in § 37 Abs. 6 der Schulungsanspruch des Betriebsrats normiert. Bei der Auswahl der von Betriebsratsmitgliedern zu besuchenden Schu-

lungen – soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind – hat der Betriebsrat einen weiten Spielraum. Das BAG macht nun wieder einmal deutlich, dass der Arbeitgeber diesen auch aus rein monetären Gründen nicht zwingend eingrenzen kann. Dieser Spielraum besteht sowohl bei der Wahl des Schulungsformats, des Schulungsinhalts (jedenfalls im Bereich des Betriebsverfassungsrechts und des allgemeinen Arbeitsrechts) als auch bei der Wahl des Schulungsortes.

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 40 Abs. 1 BetrVG. Diese wird begrenzt durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, den Grundsatz der Kostenschonung und das in § 2 Abs. 1 BetrVG normierte Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es hat in jedem konkreten Einzelfall eine Abwägung der widerstreitenden Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat stattzufinden. Die entstandenen Kosten dürfen insbesondere nicht „unnötig“, sondern müssen erforderlich und angemessen sein. Der Betriebsrat hat bei der Prüfung der Erforderlichkeit darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür vom Arbeitgeber aufzuwendenden Mitteln steht. Nicht erforderlich ist die Teilnahme an einer konkreten Schulung, wenn vergleichbare Kenntnisse zumutbar und kostengünstiger im Rahmen einer anderen Schulung erworben werden können. Der Betriebsrat muss jedoch nicht das kostengünstigste Schulungsformat wählen, wenn er eine andere Schulung für inhaltlich passender oder qualitativ besser hält. Hieran knüpft auch die Begründung des BAG.

Foto: Montri/stock.adobe.com



Sachverhalt

Die Beteiligten (Arbeitgeberin und die Personalvertretung) stritten über die Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten, die anlässlich der Teilnahme zweier Personalvertretungsmitglieder an einer viertägigen Präsenzschi- lung entstanden sind. Der Freistellungsanspruch richtete sich dabei aufgrund tariflicher Bestimmung nach § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 BetrVG.

Die Arbeitgeberin stellte die Erforderlichkeit der Schulung an sich nicht in Abrede, war aber der Ansicht, die Personalvertretung hätte eine vom selben Schulungsträger angebotene und inhaltsgleiche Onlineschulung wählen müssen, in deren Rahmen keine Übernachtungs- und Verpflegungskosten angefallen wären. Daher verweigerte sie die Übernahme dieser Kosten.

Die Personalvertretung vertrat hingegen die Ansicht, dass Präsenz- und Onlineschulung qualitativ nicht gleichwertig seien. Zum einen sei die sogenannte Nettoschulungszeit beim Online-seminar kürzer als beim Präsenzseminar. Zum anderen würden die bei Onlineschulungen virtuell vermittelten Inhalte erfahrungsgemäß nicht so intensiv behandelt werden, was sich im Verhältnis zu Präsenzseminaren in einem geringeren Lernerfolg niederschläge. Auch sei der Austausch zwischen den Teilnehmern und den Referenten bei Onlineseminaren deutlich erschwert.

Die Entscheidung

Das BAG entschied in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen zugunsten der Personalvertretung und verpflichtete die Arbeitgeberin, die schulungsbedingten Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen.

Das Gericht argumentierte, dass dem Betriebsrat bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme ein Beurteilungsspielraum zustehe. Zwar dürfe der Betriebsrat seine Entscheidung nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten, sondern müsse auch die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigen. Gleichwohl sei er aber nicht verpflichtet, sich für eine günstigere Schulung zu entscheiden, wenn er eine andere für qualitativ besser halte.

Vielmehr beziehe sich der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats neben dem Inhalt der Schulung auch „auf Format und Methoden sowie Art und Weise der Wissens- und Kenntnisvermittlung“. Nur dann, wenn mehrere gleichzeitig angebotene Schulungen auch nach Ansicht des Betriebsrats qualitativ gleichwertig seien, kommt eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers auf die Kosten der preiswerteren Veranstaltung in Betracht. Nach diesen Grundsätzen durfte die Personalvertretung im streitgegenständlichen Fall die Präsenzschi- lung der Onlineschulung vorziehen.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung überrascht nicht, sondern reiht sich konsequent in die bisherige Rechtsprechungslinie zugunsten eines weitreichenden Beurteilungsspielraums des Betriebsrats bei den Kosten seiner Tätigkeit ein. So wird dem Betriebsrat etwa auch bei der Frage der Erforderlichkeit von Raumbedarf, Büro- personal und Sachausstattung ein weiter Beurteilungsspielraum zugestanden.

Praxistipps

Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats bei Schulungsmaßnahmen greift nicht nur im Verhältnis von Präsenz- zu Onlineschulungen, sondern auch bei der Wahl zwischen mehreren Präsenzschi- lungen. Insoweit können Arbeitgeber ihre Betriebsräte nicht pauschal auf die jeweils günstigere Schulung verweisen. Gleichwohl ist weiterhin eine Einzelfallbetrachtung angezeigt. Besonders bei unverhältnismäßigen Mehrkosten der gewählten Schulungsver- anstaltung ist genau zu prüfen, ob der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht doch überschritten hat.

Dauerbrenner Scheinselbstständigkeit

Landessozialgericht (LSG) Bayern, Urteil vom 18.08:2023 - L 7 BA 72/23 B ER

Bei dem Einsatz von freien Mitarbeitern stellt sich in der Praxis häufig die Frage, ob nicht tatsächlich eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Arbeitgeber müssen deshalb stets sorgfältig prüfen, ob und inwieweit ein freier Mitarbeiter in die betrieblichen Abläufe eingebunden ist, wodurch das Risiko einer Schein- selbstständigkeit begründet wird.

In Fitnessstudios tätige Fitnesstrainer stehen in der Regel in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die vom LSG Bayern angewandten Kriterien für die Prüfung einer abhängigen Beschäftigung sind für jeden interessant, der freie Mitarbeiter beschäftigen will.

Verortung des Urteils

Unternehmen engagieren Freelancer aus den unterschiedlichsten Gründen, wobei die Bandbreite der Freelancer ebenso vielfältig ist. Sie reicht vom gefragten IT-Experten in Indien über die erfahrene Marketing-Beraterin aus den USA bis hin zur deutschen Webdesignerin und dem hochgeschätzten ehemaligen Mitarbeiter, der auch nach seinem Renteneintritt beruflich aktiv bleiben möchte. Mitunter wird ein Freelancer-Vertrag



Foto: vegefox.com/stock.adobe.com

auch genutzt, um die Wartezeit auf die notwendige Arbeitserlaubnis für eine abhängige Beschäftigung zu überbrücken, was jedoch nicht empfehlenswert ist.

So verlockend die freie Mitarbeit oft erscheinen mag, birgt sie dennoch erhebliche Risiken – insbesondere in Bezug auf die Nachzahlung von immensen Summen an Sozialversicherungsbeiträgen. Nach der jüngsten Rechtsprechung kann das selbstständige Ärzte, Architekten und Steuerberater treffen – aber auch Fitnesstrainer.

Der Sachverhalt

Im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes wehrte sich die Betreiberin eines Fitnessstudios gegen die Einstufung von einer bei ihr als freie Mitarbeiterin tätigen Kursleiterin und Traineein durch die Deutsche Rentenversicherung – Bund (DRV). Die behördliche Prüfung im Rahmen einer Betriebsprüfung hatte zu einem Beitragsbescheid über knapp 60.000 Euro als Folge der Feststellung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen geführt.

Die Betreiberin des Fitnessstudios setzte unterschiedliche Trainer ein. Hierbei handelte es sich um sogenannte „freie Mitarbeiter“, die entsprechende Kurse in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin durchführten. Sämtliche freien Mitarbeiter

stellten der Beschwerdeführerin Rechnungen nach vereinbarten Stunden- bzw. Minutensätzen.

Bei der Beschwerdeführerin fand im Jahr 2018 eine Betriebsprüfung nach § 28p Sozialgesetzbuch (SGB) IV für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2017 statt. Im Rahmen dieser Betriebsprüfung stellt sich heraus, dass insgesamt 17 Personen als sogenannte freie Mitarbeiter tätig wurden. Dabei wurde festgestellt, dass es sich bei den freien Mitarbeitern um abhängig Beschäftigte handelt, sodass eine entsprechende Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht. Es wurden deshalb Sozialversicherungsbeiträge inklusive Säumniszuschläge festgesetzt. Gegen diesen Beitragsbescheid legte die Beschwerdeführerin erfolglos Widerspruch ein.

Die Beschwerdeführerin erhob deshalb eine entsprechende Anfechtungsklage gegen den Beitragsbescheid. Ferner beantragte die Beschwerdeführerin die Anordnung der aufschiebenden Wirkung der Anfechtungsklage, weil durch eine Vollstreckung des Beitragsbescheids eine Zahlungsunfähigkeit bei der Beschwerdeführerin drohte.

Das Sozialgericht München lehnte den Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung ab. Der Beitragsbescheid sei nach summarischer Prüfung weder offensichtlich rechtswidrig noch sei eine unbillige Härte glaubhaft gemacht worden. Gegen die-

sen Beschluss legte die Beschwerdeführerin beim LSG Bayern Beschwerde ein.

Die Entscheidung

Das LSG Bayern wies die Beschwerde zurück. Der streitige Bescheid sei nicht offensichtlich rechtswidrig, weil eine abhängige Beschäftigung bei den Trainern vorliege. Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sei § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach stelle eine abhängige Beschäftigung die nicht selbstständige Arbeit dar, die insbesondere in einem Arbeitsverhältnis angenommen werden könne. Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung seien eine Weisungsgebundenheit und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setze eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dies bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, zu denen die rechtlich relevanten Umstände gehören, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben.

Unter Verweis auf die Rechtsprechung des BSG urteilte das LSG Bayern, dass eine betriebliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers und eine Weisungsgebundenheit nicht kumulativ vorliegen müssen und das Vorenthalten von Arbeitnehmerschutzrechten keine Selbstständigkeit impliziert. Auch soll bei einem Tätigwerden für andere Auftraggeber, der Möglichkeit, Aufträge abzulehnen, und der bloß abstrakten Möglichkeit einer Delegationsbefugnis bei der Gesamtabwägung kein entscheidendes Gewicht beizumessen sein.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung des LSG ist konsequent nach dem gängigen Prüfungsschema ergangen. Sie ist uneingeschränkt auf vergleichbare Fälle zu übertragen. Daher verwundert es, dass derart hochriskante Beschäftigungsverhältnisse auch angesichts der langjährigen und gefestigten Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit und der ständigen Praxis bei den regelmäßig stattfindenden Betriebsprüfungen eingegangen werden. Auch wenn hier regelmäßig die Parteien übereinstimmend oder sogar auf Wunsch der freien Mitarbeiter genau die vermeint-

liche Freiheit in der Zusammenarbeit beabsichtigen, muss den Unternehmen klar sein, dass sie am Ende „den Großteil der Zeche zahlen“ und die finanzielle Last einer solchen Fehleinschätzung zu tragen haben. Ein Abwälzen der Risiken auf die Beschäftigten ist nach dem Gesetz nicht zulässig.

Praxistipps

Auch wenn die Möglichkeit der Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens seit einigen Jahren besteht und auch immer wieder vom Gesetzgeber nachgebessert und erweitert wird, wird hiervon immer noch zu wenig Gebrauch gemacht. Mit diesem Verfahren haben die Beteiligten die Möglichkeit, bereits vor Aufnahme der beabsichtigten Tätigkeit die Einstufung als freie oder abhängige Beschäftigung von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) verbindlich feststellen zu lassen. Erfolgt ein solcher Antrag bis zu einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit, tritt erst mit Rechtskraft der Feststellung als abhängige Beschäftigung die Beitragspflicht ein. Dies gilt aber nur, wenn der Beschäftigte zustimmt und sich für den Zeitraum bis zu einer Entscheidung im ähnlichen Umfang wie ein Arbeitnehmer gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge absichert.

Hinzuweisen ist auch auf die seit dem 01.04.2022 bestehende Option der sogenannten Gruppenfeststellung nach § 7a Abs. 4b SGB IV. Danach kann ein Auftraggeber im Fall der Feststellung eines Einzelfalls über einen Erwerbsstatus eine gutachterliche Äußerung der DRV zum Status von anderen Auftragnehmern in „gleichen Auftragsverhältnissen“ beantragen. Eine solche Gruppenfeststellung ist zwar kein Verwaltungsakt und hat nicht dessen bindende Wirkung, gibt aber rein faktisch ein höheres Maß an Sicherheit für alle Beteiligten. Außerdem tritt bei einer später von der gutachterlichen Äußerung abweichenden neuen Entscheidung eine Versicherungspflicht erst ab deren Bekanntgabe ein.

Achtung bei der Zustellung einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2023 – 15 Sa 20/23

Eine Zustellung per Einschreiben gilt oft als rechtssicherste Form. Aber Vorsicht! Auch in diesem Fall gibt es ein Restrisiko. Die Zustellung durch Einwurf-Einschreiben kann nur nachgewiesen werden, wenn neben Einlieferungsbeleg und Sendungsverfolgung auch der vom Zusteller unterzeichnete Auslieferungsbeleg vorgelegt wird.



Foto: Image Woven/stock.adobe.com

Verortung des Urteils

Eine immer wieder „knifflige“ Situation kann die vermeintlich trivial klingende Frage nach der Zustellung eines Kündigungsschreibens sein. Denn im Rahmen der Zustellung von Kündigungsschreiben ist höchste Vorsicht geboten. Dies gilt zum einen für die Ingangsetzung des Kündigungsfristlaufs, um nicht einen weiteren Gehaltslauf oder gar ein ganzes Quartal oder mehr zu „verlieren“. Zum anderen ist dies natürlich für die Frage der Wirksamkeit der Kündigung insgesamt maßgebend.

Sachverhalt

Der Klägerin, einer medizinische Fachangestellte in einer Gemeinschaftspraxis von Augenärzten, wurde aufgrund des Verdachts der Manipulation einer Patientenakte mehrfach, teilweise ohne Einhaltung der zwingenden Schriftform des § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt. Maßgebend für die Berufungsinstanz waren die beiden Kündigungen vom 26.07.2022 sowie vom 03.12.2022.

Die Kündigung vom 26.07.2022 wurde per Einwurf-Einschreiben verschickt und im Rahmen der ersten Instanz wurden als

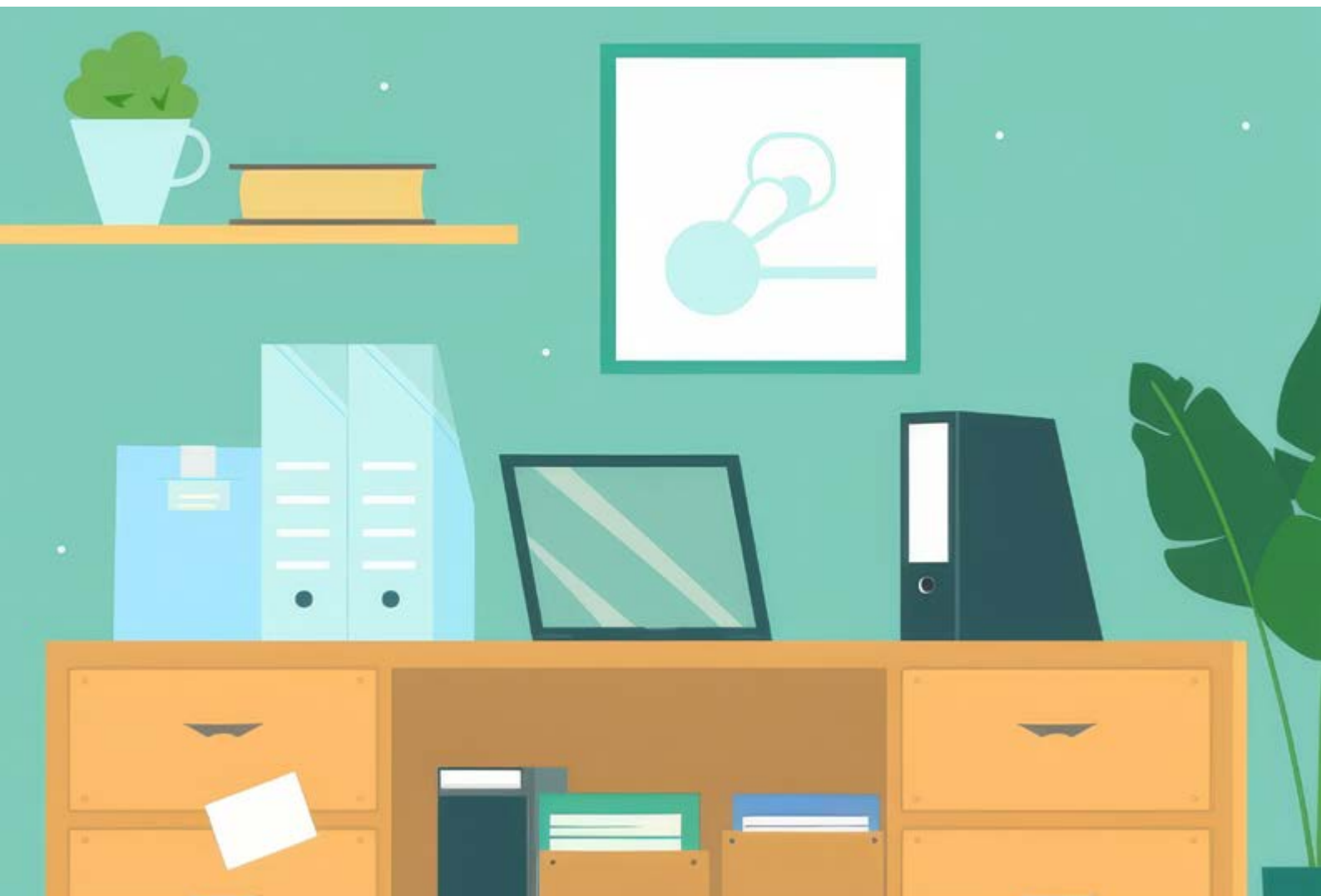
Beweis des Zugangs der Einlieferungsbeleg sowie der Sendestatus der Deutschen Post vorgelegt. Die Arbeitnehmerin bestritt den Zugang der Kündigung.

Das Arbeitsgericht Heilbronn stellte die Wirksamkeit der ersten Kündigung fest. Der Zugang sei durch den Beweis des ersten Anscheins auf der Grundlage des von der Beklagten vorgelegten Statusberichts der Deutschen Post AG bereits geführt, auf die Kündigung vom 03.12.2022 komme es nicht an.

Die Entscheidung

Das LAG sieht dies in Bezug auf die Kündigung vom 26.07.2022 anders. Dies ist vorliegend nicht gelungen. Es liege – so das LAG – kein Anscheinsbeweis für den Zugang vor. Legt der Kündigende keinen Auslieferungsbeleg vor, sondern nur einen Einlieferungsbeleg und einen „Sendungsstatus“, ist dies dem Auslieferungsbeleg in wesentlicher Hinsicht nicht gleichwertig und begründe deshalb keinen Beweis des ersten Anscheins für einen Zugang.

Das LAG begründet dies wie folgt: Der Arbeitgeber muss den Zugang der Kündigung beweisen, da dies Voraussetzung für ihre Wirksamkeit ist. Allein der Einlieferungsbeleg bei der Post



und der Sendestatus genügen nicht, um den Zugang zu belegen. Aus dem Einlieferungsbeleg ergibt sich nur, dass ein Schreiben zur Post gegeben wurde, nicht aber dessen Zugang. Der Sendestatus kann ebenfalls den Zugang nicht nachweisen. Allerdings kann der Arbeitgeber innerhalb von 15 Monaten nach der Aufgabe des Einwurf-Einschreibens bei der Post einen Auslieferungsbeleg beantragen, auf dem zu sehen ist, welcher Zusteller das Schreiben wann zugestellt hat. Legt ein Arbeitgeber diesen vor, besteht zumindest der Anscheinsbeweis, dass die Sendung zugestellt wurde. Im Streitfall kann zudem der Zusteller als Zeuge geladen werden.

Konsequenzen für die Praxis

Das LAG Schleswig-Holstein hatte mit Urteil vom 18.01.2022 – 1 Sa 159/21 entschieden, dass bei Übersendung des Kündigungsschreibens per Einwurf-Einschreiben der Beweis des ersten Anscheins für den Zugang der Kündigung beim Empfänger spreche. Die gleiche Auffassung vertraten auch bereits das LAG Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 12.03.2019 – 2 Sa 139/18) und das LAG Baden-Württemberg in einer früheren Entscheidung (Urteil vom 28.07.2021 – 4 Sa 68/20).

Das LAG Baden-Württemberg hält damit an seiner bisherigen Rechtsprechung fest. Auch per Einwurf-Einschreiben kann ein Schreiben wirksam zugestellt werden und dessen Zugang auch nachgewiesen werden, wenn auch der Auslieferungsbeleg vorgelegt wird. ■

Praxistipp

Die Frage, wie eine Kündigung rechtssicher zugestellt wird, bleibt damit weiterhin spannend. In der Praxis ist es nicht immer möglich, den Auslieferungsbeleg auch tatsächlich zu erhalten. Bestreiten Mitarbeitende dann den Zugang der Kündigung, hat der Arbeitgeber keine Möglichkeit, dies nachzuweisen. Im Ergebnis bleibt es daher dabei, dass die Zustellung per Boten oder Einwurf in den Briefkasten unter Anwesenheit von Zeugen mit entsprechender Dokumentation weiterhin der beste Weg ist, um Kündigungen zuzustellen.

Dr. Michaela Felisiak, Counsel bei Eversheds Sutherland/
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Kurz und knapp

Betriebsratsvergütung

Am 25.07.2024 ist die gesetzliche Neuregelung der Betriebsratsvergütung in Kraft getreten. Auslöser für diese Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes war das sogenannte „Volkswagen-Urteil“ des Bundesgerichtshofs (BGH) vom Januar 2023 (Az. StR 133/22). Darin hatten die Richter entschieden, dass der Straftatbestand der Untreue (§ 266 Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB)) erfüllt sein kann, wenn Betriebsräten eine überhöhte Vergütung gezahlt wird und dadurch gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) verstoßen wird.

Die Neuregelungen sollen die aktuelle Rechtslage präzisieren und das Risiko von Verstößen redlich handelnder Arbeitgeber gegen das betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot reduzieren. Dabei wird das Ehrenamtsprinzip fortgeschrieben. Neue oder zusätzliche Entgeltansprüche werden nicht geschaffen.

Im Ergebnis sind die geplanten Änderungen sehr zu begrüßen, auch wenn nur die geltende Rechtsprechung im Gesetz kodifiziert wird. Die rechtmäßige Vergütung der Betriebsräte ist jedoch weiterhin unternehmensindividuell zu ermitteln. Damit verbleiben trotz der Neuregelungen rechtliche Unsicherheiten.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Am 06.06.2023 ist die EU-Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie [EU] 2023/970 – EntgTranspRL) in Kraft getreten, die bis spätestens 07.06.2026 in nationales Recht transformiert werden muss.

Achtung: Eine Umsetzung ist noch in dieser Legislaturperiode geplant. Auszugehen ist von einer umfangreichen Änderung oder gar Neufassung des seit 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetzes.

Die EU-Richtlinie enthält im Wesentlichen Transparenz- sowie Durchsetzungsinstrumente, um dem Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu besserer Geltung zu verhelfen. Neben Informationsverpflichtungen gegenüber Bewerbern, erweiterten Informations- und Auskunftsrechten, Berichts- und daraus etwaig resultierenden gemeinsamen Entgeltbewertungspflichten regelt die Richtlinie vor allem auch Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, eine Beweislastumkehr, die § 22 Allgemeines



Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bereits jetzt als nationales Recht enthält, sowie Sanktionen bei Verstößen gegen Rechte und Pflichten. Anders als nach der derzeit geltenden Rechtslage drohen künftig empfindliche Geldbußen.

EuGH: Einer schwangeren Arbeitnehmerin muss eine angemessene Frist eingeräumt werden, um ihre Kündigung vor Gericht anfechten zu können

Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 27.06.2024 – Rs. C-284/23, Pressemitteilung vom 27.06.2024

Eine Angestellte eines Pflegeheims ficht ihre Kündigung vor einem deutschen Arbeitsgericht an. Sie beruft sich auf das Verbot, einer Schwangeren zu kündigen. Das Arbeitsgericht ist der Auffassung, dass es die Klage normalerweise als verspätet abweisen müsse.

Als die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt und die Klage erhoben habe, sei nämlich die im deutschen Recht vorgesehene ordentliche Frist – drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung – bereits verstrichen gewesen. Überdies habe die Arbeitnehmerin es versäumt, innerhalb der im deutschen Recht vorgesehenen weiteren Frist von zwei Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen.

Das Arbeitsgericht fragt sich jedoch, ob die in Rede stehende deutsche Regelung mit der Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen vereinbar ist (Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz). Es hat daher den EuGH dazu befragt.

Der EuGH stellt fest, dass nach der deutschen Regelung eine schwangere Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt ihrer Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, über eine Frist von drei Wochen verfügt, um eine Klage zu erheben. Nach Verstreichen dieser Frist gilt die Kündigung



als wirksam, sofern nicht ein Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage gestellt wird.

Dagegen verfügt eine Arbeitnehmerin, die aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund vor Verstreichen dieser Frist keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, nur über zwei Wochen, um zu beantragen, eine solche Klage erheben zu können.

Nach Auffassung des EuGH scheint eine so kurze Frist, insbesondere verglichen mit der ordentlichen Frist von drei Wochen, mit der Richtlinie unvereinbar zu sein. In seinem Urteil vom 29.10.2009, Pontin, C-63/08 (vgl. auch die Pressemitteilung Nr. 98/09), hat sich der Gerichtshof in Bezug auf eine Frist von 15 Tagen, die für eine schwangere Arbeitnehmerin für die Erhebung einer Klage auf Nichtigerklärung ihrer Kündigung gelten sollte, bereits in diesem Sinne geäußert.

In Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, scheint diese kurze Frist nämlich dazu angetan, es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr zu erschweren, sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen.

Es ist jedoch Sache des Arbeitsgerichts, zu prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist.

EuGH-Vorlagefragen zur Auslegung der DS-GVO bei deren Anwendung auf die Tätigkeit der Gerichte

**LAG Niedersachsen,
Urteil vom 18.07.2024 – 8 Sa 688/23,
Pressemitteilung vom 18.07.2024**

In einem vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen anhängigen Fall (Aktenzeichen: 8 Sa 688/23) verlangt die klagende Arbeitgeberin von einer ausgeschiedenen Arbeit-

nehmerin Schadenersatz in Höhe von rund 46.000 Euro. Die Klägerin behauptet, die Beklagte habe unbefugt Gegenstände aus dem privaten Firmeneigentum an Dritte veräußert und sich am Erlös bereichert. Die Klägerin stützt ihre Erkenntnisse über die Veräußerungsvorgänge auf eine ohne Wissen und Willen der Beklagten erfolgte Einsichtnahme in deren privates eBay-Konto. Auf welche Weise die Klägerin die Kenntnis der eBay-Benutzerkennung der Beklagten und des zugehörigen Passworts erlangt hat, ist zwischen den Parteien streitig.

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat in dieser Rechtssache beim Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) ein Vorabentscheidungsverfahren anhängig gemacht. Der EuGH hat in seinen Urteilen vom 24.03.2022 – C-245/20 – (Autoriteit Persoonsgegevens) in Rn. 25 und vom 02.03.2023 – C-268/21 – (Norra Stockholm Bygg AB) in Rn. 26 deutlich gemacht, dass auch justizielle Tätigkeit, soweit dabei Daten verarbeitet werden, in den Geltungsbereich der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) fällt. Mit der ersten Vorlagefrage soll Klarheit darüber geschaffen werden, ob die Regelungen des deutschen Zivilprozessrechts bestimmt genug sind – d. h., die erforderliche Regelungstiefe aufweisen –, um den Anforderungen der DS-GVO zu genügen.

Des Weiteren wird der EuGH – kurz zusammengefasst – gefragt, welche der Normen der DS-GVO auf gerichtliche Datenverarbeitungstätigkeit Anwendung finden und welche Rechtsgrundsätze hierbei von den Gerichten zu beachten sind. Die Beantwortung der Fragen durch den Gerichtshof kann über die konkrete Rechtssache hinaus in allen Fällen hilfreich sein, in denen die nationalen Gerichte zu beurteilen haben, ob und unter welchen Voraussetzungen möglicherweise rechtswidrig erlangte Kenntnisse und Beweismittel, die eine Partei in den Rechtsstreit einführt, von ihnen verwertet werden können.

Das Verfahren wird vom EuGH unter dem Aktenzeichen C-484/24 geführt. ■

Dr. Michaela Felisiak, Counsel bei Eversheds Sutherland/
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Videoaufzeichnungen von Besprechungen

Ein teurer Klick

Videokonferenzen sind Alltag. Auch oder gerade weil Videokonferenzen Alltag sind, übt eine Schaltfläche eine (fast) unwiderstehliche Faszination auf Nutzer aus: Start der Videoaufzeichnung.

Viele Videokonferenzsysteme bieten – sofern nicht vom IT-Administrator deaktiviert – eine Aufzeichnung der Konferenz an. Diese Schaltfläche stellt die Effizienzfrage: Wie effizient willst du sein?

Effizienz von Videoaufzeichnungen

Wirtschaftliche Effizienz liegt vor, wenn der Ressourceneinsatz für einen gegebenen Zweck minimal ist. Videokonferenzen dienen unterschiedlichen Zwecken, wie z. B.

- Besprechungen,
- Vertragsschluss,
- Vertragsverhandlungen und
- Schulungen.

Je nach Zweck kann die Antwort auf die Effizienzfrage anders ausfallen. Dieser Beitrag konzentriert sich auf Besprechungen im Sinne von Abstimmungen zwischen verschiedenen Personen über Sachverhalte. Es soll nicht um Vertragsschlüsse, Vertragsverhandlungen oder Schulungen gehen.

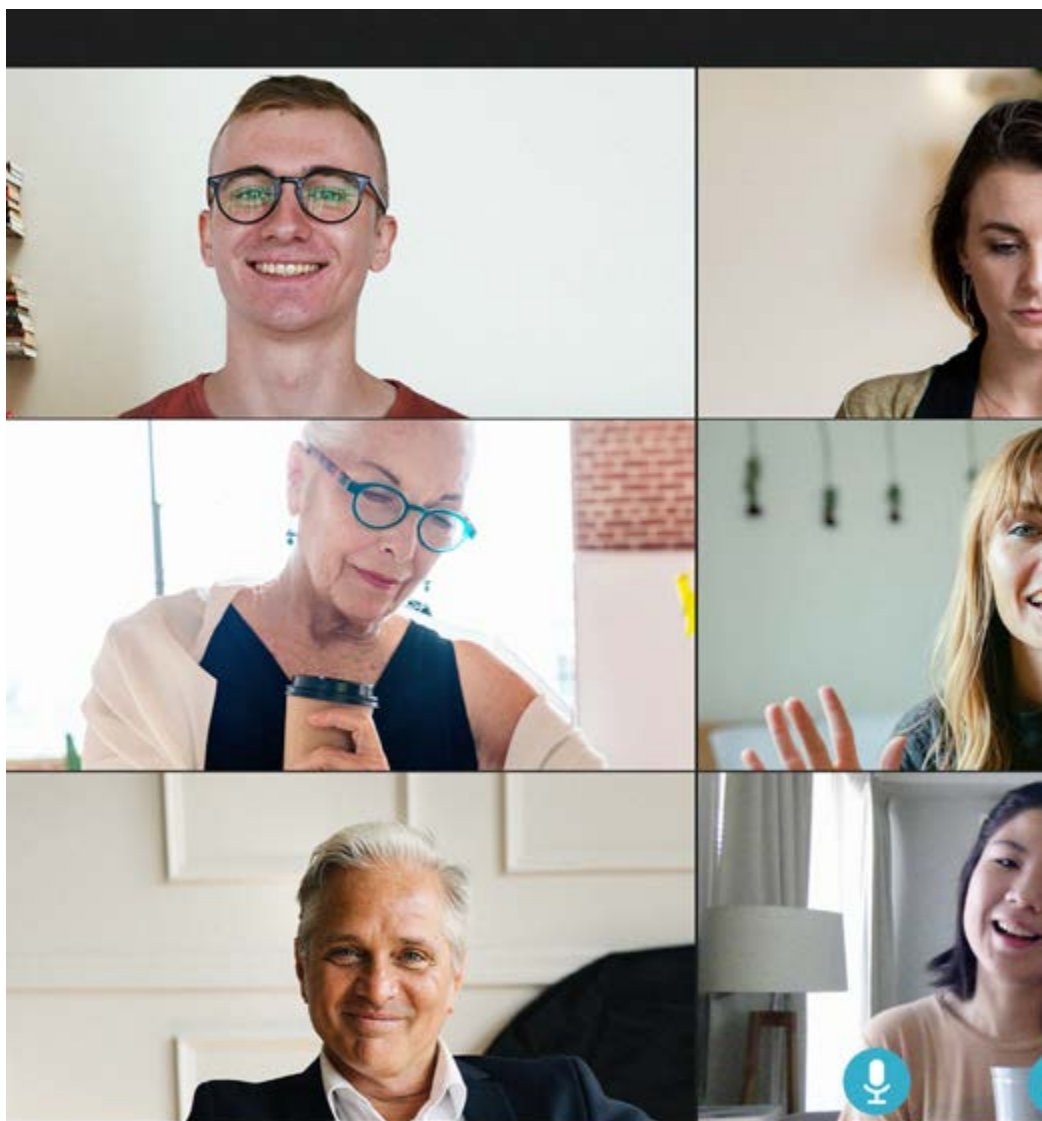
Die Aufzeichnung einer Besprechung, die als Videokonferenz stattfand, wäre effizient, wenn keine ressourcenschonendere Alternative vorhanden ist. Bekannte und etablierte Alternativen sind Ergebnis- und Verlaufsprotokolle, d. h. die Effizienz einer Videoaufzeichnung muss sich an der Effizienz von Ergebnis- und Verlaufsprotokollen messen lassen.

Ergebnis- und Verlaufsprotokolle (zusammengefasst „Protokolle“ genannt) sind das Ergebnis menschlicher Anstrengungen. Dagegen zeichnet die Videokonferenzsoftware die

Besprechung automatisch auf. Die menschliche Anstrengung beschränkt sich auf einen Mausklick. In der Erstellung ist die maschinelle Aufzeichnung der Besprechung effizient.

Die Bilanz ändert sich, wenn man die anschließende Verwendung von Protokollen und Aufzeichnungen in den Blick nimmt.

Gut gemachte Ergebnisprotokolle stellen eine (stark) strukturierte Ergebniszusammenfassung dar. Der Leser kann optisch und inhaltlich schnell erkennen, welcher Beschluss getroffen wurde und wer was bis wann zu erledigen hat. Verlaufsprotokolle erlauben zusätzlich, die Diskussion nachzuvollziehen. Ergebnisprotokolle erzwingen, das Ergebnis zu benennen. Fehlende



oder vage Ergebnisse fallen schneller auf.

Videoaufnahmen enthalten neben dem Ergebnis auch die Diskussion, d. h. ihr Informationsgehalt entspricht mindestens dem eines Verlaufsprotokolls. Bei einem Verlaufsprotokoll hat der Protokollant die Möglichkeit, Wiederholungen oder nicht zum Thema gehörende Diskussionen auszulasen oder zusammenzufassen, d. h. er kann das Geschehen leserfreundlich aufbereiten.

Um eine vergleichbare Strukturierung oder Reduktion auf das Wesentliche zu erreichen, müssten Videoaufnahmen in Kapitel eingeteilt (Strukturierung) und gekürzt (Reduktion auf das Wesentliche) werden. Eine solche Nachbereitung ist tendenziell aufwendiger als die Erstellung eines Protokolls.

Ein Leser kann sich den Inhalt eines Protokolls relativ schnell durch Überfliegen oder die Suche nach Begriffen erschließen. Eine Videoaufzeichnung muss man hingegen abspielen. Die Zeit lässt sich durch Vorspulen oder eine höhere Wiedergabegeschwindigkeit verkürzen. Je weniger eine Diskussion einer festen Themenstruktur folgt, desto weniger lassen sich durch punktuell Hineinhören die relevanten Informationen finden. Der Zeitbedarf, ein Protokoll zu lesen, ist geringer, als den gleichen Informationsgehalt durch Ansehen einer Videoaufzeichnung zu erhalten.

Eine Durchsuchbarkeit von Videoaufnahmen bedarf einer vorherigen Transkription. Erfolgt die Transkription durch Menschen, ist der Zeitbedarf im Regelfall deutlich höher bei der Erstellung eines Ergebnisprotokolls. Bei einer automatischen Transkription

muss man mit falschen Wörtern und unzutreffenden Aussagen rechnen. Die Transkription ist nicht mit dem gesprochenen Text in der Aufzeichnung identisch.

Auf der technischen Seite sind Protokolle immer speichereffizienter als Videoaufzeichnungen. Grob geschätzt braucht eine Datei für 8.378 Zeichen (ca. 3,5 DIN-A4-Seiten) im Format „docx“ 127 KB Speicherplatz. Ein Video im Format „mp4“ mit einer Auflösung von 1.920 x 1.080 Punkten, typisch für Bürobildschirme, von 60 Minuten Länge belegt ca. 6.877.074 KB, d. h. der Speicherplatzbedarf für die Aufzeichnung einer Stunde ist mehr als 54.150-mal höher als der eines Ergebnisprotokolls von 3,5 DIN-A4-Seiten. Selbst wenn man die Auflösung reduziert und damit die Bildqualität verschlechtert, lassen sich 60 Minuten Video nicht auf 127 KB Speicherplatzbedarf schrumpfen.

Das Anfertigen einer Besprechungsaufzeichnung ist effizient. Werden auch die spätere Nutzung und Speicherung in die Betrachtung einbezogen, ist eine Videoaufnahme weniger effizient als ein Ergebnis- oder Verlaufsprotokoll.

Was sagt das Datenschutzrecht?

Das Datenschutzrecht stellt im Wesentlichen drei Anforderungen an eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten, die alle erfüllt sein müssen:

- die Verarbeitung dient mindestens einem eindeutigen und legitimen Zweck,
- alle verarbeiteten Datenarten sind für den verfolgten Zweck erforderlich und
- eine Rechtsgrundlage erlaubt ausnahmsweise die Verarbeitung.

Aufzeichnungen von Besprechungen, sei es in Protokollform oder als Videoaufzeichnung, dienen regelmäßig der Dokumentation. Ein solcher Zweck ist eindeutig und auch legitim.

Die zweite Anforderung, Erforderlichkeit für den Zweck, geht in eine

Foto: Rawpixel.com/stock.adobe.com





Foto: Mlna/stock.adobe.com

ähnliche Richtung wie die bereits besprochene wirtschaftliche Effizienz. Die wirtschaftliche Effizienz fragt nach den eingesetzten Ressourcen. Im Datenschutzrecht ist die Eindringtiefe in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Personen die zu betrachtende „Ressource“. Erforderlich bedeutet, dass für den Zweck keine Alternative existiert, die weniger stark in das Persönlichkeitsrecht eingreift.

Bei einer Videoaufzeichnung einer Besprechung werden im Unterschied zu einem Protokoll zusätzliche personenbezogene Daten verarbeitet. Zu diesen zählen insbesondere

- Stimmlage,
- Sprechgeschwindigkeit,
- Artikulation,
- Mimik und Gestik,
- getragene Kleidung und
- Aussehen.

Sofern es bei einer Besprechung nicht um die persönliche Wirkung der Teilnehmer geht, sind diese zusätzlichen Datenarten im Regelfall nicht erforderlich. Nicht erforderliche Daten dürfen nicht verarbeitet werden (Art. 5 Abs. 1 lit. c) i. V. m 25 Abs. 2 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)). Eine Videoaufzeichnung einer Besprechung ist folglich im Regelfall unzulässig.

Daher stellt sich die Frage nicht mehr, welche Rechtsgrundlage eine Videoaufzeichnung legitimieren könnte. Eine Einwilligung kann nicht die Verarbeitung nicht erforderlicher personenbezogener Daten legitimieren. Davon abgesehen sind Einwilligungen von Beschäftigten im Kernbereich des Beschäftigungsverhältnisses, zu dem Besprechungen regelmäßig zählen, im Ergebnis regelmäßig unzulässig. Auch bei externen Teilnehmern ist die Wirksamkeit einer Einwilligung fraglich, da diese in der Regel von ihrem Arbeitgeber angewiesen werden, an der Besprechung teilzunehmen. Insofern fehlt es auch hier an der Freiwilligkeit.

In besonderen Fällen kann eine Videoaufzeichnung von Besprechungen erforderlich sein und eine Rechtsgrundlage diese erlauben. Es empfiehlt

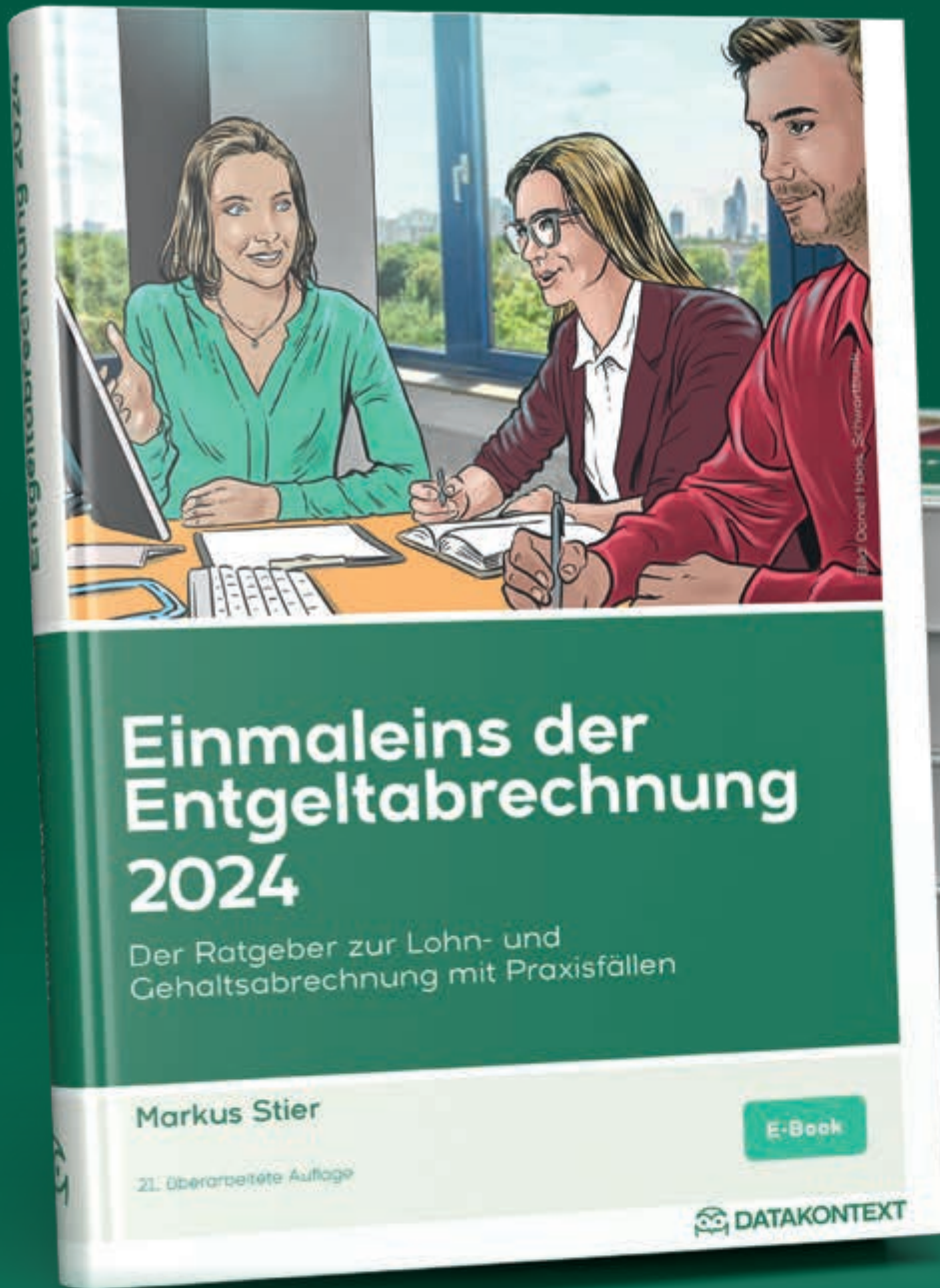
sich, solche Aufzeichnungen strukturiert in Listen mit Zweck, Teilnehmern, Speicherort und Löschfrist zu erfassen. Eine solche Liste erleichtert die Umsetzung der durch die Erstellung ausgelösten Rechtspflichten. Aufzeichnungen sind ggf. im Rahmen von Auskunftersuchen nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO herauszugeben. Vor einer Herausgabe sind bis auf die auskunftsbeantragende Person regelmäßig alle übrigen Personen optisch und akustisch unkenntlich zu machen. Weiterhin müssen die Aufzeichnungen gelöscht werden, wenn sie für den Zweck nicht mehr gebraucht werden. Die Datenschutzzinformation nach Art. 13 DS-GVO sollte nicht vergessen werden.

Fazit

Videokonferenzsysteme erlauben eine einfach zu bedienende Aufzeichnung von Besprechungen. Der geringe Erstellungsaufwand von buchstäblich einem Mausklick verführt. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass Ergebnis- und Verlaufsprotokolle wirtschaftlich effizienter sind. Im Regelfall scheitert eine Videoaufzeichnung zudem datenschutzrechtlich an einer fehlenden Erforderlichkeit für alle verarbeiteten Datenarten.

Ist eine Videoaufzeichnung ausnahmsweise datenschutzrechtlich zulässig, was sie nicht automatisch wirtschaftlich effizient macht, sollten die Aufzeichnungen so verwaltet werden, dass sie im Rahmen von Auskunftersuchen herausgegeben werden können und ihre fristgerechte Löschung sichergestellt ist.

Ein Aufzeichnungswunsch setzt die Teilnehmer, die keine Aufzeichnung von sich wünschen, unter Rechtfertigungszwang. Vielleicht hilft die Antwort auf die Effizienzfrage, den Rechtfertigungsdruck auf diejenigen zu lenken, der die Aufzeichnung will: „Warum willst Du unsere Zeit und unser Geld verschwenden?“ ■



Der Duden zur Entgeltabrechnung

Markus Stier
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2024
21. überarbeitete Auflage 2024
444 Seiten/Hardcover/Format 17 x 24 cm
ISBN 3-978-89577-988-6
44,99 € inkl. MwSt. mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

Jetzt bestellen: www.datakontext.com/einmaleins



Wegfall des Minijob-Status

(Unerwartete) Auswirkungen bei Minijobs im öffentlichen Dienst

Für in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zusatzversorgungspflichtig Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber – neben dem Arbeitnehmeranteil – eine Umlage. Diese Zahlung führt ab einer gewissen Höhe zu einem sogenannten Hinzurechnungsbetrag in der Sozialversicherung, welcher auf das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt anzurechnen ist und somit das Sozialversicherungsbrutto (SV-Brutto) entsprechend erhöht.

Bei der Abrechnung von geringfügig Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV – sogenannten Minijobber/innen auf 538-Euro-Basis – ist seit Jahresanfang verstärkt die Auswirkung der Zusatzversorgungspflicht zu berücksichtigen, denn: Minijobber/innen sind grundsätzlich (seit dem 01.01.2003) in der Zusatzversorgung versicherungspflichtig, gleichgültig in welchem Umfang die geringfügige Beschäftigung erfolgt.

Für die Arbeitgeber war die Auswirkung der Zusatzversorgungspflicht bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten bis Ende 2023 unerheblich, da die Umlagezahlung des Arbeitgebers keine Auswirkungen auf das SV-Brutto hatte. Mit der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro auf

Hinweis

Minijobber/innen, die eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente erhalten, sind nicht mehr in der Zusatzversorgung versicherungspflichtig.


538 Euro zum 01.01.2024 ergibt sich nun ein anderes Bild. Mit dieser Erhöhung sind dem Arbeitsentgelt nun Umlagen des Arbeitgebers zuzurechnen, die über dem monatlichen Freibetrag von 13,30 Euro liegen (§ 1 Abs. 1 S. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)).

Die genannte und an den nachfolgenden Beispielen erläuterte Problematik betrifft somit „nur“

Merke

Im Kalenderjahr 2024 führen die Umlagen des Arbeitgebers bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten erstmalig zur Erhöhung des SV-Bruttos, da durch die besondere Berechnung des § 1 Abs. 1 Nr. 4a in Verbindung mit Abs. 1 Satz 4 SvEV der Freibetrag nach Satz 3 in Höhe von 13,30 Euro überschritten wird.

Zusatzversorgungskassen, die entweder ausschließlich über eine Umlage finanziert oder gemischt finanziert (es werden sowohl Beiträge als auch Umlagen erhoben) sind. Es wird davon ausgegangen, dass es sich jeweils um das erste Dienstverhältnis handelt.



Minijob

Beispiel 1:

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K)

Entgelt 538 Euro (inkl. 1/12 der Jahressonderzahlung) VBL Abrechnungsverband West

Gehalt	538,00 €
ZVK-AN-Umlage (1,81%)	9,74 €
ZVK-AG-Umlage (5,49%)	29,54 €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag Steuer

AG-Umlage	29,54 €
steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG, max. 226,50 €	./.. 29,54 €
pauschal versteuert § 40b EStG; §§ 16, 37 TV ATV max. 92,03 €	./.. – €
Hinzurechnungsbetrag Steuer	– €

Steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage

steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG, max. 226,50 €	29,54 €
pauschal versteuert § 40b EStG; §§ 16, 37 TV ATV max. 92,03 €	– €
Summe	29,54 €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag SV I

steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage	29,54 €
Grenzbetrag	./.. 100,00 €
Hinzurechnungsbetrag SV I	– €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag SV II

steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage	29,54 €
dividiert durch AG-Umlagesatz 5,49%	538,07 €
x 2,5% 13,45 €	
./.. 13,30 €	
Hinzurechnungsbetrag SV II	0,15 €

Berechnung SV-Brutto

Gehalt	538,00 €
Hinzurechnungsbetrag Steuer	– €
Hinzurechnungsbetrag SV I	– €
Hinzurechnungsbetrag SV II	0,15 €
SV-Brutto:	538,15 €

Bei einem tatsächlichen Gehalt von 538 Euro liegt das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt für diese „geringfügig entlohnten Beschäftigten“ somit um 0,15 Euro über der Geringfügigkeitsgrenze, wodurch die Beschäftigung in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig wird. Um die Geringfügigkeit beizubehalten, bleibt nur die Möglichkeit, das tatsächliche Gehalt für zusatzversorgungspflichtige geringfügige Beschäftigte auf 537,85 Euro zu senken. Dadurch ergibt sich dann durch den Hinzurechnungsbetrag ein SV-Brutto von 538 Euro.

Beispiel 2:

Entgelt 537,85 Euro (inkl. 1/12 der Jahressonderzahlung)

VBL Abrechnungsverband West

Beispielberechnung VBL-West

Gehalt	537,85 €
ZVK-AN-Umlage (1,81%)	9,74 €
ZVK-AG-Umlage (5,49%)	29,53 €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag Steuer

AG-Umlage	29,53 €
steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG, max. 226,50 €)	./.. 29,53 €
pauschal versteuert § 40b EStG; § 16 TV ATV max. 92,03 €)	./.. – €
Hinzurechnungsbetrag Steuer	– €

Steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage

steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG, max. 226,50 €	29,53 €
pauschal versteuert § 40b EStG; § 16 TV ATV max. 92,03 €	– €
Summe	29,53 €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag SV I

steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage	29,53 €
Grenzbetrag	./.. 100,00 €
Hinzurechnungsbetrag SV I	– €

Berechnung Hinzurechnungsbetrag SV II

steuerfreie und pauschal versteuerte Umlage	29,53 €
dividiert durch AG-Umlagesatz 5,49%	537,89 €
x 2,5% 13,45 €	
./.. 13,30 €	
Hinzurechnungsbetrag SV II	0,15 €

Berechnung SV-Brutto

Gehalt	537,85 €
Hinzurechnungsbetrag Steuer	– €
Hinzurechnungsbetrag SV I	– €
Hinzurechnungsbetrag SV II	0,15 €
SV-Brutto	538,00 €

Diese Anpassung ist zwar zwingend notwendig, um den Status der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als Minijobber/in aufrechtzuerhalten, bedeutet allerdings nicht nur minimale Einbußen bei den betroffenen Personen und Mehraufwand bei der Erläuterung der nicht für alle direkt verständlichen Berechnungsgrundlage, sondern hat unter Umständen auch Auswirkungen auf Vertragsgestaltungen. Sofern pauschale Gehälter in Höhe der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze vereinbart wurden, sind ggf. entsprechende Arbeitsverträge auf die neue Sachlage anzupassen.



Foto: Michel/stock.adobe.com

Auch für die Zukunft wird eine stetige Anpassung notwendig sein. Daher ist auch die zum 01.01.2025 anstehende erneute Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze zu beachten.

Praxistipp

Ein Gehalt von bis zu 532 Euro wird vom Freibetrag abgedeckt, sodass darunterliegende Gehälter nicht geprüft werden müssen. Ansonsten muss bei jeder Änderung der Geringfügigkeitsgrenze zukünftig erneut das passende tatsächliche Bruttogehalt errechnet werden.

Zur Vereinfachung bietet es sich an, mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorab festzuhalten, ob diese im Rahmen ihrer geringfügigen Beschäftigung entweder eine feste Stundenzahl arbeiten, ein maximales Gehalt unter jeweiliger Berücksichtigung des ausschlaggebenden SV-Bruttos oder ein Gehalt bis zu 532 Euro erhalten. Darauf kann die Gehaltsabrechnung dann nicht nur bei Änderungen der

Geringfügigkeitsgrenze, sondern auch bei Tarifierpassungen zurückgreifen.

Besonderheiten bei Arbeitgeber-Umlage kleiner 2,5 Prozent

„Ein geldwerter Vorteil auf Basis des Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV kann dem Arbeitnehmer nur zugerechnet werden, wenn ihm dieser Vorteil auch tatsächlich zu Gute kommt. Deshalb ist in den Fällen, in denen der Umlagesatz weniger als 2,5% beträgt, dem Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV nur ein Vomhundertsatz des zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts hinzuzurechnen, der der Höhe nach dem vom Arbeitgeber zu tragenden Umlagesatz entspricht.“

Der hiernach ermittelte Hinzurechnungsbetrag vermindert sich gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV zweiter Halbsatz monatlich um 13,30 EUR“ (Rundschreiben v. 21.11.2018, Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung, S. 49/50).

Beispiel 3:

Entgelt 538 Euro
(inkl. 1/12 der Jahressonderzahlung)

Angenommener Umlagesatz
des Arbeitgebers: 2 Prozent
(in Euro = 10,76 Euro)

Ermittlung des beitragspflichtigen Hinzurechnungsbetrags nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV:

$(10,76 \text{ Euro} : 2 \text{ Prozent} =)$
 $538 \text{ EUR} \times 2 \text{ Prozent}$
(da < 2,5 Prozent) = 10,76 Euro

Ergebnis: Der Freibetrag in Höhe von 13,30 Euro wird nicht überschritten. Es handelt sich auch im Jahr 2024 um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. ■

Frank Müller, Betriebswirt (VWA),
Beratung/Training Entgeltabrechnung,
<http://www.frag-den-mueller.de>
Arne Glösen, Leitung der Payroll
Landkreis Hameln-Pyrmont



Besonderheiten in der Entgeltabrechnung des öffentlichen Dienstes (TVöD/TV-L)

23. September 2024 | Online
Referent: Frank Müller

Schwerpunkte:

- ✓ Zusatzversorgung
- ✓ Jahressonderzahlung im öD
- ✓ Unständige Bezüge
- ✓ Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit
- ✓ Arbeitgeberzuschuss Krankengeld

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Experten antworten

Unentgeltliche Bereitstellung von Zeitschriften

Wir sind ein Zeitungsverlag und wollen unseren Arbeitnehmern im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses unentgeltlich Zeitschriften zur Verfügung stellen. Diese Publikationen werden sowohl von uns selbst herausgegeben als auch von anderen Verlagen bezogen.

Unsere Arbeitnehmer sollen diese Publikationen sowohl privat als auch beruflich nutzen können. Beruflich dienen die Zeitschriften zur Informationsbeschaffung und zur Unterstützung bei den täglichen Aufgaben im Verlag, insbesondere zur Marktbeobachtung, zur Kenntnisnahme von Trends und Entwicklungen in der Branche sowie zur Verbesserung der eigenen journalistischen und redaktionellen Arbeit. Wir sehen diese Bereitstellung der Publikationen als betriebsnotwendige Maßnahme zur Förderung der Arbeitsleistung und der beruflichen Weiterentwicklung des Arbeitnehmers. Liegt in der unentgeltlichen Bereitstellung ein geldwerter Vorteil vor, der als Arbeitslohn zu versteuern ist?

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für Fachzeitschriften erstattet, gehört dieser Ersatz auch dann zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn die Zeitschriften als Arbeitsmittel des Arbeitnehmers dienen. Denn ein Werbungskostenersatz durch den Arbeitgeber ist – ohne ausdrückliche gesetzliche Steuerbefreiungsvorschrift – steuer- und beitragspflichtig.

Zwar muss der Arbeitnehmer den Ersatz des Arbeitgebers versteuern, er kann jedoch seine Ausgaben für Fachzeitschriften in derselben Höhe als Werbungskosten geltend machen. Eine Verrechnung von Arbeitslohn und Werbungskosten ist im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber nicht erlaubt.

Erhält ein Arbeitnehmer, der bei einem Zeitungsverlag beschäftigt ist, unentgeltlich oder verbilligt Zeitschriften, ist dieser geldwerte Vorteil grundsätzlich steuerpflichtig. Es handelt sich nicht um eine steuerfreie Annehmlichkeit.

Der geldwerte Vorteil ist jedoch unter Anwendung des Rabattpflichtbetrags steuer- und beitragsfrei (1.080 Euro Rabattpflichtbetrag zuzüglich vier Prozent Abschlag vom Endpreis). Sollte der Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro nicht anwendbar sein, weil der Vorteil nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von einem verbundenen Unternehmen (Konzerngesellschaft) gewährt wird, bleibt der geldwerte Vorteil nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn die Freigrenze von 50 Euro monatlich nicht überschritten wird und diese Freigrenze auch durch andere Sachbezüge noch nicht ausgeschöpft wurde.

Outplacement-Beratung

Wir befinden uns derzeit in einer Umstrukturierungsphase, die leider auch den Abbau von Arbeitsplätzen mit sich bringt. Um diesen Prozess für die betroffenen Mitarbeiter so reibungslos und unterstützend wie möglich zu gestalten, möchten wir eine professionelle Outplacement-Beratung in Anspruch nehmen. Wie verhält es sich mit dem Zufluss zum Arbeitslohn im Rahmen von Outplacement-Leistungen? Welche Outplacement-Leistungen sind nicht steuerpflichtig, und gibt es spezielle Regelungen, die wir beachten sollten?

Können wir als Arbeitgeber Vorsteuerabzug für die Kosten der Outplacement-Beratung geltend machen?

Wenn der Arbeitgeber die Kosten für die Outplacement-Beratung übernimmt, handelt es sich um Arbeitslohn. Dies liegt daran, dass die Beratung überwiegend im Interesse des Arbeitnehmers und dessen zukünftiger beruflicher Entwicklung erfolgt und nicht primär im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers, der hauptsächlich an einer sozialverträglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses interessiert ist.

Definition

Eine Outplacement-Beratung unterstützt Arbeitnehmer bei der beruflichen Neuorientierung nach einer Entlassung. Arbeitgeber beauftragen spezialisierte Unternehmen, um ausscheidende Mitarbeiter durch individuelle Betreuung, fachliche Beratung und organisatorische Hilfe bei der Jobsuche zu unterstützen. Ziel ist es, den Übergang zu einem neuen Arbeitsplatz für die betroffenen Mitarbeiter möglichst reibungslos und erfolgreich zu gestalten.

Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers nach § 82 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch (SGB) III sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers sind steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 19 Einkommensteuergesetz (EStG)). Dies umfasst auch Beratungsleistungen zur beruflichen Neuorientierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Outplacement- und Newplacement-Beratung. Die Steuerfreistellung erstreckt sich auf sämtliche Teilleistungen der Outplacement-Beratung wie Perspektivberatung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratung, Marktvorbereitung und Vermarktung/Neuplatzierung. Diese Leistungen sind separat zu beurteilen und können zu unterschiedlichen Zeitpunkten als Arbeitslohn zufließen. Die Bereitstellung eines Headhunters zur Jobsuche für Führungskräfte ist ebenfalls steuerfrei.

Aufgrund der Steuerfreiheit der Beratungsleistungen ist ein Werbungskostenabzug der geldwerten Vorteile beim Arbeitnehmer ausgeschlossen. Die Steuerfreiheit kommt allerdings nicht zur Anwendung, wenn die Leistungen überwiegend Belohungscharakter haben.

Arbeitslohn liegt nicht vor, wenn das Beratungsunternehmen aufgrund eines pauschal für alle Arbeitnehmer geltenden Vertrags tätig wird und der individuelle Beratungsaufwand nicht zugeordnet werden kann (R 19.3 Abs. 2 Nr. 5 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)). Auch bei Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen nach SGB III, die im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen vom Arbeitgeber oder einer Beschäftigungsgesellschaft erbracht werden, liegt kein Arbeitslohn vor (R 19.7 Abs. 2 Satz 5 LStR).

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass der Arbeitgeber die von einem Outplacement-Unternehmen in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen kann (BFH-Urteil vom 30.06.2022, BStBl. 2023 II S. 45). Dies gilt, wenn das Interesse des Arbeitgebers am Personalabbau überwiegt, insbesondere bei unbefristet und unkündbar beschäftigten Arbeitnehmern. In solchen Fällen besteht kein eigenständiger Wunsch der Arbeitnehmer nach einem Arbeitgeberwechsel, sondern es handelt sich um ein unternehmerisches Ziel des Arbeitgebers.

Da das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers umsatzsteuerlich und lohnsteuerlich einheitlich ausgelegt wird, liegt in solchen Fällen kein geldwerter Vorteil vor, für den die Steuerbefreiungsvorschrift für Outplacement-Beratungsleistungen anzuwenden wäre.

Janette Rosenberg,
alga-Fachreferentin und Mitglied des
alga-Competence-Centers,
stellvertretende Chefredakteurin der
Fachzeitschrift LOHN+GEHALT

Gesundheit - Interview

Daily Detox?

Wenn es um Digital Detox geht, reden wir da von „Wellness im (Arbeits-)Alltag“ oder gibt es wirtschaftliche Gründe dafür?

Der Bitkom hat ermittelt, dass bereits vier von zehn Personen 2024 privat eine digitale Auszeit nehmen wollten – im Schnitt etwa eine Woche. Kann so etwas auch inmitten unserer digitalisierten Arbeitswelt eine realisierbare Chance für mehr Gesundheit bieten und zusätzlich sogar zur Steigerung der Produktivität eingesetzt werden? Ist es vielleicht sogar unbedingt an der Zeit, innerhalb der Arbeit „einfach mal abzuschalten“? Vielleicht sogar regelmäßig?

Wörtlich übersetzt bedeutet Digital Detox „digitale Entgiftung“, d. h. eine extra eingeräumte Auszeit von digitalen Medien, um zu einer bewussten Nutzung von Smartphone, Laptop und Co. zu gelangen. Weil es sich hier mittlerweile bereits um einen Trend handelt, gibt es sogar eigens Camps und Trainings, um mittels „Bildschirm-entzug“ zu Entschleunigung und Entspannung zu kommen. Ziel ist es dabei im Grunde nicht, auf Dauer völlig zu verzichten, sondern (wieder) zu einer bewussten Nutzung in einem vernünftigen Maß zu kommen.

In die „Digital Natives“ wurden wirtschaftlich gesehen große Hoffnungen gesetzt, als hätten die jüngeren Generationen mit dem Technikkonsum auch all das Wissen drumherum wie mit der Muttermilch aufgesaugt. Tatsächlich warnen aber Studien bereits davor, dass übermäßige Bildschirmzeit – insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen – einen Störfaktor für den Schlaf und die psychische Gesundheit darstellen kann. Langfristig kann ein solches Dauerverhalten sogar zu demenzähnlichen Symptomen führen und unter anderem die Konzentrationsfähigkeit und das Gedächtnis deutlich beeinträch-

tigen. Gerade die nachrückenden Arbeitskräfte, auf die besonders stark gebaut werden soll, sind also gleichzeitig stark gefährdet. Das sollte zu denken geben. Was es zu beachten gilt und wie wir eine digitale Entgiftung machen können, diese Fragen beantwortet Sandra Einhoff, Expertin für Work-LEICHT-Balance.

Karrierekiller oder Quality Time?

Wer sein Handy schon einmal für Tage komplett abschaltet, hat die „FOMO“ vielleicht bereits als eine Art Entzugsercheinung erlebt. Die sogenannte „Fear of missing out“ bezeichnet die Angst davor, etwas zu verpassen. Wer fürchtet, dass Digital Detox zur Karrierebremse wird, braucht eine Lösung, die ihm dabei unbedingt Sicherheit gibt. Sonst wird es nichts mit dem „Abschalten“. Kann es hier schon reichen, ein zweites Handy zu bemühen, um nicht ständig erreichbar zu sein: also ein Handy für die Arbeit und eines für das Privatleben? Oder ist auch hier die sogenannte „Qualitäts- bzw. Auszeit“ eher die bessere und nachhaltigere Variante?

Die Entscheidung zwischen der Nutzung eines zweiten Handys und der vollständigen digitalen Auszeit hängt von den persönlichen Bedürfnissen und den beruflichen Anforderungen ab. Wer zwei Handys nutzt, hat den Vorteil, im beruflichen Kontext erreichbar zu sein, während man gleichzeitig im privaten Bereich abschalten kann – und umgekehrt. Die klare Trennung kann helfen, sich mental auf die jeweilige Rolle zu konzentrieren. Ein echtes und nachhaltiges Digital Detox erfordert jedoch mehr als nur „organisatorische Maßnahmen“.

Letzten Endes geht es nicht nur um die physische Trennung der Geräte, sondern um die Qualität der Auszeiten. Egal, ob wir nun ein oder zwei Handys nutzen: Wir sollten uns eine achtsame Haltung zur Handynutzung zu eigen machen und uns nicht von unseren digitalen Geräten beherrschen lassen. Es ist wichtig, persönliche Grenzen zu definieren und diese konsequent einzuhalten.

Tool Time?

Hilft da sogar „noch ein wenig mehr Technik“ gegen „zu viel Technik“? „Es gibt für alles eine App“, sagen die einen – „Nur echter Verzicht führt zum Erfolg!“, die anderen. Wie gelingt am besten der Einstieg in den „Geräte-Entzug“? Kann ich sicherstellen, dass diese Auszeiten und Freiräume tatsächlich etwas zur besseren Produktivität beitragen? Wie Sorge ich letztendlich dafür, dass ich mich während des



Sandra Einhoff
(Expertin für Work-LEICHT-Balance)



Foto: shinantanya/stock.adobe.com

„Digitalfastens“ nicht auf Dauer genauso irgendwo verliere und nicht nur „anderweitig rumbummle“? Wie und woran zeigen sich die echten „Erfolge“?

Tools, die uns dabei unterstützen, unsere Bildschirmzeit zu reduzieren, können hilfreich sein, um ein Bewusstsein für das eigene Nutzungsverhalten zu schaffen. Wem der Umstieg auf das Digitalfasten von heute auf morgen zu schwer fällt, kann die Nutzung pro Tag limitieren. So könnte man sich vornehmen, die Nutzung des Handys, von Social Media und Co. auf eine Stunde am Tag zu begrenzen.

Ich denke, ein „echter Erfolg“ besteht darin, uns bewusst für oder gegen die Handynutzung zu entscheiden – und das jeden Tag, jeden Moment neu. Der tatsächliche Erfolg bedeutet, unser Handy nicht zu brauchen, nicht abhängig davon zu sein. Nicht mehr nervös in unsere Taschen zu greifen, sobald wir in einer Supermarktschlange anstehen oder im Warteraum einer Arztpraxis sitzen. Wir dürfen wieder lernen, das Nichtstun, den „luftleeren Raum“, der sich ohne Handy plötzlich ergibt, auszuhalten. Wer weniger handyorientiert ist, wird auch bemerken,

dass sich die Qualität der sozialen Interaktionen verbessert. Statt ständig mit einem Auge auf das aufblinkende Handydisplay zu schauen, werden wir präsenter und aufmerksamer. Und selbst wenn Sie den Unterschied zunächst nicht wahrnehmen sollten: Ihr Gesprächspartner bemerkt es ganz sicher! Denn jeder von uns spürt es, wenn unser Gegenüber uns nicht aufmerksam zuhört.

Um seine neuen Gewohnheiten zu festigen und zu beobachten, kann ein eigens dafür angelegtes Tagebuch wahre Wunder wirken. So können wir unsere Erfahrungen und Fortschritte dokumentieren und Erfolge sichtbar machen. Wie alles im Leben ist auch hier die richtige Balance entscheidend. Das Ziel sollte sein, ein gesundes digitales Gleichgewicht zu finden – also eine Kombination aus bewusstem Verzicht und gezielter Nutzung technischer Hilfsmittel.

Wie sag ich es meinem Chef?

Wer „Office-Arbeit“ verrichtet, kann wohl kaum einfach seinen PC ausschalten und dem Chef mitteilen, dass er von nun an auf die digitale Reizüberflutung verzichten möchte. Dennoch ist es nicht nur möglich, sondern sicherlich

auch mal nötig – auch wenn man überwiegend internet- und computerbasiert arbeitet –, im Job die Digitalzeit zu reduzieren. Warum und wie sollten Vorgesetzte sogar dabei mitwirken, dass ich hier meinen gewünschten und benötigten Abstand bekomme?

Es ist allgemein bekannt, dass jeder Mensch Phasen der Ruhe und des „Leerlaufs“ benötigt, um kreativ und innovativ zu sein. Offline-Zeit hilft, den Kopf freizubekommen und neue Perspektiven einzunehmen. Allen Mitarbeitenden sollte besser ein bewusster Zeitraum zur Verfügung gestellt werden, in dem sie sich von digitalen Ablenkungen befreien können, selbst wenn das – je nach Tätigkeitsfeld – pro Tag mit vielleicht nur einer Stunde umsetzbar ist.

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Büro, das so überladen und vollgestopft ist, dass Sie kaum Ihren Schreibtisch sehen können. Genauso kann unser Geist durch die ständige digitale Reizüberflutung überlastet werden.

Im Idealfall gelingt es einem Unternehmen, eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern und den Mitarbeitenden

glaubhaft zu vermitteln, dass ihnen eine achtsame Arbeitsweise und deren (digitales) Wohlbefinden wichtig sind. Gerade Führungskräfte sollten mit gutem Beispiel vorangehen, ihre eigenen digitalen Gewohnheiten reflektieren und anpassen. Damit setzen sie ein Signal und inspirieren ihre Teams, ebenfalls achtsamer mit ihrer digitalen Zeit umzugehen. Ein großer Schritt ist bereits getan, wenn man für die Folgen und Risiken übermäßiger Bildschirmzeit sensibilisiert. Digital Detox sollte im Übrigen keine Einmalaktion darstellen, sondern einen fortlaufenden Prozess darstellen.

Am Ende Eigenanteil?

Die aktuellen politischen Diskussionen spiegeln sicher die unbestrittene Notwendigkeit wider, Arbeitsleben und Freizeit in einem gesunden Maße in Einklang zu bringen. Während allerorts Gesetze und Richtlinien überarbeitet werden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sollte auch das Bewusstsein für die Eigenverantwortung nicht zu kurz kommen. Wer seinen Arbeitgeber in die „Pflicht“ nehmen will, sollte sich

aber auch ehrlich eingestehen, wie oft er auf der Arbeit regelmäßig auf sein (Privat-)Handy schaut. Die eigene Unzufriedenheit und Überlastung sind die eine Seite. Wo sollten wir in Bezug auf Digital Detox am ehrlichsten uns selbst gegenüber sein und wo liegt die Verantwortung für uns selbst?

Hand aufs Herz: Wie oft lassen wir uns von digitalen Ablenkungen verführen, anstatt fokussiert zu bleiben? Die eigene Überlastung und der Stress hängen häufig mit unserem Umgang mit der Technologie zusammen. Hier braucht es eine gewisse Selbstbeobachtung. Es erfordert Ehrlichkeit und Selbstreflexion, um die eigenen (schlechten) Gewohnheiten zu erkennen und zu ändern. Wir kommen nicht drum herum, unseren eigenen Handykonsum kritisch zu hinterfragen und die Gründe für unsere übermäßige Handynutzung zu erkennen – sei es Langeweile, Prokrastination oder der Wunsch nach Ablenkung. Wenn wir die Ursache dafür kennen, fällt es uns leichter, Veränderungen anzustoßen. Jeder von uns hat die Ver-

antwortung, für sein eigenes Wohlbefinden zu sorgen, was in diesem Kontext bedeutet, aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um eine gesunde Balance zwischen Online- und Offline-Zeit zu finden.

Ein Tipp von mir: Eignen Sie sich ein paar „Verhaltensregeln“ an. Eine meiner Regeln dazu ist, mein Handy morgens nicht vor 8 Uhr und abends nicht mehr nach 18 Uhr zu nutzen. Eine weitere „Regel“ könnte sein, das Handy bei der Arbeit aus dem Sichtfeld zu entfernen. Ganz nach dem Prinzip: aus den Augen, aus dem Sinn. Bei mir liegt es meistens in der Schublade.

Einfach wieder auf analog?

Ist es inzwischen nicht ebenso zu einem großen Teil zur Gewohnheit geworden, tatsächlich fast alle Büro-Aufgaben am PC zu erledigen? Wenn man wieder Alternativen sucht, funktioniert doch einiges (zumindest am Anfang) vielleicht sogar auf Papier. Ständiger Stromverbrauch kostet auch Umweltressourcen, da lohnt sich vielleicht auch mal eine Abwägung, was gerade Vorrang hat.



Denn manches kann man zumindest analog beginnen: Textentwürfe, Ideen-skizzen, Mind Maps, To-do-Listen etc. funktionieren schließlich immer noch auf Papier. Der nette „Nebeneffekt“ wäre doch: Man arbeitet anders fokussiert! Wie gelangt man zu seiner individuellen „Digital-Detox-Toolbox“?

Eines wissen wir alle: Digitale Geräte sind ein Magnet für Ablenkungen – von ständigen Benachrichtigungen bis hin zu Multitasking. Um Inhalte zu verinnerlichen oder sich intensiv mit einem Thema zu beschäftigen, hilft es enorm, analog auf Papier zu schreiben. Das liegt daran, dass der Prozess des Schreibens per Hand deutlich länger dauert. Das führt unweigerlich dazu, dass wir uns länger und intensiver mit der Materie beschäftigen. Ich weiß noch, wie unsere Grundschullehrerin immer sagte: „durch den Stift in den Kopf“.

Ich würde dazu raten, herauszufinden, welche Aufgaben sich für analoge und welche sich für digitale Formate anbieten. Gerade kreative und komplexe

10-Punkte-CHECKBOX FÜR DAILY DETOX

von Dr. Silvija Franjic

1. Nutzungshäufigkeit erfassen und regulieren
2. Nachrichten oder Aufgaben priorisieren
3. Rolle der digitalen Einsatzmittel reflektieren
4. Situationen nach echten digitalen Mehrwerten hinterfragen
5. Reduzierung der Erreichbarkeit planbar machen
6. Reaktionszeiten und Bearbeitungsplan anpassen
7. Plätze für die „digitalfreie Zone“ definieren
8. Informations- und Nachrichtenfluten bewerkstelligen lernen
9. Genuss der digitalen Auszeit trainieren
10. Umgebung in das geänderte Nutzungsverhalten mit einbeziehen



Aufgaben profitieren von der Klarheit und Einfachheit eines Papierformats.

In Sachen „Digital-Detox-Toolbox“ habe ich für mich seit langem ein

gutes System etabliert. Wenn ich aus Gewohnheit ziellos nach meinem Handy greife, mache ich Folgendes, noch bevor ich das Handy-Display berühre: Ich atme einmal ganz bewusst ein und aus. Dadurch bin ich ganz im Hier und Jetzt und unterbreche meinen Autopiloten – der für meinen Geschmack sowieso viel zu häufig das Ruder in der Hand hält. Diese Gedankenpause nutze ich, um mir die Frage zu stellen: Willst du jetzt wirklich wieder dein Handy zur Hand nehmen? Klar, das funktioniert auch bei mir nicht immer. Doch diese Routine gibt mir Kontrolle über meine Handynutzung.

Was ich außerdem rigoros für alle Funktionen und Apps in meinem Handy eingestellt habe: sämtliche Benachrichtigungen zu deaktivieren. Ich bekomme weder eine E-Mail-Benachrichtigung noch eine WhatsApp-Mitteilung. Bei mir „fliegt nichts rein“. Ich muss, um mir gewisse Infos zu holen, aktiv in die jeweilige App hineingehen. Das ist ein wahrer Gamechanger! So vermeide ich unnötige Unterbrechungen und Ablenkungen.

Vielen Dank für das Gespräch! ■

Dr. Silvija Franjic,
Jobcoach und Redakteurin



Foto: pimlada/stock.adobe.com

Netzwerk für HR-Qualitätsmanagement und Prozesse

Fehlerkultur als Teil der Unternehmenskultur

Die Fehlerkultur ist ein theoretisches Konzept aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Sie beschreibt den Umgang mit Fehlern innerhalb von Gesellschaften, Gruppen oder Organisationen. Ebenso, wie mit den Fehlerrisiken und den sich daraus ergebenden Konsequenzen von Fehlentscheidungen umgegangen wird.

Für jedes Unternehmen sollte die Fehlerkultur einen hohen Stellenwert haben. Folgende Sätze hat sicher jeder schon mal gehört: „Jeder, der arbeitet, macht auch Fehler.“ Oder: „Wo gehobelt wird, fallen Späne.“ Fehler kommen einfach vor. Dort, wo Menschen sind, passieren Fehler. Daran haben auch die besten Computersysteme und künstliche Intelligenz (noch) nichts ändern können. Zwar sind in bestimmten Bereichen die Fehler weniger geworden, das Grundproblem hinter Fehlern bleibt aber das gleiche: der Mensch. Die Frage, die sich jede/r Verantwortliche in einem Unternehmen/in einer Organisation stellen muss, ist der Umgang mit Fehlern.

Wenn Mitarbeitende bereits bei kleinen Fehlern mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müssen, werden sie kaum Fehler eingestehen bzw. alles tun, um Fehler zu vertuschen. Dies wiederum führt unter Umständen dazu, dass seitens der Unternehmensleitung zusätzliche Kontrollen

in die Prozesse eingezogen werden. In der Folge führen weitere zusätzliche Kontrollen zu weiteren Verunsicherungen bzw. zu einer Demotivation bei den Mitarbeitenden. Wer lässt sich schon gern kontrollieren? Eine fehlende offene Fehlerkultur schädigt ein Unternehmen daher in mehrfacher Weise.

In manchen Branchen können Fehler Menschenleben kosten, zum Beispiel in der Flugzeugindustrie. Wer hier vergisst, eine Schraube anzuziehen, kann eine Katastrophe auslösen. Trotz mehrfach abgesicherter Systeme kommt es doch immer wieder zu Unfällen. Als Ursache wird oftmals „menschliches Versagen“ angegeben.

Eine offene Fehlerkultur dagegen setzt zunächst Vertrauen seitens des Mitarbeitenden gegenüber der Führungskraft voraus. Vertrauen darauf, im Falle eines Fehlers nicht gleich mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen zu müssen. Es muss im Unternehmen sogenannte „Erlauber“

geben. Es ist „erlaubt“, auch Fehler zu machen.

Info

Das Thema „Fehlerkultur“ wird auch in der nächsten Veranstaltung des Netzwerks für HR-Qualitätsmanagement & Prozesse (vorher ARGE IKS) am 06. und 07.11.2024 behandelt.

Bei einer positiven Fehlerkultur werden Fehler akzeptiert. Daraus ergeben sich eine erhöhte Achtsamkeit und ein neues Fehlermanagement. Wenn ein Unternehmen bzw. eine Organisation offen mit Fehlern umgeht, bringt dies auch Chancen mit sich. Beispielsweise lässt sich bei einem prozessualen Fehler die Fehlerquelle reduzieren bzw. im besten Fall eliminieren. Im Idealfall lernt die gesamte Organisation aus dem Fehler eines Einzelnen. ■

Maik Gross





alga-Regionaltagungen

Der Jahreswechsel 2024/2025 in der Entgelt-
abrechnung und Personalbetreuung

04.-05. November 2024 | Köln

27.-28. November 2024 | Online

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzesänderungen
- ✓ Best Practice
- ✓ Erfahrungsaustausch
- ✓ Netzwerkbildung
- ✓ BMF-Schreiben





**Online-Tagung
neu definiert:
Interaktive Live-
Übertragung aus
dem TV-Studio**

Jetzt anmelden:


www.datakontext.com/alga-Regionaltagungen



Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
Agenda: Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 20 E-Mail: sales@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.	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)	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 Centric connect.engage.succeed. Centric Herr Steven Wernike Schürmannstraße 22a 45136 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-0 E-Mail: steven.wernike@centric.eu www.centric.eu/de	Centric Audit & Compliances Tools/ Centric IT Solutions GmbH	> 600	unabhängig	2000 (PLK)	Add-on, Tool, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Mit den Centric Tools für SAP HXM und SAP SuccessFactors zum Aufbau eines Internen Kontrollsystems (IKS) digitalisieren unsere Kunden zeitintensive Verwaltungs- und Prüfroutinen revisionssicher und effizient.	0,5 Tage	2-3 Tage	Evonik Industries AG, Adidas AG, BSH Hausgeräte GmbH u.a.
 eurodata AG Herr Robert Reiter Großblittersdorfer Straße 257-259 66119 Saarbrücken Tel.: 06 81/88 08-0 E-Mail: edlohn-support@eurodata.de www.edlohn.de	edlohn/ eurodata AG	> 1.500	510.000 edlohn Abrechnungen/ Monat	2005	Solution, Privatwirtschaft	Online-Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Modulen zur digitalen Zusammenarbeit; ITSG-zertifiziert; elektronische Datenübertragung; Baulohn möglich; mehr als 50 automatische Verfahren; erweiterbar bis zur HR-Komplettlösung	3-4 Tage	gering: Online-Schulungen	ETL Steuerberater, weitere auf Anfrage
 Peras GmbH Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 E-Mail: vertrieb@peras.de https://peras.de	SAP HCM, LogaHR/ SAP, P&I	> 2.000	> 200.000	1980	Modul, Template, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres Abrechnungssystems. Bei unserem modularen Leistungsangebot können Sie selbst entscheiden, welche Aufgaben Sie an uns delegieren. Wir beraten Sie gern.	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	SD Worx Payroll	1.620	mehr als 120.000	1998	Add-on, App, Modul, Solution, Template, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	SD Worx bietet intelligente Services und Lösungen für Entgeltabrechnung, Core HR, Workforce- und Talent Management, branchenunabhängig und für Unternehmen jeder Größe aus der Privatwirtschaft und für Non-Profit-Organisationen.	1-x Tage	3-x Tage	https://www.sdworx.de/de-de/ueber-sd-worx/referenzen

Templates, Solutions

Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?											Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu														Sonstige						
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeimodelle	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienst. (BPO, SaaS, ASP)		Performance-Management	Entgeltabrechnung	ElsterLohn-Verfahren	AWV-Beschäftigungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitwirtschaft + Wertguthabenführung	Personalkosten	Personaladministration	Talent-/Bewerbermanagement		Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssysteme	Digitale Personalakte	Scan-Solution	Portal, ESS
SAP SuccessFactors, ATOSS, Workday, PeopleDoc	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Drei Fragen an ...



Jens-Peter Hess,
Geschäftsführer
bei Centric

Die Payslip Box Plus von Centric verspricht schon vom Namen her, dass sie mehr ermöglicht, als einfach nur Entgeltnachweise bereitzustellen. Was ist der Gedanke hinter dem „Plus“?

Die digitale Bereitstellung von Payslips ist heute selbstverständlich. Jeder weiß, dass man gegenüber dem Versenden von Papier damit erhebliche Kosten spart, aber mit einem vertraulichen, digitalen Mitarbeiter-Safe, den man für die Entgeltnachweise nutzt, kann man noch mehr tun. Man kann Einladungen, Bescheinigungen, Zertifikate oder alle anderen Arten von Dokumenten bereitstellen und so die Arbeitgeberattraktivität steigern – vor allem, wenn man den Zugang für alle Mitarbeitergruppen ermöglicht. Lkw-Fahrer, Pflegekräfte, Mitarbeiter an der Kasse, auf dem Bau oder in der Produktion haben sehr häufig keine Unternehmens-

E-Mail-Adresse und einen Unternehmens-PC oder ein -Handy. Daher sind sie sonst oft von digitalen Services ausgeschlossen. Mit Payslip Box Plus können alle im Unternehmen auf ihren Mitarbeiter-Safe zugreifen.

Wie funktioniert Payslip Box Plus?

Payslip Box Plus ermöglicht es Personalabteilungen, HR-Dokumente aus der bestehenden SAP-Infrastruktur heraus sicher und automatisch an die Mitarbeiter zu verteilen. Der Mitarbeiter wiederum authentifiziert sich einfach mit seiner eigenen privaten E-Mail-Adresse und kann seine Dokumente jederzeit und von überall abrufen – mit dem Smartphone oder dem eigenen PC.

Welche Vorteile bietet dieses Set-up?

Mitarbeiter erhalten Dokumente gut strukturiert, können sie durchsuchen oder eigene Unterlagen im Mitarbeiter-Safe speichern. Die HR-Abteilung hat darauf keinen Zugriff. Der Service wird dem Mitarbeiter auch nach dem Ausscheiden kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Ein Vorteil für die Arbeitgeber ist neben einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, dass für die Nutzung von Payslip Box Plus durch alle Mitarbeiter keine teuren Business-Lizenzen anfallen. Man braucht keinen Zugang zum Active Directory oder neue SAP-Lizenzen. Ein weiterer Vorteil ist die revisionssichere Archivierung der Dokumente, die im SAP-Standard nicht gegeben ist.





Führung und Abrechnung von Zeitwertkonten/ Wertguthaben

Gestaltungsmöglichkeiten, Führung und Abrechnung,
Besonderheiten, Fallbeispiele und Tagesfragen

30. September 2024 | Online
Referent: Torsten Franke

Schwerpunkte:

- ✓ Arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen
- ✓ Wertguthabenführung
- ✓ Ermittlung der SV-Luft
- ✓ Aktuelle Rechtsprechung u.v.m

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Online-Lohnabrechnung



eurodata AG

Herr Markus Podeschwa
Großblittersdorfer Straße 257–259
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681/88 08-0
E-Mail: info(at)eurodata.de
www.eurodata.de



Produkte/Dienstleistungen: edlohn – Löhne und Gehälter professionell online abrechnen – **Im Einsatz seit:** 2002

Kurzbeschreibung:

edlohn steht für Entlastung im Tagesgeschäft und ist die ITSG-zertifizierte Cloudlösung für eine durchgängig digitalisierte Abrechnung von Lohn und Gehalt. Das integrierte, intelligente Rechtekonzept ermöglicht eine individuelle Anpassung auf die jeweiligen Bedürfnisse in der Lohnbuchhaltung. Hohe Professionalität und die Möglichkeit, auch Sonderabrechnungsfälle effizient und zuverlässig abwickeln zu können, haben edlohn zur führenden Software für Lohnabrechnung (online) mit mehr als 6 Mio. Lohnabrechnungen jährlich gemacht.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Neben den Funktionen der Lohn- und Gehaltsabrechnung verfügt edlohn über eine direkte Verbindung zu weiteren, hauseigenen HR-Modulen. Diese Vernetzung wird kontinuierlich erweitert (Umfang und Automatisierung).

Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Die durchgängige Automatisierung des Abrechnungsprozesses und der Informationsaustausch mit den HR-Modulen minimieren den Administrationsaufwand. Davon profitieren Unternehmen verschiedener Branchen.

HR-Digitalisierung und Outsourcing



Peras GmbH

Herr Clemens Hennige
Dieselstraße 5
76227 Karlsruhe
Tel.: 07 21/62 73 78-700
E-Mail: vertrieb@peras.de
<https://peras.de>



Produkte/Dienstleistungen: Payroll- und HR-Services und Lösungen – **Im Einsatz seit:** 2002

Kurzbeschreibung:

Peras bietet ein ganzheitliches HR-Service-Angebot. Von der kompletten HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft und digitaler Personalakte bis hin zu Themen wie HR-Weiterbildung, Recruiting und künstlicher Intelligenz – wir unterstützen mit individuellen Konzepten bei der Ausrichtung der Personalabteilung. Ebenso wie bei der Implementierung von SAP-Lösungen wie SuccessFactors oder HCM und der gezielten Optimierung von HR-Prozessen und der Organisation. Durch die Übernahme administrativer Aufgaben schaffen wir Freiräume für HR.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Wir denken Personalarbeit konsequent aus Sicht der Mitarbeitenden und befähigen den HR-Bereich, seine Leistungen kundenzentriert mit hoher „Employee Experience“ anbieten zu können.

Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Mittelständische Unternehmen aller Branchen, Finanzdienstleister und Volksbanken Raiffeisenbanken sind unsere Kunden für die Gestaltung und Digitalisierung ihrer Personalinstrumente.



Digital, digitaler, am digitalsten

Liebe Leserin, lieber Leser,

kürzlich kam eine Rundmail von unserer IT-Abteilung. Wir können jetzt digital vom PC aus faxen und Faxe empfangen. Ich war überrascht – Fax? Das ist doch Technik aus dem letzten Jahrhundert! Neugierig geworden, machte ich mich schlau. Die PC-Variante wurde bei uns eingeführt, weil unser Fax-Gerät kaputt gegangen war – vor zwei Tagen! Wir hatten noch ein Fax-Gerät? Und wir befinden uns damit in bester Gesellschaft. Wie meine Recherche ergeben hat, kommt das Faxgerät noch immer in 77 Prozent der Unternehmen zum Einsatz – so eine Studie von Bitkom.

Die Allermeisten nutzen das Medium für den Kontakt mit den Behörden – da stehen noch ganz viele von den Dingen rum. Ich sprach mal mit einem Tennis-Kollegen darüber – der arbeitet bei einer Behörde (ich verrate aber nicht, bei welcher!). Er berichtete, dass man wohl für 2029 (!) eine Umstellung auf das digitale Fax plane. Zur Not hätte man noch zwei oder drei ältere bis ganz alte Geräte (eines davon mit Thermopapier) im Keller – falls das aktuelle Gerät vorher ausfallen sollte. Ob die Umsetzung aber tatsächlich erfolgen würde, das sah er durchaus skeptisch. Zum einen wäre da ja noch der Datenschutz (damit bekommen wir in Deutschland ja alles verhindert), dann wäre die Frage, ob es überhaupt ein Budget dafür gäbe und ob man das dann nicht ausschreiben müsste, vielleicht sogar europaweit, und damit würde sich ja niemand so recht auskennen.

Und man wäre ja durchaus digital. Nur dass eben ein eingehendes Fax ausgedruckt und – wenn es denn eine digitale Akte geben sollte – anschließend wieder eingescannt wird.

Ob das das neue Deutschlandtempo ist? Da kann einem ja angst und bange werden, dass man da überhaupt noch mitkommt. Warum funktioniert es in anderen Bereichen? In der Sozialversicherung beispielsweise – der Datenaustausch zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern läuft schon seit langem auf einem hohen digitalen Niveau, und das weitgehend störungsfrei. Wo es Probleme gibt, sind meist andere Stellen beteiligt, wie bei der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Arztpraxen, Krankenhäuser). Und selbst die Finanzverwaltung liefert mit ELSTER ein recht ordentliches Programm – nicht unbedingt sehr nutzerfreundlich, aber wenigstens stabil. Wahrscheinlich, weil das Programm von einer Stelle (Bayern) entwickelt und gepflegt wird und alle anderen es genauso übernehmen und nutzen. Warum geht das nicht auch bei anderen Behördenangelegenheiten? Es könnte doch ein Land für die Ausweise zuständig sein, ein anderes für Wohngeld usw. Dann müssten auch nicht überall Fachkräfte gesucht werden, die letztlich alle dasselbe parallel entwickeln. Und für die Unternehmen wäre es auch eine große Erleichterung, wenn die Kommunikation mit den Behörden einheitlich wäre und nicht in jedem Bundesland oder sogar Landkreis andere Programme zu nutzen wären. Die neuen Gesetze zur Digitalisierung sind meist auch nur halbherzig und mit viel zu wenig Verpflichtung für die Länder und Kommunen.

Nichts gegen den Föderalismus – der hat ja durchaus seinen Grund und seine Berechtigung – aber muss immer in jedem Bundesland alles selbst gemacht werden? Die Umstellung des Faxsystems in unserem Unternehmen innerhalb von 48 Stunden – und das ohne Vorwarnzeit – zeigt ja, dass es gehen kann. Und wenn eine Behörde dafür einen Monat brauchen würde, wäre das ja immer noch ein unglaublicher Turbo. Man kann ja mal träumen ...

In diesem Sinne: Bleiben Sie optimistisch, pflegen Sie Ihr Faxgerät oder machen Sie es wenigstens auf Ihrer Seite digital. Das spart Frust, Zeit und Geld.

Herzlichst, Ihr

Felix, der Glückliche



Foto: metamorworks/stock.adobe.com

Risiken von Global Mobility

Während der Pandemie haben Entsendungen stark abgenommen, neue Formen der Global Mobility wie grenzüberschreitendes Remote Working wurden immer wichtiger. Diese Trends bleiben auch in Zukunft und werden sich weiterentwickeln. Arbeitgeber stehen vor Herausforderungen, um für Global Mobility neue Lösungsansätze zu finden.

Altersteilzeit und Einmalzahlungen

Ein Anspruch auf Zahlung einer Corona-Sonderzahlung sowie einer Jahressonderzahlung besteht im Anwendungsbereich des TVöD/VKA auch für Arbeitnehmer, die sich zu dem jeweiligen Stichtag bereits in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass es bei den maßgeblichen Stichtagen nicht auf die Erbringung einer tatsächlichen Arbeitsleistung ankommt. Bei der Jahressonderzahlung fordert das BAG in Fällen der Altersteilzeit im Blockmodell eine Betrachtung nach den einzelnen Zeitabschnitten.

Chatbots bei Reisekostenabrechnungen

Chatbots verbreiten sich auch in der Payroll rasant. Ein Chatbot ist ein Computerprogramm, das teilweise mit künstlicher Intelligenz (KI) ausgestattet, automatisierte Prozesse steuert. Diese nächste Generation von Chatbots wird die Zukunft werden. Wirtschaftsführer sehen für die Zukunft viel Potenzial in der neuen Technik. Schon heute bündeln z. B. Mitarbeiter-Apps verschiedene Serviceangebote. Für die Abrechnung von Reisekosten eröffnen sich durch Chatbots viele Digitalisierungsprojekte. Für Reisende und Führungskräfte können die richtigen Tools zu einer wahren Entlastung führen.

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

Änderungen behalten wir uns vor!

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

IMPRESSUM

Chefredaktion:

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

Redaktion:

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

Redaktion Online:

Jessica Herz (Leitung Online)
Telefon 02234 98949-80
jessica.herz(at)datakontext.com
Lisa Bieder
Konstantin Falke
Silvia Klüglic
Janek Mazac
Philip Meyer
Chiara Schönbrunn

Verlag:

DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstraße 11 A
50226 Frechen-Königsdorf
Telefon 02234 98949-0
Fax 02234 98949-32
www.datakontext.com
www.lohnundgehalt-magazin.de

Vertrieb/Herstellung: Dieter Schulz

Telefon 02234 98949-99
dieter.schulz(at)datakontext.com

Aboservice:

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

Abonnement:

Jahresabonnement: 179,00 Euro
Einzelheft: 22,00 Euro
Jeweils inkl. Versandkosten
MwSt. im Preis enthalten

Mediaberatung: Petra Priggemeyer

Telefon 02234 98949-67
petra.priggemeyer(at)datakontext.com

Anzeigenverwaltung:

Wolfgang Scharf (verantwortlich)
Telefon 02234/98949-60
wolfgang.scharf(at)datakontext.com

Gestaltung und Satz:

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

Druck:

Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise:

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

Druckauflage: 6.200 Stück

35. Jahrgang 2024
ISSN 0172-9047

Nachdruck: Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages und unter voller Quellenangabe. Für eingescannete 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.