



Alle Fehler wurden behoben. **Sie können die Abrechnungsperiode jetzt genehmigen.**

Abrechnung freigeben

Personio Payroll:

Die erste Lohnabrechnung in Echtzeit

Deutschland hat einen der komplexesten Lohnabrechnungsprozesse weltweit. Das wollen wir ändern: Mit Personio Payroll haben wir **die erste Lohnabrechnung in Echtzeit** entwickelt, die Payroll- und HR-Prozesse nahtlos miteinander verbindet – für einen effizienten und entspannten Abrechnungsprozess in Minuten statt Tagen.

Das ist Personio Payroll:

- Daten auf Anhieb korrekt dank integrierter Datenvalidierung & eingebauter Compliance
- Automatisierter Datenabgleich zwischen Payroll und HRIS in Echtzeit
- Echtzeit-Vorschau auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung



Mehr zu
Personio Payroll

Personio

Das führende Fachmagazin für die Entgeltabrechnung

- Praxisorientierte Informationen über aktuelle Entwicklungen, Neuerungen und Problemstellungen der Entgeltabrechnung
- Aktueller Überblick der Rechtsprechung im Arbeits-, Sozial-, Steuer und Pfändungsrecht sowie der Verwaltungsanweisungen aus Ministerien und Spitzenverbänden
- Abrechnungspraxis verständlich auf den Punkt gebracht



Für 179 € jährlich (inkl. MwSt. und Versandkosten) erhalten Sie acht gedruckte Ausgaben plus Zugriff auf das Onlinearchiv.

Jetzt bestellen: www.lohnungehalt-magazin.de/abo

Prüfungsangst?

Ich hab Software dagegen.

In 2020 waren 1.889 Lohnprüfer unterwegs, um 73.106 Arbeitgeber abschließend zu prüfen. Damit Sie das nicht ins Schwitzen bringt, gibt's rechtliche Updates in unserer Lohnsoftware immer sofort und kostenfrei. So haben Sie Abrechnungssicherheit mit ITSG-Zertifikat – und der Prüfer kann gerne kommen.

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



Agenda:



Heiße Tage

Markus Stier, Chefredakteur

Liebe Leserinnen und Leser,

der Sommer ist da und mit ihm die heißen Tage. Nach den Darstellungen des Deutschen Wetterdienstes ist ein heißer Tag ein Tag, an dem das Maximum der Lufttemperatur bei 30 Grad Celsius oder darüber liegt. Früher wurden solche heißen Tage oft auch als tropische Tage bezeichnet. Doch nicht nur klimatisch liegen heiße Tage vor uns, auch im politischen Berlin geht es heiß her.

Im Juni soll das Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz (PUEG) in Kraft treten. Der Bundestag hat den Gesetzesentwurf in zweiter und dritter Lesung am 26.05.2023 verabschiedet. Mit dem Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz sind Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen auf den Weg gebracht worden. Zur Absicherung bestehender Leistungsansprüche gegenüber der sozialen Pflegeversicherung und zur Finanzierung der im Rahmen dieser Reform vorgesehenen Leistungsanpassungen wird der reguläre Beitragssatz zur Pflegeversicherung zum 01.07.2023 um 0,35 Prozentpunkte angehoben. Ebenfalls zum 01.07.2023 wird der Beitragssatz nach der Kinderzahl differenziert. Dies dient der Umsetzung eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 07.04.2022.

Nach langer Zeit des Wartens hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 18.04.2023 den Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz vorgelegt. Damit nimmt es nun die Pflicht von Arbeitgebern zur Arbeitszeiterfassung in das Arbeitszeitgesetz auf, die bereits vom Bundesarbeitsgericht (BAG) durch seine Entscheidung vom 13.09.2023 festgestellt worden war. Das BAG hatte sich seinerseits an den Vorgaben des europäischen Arbeitszeitrechts und dem Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019 orientiert, das bereits damals insbesondere bei Arbeitgebern für Aufsehen und Unsicherheit gesorgt hatte. Der Referentenentwurf sieht grundsätzlich die elektronische Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer vor. Elektronisch kann nach dem Entwurf auch die Nutzung eines herkömmlichen Tabellenkalkulationsprogramms bedeuten. Die Beratungen zu diesem Gesetzesentwurf sind noch nicht abgeschlossen.

Unsere Experten blicken in dieser Ausgabe auf die weiteren Themen und Herausforderungen im Bereich der Entgeltabrechnung.

Es bleibt spannend, und wir informieren Sie in gewohnter Weise über wichtige Änderungen und aktuelle Themen.

Genießen Sie den Sommer, kühle Drinks und die aktuelle Ausgabe.

Ihr Markus Stier



MAGAZIN

KURZMELDUNGEN

6

Externe Fachkräfte machen Unternehmen digitaler

7

Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent

8

Mehrheit der Europäer fordert Achtung der EU-Grundwerte durch die Mitgliedstaaten

9

EU-Parlament verabschiedet neue Regeln zur Lohntransparenz

10

Gestalter/in für immersive Medien

11

Duale Studiengänge werden immer beliebter

12

Stier meint ...!

14

Steuerfreier Arbeitslohn - Besonderheiten für Lohnsteuerkonto & Co.

Der Steuerberater empfiehlt

16

Pflegeversicherung - kurzfristige Lösungen und langfristige Herausforderungen!

Aus der FALG-Gruppe

18

Die Schattenseiten der Digitalisierung im HR-Bereich
Blog „Entgelt & Co.“

FOKUS

DIGITALISIERUNG | PRÜFUNGSMANAGEMENT | EAU

20 TITELGESCHICHTE

Wie Workflows die Gehaltsabrechnung beeinflussen

Jobkiller oder Mehrarbeit?

26

Best Ager & Babyboomer gehen in Rente

Milderung administrativer Prozesse durch Digitalisierung

28

Stellen Sie sich den Herausforderungen im HR!

Effiziente Lösungen und Wege zur Optimierung

30

Moderne Arbeitsszenarien im HR-Bereich

Automatisierung und Digitalisierung

38

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Verfahren der Übermittlung

42

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Prüfungsmanagement

44

Mutig in die digitale Zukunft

Elektronische Personalakte

46

Lösung für People Operations von UKG ermöglicht agile Unternehmensführung

Unverzichtbar: Mitarbeiterportal mit Self-Service-Tools



Wie Workflows die Gehaltsabrechnung beeinflussen, Seite 20



Moderne Arbeitsszenarien im HR-Bereich, Seite 30



PRAXIS

ABRECHNUNGSPRAXIS

48

**Im Blick:
Lohnsteuerrecht**

50

**Verkauf von Firmenwagen,
E-Bike oder Handy an
Arbeitnehmer**

Lohnsteuer kompakt für die Personal-
praxis

52

**Im Blick:
Sozialversicherungsrecht**

54

**Nur gesetzlich Versicherte
haben einen Anspruch auf
Kinderkrankengeld**

Anspruchsvoraussetzungen

56

**Im Blick:
Arbeitsrecht**

64

**Nutzung von Echtdateien zu
Testzwecken – gewusst wie**

Datenschutz

68

**Neue Hinzuverdienst-
möglichkeiten für Renten-
bezieher**

Payroll der Zukunft – Flexibel im
Ruhestand

72

**Experten antworten
(Serie)**

MANAGEMENT

74

**Warum Wissensmanage-
ment immer wichtiger
wird?**

Digitalisierung

78

**Transformation der
Arbeitswelt: die Rolle der
Personalabteilung**

Wandeln durch Handeln?

SERVICE

ANBIETERÜBERSICHT

32 Cloud-Lösungen

34 Digitale Personalakte

36 Human Capital
Management

80 Payroll-Tools

84 Dokumenterzeugung

86 Wartungsleistungen

87 Mitarbeiterportale/ESS

KOMPETENZPORTRÄTS

88 KP nach Wahl

Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!



Elektronisch unterstützte
Betriebsprüfung, Seite 42



Neue Hinzuverdienstmöglichkeiten
für Rentenbezieher, Seite 68

SPECIAL

89

Offener Brief

Bürokratie-Republik Deutschland

90

Vorschau/Impressum

Beilage: Centric IT-Solutions

TERMINE

Die Verbraucherinsolvenz in der Entgeltabrechnung
13.06.2023 online

Flexible Teilzeit und Altersteilzeit in der Entgeltabrechnung
13.06.2023 online

Besondere Personengruppen richtig gestalten und abrechnen
15.06.2023 online

Führung und Abrechnung von Zeitwertkonten/Wertguthaben
20.06.2023 Köln

Lösungen für Befristungen, Teilzeit und Freistellungen
21.06.2023 online

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

Digitalisierung I

Externe Fachkräfte machen Unternehmen digitaler

Sie helfen bei der Digitalisierung, sind Spezialisten in ihrem Fach und flexibel einsetzbar: Solo-Selbstständige und Beschäftigte von Fremdfirmen. Ein großer Teil der Unternehmen kann nicht auf sie verzichten, wie eine neue Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt. Jedes vierte Unternehmen setzt auf spezialisiertes Fremdpersonal.

Solo-Selbstständige und Beschäftigte von Fremdfirmen sind ein wichtiges Mittel, einen vorübergehenden Bedarf zu decken. Gleichzeitig sind sie schnell verfügbar und bringen spezifisches Know-how mit, was den eigenen Beschäftigten fehlt.

Vier von zehn Unternehmen, die Solo-Selbstständige beauftragen, setzen

diese in der IT ein. Im Fall der Angehörigen von Fremdfirmen sind es drei von zehn. Wo Fremdpersonal zum Einsatz kommt, sind in den vergangenen beiden Jahren mehr moderne Technologien in die Arbeitsabläufe integriert worden als anderswo. Solo-Selbstständige helfen bei der Einführung digitaler Grenztechnologien, wie künstlicher Intelligenz und Virtual Reality. Fachkräfte aus Fremdfirmen spielen eine wichtige Rolle bei der Installation und Integration von schon einsatzfähigen Digitalisierungstechnologien. Somit beschleunigen sie den digitalen Wandel von Unternehmen. ■

Gutachten Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.:

direkter Link:



Foto: mapo/stock.adobe.com

Digitalisierung II

82 Prozent der deutschen Unternehmen faxen noch

Per E-Mail, im Chat oder in der Cloud – mittlerweile gibt es viele digitale Wege, Dokumente zu verschicken. Trotzdem halten die deutschen Unternehmen weiterhin auch an einem Klassiker der analogen Kommunikation fest – dem Faxgerät. Insgesamt faxen in Deutschland noch 82 Prozent der Unternehmen. Ein Drittel (33 Prozent) der Unternehmen nutzt das Fax dabei sogar noch häufig oder sehr häufig. Allerdings ist die intensive Nutzung stark rückläufig. Im Vorjahr waren es noch 40 Prozent, 2018 sogar 62 Prozent der Unternehmen, die häufig oder sehr häufig Faxe verschickten.

Das sind Ergebnisse einer Studie im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, für die 505 Unternehmen in Deutschland ab 20 Beschäftigten repräsentativ befragt wurden.

„Angesichts des digitalen Wandels war das Fax schon lange totgesagt. Hat sich ein Kommunikationskanal aber erst einmal etabliert, dauert es in der Regel, bis er vollständig abgelöst ist – selbst wenn es mittlerweile deutlich komfortablere und sicherere Kommunikationswege gibt“, sagt Nils Britze, Bereichsleiter Digitale Geschäftsprozesse beim Bitkom. „Am klassischen

Fax wird vor allem die hohe Nachweisbarkeit der Zustellung geschätzt. Was die Verschlüsselung von Daten und damit deren Sicherheit betrifft, haben die digitalen Kanäle dem Fax jedoch einiges voraus. Digitale Faxgeräte greifen dies auf und nutzen statt der Telefonleitungen Server für die Datenübertragung. Damit ist das digitale Fax wesentlich sicherer als sein analoger Vorgänger.“

50 Prozent der Unternehmen faxen nur noch gelegentlich oder selten. 16 Prozent verzichten schon komplett darauf, 2022 waren es noch 11 Prozent. ■

Arbeitsmarkt

Das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft bis 2060 um 11,7 Prozent

Bis zum Jahr 2060 wird das Erwerbspersonenpotenzial, nach einer aktuellen Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), um 11,7 Prozent von 45,7 Millionen auf 40,4 Millionen schrumpfen.

Grund für die Schrumpfung ist der Rückgang der inländischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Weder die steigenden Erwerbsquoten noch die Zuwanderung können dies ausgleichen. Nach der Projektion werden 2060 72,6 Millionen Menschen in Deutschland leben. Davon sind 52,2 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter. Das bedeutet einen Rückgang um 10,2 Millionen Personen.

Die Projektion geht davon aus, dass sich die jährliche Nettozuwanderung

von 220.000 Personen im Jahr 2020 auf 106.000 im Jahr 2060 mehr als halbiert. Die Zuwanderung von Personen aus der EU wird danach von durchschnittlich jährlich 900.000 in den vergangenen zehn Jahren bis 2060 auf 600.000 sinken. Gleichzeitig wird die Zuwanderung aus Drittstaaten bis dahin von 240.000 auf 500.000 steigen. Die Wirkung der Zuwanderung auf das Erwerbspersonenpotenzial wird aber dadurch begrenzt, dass die Abwanderung von 750.000 pro Jahr auf 1 Million Personen steigen wird.

Erwartet wird, dass die Geburtenrate pro Frau von 1,5 auf 1,7 steigt. Die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen zwischen 25 und 54 Jahren wird von 89 auf 93 Prozent steigen, die von ausländischen Frauen von 67 auf 77 Pro-

zent. Die Erwerbsbeteiligung Älterer wird bei deutschen Männern um sieben Prozentpunkte, bei ausländischen Frauen um sieben Prozentpunkte, bei ausländischen Männern um drei Prozentpunkte und bei deutschen Frauen um ein Prozentpunkt zunehmen.

Die Ergebnisse der Projektion zeigen, dass den Betrieben in den nächsten Jahrzehnten deutlich weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Ansatzpunkte bilden die Erwerbsbeteiligung, insbesondere ausländischer Frauen und Älterer, der Abbau der Arbeitslosigkeit wie auch die Migration. ■



Eurobarometer

Mehrheit der Europäer fordert Achtung der EU-Grundwerte durch die Mitgliedstaaten



Foto: LIGHTFIELD STUDIOS/stock.adobe.com

93 Prozent der Deutschen und 89 Prozent der Europäerinnen und Europäer wollen, dass die Mitgliedstaaten die Grundwerte der EU wie Grundrechte, Rechtsstaatlichkeit und Demokratie durch die Mitgliedstaaten achten. Die EU verteidigt diese Grundwerte durch ihren Widerstand gegen die russische Invasion der Ukraine, meinen 75 Prozent der Deutschen und 78 Prozent der Europäerinnen und Europäer. Das zeigen die nationalen Ergebnisse der jüngsten Eurobarometer-Umfrage 2022 bis 2023 (EB98).

61 Prozent der Deutschen und 62 Prozent der Europäerinnen und Europäer blicken optimistisch auf die Zukunft der Europäischen Union. Zufrieden mit der Demokratie in der EU sind 52 Prozent der Deutschen und 56 Prozent der Europäerinnen und Europäer. Mit dem Funktionieren der Demokratie in ihrem Land sind 66 Prozent der Deutschen (EU-27: 58 Prozent) zufrieden.

Bei der Frage des Vertrauens – in nationale bzw. europäische Institutionen, die EU als Ganzes oder auch in das Funktionieren von Demokratie – ist das Bild nicht eindeutig. Umso mehr, wenn man in Deutschland die Werte aufgeschlüsselt nach Ost und West betrachtet. Das Misstrauen in Ostdeutschland ist oft deutlich ausgeprägter. Die Werte zum Image der EU sind insgesamt leicht rückläufig, sie nähern sich wieder den Ergebnissen aus dem Winter 2021/22 an, also in der Zeit vor Beginn der russischen Invasion in die Ukraine: 46 Prozent der Deutschen haben ein positives Bild von der EU, 37 Prozent ein neutrales und 17 Prozent ein negatives Bild. Dass die Interessen Deutschlands in der EU gut berücksichtigt werden, finden 68 Prozent der Deutschen. Im europäischen Durchschnitt sind 60 Prozent dieser Meinung. Ihre Stimme in der EU zählt, meinen 51 Prozent der Deutschen und 43 Prozent der Europäerinnen und Europäer. ■

Arbeitskräfte

Deutschland sinkt bei Fachkräften im Ranking als Migrationsland

Deutschland gehört nicht zu den zehn OECD-Staaten mit den attraktivsten Rahmenbedingungen für hochqualifizierte Fachkräfte, Unternehmer und Start-up-Gründer aus dem Ausland. Das gilt allerdings nicht für Studierende, die im Land im internationalen Vergleich beste Möglichkeiten finden. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie der OECD, die mit Unterstützung der Bertelsmann-Stiftung erstellt wurde.

Die Neuauflage der Studie „OECD Indicators of Talent Attractiveness“ analysiert für alle 38 OECD-Länder die Rahmenbedingungen, die

für qualifizierte Migrant:innen attraktiv sind. Diese beziehen sich auf sieben Dimensionen: Qualität der beruflichen Chancen, Einkommen und Steuern, Zukunftsaussichten, Möglichkeiten für Familienmitglieder, das Kompetenzumfeld sowie Diversität und Lebensqualität. Mögliche Hürden bei der Visaerteilung werden auch berücksichtigt. Gleichzeitig zeigt die Studie durch den Vergleich mit der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2019 neuere Entwicklungen auf.

Bei hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland ist Deutsch-

land in den vergangenen drei Jahren in der Beliebtheit vom 12. Platz 2019 auf den 15. Platz zurückgefallen. Die OECD-Staaten Neuseeland, Schweden, Schweiz, Australien und Norwegen sind am attraktivsten. Die Bedingungen in Deutschland haben sich zwar gegenüber 2019 nicht verschlechtert, aber andere Länder haben stark aufgeholt. Verbessern sollten sich in der Bundesrepublik die Chancen ausländischer Akademiker, hochqualifizierte Jobs entsprechend ihren Kompetenzprofilen zu besetzen, die zögerliche Einbürgerungspraxis und die schleppende Digitalisierung. ■

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

EU-Parlament verabschiedet neue Regeln zur Lohntransparenz

Die neuen Vorschriften sollen für mehr Transparenz und eine wirksame Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer sorgen und den Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung verbessern. Die Mitgliedstaaten haben jetzt zwei Jahre Zeit, die Vorschriften in nationales Recht umzusetzen.

Die wichtigsten Inhalte:

Lohntransparenz für Arbeitsuchende – Arbeitgeber müssen in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch Informatio-

nen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne bereitstellen. Arbeitgebern wird es nicht gestattet sein, künftige Arbeitnehmer nach ihrer früheren Vergütung zu fragen.

Auskunftsrecht für Arbeitnehmer – Arbeitnehmer werden das Recht haben, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Dieses Recht wird für alle Arbeitnehmer unabhängig von

der Größe des Unternehmens bestehen.

Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle – Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten müssen Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veröffentlichen. In einer ersten Phase werden Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten jährlich und Arbeitgeber mit 150 bis 249 Beschäftigten alle drei Jahre Bericht erstatten. Später müssen Arbeitgeber mit 100 bis 149 Beschäftigten ebenfalls alle drei Jahre Bericht erstatten. ■

Vertragsverletzungsverfahren

Deutschland muss bei Regeln für Saisonarbeitskräfte nachbessern

In ihren Entscheidungen zu Vertragsverletzungsverfahren im Monat April hat die Europäische Kommission Deutschland aufgefordert, seinen Verpflichtungen gegenüber Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten nachzukommen. Die Kommission hat die erste Stufe des Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland eingeleitet.

Mit der Richtlinie sollen faire und transparente Vorschriften für die Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten in der EU sichergestellt werden. Sie zielt außerdem darauf ab, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, gleiche Rechte und ausreichenden Schutz vor Ausbeutung zu gewährleisten. Die uneingeschränkte Einhaltung der Richtlinie über Saisonarbeitskräfte ist eine wichtige Voraussetzung, um für die Saisonarbeit in der EU benötigte Arbeitskräfte zu gewinnen. Sie könnte zudem zur Verringerung der irregulären Migration beitragen.

Die Kommission überwacht die Umsetzung der Richtlinie in das nationale Recht der Mitgliedstaaten. Nach ihrer Auffassung ist Deutschland einigen Verpflichtungen aus

der Richtlinie nicht ordnungsgemäß nachgekommen. Die Regierung hat nun zwei Monate Zeit, um auf die Beanstandungen der Kommission zu reagieren. ■



Neuer Ausbildungsberuf

Gestalter/in für immersive Medien

In den vergangenen Jahren haben sich die Einsatzmöglichkeiten immersiver Medien, zu denen insbesondere Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality sowie 360°-Anwendungen gehören, deutlich erweitert. Im Bereich der Technologie sind Hard- und Software wesentlich anwendungsfreundlicher geworden und auch die Infrastruktur wurde verbessert.

Seit einigen Jahren haben sich vielfältige Angebote, insbesondere in den Bereichen Produktion (Industrie 4.0), im Handel, in der Medizin sowie in Bildung und Kultur, entwickelt. Mittelfristig ist damit zu rechnen, dass durch den Ausbau der digitalen Infrastruktur und die Erhöhung von Bandbreiten für die mobile Datenübertragung (5G) eine wichtige Vo-

raussetzung dafür geschaffen wird, dass immersive Medien nicht mehr nur hauptsächlich stationär genutzt, sondern dass sie auch mobil von unterwegs eingesetzt werden können. Mit der deutlichen Entwicklung des Markts und der Technologie wächst auch der Bedarf an qualifiziertem Personal, das in der Lage ist, immersive Medien zu entwickeln und zu gestalten. Im Moment gibt es jedoch noch einen großen Fachkräftemangel; der Bedarf kann zurzeit weder in qualitativer noch in quantitativer Hinsicht gedeckt werden.

Im Ergebnis einer Voruntersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde festgestellt, dass die Schaffung eines eigenständigen dreijährigen Ausbildungsberufs als beste Möglichkeit gesehen wird, langfristig qualifiziertes Personal zu entwickeln. Die entsprechende Ausbildungsordnung sieht eine reguläre Ausbildungszeit von drei Jahren vor. ■



Foto: ake1150/stock.adobe.com

Entwicklungsprojekt mit Forschungsanteil - Berufsqualifizierung für die Gestaltung immersiver Medien:

direkter Link:



Videos des BIBB

Wie ein neuer Ausbildungsberuf entsteht

Es gibt viele Ausbildungsberufe, diese werden auch stetig an die insbesondere technische Entwicklung angepasst. Manchmal gibt es aber auch einen neuen Ausbildungsberuf. Wie das geschieht, zeigt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jetzt in kurzen Erklärfilmen, sogenannten Video-Tutorials. Darin wird erläutert, wie der Abstimmungsprozess konkret funktioniert, welche Inhalte in welcher Form in die jeweiligen Ausbildungsordnungen gelangen und welche Rolle die am Verfahren betei-

ligten Akteure, wie insbesondere die Sozialpartner, Kammerorganisationen, Ressorts und das BIBB, im Einzelnen spielen.

Die drei- bis fünfminütigen Video-Tutorials zeigen anhand von Berufsbeispielen wie dem Gestalter für immersive Medien oder dem Elektroniker für Gebäudesystemintegration, wie die Entstehung und Modernisierung von dualen Ausbildungsberufen vor sich geht, wie sich dies auf die tägliche Ausbildungspraxis in den Betrie-

ben auswirkt und wie die Prüfungen aufgebaut sind.

Die Video-Tutorials beschäftigen sich im Einzelnen mit den folgenden Themen:

- Wie entsteht ein Ausbildungsberuf?
- Sachverständigenarbeit in Ordnungsverfahren
- Prüfungen in der dualen Berufsausbildung
- „Ausbildung gestalten“ – BIBB-Umsetzungshilfen zu Ausbildungsberufen ■

BIBB-Datenbank zeigt Duale Studiengänge werden immer beliebter

Die positive Entwicklung bei den dualen Studiengängen setzt sich weiter fort: In der Datenbank „AusbildungPlus“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) waren zum Stichtag 28.02.2022 insgesamt 1.749 duale Studiengänge von deutschen Hochschulen registriert, in denen 120.517 Studierende erfasst sind. Im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem Jahr 2019 bedeutet dies bei den dualen Studiengängen einen Zuwachs von 5,2 Prozent, bei den Studierenden um 10,9 Prozent.

Immer mehr Betriebe bieten Ausbildungsplätze für ein duales Studium an. Während sich im Jahr 2004 insgesamt 18.168 Unternehmen beteiligten, wurden 2022 von

den Hochschulen 56.852 kooperierende Unternehmen beziehungsweise Standorte (2019: 51.060) gemeldet. Insgesamt hat sich die Zahl dualer Studiengänge seit 2004 von seinerzeit 512 auf jetzt 1.749 (2019: 1.662) mehr als verdreifacht. Die Zahl der Studierenden ist im gleichen Zeitraum von 40.982 auf jetzt über 120.000 (2019: 108.202) gestiegen.

Die meisten Angebote dualer Studiengänge finden sich in den Ingenieurwissenschaften mit 805 Angeboten (46 Prozent), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 783 dualen Studiengängen (44,8 Prozent) sowie den Gesundheitswissenschaften mit 121 (6,9 Prozent). ■



Foto: Jörg Lantelme/stock.adobe.com

Ausbildungsbeauftragte Ein Ausbilder kommt selten allein

Für die betriebliche Ausbildung bedarf es eines Ausbilders, in der Regel mit dem entsprechenden Nachweis durch die Ausbildereignungsprüfung (AEVO).

Er plant und organisiert zwar die Ausbildung, macht sie aber üblicherweise nicht allein. Schon im Handwerksbetrieb steht der Azubi nicht immer

neben dem Meister, sondern wird von einem Gesellen angeleitet. In größeren Betrieben ist ein Ausbilder für eine größere Zahl von Azubis verantwortlich, kann sie also gar nicht alle selbst ausbilden.

Da kommen die Ausbildungsbeauftragten, manchmal auch Ausbildungshelfer genannt, ins Spiel. Aber welche Voraussetzungen müssen die eigentlich mitbringen? Und wer macht was? Und wer trägt die Verantwortung? Diese und viele weitere Fragen zum Thema werden in einem lesenswerten Blogbeitrag von AUBI-plus beantwortet. ■



Foto: Gina Sanders/stock.adobe.com

Blogbeitrag von AUBI-Plus
„Ausbilder versus Ausbildungs-
beauftragter – wer macht
eigentlich was?“:

direkter Link:



Stier meint ...!

Seit Wochen beschäftigt uns der Entwurf des Pflegeunterstützungs- und entlassungsgesetzes (PUEG). Der Bundestag hat den Gesetzesentwurf in zweiter und dritter Lesung am 26.05.2023 verabschiedet. Mit dem PUEG sind Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen auf den Weg gebracht worden.



Wir alle wissen: Die Pflege kostet Geld. Um die Pflegebedürftigen bei steigenden Kosten zu entlasten und ihre Angehörigen zu unterstützen, werden die Leistungsbeträge in mehreren Schritten angehoben. Ein Schwerpunkt liegt hier insbesondere auf der ambulanten Pflege. Mit dem Pflegeunterstützungsgesetz ist eine Entgeltersatzleistung auf Antrag seit Jahren im Pflegegesetz verankert. Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Ein Freistellungsanspruch, der in der Praxis immer häufiger nachgefragt wird.

Das Pflegeunterstützungsgeld kann von Angehörigen künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftige Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt zehn Arbeitstage je pflegebedürftige Person.

Die Klarstellung ist richtig und sorgt nun auch für die entsprechende praxisnahe Umsetzung. Liegen die Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung vor und hat die oder der Beschäftigte für diesen Zeitraum beispielsweise keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, kann der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld geltend gemacht werden.

Um dies alles finanzieren zu können, wird der Beitrag in der Pflegeversicherung erhöht. Nach Darstellung des Bundesministeriums für Gesundheit moderat, aber ob dies auch die Beschäftigten so empfinden, bleibt abzuwarten. Zur Absicherung bestehender Leistungsansprüche gegenüber der sozialen Pflegeversicherung und zur Finanzierung der im Rahmen dieser Reform vorgesehenen Leistungsanpassungen wird der reguläre Beitragssatz zur Pflegeversicherung zum 01.07.2023 um 0,35 Prozentpunkte angehoben. Die Beitragserhöhung wird die Unterfinanzierung der Pflegeversicherung in den nächsten Jahren nicht verhindern können. Experten sprechen auch weiterhin von deutlichen Beitragserhöhungen für die Zukunft.

Ebenfalls zum 01.07.2023 wird der Beitragssatz nach der Kinderzahl differenziert. Dies dient der Umsetzung eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 07.04.2022 (siehe gesonderten Beitrag auf Seite 52 und 53).

Für die Berücksichtigung der Abschläge muss die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren gegenüber der beitragsabführenden Stelle (z. B. Arbeitgeber) nachgewiesen werden, es sei denn, dieser sind die Angaben bereits bekannt. Bei Selbstzahlern ist der Nachweis gegenüber der Pflegekasse zu führen. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen gibt Empfehlungen dazu ab, welche Nachweise geeignet sind. In einem Übergangszeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 ist ein vereinfachtes Nachweisverfah-



ren vorgesehen. In diesem Zeitraum ist es ausreichend, wenn Mitglieder ihre unter 25-jährigen Kinder der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse mitteilen, sofern sie von dieser dazu aufgefordert werden. Auf die Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise kann in diesem Fall verzichtet werden. Spätestens nach dem Übergangszeitraum müssen die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen die Zahl der angegebenen Kinder überprüfen. Wie dies funktionieren soll, steht zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht endgültig fest.

Wenn der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse die Berücksichtigung der Abschläge ab dem 01.07.2023 nicht möglich ist, weil sie beispielsweise auf die Einführung eines digitalen Verfahrens wartet, muss sie die Abschläge rückwirkend bis spätestens zum 30.06.2025 erstatten. Der Erstattungsbetrag ist zu verzinsen.

Gerade Letzteres sorgt derzeit für Kopfschütteln. Mag man über das Ergebnis streiten, so ist das Gesetzgebungsverfahren doch durchaus als chaotisch zu bezeichnen. Vom ersten

Entwurf bis zum jetzigen Beschluss wurden beständig Punkte angepasst. Vereinfachung sieht anders aus, gerade unter dem Aspekt der zentralen Abrufstelle, von der heute noch keiner weiß, wo, wann, wie und überhaupt was.

Am Ende sind wir es, die es umsetzen, und die Verantwortlichen werden sagen: „Siehst Du, klappt doch!“

In diesem Sinne ... weitermachen. ■

Markus Stier

BRZ: FLEXIBLE LÖSUNGEN FÜR WACHSENDE ANFORDERUNGEN

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

Der Steuerberater empfiehlt

Steuerfreier Arbeitslohn – Besonderheiten für Lohnsteuerkonto & Co.

Wenn ein Arbeitnehmer sowohl in Deutschland als auch im Ausland für ein Unternehmen tätig ist, so sind für Arbeitgeber besondere Regelungen beim Lohnsteuerabzug zu beachten. Hier sollte stets sorgfältig geprüft werden, welche zusätzlichen Aufgaben den Arbeitgeber treffen. Im Folgenden wird dargestellt, was insbesondere im Lohnkonto bei Arbeitnehmern mit Auslandsbezug zu berücksichtigen ist.

Zuerst muss die Art der Steuerpflicht des Arbeitnehmers bestimmt werden. Werden Arbeitnehmer in mehreren Staaten – u. a. Deutschland – tätig, so sind sie im Inland entweder unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtig.

Voraussetzung für die unbeschränkte Steuerpflicht einer natürlichen Person ist ein Wohnsitz oder alternativ der gewöhnliche Aufenthalt im Inland. Sollte der Arbeitnehmer in Deutschland einer unbeschränkten Steuerpflicht unterliegen, so ist grundsätzlich das gesamte Welteinkommen in Deutschland zu besteuern.

Eine beschränkte Steuerpflicht liegt vor, wenn der Arbeitnehmer inländische Einkünfte erzielt, allerdings weder Wohnsitz noch den gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat. Im Falle einer beschränkten Steuerpflicht unterliegen nur die inländischen Einkünfte gem. § 49 Einkommensteuergesetz (EStG) einer Besteuerung in Deutschland.

Für alle Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber die notwendigen Daten für den Lohnsteuerabzug mittels ELStAM-Verfahren abrufen. Sollten Arbeitnehmer aus dem Ausland noch keine Steueridentifikationsnummer haben, ist diese beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu beantragen.

Im Weiteren wird ein unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer betrachtet, der teilweise im Ausland tätig wird. Die Prüfung des konkreten Sachverhalts in beiden Staaten hat annahmegemäß ergeben, dass der Arbeitgeber jeweils einen anteiligen Lohnsteuerabzug vorzunehmen hat und der Arbeitnehmer fortgesetzt der deutschen Sozialversicherung unterliegt.

Wird der Arbeitslohn eines unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers zum Teil als steuerfrei in Deutschland behandelt, so muss dieser nach den Vorgaben der Finanzverwaltung (siehe u. a. Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 03.05.2018, IV B 2 – S 1300/08/10027) aufgeteilt werden. Seit dem Jahr 2023 sind dabei neue Regelungen zum Teillohnzahlungszeitraum zu beachten, durch die im Vergleich zu 2022 die Steuerbelastung steigt. Im Lohnkonto sind dann der steuerfreie Arbeitslohn und der steuerpflichtige Arbeitslohn getrennt zu erfassen. Zudem muss der steuerfreie Arbeitslohn gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden, in Zeile 16 Buchstaben a und b. Diese Angaben sind erforderlich, da der steuerfreie Arbeitslohn im Rahmen der (zwingenden) Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers im Progressionsvorbehalt berücksichtigt werden muss. Obwohl



es sich um in Deutschland steuerfreien Arbeitslohn handelt, wird dieser bei der Berechnung des Steuersatzes mit einbezogen. Somit kann es sein, dass der Steuersatz des Arbeitnehmers auf den im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn erhöht wird.

Bitte beachten: Die Freistellung des Arbeitslohns ist nach den Regelungen in den Doppelbesteuerungsabkommen einiger Länder nur auf Antrag möglich. In diesen Fällen muss eine sogenannte Freistellungsbescheinigung beantragt werden. Diese ist dann zusätzlich als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Und noch eine Besonderheit

In einigen Fällen wird Arbeitslohn nicht nach einem Doppelbesteuerungsabkommen, sondern unter Anwendung des sogenannten Auslandstätigkeitserlasses freigestellt. Sollten die Voraussetzung des BMF-Schreibens vom 10.06.2022, IV C 5 – S 2293/19/10012:001 erfüllt sein, so ist in diesen Fällen zwingend eine Freistellungsbescheinigung zu beantragen und zum Lohnkonto zu nehmen.

Der steuerfreie Arbeitslohn ist wieder in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Werden in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung

für das Kalenderjahr 2023 Beiträge zur Sozialversicherung (Zeilen 22 bis 27) bescheinigt, so dürfen darin keine Beträge enthalten sein, die auf Arbeitslohn beruhen, der nach dem Auslandstätigkeitserlass steuerfrei ist. Der Arbeitnehmer hat zudem seit diesem Jahr im Rahmen der Einkommensteuererklärung eine ausländische Mindestbesteuerung nachzuweisen. ■

Dipl.-Ök. Dr. Simone Wick, Partnerin, Steuerberaterin und Fachberaterin für Internationales Steuerrecht, DIERKES PARTNER



Aus der FALG-Gruppe

Pflegeversicherung – kurzfristige Lösungen und langfristige Herausforderungen!

In der Facebook-Gruppe *Fachassistent/in Lohn und Gehalt* laufen noch immer Diskussionen zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 07.04.2022 hinsichtlich der Berücksichtigung der Betreuung und Erziehung von Kindern bei der Bemessung des Beitrags zur sozialen Pflegeversicherung. Sollte tatsächlich bis zum 31.07.2023 eine Umsetzung (auch in den Programmen) erfolgen, müssen wir zeitnah unsere Mandanten zum Sachverhalt informieren und für unsere eigene Organisation gute Lösungsansätze parat haben.

Aber ob wirklich bis zum 31.07.2023 eine Umsetzung in den Programmen erfolgen kann, ist fraglich. Dann also wieder rückwirkende Änderungen? Das ist ja inzwischen auch schon eine jährlich wiederkehrende Übung für uns und gewissermaßen „normal“.

Wir sind ja Kummer gewöhnt.

Natürlich dreht sich die Diskussion auch um die Thematik der Aufbewahrung geeigneter Nachweise (Geburtsurkunden) zur Erziehung von Kindern. In der Gruppe sorgte ein Fachbeitrag für Aufregung, da von Original-Geburtsurkunden gesprochen wurde – was meiner Ansicht nach weder umsetzbar noch sinnvoll ist.

Aber greifen wir das doch einmal auf: Wenn der Arbeitgeber nun Geburtsurkunden im Original aufbewahren soll, stehen wir vor dem Problem, dass die Arbeitnehmer zunächst zum Standesamt müssten, um sich für sämtliche Kinder „neue“ Originale ausstellen zu lassen. Dies dann viel-

leicht sogar in doppelter Ausfertigung, weil ja der jeweils andere Elternteil auch betroffen wäre.

Dann hat man also endlich nach Monaten des Wartens auf einen Termin beim Standesamt (aus leidvoller Erfahrung eines Berliners gehe

ich tatsächlich von Monaten aus) die benötigten Urkunden in der Hand und übergibt sie seinem Arbeitgeber, der alles einarbeitet und dann die Geburtsurkunden fein säuberlich zu seinen Akten nimmt. Zu den Akten, die wir eigentlich abschaffen möchten – weil Betriebsprüfungen ja nur noch elektronisch stattfinden sollen.

Irgendwann dann geht der Arbeitnehmer, hat einen neuen Arbeitgeber und möchte natürlich die Original-Geburtsurkunden seiner Kinder zurückhaben – die der Arbeitgeber aber noch nicht rausrücken kann, weil ja erst in vier Jahren das zuletzt beim Arbeitnehmer abgerechnete Jahr durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) geprüft wird. Also sind wir wieder am Anfang – der Arbeitnehmer rennt zum Standesamt und besorgt sich neue Originale.

Nach vier Jahren dann möchte der Arbeitgeber die nicht länger aufzubewahrenden Originale loswerden und sendet sie an die zuletzt bekannte Adresse des Arbeitnehmers, der aber inzwischen umgezogen ist.



Foto: Yuwily/stock.adobe.com

Und wie wäre der Ablauf bei einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung? Man könnte ja sowieso keine Original-Geburtsurkunde vorlegen. Weder sendet man solch sensible Dokumente per Post zum Sozialversicherungsprüfer, noch kann man Originale via Cryptshare an die DRV schicken – das sind dann auch nur PDFs.

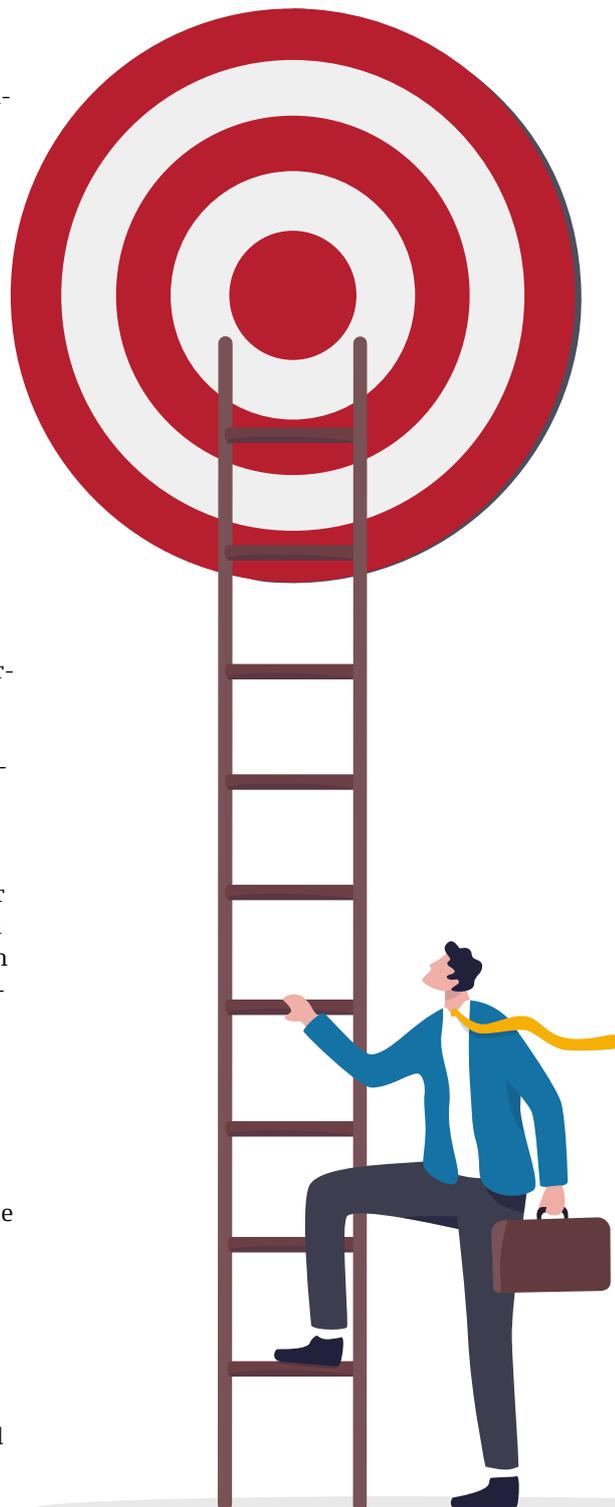
Also rein logisch betrachtet kann und sollte man keine Original-Geburtsurkunden der Kinder des Arbeitnehmers aufbewahren. Vielleicht macht es Sinn, dass der Arbeitgeber ein Original zu sehen bekommt, um die Richtigkeit tatsächlich anzuerkennen, das Dokument dann scannt und sofort dem Arbeitnehmer zurückgibt. Aber weitere Maßnahmen zur Aufbewahrung sind aus meiner Sicht unnötig und sorgen nur wieder für eine aufgeblähte Verwaltung. Von den Umständen, die man sich selbst und seinen Arbeitnehmern macht, mal abgesehen.

Was natürlich nicht heißen soll, dass jemand aus der Entscheider-Riege trotzdem meint, Originale sind notwendig. Ich kann inzwischen nichts mehr ausschließen. Alles eine Folge der vergangenen drei Jahre – während man früher noch dachte: „abwarten, Tee trinken“, ist man inzwischen durch so viele Entscheidungen, die die Entgeltabrechner umsetzen mussten, geprägt, dass man automatisch sofort nach Lösungen zur Umsetzung sucht. Gern dann auch in der Gruppe. So habe ich bereits einen Infobrief für die Mandanten in Angriff genommen und zur Verfügung gestellt, wir haben den Mehraufwand, der da auf uns zukommt, besprochen und warten nun auf unsere Programmanbieter. Sobald die technischen Voraussetzungen geschaffen sind, müssen wir mit der Erfassung der nicht/nicht mehr hinterlegten Kinder beginnen – denn sonst läuft uns die Zeit davon. Dass die Umsetzung voraussichtlich mitten in die Urlaubszeit fällt, macht es nicht leichter.

Einen Vorteil haben solche Hauruck-Aktionen: Die Akzeptanz, dass solche Mehrarbeit Geld kosten muss und wird, ist allgemein gestiegen. Unsere Arbeitszeit ist so schon immer

sehr knapp bemessen und für diese Aktion fallen garantiert auch wieder Überstunden an. So sehr ich mir für die Entgeltabrechner des Landes ein wenig Ruhe und Normalität wünsche – diese Akzeptanz wäre vor den drei intensiven Jahren nicht möglich gewesen. ■

Annette Bastigkeit,
Fachassistentin Lohn und Gehalt



Hintergrund: Random435/stock.adobe.com



Blog „Entgelt & Co.“ – Menschlichkeit versus Effizienz

Die Schattenseiten der Digitalisierung im HR-Bereich

Zweifellos hat die Digitalisierung viele Bereiche unseres Lebens transformiert und erhebliche Vorteile mit sich gebracht. Im Bereich Human Resources (HR) beispielsweise haben digitale Technologien den Rekrutierungsprozess beschleunigt, die Verwaltung von Mitarbeiterdaten vereinfacht sowie die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Managern verbessert. Doch wie bei jedem technologischen Fortschritt gibt es auch Schattenseiten, insbesondere im HR-Bereich. Die Virtualität birgt Risiken und kann zu Verlusten führen, wenn sie nicht mit Bedacht eingesetzt wird.

Die Hauptgefahr der Digitalisierung im HR-Bereich ist meines Erachtens die Entfremdung der Mitarbeiter:in. Da viele Prozesse automatisiert oder digitalisiert werden, nimmt der persönliche Kontakt zwischen Mitarbeitern und Personalverantwortlichen ab. Die Interaktion wird auf E-Mails, Onlineplattformen oder Chatrooms beschränkt, was zu einer verringerten persönlichen Bindung und einem Mangel an Empathie führen kann. Ebenso führt es zu einer geringeren Mitarbeiterzufriedenheit, einem geringeren Engagement und letztendlich zu einer höheren Fluktuation.

Überbetonung der Daten und Metriken

Durch Digitalisierung können ausführliche und umfangreiche Daten über die Mitarbeiter:innen gesammelt und natürlich analysiert werden. Diese Informationen nutzen dann die Unternehmen, um Leistungsbewer-

tungen durchzuführen und demnach Entscheidungen über beispielsweise Beförderungen zu treffen oder sogar Kündigungen zu begründen. Solch einen Herangehensweise führt klar zu einer Verzerrung der tatsächlichen Realität. Daten und Metriken sollten als Werkzeuge zur Unterstützung von Entscheidungen und zur Messung des Fortschritts verwendet werden, aber nicht das alleinige Kriterium sein. Also keine Verschiebung von subjektiven Einschätzungen zu reinen Zahlen. Die individuellen Stärken und Schwächen der Mitarbeiter:innen müssen berücksichtigt werden, ansonsten können Talente übersehen und potenzielle Probleme nicht erkannt werden. Doch viele Unternehmen verkennen gerade diese Problematik.

Daher mein Apell: Eine ausgewogene Berücksichtigung qualitativer Aspekte und menschlicher Einschätzungen ist entscheidend, um ein umfassendes Verständnis einer Situation zu entwickeln und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Diskriminierung und Voreingenommenheit im Bewerbungsprozess

Mit der Einführung von Bewerbungsportalen und automatisierten Auswahlverfahren haben sich die traditionellen Bewerbungsprozesse stark verändert. Algorithmen und KI-Systeme werden häufig für die Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern eingesetzt, um den Rekrutierungsprozess effizienter zu gestalten. Dadurch geht oft die persönliche Note verloren. Bewerber:innen müssen sich nun an Algorithmen anpassen, um überhaupt eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch zu erhalten. Das hat zur Folge, dass qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten aussortiert werden, die nicht den vordefinierten Kriterien entsprechen.

Hinweis: Solche Systeme können unbewusste Voreingenommenheit und Vorurteile widerspiegeln, die in den Daten eingebettet sind oder von den Entwicklern stammen. Das führt wie-



Foto: Atomic62 Studio/stock.adobe.com

derum zu einer Verletzung der Chancengleichheit, wenn beispielsweise bestimmte Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder anderen geschützten Merkmalen benachteiligt werden.

Informationsüberlastung

Neben direkten Auswirkungen gibt es auch indirekte Auswirkungen, nämlich die Entstehung von Informationsüberlastung. Durch die ständige Verfügbarkeit von Informationen und Kommunikationskanälen werden Mitarbeiter:innen von einer Vielzahl digitaler Tools und Plattformen überwältigt. Die permanente Erreichbarkeit und die Nutzung von Technologien führen zu einer Überlastung.

Mitarbeiter:innen haben teilweise Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben voneinander zu trennen. Denn diese ständige Verfügbarkeit von E-Mails und die Möglichkeit, jederzeit online zu sein, verschlechtert die Work-Life-Balance.

Um dem entgegenzuwirken, könnten Unternehmen ganz klare Kommunikationsrichtlinien festlegen und so den Informationsfluss organisieren. Oder hilfreich wäre auch eine „digitale Entgiftungsphase“. Das heißt, regelmäßig bewusst auf digitale Medien und Kommunikation zu verzichten, zum Beispiel in Form von festgelegten Pausen während des Arbeitstages. ■

Janette Rosenberg

Fazit

Vorteile bietet die Digitalisierung im HR-Bereich zweifellos, aber wir dürfen nicht die Kehrseite übersehen. Die Entmenschlichung von Bewerbungsprozessen, mangelnde Transparenz bei algorithmischen Entscheidungen oder der Verlust persönlicher Interaktion und nicht zu vergessen die Datenschutzrisiken sind ernstzunehmende Aspekte, die angegangen werden müssen. Es ist wichtig, dass Unternehmen weiterhin den Menschen in den Mittelpunkt stellen und sicherstellen, dass die digitale Transformation im HR-Management nicht zulasten der Mitarbeiter:innen geht.

CENTRIC PORTFOLIO FÜR SAP®

AUDIT & COMPLIANCE TOOLS

- Abrechnungsprüfung
- Stammdatenprüfung
- Data Migration Kit
- Vergleichs-/Berechnungstool



DOKUMENTEN-PROZESSE

- Dokumentenerstellung
- Digitale Personalakte
- Zeugnisgenerator
- Digitale Entgeltakte



DIGITALE HR-LÖSUNGEN

- Compensation & Benefits
- Learning & Development
- Recruiting & Onboarding
- HR Core & People Analytics
- Performance, Goals & Succession

SAVE THE DATE

CENTRIC GERMANY KUNDENTAG 2023

12. Oktober im Technik Museum Sinsheim

Hier geht es direkt zur Anmeldung



Jobkiller oder Mehrarbeit?

Wie Workflows die Gehaltsabrechnung beeinflussen

Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran, und längst ist es möglich, auch komplexe Personalprozesse zu automatisieren. Begonnen haben diese Prozesse im Recruiting, doch sie nehmen auch immer mehr die administrativen Prozesse in Beschlag. Dies beginnt bei einfachen Mitarbeiterthemen wie der Urlaubsbuchung oder einer Adressänderung und geht weiter bis zu vollständigen Einstellungsprozessen. Doch welche Auswirkungen hat das auf die Gehaltsabrechnung? Und muss dadurch der „Abrechner“ um seinen Job bangen und wird er arbeitslos?

Um das zu beantworten, sollte man sich die verschiedenen Ausprägungen von Workflow-Systemen und ihre Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung genauer anschauen. Denn am Markt werden unterschiedliche Vorgehensweisen propagiert und diese haben teilweise keinen Einfluss bis hin zu einer wesentlichen Veränderung der Tätigkeiten. Doch welche Ausprägungen gibt es genau und wie sind diese zu beurteilen?

Im Prinzip gibt es drei Stufen an digitalen Prozessen – die reinen Dokumentenprozesse, komplexe Workflows mit Antrag, Genehmigung und Dokumentenerstellung mit einfacher Anbindung an das Payroll-System oder komplexe Workflows mit einer tiefen Schnittstelle in die Gehaltsabrechnung.

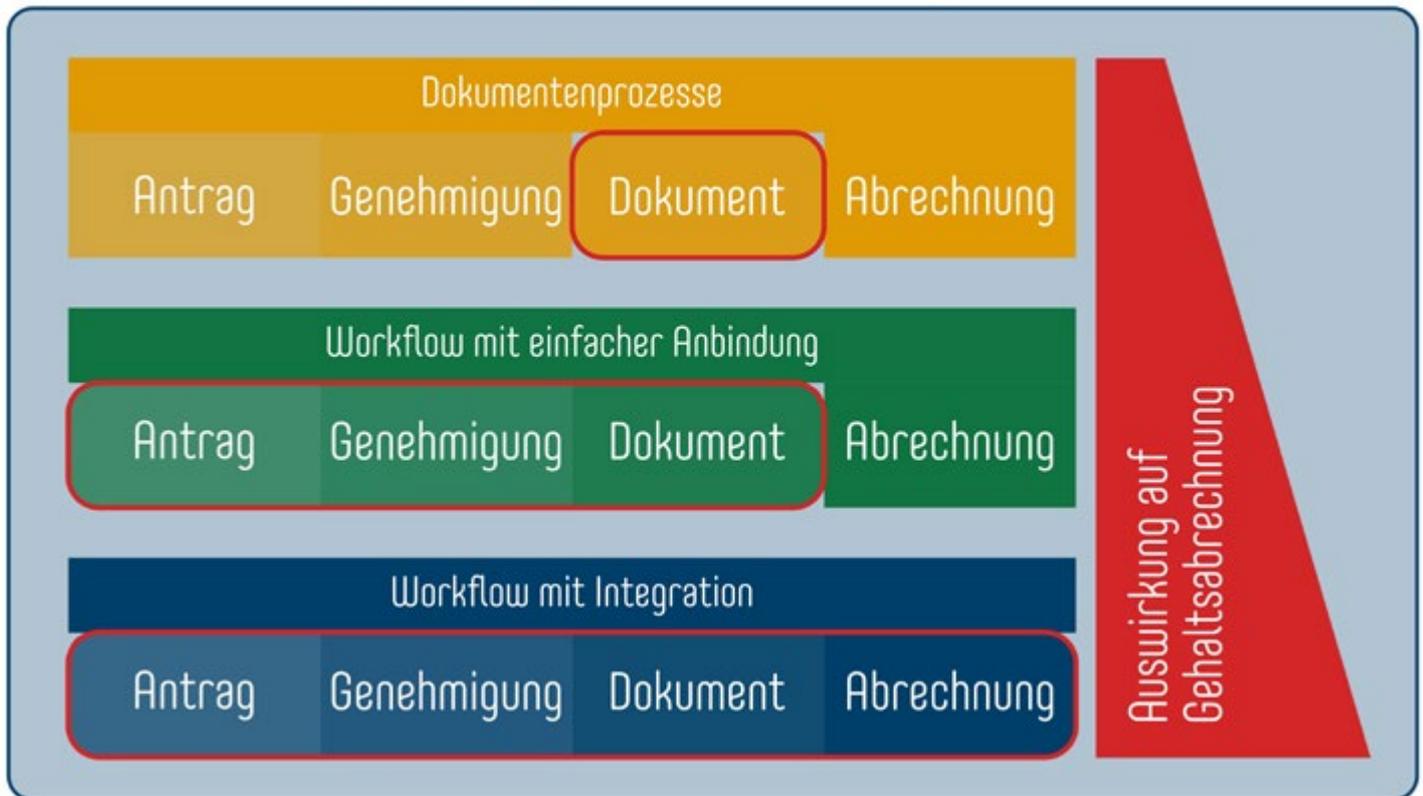
Dokumentenprozesse

Dies sind eigentlich noch keine echten Workflows, geht es doch hierbei nur

um die reine Abwicklung der Dokumentenerstellung. Über Vorlagen ermöglichen es diese Systeme dem User, schnell und einfach fertige Dokumente zu erstellen. Dabei müssen nur ein paar fehlende Daten eingegeben werden und das System erstellt daraus ein fertiges Dokument. Idealerweise läuft dies über eine kleine Abfrage, sodass das System den Anwender immer nach den fehlenden Daten fragt. Manche nutzen eventuell noch Stammdaten aus dem Abrechnungssystem,



Ausprägung von Workflow-Systemen



um zumindest Grunddaten wie Name, Kostenstelle oder Personalnummer automatisch einzusetzen. Gute Dokumentensysteme können nun noch Unterschriften einholen und das Dokument in einer digitalen Personalakte ablegen. Sehr schnell wird hier ersichtlich, dass zwar ein Dokument darüber zügig und einfach erstellt werden kann, echte Einsparungen aber sehr gering sind und der Einfluss auf die Abrechnung eigentlich gar nicht besteht. Denn weiterhin müssen die Daten für die Gehaltsabrechnung manuell eingegeben werden, indem das Dokument dem Mitarbeiter der Abrechnung übermittelt wird und dieser die Daten aus dem Dokument liest und eintippt. Die Veränderung für die Abrechnung ist gleich null.

Workflows mit einfacher Anbindung an die Abrechnung

Nun wird es sicherlich spannender, denn hierbei handelt es sich um echte Prozesse, die digital abgebildet werden. Und das bedeutet nun, dass die Dokumentenerstellung zwar ein Teilbereich des Prozesses ist, aber eben

nur ein sehr kleiner. Weiterhin gibt es auch Prozesse, die nicht unbedingt eine Dokumentenerstellung fordern und dennoch Veränderungen in der Abrechnung mit sich bringen. Doch was bedeutet die „einfache“ Anbindung und welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Bei einer einfachen Anbindung werden in der Regel Stammdaten aus dem Abrechnungssystem an das Workflow-System übermittelt. Meistens einmal pro Tag (in der Regel nachts) wird mit diesen Daten dann innerhalb des Systems gearbeitet. Hierbei ist ganz nebenbei zu beachten, dass Mitarbeiterdaten ein zweites Mal in einer Datenbank gespeichert werden. Schauen wir uns bei diesen Systemen einmal zwei typische Prozesse an, eine Änderung von Daten durch den Mitarbeiter und einen Genehmigungsprozess, zum Beispiel eine Gehaltsänderung.

Änderung von Daten durch den Mitarbeiter

Möchte ein Mitarbeiter eine neue Wohnadresse angeben, so meldet er

sich am System an, bekommt die aktuellen Daten aus der Datenbank des Workflow-Systems und kann diese nun ändern. Damit sind die Daten zwar in dem Workflow-System geändert, aber die Gehaltsabrechnung hat noch keine Information dazu erhalten. Also muss der Workflow eine E-Mail oder ein PDF mit den entsprechenden Daten erzeugen und dem Abrechner übermitteln. Dieser nimmt dann die Datenänderung wie bisher manuell vor.

Gehaltsänderung

Jetzt wird es schon etwas komplexer. Ein Vorgesetzter beantragt über das Workflow-System eine Gehaltsänderung für seinen Mitarbeiter. Das System gibt es an die entsprechenden zustimmungspflichtigen Stellen weiter – bis hin zur Arbeitnehmerversammlung. Wurden alle Genehmigungen erteilt, erfolgt die automatische Erstellung des Dokuments, gefolgt von der Einholung der notwendigen Unterschriften. Das Dokument wird dann in der digitalen Akte abgelegt und dem Mitarbeiter zugestellt. Und die Abrechnung? Die weiß bis jetzt nichts von



Foto: ArtemisDiana/istock.adobe.com

dem Vorgang und muss warten, bis das Dokument oder eine Information über die einzugebenden Daten bei ihr landet. Und dann nimmt der Abrechner die Datenänderung wie bisher wieder manuell vor, damit die Gehaltsänderung auch wirklich ausgeführt wird und die aktualisierten Daten in der Nacht über die Stammdaten in dem Workflow-System landen.

Fazit

Sehr schnell sieht man an diesen Beispielen, dass ein solches System zwar erhebliche Effizienzsteigerungen in der prozessualen Abwicklung mit sich bringt, für die Abrechnung ändert sich aber auch hier absolut nichts.

Workflows mit tiefer Integration

Die dritte Stufe der Anbindung ist nun sicherlich die intensivste Möglichkeit, Prozesse digital abzubilden und auch Systeme miteinander kommunizieren zu lassen. Bei einer tiefen Integration wird über eine Schnittstelle eine direkte Verbindung zwischen Abrechnungssystem und Workflow-System hergestellt – und zwar in beide Richtungen.

Dies bedeutet, dass das Workflow-System auch direkt Daten in das Abrechnungssystem übermitteln kann und somit keine weiteren Eingaben mehr notwendig sind. Doch schauen wir uns auch das anhand der beiden Beispiele nochmals genauer an.

Änderung von Daten durch den Mitarbeiter

Startet der Mitarbeiter diesen Prozess, holt sich das Workflow-System die bestehenden Daten nicht aus einer eigenen Datenbank, sondern in Echtzeit aus dem Abrechnungssystem und stellt diese dem Mitarbeiter in einer Maske zur Verfügung. Nun kann der Mitarbeiter diese Daten ändern und absenden. Das System ist jetzt in der Lage, diese geänderten Daten sofort in das Abrechnungssystem zu übermitteln, sodass keinerlei manuelle Eingriffe oder Dateneingaben mehr notwendig sind. Hier wird es viele Aufschreie geben, teilweise zu Recht. Es kann nicht sein, dass ein Mitarbeiter selbst Daten ändert – wer ändert zum Beispiel die Versteuerung



der Kilometer bei Dienstwagen oder wer prüft die Berechtigung auf Ballungsraumzulagen oder andere Themen? Und dann bekommt niemand mehr mit, dass der Mitarbeiter umgezogen ist? All diese Problemfelder lassen sich aber mit guten Systemen entsprechend abfedern. Entweder muss alles noch einmal von einem Abrechner vorher – mit einem Klick – freigegeben werden oder nur die Änderungen von Dienstwagen-Berechtigten werden zur Freigabe geschickt oder der Vorgesetzte erhält automatisch eine E-Mail, dass sein Mitarbeiter umgezogen ist. Dies kann in einem – eigentlich so einfachen – Thema wie der Adressänderung entsprechend eingerichtet werden, sodass einem keinerlei Informationen „durch die Lappen gehen“.

Gehaltsänderung

Nächstes Beispiel – unsere Gehaltsänderung. Letztendlich läuft diese genauso ab, wie in unserem ersten Beispiel geschildert: Antrag durch den Vorgesetzten, Genehmigungen, Dokumenterstellung und -bereitstellung. Bis jetzt also alles gleich, doch nun kommt der große Unterschied. Bei der integrierten Variante ist nun das System wieder in der Lage, die geänderten Gehaltsdaten sofort in die Abrechnung zu übermitteln, sodass hier kein weiteres Eingreifen mehr notwendig ist. Und um hier auch gleich die Aufschreibe zu besänftigen: Natürlich können auch hier entsprechende Freigaben oder Vorlagen durch das Workflow-System bei der Gehaltsabrechnung eingefordert werden und die Einspielung erfolgt nur nach letzter Freigabe durch die Abrechner.

Fazit

Wie anhand der Beispiele ersichtlich ist, bringt diese Variante die größte Veränderung für die Gehaltsabrechnung. Viele Eingaben, Prüfungen etc. können entfallen, dies ist aber im Wesentlichen abhängig von der Professionalität des Workflow-Systems.

Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung

Die Beispiele zeigen es sehr klar auf – Workflows haben je nach Ausprägung unterschiedliche Auswirkungen auf die Aufgaben in der Gehaltsabrechnung.

Den geringsten Einfluss haben die Dokumentenprozesse, die auch insgesamt die geringste Effizienzsteigerung in der Personalarbeit einbringen. Es gibt kaum Prozesse, die kein Dokument benötigen, jede Versetzung, jede Gehaltsänderung, jeder Mutterschutz, jeder Eintritt, jede Kündigung wird dokumentiert – die Liste ist fast unerschöpflich. Dennoch ist das Erstellen des Dokuments der kleinste Baustein des gesamten Prozesses mit Anträgen, Genehmigungen, Eingaben etc.

Doch auch Workflow-Systeme, die nur eine einfache Anbindung mit sich

bringen und mit den Stammdaten in einer eigenen Datenbank arbeiten, haben wenig bis gar keinen Einfluss auf die Abrechnung. Sicherlich können hiermit Effizienzsteigerungen im vorgelagerten Prozess umgesetzt werden, die Abrechnung muss aber weiterhin manuell eingreifen. Der einzige Vorteil ist, dass die Systeme in der Regel zumindest die Daten strukturiert zum Beispiel in einem PDF übergeben und somit die Eingabe erleichtert wird. Da aber sämtliche sonstigen Informationen zu dem Vorgang fehlen, wird der Abrechner zum reinen Datentypisten, der nur die Daten abtippt. Ist dann hier etwas fehlerhaft, bringt dies meist eine umfangreiche Recherche mit sich, um den gesamten Vorgang nachzuvollziehen.

Kommen wir zu den vollständig integrierten Systemen. Diese haben erhebliche Auswirkungen auf die reine Dateneingabe. Doch werden sie damit zum Jobkiller? Das scheint nur auf den ersten Blick so zu sein, am Ende wertet ein solches System aber aus meiner Sicht die Aufgabe und die Verantwortung wesentlich auf. Warum ist das so?

Workflows werden in der Regel für Prozesse erstellt, die häufig im Unternehmen vorkommen und standardisiert abgewickelt werden können. Um diese Prozesse überhaupt im Unternehmen einzuführen, ist das Know-how von Profis aus der Abrechnung gefragt, die genau wissen, welche Datenfelder der Workflow benötigt, welche Eingaben notwendig sind und wie diese im Abrechnungssystem hinterlegt werden müssen. Dies kann nur ein Mitarbeiter übernehmen, der auch die Gehaltsabrechnung detailliert kennt und diese Vorgaben machen kann – bei der Ersteinrichtung und auch bei laufenden Veränderungen in den Prozessen. Bei diesen Prozessen erhöht sich sicherlich auch die Datenqualität, da zum einen Daten nur einmal eingegeben werden und zum anderen die Systeme auch nur Dateneingaben ermöglichen, die sinnvoll sind – zum Beispiel durch Drop-down-Felder etc. Der Hauptpunkt ist aber, dass trotz der umfangreichen Möglichkeiten der Workflow-Systeme immer Prozesse übrig bleiben, die sich nicht automatisieren lassen. Dazu ist einerseits die Personalarbeit zu

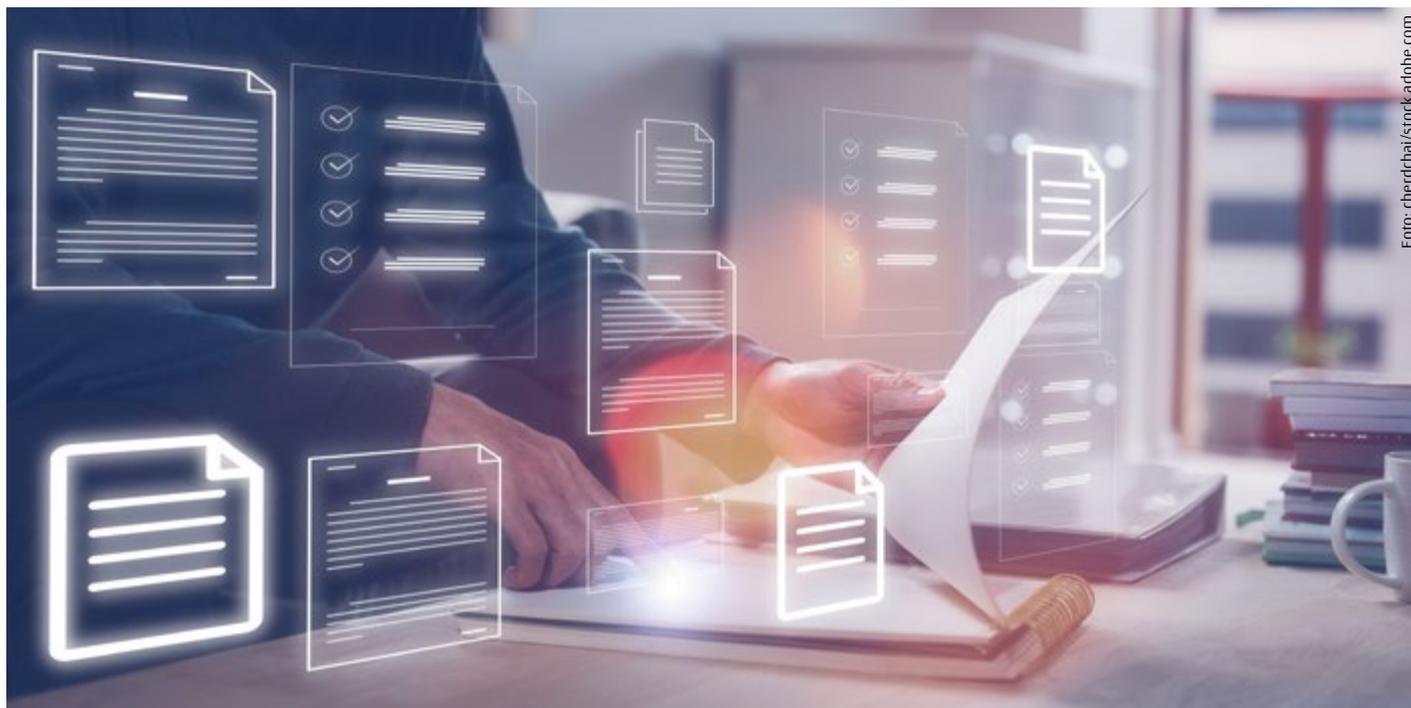


Foto: cherdchai/stock.adobe.com

	Dokumentenprozesse	Workflows mit einfacher Anbindung	Workflows mit tiefer Integration
Effizienzsteigerung	×	××	×××
Sicherheit Dateneingabe	-	-	×××
Auswirkung auf Gehaltsabrechner	-	-	××
Professionalisierung	-	-	×××

individuell mit immer wiederkehrenden Ausnahmen, andererseits ist die Gehaltsabrechnung so komplex, dass gerade in Spezialfällen das Wissen der Profis gefragt ist. Dieses Wissen decken in der Regel im Unternehmen nur die Gehaltsabrechner ab, kein anderer Personaler kennt sich so gut in den Bereichen Tarif, Steuer, Sozialversicherung und so weiter aus.

Der Job des Abrechners wird sich durch integrierte Workflows verändern – er wird professioneller und gefragter mit weniger einfachen, standardisierten Tätigkeiten. ■

Thomas Eggert,

Geschäftsführer BEGIS GmbH
E-Mail: thomas.eggert@begis.de
Tel.: 0 30/31 99 03-1 99

Thomas Eggert ist seit mehr als 30 Jahren im Personalwesen unterwegs. Nach der Personalleitung bei einer großen deutschen Bank übernahm er die Geschäftsführung eines führenden Outsourcing-Unternehmens für die administrative Personalarbeit.

Schon immer hat ihn die Digitalisierung der Personalarbeit begleitet und so ist er jetzt seit zehn Jahren bei der BEGIS, dem Spezialisten für digitale HR-Prozesse. Er hat als Autor zahlreiche Artikel veröffentlicht und betreibt einen eigenen Blog unter <https://noch-ein-hr-blog.de>.





Compliance Lunch

Querschnitt durch die top-aktuellen Themen der Mobilarbeit im Ausland, Workation & Co.

25. Juli 2023 | online 12:00-13:00 Uhr
Referent/in: Dr. Michaela Felisiak,
Dr. Dominik Sorber

NEU!

- ✓ Schnell informiert in 60 Minuten
- ✓ Briefings zu aktuellen Talenttrends
- ✓ Updates zu arbeitsrechtlicher Rechtsprechung

Jetzt anmelden: datakontext.com/compliance-lunch

Milderung administrativer Prozesse durch Digitalisierung

Best Ager und Babyboomer gehen in Rente

Dank der Digitalisierung administrativer Prozesse können die Auswirkungen gemildert werden! Aufgrund des demografischen Wandels stehen viele Unternehmen schon heute vor der Herausforderung einer schrumpfenden Belegschaft. Besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf die sogenannten Babyboomer, von denen sich einige bereits im Übergang zum Ruhestand befinden. Zudem nähert sich auch für über elf Millionen der 50- bis 59-Jährigen, von denen derzeit noch 86 Prozent erwerbstätig sind, der Zeitpunkt des Renteneintritts. Nur wer jetzt handelt, wird diesen Wandel managen können.

Was wie eine nahende Katastrophe erscheint, ist zugleich die Chance, die Digitalisierung in den Unternehmen weiter voranzutreiben. Vor allem in Berufsfeldern, die stark durch administrative Aufgaben geprägt sind, wie beispielsweise die Lohnabrechnung und die Personalplanung, wird die Anzahl der ausscheidenden Mitarbeiter signifikant sein. Glücklicherweise gibt es genau für diese Aufgabenfelder sehr gute Lösungen: die Automatisierung der Prozesse im Bereich der Arbeitszeiterfassung, der Personaleinsatzplanung und der Lohnabrechnung.

Entlastung durch Automatisierung?

Eine Automatisierung minimiert nicht nur den Aufwand manueller Prozesse oder macht sie sogar überflüssig, sondern beschleunigt gleichzeitig die Arbeitsabläufe, reduziert die Fehleranfälligkeit und verleiht dem Aufgabenbereich einen modernen Touch. Diese modernen und effizienten Abläufe wirken wiederum auf potenzielle Bewerber wesentlich attraktiver als traditionelle, papierbasierte Arbeitsprozesse.



Welche Prozesse lassen sich am besten digitalisieren?

Die Lohnabrechnung ist ein gutes Beispiel. Diese Aufgabe fällt in jedem Unternehmen an und folgt weitestgehend standardisierten Vorgaben. Viele Organisationen nutzen schon heute die Möglichkeiten der digitalen Lohnabrechnung. Dadurch sparen sie nicht nur Zeit und Geld, sondern bieten ihren Mitarbeitern zudem einen transparenten Überblick über ihre Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung.

Auch der Prozess der gesetzlich vorgeschriebenen Zeiterfassung kann heute unkompliziert digital umgesetzt werden. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine komfortable Zeiterfassung zur Verfügung stellen möchten, können Tools nutzen, die nicht nur das digitale Stempeln über ein App

unterstützen, sondern überdies an ein Personalplanungssystem angeschlossen sind. Der Vorteil einer solchen Integration liegt darin, dass die Daten automatisch zwischen den Systemen ausgetauscht werden und somit jederzeit aktuell sind, was sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Personalplaner hilfreich ist. Ist eine solche Personaleinsatzplanung dann auch noch mit der Lohnabrechnung verknüpft, erfolgt der Datenaustausch ebenfalls unkompliziert per Klick. ■

Und das Fazit?

Unternehmen, die ihre Zeiterfassung, Personalplanung und Lohnabrechnung digitalisieren, entlasten ihr Personal und stellen sicher, dass die Lücken des zu erwartenden Fachkräftemangels nicht allzu groß werden.

Positiver Nebeneffekt: Moderne Arbeitsabläufe, die insbesondere junge Bewerber ansprechen, werden implementiert und bringen dem Unternehmen klare Wettbewerbsvorteile im „War of Talents“.

Zeljko Katavic, Geschäftsführer eurodata ProPep GmbH

Effiziente Lösungen und Wege zur Optimierung

Stellen Sie sich den Herausforderungen im HR!

Der HR-Markt befindet sich in einem Stadium mit nie da gewesenen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel (auch im Personalbereich), das geänderte Wertebefinden der Mitarbeiter, aber auch die allgemeine Wettbewerbssituation usw. stellen Sie täglich vor neue Herausforderungen. Eine gesamtheitliche HR-Lösung liefert Ihnen eine solide Basis, um diese Herausforderungen anzugehen.

Eine solche Lösung umfasst verschiedene Teilbereiche, die dazu dienen, die Entgeltabrechnung, die Personalverwaltung, die Personalbeschaffung, die Mitarbeiterentwicklung und -betreuung sowie die effektive Nutzung des Humankapitals in Ihrem Unternehmen zu unterstützen.

Die wichtigsten Teilbereiche einer solchen HR-Lösung sind im Einzelnen:

• **Effiziente Personalverwaltung:**

Eine ganzheitliche HR-Lösung automatisiert und vereinfacht viele HR-Prozesse wie Mitarbeiterdatenmanagement, Zeit- und

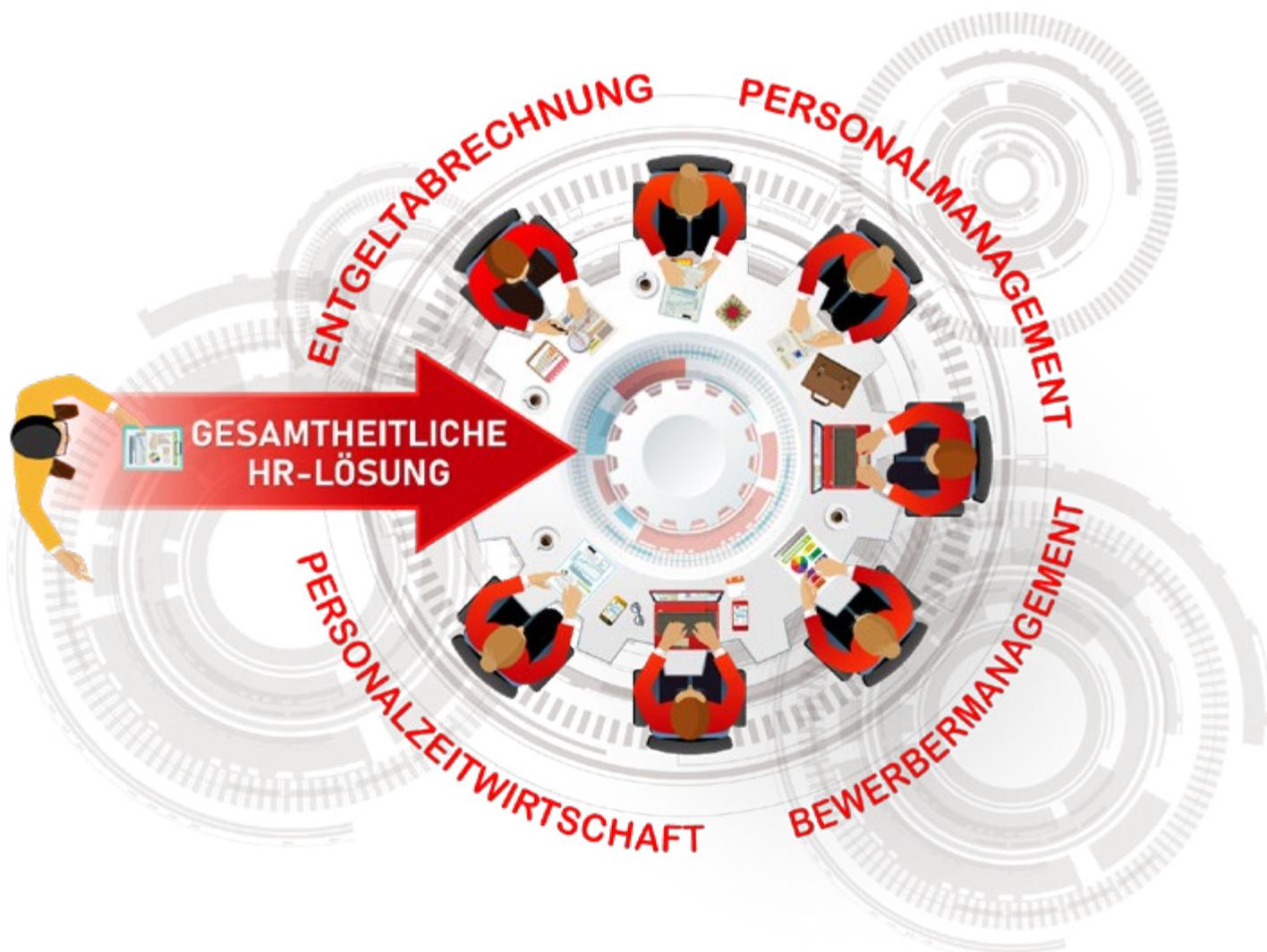
Anwesenheitsverfolgung, Gehaltsabrechnung, Leistungsbeurteilung und Urlaubsplanung. Dadurch wird die Verwaltung des Personals effizienter und zeitsparender.

• **Zentralisierung der HR-Daten:**

Mit einer ganzheitlichen HR-Lösung werden alle Mitarbeiterdaten an

Foto: Funtap/stock.adobe.com





einem zentralen Ort gespeichert. Dies erleichtert den Zugriff auf Informationen, ermöglicht eine bessere Datenintegrität und reduziert den Aufwand für die Suche nach Informationen in verschiedenen Systemen oder Papierakten.

- **Mitarbeiterintegration:**

Eine ganzheitliche HR-Lösung bietet im Standard ein Self-Service-Portal für Mitarbeiter, auf dem diese ihre persönlichen Daten aktualisieren, Urlaub beantragen, Gehaltsabrechnungen einsehen und auf interne Ressourcen zugreifen können. Dies führt zu einer verbesserten Mitarbeitererfahrung und einer höheren Zufriedenheit.

- **Bessere Entscheidungsgrundlage:**

Mit einer ganzheitlichen HR-Lösung können Daten zu Personalbestand, Leistung, Gehältern und andere HR-relevante Metriken analysiert werden. Dies ermöglicht es HR-Managern und Führungskräften, fundierte Entscheidungen zu treffen,

um Engpässe zu identifizieren, Schulungsbedarf zu erkennen oder Leistungstrends zu analysieren.

- **Compliance und Datensicherheit:**

Eine ganzheitliche HR-Lösung unterstützt Unternehmen dabei, die Einhaltung von Vorschriften und Bestimmungen im Personalwesen sicherzustellen. Durch den zentralisierten Speicher und die sicheren Zugriffsmechanismen z. B. auf die digitale Personalakte wird die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von HR-Daten gewährleistet.

- **Mitarbeiterrekrutierung:**

Ausgereifte Tools zur Personalbeschaffung, die den gesamten Rekrutierungsprozess von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung unterstützen, helfen Ihnen dabei, sich gerade in der jetzigen Marktsituation professionell zu platzieren. Sie umfassen das Veröffentlichen von Stellenanzeigen, das Bewerber-Tracking, die automatische Filterung von Lebensläufen ebenso wie die

Kommunikation mit Bewerbern und den späteren Onboarding-Prozess.

- **Skalierbarkeit und Anpassungsfähigkeit:**

Eine ganzheitliche HR-Lösung kann mit dem Wachstum des Unternehmens skalieren und sich an sich ändernde Anforderungen anpassen. Sie können bei Bedarf neue Funktionen und Module hinzufügen, um den sich wandelnden Bedürfnissen Ihres Unternehmens gerecht zu werden. ■

Fazit

Lassen Sie sich durch kompetente und prozesserfahrene Berater unterstützen, die Ihnen eine ganzheitliche, praxiserprobte und ausgereifte Lösung zur Verfügung stellen, um den vielschichtigen neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Automatisierung und Digitalisierung

Moderne Arbeitsszenarien im HR-Bereich

Im HR-Bereich nehmen die Anforderungen stetig zu. Centric ermöglicht die Digitalisierung und Automatisierung von Personalprozessen durch Dokumentenmanagementprodukte auf Basis der SAP Business Technology Platform. Damit kann die Personalabteilung ihre Ressourcen effektiv einsetzen und sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren.

Recruiting, Administration und Controlling – um das vielfältige Aufgabenfeld im HR-Bereich effizient und konform zu bewältigen, sind moderne, digitalisierte Prozesse unerlässlich. Die Centric Cloud Solutions GmbH ist Experte für digitales Dokumentenmanagement und bietet Ihnen effektive Lösungen für durchgängige Prozesse im Personalwesen.

Nahtlose SAP-Integration

Centric Add-On-Lösungen sind vollständig in bestehende SAP-Systemlandschaften integriert. Sie sind für den Einsatz mit SAP HCM und SuccessFactors optimiert und greifen auf das vorhandene Rollen- und Berechtigungskonzept von SAP zurück. Stammdaten aus SAP HCM und SuccessFactors werden automatisch in die digitalen Dokumente übernommen, wodurch die Erstellung von Arbeitszeugnissen, Anschreiben oder Bescheinigungen vereinfacht wird und manuelle Fehler vermieden werden.

Transparente Workflows

Unsere Dokumentenmanagementprodukte sind speziell auf die Bedürfnisse von SAP-Kunden zugeschnitten. Mit Workflows und automatisierten Prozessen reduzieren die Tools den manuellen Aufwand und steigern die Produktivität Ihrer Mitarbeiter. Transparente Abläufe und klar definierte

Verantwortlichkeiten fördern die Zusammenarbeit zwischen HR, Mitarbeitern und Führungskräften.

Prozessoptimierung

Die Centric Tools decken die Erstellung, Bearbeitung und Archivierung bis hin zur gesetzeskonformen Löschung von Personaldokumenten ab. Zu unserem Portfolio im Bereich

Dokumentenmanagement gehören folgende Lösungen:

- Digitale Personalakte: Verwaltung aller Mitarbeiterdokumente in einer übersichtlichen Ansicht für SAP HCM und SuccessFactors
- Digitale Entgeltakte: Bereitstellung von digitalen Entgeltabrechnungen für den geregelten Zugriff der Mitarbeiter via PC, Tablet oder Smartphone

Foto: master1305/stock.adobe.com



CENTRIC PORTFOLIO FÜR SAP®

AUDIT & COMPLIANCE TOOLS

- Abrechnungsprüfung
- Stammdatenprüfung
- Data Migration Kit
- Vergleichs-/ Berechnungstool



DOKUMENTEN-PROZESSE

- Dokumentenerstellung
- Digitale Personalakte
- Zeugnisgenerator
- Digitale Entgeltakte

DIGITALE HR-LÖSUNGEN

- Compensation & Benefits
- Learning & Development
- Recruiting & Onboarding
- HR Core & People Analytics
- Performance, Goals & Succession

- Dokumentenerstellung: automatisierte, prozessgestützte Erstellung von Dokumenten in SAP HCM und SuccessFactors
- Zeugnis-Generator: effiziente Erstellung und Abstimmung rechtlich geprüfter und professioneller Arbeitszeugnisse

Die modularen Centric Dokumentenlösungen können einzeln oder kombiniert eingesetzt werden. Eine durchgängige, intuitive Benutzeroberfläche ermöglicht eine nahtlose Zusammenarbeit aller Beteiligten in einer einheitlichen Anwendung.

Einfache Implementierung

Alle Centric Tools können mit minimalem Aufwand in Ihre SAP-Systemlandschaft integriert werden. Unsere erfahrenen Berater begleiten die Implementierung und passen die Lösungen an Ihre individuellen Bedürfnisse an. Analoge Dokumente können wir im Rahmen der Bestandsaktenübernahme effizient digitalisieren. Damit profitieren Sie von sicheren Projekterfolgen und einem schnellen Mehrwert aus unseren Produkten.

Umfassendes Lösungsportfolio

Die Dokumentenmanagement-Lösungen sind Teil des umfangreichen Centric Produkt- und Lösungsport-

Die Centric Tools ermöglichen ein modernes Human Resource Management mit digitalen Dokumenten, automatisierten Routinen und vereinfachten Prozessen.

Jens-Peter Hess,
Geschäftsführer der
Centric Cloud Solutions GmbH



folios. Zu den modularen Lösungen, die untereinander kombiniert werden können, gehören auch die bewährten Centric Audit- und Compliance-Tools für sichere Entgeltabrechnungs- und Finanzprozesse. Darüber hinaus unterstützen wir Sie bei der Integration von SuccessFactors-Modulen und bieten Ihnen umfassende HXM-Beratung. Durch das umfangreiche Angebot aus einer Hand können wir Ihren Weg in die Digitalisierung des HR-Bereichs individuell mit Beratung und passenden Produkten gemäß den Anforderungen Ihres Unternehmens begleiten. ■

Kontaktdaten:

Centric Cloud Solutions GmbH
Jens-Peter Hess, Geschäftsführer
Kronprinzenstraße 30
45128 Essen
Tel.: 02 01/747 69-0
E-Mail: info.de@centric.eu
www.centric.eu

direkter Link:



 **centric**
connect.engage.succeed.

Cloud-Lösungen

	 abresa GmbH Herr Rainer Geiben Katharina-Paulus-Straße 8 65824 Schwalbach am Taunus Tel.: 0 61 96/9 69 58-0 E-Mail: rainer.geiben@abresa.de www.abresa.de	 CSS AG Friedrich-Dietz-Straße 1 36093 Künzell Tel.: 06 61/93 92-0 E-Mail: info@css.de www.css.de
1. Name der Cloud-Lösung	SAP SF Employee Central Cloud Payroll	eGECKO Cloud
2. Hersteller des Software-Produkts	SAP	CSS AG
3. Im Einsatz seit	in DE 2019	
4. Anzahl User	> 1.000	
5. Wie funktioniert die Lösung technisch?		
– reines Hosting der Entgeltabrechnung (als Portalservice)		✓
– Full-Cloud-Ansatz	✓	✓
6. Welche Modelle gibt es?		
– Mietmodelle	✓	✓
– Kaufmodelle		✓
Cloud-Lösung in der Entgeltabrechnung		
7. Die Entgeltabrechnung ist als Cloud-Service für mehrere Länder gemäß der jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben möglich. Welche Länder?	✓ DE, mit Partnern CH und AT	
8. Die Lösung ist integriert.	✓	✓
9. Es gibt neben dem Stammdatenmanagement und der Entgeltabrechnung noch weitere Funktionalitäten in der Cloud. Welche?	SuccessFactors HXM Suite (Recruiting, Onboarding, Learning, Performance & Goals, Talent and Succession), EC TimeTrack	Recruiting- und Bewerber-, Termin- und Reisemanagement, digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Personalkostenplanung, Workflow-Management, Employee Self Service
10. Welche Auswertungsfunktionalitäten stehen im Standard zur Verfügung?	SAP Cloud Analytics	Beauskunftung im Grundsystem, Standard-Reporting, Online-Analysen, Kennzahlen-Systeme, Dashboarding
11. Welche Employee Self Services und Manager Self Services gibt es?	ESS: Entgeltnachweis, weitere Bescheinigungen, Abwesenheitsantrag, Datenpflege, MSS: Genehmigungen, Reporting	Zugriff auf digitale Akte, Skill- und Seminarmanagement, Zeitwirtschaft inkl. Urlaubsmanagement, Reisekostenmanagement, Freigabeprozesse
12. Mobile Apps werden mit angeboten.	✓	✓
13. Das Portal, in dem die Cloud-Lösung bereitgestellt wird, ist HTML5-fähig für mobile Geräte.	✓	✓
14. Es gibt Standardschnittstellen zu Drittsystemen im Unternehmen des Kunden, wie z.B. zu ERP-Systemen in der Finanzbuchhaltung.	✓	✓
15. Es sind kundenindividuelle Anpassungen möglich. Welche?	umfangreiches Customizing, Lohnarten, betriebliche AV, Formulare, personalwirtschaftliche Prozesse (Workflows)	Customizing, z.B. individuelle Masken und Workflows, Erweiterung Datenmodell, Reports, Analysen, Dashboards
Weitere Services		
16. Es gibt Unterstützung für die Kunden im Hinblick auf die Konstruktion einer internen IT-Infrastruktur zur Schaffung einer effizienteren Aufteilung (Hybridansatz) zwischen stationärer Lösung und Cloud.	✓	✓
17. Für die Cloud-Lösung werden auch Business Services mit angeboten. Welche?	Application Management (gesetzliche Wartung und Incidents/Changes), Payroll Durchführung, wenn gewünscht: Full-Service-BPO, Druck und Kuvertierung	Payroll-Outsourcing
Datenschutz und Datensicherheit		
18. Compliance-Vorschriften werden berücksichtigt.	✓	✓
19. Wo stehen die Server physikalisch?	Deutschland (Frankfurt), Niederlande	Deutschland
20. Die Daten und Anwendungen des Kunden werden geschützt.	✓	✓
21. Welche Sicherheitskonzepte und Zertifizierungen bietet die Lösung?	z.B. ISO 9001, ISO 27001, ISAE 3402, ISO 20000	ISO 27001, kontinuierliches Monitoring
22. Es werden Subunternehmer im RZ-Prozess eingesetzt. Wie werden deren Services gemäß den Zertifizierungen sichergestellt?	✓ SAP SE	✓ Die Services der Subunternehmer im RZ-Prozess werden durch die regelmäßige ISO 27001-Zertifizierung überprüft.
23. Welches Notfallmanagement gibt es?	gem. SAPNote 2276529 – Success Factors compliance with security standards; weitere Info gem auf Nachfrage	Das Notfallmanagement wird durch die ISO 27001-Zertifizierung abgedeckt.
24. Wie wird die Sicherheit der Netzwerk- und Kommunikationswege garantiert?	gem. SAPNote 2276529 – Success Factors compliance with security standards; weitere Info gem auf Nachfrage	Die Sicherheit der Netzwerke und Kommunikationswege wird durch ISO 27001-Zertifizierung sichergestellt. Alle Zugriffe auf die Applikationen sind verschlüsselt.
25. Welche Vorkehrungen werden für das Rechenzentrum im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit getroffen?	gem. SAPNote 2276529 – Success Factors compliance with security standards; weitere Info gem auf Nachfrage	Datenschutz und Datensicherheit werden durch ISO 27001-Zertifizierung sichergestellt.



GIP GmbH
 Produkt-Service
 Strahlenbergerstraße 112
 63067 Offenbach
 Tel.: 0 69/6 19 97-130
 Fax: 0 69/6 19 97-191
 E-Mail: gip@gipmbh.de
 www.kidicap.de

1. Name der Cloud-Lösung	KIDICAP.Cloud
2. Hersteller des Software- Produkts	GIP GmbH
3. Im Einsatz seit	2012
4. Anzahl User	auf Anfrage
5. Wie funktioniert die Lösung technisch?	
- reines Hosting der Entgeltabrechnung (als Portalservice)	✓
- Full-Cloud-Ansatz	✓
6. Welche Modelle gibt es?	
- Mietmodelle	✓
- Kaufmodelle	
Cloud-Lösung in der Entgeltabrechnung	
7. Die Entgeltabrechnung ist als Cloud-Service für mehrere Länder gemäß der jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben möglich. Welche Länder?	alle Bundesländer
8. Die Lösung ist integriert.	✓
9. Es gibt neben dem Stammdatenmanagement und der Entgeltabrechnung noch weitere Funktionalitäten in der Cloud. Welche?	Auf Anfrage. Variiert von Service-Partner zu Service-Partner.
10. Welche Auswertungsfunktionalitäten stehen im Standard zur Verfügung?	über KIDICAP.Reports alle vorstellbaren
11. Welche Employee Self Services und Manager Self Services gibt es?	ESS (z.B. Urlaub, Reisekosten, Stammdatenänderung u.a.), MMS (Zugriff auf MA-Daten, Genehmigungsprozesse, Reports, weitere)
12. Mobile Apps werden mit angeboten.	✓
13. Das Portal, in dem die Cloud-Lösung bereitgestellt wird, ist HTML5-fähig für mobile Geräte.	✓
14. Es gibt Standardschnittstellen zu Drittsystemen im Unternehmen des Kunden, wie z.B. zu ERP-Systemen in der Finanzbuchhaltung.	✓
15. Es sind kundenindividuelle Anpassungen möglich. Welche?	Ja. Auf Anfrage.
Weitere Services	
16. Es gibt Unterstützung für die Kunden im Hinblick auf die Konstruktion einer internen IT-Infrastruktur zur Schaffung einer effizienteren Aufteilung (Hybridansatz) zwischen stationärer Lösung und Cloud.	✓
17. Für die Cloud-Lösung werden auch Business Services mit angeboten. Welche?	Auf Anfrage. Variiert von Service-Partner zu Service-Partner.
Datenschutz und Datensicherheit	
18. Compliance-Vorschriften werden berücksichtigt.	✓
19. Wo stehen die Server physikalisch?	Ein zertifizierter Betrieb in der Private Cloud am Standort Deutschland ist Standard
20. Die Daten und Anwendungen des Kunden werden geschützt.	✓
21. Welche Sicherheitskonzepte und Zertifizierungen bietet die Lösung?	Mit einer Ende-zu-Ende-Verschlüsselung der Daten, einer Protokollierung der Transaktionen und einem mehrstufig abgesicherten Berechtigungssystem bietet KIDICAP maximale Sicherheit.
22. Es werden Subunternehmer im RZ-Prozess eingesetzt. Wie werden deren Services gemäß den Zertifizierungen sichergestellt?	Ja. Services werden ständig überprüft und durch Zertifikate belegt.
23. Welches Notfallmanagement gibt es?	auf Anfrage
24. Wie wird die Sicherheit der Netzwerk- und Kommunikationswege garantiert?	Die Sicherheit von KIDICAP wird ständig überprüft und durch Zertifikate belegt.
25. Welche Vorkehrungen werden für das Rechenzentrum im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit getroffen?	Auf Anfrage

Digitale Personalakte

	 BEGIS GmbH Herr Thomas Eggert Am Borsigturm 44 13507 Berlin Tel.: 0 30/31 99 03-199 E-Mail: thomas.eggert@begis.de https://begis.de	 Bremer Rechenzentrum GmbH Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-79 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	 Centric Cloud Solutions GmbH Herr Jens-Peter Hess, Geschäftsführer Kleine Seilerstraße 1 20359 Hamburg Tel.: 02 01/7 47 69-0 E-Mail: info.de@centric.eu www.centric.eu/de
Name des Softwareprodukts	EDIB Akte	BRZ-ARCHIVnci	Employee File
Hersteller des Softwareprodukts	BEGIS GmbH	Bremer Rechenzentrum GmbH	Centric
Anzahl Kunden	> 300	diverse	> 80
Anzahl Nutzer		diverse	> 500.000
Im Einsatz seit		2003	2020
1. Anforderungen an die Digitale Personalakte			
- Flexible Gestaltung der Akten (Registerstruktur)	✓	✓	✓
- Abbildung komplexer Berechtigungsstrukturen	✓	✓	✓
- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Compliance) des Datenschutzes und der IT-Sicherheit	✓	✓	✓
- Bedienerfreundliche Benutzeroberfläche durch Look-and-feel der Papierakte inkl. Blätterfunktion	✓	✓	✓
- Wiedervorlage für Dokumente ist systemseitig gegeben	✓	✓	✓
- Löschen von Dokumenten nach dem Vier-Augen-Prinzip ist initialisiert und möglich.	✓	✓	✓
- Dokumentenimport und Scannen sind systemseitig integriert.	✓	✓	✓
- Direkte Archivierung von E-Mails und MS-Office-Dokumenten erfolgt sofort in die Mitarbeiterakten.	✓	✓	✓
2. DPA-Lösung ist als integriertes System verfügbar.	✓	✓	✓
3. DPA-/DMS-Lösung auch als separate Systemkomponente verfügbar.	✓	✓	✓
4. Mit welchem HR-Standardsoftwaresystem ist die Digitale Personalakte verfügbar?	mit allen gängigen Systemen	BRZ-HR	SAP HCM und SuccessFactors (und weitere)
5. DPA-Lösung bedarf eines individuellen Customizings	✓	✓	✓
6. DPA-Lösung ist nur für Deutschland konzipiert und ausgelegt.		✓	
7. Welche Sprachen bilden Sie in der Digitalen Personalakte ab?	Deutsch, Englisch, weitere jederzeit möglich	Deutsch	DE/EN = Standard Lieferumfang, >100 weitere Sprachpakete verfügbar
8. Welche Bereiche deckt die DPA-Lösung ab?			
- Privatwirtschaft	✓	✓	✓
- öffentlich-rechtlichen Bereich	✓	✓	✓
9. Speicherung auf einer zentralen Datenbank		✓	✓
10. Durch wen werden Support und Hotline sichergestellt?			
- Softwareanbieter	✓	✓	✓
- DMS-Hersteller			
11. Standortunabhängigkeit ist durch webbasierte Systemlösung gegeben.	✓	✓	✓
12. Systemunabhängigkeit der DPA-Lösung ist gegeben:			
- ERP			✓
- Datenbank			✓
- Betriebssystem			✓
- Archivsystem			✓
13. Wie hoch ist die jährliche Wartungsgebühr?		abhängig von der Anzahl der Benutzer	Full Service Subscription (inkl. Nutzung, Support, Wartung, Updates)
14. Wartungsgebühr deckt gesetzliche Änderungen ab.	✓	✓	✓
15. Referenzkunden werden angeboten.	✓	✓	✓

	 CSS AG Friedrich-Dietz-Straße 1 36093 Künzell Tel.: 06 61/93 92-0 E-Mail: info@css.de www.css.de	 GIP GmbH Produktservice Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/6 19 97-1 53 E-Mail: gip@gipmbh.de www.gipmbh.de	 Peras GmbH Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 E-Mail: vertrieb@peras.de www.peras.de
Name des Softwareprodukts	eGECKO Personalwesen	KIDICAP.Personalakte	Digitale Personalakte
Hersteller des Softwareprodukts	CSS AG	GIP GmbH	aconso AG
Anzahl Kunden		auf Anfrage	> 180
Anzahl Nutzer		auf Anfrage	ca. 35.000
Im Einsatz seit		2014	2008
1. Anforderungen an die Digitale Personalakte			
- Flexible Gestaltung der Akten (Registerstruktur)	✓	✓	✓
- Abbildung komplexer Berechtigungsstrukturen	✓	✓	✓
- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Compliance) des Datenschutzes und der IT-Sicherheit	✓	✓	✓
- Bedienerfreundliche Benutzeroberfläche durch Look-and-feel der Papierakte inkl. Blätterfunktion	✓	✓	✓
- Wiedervorlage für Dokumente ist systemseitig gegeben	✓	✓	✓
- Löschen von Dokumenten nach dem Vier-Augen-Prinzip ist initialisiert und möglich.	✓	✓	✓
- Dokumentenimport und Scannen sind systemseitig integriert.	✓	✓	✓
- Direkte Archivierung von E-Mails und MS-Office-Dokumenten erfolgt sofort in die Mitarbeiterakten.	✓	✓	✓
2. DPA-Lösung ist als integriertes System verfügbar.	✓	✓	✓
3. DPA-/DMS-Lösung auch als separate Systemkomponente verfügbar.	✓	✓	✓
4. Mit welchem HR-Standardsoftwaresystem ist die Digitale Personalakte verfügbar?	DPA ist Teil der vollintegrierten Komplettlösung eGECKO Personalwesen.	KIDICAP	SAP HCM, PAISY
5. DPA-Lösung bedarf eines individuellen Customizings			✓
6. DPA-Lösung ist nur für Deutschland konzipiert und ausgelegt.		✓	✓
7. Welche Sprachen bilden Sie in der Digitalen Personalakte ab?	auf Anfrage	Deutsch	Deutsch
8. Welche Bereiche deckt die DPA-Lösung ab?			
- Privatwirtschaft	✓	✓	✓
- öffentlich-rechtlichen Bereich	✓	✓	✓
9. Speicherung auf einer zentralen Datenbank	✓	✓	✓
10. Durch wen werden Support und Hotline sichergestellt?			
- Softwareanbieter	✓	✓	✓
- DMS-Hersteller			✓
11. Standortunabhängigkeit ist durch webbasierte Systemlösung gegeben.	✓	✓	✓
12. Systemunabhängigkeit der DPA-Lösung ist gegeben:			
- ERP	✓		✓
- Datenbank	✓		✓
- Betriebssystem	✓		✓
- Archivsystem	✓		✓
13. Wie hoch ist die jährliche Wartungsgebühr?	abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter	Preise und Leistungsumfang auf individuelle Anfrage	im Mietpreis enthalten
14. Wartungsgebühr deckt gesetzliche Änderungen ab.	✓	✓	✓
15. Referenzkunden werden angeboten.	✓	✓	✓

Verfahren der Übermittlung

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Seit dem 01.01.2023 können Unternehmen im Krankheitsfall die Arbeitsunfähigkeitsdaten ihrer gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer i.d.R. nur noch elektronisch abrufen. Seitdem erhalten diese Arbeitnehmer vermutlich in den meisten Fällen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) in Papierform nur noch für ihre eigenen Unterlagen.

Dieser Beitrag beschreibt die grundlegenden Schritte im Verfahren der Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Seit dem 01.01.2023 können Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihrer gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer in den meisten Fällen nur noch elektronisch abfragen.

Hierzu zählen:

- Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertragsarzt/-zahnarzt
- Arbeitsunfähigkeit durch
 - Arbeitsunfall/Berufskrankheit oder
 - stationären Krankenhausaufenthalt

Die Arbeitnehmer erhalten in diesen Fällen – außer in sogenannten Störfällen – eine AU in Papierform nur noch für ihre eigenen Unterlagen.

Vom eAU-Verfahren ausgenommen sind zurzeit u. a. Privatärzte und Ärzte im Ausland sowie Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtungen. Gleiches gilt für die privat krankenversicherten Beschäftigten.

Pflichten der Arbeitnehmer

Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten im Krankheitsfall zwar keinen AU-Durchschlag mehr für den Arbeitgeber und sind auch nicht mehr gesetzlich verpflichtet, diesen beim Arbeitgeber einzureichen.

Allerdings müssen sie nach § 5 Absätze 1 und 1a Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)

- weiterhin dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen und
- eine **Arbeitsunfähigkeit (> drei Kalendertage) sowie deren voraussichtliche Dauer** spätestens am darauffolgenden Arbeitstag ärztlich **feststellen lassen** und sich eine ärztliche Bescheinigung hierüber aushändigen lassen.
- Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, muss der Arbeitnehmer **erneut die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlich weitere Dauer feststellen lassen**.

Ein Arbeitgeber kann die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit jedoch auch schon früher verlangen.

Übermittlungsverfahren

Die am eAU-Verfahren teilnehmenden Ärzte müssen mindestens einmal pro Tag die Arbeitsunfähigkeitsdaten ihrer gesetzlich krankenversicherten Patienten an die jeweilige Krankenkasse übermitteln.

Ist dies aufgrund eines technischen Problems nicht möglich, gelten laut der Kassenärztlichen Vereinigung Berlin die folgenden Regelungen:

- Das Praxisverwaltungssystem speichert die AU-Daten und übermittelt die eAU erneut, sobald dies wieder möglich ist.
- Steht bereits während des Arztbesuchs fest, dass die eAU nicht

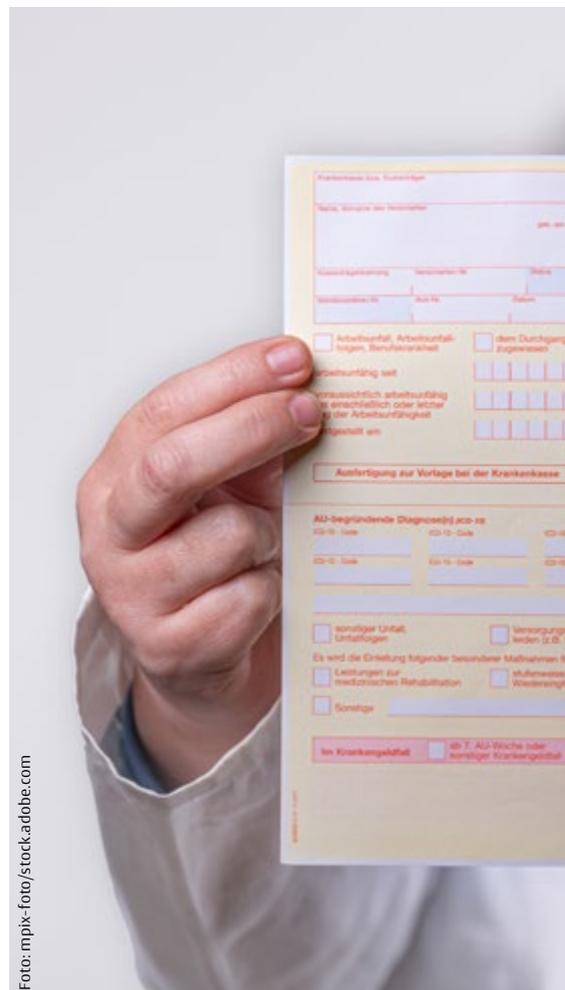


Foto: mpix-foto/stock.adobe.com



Foto: yuroaitsalbert/stock.adobe.com

Abfrage der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber möglich.

Bestand bereits eine Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitnehmer meldet sich weiterhin arbeitsunfähig, ist eine Abfrage der Folge-AU i. d. R. frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der Arbeitsunfähigkeit möglich.

Rückmeldungen der Krankenkassen

Die Krankenkassen haben die angeforderten Arbeitsunfähigkeitsdaten unverzüglich – spätestens am nächsten Werktag (Montag bis Freitag) – zu übermitteln.

Nach Eingang der Krankmeldung prüfen die Krankenkassen zunächst, ob sie für die Krankmeldung zuständig sind. Ist dies der Fall, prüfen sie als Nächstes, ob ihnen eine zur Anfrage passende Arbeitsunfähigkeit bzw. ein passender Krankenhausaufenthalt vorliegt, und übermitteln ggf. die entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

1. Entspricht der **Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber dem Beginn des bei der Krankenkasse** vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeitraums bzw. dem Beginn des Zeitraums eines stationären Krankenhausaufenthalts, übermittelt die Krankenkasse die Daten dieses Zeitraums.

2. Fällt der **Beginn des vom Arbeitgeber angefragten Arbeitsunfähigkeitszeitraums in einen laufenden Arbeitsunfähigkeitszeitraum/stationären Krankenhausaufenthalt bei der Krankenkasse**, übermittelt die Krankenkasse ggf. zusätzlich auch diesen Zeitraum.

3. Ansonsten prüft die Krankenkasse im letzten Schritt, ob der Beginn des vom Arbeitgeber angefragten Arbeitsunfähigkeitszeitraums maximal fünf Kalendertage vor dem Beginn eines Arbeitsunfähigkeitszeitraums/stationären Krankenhausaufenthalts bei der Krankenkasse liegt.

- Ist dies der Fall, übermittelt die Krankenkasse diesen Zeitraum.
- Liegen zum Zeitpunkt des Datenabrufs noch keine AU-Zeiten für den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse vor, sendet die Krankenkasse vielfach die Rückmeldung „eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“ (Meldegrund 4). In diesem Fall kann der Arbeitgeber ggf. erst nach Ablauf von 14 Kalendertagen nach der Erstanfrage erneut die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abfragen. Erhält die Krankenkasse während dieser Zeit die angefragten Arbeitsunfähigkeitsdaten, übermittelt sie diese unaufgefordert an den Arbeitgeber.
- Liegt keine Zuständigkeit der Krankenkasse vor, übermittelt die Krankenkasse „unzuständige Krankenkasse“ (Kennzeichen 1) zurück.

Stornierung von übermittelten Abfragen und eAU-Daten

Meldungen, die nicht abzugeben sind oder unzutreffende Angaben enthalten, sind – sobald der Fehler bekannt ist – unverzüglich zu stornieren. Dies gilt sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Ärzte/Krankenhäuser und Krankenkassen.

Arbeitgeber können eine eAU-Abfrage jedoch nur stornieren, solange keine abschließende Antwort der Krankenkasse vorliegt (Erst- oder Folgebescheinigung).

Die Stornierung und Neumeldung einer elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt oder ein Krankenhaus löst i. d. R. auch eine Stornierung und Neumeldung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch die Krankenkasse aus.

Die Krankenkassen stornieren und übermitteln jedoch keine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber, wenn aufgrund von Abrechnungsprüfungen eine Korrektur des Zeitraums der stationären Behandlung durch die Krankenhäuser erfolgt. ■

Fazit

Die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird unterschiedlich bewertet. Während der Spitzenverband Bund der Krankenkassen nach einem Bericht des SWR vom 31.03.2023 die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als Erfolg sieht, beklagen die Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg und die Landesärztekammer Baden-Württemberg Probleme bei der Übertragung der eAU-Daten an die Krankenkassen. Die Unternehmerverbände bemängeln hauptsächlich, dass die Unternehmen die eAU elektronisch abrufen müssen und nicht unaufgefordert übermittelt bekommen. Aus Sicht der Krankenkassen ist dies aus Datenschutzgründen jedoch nicht möglich.

Der Beratungsbrief für die betriebliche Lohnsteuerpraxis

- Übersicht aktueller Entscheidungen der Finanzgerichtsbarkeit und neue Richtlinien der Finanzverwaltung
- Rechtssichere Lösungen von Zweifelsfragen und Praxistipps



Für 66 € jährlich (inkl. MwSt.) erhalten Sie zwölf digitale Ausgaben plus Zugriff auf das Onlinearchiv.

Jetzt bestellen: www.datakontext.com/LStM

Prüfungsmanagement

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Seit 2014 kann die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) genutzt werden und im Jahr 2021 haben rund 58,8 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland auf freiwilliger Basis davon Gebrauch gemacht. Das waren damit immerhin fast 450.000 Betriebe. Mittlerweile ist die euBP seit dem 01.01.2023 zur Pflicht geworden. Der folgende Beitrag gibt einen kurzen Überblick über alles Wichtige zur euBP.

Rechtsgrundlage

§ 28p Absatz 6a Sozialgesetzbuch (SGB) IV ist die Rechtsgrundlage für die sogenannte euBP (= elektronisch unterstützte Betriebsprüfung) und regelt:

„Für die Prüfung nach Absatz 1 sind dem zuständigen Rentenversicherungsträger die notwendigen Daten elektronisch aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln; für Daten aus der Finanzbuchhaltung kann dies nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erfolgen ...“

Damit werden gleich zwei Punkte deutlich: Zum einen ist die Teilnahme der Arbeitgeber an der euBP zur Pflicht geworden. Zum anderen jedoch haben die Arbeitgeber weiterhin die Möglichkeit, ausschließlich mit den Lohndaten an der euBP teilzunehmen. Die Daten der Finanzbuchhaltung können Arbeitgeber in der euBP (freiwillig) mitliefern – müssen das aber noch nicht.

Befreiungsoption

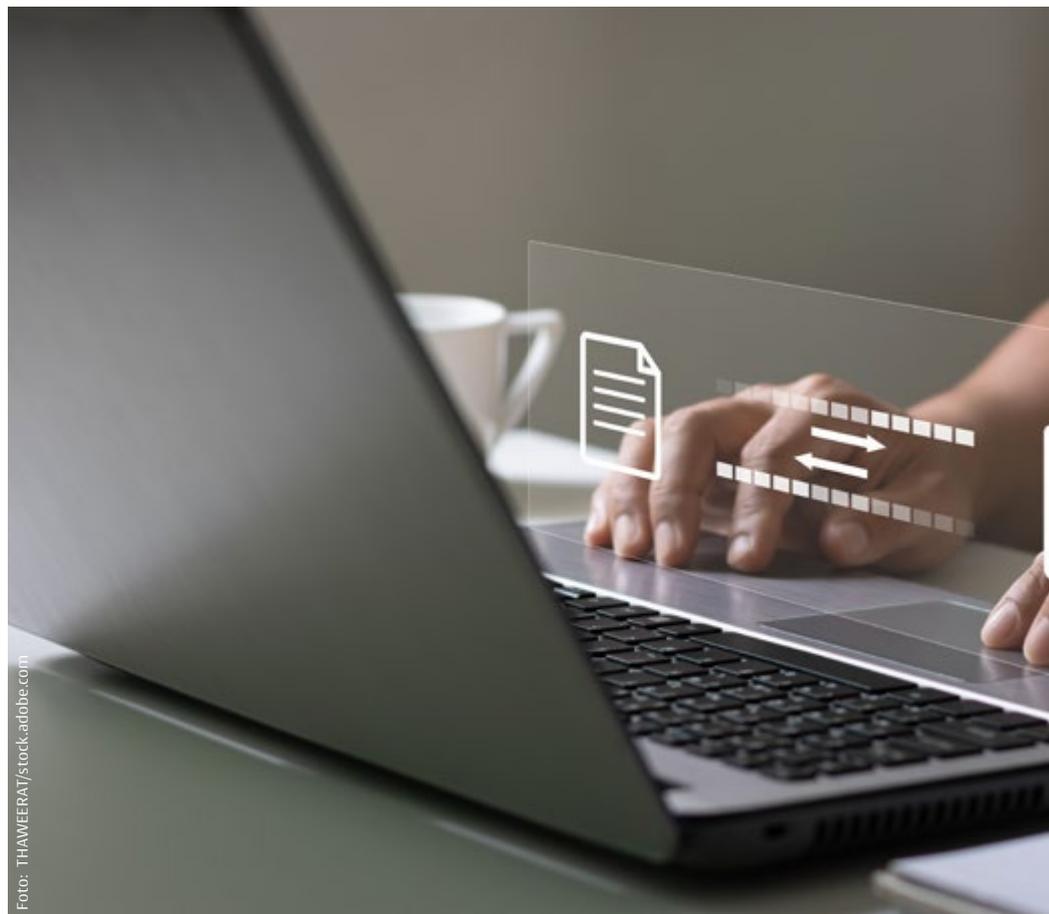
Das Siebte SGB IV-Änderungsgesetz (ÄndG) hatte die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung zwar für Arbeitgeber ab dem 01.01.2023 zur Pflicht gemacht.

§ 126 SGB IV regelt jedoch: Auf Antrag des Arbeitgebers bei dem für die Prüfung nach § 28p Absatz 1

Satz 1 zuständigen Rentenversicherungsträger kann für Zeiträume bis zum 31.12.2026 auf eine elektronische Übermittlung der gespeicherten Daten nach § 28p Absatz 6a verzichtet werden.

Auf einen solchen (formlosen) Antrag des Arbeitgebers hin kann die Deutsche Rentenversicherung (DRV) für

Zeiträume bis 31.12.2026 auf die Übermittlung der Daten verzichten. Diesen Antrag müssen die Arbeitgeber an das für sie zuständige Prüfdienstbüro der Deutschen Rentenversicherung senden und dabei unbedingt auch ihre Betriebsnummer angeben. Der Verzicht ist an keinerlei Bedingungen geknüpft. Die DRV wird dem Antrag somit in der Regel stattgeben.



Ablauf der euBP

Die Betriebsprüfer der DRV vereinbaren einen Prüftermin mit dem Arbeitgeber. Im Rahmen dessen werden die Betriebsprüfer diesen Termin im System der DRV erfassen. Die Datenübertragung durch den Arbeitgeber erfolgt dann spätestens elf Tage vor dem Prüftermin.

Der Arbeitgeber beziehungsweise dessen Steuerbüro erhält nach Eingang der Unterlagen von der DRV eine elektronische Annahmestätigung. Die DRV in Würzburg speichert die Daten verschlüsselt.

Im Anschluss werden sich die zuständigen Betriebsprüfer mit den übersandten Unterlagen auseinandersetzen – so wie sie es sonst auch vor Ort beim Arbeitgeber oder bei dessen Abrechnungsstelle getan hätten.

Es werden dieselben Prüfer sein, es werden dieselben Unterlagen geprüft. Insoweit bedeutet „elektronisch unterstützt“ derzeit lediglich, dass die zu prüfenden Datenbestände über das

Internet der DRV zur Verfügung gestellt werden und die DRV nach Abschluss der Betriebsprüfung die Ergebnisse ebenfalls elektronisch zum Abruf für die Arbeitgeber bereitstellt.

Alle arbeitgeberbezogenen Daten werden bei der euBP über geschlossene und gesicherte Kommunikationswege im sog. eXTra-Verfahren übermittelt.

Nach Bestandskraft des Prüfbescheides wird die DRV die Daten löschen und eine Quittung dazu generieren.

Daten der Finanzbuchführung

Wie schon unter Punkt „Rechtsgrundlage“ dargestellt, können die Arbeitgeber die Daten der Finanzbuchhaltung im Rahmen der euBP mitliefern – müssen das jedoch nicht.

Auch wenn die Daten der Finanzbuchhaltung nicht übermittelt werden (können), kann die euBP mit dem Entgeltmodul trotzdem durchgeführt werden. Der Umfang muss mit dem Prüfer der DRV abgesprochen werden. Arbeitgeber mit einer Steuerbilanz müssen die Daten der Steuerbilanz der DRV übermitteln. Arbeitgeber, die nur eine Handelsbilanz haben, übersenden diese Daten.

Die Summen und Salden aus allen im Prüfungszeitraum gebuchten Sachkonten des Rechnungswesens sind zu übermitteln.

Übersendung von erforderlichen Belegen

Die Prüfer benötigen in vielen Fällen zusätzliche Unterlagen außerhalb der Finanzbuchhaltung, die für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung als Nachweis erforderlich sind, wie zum Beispiel: Immatrikulations- und Schulbescheinigungen, Bescheinigungen über Befreiungen von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte, Bescheinigungen über steuerfrei gewährte Leistungen, Arbeitszeitznachweise, Personalfragebögen etc.

Auch diese Unterlagen können per Brief, Fax oder über eine elektronische De-Mail beziehungsweise über einen

elektronischen Datenversand via Cryptshare übersandt werden.

Der Aufwand für die Arbeitgeber wird trotz euBP auch künftig nicht gänzlich verschwinden.

Abschluss der euBP

Der geprüfte Arbeitgeber kann sich entscheiden, ob ihm die Prüfmitteilung oder der Bescheid als PDF-Dokument auf dem Server der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung gestellt werden soll.

Folgende Vorteile bietet die euBP durch den automatisierten Ablauf:

Für erforderliche Meldekorrekturen werden in der euBP Grunddaten erstellt und als Datensatz zur Weiterverarbeitung dem Arbeitgeber übersandt. Sollte in der Lohnabrechnung dieser Service für die Meldekorrekturen nach einer Betriebsprüfung genutzt werden, müssen die Lohnabrechnungsprogramme die Meldekorrekturen zunächst vom Server der DRV abholen und verarbeiten. Die Meldungen müssen vom Arbeitgeber bestätigt und als eigene Meldung an die Sozialversicherung abgesetzt werden. Es ist den Sozialversicherungsträgern derzeit nicht gestattet, eine eigene Meldung anstelle des Arbeitgebers zu senden (§ 18 Datenerfassungs- und übermittlungsverordnung (DEÜV)). ■

Fazit

Die euBP erfreut sich zunehmender Beliebtheit bei den Arbeitgebern. Schließlich bringt sie gerade für diese eine Zeitersparnis. Auch wenn derzeit das Ergebnis einer euBP oft noch eine Prüfmitteilung ohne Beanstandungen ist, muss das nicht immer so bleiben. Tatsächlich hat die DRV bei allen ungefähr 765.000 Betriebsprüfungen im Jahre 2021 ein Gesamtmehrergebnis von ca. 1,23 Milliarden Euro festgestellt – und das, obwohl ca. jede sechste Prüfung auf dem Wege der euBP durchgeführt wurde.

Jörg Romanowski,
Diplom-Verwaltungswirt (FH)



Elektronische Personalakte

Mutig in die digitale Zukunft

Der Trend zur elektronischen Aktenführung gilt inzwischen als Evergreen, doch noch immer arbeiten viele Einrichtungen in Deutschland mit aufwendigen Papierlösungen. Dabei macht die Digitalisierung von Personalakten aus vielen Gründen Sinn. Für die E-Akte von KIDICAP gibt es besonders gute Argumente.

In den Personalakten lagert der zentrale Datenbestand jeder Personalabteilung. Alle relevanten Dokumente zu den Beschäftigten werden in deren persönlicher Akte geführt und stetig aktualisiert. Die Inhalte der Akte sind also ständig in Bewegung, man denke zum Beispiel an die vielen Nachweise mit Bezug zur Gehaltsabrechnung. Es macht durchaus Sinn, diese Informationsvielfalt digital abzubilden.

Gute Gründe für die elektronische Personalakte

Eine digitale Führung der Personalakten hat zentrale Vorteile: Auf der einen Seite wird gespart, insbesondere einiges an Arbeitszeit in der Personalabteilung, in der Folge viel Geld für den Betrieb und schließlich eine Menge Papier im Sinne der Nachhaltigkeit.

Auf der anderen Seite können die Personalmanager:innen ihre gewonnene

Zeit sinnstiftend für die wertvollste Ressource im Unternehmen einsetzen – den Menschen.

Auch der flexible und ortsunabhängige Aktenzugriff durch HR-Fachleute und die Mitarbeiter:innen selbst schafft viele neue Möglichkeiten, das Warten auf wichtige Ordner hat ein Ende und auch die Beschäftigten sparen sich viele Anfragen bei der Personalabteilung.



Interview

„Unsere Lösung hilft allen!“

Ein Gespräch mit Daniel Burisch, Produktverantwortlicher für die digitale Personalakte bei KIDICAP.

Herr Burisch, warum ist die KIDICAP.Personalakte so besonders?

Zunächst einmal müssen wir uns hinter keinem spezialisierten Anbieter verstecken. Zudem ist unsere Lösung besonders stark in der Interaktion mit KIDICAP und insofern für alle Nutzer:innen unseres Verfahrens ein großer Vorteil. Es sind keine aufwendigen Schnittstellen notwendig.

Alle Dokumente können von den verschiedenen Fachanwendungen auf sehr einfache Weise übertragen und zuverlässig in der Akte abgelegt werden. Nichts geht verloren.

Das ist auch für anstehende Betriebsprüfungen von Vorteil, richtig?

Exakt! Es gibt ein vollständiges Portfolio und die Prüfer:innen haben nach entsprechender Freigabe alles sofort im Zugriff. Sie können rasch auf alle für sie relevanten Dokumente zugreifen, nichts muss gesucht werden.



Unsere Lösung hilft also allen Beteiligten, den Personalabteilungen, den Beschäftigten insgesamt und sogar dem Prüfdienst.

Wie sieht es mit dem Support aus?

Ein guter Punkt! Wir kennen unsere Kunden ja ohnehin und können ihnen bei allen Fragen persönlich, schnell und kompetent helfen.

Wir setzen uns mit voller Kraft für die Belange der Menschen ein, die uns und unseren Produkten vertrauen. Jede Frage wird beantwortet, jede Anforderung genau betrachtet und abgestimmt!

Wird die KIDICAP.Personalakte von Ihren Kunden gut angenommen?

Das kann man so sagen! Ein Großteil unserer Kundschaft setzt unsere Lösung bereits ein, Tendenz stetig steigend. Die anderen arbeiten noch mit Papier oder mit historisch bedingten Drittsystemen. Aber auch bei diesen Kunden kommt wachsend Bewegung rein. Es gibt einfach sehr gute Argumente für die KIDICAP.Personalakte.

Können Mitarbeiter:innen auf Ihre E-Akte zugreifen?

Es gibt einen separaten Self-Service für alle Beschäftigten, er heißt KIDICAP. Postfach. Dort können alle Beschäftigten in Echtzeit ihre Abrechnungsunterlagen und andere freigegebene Personaldokumente aus der Personalakte einsehen.

Welche Argumente haben Sie für Interessenten, die bisher keine KIDICAP-Kunden sind?

Es gibt ein unschlagbares Argument für alle, ob sie nun bereits unsere Kunden sind oder bisher nur Interessierte. Unsere Anwender:innen haben stets die Gelegenheit, mit unseren Produkt- und Entwicklungsverantwortlichen in den Austausch zu gehen.

Wir machen für diesen Personenkreis regelmäßig Meetings. Jede:r wird angehört, alle Fragen werden beantwortet und jeder Vorschlag wird begutachtet. Es kommt immer wieder vor, dass Kunden gute Verbesserungsideen haben, die wir umsetzen. Somit haben die Kunden bei uns ein echtes Mitspracherecht. Wir sind Dienstleister, und das nehmen wir besonders ernst. Wir entwickeln so nah wie möglich an den Bedürfnissen unserer Kunden. Und letztlich ist dieses Vorgehen auch ein sehr gutes Beispiel für agiles Arbeiten – gemeinsam mit unseren Kunden.

Die besten Gründe für die KIDICAP.Personalakte

Die KIDICAP.Personalakte ist eine vollständig webbasierte und umfassende Software-Lösung für das Dokumentenmanagement im Personalumfeld. Sie erfüllt insbesondere die Anforderungen öffentlicher Verwaltungen sowie die Bedürfnisse überregional organisierter Institutionen mit verteilten Standorten.

Die Lösung enthält bereits im Standard vorkonfigurierte Aktenpläne und Strukturvorschläge, beispielsweise für die Unterlagen aus der Bezügeabrechnung. Dokumente und Belege aus dem Personalwesen können in einer frei definierbaren Aktenstruktur verwaltet werden.

Vorteile der digitalen Personalakte

- **Einsparung von Zeit, Geld, Raum und Energie**
- automatisierte Abläufe, zentrale Datenverwaltung
- flexibler Zugriff, flexibles Berechtigungssystem
- hoher Datenschutzstandard
- kein physisches Archiv mehr
- papierlose Dokumente
- **mehr Zeit für das Wesentliche: den Menschen im Betrieb**

Dank des flexiblen Berechtigungssystems bis auf Dokumentenebene können Berechtigungen der Anwender:innen gemäß individuellen Vorgaben und Strukturen umgesetzt werden. Neben der Benutzer-, Rechte- und Rollenverwaltung gibt es weitere Berechtigungsstrukturen auf Akten-, Teilakten- oder Dokumentenebene. Über den „Konfigurator“ können neue Aktenbereiche definiert werden, etwa eine Gerichts- oder Pfändungsakte. ■

Informationsquelle von GIP



KIDICAP.Produktservice
Tel.: 069/6 1997-130
www.gipmbh.de
info@gipmbh.de

KIDICAP:



Unverzichtbar: Mitarbeiterportal mit Self-Service-Tools

Lösung für People Operations von UKG ermöglicht agile Unternehmensführung

Eines ist sicher: Die Zukunft ist ungewiss. Unternehmen stehen mehr denn je vor zahlreichen, unvorhersehbaren Herausforderungen. Ganz gleich, ob es dabei um geopolitische Spannungen, Probleme mit globalen Lieferketten, Fusionen, Umstrukturierungen oder um die Einhaltung neuer Gesetze geht, Veränderungen betreffen dabei immer auch das Personalwesen. Mit den richtigen Technologien und Tools wie der People-Operations-Lösung von UKG bringen HR-Manager trotz aller Turbulenzen die bestmögliche Förderung der Mitarbeitenden mit der Maximierung der Unternehmensleistung in Einklang.

Unternehmen, die neue Gegebenheiten schnell adaptieren, haben einen Wettbewerbsvorteil. Eine Binsenweisheit, die wohl kaum ein Manager in Frage stellen dürfte. Doch die Praxis sieht, wie eine Umfrage des Workforce Institute von UKG zeigt, mitunter anders aus. Danach sind immerhin mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Befragten der Auffassung, dass ihre Arbeit aufgrund von veralteten Prozessen und

Technologien schwieriger ist, als sie sein müsste. Agilität sieht anders aus.

Technologien, die wenig IT-Support benötigen

Ein Grund, warum Prozesse nicht einfach an veränderte Gegebenheiten angepasst werden, ist, dass Entscheider vorhandene Technologien nicht selbst steuern können. Sie brauchen dafür den Support der IT-Abteilung oder den

eines externen Anbieters. Ein Hemmschuh, insbesondere wenn die Ressourcen knapp sind. Unternehmen, die neue Systeme einführen wollen, sollten deshalb darauf achten, dass sie es dem HR-Team ermöglichen, Regeln und Parameter selbstständig neu festzulegen und HR-Arbeitsabläufe nach Bedarf zu ändern. Ein weiteres Entscheidungskriterium sollte sein, dass die Technologien weltweit einsetzbar sind und deshalb für jeden Standort individuell angepasst werden können.

Ein Gateway statt System-Wirrwarr

Nicht wenige Unternehmen setzen unterschiedliche Systeme für HR-Prozesse ein. Das ist erfahrungsgemäß ineffizient und führt zu Frustrationen. Denn wer von den Mitarbeitenden findet in einem System-Wirrwarr schon auf Anhieb alle Informationen? Im Zweifel wird nachgefragt. Die HR-Fachkräfte müssen diese Anfragen dann immer wieder aufs Neue beantworten. Das nervt nicht nur, es kostet auch enorm viel Zeit. Mit einem





zentralen Zugangspunkt auf alle verwendeten HR-Tools lässt sich dagegen die benötigte Transparenz für alle Stakeholder schaffen. Werden Prozesse aufgrund von externen oder internen Veränderungen angepasst, dann erhöht sich mit einem Gateway die Sicherheit, dass alle Mitarbeitenden die für sie relevanten Informationen erhalten und entsprechend agieren können.

Unverzichtbar: „Compliance by Design“

Noch mehr Sicherheit, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung von Vorschriften oder Vereinbarungen, gibt ein System, das Compliance-Prüfungen und -Berichte integriert. Die besten Systeme kombinieren die Personal-, Dokumenten- und Prozessverwaltung, beinhalten anpassbare Compliance-Regeln und bieten proaktive Benachrichtigungen sowie ein flexibles Dashboard. Damit wird es ohne großen administrativen Aufwand möglich, eine gute Compliance zu gewährleisten. Mit der geschaffenen Transparenz erhöht sich jedoch nicht nur die Vertrauenswürdigkeit der Entscheidungsfindung. Unternehmen senken so auch die Kosten und

vermeiden Strafen. Ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) kann bis zu zwei Prozent des gesamten globalen Umsatzes eines Unternehmens kosten. Und wenn HR- und Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden, drohen nicht nur Geld-, sondern auch Gefängnisstrafen.

Self-Service-Tools erhöhen Zufriedenheit

Die Konkurrenz schläft nicht. Manager in der Fertigung oder im Verkauf stehen deshalb unter einem enormen Druck und haben weder die Kapazität noch die Kenntnisse, um täglich Fragen ihrer Mitarbeitenden zur Personalplanung, zu Richtlinien oder zu neuen Verfahren zu beantworten. Müssen sie auch nicht. Denn es gibt Lösungen, die strategische Aspekte des operativen Betriebs und des Personalwesens zusammenführen. Für gewöhnlich beantwortet beispielsweise das Self-Service-Wissensportal von UKG 79 Prozent der Mitarbeiterfragen. Self-Service-Tools versetzen Mitarbeitende in die Lage, ihre Vorgesetzten schnell und einfach über ihre Verfügbarkeit und Arbeitspräferenzen zu informieren, Schichten anzufordern oder zu tauschen, aufgelaufene

Urlaubstage zu sehen oder bei Fragen auf HR-Dokumente und -Richtlinien zuzugreifen. Firmen, die Self-Service-Tools nutzen, bringen damit schnell und einfach persönliche Präferenzen von Mitarbeitenden mit ihren Arbeitsanforderungen in Einklang. Oder anders gesagt: Sie erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit, die Produktivität und die Agilität. ■

Zukunft ist Veränderung, ein Prozess der beständigen Entwicklung. Nutzen Unternehmen die HR-Software People Operations von UKG, befähigen sie trotz aller Turbulenzen ihre Mitarbeitenden dazu, schnell, effizient und rechtskonform zu agieren.

Kontakt



UKG – PeopleDoc Germany GmbH
 Wieland Volkert, Country Manager CEU
 Königstraße 26
 70173 Stuttgart
 Tel.: 07 11/27 35 00-0
 E-Mail: hrstd-contact.de@ukg.com

Im Blick: Lohnsteuerrecht

Referentenentwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) und das Bundesministerium der Justiz (BMJ) haben den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG) Mitte März veröffentlicht. Darin enthalten sind u. a. neue Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung gem. § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) und § 3 Nr. 39 EStG und zur Vermögensbildung.

In der Entgeltabrechnung sind einige Punkte besonders hervorzuheben: Der steuerfreie Höchstbetrag in § 3 Nr. 39 EStG für überlassene Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers soll nach dem Entwurf von 1.440 Euro auf 5.000 Euro im Jahr angehoben werden. Erst zum 01.07.2021

wurde der steuerfreie Höchstbetrag von 360 Euro auf 1.440 Euro erhöht (siehe Fondstandortgesetz). Ergänzend soll der Freibetrag zukünftig an die Zusätzlichkeitsvoraussetzung („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“, § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E) geknüpft werden.

Zudem soll eine mittelbare Haltefrist gesetzt werden. Künftig soll es Arbeitnehmern nicht mehr möglich sein, steuerfreie Vermögensbeteiligungen unmittelbar nach der Überlassung zu veräußern.

Mit einer Erweiterung des Anwendungsbereichs sollen weitere Regelwerke angepasst werden. Demnächst sollen Unternehmen, die weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. Euro oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. Euro erzielen, die Regelungen in § 19a EStG (Sondervorschrift für Einkünfte aus

nichtselbstständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen) nutzen können.

Die Einkommensgrenze für Vermögensbeteiligungen soll aufgehoben und der Höchstbetrag der Arbeitnehmer-Sparzulage von 400 Euro auf 1.200 Euro im Jahr (100 Euro im Monat) angehoben werden. Die maximale Arbeitnehmer-Sparzulage soll damit 240 Euro p. a. betragen.

Entwurf Programmablaufpläne

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat Entwürfe der geänderten Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug ab dem 01.07.2023 veröffentlicht, die spätestens ab dem 01.09.2023 anzuwenden sind. Die vorherigen Programmablaufpläne wurden am 13.02.2023 bekannt gegeben.

Die geänderten Programmablaufpläne berücksichtigen die Anhebung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung zum 01.07.2023 durch das Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz (PUEG) um 0,35 Prozentpunkte auf 3,40 Pro-

zent und des Kinderlosenzuschlags um 0,25 Prozentpunkte auf 0,6 Prozent. Die Berücksichtigung der Anzahl der Kinder ist im Programmablaufplan nicht enthalten und wird demnach erst mit späteren Programmablaufplänen berücksichtigt werden.

Die Einfärbungen (markieren die Änderungen, außer in den Ablaufdiagrammen) werden vor Bekanntmachung der endgültigen Programmablaufpläne entfernt.

Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich um Entwürfe handelt, die rechtlich nicht verbindlich sind und noch Änderungen unterliegen können.

Die verbindlichen Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug ab dem 01.07.2023 werden zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gemacht (siehe Entwurf BMF-Schreiben vom 17.05.2023). ■

Markus Stier



Lohnsteuer kompakt für die Personalpraxis

Verkauf von Firmenwagen, E-Bike oder Handy an Arbeitnehmer

Häufig verkaufen Arbeitgeber gebrauchte Wirtschaftsgüter an Arbeitnehmer, u. a. wenn diese durch neue ausgetauscht werden, sie aber noch gebrauchsfähig sind. Ein Verkauf auf dem freien Markt ist für Arbeitgeber häufig zu aufwendig. Arbeitnehmer freuen sich über die Möglichkeit, die bereits von ihnen beruflich genutzten Wirtschaftsgüter privat zu erwerben. Daraus ergeben sich aber lohnsteuerliche Folgen.

In der Praxis häufig ist der Kauf des bisherigen Firmenwagens oder auch eines Dienstrads, wenn der Leasingvertrag ausgelaufen ist oder das Beschäftigungsverhältnis endet. Auch beim Arbeitgeber ausgetauschte Datenverarbeitungsgeräte wie Handys, Tablets oder Computer werden oftmals zu geringen Preisen an die Beschäftigten verkauft oder auch verschenkt.

Übereignet ein Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt Wirtschaftsgüter an die Beschäftigten, stellt der Preisnachlass einen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. In der Entgeltabrechnung ist also ein Augenmerk darauf zu legen.

Zum Zeitpunkt des Verkaufs oder der unentgeltlichen Übereignung ist eine Bewertung des Wirtschaftsguts vorzunehmen. Häufig wird angenommen, dass hier der Buchwert genommen werden kann. Dies ist aber nicht korrekt. Insbesondere bereits abgeschriebene Güter haben auf dem Markt noch einen höheren Wert.

Die Bewertung im Bereich der Entgeltabrechnung ist unabhängig vom Wirtschaftsgut einheitlich geregelt. Der Wert des Wirtschaftsgutes bestimmt sich nach dem im Lohnsteuerrecht allgemein geltenden Maßstab: dem üblichen Endpreis am Abgabort nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG. Übliche

Preisnachlässe sind durch einen pauschalen Abschlag von vier Prozent zu berücksichtigen.

Alternativ darf auch der zum Zeitpunkt der Übereignung günstigste Kaufpreis angesetzt werden, zu dem am Gebrauchtmittelmarkt (z. B. im Internet) ein vergleichbares Auto, Fahrrad, Handy etc. angeboten wird. Dies ist in der Lohnsteuerrichtlinie 8.1 LStR geregelt.

Die Finanzverwaltung verlangt eine entsprechende Nachweisführung bei Ermittlung des Marktwertes, die als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen ist. Wird als üblicher Endpreis der günstigste Preis am Markt angesetzt, ist der Ansatz des pauschalen Abschlags von vier Prozent ausgeschlossen.

Für nahezu alle Wirtschaftsgüter gibt es inzwischen einen Gebrauchtwagenmarkt und Verkaufsportale im Internet. Hier kann der Arbeitgeber ermitteln, welchen Wert der zu übereignende Gegenstand hat. Bei wertvollen oder seltenen Wirtschaftsgütern kann auch ein Sachverständigengutachten helfen. Autos können häufig auch durch einen Autohändler begutachtet werden. Maßgeblich ist aber nicht der Ankaufspreis, sondern der Verkaufspreis.

Werden zum Beispiel auf Gebrauchtwagenportalen verschiedene Preise

ermittelt, kann der Mittelwert verwendet werden. Hierbei sollte aber immer beachtet werden, dass die Fahrzeuge und Geräte auch vergleichbar sind. Insbesondere das Baujahr und die Ausstattung sollten gleich sein.

Beispiel

Der Arbeitgeber tauscht iPhones aus. Diese haben ein Alter von zwei Jahren. Er entschließt sich, die Smartphones an interessierte Arbeitnehmer zu einem Preis von 200 Euro zu verkaufen. Auch wenn diese beim Arbeitgeber bereits abgeschrieben sein sollten, ist der Wert zum Zeitpunkt der Übereignung zu ermitteln. In entsprechenden Gebrauchtwarenbörsen im Internet ermittelt der Arbeitgeber einen Wert von 500 Euro je Smartphone. Dies ist der Marktwert. Bei einem Verkauf an den Arbeitnehmer entsteht für diesen ein Vorteil von 300 Euro. Dieser ist als Arbeitslohn zu versteuern.

Handelt es sich um Wirtschaftsgüter, die der Arbeitgeber überwiegend auch an Dritte vertreibt, gelten besondere Vergünstigungen. Insbesondere kann dann der sogenannte Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 Euro abgezogen werden. Dieser ist in § 8 Abs. 3 EStG geregelt. Im obigen Beispiel

könnte der Arbeitgeber in diesem Fall den Freibetrag anwenden und die 300 Euro steuerfrei belassen.

Besonderheiten bei Fahrrädern

Besonders beliebt ist die Überlassung von betrieblichen Fahrrädern an Arbeitnehmer. In der Praxis werden diese nach Ablauf der Leasingzeit oder einer gewissen Nutzungsdauer an die Arbeitnehmer veräußert. Aus Vereinfachungsgründen lässt es die Verwaltung zu, den üblichen Endpreis eines Fahrrads oder E-Bikes, das Arbeitnehmern nach drei Jahren Nutzungsdauer übereignet wird, mit 40 Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer zu bewerten. Hierzu hat die Finanzverwaltung ein BMF-Schreiben vom 17. November 2017 veröffentlicht.

Beispiel

Der Arbeitgeber verkauft ein Fahrrad an den Mitarbeiter für 300 Euro. Das Fahrrad hat der Arbeitgeber vor drei Jahren selbst für 2.000 Euro erworben und dem Mitarbeiter zur privaten Nutzung überlassen. Zum Zeitpunkt des Verkaufs ist das Fahrrad wie folgt zu bewerten:

Preis bei Überlassung: 2.000 Euro
Wert nach 3 Jahren
= 40 Prozent = 800 Euro
abzüglich Verkaufspreis = 300 Euro

Vorteil = 500 Euro

Der entstehende Vorteil ist aus dem Arbeitsverhältnis veranlasst und daher Arbeitslohn.

Ein niedrigerer Wert kann nachgewiesen werden. Dies ist z. B. durch ein Gutachten möglich.

Pauschalversteuerung

Verbleibt aus der Veräußerung ein geldwerter Vorteil, gibt es in vielen Fällen und bei vielen

Wirtschaftsgütern Möglichkeiten zur Pauschalierung der Lohnsteuer. Die Versteuerung kann der Arbeitgeber dann übernehmen.

Für die Übereignung von Fahrrädern erlaubt § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG die Pauschalversteuerung, wenn der Arbeitgeber die Fahrräder unentgeltlich oder verbilligt an Arbeitnehmer übereignet. Es gilt ein Lohnsteuersatz von 25 Prozent. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag sowie gegebenenfalls die Kirchensteuer. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Die Pauschalbesteuerungsmöglichkeit gilt sowohl für Elektrofahrräder als auch für Fahrräder. Nicht einbezogen werden Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind. Voraussetzung für die Pauschalierung der Lohnsteuer ist, dass die Übereignung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Dies bedeutet, der Verkauf darf nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung erfolgen.

Die Pauschalversteuerung gilt auch bei einer Schenkung an die Arbeitnehmer.

Wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Datenverarbeitungsgeräte wie Computer, Tablet oder Handy unentgeltlich oder verbilligt übereignet, gibt es ebenso eine Pauschalversteuerungsmöglichkeit. Das gilt auch für Zubehör wie Monitor oder Drucker sowie für die Internetgebühren. Geregelt ist diese in § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG. Auch hier gilt wieder Sozialversicherungsfreiheit.

Neben der pauschal besteuerten Überweisung ist grundsätzlich auch eine steuerfreie Überlassung von Geräten wie Telefonen und Smartphones oder Tablets im Eigentum des Arbeitgebers möglich. § 3 Nr. 45 EStG verlangt aber, dass die Geräte nicht an den Arbeitnehmer übereignet werden, sondern nur zur Nutzung an den Arbeitnehmer überlassen werden. Allerdings ist die gesamte private Nutzung

unabhängig vom Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei.

Als weitere Alternative zur individuellen Besteuerung kommt unabhängig vom Wirtschaftsgut auch die Pauschalbesteuerung mit 30 Prozent nach § 37b Abs. 2 EStG in Betracht. Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei der Kaufpreisverbilligung um eine zusätzliche Arbeitgeberleistung handeln muss, die betragsmäßig nicht über 10.000 Euro liegen darf. Zudem kann das Wahlrecht nur für alle Geschenke und Incentives an Arbeitnehmende im Kalenderjahr einheitlich ausgeübt werden. Der Anwendungsbereich wäre hier beim Verkauf von Autos oder Möbeln eröffnet.

Leasinggesellschaft verkauft an Arbeitnehmer

Wenn die Fahrradüberlassung oder die Nutzung von Dienstwagen im Rahmen von Leasingverträgen erfolgt, bleibt die Leasinggesellschaft Eigentümer der Fahrräder oder Fahrzeuge. In diesem Fall kann nach Ablauf der Leasingdauer nur die Leasinggesellschaft das Fahrrad oder Fahrzeug verkaufen.

Auch hier erfolgen die vergünstigten Verkäufe, meist unter Marktwert.

Mit dem BMF-Schreiben vom 17.11.2017 hat die Finanzverwaltung die Möglichkeit eröffnet, dass die Leasinggesellschaften die Vorteile aus dem Verkauf selbst versteuern. Dies erfolgt über § 37b Abs. 1 EStG mit 30 Prozent. Es sollte aber zuvor mit der Leasinggesellschaft abgeklärt werden.

Unterbleibt die Versteuerung durch die Leasinggesellschaft, würde ein Arbeitslohn von dritter Seite entstehen, der ebenfalls nach § 38 EStG vom Arbeitgeber zu versteuern und zu verbeitragen ist. Die Pauschalversteuerung greift hier nicht, da der Arbeitgeber keinen Vorteil zuwendet. ■

Im Blick: Sozialversicherungsrecht

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Lange hatte es gedauert, dann wurde sie auch für Arbeitgeber zum Januar 2023 verpflichtend – die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Ist es nun ein Erfolgsmodell, wie die ersten Ergebnisse, wie sie vom GKV-Spitzenverband publiziert wurden, vermuten lassen?

Das sind die Daten des ersten Quartals des Regelbetriebs, wie sie der GKV-Spitzenverband ausgewertet hat. Demnach haben die Arbeitgeber von Januar bis März bereits 21,6 Millionen digitale Krankmeldungen ihrer Arbeitnehmenden abgerufen. Zum Vergleich: Im gesamten Jahr 2022, also während der freiwilligen Teilnahme, waren es 5,9 Millionen Datensätze, die von den Unternehmen abgerufen wurden.

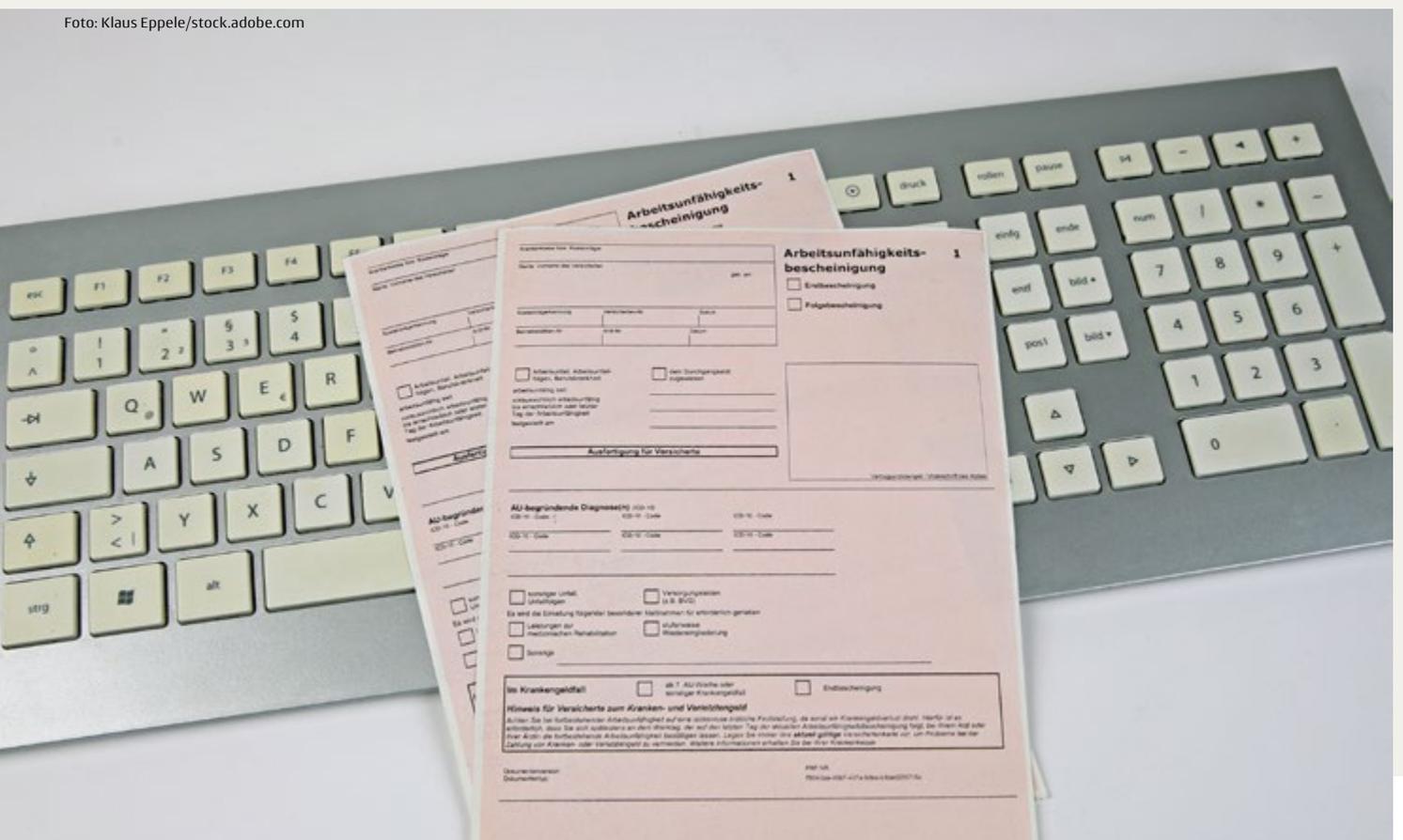
Auch der digitale Versand der Ärzte an die Krankenkassen wurde gezählt: Allein im März 2023 wurden 12,9 Millionen eAU versandt, 13 Prozent mehr als im Februar. Die Praxen sind bereits seit Juli 2022 verpflichtet, Krankmeldungen digital auszustellen.

In der Tat hat das elektronische Verfahren einen besonderen Vorteil, nämlich die nahezu vollständige Erfassung der Arbeitsunfähigkeitszeiten. Bislang gab es nämlich eine Dunkelziffer, weil die Versicherten, insbesondere bei kurzen und akuten Erkrankungen, teilweise keinen Nachweis ihrer Krankmeldung bei der Krankenkasse eingereicht haben. In den Statistiken fehlten diese Krankmeldungen.

Der GKV-Spitzenverband geht bisher von rund 70 bis 80 Millionen Bescheinigungen pro Jahr aus. Legt man diese Annahme zugrunde, ist mit rund 3 Millionen eAU, die wöchentlich von ärztlichen Praxen an die Krankenkassen übermittelt werden, bereits heute der überwiegende Anteil der Krankmeldungen digital und übertrifft die bisher angenommene Anzahl der Krankmeldungen. Das eAU-Verfahren hat daher den Vorteil, dass Krankmeldungen künftig vollständiger erfasst werden und einen realistischeren Blick auf den Krankenstand der Arbeitnehmenden ermöglichen.

Wie die Unternehmen berichten, hakt es aber immer noch an der einen oder anderen Stelle. So scheinen noch immer nicht alle Arztpraxen ihrer Übermittlungsverpflichtung vollstän-

Foto: Klaus Eppeler/stock.adobe.com



Anzahl Kinder	Beitragsatz (%)	Arbeitnehmeranteil (%)	in Sachsen (%)	Arbeitgeberanteil (%)	in Sachsen (%)
keine Kinder	4,00	2,30	2,80	1,70	1,20
1 Kind oder alle Kinder über 25 Jahre	3,40	1,70	2,20	1,70	1,20
2 Kinder	3,15	1,45	1,95	1,70	1,20
3 Kinder	2,90	1,20	1,70	1,70	1,20
4 Kinder	2,65	0,95	1,45	1,70	1,20
5 und mehr Kinder	2,40	0,70	1,20	1,70	1,20

dig nachzukommen, was bei den Arbeitgebern zu erheblicher Mehrarbeit und zu Unsicherheiten über die tatsächlich erfolgte Krankschreibung führt.

Wie sich das Verfahren nach einer weiteren Eingewöhnungszeit entwickelt, bleibt abzuwarten.

Und so geht es weiter: Neben der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für Arbeitnehmende, die rund 90 Prozent des Volumens ausmacht, gibt es weitere Nachweise, die bereits jetzt über das eAU-Verfahren abrufbar sind. So sind bereits seit Beginn des Verfahrens auch stationäre Krankenhauszeiten und AU-Bescheinigungen von Durchgangsärztinnen und -ärzten integriert. Ab 01.01.2024 können auch Arbeitsagenturen von der eAU profitieren und die Krankmeldungen von Personen, die Arbeitslosengeld beziehen, digital erhalten. Zudem hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass Krankenkassen ab 2025 auch Reha-Zeiten digital zur Verfügung stellen.

Reform der Pflegeversicherung

Entscheidender Anlass war neben den steigenden Kosten und den Problemen in der Pflege wohl das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, dass bei der Beitragsbemessung für die Pflegeversicherung eine Berücksichtigung der Anzahl der Kinder gefordert hatte. So werden im Rahmen der Pflegeversicherungsreform auch die Beiträge nicht nur erhöht, sondern nach Kinderzahl differenziert – zumindest bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der reguläre Beitragsatz von derzeit 3,05 Prozent auf 3,4 Prozent angehoben wird. Der Beitragszuschlag für Kinderlose steigt auf 0,6 Prozent. Kinderlose zahlen damit insgesamt einen Beitrag in Höhe von vier Prozent.

Mitglieder mit einem Kind müssen diesen Zuschlag nicht entrichten. Ab dem zweiten Kind wird der Beitrag bis zum 25. Lebensjahr um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind bis zum fünften Kind weiter abgesenkt. Nach Erreichen der Altersgrenze entfällt der Abschlag wieder. So gilt auch bei Mitgliedern mit mehreren Kindern nach Erreichen der Altersgrenze von 25 Jahren dann wieder der reguläre Beitragsatz in Höhe von 3,4 Prozent.

So sieht die Beitragsbelastung nach der neuen Regelung aus (siehe Tabelle oben).

Ganz gleich, wie man zur Umsetzung der Anforderung des Verfassungsgerichtsurteils steht, führt die Neuregelung zu einer erheblichen Mehrarbeit bei der Entgeltabrechnung. Nicht nur, dass nicht mehr – wie bisher – einfach die Elterneigenschaft geprüft werden muss, jetzt geht es auch um die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder und – damit nicht genug – es muss auch noch überwacht werden, wann diese das 25. Lebensjahr vollenden.

Hinweis: Bei Redaktionsschluss war die Reform noch nicht endgültig verabschiedet, sodass sich noch Änderungen ergeben könnten.

Rentenanpassung zum 01.07.2023

Alle Jahre wieder kommt die Rentenanpassung – zumindest fast jedes Jahr. Ausnahmen (2004 bis 2006 und 2010) bestätigen die Regel. Im Jahr 2021 gab es nur in den neuen Bundesländern eine Erhöhung.

Aber zum 01.07.2023 werden wieder alle Renten angehoben, allerdings unterschiedlich. In den alten Bundesländern steigen die Renten um 4,39 Prozent und in den neuen Bundesländern um 5,86 Prozent. Um diesen Prozentsatz wird der sogenannte Rentenwert erhöht, der der Berechnung der Rente zugrunde liegt. Ausgangsbasis ist immer die Entwicklung der Arbeitsentgelte im vorvergangenen Jahr, hier also 2021. Allerdings werden zusätzlich die Veränderungen des Beitragsatzes in der Rentenversicherung und die Entwicklung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Beitragszahlenden und Rentenbeziehenden (sogenannter Nachhaltigkeitsfaktor) berücksichtigt.

Durch die unterschiedliche Steigerung werden die Renten in den neuen Bundesländern sukzessive an die höheren Werte im Westen angepasst. Mit der Erhöhung in diesem Jahr ist der Gleichstand erreicht, der Rentenwert also in Ost und West gleich. Ursprünglich sollte dieses Ziel erst im kommenden Jahr erreicht werden. ■

Jürgen Heidenreich

Anspruchsvoraussetzungen

Nur gesetzlich Versicherte haben einen Anspruch auf Kinderkrankengeld

Immer wieder kommt es in der betrieblichen Praxis vor, dass eine Mutter oder ein Vater wegen eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss. In einem solchen Fall müssen Sie als Arbeitgeber für die Tage, an denen Ihr Mitarbeiter nicht arbeitet, keinen Lohn bezahlen.

Alle Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind, haben einen Anspruch auf „Kinderkrankengeld“, wenn sie ihr erkranktes Kind betreuen müssen. Dabei ist zu beachten, dass das sogenannte „Kinderkrankengeld“ nicht unbefristet von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse gezahlt wird. Der Anspruch auf das „Kinderkrankengeld“ besteht aber nur, wenn auch das erkrankte Kind beispielsweise über die Familienversicherung gesetzlich krankenversichert ist. Solange eine gesetzliche Krankenkasse das „Kinderkrankengeld“ bezahlt, wird der jeweilige Beschäftigte von der Arbeitsleistung freigestellt.

Ärztliches Attest

Gemäß § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V erhalten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer, die ein erkranktes Kind beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deswegen nicht arbeiten können, das sogenannte „Kinderkrankengeld“ von ihrer Krankenkasse. Voraussetzung für die Gewährung des „Kinderkrankengeldes“ ist es, dass beispielsweise der zu behandelnde Kinderarzt mithilfe eines Attests bestätigt, dass das Kind krank ist und dadurch eine Beaufsichtigung, eine Pflege oder Betreuung erforderlich ist.

Kinder

Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf das

„Kinderkrankengeld“, wenn dieser in einer bestimmten Beziehung zu dem Kind steht. Kinder im Sinne der gesetzlichen Vorschrift sind nicht nur leibliche Kinder, sondern auch Stiefkinder, Enkel sowie Pflegekinder (§ 45 SGB V).

Versicherungsverhältnis

Weitere Voraussetzung für die Gewährung des „Kinderkrankengeldes“ ist, dass das erkrankte Kind bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. So kann für das Kind eine Familienversicherung gemäß § 10 SGB V bestehen. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dass ein Kind freiwillig krankenversichert ist.

Altersbegrenzung

Das „Kinderkrankengeld“ wird in der Regel nicht unbegrenzt gewährt. Die gesetzliche Krankenkasse kommt für die Leistung nur auf, wenn das erkrankte Kind noch nicht das zwölfte Lebensjahr vollendet hat. Bezieht ein Arbeitnehmer „Kinderkrankengeld“ und vollendet das Kind während des Leistungsbezugs das zwölfte Lebensjahr, so stellt die Krankenkasse mit diesem Zeitpunkt die Zahlung ein.

Keine Altersgrenze

Ist ein Kind beispielsweise behindert, entfällt die Altersgrenze von zwölf Jahren. Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist von einer Behinderung auszugehen, wenn ein Kind in seiner

körperlichen Funktion, seiner geistigen Fähigkeit oder seiner seelischen Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Anspruchsdauer

Das „Kinderkrankengeld“ beginnt von dem Tag an, an dem die Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 45 SGB V erfüllt werden. Das kann der Tag sein, an dem der zu behandelnde Kinderarzt die Krankheit feststellt. Anders als beim Krankengeld, das ein Arbeitnehmer wegen Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erhält, gibt es beim „Kinderkrankengeld“ keine Wartetage. Jeder versicherte Arbeitnehmer hat für jedes Kind im Laufe eines Kalenderjahres einen Anspruch auf „Kinderkrankengeld“ von maximal zehn Arbeitstagen. Zu beachten ist, dass der jährliche Anspruch auf „Kinderkrankengeld“, wenn der Arbeitnehmer mehrere Kinder hat, auf 25 Arbeitstage begrenzt ist.

Grippewelle

Wird eine Kita-Gruppe wegen einer Grippewelle geschlossen, besteht kein Anspruch auf „Kinderkrankengeld“. ■



alga-Sommer-akademie

Aktuelles aus Entgeltabrechnung/Personalbetreuung

03.-04.08.2023 | Novotel Hamburg City Alster

Themenschwerpunkte:

- ✓ Versteuerung von Abfindungen
- ✓ Elektronische Führung der Entgeltunterlagen
- ✓ Verjährung des Urlaubsanspruchs
- ✓ Auslandssachverhalte und deren steuer- und sv-rechtliche Behandlung
- ✓ Update eAU

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Im Blick: Arbeitsrecht

Krankheitsbedingte Kündigung: neue Entscheidung zum BEM

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15.12.2022, 2 AZR 162/22

Krankheitsbedingte Fehlzeiten eines Arbeitnehmers sind für Unternehmen regelmäßig ein nicht unerheblicher Kostenfaktor und bedeuten für Kollegen häufig zusätzliche Belastungen durch Überstunden. Aber auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) oder der wirksame Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung stellen Unternehmen vor diverse Fallstricke. Das BAG hat in einer Entscheidung vom 15.12.2022 wichtige Grundsätze in diesem Zusammenhang klargestellt.

Verortung des Urteils

Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist dem Arbeitnehmer in der Regel ein BEM gemäß § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX anzubieten. Das BEM ist das zentrale Element, um krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. Denn das BEM-Verfahren dient der Schaffung individuell angepasster Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, d. h. letztlich des Arbeitsplatzes. Das BEM soll helfen, krankheitsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden. Adressat kann jeder Beschäftigte unabhängig von einer Voll- oder Teilzeitstelle, einer Schwerbehinderung oder einer Tätigkeit als Beamter sein.

Grundsätzlich muss ein BEM durchgeführt werden, wenn Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind. Nicht erforderlich ist, dass die Krankheitstage an einem Stück angefallen sind. Es reicht vielmehr, wenn die Summe häufiger Kurzerkrankungen innerhalb eines Betrachtungszeitraums von 365 Tagen die sechs Wochen tatsächlich übersteigt.

In der Praxis wird das BEM regelmäßig durch den Arbeitgeber angestoßen, der entweder die rechtlichen Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung schaffen möchte oder den Arbeitnehmer schlicht an den Arbeitsalltag heranführen und in diesen integrieren möchte. Zwar ist ein ordnungsgemäß durchgeführtes BEM nach der Rechtsprechung des BAG keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Allerdings hat in der Praxis eine krankheitsbedingte Kündigung ohne vorheriges ordnungsgemäßes BEM in den allermeisten Fällen keine Aussicht auf Erfolg. Denn ein fehlendes BEM bzw. ein nicht ordnungsgemäßes BEM verschärft die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers erheblich. Nach

der BAG-Rechtsprechung muss der Arbeitgeber nämlich dann die objektive Nutzlosigkeit des BEM darlegen und beweisen können. Eine solche Darlegung samt Beweis wird der Arbeitgeberseite allerdings nur äußerst selten gelingen.

Der Sachverhalt

Es geht um die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Klägerin war seit dem 12.12.2014 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt.

Am 24.05.2019 fand auf Initiative der Arbeitnehmerin ein Präventionsgespräch statt, an dem auch Arbeitnehmer des Integrationsamts teilnahmen. Mit Schreiben vom selben Tag lud der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin zu einem BEM ein. Die Arbeitnehmerin nahm diese Einladung an, unterzeichnete allerdings nicht die von dem Beklagten übermittelte datenschutzrechtliche Einwilligung, sondern stellte Rückfragen und wählte eigene Formulierungen. Daraufhin erhielt die Arbeitnehmerin eine Einladung zu einem Gespräch am 24.07.2019. In diesem wurde die Arbeitnehmerin darauf hingewiesen, dass ohne ihre Unterschrift unter die vorformulierte Datenschutzerklärung ein BEM-Verfahren nicht durchgeführt werden könne. In der Folgezeit wies der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin mehrfach, zuletzt in einem Gespräch vom 27.08.2019, darauf hin, dass die Durchführung eines BEM ohne die datenschutzrechtliche Einwilligung nicht möglich sei. In der Zeit vom 17.09.2019 bis zum 29.10.2019 war die Arbeitnehmerin im Rahmen einer Wiedereingliederung tätig.

Nach der Einholung der Zustimmung zur Kündigung seitens des Integrationsamts kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31.12.2020. Gegen diese Kündigung erhob die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin ab, das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hob diese Entscheidung mit der Begründung auf, der Arbeitgeber hätte ein erneutes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen können und müssen.

Die Entscheidung

Das BAG gab der Klage ebenfalls statt und stellte die Unwirksamkeit der erfolgten Kündigung fest. Das Gericht betonte, dass vorrangig zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein BEM hätte durchgeführt werden müssen.

Kommen Arbeitgeber der Verpflichtung zum BEM nicht nach, seien diese darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch



ein BEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Die Durchführung eines BEM ist zwar nicht selbst ein milderer Mittel gegenüber der Kündigung, so das BAG. § 167 Abs. 2 SGB IX konkretisiere aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mithilfe eines BEM können mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden.

Unterlaufen Arbeitgebern bei der Durchführung des BEM Fehler, ist für den Umfang der Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduktion der Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers hätten führen können.

Dem Beklagten hätte die Darlegung obliegen, dass auch mithilfe eines BEM keine milderen Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten erkannt oder entwickelt werden können. Diese Darlegung ist dem Beklagten nicht gelungen. Stattdessen hatte der Beklagte sich darauf berufen, dass er das BEM angeboten, die Arbeitnehmerin es aber ausgeschlagen habe, indem sie die datenschutzrechtliche Einwilligung nicht erteilt habe.

Damit hatte es sich der Arbeitgeber aber nach Auffassung des BAG zu einfach gemacht. In der bloßen Nichtunterzeichnung

der Einwilligung liege noch keine Ausschlagung des BEM-Angebots. Vielmehr sei es dem Arbeitgeber auch ohne diese datenschutzrechtliche Einwilligung möglich und zumutbar gewesen, zunächst mit dem beabsichtigten BEM zu beginnen und mit der Arbeitnehmerin in einem Erstgespräch den möglichen Verfahrensablauf zu besprechen. Datenschutzrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Erhebung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten des Arbeitnehmers seien frühestens dann von Bedeutung, wenn sich die Beteiligten des BEM darüber verständigt haben, welche Angaben über den Gesundheitszustand für eine Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten voraussichtlich erforderlich sind.

Kurz erklärt

- Das BAG folgt mit dieser Entscheidung seiner bisherigen ständigen Rechtsprechung und zeigt wieder einmal die gravierenden kündigungsrechtlichen Konsequenzen bei einem unterbliebenen BEM für Arbeitgeber auf.
- Das BAG hat die bisherige Rechtsprechung dahingehend ergänzt, dass Arbeitgeber nicht bereits dann auf das BEM verzichten dürfen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keine datenschutzrechtliche Einwilligung erteilen.
- Die „datenschutzrechtliche Einwilligung“ (§ 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)) ist von der sog. „Zustimmung“ zur Durchführung des BEM-Verfahrens“ (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) zu unterscheiden. Die Durchführung eines BEM-Verfahrens ist zwar

von der Zustimmung des betroffenen Beschäftigten abhängig. Damit ist allerdings nicht geregelt, dass oder welche Daten erhoben werden dürfen, sondern „nur“, dass der Betroffene freiwillig an dem BEM-Verfahren teilnehmen möchte.

- Das BEM-Verfahren ist gesetzlich nicht an eine datenschutzrechtliche Einwilligung gebunden.
- Der Hintergrund ist, dass im Rahmen eines BEM-Verfahrens personenbezogene Daten erhoben werden – und damit geht es noch nicht zwangsläufig um besonders schützenswerte Daten (Art. 9 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und § 26 Abs. 3 BDSG), sondern allein um personenbezogene Daten. Für jede Datenerhebung ist eine Rechtsgrundlage erforderlich. Als Rechtsgrundlage kommt die Einwilligung gem. § 26 Abs. 2 BDSG oder ein gesetzlicher Erlaubnistatbestand (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG) in Betracht.

Praxistipp

Bei jeder krankheitsbedingten Kündigung müssen Arbeitgeber prüfen, ob sie verpflichtet sind, ein BEM bei ihren Arbeitnehmer:innen durchzuführen. Jedenfalls nach der aktuellen Entscheidung sollte dabei keine datenschutzrechtliche Einwilligung verlangt werden. Wir raten für die Eröffnung des BEM-Verfahrens nunmehr zum bloßen Hinweis auf die Verwendung der Daten.

Datenschutz: Arbeitnehmerüberwachung bei Amazon

Verwaltungsgericht (VG)
Hannover, Urteil vom 09.02.2023,
Az. 10 A 6199/20

Die Motive, warum Unternehmen ihre Arbeitnehmer gern „überwachen“ bzw. „kontrollieren“ wollen, sind vielfältig. Amazon hat beispielsweise das Interesse, in einem Logistikzentrum die Arbeitsgeschwindigkeit der Arbeitnehmer fortlaufend zu überwachen. Zu Recht – wie nun das VG Hannover entschied.

Verortung des Urteils

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stuft bislang Maßnahmen von Unternehmen, bei denen Arbeitnehmer einem permanenten Überwachungsdruck ausgesetzt sind, grundsätzlich als rechtswidrig ein. 2017 erklärte es den Einsatz einer „Keylogger-Software“, mit der der Arbeitgeber heimlich und dauerhaft die Tastaturbewegungen von Arbeitnehmern aufzeichnete und auswertete, für unverhältnismäßig und damit unzulässig (Urteil vom 27.07.2017, Az. 2 AZR 681/16).



Rechtlich ist bei der Frage nach einer zulässigen Kontrolle das Datenschutzrecht maßgeblich. Denn bei der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle durch technische Mittel werden personenbezogene Daten der Arbeitnehmer verarbeitet. Dafür – und somit letztlich für jeden Überwachungsvorgang – braucht der Arbeitgeber einen Erlaubnisgrund.

In dem vorliegenden Fall hatte die niedersächsische Datenschutzbehörde Amazon untersagt, in einem Logistikzentrum in Winsen/Luhe mittels einer Software minutengenau und fortlaufend die Arbeitsschritte aufzuzeichnen, die Beschäftigte mit einem Handscanner durchführten. Dies sah das Verwaltungsgericht nun anders.

Der Sachverhalt

Amazon klagte gegen eine Untersagungsverfügung der Niedersächsischen Landesbeauftragten für Datenschutz, die die minutengenaue Erfassung von Quantitäts- und Qualitätsdaten untersagte. Amazon beschäftigt am Standort Winsen in Niedersachsen in einem sogenannten Fulfillment Center zwischen 1.700 und 2.200 Arbeitnehmer. Im Durchschnitt werden ca. 220.000 Pakete am Tag, die einer Termingarantie unterliegen, versandt.

Die Arbeitnehmer verwenden Handscanner, um jeden ihrer Arbeitsschritte zu dokumentieren (z. B. Erfassen des Wareneingangs oder dass Ware in ein Paket verpackt wurde). Die in Echtzeit erhobenen Daten werden von der Klägerin gespeichert und mit der Software „Fulfillment Center Labor Management“ (FCLM) ausgewertet. FCLM ist eine webbasierte Anwendung des Ressourcen- und Leistungsmanagements innerhalb des Logistikzentrums. FCLM enthält außerdem Funktionen, die eine Erfassung und Auswertung von Teamleistungen sowie von individuellen Beschäftigtenleistungen auf den diversen Prozesspfaden des Logistikzentrums ermöglichen.

Zusammengefasst handelt es sich um aktuelle und minutengenaue Quantitäts- und Qualitätsdaten der Beschäftigten, die ununterbrochen erhoben und zur Erstellung von Quantitätsleistungs- und Qualitätsleistungsprofilen sowie für Feedbackgespräche und Prozessanalysen genutzt werden.

Hinsichtlich der Datenverarbeitungszwecke teilte Amazon Folgendes mit: Aktuelle und minutengenaue individuelle Leistungswerte der Arbeitnehmer würden für die Steuerung der Logistikprozesse benötigt, um auf Leistungsschwankungen durch das Verschieben von Arbeitnehmern in verschiedenen Arbeitsbereichen reagieren zu können. Anhand der Echtzeitdatenverarbeitung könne live ausgewertet werden, ob „schnell“ oder „langsam“ gearbeitet werde und ob Personal umverteilt werden müsse, damit eine gleich hohe Arbeitsverteilung und ein gleichmäßiger Warenfluss, um die Lieferziele einzuhalten, gewährleistet werden können. Anhand der Daten könnten die Arbeitnehmer auch lokalisiert werden, ohne sie zeitaufwendig im Logistikzentrum suchen zu müssen.

Arbeitnehmer erhielten aufgrund der Leistungsdaten ein objektives Feedback, ohne dass ein „Nasenfaktor“ sie beeinflusse. Die Daten würden auch bei Personalentscheidungen berücksichtigt (z. B. Entfristung oder Weiterbefristung von Arbeitsverträgen), die dadurch objektiver würden. Dies forderte auch der Betriebsrat, da Personalentscheidungen so objektiv seien.

Die Aufsichtsbehörde argumentierte, dass die ununterbrochene, minutengenaue Erhebung der Leistungsdaten rechtswidrig sei; es liege ein Verstoß gegen § 26 BDSG vor. Die Datenauswertung sei zur Erreichung der verfolgten Zwecke geeignet, aber eine dauerhafte Datenerfassung sei für die Zweckerreichung nicht erforderlich. Die Aufsichtsbehörde argumentierte u. a., dass eine befristete sowie anonymisierte Datenerhebung ausreichend sei. Dauerhafte Kontrollen führen zu Anpassungs- und Leistungsdruck.

Die Entscheidung

Das VG entschied, die Datenerhebung ist rechtmäßig und kann auf Art. 88 Abs.1 DS-GVO i. V. m. § 26 Abs.1 Satz 1 BDSG gestützt werden.



Zunächst stellte das VG fest, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG lex specialis zu Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO sei, sodass das VG allein § 26 BDSG prüfte. Die Datenverarbeitung sei in diesem Sinne erforderlich. Denn der Arbeitgeber hat an der Verwendung bestimmter Daten ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse. Dieses Interesse muss aus objektiver Sicht so schwerwiegend sein, dass das Interesse von Beschäftigten am Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte zurücktritt.

Das VG erkannte in diesem Zusammenhang drei wesentliche Zwecke:

1. die Steuerung der Logistikprozesse,
2. die Steuerung der individuellen Qualifizierung von Arbeitnehmern und
3. die Schaffung objektiver Bewertungsgrundlagen für individuelles Feedback und Personalentscheidungen.

Das VG stellte fest, dass die Datenverarbeitung geeignet und erforderlich sei, um die Interessen von Amazon zu wahren:

1. Die Interessen von Amazon sind die Optimierung der Logistikprozesse, um auf Schwankungen im Warendurchsatz auf einzelnen Prozesspfaden durch das Verschieben von Arbeitnehmern ad hoc zu reagieren und so den reibungsfreien Ablauf aller Prozesse innerhalb des Logistikzentrums zu garantieren.
2. Ein weiteres Interesse liege darin, dass die Daten für individualisierte Qualifizierungsbedarfe, Feedbackschleifen und Beförderungsentscheidungen genutzt würden. Mildere Mittel hierfür stünden nach der Auffassung des VG nicht zur Verfügung. Das Gericht ging davon aus, dass die ga-

rantierten Liefertermine ohne die Datenverarbeitung nicht realisiert werden könnten. Das VG berücksichtigte, dass es tägliche Leistungsschwankungen gebe und diese durch die Datenverarbeitung ausgeglichen werden müssten. Ohne eine Echtzeitüberwachung der Betriebsprozesse würde es zu Verzögerungen im Betriebsablauf kommen. Auch die Kontaktaufnahme und die lokale Ortung der Arbeitnehmer seien rechtmäßig, da andere Kommunikationsmittel den Anforderungen von Amazon nicht gerecht würden.

Weiter wurde berücksichtigt, dass auch der Betriebsrat bestätigt habe, dass diese Datenverarbeitung „erforderlich“ sei, um die Betriebsabläufe so effizient gestalten zu können. Das VG führte wörtlich Folgendes aus: *„Aufgrund der Begebenheiten im Logistikzentrum ist es für das erkennende Gericht nachvollziehbar, dass eine erfolgreiche und effiziente Steuerung der Logistikprozesse auf Basis von Daten, die keinen Personenbezug aufweisen, nicht möglich ist.“*

3. Außerdem sei die fortlaufende Auswertung der Leistungsdaten für die Feedbackprozesse und für die Vorbereitung von Personalentscheidungen erforderlich. Die kontinuierliche Durchführung von Feedbackgesprächen gehört zu den gesicherten Grundsätzen guter Arbeitnehmerführung und sei daher erforderlich.

Kurz erklärt

*Achtung: Es handelt sich um eine **Einzelfallentscheidung**.*

- *Die Begründung des VG lässt sich auf eine einfache Formel reduzieren: Ein Betrieb muss nur entsprechend organisiert sein, dann folgt die datenschutzrechtliche Zulässigkeit den betriebsspezifischen Anforderungen. Das VG argumentierte in den Kategorien „nach-*



vollziehbar“ und „plausibel“. Dies lässt sich in dieser Form nicht auf andere Konstellationen übertragen. Andernfalls ließe sich die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung mit den entsprechenden Betriebsabläufen darstellen.

- Dass Amazon ein Interesse daran hat, Leistungsversprechen einzuhalten, ist nachvollziehbar und zählt zum Geschäftsmodell, ist aber aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht pauschal ausreichend, um eine Datenverarbeitung zu legitimieren und der Nachweispflicht aus Art. 5 Abs. 2 DS-GVO nachzukommen.

Praxistipp

Arbeitgeber dürfen sich künftig **nicht** auf die Entscheidung des VG verlassen. Die einfache Prüfungsfrage bei § 26 BDSG lautet: Ist es für die Durchführung der Arbeitsverhältnisse zwingend notwendig, diese Daten so zu erheben?

Alein Zweckmäßigkeitserwägungen sind nach der DS-GVO nicht ausreichend, eine Datenverarbeitung zu legitimieren!

Unfallversicherung: kein Versicherungsschutz bei Unfall während Firmenlauf

Landesozialgericht (LSG) Berlin- Brandenburg, Urteil vom 21.03.2023, Az. L 3 U 66/21

Das LSG Berlin-Brandenburg entschied, dass eine Arbeitnehmerin nicht als Beschäftigte unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht, wenn sie bei einem sogenannten Firmenlauf stürzt und sich dabei verletzt.

Verortung des Urteils

Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII sind Unfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn es sich um einen Unfall eines Versicherten **infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3, 6 SGB VII begründenden Tätigkeit handelt**.

Konkret geht es um die Frage, ob Unfälle bei sportlichen Veranstaltungen, die im Zusammenhang mit dem Betrieb steht, als Arbeitsunfall zu qualifizieren sind oder nicht.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte letztes Jahr entschieden (Urteil vom 28.06.2022, Az. B 2 U 8/20 R), dass ein Unfall bei einem betriebsinternen Fußball-Cup **kein Arbeitsunfall** ist. Das Spiel sei weder als Betriebssport noch als eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung einzustufen, so das BSG. Als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung ließe sich das Fußballturnier

nicht einstufen, weil die Teilnahme nur für eine bestimmte Gruppe der Beschäftigten interessant war.

Nun lag dem LSG ein vergleichbarer Fall zu einem Unfall während eines Firmenlaufs vor.

Der Sachverhalt

Im Mai 2019 fand im Tiergarten der Berliner Firmenlauf statt, an dem zahlreiche Unternehmen und Einzelbewerber teilnahmen. Nach dem sportlichen Teil erfolgte eine Siegerehrung, im Anschluss bestand Gelegenheit, sich gemeinsam auf einer „Run-Party“ zu vergnügen. Auch das Unternehmen der klagenden Arbeitnehmerin bewarb intern die Veranstaltung. Das Unternehmen übernahm die Startgebühr für seine Beschäftigten und stellte Lauf-Shirts inklusive Firmenlogo zur Verfügung.

Die Klägerin kam nach dem Start auf der Skaterstrecke auf nassem Untergrund ins Rutschen, stürzte und brach sich das rechte Handgelenk. Die Unfallkasse lehnte es ab, diesen Vorfall als Arbeitsunfall anzuerkennen und für den entstandenen Schaden aufzukommen. Es habe sich nicht um eine Betriebsveranstaltung gehandelt.

Die Entscheidung

Sowohl das Sozialgericht Berlin als auch das LSG teilten diese Einschätzung. Die Zurechnung des Firmenlaufs zur Beschäftigung scheiterte an dem fehlenden inneren Zusammenhang.

Zum einen liege kein Betriebssport vor, der eine gewisse Regelmäßigkeit und das Ziel gesundheitlichen Ausgleichs voraussetze. Da der Firmenlauf nur einmal im Jahr stattfindet und inklusive Siegerehrung und „Run-Party“ eher den Charakter eines Wettstreits aufweise, lehnte das LSG diese Einordnung ab. An dem Wettkampfcharakter ändere sich auch nichts dadurch, dass sich einige Beschäftigte gemeinsam auf den Lauf vorbereitet und mit einheitlichem Teamnamen angemeldet haben. Vielmehr habe es sich bei dieser Gruppe um einen privaten Kreis von Beschäftigten des Unternehmens gehandelt, die die Leidenschaft für das sportliche Hobby des Inlineskatens teilen.

Zum anderen habe es sich bei dem Firmenlauf auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Zur Begründung führte das Gericht – ähnlich wie in der Entscheidung zum Fußball-Cup – an, dass der Firmenlauf nur für eine kleine, sportlich engagierte Gruppe von Beschäftigten des Unternehmens interessant war. Ein spezielles Programm für den großen Teil der nichtlaufenden Beschäftigten habe es nicht gegeben. Der Firmenlauf sei daher nicht geeignet gewesen, den betrieblichen Zusammenhalt zu fördern. Zudem stand die von einem Berliner Sportverein organisierte Großveranstaltung noch etlichen anderen Unternehmen, Organisationen sowie Freizeit- und Nachbarschaftsteams zur Verfügung.



Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Klägerin kann beim Bundessozialgericht die Zulassung der Revision beantragen.

Kurz erklärt

- Damit knüpft das LSG-Urteil an die vorhergehende Rechtsprechung des BSG an.
- In einem Gerichtsverfahren, bei dem es um die Anerkennung eines Arbeitsunfalls geht, prüft das jeweils zuständige Gericht, ob der Arbeitnehmer zur Zeit des Unfalls der Verrichtung einer versicherten Tätigkeit nachgegangen war, ob diese Verrichtung zu dem Unfallereignis geführt hatte und ob das Unfallereignis zu einem Gesundheitsschaden des Arbeitnehmers führte.
- Anders ist die Rechtslage daher, wenn der Arbeitnehmer während der Pause durch einen Gabelstapler verletzt wird. Dies gilt als Arbeitsunfall (Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27.02.2023 – L 1 U 2032/22). Argumentiert wird hier insoweit, dass die Gefahr in dem entschiedenen Fall von einem Betriebsmittel des Arbeitgebers, dem Gabelstapler, ausging. Die erhöhte Gefährlichkeit von Gabelstaplern gegenüber dem alltäglichen Straßenverkehr sei nachgewiesen und Gegenstand besonderer Unfallverhütungsvorschriften. Ein Arbeitnehmer dürfe darauf vertrauen, während einer gestatteten Pause auch in einem vom Arbeitgeber ausgewiesenen Bereich keinen gegenüber dem allgemeinen Leben erhöhten Gefahren ausgesetzt zu sein.
- Anders ist die Rechtslage auch, wenn sich ein Arbeitnehmer im Pool des Arbeitgebers erfrischt und sich währenddessen ein Unfall ereignet. Dies kann ausnahmsweise ein Arbeitsunfall sein, so das Sozialgericht München (Urteil vom 07.03.2023 – S 9 U 276/21).

Dies gelte nach Ansicht des Gerichts zumindest dann, wenn das Bad im Pool mit allen anwesenden Kolleginnen und Kollegen sowie dem Chef stattfinde und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit diene. Grundsätzlich würde man das Baden im Pool zwar als eine rein private Verrichtung einordnen, welches nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt. Argument hier jedoch: Der Arbeitgeber habe seine Beschäftigten ausdrücklich zur Erfrischung im Pool aufgefordert – mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit für den restlichen Arbeitstag zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

Praxistipp

Die Abgrenzungsfrage, ob ein Arbeitsunfall bei einer sportlichen Betätigung im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber vorliegt, wird in der Regel verneint. Dass ein Unfall bei einer Erfrischung in einem Pool als ein Arbeitsunfall eingestuft wird, stellt eine absolute Ausnahme und nicht die Regel dar. Grundsätzlich sind Verletzungen bei sportlichen Betätigungen im betrieblichen Umfeld nicht durch die Unfallversicherung geschützt, wie das Urteil des LSG Berlin-Brandenburg zum Firmenlauf belegt. Denn: Höchstpersönliche Verrichtungen oder eigenwirtschaftliche Tätigkeiten führen meist zu einer Unterbrechung des Versicherungsschutzes. ■

Dr. Michaela Felisiak, Rechtsanwältin, Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte

Kurz & knapp

Datenschutz: Kein grundsätzlicher Schadensersatz nach DS-GVO-Verstoß

Europäischer Gerichtshof (EuGH),
Urteil vom 04.05.2023 – C-300/21

Der EuGH entschied am 04.05.2023 erstmals zu wesentlichen Fragen, unter welchen Voraussetzungen ein Betroffener einen immateriellen Schadensersatzanspruch gem. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO gegen einen Verantwortlichen geltend machen kann. Danach ist ein bloßer Verstoß gegen die Vorschriften der DS-GVO nicht haftungsbegründend im Sinne von Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Vielmehr muss eine gegen die DS-GVO verstoßende Datenverarbeitung vorliegen und vom Betroffenen bewiesen werden. Weiterhin ist zentral, dass es sich nicht um einen Strafschadensersatz handelt. Der Schadensersatz gem. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO erfüllt eine Ausgleichsfunktion, sodass die prozessualen Anforderungen auch nicht zu einer Beweislasterleichterung oder einer Beweiserleichterung führen. Sämtliche Tatbestandsvoraussetzungen für einen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO hat der Betroffene darzulegen und auch zu beweisen.

Diese topaktuelle Entscheidung hat erhebliche Auswirkungen auf die Praxis, da damit dem „schnellen Geschäft“ mit der DS-GVO ein Riegel vorgeschoben wird. Schadensersatzansprüche aufgrund eines fehlenden Auskunftsanspruchs, die gern verwendet werden, um den Verhandlungsdruck auf Arbeitgeber zu erhöhen, dürften sich damit künftig erledigt haben.

Vergleichsformulierung: Freizeitausgleich umfasst auch Überstundenvergütung

Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm,
Urteil vom 24.03.2023 – 1 Sa 1217/22

Regeln die Parteien in einem gerichtlich protokollierten Vergleich, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ausspruch einer Kündigung zum Gegenstand hat, dass der klagende Arbeitnehmer unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung sowie unter Anrechnung auf etwaig noch offene Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird, werden nach einer weiten Auslegung des Begriffs „Freizeitausgleichsansprüche“ auch etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung erfasst.

Schwerbehindertenvertretung: Bloße Kopie der Betriebsratsanhörung genügt nicht!

Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-
Vorpommern, Urteil vom 07.03.2023 –
5 Sa 127/22

Für die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gelten die gleichen Grundsätze wie für die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es reicht daher nicht aus, wenn die Schwerbehindertenvertretung lediglich zur Kenntnisnahme eine Kopie der Anhörung an den Betriebsrat erhält. Weitere Details hierzu finden Sie im Newsletter Entgeltabrechnung.

Sozialversicherung: Scheinselbstständigkeit bei Hotlinedienst

Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-
Bremen, Urteil vom 20.02.2023 –
L 2/12 BA 17/20

Dauerbrenner „Scheinselbstständigkeit“: Nach Ansicht des LSG Niedersachsen-Bremen sind Freelancer, die zu Hotlinediensten eingesetzt werden, dann in den Betrieb des Auftraggebers „eingegliedert“ und deshalb sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wenn sie ihren Arbeitsort frei wählen dürfen und mit Arbeitnehmern des Auftraggebers in der Regel nicht zusammenarbeiten.

Die Rechtsprechung weicht die bisherigen Abgrenzungskriterien immer weiter auf. Weitere Details hierzu finden Sie im Newsletter Entgeltabrechnung.

Sonderthema: Die Vier-Tage-Woche – was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

Die Diskussion um die Vier-Tage-Woche reißt nicht ab. Immer wieder tauchen neue Schlagzeilen hinsichtlich des Erfolgsmodells Vier-Tage-Woche auf. Einen Überblick zu den wichtigsten Regelungen finden Sie im Newsletter Entgeltabrechnung.

Sonderthema: Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes liegt nun (endlich) vor

Einen Überblick zu den wichtigsten Regelungen finden Sie im Newsletter Entgeltabrechnung. ■

Dr. Michaela Felisiak, Rechtsanwältin, Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte

Datenschutz

Nutzung von Echtdateen zu Testzwecken - gewusst wie

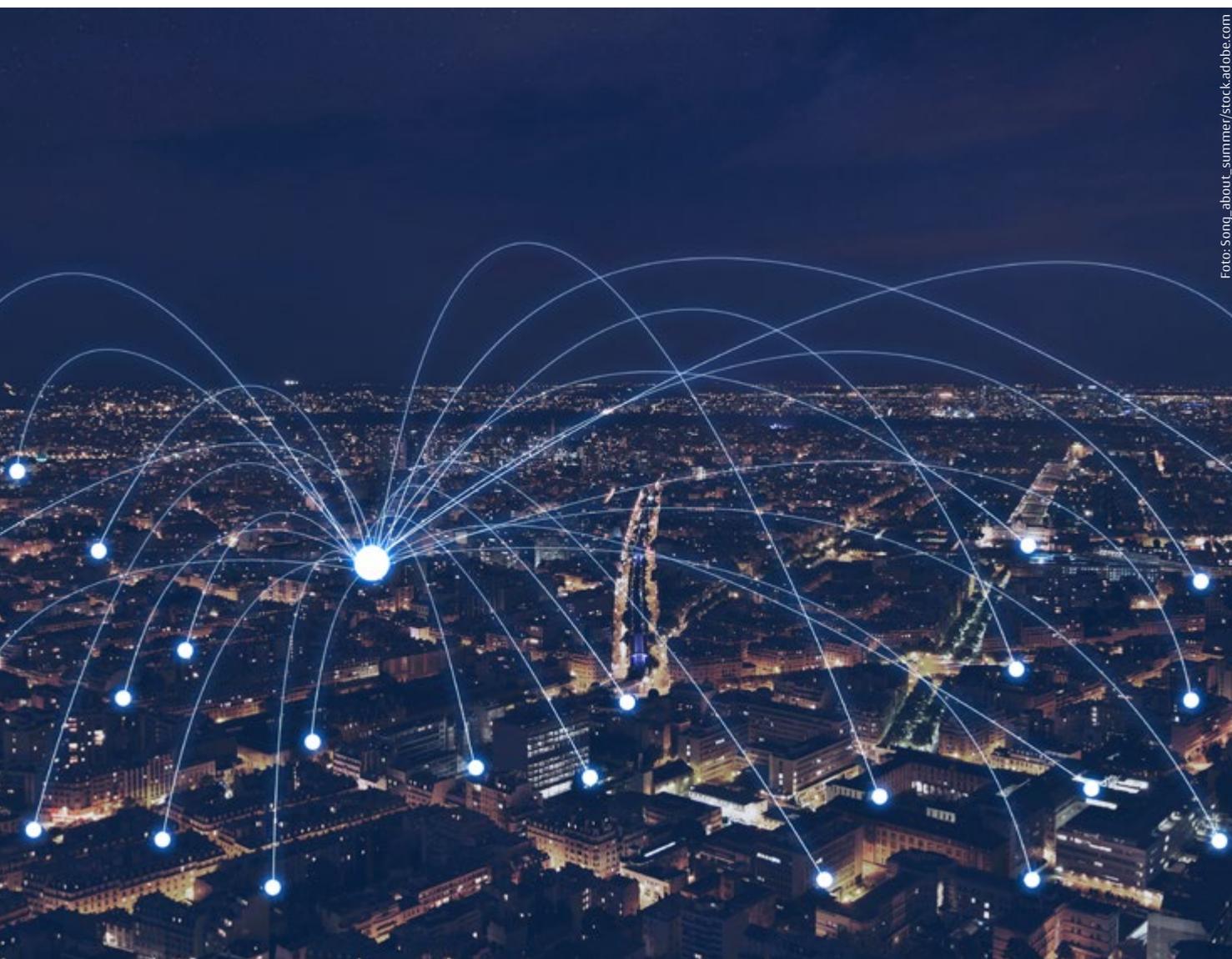
Wer Software für den Personalbereich entwickelt, muss - ab einem gewissen Punkt - mit Echtdateen testen, sagen Praktiker. Eingewendet wird häufig, dass zum Testen auch anonyme oder künstliche Dateen genutzt werden könnten. Wenn ein datensparsames Mittel zur Verfügung steht - hier anonyme oder künstliche Dateen -, wird rechtlich aus dem „Können“ schnell ein „Müssen“.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich in die Debatte auf erfrischende Weise eingemischt (Urteil v. 20.10.2022, Az. C77/21) und für Entwickler von Software für mehr Rechtssicherheit gesorgt.

Worum ging es vor dem EuGH?

Digi, laut Urteil einer der führenden Anbieter von Internet- und Fernsehdateen in Ungarn, hatte nach

einer technischen Störung ein Drittel der Kundendateen in eine Testdateenbank zur Analyse der Fehlerursache kopiert. Bei den Kundendateen handelte es sich um Newsletterempfänger und Administrationszugänge.





In der Testdatenbank befanden sich Datensätze von 322.000 Personen. Die Datenbank wurde nach Abschluss der Tests nicht gelöscht, sondern „vergessen“.

Knapp 18 Monate später informierte ein „ethischer Hacker“ – so die Beschreibung im Urteil – Digi, dass er aus dem Internet auf die Testdatenbank zugreifen konnte. Digi löschte die Testdatenbank und meldete den Vorfall im Einklang mit Art. 33 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) an die ungarische Datenschutzaufsichtsbehörde. Selbige verhängte ein Bußgeld von 248.000 Euro, da die Speicherung auch nach Abschluss der Tests erfolgte und keinem Zweck mehr diente. Der daraus resultierende Rechtsstreit hinsichtlich der Erlaubnis, Echtdaten zu Testzwecken nutzen zu dürfen, und einer möglicherweise bestehenden Löschpflicht erreichte nun den EuGH.

Was sagt der EuGH?

Art. 5 Abs. 1 lit. b) DS-GVO führt die Zweckbindung ein, d. h.

personenbezogene Daten dürfen ausschließlich für die Zwecke verarbeitet werden, für die sie erhoben worden sind. Im vorliegenden Fall war das die „Vertragsdurchführung“. Der Zweck „Softwaretests zur Fehlerbehebung“ zählte nicht zu den bei der Erhebung festgelegten Zwecken. Weiterhin macht der EuGH deutlich, dass er der Auffassung von Digi, die Fehlerbehebung sei für die Vertragserfüllung erforderlich gewesen, da die Kunden nicht auf ihre abonnierten Inhalte zugreifen konnten, nicht folgt. „Softwaretests zur Fehlerbehebung“ stellen demnach einen eigenständigen Zweck dar. Folglich sind solche Softwaretests nicht per se zulässig. Die Zulässigkeit muss entlang der üblichen Anforderungen aus der DS-GVO geprüft werden.

Gleichwohl erlaubt es Art. 6 Abs. 4 DS-GVO, unter bestimmten Voraussetzungen personenbezogene Daten zu neuen Zwecken zu verarbeiten („Zweckänderung“ genannt). Der EuGH betont, dass eine solche Zweckänderung grundsätzlich auch für Softwaretests zulässig sei. Im Einzelfall ist für

die Beurteilung der Zulässigkeit zu prüfen,

1. ob zwischen dem Erhebungszweck und dem neuen Zweck ein Zusammenhang besteht,
2. in welchem Verhältnis betroffene Personen zu dem Unternehmen, das die Daten für den neuen Zweck nutzen will, stehen,
3. um welche Datenarten es sich handelt,
4. welche Folgen den betroffenen Personen aus der Verarbeitung für den neuen Zweck erwachsen und
5. ob sowohl für den ursprünglichen als auch für den neuen Zweck geeignete Garantien bestehen.

Dienen Softwaretests der Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit, liegt regelmäßig ein Zusammenhang mit dem Zweck „Vertragsdurchführung“ vor. Während im Fall von Digi die betroffenen Personen direkte Kunden von Digi waren, sieht es für Softwareentwickler anders aus. Sofern der HR-Softwareentwickler die Fehlerbehebung als Auftragsverarbeiter für das Unternehmen durchführt, dessen

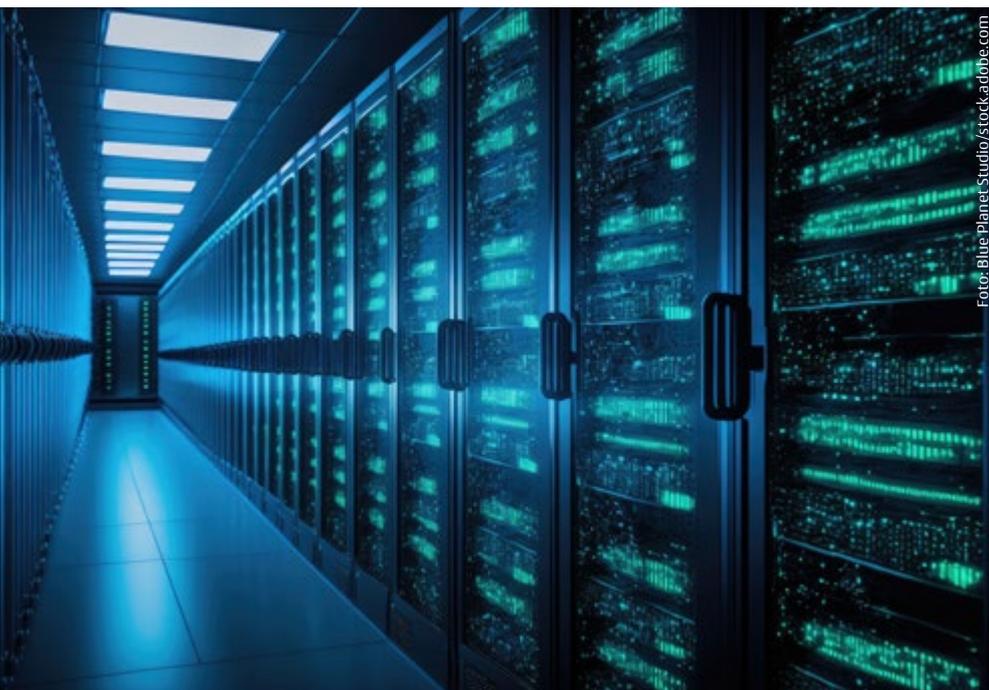


Foto: Blue Planet Studio/stock.adobe.com

Mitarbeiter betroffen sind, besteht rechtlich eine direkte Beziehung, da es auf die Beziehung des Auftraggebers zu den Betroffenen ankommt. Führt ein HR-Softwareentwickler die gleichen Tests außerhalb einer Auftragsverarbeitung durch, fehlt es an einem direkten Verhältnis zwischen ihm und den betroffenen Personen.

Des Weiteren erwarten betroffene Personen, dass sie betreffende Fehler behoben werden. Das gilt zumindest dann, wenn die betroffenen Personen auch von dem Fehler betroffen waren. Präventiv durchgeführte Tests können – müssen aber nicht – noch im Rahmen der Erwartung der betroffenen Personen liegen.

Der EuGH musste sich in diesem Verfahren nicht damit beschäftigen, ob sich auch besondere Kategorien personenbezogener Daten i. S. d. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO unter den Testdaten befinden dürfen. HR-Datensätze enthalten regelmäßig solche Daten, bspw. als Angaben zur Religion (Kirchensteuer), Gesundheitsdaten und Angaben zur Gewerkschaftszugehörigkeit (Abführung von Gewerkschaftsbeiträgen). An dieser Stelle besteht weiterer Klärungsbedarf.

Zur fünften Anforderung hat sich der EuGH nicht näher geäußert. Hier sei angemerkt, dass zu den Garantien

auch die getroffenen Sicherheitsmaßnahmen zählen. Sofern die Testdatenbank genauso abgesichert ist wie der Produktivbetrieb, ist die Anforderung regelmäßig erfüllt – vorausgesetzt, dass das Sicherheitsniveau der Produktivdatenbank ausreichend ist. Da Softwarehersteller das Sicherheitsniveau bei ihren Kunden nicht kennen oder beeinflussen können, empfiehlt es sich, eine Testdatenbank mindestens so abzusichern, dass sie auch produktiv betrieben werden könnte.

Wann sind Testdaten zu löschen?

Der EuGH stellt klar, dass die Löschpflicht auch für Testdaten gilt. Die Softwaretestung muss für ein konkretes Testvorhaben erfolgen, d. h. eine Speicherung für noch nicht absehbare Tests in der Zukunft ist unzulässig. Sobald die Tests und die Fehlerbehebung abgeschlossen sind, sind Testdaten zu löschen. Damit orientieren sich die Löschfristen für Testdaten nicht an den Löschfristen für Produktivdaten.

Digi hatte die Testdatenbank für einen konkreten Fehler angelegt. Deshalb hatte sich der EuGH nur mit der Behebung eines konkreten Fehlers beschäftigen dürfen. Überträgt man seine Ausführungen auf Kompatibilitätstests, so ist festzustellen, dass der Testzweck darin besteht, zu verhindern, dass eine Softwareänderung zu

einer fehlerhaften Verarbeitung bei den Kunden führt. Insofern besteht der Zweck dauerhaft fort. Ob eine solche dauerhafte Verarbeitung rechtlich zulässig wäre, war nicht Gegenstand des Urteils, d. h. hier kommt es weiterhin auf eine Zulässigkeitsprüfung im Einzelfall an.

Der EuGH hat – mutmaßlich mit Blick auf die Bußgeldbemessung – explizit darauf hingewiesen, dass auch ein „versehentliches“ Nichtlöschen einen Gesetzesverstoß darstellt. Ob es sich um ein „Versehen“, wie von Digi behauptet, handelt oder nicht, sei bei der Bewertung der Rechtmäßigkeit unbeachtlich.

Fazit

Das Urteil des EuGH bringt etwas mehr Klarheit, unter welchen Umständen personenbezogene Daten im Rahmen von Softwaretests verarbeitet werden dürfen. Es stellt zudem klar, dass Testdaten nach Abschluss der Tests und der Fehlerbehebung unverzüglich zu löschen sind.

Insbesondere für Unternehmen, die den Zweck „Softwaretests zur Fehlerbehebung“ nicht bei der Erhebung festgelegt hatten, steht der Weg unter den beschriebenen Voraussetzungen offen, eine Zweckänderung durchzuführen. Mit Blick auf die Rechenschaftspflicht ist die Einzelfallbegründung, warum die Zweckänderung als zulässig angesehen wird, zu dokumentieren. Alle von der Zweckänderung betroffenen Personen sind über den neuen Zweck zu informieren (Artt. 13 Abs. 3 und 14 Abs. 4 DS-GVO).

Es sei daran erinnert, dass eine Zweckänderung nur einmalig möglich ist. Direkt nach der Zweckänderung ist der Zweck „Softwaretests zur Fehlerbehebung“ als Erhebungszweck auch in der Datenschutzerklärung i. S. d. Artt. 13 und 14 DS-GVO anzugeben. ■



Der Duden zur Entgeltabrechnung

Markus Stier
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2023
20. überarbeitete Auflage 2023
ca. 436 Seiten/Hardcover/Format 17 x 24 cm
ISBN 3-978-89577-918-3
39,99 € mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

Jetzt bestellen: www.datakontext.com/einmaleins

Payroll der Zukunft - Flexibel im Ruhestand

Neue Hinzuverdienstmöglichkeiten für Rentenbezieher

Das Achte SGB IV-Änderungsgesetz beinhaltet neben den geänderten technischen Rahmenbedingungen im Bereich der Digitalisierung ganz wesentlich die Fortentwicklung der rechtlichen Grundlagen für die beitrags- und melderechtlichen Regelungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Bestehende Verfahren der Sozialversicherung sollen weiterentwickelt und neue Verfahren im Sinne der Digitalisierung und Entbürokratisierung vorangetrieben werden.

Hierfür sollen elektronische Meldewege weiter ausgestaltet und optimiert werden. Die in dem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen sind zielführend im Sinne einer Digitalisierung und Entbürokratisierung administrativer Prozesse, und die gesetzlichen Regelungen tragen zur Rechtssicherheit bei. Im Folgenden

sollen die Regelungen zum Hinzuverdienst näher beleuchtet werden.

Regelungen zum Hinzuverdienst bei Rentenbezieher

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten für die Zeit

bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze auf das 14-Fache der monatlichen Bezugsgröße angehoben. Diese Anhebung war bis zum 31.12.2022 befristet. Ohne die gesetzliche Neuregelung wäre die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten ab 01.01.2023 wieder auf 6.300 Euro abgesenkt worden.





Jährliche Hinzuverdienstgrenzen 2023 und Rentenbezug

Rentenart	Hinzuverdienstgrenze
Regelaltersrente (65 plus)	keine
Altersrente	keine
Renten wegen voller Erwerbsminderung	17.820 Euro
Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung	35.650 Euro
Waisenrente	keine
Witwen- und Witwerrente	950,93 Euro (West) 937,73 Euro (Ost)

Mit der vorübergehenden Anhebung der Hinzuverdienstgrenze bei den vorgezogenen Altersrenten wollte es der Gesetzgeber – vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie – diesem Personenkreis erleichtern, den Bezug einer Altersrente mit Erwerbstätigkeit zu verbinden, und damit auch der Arbeitskräfteknappheit entgegenwirken. Dies betraf etwa Ärzte in Krankenhäusern sowie medizinisches Fachpersonal in den Gesundheitsverwaltungen.

Das Achte SGB IV-Änderungsgesetz hat die gesetzlichen Vorgaben des Hinzuverdienstes neben der Rente neu ausgerichtet. So wurden die Hinzuverdienstgrenzen bei Beziehern vorgezogener Altersrenten ab 01.01.2023 vollständig abgeschafft. Bei Beziehern von Renten wegen

Erwerbsminderung wurden sie deutlich angehoben. Die neue Hinzuverdienstgrenze wird von 6.300 Euro angehoben und beträgt bei Renten wegen voller Erwerbsminderung rund 17.820 Euro. Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich im Jahr 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von rund 35.650 Euro. Der sogenannte Hinzuverdienstdeckel, der mit dem Flexirentengesetz eingeführt worden war, entfiel.

Chancen bei vorgezogenen Altersrenten

Welche konkreten Anreize der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen auf die vorzeitige Inanspruchnahme von Altersrenten bei den hierfür in Frage kommenden Personengruppen hat und mit welchen Effekten auf das Erwerbsverhalten der Betroffenen zu rechnen ist, hängt von zahlreichen individuellen und arbeitsmarktbezogenen Faktoren sowie der weiteren gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ab.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass ein Teil der Bezieher von Renten die neuen Möglichkeiten nutzt und entweder den Rentenbeginn vorzieht und dennoch erwerbstätig bleibt oder die Erwerbstätigkeit über den ohnehin angestrebten individuellen Rentenbeginn hinaus verlängert oder ausweitet. Manche streben auch eine Kombination aus beidem an. Dafür können unterschiedliche, auch steuerliche Motive ausschlaggebend sein.

Bei abschlagsfreien Altersrenten für besonders langjährig Versicherte (Personen mit 45 versicherungsrechtlichen Jahren) ist der Anreiz für einen vorgezogenen Rentenbeginn besonders stark. Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei den vorgezogenen Altersrenten wird sich der Verwaltungsaufwand für die Rentenversicherungsträger verringern, da die jährliche Überprüfung des erzielten Hinzuverdienstes und die Rückforderung überzahlter Renten entfallen.

Chancen und Risiken bei Erwerbsminderungsrenten

Mit der deutlichen Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Erwerbsminderung und dem Wegfall des Hinzuverdienstdeckels werden Anreize gesetzt, neben der Erwerbsminderungsrente eine Beschäftigung aufzunehmen bzw. den Umfang einer bereits ausgeübten Beschäftigung auszuweiten.

Für Personen mit Wiedereingliederungspotenzial kann dies eine Chance sein, dauerhaft wieder im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Da das Verfahren der Spitzabrechnung bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beibehalten wird, wird weiterhin durch die Deutsche Rentenversicherung jährlich zu prüfen sein, ob die Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden und ob gegebenenfalls überzahlte Beträge zurückgefordert werden müssen. Auch wird nun häufiger



Foto: olly/stock.adobe.com

als bisher zu prüfen sein, ob sich die ausgeübte Beschäftigung noch im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens bewegt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass eine deutliche Ausweitung der Erwerbstätigkeit eine Rückkoppelung auf den Grundanspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben kann. Danach kann der Anspruch auf die Rente wegen Erwerbsminderung entfallen, sofern im jeweiligen Einzelfall die ausgeübte Beschäftigung das festgestellte Restleistungsvermögen von unter drei oder unter sechs Stunden überschreitet.

Sonderfall: Hinterbliebenenrenten

Zu den Hinterbliebenenrenten zählen neben den Renten an Witwen, Witwer und überlebende eingetragene Lebenspartner auch Waisenrenten und Erziehungsrenten. Außer bei der Waisenrente wird in gewissem Umfang eigenes Einkommen angerechnet. Witwen und Witwer können sich zu ihrer Hinterbliebenenrente etwas hinzuverdienen. Einkünfte wie Arbeitsentgelt oder Altersrente werden auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

Entscheidend ist hierbei der Nettobetrag. Ermittelt wird dieser aus dem Bruttoeinkommen durch den Abzug gesetzlich festgelegter Pauschalbeträge. Bis zu einem festgelegten Freibetrag bleibt die Hinterbliebenenrente unberührt. Übersteigen die Nettoeinkünfte jedoch den festgelegten

Freibetrag für die Einkommensanrechnung, werden die übersteigenden Einnahmen zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Der Freibetrag für die Einkommensanrechnung liegt derzeit bei 950,93 Euro im Westen und 937,73 Euro im Osten Deutschlands.

Auswirkungen bei Renten mit Abschlägen

Vor dem Hintergrund des weiter steigenden Arbeits- und Fachkräftebedarfs lassen sich Auswirkungen bei den betroffenen Personengruppen erkennen. Diese werden beeinflusst von verschiedenen Faktoren, etwa von dem Zeitpunkt der individuellen Beendigung der Erwerbsphase, dem Zeitpunkt des Renteneintritts, dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und damit der Höhe des anzurechnenden Einkommens und dem gewählten Teilrententeil.

Mit den früheren Regelungen zum Hinzuverdienst war eine zeitliche Abfolge von Erwerbseinkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze und Rentenbezug die Regel. Dieser Zusammenhang ist nun durch die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze nicht mehr gegeben. Die Auswirkungen sind danach zu unterscheiden, ob es sich um Renten mit Abschlägen oder um abschlagsfreie Renten handelt. Bei Altersrenten mit Abschlägen wird die durch den früheren Rentenbeginn entstehende längere Rentenlaufzeit individuell grundsätzlich durch versicherungsmathematisch kalkulierte Rentenabschläge kompensiert. Entsprechend werden im Einzelfall die zunächst anfallenden Mehrausgaben

für die Rentenversicherung aufgrund des vorgezogenen Rentenbeginns durch die dauerhaft mit Abschlägen behaftete niedrigere Rente im Laufe der Zeit ausgeglichen.

Werden mehrere Jahrgänge von Rentenzugängen betrachtet, erweitert sich das Bild. In jedem Zugangsjahr treten neue Jahrgänge mit vorgezogenen Renten hinzu. Bei abschlagsbehafteten Altersrenten wird ein Ausgleich von Mehrausgaben (durch einen vorgezogenen Rentenbeginn) und Minderausgaben (durch Abschläge) in einer Periode erreicht, wenn alle betreffenden Altersrenten im Rentenbestand abschlagsbehaftet sind. Bis zu diesem Zeitpunkt übersteigen die Mehrausgaben durch den früheren Rentenbeginn die Minderausgaben durch die Abschläge. Diese Zusammenhänge gelten jedoch für abschlagsfreie Altersrenten nicht.

Auswirkungen bei abschlagsfreien Renten

Das betrifft Altersrenten für besonders langjährig Versicherte und Altersrenten für schwerbehinderte Menschen, die zwischen der speziellen abschlagsfreien Altersgrenze (63 plus) für diese Renten und der Regelaltersgrenze (65 plus) beginnen. Die Regelung setzt damit für Versicherte, die bis zur Regelaltersgrenze arbeiten wollen, erhebliche Anreize, den Rentenbezug vorzuziehen, während sie dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen. Für die Rentenversicherung entstehen in diesen Fällen dauerhafte Mehrausgaben, die im Laufe des



Rentenbezugs nicht mehr kompensiert werden können.

Auswirkungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung

Durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen können sowohl Mehrausgaben als auch Mehreinnahmen entstehen. Mehrausgaben werden durch den teilweisen Wegfall der Anrechnung des Hinzuverdienstes und ein mögliches Vorziehen des Rentenbeginns bewirkt, Mehreinnahmen durch die mögliche Ausweitung der Erwerbstätigkeit. Die Beitragsmehreinnahmen relativieren sich in allen Fällen bei Hinzuverdienst im Übergangsbereich, da dort im Verhältnis höhere Rentenanwartschaften entstehen. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die beschriebenen Effekte eintreten, ist abhängig von den tatsächlichen Auswirkungen der Neuregelungen auf das Verhalten der Betroffenen. Dabei stehen Beitragsmehreinnahmen immer auch höhere Rentenanwartschaften gegenüber, die bei Altersrenten relativ kurzfristig zu höheren Rentenausgaben führen. Einem früheren Rentenbeginn stehen zum Teil langfristig höhere Rentenabschläge gegenüber. Bei abschlagsfreien Altersrenten ist dagegen eher von einem häufigeren Vorziehen des Rentenbeginns auszugehen. Da eine genaue Bezifferung der Mehrausgaben angesichts der noch unklaren Verhaltensänderungen und damit ungewissen Fallzahlen nicht möglich ist, wird eine Bewertung (Evaluation) der Regelungen zum Hinzuverdienstrecht bis zum 31. Dezember 2027 erfolgen. Dies dient der Feststellung, ob die mit der

Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten und der Einführung höherer Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten formulierten Ziele erreicht worden sind. Bei den vorgezogenen Altersrenten soll insbesondere untersucht werden, ob vermehrt eine Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug aufgenommen wird oder Beschäftigte verstärkt einen vorzeitigen Renteneintritt wählen. Damit können notwendige Bedarfe für künftige gesetzliche Anpassungen abgeleitet werden.

Digitale Umsetzung des neuen Hinzuverdienstrechts

Die Umsetzung des neuen Hinzuverdienstrechts erfordert eine Anpassung der Berechnungsprogramme im IT-System der Deutschen Rentenversicherung, die am 01.01.2023 begann. Die Überprüfung aller hinzuverdienstabhängigen Teilrenten wird in der ersten Jahreshälfte 2023 abgeschlossen werden.

Flexibilisierung des Rentenübergangs

Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten wird Folgendes angestrebt: eine Flexibilisierung des Renteneintritts, eine weitere Steigerung der Erwerbsquote älterer Personen sowie eine Verwaltungsvereinfachung. Die Änderungen führen dazu, dass das Ende der Erwerbsphase und der Rentenbeginn stärker voneinander entkoppelt werden können. Dies ermöglicht sowohl eine Verlängerung der Erwerbsphase

als auch einen früheren Rentenbeginn, der flexibler als bisher mit einer Erwerbstätigkeit verknüpft werden kann. Es ergeben sich hieraus auch finanzielle Mehrbelastungen für die Deutsche Rentenversicherung, insbesondere dann, wenn vorgezogene Altersrenten abschlagsfrei in Anspruch genommen werden können.

Das Achte SGB IV-Änderungsgesetz benennt Mehrausgaben in einer Größenordnung von 15 Mio. Euro, bezogen auf 1.000 durchschnittliche vorgezogene Altersrenten. Dabei sind die konkreten finanziellen Auswirkungen davon abhängig, wie viele Rentenbezieher, die ohnehin weitergearbeitet hätten, sich unter Geltung des neuen Rechts dazu entschließen, neben ihrer Erwerbstätigkeit die Rente zu beziehen. Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei den Renten wegen Erwerbsminderung verfolgt das Ziel, Rentenbeziehenden besser als bisher einen Weg zur Rückkehr in das Erwerbsleben zu ermöglichen.

Bessere Möglichkeiten zur Kombination einer Rente wegen Erwerbsminderung mit einer Beschäftigung können für diejenigen Personen eine Brücke bzw. einen Anreiz zur teilweisen oder vollständigen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben darstellen, deren Gesundheitszustand eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt oder eine Ausweitung der bisherigen Erwerbstätigkeit zulässt. Die bekannte Situation auf dem Arbeitsmarkt kommt der Erreichung dieses Ziels entgegen. ■



Experten antworten

Kurze Auslandsreisen

Aufgrund neuer Filialen in den Niederlanden müssen einige unserer Mitarbeiter häufiger von Köln (erste Tätigkeitsstätte) zu einer dieser Filialen fahren. Sie fahren von ihrer ersten Tätigkeitsstätte zur ausländischen Filiale, halten sich i. d. R. nur wenige Stunden dort auf und kehren dann wieder nach Deutschland zurück. Insgesamt ergibt sich an diesen Tagen eine Abwesenheit von der ersten Tätigkeitsstätte bzw. ihrer Wohnung von mehr als acht Stunden. Auf welcher Basis müssen wir die Verpflegungspauschale zahlen?

Diese Mitarbeiter sind außerhalb ihrer Wohnung und ihrer ersten Tätigkeitsstätte tätig, somit liegt eine Auswärtstätigkeit vor. Da diese länger als acht Stunden andauert, kann der Arbeitgeber eine steuerfreie Verpflegungspauschale zahlen.

Da die Arbeitnehmer an den Tagen zumindest einige Stunden im Ausland arbeiten, kann in diesen Fällen die Verpflegungspauschale des jeweiligen Landes gezahlt werden. Es ist nicht erforderlich, dass die Mindestabwesenheitszeit im Ausland verbracht wird. Es reicht aus, wenn die berufliche Tätigkeit im Ausland nur einige Stunden ausgeübt wird.

Dies ergibt sich aus R 9.6. Abs. 3 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR):

Werden an einem Kalendertag Auswärtstätigkeiten im In- und Ausland durchgeführt, ist für diesen Tag das entsprechende Auslandstagegeld maßgebend, selbst dann, wenn die überwiegende Zeit im Inland verbracht wird.

Betriebsveranstaltungen

Bei einer Betriebsfeier bringen einzelne Arbeitnehmer Begleitpersonen mit, wodurch bei diesen Arbeitnehmern der Freibetrag von 110 Euro überschritten wird. In diesen Fällen führen wir eine Pauschalversteuerung durch. Dürfen wir die Pauschalsteuer bei den betroffenen Arbeitnehmern auf den Mitarbeiter überwälzen?

Wenn, wie in diesem Fall, nur für einzelne Arbeitnehmer ein steuerpflichtiger Betrag anfällt, kann der Arbeitgeber arbeitsrechtlich vereinbaren, dass die Pauschalsteuer vom Arbeitnehmer getragen werden muss. Dann muss das aber einheitlich für alle Arbeitnehmer vereinbart werden, bei denen sich aufgrund der mitgenommenen Familienangehörigen Steuerpflicht ergibt. Diese Teilgruppe muss gleichbehandelt werden. Unter diesen Voraussetzungen können wir Ihre Frage mit „Ja“ beantworten. Eine Ungleichbehandlung gleicher Arbeitnehmergruppen kann zu arbeitsrechtlichen Problemen führen.

Aufhebungsvertrag Übernahme Anwaltskosten

Unsere Personalabteilung hat mit einem Mitarbeiter im Aufhebungsvertrag vereinbart, dass wir die Anwaltskosten in voller Höhe übernehmen. Können wir in diesem Fall eine Pauschalversteuerung nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) vornehmen?

Die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG gilt ausschließlich für Sachbezüge. Bei der Übernahme der Anwaltskosten handelt es sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine Geldleistung. Eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG ist somit nicht möglich. Die Kosten müssten entweder individuell versteuert werden oder alternativ könnte eine Netto-Brutto-Hochrechnung vorgenommen werden.

Aufhebungsvertrag Übernahme Anwaltskosten

Eine Arbeitnehmerin ist zum 01.04.2023 von einer versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gewechselt. Im Juni ist uns aufgefallen, dass die Arbeitnehmerin noch einige Urlaubstage aus ihrer Teilzeitbeschäftigung hat. Hätten wir das bei dem Wechsel von Teilzeit in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung berücksichtigen müssen?

Die Resturlaubstage aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung müssen bei der Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden. Dabei ist zu beachten, dass diese Resturlaubstage mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorherigen Teilzeitbeschäftigung zu vergüten sind (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.11.2015 – 9 AZR 53/14 (F)).

Bei dem Urlaubsentgelt für den Resturlaub aus der Teilzeitbeschäftigung handelt es sich nicht um ein unvorhersehbares Überschreiten. Der Jahreswert von 6.240 Euro darf durch das Urlaubsentgelt nicht überschritten werden.

Inwieweit das Auswirkungen auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung hat, hängt von der Höhe des individuell vereinbarten Arbeitsentgelts ab. Zur Verdeutlichung zwei Beispiele:

Beispiel 1:

Vereinbartes monatliches Arbeitsentgelt	490 Euro
Wert des Resturlaubs (auf Basis der Teilzeitbeschäftigung)	300 Euro
Prognose: 12 × 490 Euro plus 300 Euro	= 6.180 Euro

Damit wird der Jahreswert von 6.240 Euro nicht überschritten; damit liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Beispiel 2:

Vereinbartes monatliches Arbeitsentgelt	500 Euro
Wert des Resturlaubs (auf Basis der Teilzeitbeschäftigung)	300 Euro
Prognose: 12 × 500 Euro plus 300 Euro	= 6.300 Euro

Da der Jahreswert von 6.240 Euro überschritten wird, liegt zunächst **keine** geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Erfolgt zum 01.01. des Folgejahres eine neue Prognose, würde – bei einem unveränderten monatlichen Arbeitsentgelt – der Jahreswert 6.000 Euro betragen und damit wären die Bedingungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllt.

Hinweis:

Beim Wechsel von einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sollte man unbedingt darauf achten, dass die Urlaubsansprüche aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung bis zum Wechsel in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung genommen wurden, sodass sich diese Problematik erst gar nicht ergibt. Ansonsten muss der finanzielle Wert des Resturlaubs in die Prognose mit einbezogen werden.

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

Digitalisierung

Warum Wissensmanagement immer wichtiger wird?

Effizientes und nachhaltiges Wissensmanagement ist nicht nur ein entscheidender wirtschaftlicher Erfolgsfaktor, sondern ebenso eine Grundvoraussetzung für eine gelungene unternehmensweite Innovationskultur.

Häufigere Mitarbeiterwechsel bringen ebenso allzu oft einen tiefgreifenden Wissensverlust mit sich. Auch durch die gestiegene Anzahl der Schadengriffe mit Ransomware, die mit (vorübergehenden) Datenverlusten einhergehen, ist die Wertschätzung für ein gezieltes Wissensmanagement gestiegen.

Dabei wird oft immer noch unterschätzt, wie viel Zeit und Geld die Suche nach den richtigen Informationen kosten – oder die Folgen, wenn auf falsche, widersprüchliche oder veraltete Aussagen zurückgegriffen wird. Erst wenn erforderliches Wissen „allen gehört“, kann man zudem von einer unternehmensweiten Innovationskultur sprechen. Ein gelungenes Wissensmanagement hat einen erheblichen Einfluss auf alle strategischen und operativen Aktivitäten.

Was genau gemeint ist

Fasst man den Begriff zunächst eng, so geht es im ersten Schritt um die systematische Suche und Erfassung von Informationen und dann im zweiten Schritt um die Verbreitung, Organisation und Nutzung des vorhandenen Wissens durch den richtigen Umgang mit dem bereitgestellten Know-how. Die dadurch vorhandene Wissensdatenbank ist aber nur eine weitere Stufe in der Wissensarbeit und des Wissenstransfers, wenn Unternehmen sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen wollen. Das betrifft das interne Wissen genauso wie alles an „externem Wissen“, also ebenso nicht

direkt verknüpfte geschäftsrelevante Kunden- oder Lieferanteninformationen wie auch „zugekauft“ Material aus dem Knowledge-Bereich.

Die notwendige Basis

Bevor man die Prozesse implementiert und anschließend zur Software-Lösung greift, braucht es eine wissensorientierte Unternehmenskultur mit einem kooperativen Spirit, sobald es um die Wissensbereitstellung und

den anschließenden Transfer geht. Damit bestimmte Gruppen, aber auch Einzelne erreicht werden, sollte die Kommunikation im Sinne des Kooperationsgedankens transparent sein.

Das heißt aber nicht unbedingt, dass Wissen dafür in jedem Fall zentralisiert werden muss, viel wichtiger ist, dass es im entscheidenden Moment an der richtigen Stelle erfasst wird und da landet, wo es in jedem Fall benötigt wird – vom Mitarbeiter, dem Team, der Abteilung oder dem Ge-

Die einzelnen Prozessstufen

Gewinnung: Wenn man es so will, ist Wissen überall (im Unternehmen) vorhanden: in E-Mails, in Ticketsystemen, in Meeting-Protokollen u. v. m. Man sagt so schön: „Ein Unternehmen weiß im Grunde nicht, was es alles weiß ...“ Die Digitalisierung hat nicht unbedingt dafür gesorgt, dass weniger Unterlagen entstehen, auch wenn kaum noch Papierberge zu sehen sind. Das Thema Outsourcing – vor allem im IT-Bereich – kann hier sogar zum kritischen Faktor werden.

Da man nur sammeln kann, was man sieht (und an das man herankommt), ist nicht nur der gesamte Prozess gefragt, sondern die einzelne Person, die wertvolles Wissen generiert. Das Bewusstsein dafür schafft man noch nicht, indem man Leitfäden aushändigt, die einfach nur abgelegt werden.

Bewahrung und Verwaltung: Im Zentrum steht ein wirklich verlässlicher Transfer, wofür eine nachhaltige Speicherung gegeben sein muss. Nur so lässt sich das bewahrte Wissen zu einem späteren Zeitpunkt abrufen und gezielt nutzen. Genauso sollte aber festgelegt werden, was im Sinne von Ressourcenschonung tatsächlich gelöscht werden darf und sollte.

Nutzung und Bewertung: Der produktive Einsatz von Wissen unter Betrachtung der Nutzerbedürfnisse orientiert an Menge, Zweck und Verwendung erfordert nicht nur klare Vorgaben, wie das Wissen in den bestimmten Gruppen sowie unter den einzelnen Mitarbeitern genutzt werden soll, sondern im Schritt davor eine ganz eigene Architektur. Ein effektives und effizientes Wissenssystem ist nur so gut wie seine permanente Selbstbereinigung, die sich verschiedener Indikatoren und regelmäßiger Messverfahren bedient.

samtunternehmen. Das bedeutet, produktiv zu kommunizieren und stets nachhaltiges Wissensmanagement zu betreiben – auch indem zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten möglich ist, ohne abgeschnitten zu sein.

Das erklärte Ziel

Es geht im Wesentlichen nicht darum, zu sammeln, sondern letztlich auch darum, besser zu kommunizieren und zusammenarbeiten. Hierfür braucht es die richtigen Ansätze für die Optimierung – mit einem Denken über Unternehmensgrenzen hinaus.

Anwendungsfälle und Bereiche, je nach Businessstruktur:

- Operation und HR,
- Product Management,
- Customer Service,
- Marketing und Sales,
- Partner Management,
- weitere Möglichkeiten.

Das macht dann schon die Software?

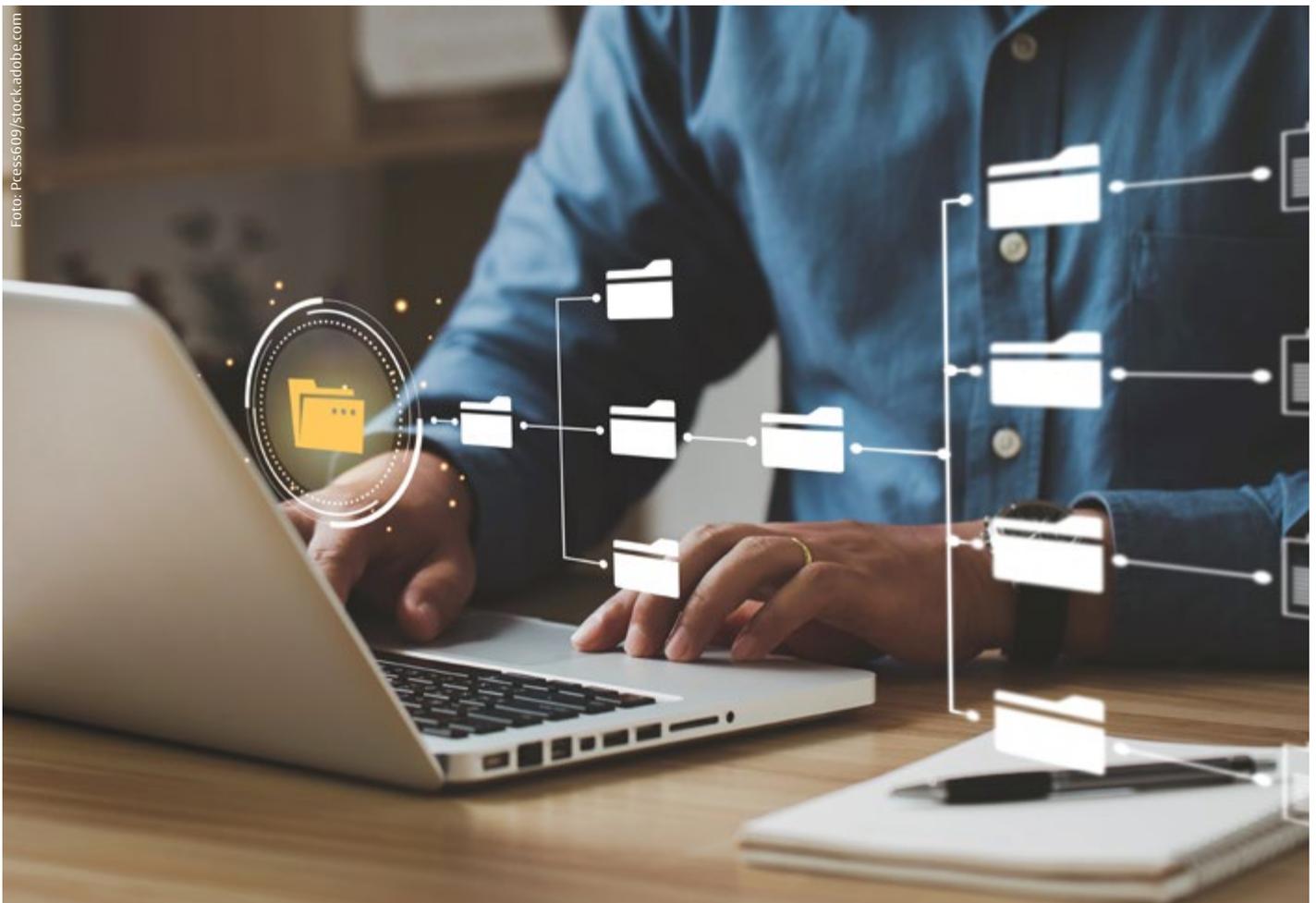
Eine aktive Wissensmanagement-Software von heute erfordert meist einen jederzeit zentralen und rollenbasierten Zugriff auf aktuelle und qualitätssichernde Informationen. Sie stellt die Verbindung von systematischen und strukturierten Geschäftsdaten und nicht klassifizierten Dokumenten und Informationen her.

Da man bei digitalen Lösungen gern mal zu günstigen Apps greifen möchte (die vielversprechend klingen und aussehen), sollte man sich des Grads der künftigen Abhängigkeit und der wahrscheinlichen Dauer der künftigen Nutzungsmöglichkeit(en) deutlich bewusst sein. Denn keiner kann vorausahnen, wie sich Produkte von Senkrechtstarter-Start-ups entwickeln, ob es sie noch länger geben wird oder wer sie ohnehin aufkauft. Viel wichtiger ist es an diesem Punkt, sich darüber Gedanken zu machen, wel-

che Systeme bereits bestehen, wie die entscheidenden Schnittstellen angebunden werden können und welche verschiedenen Funktionalitäten und unterschiedlichen Plattformen man tatsächlich benötigt. Nicht alles, was schick klingt, ist auch wirklich nützlich und vor allem – was genauso wichtig ist – nachhaltig.

Einfach nur Instant-Knowledge?

Natürlich wünschen sich von modernem Wissensmanagement alle, dass es durch die gelungene Vernetzung und zunehmende Digitalisierung nun möglich ist, das Wissen einfach und kostengünstig zu speichern und zu teilen, sodass die gebrauchten Informationen leichter verfügbar sind und man dafür niemandem mehr hinterherrennen oder sich umständlich auf die Suche machen muss.



Wandeln durch Handeln?

Transformation der Arbeitswelt: die Rolle der Personalabteilung

Manch ein Personaler mag sich die alten Zeiten zurückwünschen, in denen er tatsächlich ein Sachbearbeiter war; zuständig für die Verwaltung der Mitarbeiter und gleichzeitig der Held im Bezwingen von Anträgen innerhalb des Unternehmens. Heute muss er mehr leisten als das. HR-Abteilungen befinden sich inmitten eines Kulturwandels, der das Unternehmen als Ganzes betrifft.

Als Herzstück der Unternehmenskultur ist es die Aufgabe der Personalabteilung, die wachsenden Anforderungen der Angestellten sowie die rasanten technologischen Entwicklungen, die die Arbeitswelt von heute prägen, unter einen Hut zu bringen. Es braucht einen Kulturwandel – und zwar besser gestern als morgen.

Gründe, die einen Kulturwandel nötig machen

Wer als Unternehmen noch starre, bürokratische und hierarchische Strukturen lebt, an dem nagt der Zahn der Zeit. Grauer, dicker Staub haftet an der gesamten Unternehmenskultur. Damit fällt es Arbeitgebern schwer, sich bei Bewerbern gegen einen Konkurrenten, der sein Image auf Hochglanz poliert, zu profilieren.

Moderne Betriebe gestalten ihre Arbeitsweisen offen, agil und flexibel. Sie bedienen die Bedürfnisse ihrer Arbeitnehmer. Diese möchten autonom arbeiten und ihr Arbeitsleben selbst bestimmen. Zudem möchten sie, dass das Unternehmen sie an Entscheidungen aktiv beteiligt. Die heutige Arbeitswelt rückt den Mitarbeiter in den Fokus: Das Kapital erfolgreicher Unternehmen ist das Know-how hochqualifizierter Arbeitnehmer. Wer in Zeiten des Fachkräftemangels seine

Aufmerksamkeit nicht in diese Richtung lenkt, der rutscht selbst aus dem Blickfeld wertvoller Arbeitskräfte.

Wie aus der Herausforderung Wandel und eine Chance für die Unternehmenskultur wird

Die Herausforderung für Betriebe liegt darin, alte Strukturen aufzubrechen und neue Arbeitsweisen zu implementieren. Vor allem traditionsbewusste Betriebe hadern mit diesem Schritt. Mit dem Wandel geht in ihren Augen ein gewisses Maß an Risikobereitschaft einher, um die Transformation erfolgreich zu meistern.

Allerdings bietet der Kulturwandel auch Chancen. Eine offene und agile Arbeitskultur fördert in der heutigen Zeit die Motivation der Arbeitnehmer. Binden sich diese stärker an das Unternehmen, übernehmen sie häufiger Verantwortung. Darüber hinaus erhöht ein agiler Ansatz die Reaktionsfähigkeit des Unternehmens und steigert die Innovationskraft.

Handeln im Wandel – welche Themen sollten Personalabteilungen im Unternehmen angehen?

Agilität: Die Digitalisierung und der technologische Fortschritt zwingen

Unternehmen, schneller auf Marktveränderungen zu reagieren und sich flexibel auf neue Gegebenheiten einzustellen. Für die HR-Abteilung bedeutet das: Sie muss die Personalplanung und -entwicklung dementsprechend neu denken. Das Credo der Zukunft muss sein: Unternehmen stellen sich noch stärker auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein und stimmen ihre Prozesse besser darauf ab. Ein gutes Beispiel dafür sind Personalentscheidungen: Führten der Vorgesetzte und der Recruiter einst das Bewerbungsgespräch, ist es heute oftmals das komplette Team, das den Bewerber unter die Lupe nimmt und entscheidet, ob dieser ins Gefüge passt.

Führung: Agilität betrifft vor allem das Thema Führung. Möchten Mitarbeiter sich heutzutage aktiv an Entscheidungsprozessen im Unternehmen beteiligen, ist die traditionelle Führungskraft als Einzelentscheider überholt. Führen als Team erfordert jedoch eine neue Form der Kommunikation und der Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Personalabteilungen sorgen dafür, dass die notwendigen Strukturen und Prozesse geschaffen werden, um so eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Diversität: Eine heterogene Belegschaft trägt dazu bei, Lösungsansätze aus unterschiedlichen Blickwinkeln



Foto: bernardobodo/stock.adobe.com

zu finden und das Unternehmen für neue Zielgruppen attraktiv zu machen. Personalabteilungen stehen in der Verantwortung, bereits beim Recruiting Diversität aktiv zu fördern. Ihre Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass Mitarbeiter keine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen erfahren.

Auch eine gelebte Vielfalt innerhalb des Unternehmens ist von großer Bedeutung. Diversity-Trainings oder Mentoring-Programme helfen dabei. Wichtig ist, dass die Personalabteilung hier das Bewusstsein für die Bedeutung von Diversität schärft und den Kollegen die Potenziale, die in einer heterogenen Belegschaft stecken, vor Augen führt.

Gender Pay Gap: Fakt ist, dass Frauen in der gleichen Position noch immer weni-

ger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Personalabteilungen sind gefragt, die Lücke zu schließen. Dafür überprüfen sie die Gehaltsstrukturen, legen die Gehaltsdaten offen und implementieren ein transparentes Vergütungssystem. Unternehmen, die den gleichen Lohn für gleiche Arbeit bezahlen, profitieren von einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation. Das wirkt sich oftmals positiv auf den Unternehmenserfolg aus.

Der HR-Mitarbeiter der Zukunft

HR-Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren von einer administrativen zu einer zunehmend strategischen Tätigkeit entwickelt. HR-Mitarbeiter benötigen konzeptionelle Fähigkeiten, um den Kulturwandel im Unternehmen aktiv mitzugestalten. Zusätzlich soll-

ten sie über digitale Kompetenzen verfügen, um den neuen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und entsprechende Veränderungen im Unternehmen transparent abzubilden.

Fazit

Sich den Wandel zunutze machen!

Der Kulturwandel in deutschen Unternehmen ist längst in vollem Gange. Betriebe und ihre HR-Mitarbeiter sind gefragt, diesen jetzt aktiv zu gestalten. Fazit: Es lohnt sich. Wer sich dadurch als moderner Arbeitgeber etabliert, der hat seinen Mitbewerbern – vor allem in puncto Fachkräftemangel – etwas voraus. ■

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
 <p>Bremer Rechenzentrum GmbH Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-0 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag</p>	BRZ-HR/ Bremer Rechen- zentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY- Abrech- nungen pro Monat	2003	App, Solution, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personal- management-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 <p>Centric IT Solutions GmbH Herr Steven Wernike Kronprinzenstraße 30 45128 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-101 E-Mail: steven.wernike@centric.eu www.centric.eu/de</p>	Centric Audit & Compliances Tools/ Centric IT Solutions GmbH	> 500	unab- hängig	2000 (PLK)	Add-on, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Die Centric Audit & Compliances Tools unterstützen auf einfache Weise im gewohnten SAP Look & Feel bei der Anforderung zur Umsetzung/Einrichtung eines modernen und reversionssicheren IKS innerhalb von SAP HCM.	0,5 Tage	2-3 Tage	Evonik Industries AG, Adidas AG, BSH Hausgeräte GmbH
 <p>CSS AG Friedrich-Dietz-Straße 1 36093 Künzell Tel.: 06 61/93 92-0 E-Mail: info@css.de www.css.de</p>	eGECKO Personal- wesen/ CSS AG	> 1.100			Modul, Solution, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Leistungsfähige Lohn- und Gehalts- abrechnung, umfassendes Recruiting- und Bewerber-, Termin- und Reisemanagement, digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Personalkostenplanung, Workflow- Management, Employee Self Service	6-12 Tage	nach Bedarf	gern auf Anfrage
 <p>eurodata AG Herr Christof Kurz Großblittersdorfer Straße 257-259 66119 Saarbrücken Tel.: 06 81/88 08-0 E-Mail: edlohn-support@eurodata.de www.edlohn.de</p>	edlohn/ eurodata AG	> 1.500	485.000 edlohn Abrech- nungen/ Monat	2005	Solution, Privat- wirtschaft	Online-Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Modulen zur digitalen Zusammen- arbeit; ITSG-zertifiziert; elektronische Datenübertragung; Baulohn möglich; mehr als 50 automatische Verfahren; erweiterbar bis zur HR-Komplettlösung	3-4 Tage	gering: Online- Schu- lungen	ETL Steuerberater, weitere auf Anfrage
 <p>GIP GmbH Produkt-Service Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/619 97-130 E-Mail: gip@gipmbh.de www.kidicap.de</p>	KIDICAP GIP GmbH	> 30.000	mehr als 210.000	1996	App, Solution, öffentlicher Dienst	KIDICAP adressiert die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter- Self-Services und IT-Systemmanage- ment. – Ganzheitlich. Digital. Intuitiv.	indivi- duell	indivi- duell	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), div. Bundesländer (z.B. Sachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen), Diakonien und Caritas in Deutschland (z.B. DWW)

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
 <p>Peras GmbH Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 E-Mail: vertrieb@peras.de www.peras.de</p>	PAISY, SAP HCM/ ADP, SAP	> 2.000	mehr als 200.000	1980	Modul, Template, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres PAISY- oder SAP-HCM-Abrechnungssystems. Bei unserem modularen Leistungsangebot können Sie selbst entscheiden, welche Aufgaben Sie an uns delegieren. Wir beraten Sie gern.	1-x Tage	1-x Tage	auf Anfrage

Innovation
Strategy
Solutions
Analysis
Marketing
Management
Service

PAYRO

Finance
Customer
Costs
Income
Plan

Templates, Solutions

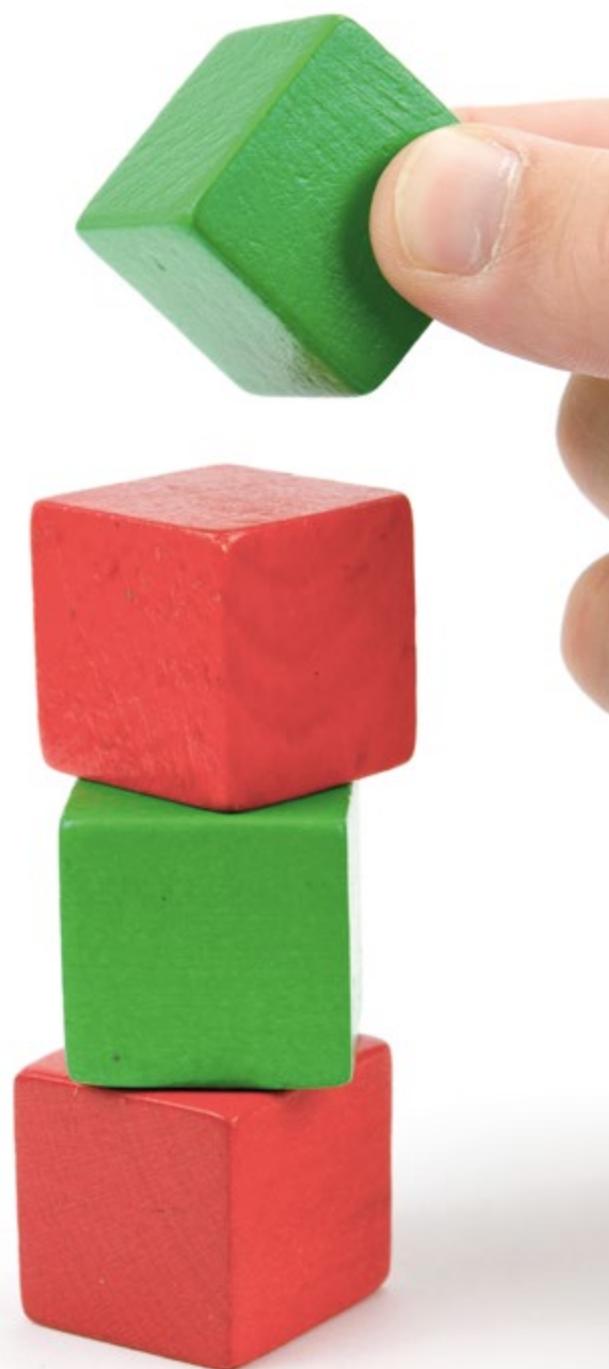
Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?											Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu														Sonstige					
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitorde	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
ATOSS, aconso, ESCRIBA, SAP SuccessFactors, xft, Workday	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	



Dokumenterzeugung

		 KIDICAP
		GIP GmbH Produktservice Strahlenbergerstraße 12 63067 Offenbach Tel.: 0 69/6 19 97-153 E-Mail: gip@gipmbh.de www.gipmbh.de
Name des Softwareprodukts		KIDICAP . Vorlagen
Hersteller des Softwareprodukts		GIP GmbH
Anzahl Kunden		auf Anfrage
Anzahl Nutzer		auf Anfrage
Im Einsatz seit		2015
1. Leistungsumfang		
– Erzeugen von individuellen Dokumenten und Korrespondenzen		✓
– Anpassungsmöglichkeiten an Nutzerbedürfnisse sowie beliebige Erweiterungen		✓
– Integrationsfähigkeit in bestehende Softwarelandschaften		
– Dokumentenerstellung auf Basis von Vorlagen		✓
– Automatische Einbindung von Personaldaten		✓
– Abbildung von unterschiedlichen Sprachen (Länderkennzeichen)		
– Zentrale Verwaltung von Textbausteinen		✓
– Prozessunterstützung für individuelle Prozesse (z.B. Teamarbeit, Freigabeprozesse etc.)		✓
– Versand von E-Mails und Dokumenten aus dem Tool		
2. Wie kann der User Ihr Dokumenterzeugungstool erwerben?		
– Lizenzkauf		✓
– Miete auf Basis ASP		
– Miete auf Basis SaaS		
3. Die Lösung ist systemunabhängig.		
4. Wo wird die Dokumenterzeugungslösung installiert?		
		serverseitig
5. Die Software ist webbasiert und die Vorlagen können somit standort-unabhängig gepflegt werden.		
		✓
6. Ihre Lösung ist branchenunabhängig.		
7. Auf welche Daten kann zugegriffen werden?		
– HCM/ERP-System		
– Datenbank		✓
– Manuelle Eingabe		✓
– Benutzerspezifische Eingabe		✓
8. Schnittstellen zu anderen Systemen		
9. Welche Ausgabeformate unterstützt Ihre Lösung?		
		PDF
10. Für welche Einsatzgebiete oder Anwendungen kann die Software genutzt werden?		
– Auftragsmanagement		
– Vertragsmanagement		✓
– Zeugnisgenerierung		✓
– Sonstige:		✓
11. Welche Funktionen umfasst Ihre Dokumenterzeugungslösung?		
– Barcodeunterstützung		✓
– Stichtagsbezogene Versionierung der Textbausteine		
– Tabellen		✓
– Mathematische Berechnungen		✓
– Bild- und Textweichen		✓
– Weitere:		
12. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften an den Datenschutz und die IT-Sicherheit ist sichergestellt.		
		✓
13. Die Lösung beinhaltet einen flexiblen Druckoutput, auch für Massendrucke.		
14. Sie bieten Referenzkunden an.		
		✓

Foto: VRD/stock.adobe.com





© ktasimar - stock.adobe.com

Payroll-Spezialisten direkt erreichen



■ Newsletter



■ Content-
Marketing



■ Webinare &
Webkonferenzen

Schreiben Sie uns: petra.priggemeyer@datakontext.com

www.lohnundgehalt-magazin.de

Wartungsleistungen

		
		abresa GmbH Herr Rainer Geiben Katharina-Paulus-Straße 8 65824 Schwalbach am Taunus Tel.: 0 61 96/9 69 58-0 Fax: 0 61 96/9 69 58-117 E-Mail: info@abresa.de www.abresa.de
Name des Software-Produkts:		SAP PY/ECP
Hersteller des Software-Produkts:		SAP
Anzahl Kunden:		>1.000
Im Einsatz seit:		1988
1. Die jährliche Wartungsgebühr schließt alle gesetzlichen Änderungen/Neuregelungen zu 100 % ein.		✓
2. Zu den gesetzl. Änderungen zählen auch die höchstrichterliche Rechtsprechung sowie Verwaltungsregelungen aus:		
2.1. Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht		✓
2.2. Wertguthabenführung nach Flexi II		✓
2.3. Melderechtliche Vorgaben nach DEÜV		✓
2.4. Formalauflagen aus AO, BVV, DEÜV usw.		✓
2.4.1 teilweise		✓
2.5. Datenbereitstellung für Prüferzugriff und § 147 AO mit Bereitstellungsdatei im XML-Format (GDPdU)		✓
2.6. Aufwendungsungleichgesetz (U1/U2/U3)		✓
2.7. Entgeltumwandlung für bAV		✓
2.8. Arbeitgeberleistungen i.S. § 23c SGB IV		✓
2.9. Mini-Jobs + Gleitzeitenregelung mit sep. Beitragsnachweis/DEÜV-Meldung		✓
2.10. Altersteilzeit, insolvenzgesicherte Wertguthabenführung		✓
3. Datenschutz- und Datensicherheitsauflagen nach BDSG sind systemseitig abgedeckt.		✓
4. Die gesetzlichen Arbeitgeberbescheinigungspflichten		
4.1. werden abgedeckt (AWV-Bescheinigungen).		✓
4.2. werden von den Wartungsleistungen erfasst.		✓
5. Die gesetzlichen Statistik-Pflichten zur Lohn-/EU-Statistik werden systemseitig unterstützt und wartungsseitig abgedeckt.		✓
5.1 teilweise		
6. Tarifliche Neuregelungen und Änderungen, von denen der Interessent/Kunde betroffen ist,		
6.1. werden systemseitig abgedeckt.		✓
6.2. sind in der Wartungsleistung enthalten.		✓
Bemerkungen:	HCM/ECP Application Management für PY DE „gesetzl. Wartung“ mit Jahreswechsel und drei weiteren Zyklen, proaktive Sichtung der SAP-Hinweise, monatliche Kundeninfo. „Laufender Systemsupport“ für Incidents und Changes, reaktiv auf Anforderung; stabile Hauptansprechpartner mit Rückhalt aus einem großen Team, regelm. Support-Meetings, Best-Practice-Ansätze, template-gestützt und ISO-zertifiziert, gute fachl. Rückkopplung, da Payroll-BPO im eigenen Haus. Wir sprechen die Sprache Ihrer Entgeltabrechnung.	



Mitarbeiterportale/ESS



CSS AG
 Friedrich-Dietz-Straße 1
 36093 Künzell
 Tel.: 06 61/93 92-0
 E-Mail: info@css.de
 www.css.de

Name/Hersteller des Software-Produkts	eGECKO Portal/ CSS AG
Anzahl Kunden	
Anzahl Nutzer	
Im Einsatz seit	
1. Das Mitarbeiterportal dient	
– zum Abrufen von Informationen	✓
– für alle Mitarbeiter, auch zur selbstständigen Änderung der Daten	✓
2. Der Employee Self Service (ESS) ist	
– integraler Bestandteil der Software	✓
– ein Zusatzmodul	✓
– Es gibt Schnittstellen zu gängigen HR-/Payroll-Systemen	
3. Welche Dinge können von den Mitarbeitern über das Mitarbeiterportal erledigt werden?	
– Stammdaten/Lohninformationen pflegen	✓
– Entgeltabrechnungen herunterladen	✓
– Urlaube beantragen/genehmigen	✓
– Bescheinigungen hochladen	✓
– Arbeitszeiten erfassen	✓
– Weitere	Seminarbuchung, Skills erfassen/bewerten, Reisen erfassen, digitale Akte einsehen
4. Mitarbeiter können auch ausgewählte Daten anderer Mitarbeiter sehen.	
5. Wie detailliert können Zugriffsrechte vergeben werden?	Im Grundsystem bis auf Ebene Objekte und Felder, inklusive Abhängigkeiten. Für das Portal gibt es eine vereinfachte Administration.
6. Das Rollenkonzept kann frei konfiguriert werden.	✓
7. Mitarbeiter können gleichzeitig in verschiedenen Rollen sein.	✓
8. Wie ist der Zugang zum ESS gesichert?	Zwei-Faktor-Authentifizierung möglich
9. Diese Sicherheitslevel können individuell angepasst werden, basierend auf den Zugriffsrechten einer bestimmten Rolle.	✓
10. Wie können die Mitarbeiter sich einloggen?	
– über alle Gerätetypen (Smartphone, Tablet ...)	✓
– nur über Desktop-PC/Laptop	✓
11. Von wo können die Mitarbeiter sich einloggen?	
– nur im internen Unternehmensnetzwerk	✓
– flexibel über das Internet	✓
12. Alle Daten werden auf Servern in Deutschland gespeichert.	✓
13. Bemerkungen	eGECKO arbeitet intern vollkommen schnittstellenfrei. Alle relevanten Informa- tionen sind im Datenmodell miteinander verknüpft.



Foto: Anatoly Maslennikov/stock.adobe.com

HR-Prozesse erfolgreich digital organisieren

Centric Cloud Solutions GmbH

Herr Jens-Peter Hess, Geschäftsführer
Kleine Seilerstraße 1, 20359 Hamburg
Tel.: 0201/7 47 69-0
E-Mail: info.de@centric.eu
www.centric.eu/de



Produkte/Dienstleistungen: Dokumentenmanagement und SuccessFactors-Implementierung – **Im Einsatz seit:** 2020

Kurzbeschreibung:

Als SAP Sell- und Servicepartner für HR-Prozesse im Kontext von HCM und SuccessFactors steht Centric für ein zeitgemäßes Personalwesen, das vom Einsatz innovativer Software profitiert. Neben der Implementierung der SuccessFactors Suite umfasst das Serviceangebot auch die Bereitstellung der Centric Add-on-Produkte zur Optimierung von dokumentbasierten Geschäftsprozessen, wie zum Beispiel eine digitale Personalakte, eine digitale Entgeltakte sowie Anwendungen zur Dokumenten- und Zeugniserstellung.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Der Service für Implementierungen von SuccessFactors (SF) wird erweitert, und bestehende Produkte werden synchron zum technologischen Fortschritt von SF (Stichworte: AI und Prozessautomatisierung) aktualisiert.

Praxisbeispiel/Referenzkunden:

Centric-Kunden gelingt es mit SAP HCM und SuccessFactors sowie der Integration von Centric Add-on-Produkten, den gesamten Mitarbeiter-Lifecycle abzudecken.

CENTRIC PORTFOLIO FOR SAP® DOKUMENTENPROZESSE



Beratungskompetenz in SAP ERP HCM

CTH Consult TEAM Hamburg GmbH

Christoph-Probst-Weg 2
20251 Hamburg
Tel.: 0 40/22 63 60-0 • Fax: 0 40/22 63 60-260
E-Mail: info@cth.de
www.cth.de



Produkte/Dienstleistungen: Implementierung/Customizing/
Individualentwicklung/Hotline/Support
Im Einsatz seit: 1992

Kurzbeschreibung:

Die CTH Consult TEAM Hamburg GmbH gründete sich am 8. Mai 2007 durch einen Management-Buy-out neu. Zu diesem Zeitpunkt blickte das TEAM bereits auf eine mehr als 20-jährige Erfahrung in der SAP-gestützten Personalwirtschaft zurück.

Die Schwerpunkte der Tätigkeit sind:

- Durchführung von Prozessanalysen
- Erstellung und Umsetzung von Fach- und DV-Konzepten
- Unterstützung bei Neueinführungen, Carve-in und Carve-outs
- Unterstützung für den laufenden Produktivbetrieb
- Unterstützung bei der Datenvernichtung und Berechtigungs-Redesign
- Eigene Tools

Unsere Pläne für die Zukunft:

- Transformation der Anwendungen nach H4S4
- Beratung der Hybrid-Anwendungen
- Begleitung in die Cloud

Praxisbeispiel/Referenzkunden:

Die CTH stellt SAP-Kunden den reibungslosen Ablauf des Tagesgeschäfts in der laufenden Betreuung sicher. Schwerpunkte sind die Personaladministration, Abrechnung und Zeitwirtschaft. Weitere Themen auf Anfrage.





Bürokratie-Republik Deutschland

Liebe Leserin, lieber Leser,

vielleicht geht es Ihnen ja auch so? Wenn Politiker davon sprechen, dass etwas schnell und unbürokratisch umgesetzt werden soll, zucke ich immer zusammen. Das kann in unserem Land nicht funktionieren! Ich habe gerade ein (un-)schönes Beispiel parat:

Ein guter Freund von mir wollte sich einen Traum verwirklichen und einen kleinen Lebensmittelladen in unserem Ort übernehmen. Der besteht seit über 70 Jahren, die bisherigen Eigentümer wollten aus Altersgründen aufgeben und freuten sich über den Interessenten. Dann ging es aber los: Weil es den Betrieb schon so lange gab, hatten einige Zustände Bestandsschutz. Der endete aber mit dem Verkauf. Also einiges an Renovierungs- und Umbaukosten.

Dann wollte mein Freund gern zwei, drei Tische im Innenraum aufstellen, einen Mittagssnack und Kaffee-Spezialitäten anbieten. Ging aber nicht, weil er dann eine extra Toilette hätte bauen müssen, wofür leider kein Platz war. Dann eben Stehtische – es ist ja auch viel gesünder beim Essen zu stehen –, ging aber auch nicht. Warum, habe ich nie verstanden (er auch nicht). Dann war die Idee, eine Fensterklappe einzubauen, um den Verkauf nach draußen zu ermöglichen. Raten Sie mal? Ging auch nicht: Das alte Gebäude steht unter Denkmalschutz und die Außenfassade darf nicht verändert werden.

Letzte Idee: Dann wenigstens für die wärmere Jahreszeit ein paar Tische draußen auf dem Gehweg platzieren. Das wurde abgelehnt, weil der Fußweg leider exakt drei Zentimeter zu schmal war.

Das alles liest sich sehr viel schneller, als es in der Praxis dauerte – nämlich einige Monate. Inzwischen hat mein Freund seinen Traum verwirklicht – in den Niederlanden, kurz hinter der Grenze. Familiär bedingt spricht er zum Glück niederländisch. Dort hat das ganze Prozedere von der ersten Besichtigung des Ladens bis zur Eröffnung genau zwei Monate gedauert. Nahezu alle Anträge und Genehmigungen konnte er digital erledigen.

Kommt Ihnen das irgendwie bekannt vor? Ist ja im Personalbereich nicht viel anders. Zwar haben wir hier ausnahmsweise schon einen recht hohen Digitalisierungsgrad, aber vor der Bürokratie schützt das leider auch nicht.

Erinnern Sie sich noch an die „Digitale Agenda“ der Bundesregierung? Wurde 2014 beschlossen, die Umsetzung erinnert mich aber immer an das Stück „Warten auf Godot“ – da passierte auch nichts. Ich glaube, ich weiß jetzt, warum die Digitalisierung in Deutschland nicht vorankommt: Sie sollte schnell und unbürokratisch umgesetzt werden – war also schon im Ansatz zum Scheitern verurteilt.

Herzlichst, Ihr Felix, der Glückliche



Foto: Alex from the Rock/stock.adobe.com

Gehaltsextras in Zeiten des Fachkräftemangels

Die klassische Gehaltserhöhung reicht nicht mehr aus, um Mitarbeiter im Unternehmen zu halten oder neue zu gewinnen. Außerdem ist sie für das Unternehmen teuer. Gehaltsextras sind ein Weg, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Für die Entgeltabrechnung eine Aufgabe mit Potenzial. Vielen Unternehmen sind die Instrumente zur Mitarbeiterbindung zwar bekannt, sie scheuen sich aber, diese umzusetzen. Zu groß ist der Respekt vor komplizierten steuerlichen und gesetzlichen Regeln. Sich intensiv damit auseinanderzusetzen, bedeutet zudem Aufwand. Wir zeigen auf, welche Möglichkeiten bestehen.

Wertschätzung – Anreize schaffen, Umgang mit Mitarbeitern

Wertschätzung ist ein menschliches Grundbedürfnis. Das gesamte Leben sehnen sich Menschen in allen Lebensbereichen nach positiver Bestätigung und Anerkennung – doch ganz besonders im Arbeitsleben tut Wertschätzung gut. Denn oft identifizieren sich Mitarbeiter nicht nur mit ihrem Job, sondern definieren sich auch als Person darüber, was sie beruflich tun. Mitarbeiter möchten für das, was sie als Person ausmacht, und für das, was sie leisten, gesehen und wertgeschätzt werden.

Nachhaltige Benefits – nachhaltige Arbeitgeber

Muss es immer der Firmenwagen sein oder ist das Firmenfahrrad nicht die bessere Alternative? Auch beim Thema Benefits beschäftigen sich Arbeitgeber mit der Nachhaltigkeit. Für viele von ihnen ist das Thema „grüner“ Benefit nicht mehr wegzudenken. Auch die Arbeitnehmer fragen gezielt nach solchen Angeboten. Zahlreiche Lebensbereiche wandeln sich elementar und werden nachhaltiger. Erfahren Sie, wie Arbeitgeber auch bei diesem wichtigen Thema Schritt halten.

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
herz(at)datakontext.com
Lisa Bieder
Konstantin Falke
Silvia Klüglich
Janec Mazak
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
34. Jahrgang 2023
ISSN 0172-9047

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