

# LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand

## Schaffen Sie Zeit für Ihre strategische HR-Arbeit

Die Vorteile einer Auslagerung der Gehaltsabrechnung



### Meldewesen

Die Neuheiten im Meldewesen – das ist jetzt wichtig bei Minijobbern und Co.

### Beitragszuschuss

Beitragszuschuss während der Kurzarbeit – neue Berechnung seit 01.01.2022

### Elterngeld und Elternzeit

Änderungen bei der Teilzeit – zusätzliche Elterngeldmonate bei Frühgeburten

# HR UND PAYROLL IM GRIFF.

## WEIL ALLES INEINANDERGREIFT.

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



Mehr erfahren unter [datev.de/HR](https://datev.de/HR)



Zukunft gestalten.  
Gemeinsam.



# Wiederholung oder Neustart?!



Markus Stier, Chefredakteur

*Liebe Leserinnen und Leser,*

das Jahr 2022 beginnt leider nicht viel anders als das Jahr 2021 endete. Fast wie eine Wiederholung erleben wir einen weiteren besonderen Jahresbeginn. Die Pandemie prägt das tägliche Leben, und die politischen Entscheidungen stehen unter dem direkten Einfluss der täglichen Zahlen rund um das Corona-Virus. Somit überrascht es auch nur wenig, dass die ersten gesetzlichen Maßnahmen im neuen Jahr mit der Pandemie und ihren Auswirkungen zusammenhängen. Es bleibt uns nur weiterhin zu hoffen, dass wir 2022 ein Stück alte Normalität zurückgewinnen. Es ist uns allen zu wünschen.

Unsere Autoren stehen ebenfalls unter dem Einfluss der gesetzlichen Neuregelungen und stellen Ihnen gerade im arbeitsrechtlichen Teil die Änderungen und Neuerungen zum Schutz der Menschen in Zeiten der Pandemie dar. Aber auch Themen wie der Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung während der Kurzarbeit sind einen Beitrag wert, denn schließlich änderte sich die Zuschussberechnung zum 01.01.2022.

Die erste Ausgabe des neuen Jahres steht unter dem Motto „New Work“. Nicht erst durch die Pandemie hat sich unser Arbeitsalltag verändert. Für viele Unternehmen bietet dies die Möglichkeit, neue Pfade zu betreten und ein neues Bewusstsein bei allen Beteiligten zu schaffen. Schließlich sind auch die Arbeitnehmer davon überzeugt, dass vieles nach der Pandemie weiter möglich sein wird. Der Hauch der Veränderung ist überall spürbar. Am Ende darf es nicht bei einem leichten Windzug bleiben, sondern die Zeit muss genutzt werden, um die Veränderungen weiter voranzutreiben. Auch der Gesetzgeber weiß dies und kündigt bereits erste Maßnahmen z. B. zum mobilen Arbeiten an.

Bei aller Veränderung muss die Balance zwischen Zukunft, Gegenwart und Vergangenheit bewahrt werden. Eine besonders herausfordernde Zeit. Unsere Autoren greifen in ihren Beiträgen das Thema „New Work“ auf und beleuchten beide Seiten der Medaille. Daneben finden Sie weitere wichtige Themen rund um die Entgeltabrechnung.

Bleiben wir weiterhin zuversichtlich, dass wir in ein besseres Jahr 2022 starten. Wenn ein neues Jahr beginnt, dann ist das zugleich der Start in etwas Aufregendes und Unbekanntes. Nutzen wir diesen Neubeginn auch zur eigenen Motivation.

Im Namen der gesamten Redaktion der LOHN+GEHALT wünsche ich Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2022 bei bester Gesundheit.

*Jhr Markus Stier*



## MAGAZIN

### KURZ NOTIERT

6

#### Arbeitsmarkt I

Inklusion ist eine Win-win-Situation

7

#### Homeoffice I

Mehrheit der Unternehmen möchte Homeoffice nach der Pandemie wieder einschränken

8

#### Fachkräfte

Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften durch Blaue Karte EU erleichtert

9

#### Gleichstellungsindex 2021

Europa kommt bei der Gleichstellung kaum voran

10

#### Sicherheit und Gesundheit

Auszubildende wünschen sich mehr Wissen und Austausch

11

#### Recruiting

Mangel an Bewerbungen bremst die Erholung am Ausbildungsmarkt

12

#### Stier meint ...!

14

#### Interview

Sozialversicherung und ihre Herausforderungen

16

#### Der Steuerberater empfiehlt

Homeoffice aus steuerlicher Sicht

18

#### Aus der FALG-Gruppe

Wunschdenken – vom Traum zur Realität

20

#### Aus der XING-Gruppe

Happy New Year –  
Leinen los für das Jahr 2022

22

#### Interview

Fachleute stellen sich vor

## FOKUS

### NEW WORK / REMOTE ONBOARDING / REPORTING

#### 26 TITELGESCHICHTE

#### Schaffen Sie Zeit für Ihre strategische HR-Arbeit

Die Vorteile einer Auslagerung der Gehaltsabrechnung

32

#### New Work

So bereiten sich Unternehmen auf ein neues Arbeitszeitalter vor

34

#### Das ist jetzt wichtig!

Neuheiten im elektronischen Meldewesen

38

#### #digitaltransformation – Zukunftstreiber Payroll

Zuwendungen und beitragsrechtliche Besonderheiten 2022



A1-Bescheinigung:  
Niedersachsen greift Bundesratsinitiative wieder auf,  
Seite 8



Das ist jetzt wichtig!  
Neuheiten im elektronischen  
Meldewesen, Seite 34



## PRAXIS

### ABRECHNUNGSPRAXIS

44

**Im Blick:  
Lohnsteuerrecht**

50

**Lohnsteuer kompakt  
für die Personalpraxis**

52

**Im Blick:  
Sozialversicherungsrecht**

56

**Sonderlocken durch  
Kurzarbeitergeldbezug**

Beitragszuschuss während  
der Kurzarbeit

58

**Im Blick: Arbeitsrecht**

64

**Arbeitsrecht im  
öffentlichen Dienst**

66

**Datenschutz**

Homeoffice – bleibt die Tür zu?

70

**Happy Birthday,  
Betriebsrentengesetz**

Alles neu oder alles beim  
Alten in der bAV?

72

**Reform des Bundes-  
elterngeld- und  
Elternzeitgesetzes**

Mehr Teilzeit, Elterngeld bei  
Frühgeburten gestaffelt  
und weitere Erleichterungen

74

**Betriebliche  
Gesundheitsförderung**

Bewegte Pausen

76

**Experten antworten** (Serie)

## MANAGEMENT

78

**Better network now!**

Warum ein gutes Netzwerk so wichtig ist  
wie noch nie ...

80

**Global Payroll Complexity  
Index 2022**

Die Beliebtheit der Cloud steigt

82

**Gesamtbetriebskosten  
im HR-Bereich**

Die wahren Kosten der HR-Verwaltung

84

**„Working apart together?“**

Wie man sich – trotz Arbeitsabstand –  
am besten nicht „zerreißt“!

86

**Der Schlüssel zum Erfolg**

Employer Branding gegen  
den Fachkräftemangel

## SERVICE

### ANBIETERÜBERSICHT

88 **Payroll-Tools**

92 **DEÜV-Meldeverfahren**

### KOMPETENZPORTRÄT

93 **Drei Fragen an**

94 **Mobile Zeiterfassung**

96 **CTH Consult TEAM  
Hamburg GmbH**

97

**Offener Brief**

Künstliche Intelligenz

98

**Vorschau/Impressum**

Beilage: alga-Competence-Center  
Jahresübersicht der Entgeltseminare

Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!

Happy Birthday, Betriebsrentengesetz  
Alles neu oder alles beim Alten  
in der bAV?, Seite 70



Working apart together? Wie man  
sich – trotz Arbeitsabstand – am  
besten nicht „zerreißt“, Seite 84



## TERMINE

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

24.02.2022 Online

16.03.2022 in Hamburg

28.04.2022 in Berlin

Risikobereich Entsendung

24.03.2022 in Köln

Das Zahlstellenverfahren in der Praxis

04.–05.04.2022 in Köln

alga-Kolleg 2 – Entgeltabrechnung für Fortgeschrittene

04.–07.04.2022 in Köln

Impat-Management

26.04.2022 in Köln

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

Buchungen unter:

[www.datakontext.com/entgeltabrechnung/shop/seminare](http://www.datakontext.com/entgeltabrechnung/shop/seminare)

oder telefonisch unter:

02234 98949-40

### Arbeitsmarkt I

## Inklusion ist eine Win-win-Situation

Die Anzahl der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen hat in den Jahren 2014 bis 2018 leicht zugenommen. Dennoch schlummert bei der Inklusion noch Potenzial für den Arbeitsmarkt. Warum sich Inklusion lohnt und wie Arbeitgeber diese fördern können, zeigt eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW).

Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und sind seltener im erlernten Beruf tätig: Das Arbeitsleben von Menschen mit Beeinträchtigungen unterscheidet sich teilweise deutlich von dem aller Erwerbstätigen. Und auch von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt haben Menschen mit Beeinträchtigungen nicht so stark profitiert: Zwischen 2014 und 2018 stieg der Anteil der Erwerbstätigen mit Beeinträchtigungen von 51,4 Prozent auf 51,7 Prozent. Bei den Erwerbstätigen insgesamt stieg er von 70,7 Prozent auf 72,8 Prozent.

### Oftmals besser qualifiziert

2020 hatten 56 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung einen Berufs- oder Hochschulabschluss, während lediglich 46 Prozent der Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung eine solche Qualifikation vorweisen konnten. Gerade

vor dem Hintergrund der Fachkräftengpässe schlummert hier also Potenzial: Unternehmen finden die richtigen Fachkräfte in Engpassberufen und Menschen mit Schwerbehinderung den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt.

Unternehmen können auf eine Reihe von Strategien und Instrumenten zurückgreifen, um dieses Potenzial zu erschließen: Wichtig ist ein unterstützendes Betriebsklima. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ist beispielsweise für Menschen attraktiv, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Arbeitgeber sollten aktiv kommunizieren und Menschen mit Beeinträchtigungen ansprechen, etwa in Stellenausschreibungen. Hier kann zum Beispiel betont werden, dass der Arbeitsplatz behinderungsgerecht ist und digitales, flexibles Arbeiten möglich ist. Zudem gibt es Informationsangebote wie REHADAT, die Beispiele gelungener Inklusion aufzeigen und Unternehmen dabei helfen, attraktiver für Menschen mit Beeinträchtigung zu werden. ■

IW-Analyse:

direkter Link:



### Arbeitsmarkt II

## Jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Personen erforderlich

Die Zahl der Erwerbspersonen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, sinkt langfristig aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels. Selbst bei einer steigenden Erwerbsquote der Frauen und der Älteren sowie einer jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Personen wird sie von 47,4 im Jahr 2020 auf voraussichtlich 38,3 Millionen im Jahr 2060 zurückgehen. Nur mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 400.000 Personen bliebe das Arbeitskräfteangebot bis 2060 nahezu konstant. Das geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Demografisch bedingt nimmt das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial ohne Zuwanderung bis 2035 um 7,2 Millionen, bis 2060 sogar um insgesamt 16 Millionen Arbeitskräfte ab. Bleiben die Wanderungsströme so bestehen, wie sie über einen längeren Zeitraum vor der Pandemie zu beobachten waren, nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 um 6 Prozent ab, der Rückgang bis 2060 beträgt aber beinahe 20 Prozent.

„Diese im Vergleich zu den letzten Jahren niedrige Nettozuwanderung bewerten wir als durchaus realistisch“, berichtet IAB-Forscherin Doris Söhnlein. Ein wesentlicher Grund für die niedrige Nettozuwanderung ist



Foto: Antonioguilem, Adobe Stock

unter anderem das sinkende Wanderungspotenzial aus den Hauptherkunftsländern der EU-Zuwanderung durch den dort ebenfalls wirkenden demografischen Wandel. Außerdem steigt bei höheren Zuzügen die Zahl der in Deutschland lebenden ausländischen Bevölkerung und damit deren Fortzüge. Erst bei jährlichen Nettozuzügen von 400.000 Personen bleibt das Erwerbspersonenpotenzial langfristig auf dem Ausgangsniveau. ■

IAB-Studie:

direkter Link:



## Homeoffice I

## Mehrheit der Unternehmen möchte Homeoffice nach der Pandemie wieder einschränken

Die große Mehrheit der Unternehmen hat seine Beschäftigten wegen Corona ins Homeoffice geschickt. Gut jeder dritte Betrieb (37 Prozent) hat in der Pandemie erstmals Homeoffice eingeführt. Weitere 44 Prozent der Unternehmen haben bereits zuvor bestehende Homeoffice-Regelungen ausgeweitet. Damit ermöglichen aktuell acht von zehn Unternehmen (81 Prozent) ihren

Beschäftigten, auch außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten.

Geht es nach dem Großteil der Unternehmen, soll sich das Blatt aber wieder wenden: Zwar will jedes vierte Unternehmen (23 Prozent), das in der Pandemie auf Homeoffice setzt, die getroffenen Maßnahmen auch danach beibehalten, und weitere vier Prozent möchten sie sogar ausweiten. 45 Prozent

wollen die Maßnahmen aber teilweise zurücknehmen, weitere 27 Prozent wollen künftig gar kein Homeoffice mehr ermöglichen. Das sind Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von mehr als 600 Unternehmen ab 20 Beschäftigten im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Durchgeführt wurde die Umfrage kurz vor der Wiedereinführung der Homeoffice-Pflicht. ■



Foto: Corodenkoff, Adobe Stock

## Homeoffice II

## Umfrage: Im Homeoffice fehlt der soziale Kontakt

Die Novelle des Infektionsschutzgesetzes sieht vor, dass Beschäftigte, wann immer die berufliche Tätigkeit es zulässt, im Homeoffice arbeiten sollen. Oft wird gar nicht die mobile Arbeit selbst als belastend empfunden, sondern die Arbeitsbedingungen und der mangelnde Kontakt im Homeoffice. Das ergab eine Befragung im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter 1.000 Beschäftigten im Homeoffice.

Präsenzarbeit oder Homeoffice – wo ist die Arbeitsbelastung höher? 30,6 Prozent der Befragten sagen, dass die Belastung durch das Homeoffice zugenommen hat. Mit 58,7 Prozent empfinden jedoch fast zwei Drittel die

Belastung als gleichbleibend. 10,7 Prozent sagen, dass sie sogar abgenommen habe. Belastender als die Arbeit scheint ein anderer Aspekt zu sein: 50,2 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen der soziale Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen fehle. Ein weiteres Manko: 34,1 Prozent empfinden den Bewegungsmangel am heimischen Schreibtisch als ein großes Problem. Auch die Vermischung zwischen Privatleben und Beruf ist für viele Menschen (30,2 Prozent) eine Belastung.

Die Umfrage zeigt, dass das permanente Arbeiten von zu Hause aus auch nach fast zwei Jahren Pandemie keine Selbstverständlichkeit ist. Wichtig zur Vorbeugung von Vereinsamung

im Homeoffice ist es, dass Führungskräfte den Kontakt zu den Beschäftigten halten und darüber hinaus auch die Kommunikation innerhalb ihrer Abteilung fördern, zum Beispiel durch virtuelle Treffen. Um die ergonomische Situation zu verbessern, kommt es auf eine gute Ausstattung an, auf sinnvoll durchdachte Arbeitsstrukturen sowie ausreichende Bewegung. Führungskräfte können zum Beispiel auf die Notwendigkeit von bewegten Pausen hinweisen, so die Studie. ■

Die Ergebnisse der repräsentativen Studie stehen zur Verfügung unter

direkter Link:





Foto: Martina Berg, Kurhan, F. Krawen, Adobe Stock

## A1-Bescheinigung

# Niedersachsen greift Bundesratsinitiative wieder auf

Das Land Niedersachsen hat sich im Bundesrat dafür ausgesprochen, die Bundesratsinitiative zur A1-Bescheinigung wieder aufzunehmen. Die Bundesratsinitiative wurde auf Initiative des Niedersächsischen Wirtschaftsministeriums bereits Anfang 2020 eingebracht, im Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik allerdings zunächst vertagt. Niedersachsen hat nun die Beschlüsse der Wirtschaftsministerkonferenz, die Bundesregierung zu Änderungen der A1-Bescheinigungen aufzufordern,

zum Anlass genommen, das Bundesratsverfahren wieder aufzugreifen.

Durch die Bundesratsinitiative soll die Bundesregierung dazu aufgefordert werden, gegenüber der Europäischen Union die Regelungen zur A1-Bescheinigung in folgenden Punkten zu ändern:

- Dienst- und Geschäftsreisen von Beschäftigten mit einer Dauer von bis zu einer Woche sollen ganz ohne Meldung sowie ohne Vorlage weiterer Unterlagen und Verpflichtungen ermöglicht werden.

- Eine EU-weite Online-Meldeplattform soll eingeführt werden, um das Antragsverfahren zu vereinfachen.
- Schwarzarbeit und Sozialdumping werden auch weiterhin bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bekämpft.

Eine Umsetzung der Vorschläge würde die Unternehmen erheblich von administrativen Aufgaben im Rahmen von kurzfristigen Entsendungen entlasten. Ob und wann mit einer Umsetzung zu rechnen ist, ist aber völlig offen. ■

## Fachkräfte

# Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften durch Blaue Karte EU erleichtert

Für hochqualifizierte Fachkräfte wird der Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt in Zukunft einfacher. Das Europäische Parlament und der Rat der EU haben sich auf neue Regeln für die Blaue Karte verständigt.

Im globalen Wettbewerb um Talente konkurriert die EU zunehmend mit anderen Zielregionen. Wenngleich es Sache der Mitgliedstaaten ist, zu entscheiden, wie viele Menschen sie zu Arbeitszwecken aufnehmen, könnte ein verbesserter EU-Rahmen die Chancen der Mitgliedstaaten und Unternehmen, die benötigten Talente anzuwerben, deutlich verbessern. Durch die neue Regelung werden folgende Änderungen eingeführt:

- Flexible Anforderungen: Senkung

der Gehaltsschwelle, Verkürzung der erforderlichen Mindestdauer eines Arbeitsvertrags auf sechs Monate.

- Gleichwertigkeit von Bildungsabschlüssen und Berufserfahrung: Erleichterung der Anerkennung und Validierung von beruflichen Fähigkeiten auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Größere Flexibilität beim Stellen- oder Arbeitsplatzwechsel: Innerhalb der ersten 12 Monate soll nur dann ein neuer Arbeitsmarkttest erforderlich sein, wenn die Position oder der Arbeitgeber gewechselt wird.
- Hochqualifizierte Personen, die internationalen Schutz genießen, sollen ebenfalls eine Blaue Karte EU beantragen können.

- Familienzusammenführung: Familienangehörige von Inhabern einer Blauen Karte EU sollen diese begleiten dürfen und Zugang zum EU-Arbeitsmarkt erhalten.

Mobilität innerhalb der EU: Inhabern einer Blauen Karte EU und ihren Familienangehörigen soll es nach 12 Monaten Beschäftigung im ersten Mitgliedstaat auf der Grundlage vereinfachter Mobilitätsregeln erlaubt sein, in einen zweiten Mitgliedstaat zu ziehen.

Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit, die Bestimmungen in nationales Recht umzusetzen. ■

[Die Richtlinie über die Blaue Karte EU:](#)

direkter Link:





## Europa

## Mobilitätsprogramme Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps erweitert

Die EU-Kommission wird die Mobilitätsprogramme Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps für den Zeitraum bis 2027 inklusiver und vielfältiger gestalten. Damit sollen nicht nur mehr Menschen in einem anderen Land lernen oder sich freiwillig engagieren können, sondern vor allem mehr Menschen mit geringeren Chancen erreicht werden.

- Die Maßnahmen für das Programm Erasmus+ und das Europäische Solidaritätskorps umfassen:
- gezielte finanzielle Unterstützung,
- individuelle Teilnehmerunterstützung in allen Phasen des Programms,

- Unterstützung teilnehmender Organisationen,
- flexibleres Lernangebot,
- Priorität im Auswahlverfahren,
- klarere Kommunikation und Berichterstattung.

Damit die Programme auch im nationalen Kontext zugänglicher werden, arbeiten die nationalen Agenturen auf der Grundlage dieses allgemeinen Rahmens für Inklusionsmaßnahmen eigene Aktionspläne für Inklusion aus. ■



Foto: Robert Kneschke, Adobe Stock

## Gleichstellungsindex 2021

## Europa kommt bei der Gleichstellung kaum voran

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat die Ergebnisse seines jährlichen Gleichstellungsindex veröffentlicht. Insgesamt hat die EU 68 von 100 Punkten erreicht, was einen Anstieg von nur 0,6 Punkten gegenüber

der letztjährigen Ausgabe bedeutet. Der EIGE-Index zeigt auch große Unterschiede in der Bewertung der Geschlechtergleichstellung zwischen den einzelnen Ländern.

Schweden und Dänemark sind im diesjährigen Index erneut Spitzenreiter, gefolgt von den Niederlanden, die Finnland und Frankreich überholt haben und nun den dritten Platz belegen. Die Werte für die Gleichstellung der Geschlechter sind von Land zu Land sehr unterschiedlich.

Sie reichen von 83,9 Punkten in Schweden bis zu 52,6 Punkten in Griechenland.

Deutschland liegt mit 68,6 Punkten auf Platz 10. Luxemburg, Litauen und die Niederlande haben sich seit der letztjährigen Ausgabe am stärksten verbessert. Slowenien war

das einzige Land, das einen Rückschritt verbuchte.

Bei Beteiligung am Erwerbsleben liegt Deutschland mit 84,2 Punkten über dem europäischen Durchschnitt von 81,3 Punkten, bei finanziellen Mitteln mit 84,5 Punkten deutlich über dem EU-Durchschnitt von 76,9 Punkten, ebenfalls bei Teilhabe an wirtschaftlicher (Deutschland: 64,4 Punkte, EU27: 48,8 Punkte) und politischer Macht (Deutschland: 66,7 Punkte, EU27: 58,5 Punkte).

Der diesjährige Index konzentriert sich auf die psychische, sexuelle und reproduktive Gesundheit. In Deutschland schätzen 65 Prozent der Frauen ihre Gesundheit als gut ein, im europäischen Durchschnitt sind es 66 Prozent der befragten Frauen. Die Lebenserwartung von Frauen liegt in Deutschland und Europa im Durchschnitt bei 84 Jahren, von Männern bei 79 Jahren. ■

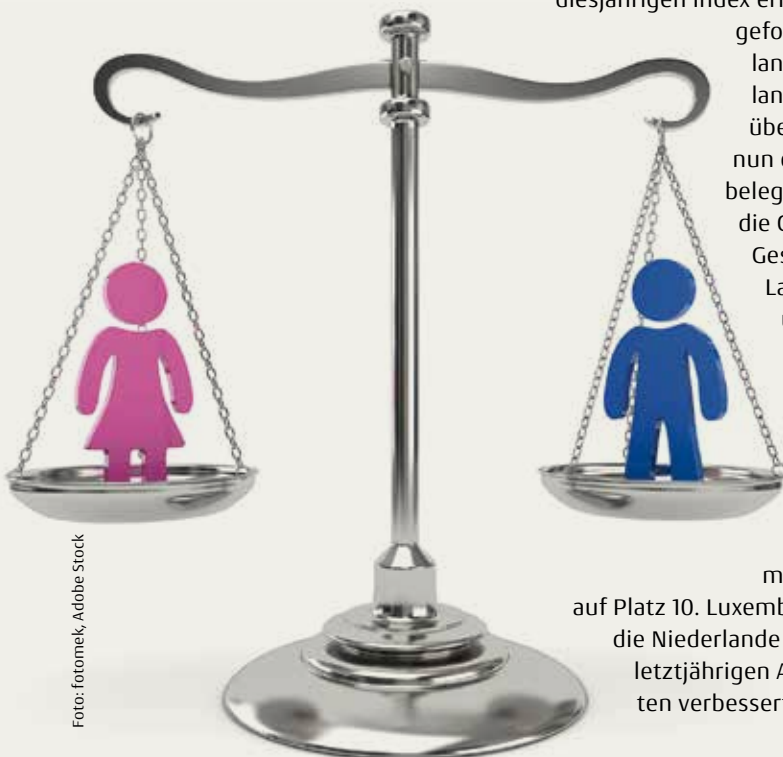


Foto: fotomek, Adobe Stock

Gleichstellungsindex 2021:

direkter Link:





## Berufsorientierung

# BIBB und BMBF präsentieren mit Berufenavi.de ein neues Berufsorientierungsportal

Das Portal, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt wurde, ergänzt als neuer digitaler Baustein die Initiative Bildungsketten der Bundesregierung, die sich dafür stark macht, dass jede und jeder Jugendliche nahtlos von der Schule in die Ausbildung übergehen kann. Jugendliche der Schulabgangsklassen können

beispielsweise Talenttests machen, Praktikumsbörsen durchsuchen oder sich mit persönlichen Beraterinnen und Beratern vernetzen und so erst einmal Orientierung finden. Sollten die Berufsvorstellungen klarer sein, besteht die Möglichkeit, nach Eingabe des Wunschberufs und der heimischen Postleitzahl örtliche und regionale Angebote angezeigt zu bekommen. Berufenavi.de bietet somit die Möglichkeit,

die vielen digitalen Angebote der Berufsfindung an einem zentralen Ort zu bündeln und diese verfügbar, zugänglich und sichtbarer zu machen.

Aber auch Eltern und Lehrkräfte können das Onlineportal nutzen, um junge Menschen bei der Orientierung und Navigation durch die Möglichkeiten der Ausbildungs- und Berufswelt zu unterstützen. ■

## Sicherheit und Gesundheit

# Auszubildende wünschen sich mehr Wissen und Austausch

Auszubildende wollen mehr Wissen und Austausch, wie sie sich vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten schützen und gesund arbeiten können. Das zeigt eine aktuelle, repräsentative forsa-Umfrage der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung für ihr Präventionsprogramm „Jugend will sich-er-leben“.

In der Umfrage sagten 72 Prozent der befragten 16- bis 30-Jährigen, die aktuell oder während ihrer Ausbildung eine berufsbildende Einrichtung besucht haben (im Folgenden Auszubildende genannt), sie wollen klare

Regeln zum Arbeitsschutz und zur Erhaltung ihrer Gesundheit. Insgesamt wünschen sich 63 Prozent mehr Austausch zu diesen Themen im Rahmen ihrer Ausbildung.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen: Auszubildende sind an einer modernen Vermittlung von Präventionsthemen interessiert. Über die Hälfte (57 Prozent) erwartet den Einsatz von digitalen Medien und sieht beispielsweise Videoclips als geeignetes Medium. Fast die Hälfte (41 Prozent) wünscht sich Angebote zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in den sozialen Medien.



Foto: vegefox.com, Adobe Stock

Vielen Azubis geht es jedoch nicht nur um Regeln: Nahezu alle Auszubildenden (95 Prozent) wollen eine zeitgemäße Präventionsarbeit, die nicht nur Vorschriften in den Mittelpunkt stellt, sondern auch moderne Unternehmenskultur behandelt, beispielsweise nachhaltige Mitarbeiter-Kommunikation oder den richtigen Umgang mit Fehlern. ■

## Qualifizierung des Ausbildungspersonals

# BIBB-Studie mit Handlungsempfehlungen veröffentlicht

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) kommt in einer aktuellen Studie zu dem Schluss, dass die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder modernisiert und weiterentwickelt werden sollte. Gründe hierfür sind unter anderem umfangreiche neue Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt, denen auch die berufliche Bildung nicht zuletzt durch die wachsende Bedeutung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit unterworfen ist und die vor der Qualifizierung des Ausbildungspersonals nicht haltmachen.

Drei Handlungsempfehlungen stehen im Mittelpunkt der BIBB-Studie. So sollte die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) in ihrer aktuellen Fassung aufgrund der gestaltungsoffenen Formulierungen beibehalten, aber durch entsprechende Weiterbildungsangebote und Auffrischkurse

ergänzt werden. Der Rahmenplan zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder sollte darüber hinaus inhaltlich angepasst sowie Prüfungsverfahren und -praxis weiterentwickelt werden.

Den Kern der Studie, die das BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat, bildete eine Onlinebefragung unter insgesamt 3.855 Personen. Die Teilnehmenden waren insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder, Prüferinnen und Prüfer, Ausbildungsleitende und Personalverantwortliche überwiegend aus den Branchen Industrie, Handwerk und Öffentlicher Dienst. Mit rund 85 Prozent verfügte dabei eine große Mehrheit der Teilnehmenden selbst über eine erfolgreiche Prüfung nach AEVO oder nach Teil IV der Meisterverordnung (AMVO). ■



Foto: contrastwerkstatt, Adobe Stock

Foto: Franny-Anne, Adobe Stock



## Qualifizierung

# Lernbegleiter in neuer Rolle

Digitalisierung, Corona und die allgemeinen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern neue Formen der Ausbildung. Das wirkt sich auch auf die sogenannten Lernbegleiter oder Ausbildungsbeauftragten aus. Es sind ja nicht nur die geprüften Ausbilder, die die Wissensvermittlung an den Nachwuchs betreiben. Viele Aufgaben werden von den Ausbildungsbeauftragten wahrgenommen, insbesondere im praktischen Teil der Ausbildung. Auch deren Rolle verändert sich zunehmend.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) bietet hierzu ausführliche Informationen an. Dabei geht es um die Herausforderungen und die Qualifikation der Auszubildenden. Zahlreiche weiterführende Links helfen dabei, das Thema zu vertiefen.. ■

## Recruiting

# Mangel an Bewerbungen bremst die Erholung am Ausbildungsmarkt

Für das Ausbildungsjahr 2021/22 haben 17 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als vor der Corona-Krise im Ausbildungsjahr 2019/20, häufig aus Mangel an Bewerbungen. Das zeigt eine zwischen dem 6. und dem 20.09.2021 durchgeführte repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Knapp die Hälfte der betroffenen Betriebe gibt an, dass fehlende Bewerbungen der Hauptgrund dafür sind, dass Lehrstellen unbesetzt bleiben. Dabei leiden kleinere Betriebe besonders stark unter einem Mangel an Bewerbungen. Von pandemiebedingten Einschränkungen beim Ausbildungsplatzangebot berichten dagegen inzwischen nur noch wenige Betriebe.

Einen Mangel an geeigneten Bewerbungen geben die Betriebe, die weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, mit 31 Prozent als zweithäufigste Ursache für die gesunkene Zahl an Neuverträgen an. Insbesondere größere Betriebe berichten, dass es ihnen an geeigneten Bewerbungen fehlt. ■

Studie IAB:

direkter Link:





# Stier meint ...!

Irgendwie hatte ich mir den Start in das neue Jahr anders vorgestellt. Doch wieder bestimmt das Virus die Tagesordnung, und so verwundert es mich dann doch nicht, dass die ersten gesetzlichen Maßnahmen der Bundesregierung im neuen Jahr im unmittelbaren Zusammenhang mit Corona stehen. Manchmal frage ich mich, ob alle Beteiligten überhaupt noch den Überblick haben. Es können da schon mal Zweifel aufkommen. Nicht dass ich an dieser Stelle gleich wieder Kritik äußern will, aber letztendlich können wir von den Regierenden erwarten, den Überblick zu behalten.



**Z**wiefel kommen mir hin und wieder, aber beim Thema einrichtungsbezogene Impfpflicht bin ich mir sicher: Hier hat man teilweise den Blick auf das Wesentliche verloren. Arbeitgeber, die diese Regelung umsetzen müssen, denen gratuliere ich jetzt schon. Das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie führt eine partielle Impfpflicht für Personal bei den betroffenen Einrichtungen mit schutzbedürftigen Menschen wie Pflegeheimen und Kliniken ein.

Auch bei diesem Gesetz wird an besonderen Regelungen nicht gespart. Vor allem die Abgrenzung der Neueinstellungen zum bestehenden Personal ist schon einen Hingucker wert. Personen, die ab dem 16.03.2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung bzw. einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen (§ 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG)), haben vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder eine medizinische Kontraindikation (bisher wusste ich noch nicht, was Letzteres bedeutet)

nachzuweisen. Eine Person, die keinen Nachweis vorlegt, darf in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen nicht beschäftigt oder tätig werden. Somit kann bei einer Neueinstellung ohne entsprechenden Nachweis das Beschäftigungsverhältnis erst gar nicht beginnen. Zumindest regelt das nun das Infektionsschutzgesetz. So weit, so gut! Wenn Sie nun denken, das ist nicht schwer, lesen Sie mal weiter.

Personen, die in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen bereits tätig sind, haben bis zum Ablauf des 15.03.2022 einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder aber eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen. Hier wird es dann doch noch herausfordernd: Wird der Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt, hat der Arbeitgeber unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt über den fehlenden Nachweis zu benachrichtigen und die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln. Der Nachweis ist dann innerhalb einer angemessenen Frist (welche das auch immer ist) auf Anforderung gegenüber dem Gesundheitsamt zu erbringen. Sollte dem nicht Folge geleistet werden, kann das Gesundheitsamt



Foto: SFIO CRACHO, Adobe Stock

ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot anordnen.

Nun liest sich diese gesetzliche Regelung recht einfach, lässt aber für die Praxis viele Fragen offen. So etwa, warum die Formulierung des § 20a Abs. 3 Sätze 3, 4 IfSG, wonach

Personen mit fehlendem Nachweis nicht tätig werden dürfen, auf sog. „Altbeschäftigte“ nicht übertragbar ist. Damit stellt sich unweigerlich die Frage nach dem Vergütungsanspruch bei den Arbeitnehmern, die bis zum Ablauf der Frist keinen Nachweis

erbringen und bei denen das Gesundheitsamt informiert werden muss. Denn im Falle eines behördlichen Betretungs- oder Tätigkeitsverbots entfällt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Das ist nachvollziehbar, aber was ist mit der Zeit bis zum behördlichen Betretungs- oder Tätigkeitsverbots? Nun gut, man hätte es im Gesetz klar ebenfalls für diese Zeit regeln können, aber vielleicht wollte man das nicht. Schließlich muss es juristisch auch die Möglichkeit der Interpretation geben. Am Ende wäre es vielleicht dann doch zu einfach und jeder würde den Gesetzestext auf Anhieb verstehen.

Oder ist es am Ende doch etwas ganz anderes? Vielleicht ist die Lösung des Problems ganz simpel! Die Klarstellung wurde schlicht und einfach vergessen. Denn eines bleibt doch festzuhalten: Ein Praktiker hätte sich von Anfang an diese wichtige Frage gestellt und eine klare Regelung gefordert. Ich sage damit nicht, dass es keine Praktiker waren. Aber das Ergebnis führt erneut dazu, dass eine einfache Regelung viel Raum für Interpretationen lässt. Ich sage jetzt bewusst nicht: „Mich fragt ja keiner“, aber hätte man mich gefragt ... Oh Mann, wo soll ich anfangen? In diesem Sinne ... weitermachen! ■

Markus Stier

## BRZ: PROFESSIONELLES PROJEKTMANAGEMENT FÜR KOMPLEXE LÖSUNGEN

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](mailto:vertrieb@brz.ag)  
Web: [www.brz.ag](http://www.brz.ag)



Interview mit Jörg Romanowski

# Sozialversicherung und ihre Herausforderungen

Die Sozialversicherung ist ein wichtiges Themengebiet der Entgeltabrechnung. Unser Autor Jörg Romanowski ist ein Experte auf diesem Gebiet. Seine Beiträge werden Ihnen wichtige Impulse für Ihre tägliche Arbeit bieten. Unser Chefredakteur Markus Stier und Jörg Romanowski sprachen über die Sozialversicherung und ihre Herausforderungen.





**Herr Romanowski, Sie sind seit Jahren hauptberuflich als Dozent und Berater im Bereich der Sozialversicherung (SV) aktiv. Wie sind Ihre Erfahrungen? Ist der Bereich der Sozialversicherung in den letzten Jahren komplexer und undurchschaubarer geworden?**

Tatsächlich haben insbesondere die letzten zwei Jahre gerade für Lohnabrechner viele komplexe und auch aufwendige Arbeiten aus dem Bereich der SV mitgebracht. Um nur zwei Beispiele zu nennen: Mit dem Kurzarbeitergeld hatten viele in der Lohnabrechnung auch schon früher zu tun. Aber dass hier die Bedingungen

in den letzten beiden Jahren häufig verändert und befristet wurden und dann die Befristungen wieder verlängert wurden, ist schon eine besondere Herausforderung. Und insbesondere mit den Regelungen hinsichtlich der Lohnfortzahlung bei Quarantänemaßnahmen vor dem Hintergrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) sind Themen im Lohn aufgetaucht, die so zuvor eher keine Rolle gespielt hatten.

**Sie waren von 1999 bis 2009 Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund in Brandenburg und Berlin. Was waren Ihre Themenschwerpunkte in dieser Zeit?**

Zunächst habe ich – wie alle anderen Prüfer der DRV auch – in Unternehmen und Steuerkanzleien die üblichen Turnusprüfungen (alle vier Jahre) durchgeführt. Ab 2002 habe ich mich dann als Prüfer spezialisiert und seither überwiegend bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung mitgewirkt. Insbesondere wenn die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Hauptzollämter oder auch die Steuerfahndung als Ermittlungsbehörden geprüft haben, mussten Prüfer der DRV das sozialversicherungsrechtlich unterstützen und begleiten. Das war dann meine Aufgabe.

**Sie waren bereits vor 2002 im Prüfdienst der DRV Bund. Wie empfanden Sie damals die Zusammenarbeit mit den Unternehmen? Schließlich ist der Prüfer nicht gerade der beliebteste Gast bei Arbeitgebern.**

Da passt wahrscheinlich das Sprichwort „Wie man in den Wald hineinruft ...“ ganz gut. Es gab sicher auch Fälle, in denen ich als Prüfer eindeutig nicht willkommen war, und das wurde dann auch deutlich zum Ausdruck gebracht. Tatsächlich würde ich jedoch zurückblickend sagen, dass es in der absoluten Mehrheit der Fälle möglich war, in einem freundlichen und sachlichen Klima bei den Arbeitgebern tätig zu werden. Von einem solchen Arbeitsklima profitieren umgekehrt im Normalfall auch die Arbeitgeber.

Nicht erst mit den SGB-Änderungsgesetzen hält die Digitalisierung im Bereich der Sozialversicherung Einzug. Allerdings sind gerade die letzten Jahre von umfangreichen Änderungen im Meldewesen geprägt.

Inwieweit entlasten bzw. belasten diese Änderungen die Arbeitgeber?

Ich denke, dass entscheidend ist, dass das gesamte Meldewesen im Lohnprogramm implementiert ist. Die Zeiten der manuell zu fertigenden Meldungen sind glücklicherweise seit langem vorbei. Letztlich wird die Digitalisierung meines Erachtens jedoch eine Arbeiterleichterung für Arbeitgeber sein.

**Glauben Sie, dass der Gesetzgeber die umfangreichen gesetzlichen Regelungen wirklich noch reformieren kann?**

Definitiv ja! Allein ein Blick in den aktuellen Koalitionsvertrag macht deutlich, dass sich unsere neue Regierung auch im SV-Recht viel vorgenommen hat. Ich will nur zwei Beispiele nennen: Die Geringfügigkeitsgrenze soll künftig an den gesetzlichen Mindestlohn angeknüpft und damit dynamisiert werden. Und ein anderer sehr spannender Punkt wird sein, dass der Gesetzgeber eine allgemeine Rentenversicherungspflicht für alle Selbstständigen einführen möchte. Hier soll es – so heißt es – großzügige Befreiungsoptionen geben. Wie das umgesetzt wird, ist sicher eine spannende Frage und wird eben auch gerade Lohnabrechner wieder beschäftigen.

**Die Zukunft der Entgeltabrechnung wird also unaufhaltsam digitaler. Welche Chancen sehen Sie in der Digitalisierung und worin liegen die Gefahren?**

Gerade auch das Thema elektronisch unterstützte Betriebsprüfung zeigt, wie wichtig es für Arbeitgeber ist, den Weg der Digitalisierung mitzugehen und sich damit anzufreunden. Betriebsprüfungen werden spätestens ab 2027 nur noch digital durchgeführt. Bis dahin werden dann auch alle Entgeltunterlagen in digitaler Form vorliegen müssen. Die Gefahr dabei ist, dass, allgemein gesprochen, die sozialen Kontakte abnehmen. Das gefällt sicher nicht jedem und Digitalisierung muss grundsätzlich auch immer den Datenschutz beinhalten.

**Herr Romanowski, vielen Dank für dieses Gespräch.** ■

Das Interview führte Markus Stier



## Homeoffice-Pauschale

In den Steuererklärungen für die Veranlagungszeiträume 2020 und 2021 können Arbeitnehmer die neue Homeoffice-Pauschale geltend machen. Bis zu 120 in Heimarbeit verbrachte Arbeitstage können sich danach mit je 5 Euro steuerlich auswirken. Dies entspricht einem Höchstbetrag von 600 Euro pro Jahr.

Der Steuerpflichtige sollte die fraglichen in Heimarbeit verbrachten Tage auf Anfrage benennen können. Für die Tage, an denen der Arbeitnehmer von zu Hause gearbeitet hat, kann natürlich nicht die Entfernungspauschale für Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte angesetzt werden.

**Bitte beachten:** Die Homeoffice-Pauschale wird nicht zusätzlich zum Arbeitnehmerpauschbetrag gewährt. Liegen die tatsächlichen Werbungskosten des Arbeitnehmers nicht über 1.000 Euro, läuft die Homeoffice-Pauschale daher ins Leere.

Der Steuerberater empfiehlt

# Homeoffice aus steuerlicher Sicht

Noch immer bestimmt das Corona-Virus weitgehend das öffentliche Leben. Konnten die meisten Arbeitnehmer zwischenzeitlich an ihren eigentlichen Arbeitsplatz zurückkehren, lautet die Devise für diesen Winter abermals: Homeoffice, wer kann. Die verschiedenen steuerlichen Facetten dieser (nicht so) neuen Realität werden in diesem Beitrag näher beleuchtet.

## Abzug der Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers

Sind dem Arbeitnehmer höhere Kosten entstanden, ist der steuermindernde Abzug ggf. unter strengen Voraussetzungen möglich. Grundlegende Bedingung ist das Vorliegen eines häuslichen Arbeitszimmers. Dieses ist nur dann gegeben, wenn es innerhalb der privaten Wohnung bzw. des privaten Hauses einen abgeschlossenen und abgetrennten Raum für die Ausübung der Arbeit gibt, der zudem (nur) mit Büromöbeln eingerichtet ist und zu weniger als 10 Prozent auch für private Zwecke genutzt wird.

**Bitte beachten:** *Bereits das Vorhandensein privater Gegenstände, wie z. B. die gerade in Corona-Zeiten beliebten Heim-Fitnessgeräte oder die klassische Schlafcouch für Gäste, ist schädlich.*

Ein Abzug der Kosten für das häusliche Arbeitszimmer ist in vollem Umfang nur in den Fällen möglich, in denen das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit des Steuerpflichtigen darstellt (Beispiel: Schriftsteller, der seine Texte nur zu Hause verfasst und seine Tätigkeit abgesehen von Treffen mit einem Verleger oder einer Lesereise nur dort erbringt).

Stellt das häusliche Arbeitszimmer zwar nicht den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit dar, es steht aber kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, können Kosten bis maximal 1.250 Euro pro Jahr abgezogen werden (Beispiel: Handelsvertreter im Außendienst, die keinen Büroarbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber haben und das häusliche Arbeitszimmer für die Erbringung der notwendigen Verwaltungstätigkeiten benötigen).

## Arbeitsmittel

Liegt kein Arbeitszimmer im steuerlichen Sinne vor, lohnt es sich häufig, sich mit dem Thema Arbeitsmittel zu beschäftigen. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer ein richtiges Arbeitszimmer hat oder seine Tätigkeit am Küchentisch erledigt, muss der Arbeitgeber natürlich die notwendigen Arbeitsmittel wie Laptop, Telefon etc. zur Verfügung stellen. Darf der Arbeitnehmer das zur Verfügung gestellte

Mobiltelefon auch privat nutzen, so ist dies z. B. gemäß ausdrücklicher Regelung in § 3 Nr. 45 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei möglich.

Der Arbeitgeber kann tatsächliche zusätzliche Kosten für Strom, Internet u. Ä. steuerfrei ersetzen, ein pauschaler Auslagenersatz ist immer als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln. Für Telefonkosten können allerdings mit einem Betrag von bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrags höchstens 20 Euro/Monat steuerfrei erstattet werden. Barzuschüsse für Internetkosten können ggf. nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG pauschaliert versteuert werden.

Hat der Arbeitnehmer zusätzliche Kosten, die direkt mit der Arbeitsausübung zusammenhängen und nicht vom Arbeitgeber erstattet werden, wie z. B. die Anschaffung einer Schreibtischlampe, kann er diese nach den allgemeinen Regelungen grundsätzlich als Werbungskosten geltend machen.

## Abgabe einer Einkommensteuererklärung

Macht der Arbeitgeber von den vorgenannten Erstattungsmöglichkeiten Gebrauch, so erfolgt arbeitgeberseitig eine lohnsteuerliche Würdigung, ob es sich um einen steuerfreien oder steuerpflichtigen Betrag handelt und ob ggf. eine Pauschalierung möglich ist.

Möchte der Arbeitnehmer eigene Kosten für ein Arbeitszimmer, Büromöbel etc. geltend machen, so erfolgt dies im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung.

**Praxishinweis:** *Dem Finanzamt ist im Rahmen der Einkommensteuererklärung der gesamte Sachverhalt offenzulegen und zu belegen.*

## Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer

Für „Grenzpendler“ kann die Arbeit im Homeoffice unerwartete Konsequenzen haben: Je nach Tätigkeitsstaat und dem somit anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) kann sich die Besteuerung des Arbeitslohns grundlegend ändern. Denn für gewöhnlich sehen die Doppelbesteuerungsabkommen vor, dass ein Vertragsstaat grundsätzlich den Arbeitslohn besteuern darf, der auf eine in

seinem Gebiet ausgeübte Tätigkeit entfällt. Arbeitet ein im Inland ansässiger Arbeitnehmer im Homeoffice statt im Nachbarstaat, unterliegt der entsprechende Lohn nicht der ausländischen, sondern der deutschen Steuer.

Um steuerliche Nachteile für Grenzpendler zu vermeiden, die ihre Tätigkeit COVID-19-bedingt im Homeoffice ausführen, hat Deutschland mit diversen Grenzstaaten Konsultationsvereinbarungen abgeschlossen.

Zur Vermeidung negativer steuerlicher Folgen können Arbeitstage, an denen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit nur aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie im Homeoffice ausgeübt haben, als im eigentlichen Tätigkeitsstaat verbrachte Arbeitstage gelten. Ist eine spezielle Grenzgängerregelung anwendbar (solche bestehen in den DBA mit der Schweiz, Österreich und Frankreich), gelten in Heimarbeit verbrachte Tage auf Antrag nicht als Tage der Nichtrückkehr, um steuerliche Nachteile zu vermeiden. Voraussetzung ist immer, dass der Arbeitslohn im eigentlichen Tätigkeitsstaat tatsächlich besteuert wird und die coronabedingt im Homeoffice verbrachten Tage aufgezeichnet und vom Arbeitgeber bestätigt werden.

Die Sonderregelungen ermöglichen grundsätzlich die Vermeidung steuerlicher Nachteile für Grenzpendler der betroffenen Länder. Unter Umständen können sich aber ohne Anwendung der Sonderregelungen steuerliche Vorteile ergeben. Es empfiehlt sich daher, die im Einzelfall resultierenden Konsequenzen unter Zuhilfenahme von Beratern in den beiden betroffenen Ländern genau zu erörtern.

## Gesetzliche Unfallversicherung im Homeoffice

Zwar kein steuerliches Thema, aber hier dennoch erwähnenswert: Der Gesetzgeber hat 2021 im Rahmen einer Gesetzesänderung schon sichergestellt, dass innerhäusliche Wege wie z. B. zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang während der Arbeitszeit ebenso unter den Versicherungsschutz fallen. ■





Aus der FALG-Gruppe

# Wunschdenken - vom Traum zur Realität

Seit meinem letzten Bericht aus der Facebookgruppe Fachassistent/in Lohn und Gehalt hat sich einiges getan, gerade, was unsere Vorbereitungen zur Umsetzung der Anforderungen an die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angeht.

Im letzten Heft habe ich noch erzählt, wie ich mir die Umsetzung vorstelle, welche Wege ich gehen werde, um diese Mehrarbeit überhaupt in meine Abläufe integrieren zu können. In der Gruppe habe ich die Diskussion wieder angefacht, auch, weil ich meinen ersten Entwurf des schon erwähnten Informationsschreibens für unsere Mandanten einstellte.

Wie schon berichtet, war das Informationsschreiben ein „Aha“-Moment für die Gruppenmitglieder – es kam ein wenig Panik auf. Das, was ich versuche, seit Jahren den Kolleginnen und Kollegen klarzumachen, kommt langsam an. Statt Arbeitserleichterung wird unweigerlich eine Menge Mehrarbeit auf uns zukommen.

Irgendwie war das Informationsschreiben aber auch ein „Aha“-Moment für meine Chefin und mich. Alle erforderlichen Schritte zusammenzufassen und in ein Schreiben zu verpacken, machte uns klar, dass meine 40-Stunden-Woche (die an sich schon nicht wirklich reicht) diese Mehrarbeit nicht abdecken kann.

Wir waren – wie auch viele Gruppenmitglieder – ratlos und haben letztendlich komplett umgeplant und das Schreiben geändert. Nach aktuellem Stand werden wir als Kanzlei den Abruf nicht für unsere Mandanten erledigen, sondern die Mandanten müssen uns zuarbeiten – also den Abruf über SV-Net selbst erledigen.

## Eventuell ist dies Wunschdenken.

Ja, das widerspricht unserem Servicegedanken, und ja, ich habe wenig Hoffnung, dass die Mandanten mir ohne Probleme zuarbeiten können.

Eigentlich gehe ich sogar davon aus, dass die Mandanten überfordert sein werden, aber zunächst bleibt uns nichts anderes übrig und ich konnte aus den Kommentaren der Gruppenmitglieder herauslesen, dass wir damit nicht allein sind.

Diese Digitalisierungsmaßnahme ist nach aktuellem Kenntnisstand keine Arbeitserleichterung für uns Abrechner. Ich lasse mich im Juli gern eines Besseren belehren, aber bereits die zusätzliche Kommunikation mit den Mandanten wird eine Menge Zeit in Anspruch nehmen. Hinzu kommt die Kontrolle bzw. Überwachung der Rückmeldungen, das Herausfiltern fehlender Rückmeldungen und wiederum Telefonate, um weitere Schritte einzuleiten.

## Wo soll die Zeit dafür herkommen?

In der Facebookgruppe Fachassistent/in Lohn und Gehalt haben wir auch, wie in den letzten Jahren, mein Mandanten-Informationsschreiben zum Jahreswechsel durchgesprochen. Dies hat inzwischen schon eine gewisse Tradition, denn auch hier hilft das Schwarmwissen ungemein – und letztendlich haben alle etwas davon.

Oftmals werden so sogar Wissenslücken geschlossen, weil sich nicht alle immer jede Neuerung angelesen haben.

So haben wir gemeinsam Fehler ergänzt und über den Sinn weiterer Informationen diskutiert. Auch kamen Zweifel auf, ob ein nunmehr vierseitiges Schreiben überhaupt von unseren Mandanten gelesen wird.

Da diese Grundsatzfrage auch schon zwischen meiner Chefin und

mir aufkam, konnte ich dies recht sicher beantworten. Wie in so vielen Bereichen unserer Tätigkeit geht es hierbei um die Nachweispflicht. Wir haben nachweislich informiert, was der Mandant mit der Information anfängt, liegt nicht mehr in unserem Ermessen.

Dies leuchtete den Gruppenmitgliedern ein. Dass später unweigerlich telefonische Nachfragen zu bestimmten Neuerungen folgen werden, ist uns allerdings auch klar.

Wir starten also zunächst mit dem Gefühl, gut vorbereitet zu sein, in das neue Lohn-Jahr. Ich bin gespannt, wie sich die einzelnen Neuerungen umsetzen lassen und welche Fragen und Probleme wir 2022 gemeinsam als Gruppe bewältigen werden. Und wer weiß, vielleicht läuft der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ja doch einfacher als gedacht. ■

Annette Bastigkeit

Fachassistentin Lohn und Gehalt



Aus der XING-Gruppe

# Happy New Year - Leinen los für das Jahr 2022

Neues Jahr ahoi: volle Kraft voraus. Neue Gesetze, Vorschriften, Änderungen in den Abläufen – das Jahr 2022 ist da! Und es lässt uns nicht gleich verzweifeln, nein, die Hoffnung ist groß, dass die geplanten Änderungen auch Erleichterungen in der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit sich bringen. Ist alles neu? Das alte Jahr tatsächlich vorbei?

**W**ie schön wäre es, wenn es wirklich so ist. Aber leider holt uns die Realität schnell auf den Boden der Tatsachen zurück. Natürlich gibt es wie jedes Jahr Neuerungen oder neue Gesetze, doch das alte Jahr ist so gesehen nicht vorbei. Wir müssen uns auch in diesem Jahr den Herausforderungen stellen, die uns schon im alten Jahr begleitet haben – Infektionsschutzgesetz, Kurzarbeit usw.

Und natürlich sollen die geplanten Neuerungen Erleichterungen in unserer täglichen Arbeit bringen. Zum Beispiel rvBEA. Die Digitalisierung in der Rentenversicherung wurde ausgebaut und verspricht weniger Papier. Der Arbeitgeber soll Bescheinigungen bei dem Rentenversicherungsträger elektronisch anfordern können und ebenso sollen über dieses Verfahren Rückantworten des Arbeitgebers oder Anträge von diesem entgegengenommen werden. Auch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

(AU-Bescheinigung) – der Abruf des Arbeitgebers erfolgt ab dem 01.07.2022 – soll Erleichterungen bringen. Somit müssen die erkrankten Beschäftigten keine AU-Bescheinigung mehr beim Arbeitgeber vorlegen.

Wie die Neuerungen unseren täglichen Ablauf beeinflussen werden, das müssen wir abwarten. In unserer XING-Gruppe ist jedenfalls erkennbar, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnung nie schläft. Ganz im Gegenteil, wir tauschen uns weiterhin auch zu bereits bekannten Themen aus.

## Thema: Ungeimpft in Quarantäne

**Fragestellung:** Ein ungeimpfter Mitarbeiter hat das Corona-Virus bekommen, ist gesund in Quarantäne und kann nicht im Homeoffice arbeiten. Fällt der Mitarbeiter nun unter das Infektionsschutzgesetz oder nicht? Auch wenn er geimpft gewesen wäre, hätte er ja wahrscheinlich das Corona-Virus bekommen.

**Antwort:** Beschäftigte, die eine Quarantäne durch eine Impfung vermeiden könnten und dies nicht nutzen, haben ab November 2021 keinen Anspruch mehr auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Ob durch die Impfung die Quarantäne tatsächlich hätte vermieden werden können, kann weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber beurteilen. Nach den aktuellen Vorschriften besteht jedoch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (da der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist; hätte er sich z. B. wegen Magen-Darm-Problemen krankschreiben lassen, bestünde Entgeltfortzahlungspflicht). Vielmehr besteht aufgrund behördlich angeordneter Quarantäne Anspruch auf Entschädigung, die der Arbeitgeber in Vorleistung erbringen muss. Allerdings nicht mehr bei Ungeimpften (es sei denn, es handelt sich um Beamte).

Siehe auch Ausführungen des Bundesministeriums für Gesundheit:





Foto: v.poth, Adobe Stock

Gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG ist zu beachten, dass für ungeimpfte Arbeitnehmer kein Entschädigungsanspruch greift.

Ansprüche auf Ersatz des Verdienstaufschlags für Arbeitnehmer und Selbstständige:

direkter Link:



## Thema: Pfändung nach Austritt

**Fragestellung:** Eine Mitarbeiterin ist zum 30.11.21 ausgeschieden und erhält für diesen Monat im Dezember noch Entgelt aus einem gerichtlichen Vergleich. Am 02.12.21 hat der Fragesteller einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss erhalten. Die Drittschuldnererklärung war aber mit dem Vermerk „Austritt 30.11.21“ versehen. Muss nun trotz Austritt und Vermerk in der Drittschuldnererklärung der Gläubiger bedient werden, weil es noch Entgelt in 12.2021 gibt?

**Antwort:** Die Meinungen waren unterschiedlich bis hin zur Empfehlung einer

Rechtsberatung. Der Fragesteller gab im Nachhinein ein Feedback, dass nach Rücksprache mit dem Gläubiger und dem zuständigen Gerichtsvollzieher die Pfändung nicht bedient wurde, da diese nach Austritt zugestellt wurde. Somit blieb die Pfändung erfolglos.

## Thema: Nachzahlung Solidaritätszuschlag (Soli) Jahresausgleich

**Fragestellung:** Ein Abrechnungsdienstleister hat im Dezember den Lohnsteuerjahresausgleich durchgeführt. Bei einigen Mitarbeitern kam es daher zu einer Nachforderung des Solis, die den Mitarbeitern abgezogen wurde. Ist das richtig? Ist es nicht so, dass eine Erstattung zwar ausgezahlt wird, aber eine Nachforderung bei der Einkommensteuererklärung nachgefordert wird? Oder ist beides möglich?

**Antwort:** Ergibt sich ein „negativer Lohnsteuerjahresausgleich“ muss der Arbeitgeber diesen nicht durchführen.

Die Nachforderung von zu wenig einbehaltenen Steuer erfolgt dann durch das Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Bezüglich des Solis kann es unter Umständen anders sein.

Der Lohnsteuerjahresausgleich stellt ein reines Erstattungsverfahren dar. Für den Solidaritätszuschlag ist ebenfalls ein Jahresausgleich vorzunehmen. Der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber ist nachträglich nicht einzubehalten, wenn im Jahresausgleich der errechnete Solidaritätszuschlag höher ist als die Summe der einbehaltenen Zuschlagsbeträge. Wenn aber die Summe der einbehaltenen Zuschlagsbeträge den im Jahresausgleich errechneten Solidaritätszuschlag übersteigt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag zu erstatten. ■

Janette Rosenberg



Interview Agnieszka Bekus,

## Fachleute stellen sich vor

### Persönliche Angaben

Name: Agnieszka Bekus  
Beruf: Entgeltsachbearbeiterin  
Ausbildung: studierte Deutschlehrerin, Fortbildung zur zertifizierten Entgeltsachbearbeiterin (alga-Kolleg) aktuelle Position und Aufgabe im Bereich der Entgeltabrechnung: Payroll Specialist bei der IDEXX GmbH, monatliche Entgeltabrechnung für Deutschland, Österreich und Tschechien

# Entgeltabrechnung ist für mich eine kontinuierliche Entwicklung.

## **Frau Bekus, Sie haben einen beeindruckenden Werdegang im Bereich der Entgeltabrechnung. Wie ist Ihr beruflicher Weg verlaufen?**

Meine Geschichte mit der Entgeltabrechnung hat ursprünglich mit der deutschen Sprache angefangen. Aber was hat die Sprache mit der Abrechnung zu tun? Die Antwort ist ziemlich einfach: Ich habe in Polen Deutsch als Fremdsprache studiert und wollte zunächst Lehrerin werden. Als ich vor zehn Jahren von meinem Auslandssemester in Deutschland nach Polen zurückgekehrt war, suchte ich dort eine berufliche Herausforderung als Lehrerin. Es stellte sich aber schnell heraus, dass durch Änderungen im polnischen Schulsystem weniger Stellen angeboten wurden. Deshalb habe ich nach einer Jobalternative gesucht, die mir die Möglichkeit bieten sollte, die deutsche Sprache zu nutzen. Ein paar Wochen später saß ich bereits im Büro der Firma NGA (heute Alight Solutions) und lernte die Prozesse der deutschen Entgeltabrechnung kennen.

Das war mein Einstieg in die Abrechnungswelt. Ich fing an mit Dateneingabe, Auswertungsvorbereitung und telefonischer Mitarbeiterbetreuung. Im Laufe der Zeit habe ich immer mehr von den Kollegen gelernt. Nach zwei Jahren übernahm ich die Stelle der Abrechnungsspezialistin und konnte die Abrechnung selbstständig durchführen.

Die ganze Zeit über habe ich im Outsourcing-Bereich gearbeitet, hatte aber ständig im Hinterkopf, wie wäre es, auf der Kundenseite zu sein. Der

Wunsch musste ein paar Jahre warten, wurde aber wahr: Seit 2019 bin ich für die Entgeltabrechnung von ca. 800 Mitarbeitern bei der Firma IDEXX GmbH in Ludwigsburg zuständig und lebe auch dort. Wir arbeiten ebenfalls mit einem Payroll-Dienstleister zusammen. Nun kenne ich beide Seiten und fühle mich bestens vorbereitet.

## **Für viele ist der Bereich der Entgeltabrechnung mit komplizierten gesetzlichen Regelungen verbunden. Woran liegt es, dass viele dieses Thema dennoch als langweilig bezeichnen?**

Das ist eine sehr interessante Frage. Ich glaube, es ist eine Typfrage. In der Payroll werden die Fähigkeiten eines Juristen und eines Detektivs verlangt. In der Flut der Gesetze muss man in der Lage sein, sich die nötigen Regularien und Informationen herauszusuchen. Wenn ich selbst nach Informationen suche, muss ich immer im Blick behalten, was ich eigentlich brauche. Es gibt einfach so viele Informationen, Ausnahmen und Querverweise, die superwichtig und interessant zu sein scheinen, dass man einfach liest und liest ... Um Fehler zu finden und Probleme zu lösen, muss man auch auf Unregelmäßigkeiten und Details achten. Dem Auge darf nichts entgehen. Das ist nicht jedermanns Sache. Zum anderen muss man die Geduld mitbringen, den Mitarbeitern Sachverhalte zu erklären. Und diese Gespräche sind manchmal alles andere als langweilig ...

## **Was ist Ihr täglicher Antrieb, in der Entgeltabrechnung zu arbeiten, denn schließlich ist dieser Bereich im Unternehmen häufig unterschätzt?**

Tatsächlich wird die Entgeltabrechnung unterschätzt: Alle denken sich wohl, dass die Payroller mit dem Rest des HR-Teams im Büro sitzen und nur Kaffee trinken. Wehe aber, wenn auf dem Gehaltszettel 0,01 Euro fehlen ... (lacht) Aber im Ernst: Ich glaube, das ist wie mit vielen Jobs: Erst wenn etwas nicht funktioniert, fällt auf, dass es mit Arbeit verbunden ist. Wenn das E-Mail-Postfach streikt, wird die IT angerufen. Wenn etwas nicht korrekt abgerechnet wird, wir. Mir bereitet es einfach Freude, unseren Mitarbeitern Fragen zu beantworten und wenn am Ende des Monats alle Zahlen übereinstimmen. Dazu gehört selbstverständlich ständiges Dazulernen und ständige Prozessanpassung.

## **Sie sind alga-zertifizierte Entgeltabrechnerin. Welchen Anteil hat diese Weiterbildung an Ihrem beruflichen Erfolg?**

Das war ein wichtiger Punkt in meiner Karriere, denn die Weiterbildung hat mein bisheriges Wissen strukturiert und erweitert. Ich gewann mehr Vertrauen in das, was ich mache. Bis heute fühle ich mich kompetenter, wenn ich mit Mitarbeitern in Kontakt stehe und Dinge erklären muss. Ich besitze eine solide Basis, die ich die ganze Zeit ausbaue, zuletzt sogar bei dem Jahreswechselfseminar von DATAKONTEXT im November.





Foto: H\_Ko, Adobe Stock

Ich verdanke meine heutige Stelle in Ludwigsburg all den vorherigen Bausteinen, besonders dem zur Entgeltabrechnerin.

### **Wie sehen Sie persönlich Ihre berufliche Zukunft?**

Sicherlich wird der Bereich Entgeltabrechnung noch mehr digitalisiert. Es gibt bereits Programme zur eigenständigen Durchführung der Entgeltabrechnung. Und diese funktionieren auch prima, solange es keine Abweichung oder keinen Sonderfall gibt. Und wie wir alle wissen: Es gibt immer Sonderfälle. An diesem Punkt wird dann wieder ein Experte benötigt. Ich persönlich finde die Themen Prozessgestaltung und Systementwicklung reizvoll und kann mir vorstellen, mich in Zukunft mehr mit diesen Bereichen auseinanderzusetzen.

### **Unser Beruf ist geprägt von Veränderungen. Die Vielzahl der gesetzlichen Regelungen nimmt zu. Was würden Sie im Bereich der Entgeltabrechnung reformieren?**

Sicherlich die Steuergesetze! (lacht). Wie schön wäre es, nur einen Freibetrag zu haben – unabhängig

vom Anlass ... Darüber hinaus sehe ich Vereinfachungspotenzial beim Bescheinigungswesen: Häufig wird das Gleiche mehrfach bescheinigt. Nur heißt die Bescheinigung einfach anders und ist für eine andere Institution bestimmt. Ich würde auch die Kommunikation mit den unterschiedlichen Ämtern digitalisieren, weil wir jede Woche einen schönen Stapel an Briefen bekommen. Perfektes Beispiel zum Jahreswechsel: Wir kriegen fast von jeder Krankenkasse postalisch ein paar Seiten mit den Updates zum neuen Jahr zugeschickt. Nett gemeint, könnte man sich aber sparen. Vor allem, weil die Informationen auch im Internet zu finden sind und ohnehin alle Krankenkassen betreffen.

### **Die Zukunft der Entgeltabrechnung wird digitaler. Welche Chancen sehen Sie in der Digitalisierung und worin liegen die Gefahren? Bedeutet Digitalisierung nicht auch weniger Mensch und mehr Maschine?**

Die Digitalisierung ist eine tolle Sache. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig es ist, Informationen in digitaler Form parat zu haben und dass noch mehr Wert auf Digitalisierung im

Bereich der Zusammenarbeit gelegt werden sollte.

Ich finde es schön, dass man mithilfe moderner IT die Mitarbeiter in Prozesse einbeziehen oder das vorhandene Wissen in Form einer internen Wissensdatenbank zur Verfügung stellen kann. Die dadurch gewonnene Zeit kann man anderen wichtigen Themen widmen. Aber ich muss leider zustimmen: Mehr Digitalisierung bedeutet langfristig weniger Mensch. Allerdings in Bereichen, die den wenigsten von uns heute schon Freude bereiten. Und ganz ohne den Menschen wird es in Zukunft auch nicht gehen, davon bin ich überzeugt. Es wird immer Ausnahmen und Besonderheiten geben, die die Maschine nicht kennt und bei denen ein Spezialist eingreifen muss. Von daher, glaube ich, werden wir alle noch jahrelang Spaß an der Abrechnung haben.

### **Frau Bekus, vielen Dank für dieses Gespräch.**

---

Das Interview führte Markus Stier.

# Ihr PLUS bei allen Lohnsteuerfragen



## Alles enthalten für ein prüfungssicheres Lohnsteuerjahr

Sichern Sie sich jetzt Ihr PLUS Paket zur Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht – damit sind Sie immer auf neuestem Stand.

### Die Inhalte:

- › Lexikon für das Lohnbüro 2022 gedruckt und online
- › 8 Experten-Webinare inklusive
- › Journal für das Lohnbüro 8-mal im Jahr
- › Online-Checklisten und -Formulare

## Lexikon für das Lohnbüro 2022 PLUS

ISBN 978-3-8073-2787-7

€ 299,<sup>99</sup>

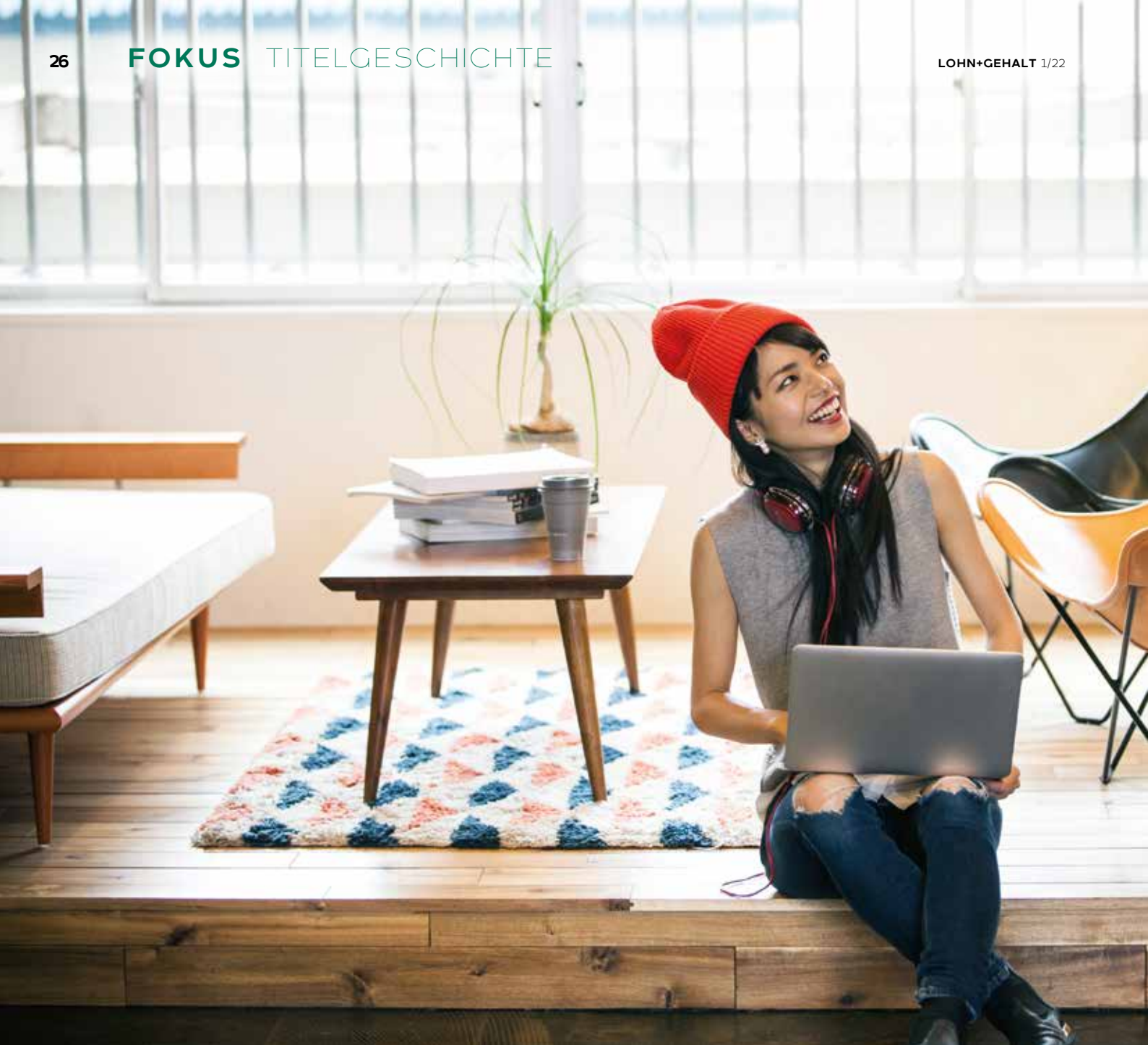


**Klassiker im Lohnbüro:** Das gedruckte Lexikon, die Online-Variante mit automatischer Aktualisierung und die 8 Webinare sind auch einzeln erhältlich.

Jetzt versandkostenfrei bestellen unter: [www.lohnbuero-rehm.de](http://www.lohnbuero-rehm.de)

Bestellung auch telefonisch, per E-Mail oder per Post: Telefon 0800 2183-333 (kostenlos innerhalb Deutschlands)  
E-Mail [shop@rehm-verlag.de](mailto:shop@rehm-verlag.de) | Post Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, Hultschiner Str. 8, 81677 München

rehm



*Schaffen Sie Zeit für Ihre strategische HR-Arbeit*

## Die Vorteile einer Auslagerung der Gehaltsabrechnung

*Die Pandemie hat den Bedarf an optimierten Prozessen und kostensenkenden Möglichkeiten verstärkt. Die Tatsache, dass viele, wenn nicht sogar alle Mitarbeiter gezwungen sind, aus der Ferne zu arbeiten, hat auch die Unzulänglichkeiten, beispielsweise den Zugang zu verwertbaren Daten, und die Compliance-Risiken aufgezeigt, die immer schwerer zu bewältigen sind, wenn Sie Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung über ein firmeninternes System abwickeln. Dies gilt auch und vor allem für global agierende Unternehmen.*

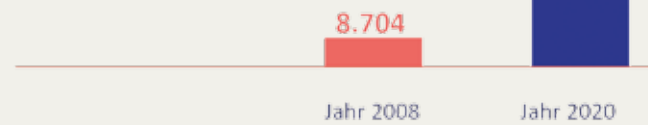




**B**ereits vor der Pandemie waren 92 Prozent der Führungskräfte der Meinung, dass ihr Geschäftsmodell angesichts der fortschreitenden Digitalisierung nicht zukunftsfähig sei. Das ergab die Umfrage „The digital-led recovery from COVID-19: Five questions for CEOs“ von McKinsey.

Die wachsende Anzahl an Finanzvorschriften verursachte schon vor der Pandemie Probleme bei der Genauigkeit und Compliance der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Doch COVID-19 verschlimmerte alles noch, da die Regierungen im Eiltempo Gesetze verabschiedeten, um die wirtschaftlichen Auswirkungen abzumildern.

Anzahl der veröffentlichten regulatorischen Ereignisse in der Finanzbranche



Thomson Reuters Regulatory Intelligence: „Cost of Compliance 2021: Shaping the Future“

Dies führte bei vielen für die Lohnbuchhaltung zuständigen Mitarbeitern zu Frustration, Stress und Überstunden. Viele Payroll-Teams erkannten, dass ihnen fundiertes Wissen über die lokale Gesetzgebung fehlte, um die Entgeltabrechnung in jedem Land, in dem sie tätig waren, zu verwalten. Außerdem mangelte es ihnen an der richtigen Technologie. 75 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie Schwierigkeiten hatten, die Lohn- und Gehaltsabrechnung zu 100 Prozent effektiv zu verwalten, und 47 Prozent stellten fest, dass sie keinen Zugang zu den Lohn- und Gehaltsabrechnungsdaten hatten, die sie für die strategische Entscheidungsfindung benötigten. Infolgedessen gaben 61 Prozent der Befragten an, dass ihre Mitarbeiter zu viele Anfragen zur Gehaltsabrechnung erhielten und die übermittelten Daten oft inkonsistent waren. 14 Prozent der Unternehmen mit einer globalen, vollständig in die Personal- und Finanzsysteme integrierten Lohn- und Gehaltsabrechnungsstrategie berichteten über weniger Komplexität und eine radikale Kostenoptimierung.<sup>1</sup>

### Umwandlung der Abrechnungsprobleme in unternehmerische Wachstumschancen

Die Arbeitskosten sind für die meisten Unternehmen einer der größten Kostenfaktoren. Die Löhne und Gehälter machen 50 bis 60 Prozent der Gesamtausgaben eines Unternehmens aus, sodass überhöhte Ausgaben für Löhne und Gehälter oder versteckte Kosten bei den Personalausgaben große

Auswirkungen auf das Endergebnis eines Unternehmens haben können.<sup>2</sup> Indem Unternehmen sowohl die sichtbaren als auch die unsichtbaren, versteckten Kosten für die HR-Abteilung herausarbeiten, können sie Chancen für Kosteneinsparungen aufzeigen, zeigen, in welchen Bereichen die Produktivität am größten ist, und einen deutlichen Zusammenhang zwischen HR-Aktivitäten und Betriebsergebnissen herstellen.

Für Unternehmen, die Kosten einsparen wollen – und wer will das in der aktuellen Wirtschaftslage nicht? – ist die Lohnabrechnung der Anfang. Aber wenn Sie es richtig anstellen, kann die Gehaltsabrechnung auch die Grundlage für künftiges Wachstum bilden. Die Möglichkeit, die Lohn- und Gehaltsabrechnung von einem Kostenfaktor in einen potenziellen Wachstumsmotor zu verwandeln, lässt sich leichter erkennen, wenn man den Prozess in drei Etappen unterteilt.

### Drei wichtige Etappen, um das Potenzial der Entgeltabrechnung zu verwirklichen

#### 1. Optimierung

Die Abkehr von den ineffizienten lokalen Gehaltsabrechnungssystemen wird Ihnen helfen, Ihre Kosten enorm zu optimieren und die Digitalisierung Ihres Unternehmens zu beschleunigen. Wenn man den düsteren Auswirkungen der Pandemie etwas Positives abgewinnen kann, dann vielleicht, dass sie die Aufmerksamkeit auf die künftige Widerstandsfähigkeit von Unternehmen gelenkt und Unternehmer dazu veranlasst hat, ihren

<sup>1</sup> ADP: „Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung 2021“, eine Umfrage mit 1.100 Entscheidungsträgern in 10 Ländern in Nordamerika, EMEA, APAC und LATAM

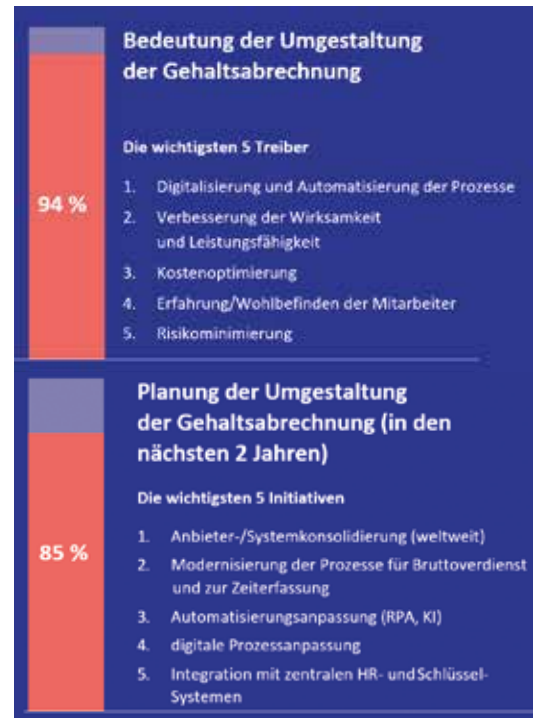
<sup>2</sup> Deloitte-Analyse 2017: „Labor spending or overspending?“



digitalen Wandel zu beschleunigen. Laut einer Studie von Gartner sagen sieben von zehn Vorstandsmitgliedern, dass COVID-19 digitale Initiativen beschleunigt hat.<sup>3</sup>

Der Ersatz der überholten On-Premises-Systeme durch eine cloud-basierte weltweite Payroll-Lösung – mit vollintegriertem HR- und Gehaltsabrechnungssystem – wird:

- Prozesse optimieren,
- die Genauigkeit verbessern,
- den Zugang zu Daten für Berichte und Analyse sichern,
- personelle Ressourcen für strategische Aufgaben freisetzen,
- die Gehaltsabrechnung in den Mittelpunkt der Initiativen zur digitalen Transformation Ihres Unternehmens rücken.



NelsonHall: „Payroll Services 2021: Market Overview, HR Technology and Services Program“, Juni 2021

## 2. Transparenz

Sobald Sie die Optimierung angehen, ergeben sich die nächsten Etappen von selbst. Wenn Sie mehrere Systeme mit begrenzter Integration betreiben, erhalten Sie einen unvollständigen Überblick über Ihre Gehaltsabrechnung. Statt einer klaren, globalen Übersicht haben Sie bestenfalls eine Reihe von Momentaufnahmen, die Sie zusammenfügen müssen, um eine ungenaue Vorstellung davon zu erhalten, was vor sich geht.

In ADPs Umfrage zum „Potenzial der Entgeltabrechnung“ gaben 73 Prozent der Befragten zu, dass ihnen die für die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens erforderlichen Gehaltsabrechnungsdaten fehlen, und 51 Prozent hatten nur begrenztes Vertrauen in die Einhaltung der Compliance bei der Gehaltsabrechnung. Investieren Sie jedoch in eine einheitliche Plattform, erhalten Sie einen klaren Überblick sowohl über die globalen Kosten als auch über die fortschrittlichen Analysefunktionen für genaue Modellierungen, Prognosen und Berichte.

### 3. Agilität

Während der Pandemie mussten Unternehmen so schnell auf Veränderungen reagieren können wie nie zuvor. Sie mussten rasch eine Reihe neu eingeführter Rechtsvorschriften beachten und ihre Mitarbeiter mit allem ausstatten, was sie für die Arbeit von zu Hause aus benötigten.

Der Wandel hat uns immer begleitet, und die Payroll-Teams müssen oft mit Unternehmen umgehen, die in neue Märkte expandieren, Mitarbeiter in verschiedenen Ländern einstellen sowie Fusionen und Übernahmen durchführen. Doch die sogenannte vierte industrielle Revolution – die digitale Revolution – bringt Veränderungen in einem bisher unbekanntem Tempo mit sich. Laut PwC zeigte sich ein exponentielles Innovationstempo, das die Menschen, die an einen linearen Verlauf des Lebens gewöhnt sind, nur schwer begreifen können.<sup>4</sup>

Sie benötigen eine einheitliche globale Entgeltabrechnungsplattform für eine schnelle Analyse und Skalierung von Daten, um das Unternehmenswachstum zu unterstützen. Sie benötigen außerdem Systeme, die sich schnell an neue Technologien anpassen können.

#### Sicherstellung eines reibungslosen Übergangs zur ausgelagerten Lohnbuchhaltung

Die erste Phase ist die Bewertung: Ihre Aufgabe sollte es sein, so viel wie möglich über Ihre derzeitigen Systeme herauszufinden.

Die ADP-Umfrage zur Entgeltabrechnung 2021 ergab, dass weniger als die Hälfte der multinationalen Unternehmen ihre Entgeltabrechnungssysteme in den letzten zwei Jahren überprüft hat, wobei 28 Prozent seit drei Jahren oder länger nicht mehr formell untersucht haben, inwiefern ihre Abläufe ihren Zielen gerecht werden.

Denken Sie über Ihre Probleme bei der Entgeltabrechnung nach (die folgenden Aufforderungen sollten Ihnen bei der Bewertung helfen).

Der derzeitige Abrechnungsprozess Ihres Unternehmens wird sich verändern. Daher sollten Sie aktuelle Prozesse dokumentieren, damit Sie

leichter feststellen können, was für die Änderungen erforderlich ist.

Nach dieser anfänglichen Bewertungsphase sollten Sie festlegen, wie Sie und alle anderen in Ihrem Unternehmen die Gehaltsabrechnung in fünf Jahren sehen wollen. Das ist Ihre Gelegenheit sicherzustellen, dass Ihre globalen Entgeltabrechnungsprozesse sichtbar sind, damit Sie die tatsächlichen Kosten verstehen, das Risiko der Nichteinhaltung der rechtlichen Compliance verringern und eine benutzerfreundliche Berichterstellungsfunktion einrichten können.

Ihr neuer globaler Lohnabrechnungsanbieter sollte jeden Teil Ihres aktuellen Gehaltsabrechnungsprozesses bewerten und mit Ihnen zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, dass Sie alles für Sie Wichtige erhalten.

#### Gestaltung des Wandels durch laufende Kommunikation

Jede Art von Umstellung erfordert eine Strategie für das Change Management und die Kommunikation, um die Unternehmensziele zu unterstützen, die Akzeptanz zu sichern und die Einführung zu fördern.

Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter von Anfang an in den Wandel mit ein. Fordern Sie diese auf, Ihnen bei der Formulierung der gewünschten Ergebnisse zu helfen, bitten Sie sie, Ihren Business Case zu unterstützen, und laden Sie sie schon früh dazu ein, den ausgewählten Anbieter kennenzulernen. Stellen Sie sicher, dass es in Ihrem Unternehmen Personen in verschiedenen Funktionen gibt, die die Vorteile und Ihre Ziele genau kennen – diese Personen werden dann als Beeinflusser fungieren und die Einführung vorantreiben.

**Wer ist von dieser Veränderung betroffen?**

**Wie schnell müssen Sie diese Personen einbinden?**

**Kommunizieren Sie mit den jeweiligen Personen und bereiten Sie diese von Anfang an vor.**

Die Unterstützung durch die Entscheidungsträger ist der Schlüssel zum Wandel. Ihr Beauftragter wird an der Überprüfung und Genehmigung von Business Cases, an der Eskalation von Projekten und an der gesamten Kommunikation beteiligt sein. Aber für einen reibungslosen Wandel muss jeder verstehen, was geschieht und wie sich die Umstellung auf die verschiedenen beteiligten Teams auswirkt. Da die Auslagerung der lokalen Lohn- und Gehaltsabrechnung Vorteile für Ihr gesamtes Unternehmen bringt, sollten Sie Projektleiter und Vertreter mit unterschiedlichen Fachkenntnissen einbeziehen.

Personal- und Lohnbuchhaltungsexperten verfügen über einige der wertvollsten Unternehmens- und Mitarbeiterdaten. Die Erkenntnisse aus diesen Daten müssen zur Unterstützung von Geschäftsentscheidungen genutzt werden. Die COVID-19-Krise hat gezeigt, dass ein funktionsübergreifendes Team aus Finanz-, Gehaltsabrechnungs- und Personalabteilung, das in der Lage ist, schnell und effizient strategische Entscheidungen zu treffen, nicht länger ein „nice to have“ ist, sondern eine Notwendigkeit.

#### Finanzen

**Was Sie zu tun haben.** Berechnen Sie die aktuellen Kosten für Technologie, zusätzliche Entwicklungen und Ressourcen, die für die Einhaltung der Compliance erforderlich sind, sowie die für Ihren gesamten Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozess benötigten Ressourcen im Vergleich zu den potenziellen Kosten der neuen Lösung und Prozessverbesserungen.

**Wie der Finanzbereich von der Auslagerung profitieren wird.** Mehr Transparenz, was die Ermittlung von Kosteneinsparungen und den Zugang zu Informationen für strategische Entscheidungen erheblich erleichtert.

#### IT

**Was Sie zu tun haben.** Sie benötigen eine Bestätigung der Entwicklungen und Ressourcen, die in den Aufbau

<sup>4</sup> PwC, Digital Pulse, „1,2,3 ... Here comes the 4th Industrial Revolution“



und die Pflege der Integration der Gehaltsabrechnung in Ihre internen Systeme investiert wurden. Vergewissern Sie sich, dass die IT-Abteilung weiß, dass sie angesichts der neuen ausgelagerten Lösung das System nicht mehr auf dem neuesten Stand in Bezug auf die lokalen Lohn- und Gehaltsabrechnungsvorschriften halten muss. So kann sie ihre Fähigkeiten und Ressourcen auf die Umsatzmöglichkeiten des Unternehmens konzentrieren.

**Wie der IT-Bereich von der Auslagerung profitieren wird.** Befreiung von wiederkehrenden Aufgaben und Integrationsbedenken.

### Personalabteilung

**Was Sie zu tun haben.** Sprechen Sie mit Ihren HR-Entscheidern, um sicherzustellen, dass Sie die verschiedenen Qualifikationen adressieren, die für die Umstellung der Gehaltsabrechnung und die Erbringung von Dienstleistungen in Zukunft erforderlich sind. Informieren Sie sie darüber, dass sich die Erfahrungen Ihrer Mitarbeiter durch den Zugang zu dynamischen Online-Gehaltsabrechnungen verbessern werden und dass die Zahl der Anrufe wegen Gehaltsabrechnungen zurückgehen wird.

**Wie die Personalabteilung von der Auslagerung profitieren wird.** Befreiung von wiederkehrenden Aufgaben und Compliance-Bedenken. Verringerter Risiken von Bußgeldern und Strafen. Der Self-Service erleichtert die Arbeit zusätzlich. Freuen Sie sich auf einen drastischen Rückgang der Mitarbeiteranfragen. Die Cloud ermöglicht den Zugang überall, jederzeit und bei einer Betriebszeit von 99 Prozent.

### Gemeinsam genutzte Services

**Was Sie zu tun haben.** Überlegen Sie, ob die Gehaltsabrechnung in eine bestehende Struktur für gemeinsam genutzte Services integriert werden soll oder ob Sie eine neue Organisation für gemeinsam genutzte Services nur für die Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter aufbauen wollen. Wo wird sich das Team für gemeinsam genutzte Services befinden und sind qualifizierte Mitarbeiter für die

Gehaltsabrechnung bereits verfügbar? Werden die bestehenden Payroll-Experten in andere Abteilungen oder in das Team für gemeinsam genutzte Services wechseln?

**Wie die Teams von gemeinsam genutzten Services von der Auslagerung profitieren werden.** Wenn die Entgeltabrechnung in eine bestehende Struktur für gemeinsam genutzte Services eingebunden wird, werden sie von alltäglichen Aufgaben befreit und profitieren von der neuen Technologie. Es bleibt mehr Zeit für übergeordnete Aufgaben, darunter strategisches Denken und Analyse. Und weniger Zeit für Bedenken zur Einhaltung der Compliance.

### Mitarbeiter

**Was Sie zu tun haben.** Halten Sie diese auf dem aktuellen Stand. Erklären Sie die Notwendigkeit der Veränderung.

**Wie die Mitarbeiter von der Auslagerung profitieren werden.** Korrekte und pünktliche Bezahlung. Der Self-Service verschafft sofortige Transparenz und verkürzt die Zeit, in der sie auf Antworten von der Personalabteilung warten. Verknüpfte Systeme, z. B. für die Zeiterfassung, schaffen weitere Vorteile und minimieren Aufwände, da für die Entgeltabrechnung relevante Daten direkt übernommen werden können.

Der Business Case für die strategische Ausrichtung der Entgeltabrechnung war noch nie so klar. Um in der heutigen herausfordernden Situation erfolgreich zu sein, müssen alle Bereiche Ihres Unternehmens flexibel sein. Die Anpassung von Bezahlungsoptionen, um im Kampf um Talente wettbewerbsfähig zu bleiben, die Unterstützung flexibler Arbeitsoptionen und die Sicherung von Mitarbeiterdaten aus der Ferne sind allesamt wichtige Gründe, warum die Gehaltsabrechnung angepasst werden muss. Ein optimiertes Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem ist die Grundlage einer erfolgreichen Firma. Einer Firma also, in der die Mitarbeiter korrekt und pünktlich bezahlt werden und in der ein einfacher Zugang zu Daten und Analysen die Unternehmensstrategie und planung unterstützen kann.

### Wie finden Sie den richtigen Payroll-Outsourcing-Partner?

Ein Partner mit einer globalen Präsenz wie ADP kann Ihnen Wissen und Erfahrung für alle Länder bieten, in denen Sie geschäftlich tätig sind. Suchen Sie nach einem Partner mit der neuesten cloudbasierten Technologie, der automatische Aktualisierungen von Vorschriften bereitstellt und über ein Höchstmaß an Sicherheit verfügt. Der richtige Partner sollte auch Flexibilität und Skalierbarkeit bieten, einschließlich Outsourcing-Optionen, die Ihren Serviceanforderungen entsprechen. Machen Sie sich keine Sorgen darüber, dass sie zu wenig Zeit oder nicht ausreichend Ressourcen für einen reibungslosen Übergang haben.

Die Everest Group hat ADP wiederholt als Leader für länderübergreifende Gehaltsabrechnungslösungen ausgezeichnet. Der Branchenanalyst hob die Stärken von ADP hervor, darunter die globale Präsenz und die Fähigkeit, mit der ADP® Global Payroll auf die unterschiedlichen Kundenbedürfnisse einzugehen. Die Bewertung erwähnte auch die laufenden Investitionen in Technologie, darunter verbesserte Integrationen und ein globales Dashboard, das ein Benchmarking über operative und geschäftliche Kennzahlen hinweg ermöglicht. ADPs Erfolgsbilanz bei der Bereitstellung von Services wurde ebenfalls hervorgehoben, wobei der Bericht die neuen Global Consulting Services von ADP herausstellt, die darauf zugeschnitten sind, Kunden bei ihren individuellen Umgestaltungsprozessen im HR-Bereich zu unterstützen. ■

**Susanne Bender** ist Division Vice President Sales Germany & Poland bei ADP und verantwortlich für den vertrieblichen Erfolg. Sie ist Mitglied der deutschen Geschäftsführung, mit mehr als 25 Jahren Berufserfahrung in Führungspositionen.



# 11

Checklisten  
zum  
Download



■ **der Duden zur  
Entgeltabrechnung**

■ **aus der Praxis  
für die Praxis**

■ **Fallbeispiele,  
Checklisten**

Markus Stier

Einmaleins der Entgeltabrechnung 2022

19. überarbeitete Auflage 2022

ca. 350 Seiten / Hardcover / Format 17 x 24 cm

ISBN 3-978-89577-918-3

€ 39,99 inkl. E-Book und Checklisten

Bestellen Sie direkt unter:  
[datakontext.com/einmaleins](https://datakontext.com/einmaleins)

# Im Blick: Lohnsteuerrecht

## Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz erneut verlängert

BMF-Schreiben vom 01.12.2021 - IV B 2 - S 1301-CHE/2110018 :002

Im Hinblick auf die andauernden Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie beabsichtigen die zuständigen Behörden, die Konsultationsvereinbarung betreffend die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns sowie staatliche Unterstützungsleistungen an unselbstständig Erwerbstätige während der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie vom 11.06.2020 einschließlich der Ergänzungen durch Konsultationsvereinbarungen vom 30.11.2020 und 27.04.2021 nicht vor dem 31.03.2022 zu kündigen.

Eine solche automatische Verlängerung besteht auch in den Vereinbarungen mit Polen, den Niederlanden, Luxemburg, Frankreich und Österreich. Für die Vereinbarungen mit Luxemburg, Frankreich, den Niederlanden sowie Österreich verkündete das Bundesministerium der Finanzen (BMF) ein Fortbestehen bis mindestens 31.03.2022.

Im Unterschied dazu laufen die Regelungen des Abkommens zwischen Deutschland und Belgien grundsätzlich am Ende eines Monats aus, wenn eine Verlängerung nicht spätestens eine Woche vor Ablauf des vorhergehenden Monats schriftlich vereinbart wird. Beide Länder verständigten sich aber auf eine Verlängerung der Vereinbarung bis zum 31.12.2021. Dabei behalten sie sich jedoch die Möglichkeit vor, die Vereinbarung vorzeitig zu kündigen.

## Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit Frankreich

BMF-Schreiben vom 09.12.2021 - IV B 3 - S 1301-FRA/19/10018 :007

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat die erneute Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit Frankreich über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von grenzpendelnden Arbeitnehmern am 09.12.2021 veröffentlicht.

Grundsätzlich verlängern sich die Regelungen der Konsultationsvereinbarung automatisch, sofern die Vereinbarung nicht mindestens eine Woche vor Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt wird. Deutschland und Frankreich einigten sich aber auf ein Fortbestehen der Regelungen ihrer Vereinbarung bis mindestens 31.03.2022.

Eine solche automatische Verlängerung besteht auch in den Vereinbarungen mit Polen, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz und Luxemburg. Für die Vereinbarungen mit der Schweiz und Luxemburg verkündete das BMF bereits ein Fortbestehen bis mindestens 31.03.2022.

Im Unterschied dazu laufen die Regelungen des Abkommens zwischen Deutschland und Belgien grundsätzlich am Ende eines Monats aus, wenn eine Verlängerung nicht spätestens eine Woche vor Ablauf des vorhergehenden Monats schriftlich vereinbart wird. Beide Länder verständigten sich aber auf eine Verlängerung der Vereinbarung bis zum 31.12.2021. Dabei behalten sie sich jedoch die Möglichkeit vor, die Vereinbarung vorzeitig zu kündigen.



## Klarstellungen Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich BMF-Schreiben vom 28.12.2021 - IV B 3 - S 1301-FRA/19/10018 :001

Mit einem Anwendungsschreiben vom 28.12.2021 stellt das Bundesministerium der Finanzen (BMF) verschiedene Zweifelsfragen zum Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Frankreich klar (IV B 3 - S 1301-FRA/19/10018 :001). Dabei fokussierte sich das BMF auf die Artikel des DBA, die sich mit der Besteuerung der Einkünfte von Arbeitnehmern (insbesondere von Grenzgängern), Künstlern, Sportlern sowie von Einkünften aus öffentlichen Kassen (insbesondere für Arbeitnehmer staatlicher Einrichtungen, Lehrkräfte, etc.) befassen. Damit ist das BMF-Schreiben besonders wichtig für Arbeitgeber aus dem deutsch-französischen Grenzgebiet.

Als Grenzgänger gelten Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz in einem Land (bspw. Frankreich) haben, sich aber normalerweise täglich von ihrem Wohnsitz über die Grenze an eine Arbeitsstätte im Ausland (bspw. Deutschland) begeben und täglich zu ihrem Wohnsitz zurückkehren. Das BMF geht dabei auf besondere Punkte detailliert ein:

- das für die Grenzgängerregelung relevante Grenzgebiet (Punkt 1.1.2),
- die ständige Wohnstätte im deutsch-französischen Grenzgebiet (Punkt 1.1.3.),
- regelmäßiges Pendeln eines Grenzgängers bzw. Tage, an denen ein Grenzgänger nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt (sog. „Nichtrückkehrertage“) (Punkt 1.1.4),
- Dienstreisen eines Grenzgängers (Punkt 1.1.4.3),
- Homeoffice eines Grenzgängers (Punkt 1.1.4.3.3),
- Arbeitgeberwechsel eines Grenzgängers (Punkt 1.1.4.3.8),
- Abfindungen für einen Grenzgänger (Punkt 1.3.1) .

Erneut adressiert ein BMF-Schreiben nicht die „fiktive Doppelbesteuerung“ des deutschen Kurzarbeitergeldes (KUG) für französische Grenzgänger. Erhält ein französischer Grenzgänger KUG von seinem deutschen Arbeitgeber, bleibt dem in Frankreich ansässigen Beschäftigten im Ergebnis weniger von

seinem KUG als einem in Deutschland ansässigen Beschäftigten. Dies ergibt sich aus zwei Gründen: der Berechnungsmethode des deutschen KUG und der Besteuerung von Kurzarbeitergeld in Frankreich.

Die Höhe des KUG richtet sich nach der pauschalierten Nettoentgeltdifferenz. Für die konkrete Berechnung des Leistungsentgelts sind eine Sozialversicherungspauschale (20 Prozent) sowie die Lohnsteuer und der Solidaritätszuschlag abzuziehen (§ 106 Abs. 1 S. 5 i. V. m. § 153 Abs. 1 S. 2 Sozialgesetzbuch SGB III). Daher zeigen die KUG-Berechnungstabellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) den pauschalierten Nettolohn in Abhängigkeit von der individuellen Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers. Da für französische Grenzgänger kein Lohnsteuerabzug in Deutschland stattfindet, wird für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes die Lohnsteuerklasse I angenommen (bzw. auf Antrag Steuerklasse III).

Verbunden mit der Besteuerung von Kurzarbeitergeld in Frankreich verursacht diese Annahme der Lohnsteuerklasse I eine „fiktive Doppelbesteuerung“ für französische Grenzgänger.

Theoretisch verursachen auch die Doppelbesteuerungsabkommen mit den Niederlanden und der Schweiz eine „fiktive Doppelbesteuerung“. Während der Corona-Pandemie vermeiden die sogenannten „Konsultationsvereinbarungen“ mit diesen beiden Ländern jedoch die „fiktive Doppelbesteuerung“. Laut den anlässlich der Corona-Pandemie abgeschlossenen Konsultationsvereinbarungen mit den Niederlanden und der Schweiz wird von einer Besteuerung des Kurzarbeitergeldes abgesehen (Niederlande) bzw. gilt das deutsche Kurzarbeitergeld „als in Deutschland besteuert“ (Schweiz).

Diese Lösung sieht die Konsultationsvereinbarung mit Frankreich nicht vor.



## Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit Österreich

BMF-Schreiben vom 20.12.2021 - IV B 3 - S 1301-AUT/20/10001 :002

Deutschland und Österreich haben eine neue Konsultationsvereinbarung zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns von Arbeitnehmern sowie von im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Homeoffice, Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitsunterstützung sowie von Homeoffice-Betriebsstätten unterzeichnet.

Im Hinblick auf die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von Arbeitnehmern sowie von im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Homeoffice, Kurzarbeitergeld und Kurzarbeitsunterstützung sowie von Homeoffice-Betriebsstätten wurde mit der Republik Österreich am 14.12.2021 die erneute Regelung unterzeichnet.

Diese ersetzt die Konsultationsvereinbarung vom 29.09.2021 und verlängert den Anwendungszeitraum der in der Konsultationsvereinbarung unverändert gebliebenen materiell-rechtlichen Regelungen bis mindestens 31.03.2022.

## Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit Belgien

BMF-Schreiben vom 21.12.2021 - IV B 3 - S 1301-BEL/20/10002 :001

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat die erneute Verlängerung der

Konsultationsvereinbarung mit Belgien über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von grenzpendelnden Arbeitnehmern am 21.12.2021 veröffentlicht. Deutschland und Belgien einigten sich auf ein Fortbestehen der Regelungen ihrer Vereinbarung bis mindestens 31.03.2022.

Die Regelungen des Abkommens zwischen Deutschland und Belgien laufen grundsätzlich am Ende eines Monats aus, sofern eine Verlängerung nicht spätestens eine Woche vor Ablauf des vorhergehenden Monats schriftlich vereinbart wird. Beide Länder verständigten sich auf eine Verlängerung der Vereinbarung bis zum 31.03.2022, behalten sich jedoch die Möglichkeit vor, die Vereinbarung vorzeitig zu kündigen.



## Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit den Niederlanden BMF-Schreiben vom 21.12.2021 - IV B 3 - S 1301-NDL/20/10004 :001

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat die erneute Verlängerung der Konsultationsvereinbarung mit den Niederlanden über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns von grenzpendelnden Arbeitnehmern am 21.12.2021 veröffentlicht.

Grundsätzlich verlängern sich die Regelungen der Konsultationsvereinbarung automatisch, sofern die Vereinbarung nicht mindestens eine Woche vor Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt wird. Deutschland und die Niederlande einigten sich auf ein Fortbestehen der Regelungen ihrer Vereinbarung bis mindestens 31.03.2022.

## Stundung von Steuerzahlungen BMF-Schreiben vom 07.12.2021 - IV A 3 - S 0336/20/10001 :045

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 07.12.2021 erneut ein Schreiben zu steuerlichen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Corona-Virus veröffentlicht.

U. a. wird darin die Stundung im vereinfachten Verfahren verlängert. Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31.01.2022 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zum 31.01.2022 fälligen Steuern stellen. Die Stundungen sind längstens bis zum 31.03.2022 zu gewähren. § 222 Satz 3 und 4 Abgabenordnung (AO) bleibt unberührt.

### Mit BMF-Schreiben vom 31.01.2022 wurde ergänzend veröffentlicht:

Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31.03.2022 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zum 31.03.2022 fälligen Steuern stellen. Die Stundungen sind längstens bis zum 30.06.2022 zu gewähren.

## BMF-Schreiben zur Behandlung von Mahlzeiten BMF-Schreiben vom 20.12.2021 - IV C 5 - S 2334/19/10010 :003

Mahlzeiten, die unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Datum vom 20.12.2021 die Werte aus der 12. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 06.12.2021 (BGBl I S. 5187) für Mahlzeiten ab dem Kalenderjahr 2022 veröffentlicht.

Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten, die ab dem Kalenderjahr 2022 gewährt werden,

- für ein Mittag- oder Abendessen 3,57 Euro,
- für ein Frühstück 1,87 Euro.

Bei Vollverpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 9,00 Euro anzusetzen.





## Fünftelregelung für Langzeitmodelle Bundesfinanzhof am 02.12.2021

Bei Zahlungen aufgrund eines Langzeitvergütungsmodells handelt es sich nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 02.09.2021 (VI R 19/19), veröffentlicht am 02.12.2021, um außerordentliche Einkünfte nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG). Eine Anrufungsauskunft gem. § 42e EStG kann entsprechend § 207 Abs. 2 AO mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben oder geändert werden, so der BFH.

Viele Arbeitgeber vereinbaren mit Führungskräften immer häufiger Langzeitvergütungsmodelle. Bei diesen werden die Leistungen der Arbeitnehmer nicht nur für ein Jahr bewertet und entlohnt, sondern vielmehr über mehrere Jahre.

Die Klägerin, eine AG, beantragte bei dem Finanzamt eine Anrufungsauskunft gemäß § 42e EStG. Sie bat um Bestätigung, dass Zahlungen aus einem sog. Langzeitvergütungsmodell (LTI-Modell) die Voraussetzungen einer Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit i. S. von § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG erfüllten und die Lohnsteuer unter Anwendung der sog. „Fünftelregelung“ gem. § 39b Abs. 3 Satz 9 EStG berechnet werden könne.

2011 bestätigte das Finanzamt zunächst die Rechtsauffassung der Klägerin. 2017 hob das Finanzamt die v. g. Anrufungsauskunft sodann mit Wirkung für die Zukunft auf. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus, bei den Zahlungen aufgrund des LTI-Modells handele es sich nicht um außerordentliche Einkünfte i. S. von § 34 EStG. Es lägen vielmehr „Bonuszahlungen“ vor.

Der BFH wies die Revision des Finanzamts zurück und führte dazu aus, dass die der Klägerin ursprünglich erteilte Anrufungsauskunft im Jahr 2011 rechtmäßig war, sodass der auf der gegenteiligen Annahme beruhende Widerruf der Anrufungsauskunft auf einem Ermessensfehlgebrauch beruht. Der Widerruf der erteilten Anrufungsauskunft ist wegen fehlerhafter Ermessensausübung rechtswidrig (§ 102 Finanzgerichtsordnung (FGO)); so auch das Finanzgericht. § 42e EStG enthält für die Aufhebung bzw. Änderung einer Anrufungsauskunft keine eigene Korrekturbestimmung. Das Fehlen einer solchen Korrekturvorschrift stellt eine Gesetzeslücke dar, die durch entsprechende Anwendung des § 207 Abs. 2 AO zu schließen ist.

Nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 2. Halbsatz EStG ist eine Tätigkeit mehrjährig, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten umfasst. Allerdings reicht es nicht aus, dass der Arbeitslohn in einem anderen Veranlagungszeitraum als dem zufließt, zu dem er wirtschaftlich gehört, und dort mit weiteren Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zusammentrifft. Die Entlohnung muss nach ständiger Rechtsprechung des BFH vielmehr für

sich betrachtet zweckbestimmtes Entgelt für eine mehrjährige Tätigkeit sein, die Vergütung folglich für einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten und veranlagungszeitraumübergreifend geleistet werden. Darüber hinaus muss die Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit aus wirtschaftlich vernünftigen Gründen in zusammengeballter Form erfolgen.

Das Finanzgericht hat hiernach zu Recht entschieden, dass die vom Finanzamt ursprünglich erteilte Anrufungsauskunft aus dem Jahr 2011, nach der es sich bei den Zahlungen aufgrund des LTI-Modells um außerordentliche und nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG begünstigte zu besteuern Einkünfte handele, rechtmäßig war.

## Arbeitgeberzuschüsse zum elektronischen Heilberufsausweis Finanzministerium Thüringen vom 01.03.2021 - S 2332 - A - 21.14

Die Vertreter der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder haben die Frage erörtert, wie Arbeitgeberzuschüsse zum elektronischen Heilberufsausweis (eHBA) lohnsteuerlich zu behandeln sind.

Der elektronische Heilberufsausweis ist eine personengebundene Chipkarte, mit der sich Angehörige von Gesundheitsberufen ausweisen. Mit dem eHBA können u. a. elektronische Dokumente, beispielsweise E-Arztbriefe, rechtssicher signiert und verschlüsselt werden.

Im Ergebnis haben die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder beschlossen, dass ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers und somit kein Arbeitslohn anzunehmen ist, wenn der Arbeitgeber die Kosten für den Erwerb des eHBA durch seine in Heilberufen tätigen Arbeitnehmer übernimmt, und dass es sich bei der Pauschale, welche in Heilberufen tätige Arbeitnehmer gemäß § 9 Abs. 3 der Vereinbarung zur Finanzierung der bei den Krankenhäusern entstehenden Ausstattungs- und Betriebskosten im Rahmen der Einführung und des Betriebs der Telematikinfrastruktur gemäß § 291a Abs. 7a SGB V von ihrem Arbeitgeber erhalten, nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt.

In der Folge kommt ein Abzug der Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung des eHBA als Werbungskosten nur in Betracht, soweit die Aufwendungen vom Arbeitgeber nicht erstattet wurden. ■



©Sashkin - stock.adobe.com

# Das Zahlstellen- verfahren in der Praxis

4.-5. April 2022 | Köln ggf. online  
Referent: Ingo Rudolph

## Schwerpunkte:

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

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

# Mehr Teilzeit, Elterngeld bei Frühgeburten gestaffelt und weitere Erleichterungen

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 15.02.2021 (BGBl Teil I Nr. 7 vom 18.02.2021, S. 239) wurde für Eltern, deren Kinder ab dem 01.09.2021 geboren wurden, neue Elterngeldregelungen eingeführt.





**D**ie bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch mehr Teilzeitmöglichkeiten erleichtert werden. Mehr Zeit für das Kind ist gerade auch bei frühgeborenen Kindern wichtig. Der Gesetzgeber hat daher zusätzliche Elterngeldmonate bei einer Frühgeburt eingeführt. Durch verwaltungsrechtliche Anpassungen und Klarstellungen sollen Eltern, Elterngeldstellen sowie Arbeitgeber entlastet und Bürokratie abgebaut werden.

Die gesetzlichen Neuregelungen sind am 01.09.2021 in Kraft getreten.

### Teilzeitmöglichkeit erweitert

Eltern können während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung von bis zu 32 Wochenstunden nachgehen. Die Begrenzung wurde von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben – somit auf vier volle Arbeitstage. Dabei kommt es nicht auf die einzelne Woche an, sondern auf den monatlichen Durchschnitt. Unverändert bleibt die Grenze von mindestens 15 Wochenstunden. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden.

**Hinweise:** *Urlaubstage und Krankheitstage verringern die wöchentliche Arbeitszeit nicht: Die Arbeitszeit wird so berechnet, als ob Arbeitnehmer an diesen Tagen gearbeitet hätten. Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit, Rufbereitschaft jedoch nicht.*

Der Partnerschaftsbonus wird mit der Änderung neben der Erweiterung der Wochenstunden an weiteren Stellen flexibler gestaltet. Die bisher geltende feste Bezugsdauer von vier Monaten weicht einer flexibleren Bezugsdauer zwischen zwei und vier Monaten. Das bedeutet, dass der Partnerschaftsbonus auch für nur zwei oder drei Monate beantragt werden kann. Der Bonus kann, anders als bisher, mit Wirkung für die Zukunft beendet werden.

Eine weitere Vereinfachung gilt beim Arbeitszeitennachweis: So müssen Eltern, die während des Elterngeldbezugs Teilzeit arbeiten, nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass

die im Antrag angegebenen Arbeitsstunden nicht überschritten werden.

Arbeitgeber behalten auch mit der Flexibilisierung die für sie notwendige Planungssicherheit. Antragsänderungen sind im Elterngeld bereits nach altem Recht zulässig. Die Elternzeit kann gegenüber dem Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund beendet werden.

Eltern haben nun mehr Spielraum in Bezug auf Lage und Umfang ihrer Arbeitszeit. Die Neuregelung stellt für den Fall einer schweren Erkrankung eines Elternteils zudem ausdrücklich klar, dass in diesen Fällen auch ein alleiniger Bezug eines Elternteils möglich ist.

Eine weitere Klarstellung erfolgte im Zusammenhang mit Entgeltersatzleistungen während des Bezugs von Elterngeld. Die Höhe des Elterngeldes für teilzeitarbeitende Eltern verändert sich nicht, wenn Einkommensersatzleistungen in dieser Zeit bezogen werden, wie z. B. Kurzarbeitergeld oder Krankengeld. Nach der Altregelung wurden diese Entgeltersatzleistungen angerechnet und wirkten sich dadurch auf die Höhe des Elterngeldes aus.

Die bestehende Corona-Sonderregelung wurde mit der Reform verlängert. Eltern, die den Partnerschaftsbonus beziehen und wegen der Corona-Pandemie nicht wie geplant parallel in Teilzeit arbeiten können, müssen den Partnerschaftsbonus nicht zurückzahlen. Diese Regelung wurde bereits vor der Gesetzesänderung angewandt und ist bis zum 31.12.2021 verlängert.

### Elterngeld bei Frühgeburten

Für Eltern besonders früh geborener Kinder wurden zusätzliche Elterngeldmonate eingeführt.

**Hinweis:** *Die Regelung bezieht sich auf den Elterngeldbezug und hat keine Auswirkungen auf die Elternzeit.*

Wird ein Kind mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin geboren, erhalten die Eltern einen zusätzlichen Monat Elterngeld. Der Regierungsentwurf sah diese Änderung bereits vor. Während der Beratungen wurde diese Regelung erweitert und findet sich endgültig im Gesetz wieder.

Bis zu vier Monate Basiselterngeld sind möglich, abhängig vom Geburts-

- Wird das Kind acht Wochen zu früh geboren, gibt es zwei zusätzliche Elterngeldmonate, also insgesamt 14 Monate,
- bei zwölf Wochen drei Monate, also insgesamt 15 Monate, und
- bei 16 Wochen vier, also insgesamt 16 Monate.

So erhalten Eltern die Zeit, Ruhe und Sicherheit, die sie in dieser besonderen Situation brauchen.

### Verwaltungsvereinfachungen

Zahlreiche verwaltungsrechtliche Anpassungen und Klarstellungen verschlanken das Gesetz, entlasten den Beantragungsprozess und führen zu Verbesserungen bei der Elterngeldbemessung für bestimmte Elterngeldberechtigte.

Die Situation von Eltern mit geringen selbstständigen Nebeneinkünften wurde verbessert. Diese können beantragen, für die Elterngeldbemessung wie nicht Selbstständige behandelt zu werden. Ein neues Antragsrecht ist auch für nicht selbstständige Eltern eingeführt, für die eine Einbeziehung bestimmter, bislang auszuklammern-der Zeiten, zum Beispiel mit Bezug von Mutterschaftsgeld, in die Elterngeldbemessung günstiger ist.

Eltern, die während des Elterngeldbezugs Teilzeit arbeiten, müssen nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen.

### Einkommensgrenzen für Paare

Die Finanzierung der v. g. Maßnahmen erfolgt durch eine Änderung bei den Einkommensgrenzen für Paare. Zur Finanzierung der Verbesserungen erhalten nur noch Eltern, die gemeinsam 300.000 Euro oder weniger im Jahr verdienen, Elterngeld. Nach der Altregelung (bis 31.08.2021) lag die Grenze für Paare bei 500.000 Euro. Diese neue Regelung für Paare betrifft Spitzenverdiener, die 0,4 Prozent der Elterngeldbezieher ausmachen – circa 7.000 Eltern.

Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250.000 Euro. Die Einkommensgrenze ist an der Zielsetzung des Elterngeldes auszurichten. ■

Betriebliche Gesundheitsförderung

# Bewegte Pausen

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, ist eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers. Natürlich kann man niemanden zu seinem Glück zwingen, aber häufig reicht das Beispiel einiger weniger engagierter Kollegen aus, um andere zum Mitmachen zu animieren.



## Warum sind bewegte Pausen so wichtig?

Gerade bei sitzenden Tätigkeiten sind Zwangshaltungen nicht immer zu vermeiden. Bei voller Konzentration vergisst man schon mal gern, sich zu bewegen, zu strecken, die Sitzhaltung zu verändern. Bei einigen Tätigkeiten geht das auch kaum, etwa bei der Kassiererin im Supermarkt – die zudem noch pro Arbeitstag jede Menge Gewicht über den Scanner zieht (leider ist es mir nicht gelungen, eine Untersuchung über den tatsächlichen Umfang der gestemmen Gewichte bei einer Kassierschicht zu finden).

Aber auch körperlich belastende Tätigkeiten, etwa in der Produktion oder im Handwerk, brauchen in der Pause nicht nur Ruhe. Ausgleichende Bewegung als Ergänzung ist oft besser.

Bewegte Pausen als Ausgleich sind so wichtig, dass die Unternehmen sie unbedingt fördern sollten – zum Beispiel, indem sie als Arbeitszeit

und eben nicht als unbezahlte Pause anerkannt werden. Kostet im ersten Moment Geld, rechnet sich aber. Ein – wichtiger – Baustein im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

## Was kann man tun?

Motivation ist das Wichtigste. Zwingen kann und sollte man die Mitarbeiter nicht, an der aktiven Pause teilzunehmen. Überzeugen ist das Gebot der Stunde. Wirksam ist auch das sogenannte Nudging. Nudging bedeutet übersetzt so viel wie „anstupsen“. Anregen oder lenken sind synonyme Bedeutungen. Wer es gern etwas wissenschaftlicher hätte: Nudging ist eine verhaltensökonomische Methode, bei der versucht wird, das Verhalten von Menschen auf vorhersagbare Weise zu beeinflussen, ohne dabei auf Verbote, Gebote oder ökonomische Anreize zurückzugreifen. (Quelle: Wikipedia)

Gemeint ist damit, dass die Beteiligung der Kollegen beispielsweise an einer bewegten Pause auch die

eigentlich eher trügen oder desinteressierten Kollegen sozusagen mitzieht (man möchte ja nicht immer abseitsstehen).

Gerade zu Beginn, also bei der Einführung der bewegten Pause, ist es sinnvoll, einen Profi zu beauftragen. Zum einen ist es motivierender, zum anderen hilft es dabei, von Anfang an die „richtigen“ Übungen zu machen. Einzelne, besonders motivierte Kollegen können als Multiplikatoren ausgebildet werden. Die professionellen Trainer berücksichtigen zudem die Ausgangssituation, also die Art der Tätigkeit, aber auch das Alter und den aktuellen Gesundheitszustand der Mitarbeiter. So können schmerzhaft negative Erfahrungen durch (falsche) Bewegung vermieden werden.

Einen geeigneten Trainer können Sie über die regionalen Fitnessstudios finden. Vielleicht wären ja eine Kooperation mit dem Studio und Zuschüsse oder Rabatte für Mitarbeiter denkbar, die in ihrer Freizeit in dem Studio aktiv werden möchten.



Fotos (4): Andrey Popov, Adobe Stock

Es gibt natürlich auch andere, niederschwelligere Angebote. Ein Kickertisch oder eine Tischtennisplatte wären Alternativen. Hauptsache bei allen Angeboten: Es muss Spaß machen! Dann haben die gemeinsamen Aktivitäten noch einen weiteren positiven Aspekt: Sie fördern den Teamgeist und das Miteinander. Für die Unternehmenskultur und das Arbeitsklima unverzichtbar.

### Wir haben doch alle Stehschreibtische!

Schön, wenn das so ist. Mit Sicherheit eine gute Sache, der Wechsel zwischen Stehen und Sitzen. Ausreichend ist das aber nicht und verringert nicht die Notwendigkeit einer bewegten Pause.

### Und wenn alle im Homeoffice sind?

Bewegte Pausen gehen auch virtuell. Die Kollegen verabreden sich zu einem bestimmten Zeitpunkt und einer (oder der professionelle Trainer) macht den „Vorturner“ vor der Kamera. Die

anderen machen mit. Besonderer Vorteil: Wer sich beim „Herumhüpfen“ nicht beobachten lassen möchte, macht einfach die Kamera aus. Aber es muss ja auch nicht immer die schnelle Bewegung sein. Stretching- und Dehnübungen sind genauso wichtig und wertvoll wie motorische Übungen für die Gelenke. Sogar kurze Meditationen können sinnvoll sein, auch wenn dann nicht wirklich von einer „bewegten“ Pause gesprochen werden kann. Die Kunst liegt in der Abwechslung.

Wichtig ist, dass die Übungen einfach sind, so dass sie jeder, auch eher unsportliche Kollegen, mitmachen kann. Und sie sollten nicht zu Schweißausbrüchen führen, weil ja im Anschluss noch weiter gearbeitet werden muss.

### Was hat das Unternehmen davon?

Die bewegte Pause führt zu einer besseren Gesundheit, fördert die Konzentration und die Leistungsfähigkeit, motiviert und sorgt für einen

besseren Teamspirit. Optimalerweise sollte die bewegte Pause in ein umfassendes Konzept eines betrieblichen Gesundheitsmanagements eingebettet sein. Sie ist aber vor allem eine gute Möglichkeit, überhaupt erst einmal zu starten. Denn große und umfassende Konzepte brauchen oft eine sehr lange Entwicklungszeit, die bewegte Pause lässt sich schnell einführen – sozusagen quick, but not dirty! Probieren Sie es einfach einmal aus!

### Hilfe und weitere Informationen

Erster Ansprechpartner kann die gesetzliche Krankenkasse sein, bei der die Mehrzahl Ihrer Mitarbeiter versichert ist. Die meisten Kassen haben fertige Konzepte oder können durch die Vermittlung von professionellen Trainern unterstützen. ■





# Experten antworten

## Einmalzuzahlungen Firmenwagen

Uns stellen sich einige Fragen im Zusammenhang mit dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 16.12.2020 zur Neuregelung von Einmalzahlungen bei Dienstwagen im Hinblick auf die Reduzierung des geldwerten Vorteils. Ab wann ist das BFH-Urteil anzuwenden? Wirkt sich das Urteil auch auf Bestandsfälle aus, und was passiert, wenn die Nutzungsdauer nachträglich verlängert wird? Welche Nutzungsdauer ist bei Kauf-Fahrzeugen anzusetzen?

In dem BFH-Urteil vom 16.12.2020 geht es um eine zeitraumbezogene Einmalzuzahlung für die private Nutzung eines Firmenwagens. Diese ist auf den Zeitraum, für den sie geleistet wird, gleichmäßig aufzuteilen und reduziert somit über die vereinbarte Nutzungsdauer den geldwerten Vorteil. Voraussetzung ist, dass eine ernsthafte und klare Vereinbarung über die Nutzungsdauer vorliegt. Nach der bisherigen Sichtweise hat eine Einmalzuzahlung den geldwerten Vorteil im Zahlungsjahr bis auf 0 Euro reduziert. Ein ggf. verbleibender Betrag ist in den Folgemonaten auf den geldwerten Vorteil anzurechnen.

Das BFH-Urteil wurde im Juni 2021 veröffentlicht. Damit ist es ab Juli 2021 anzuwenden. Das gilt dann auch für Bestandsfälle. Diese sind ab dem 01.07.2021 entsprechend anzupassen.

Wir gehen davon aus, dass bei einer Änderung der Nutzungsdauer – Vertrag mit dem Arbeitnehmer wird geändert – die Aufteilung der noch verbleibenden Zuzahlung neu zu berechnen ist, wodurch sich eine Änderung bei der Höhe des geldwerten Vorteils (positiv oder negativ) ergibt.

Auch bei einem gekauften Fahrzeug ist die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Nutzungsdauer maßgeblich, unabhängig von der Abschreibungsdauer beim Kauf oder von der Dauer des Leasingvertrags, den der Arbeitgeber mit dem Leasingunternehmen abgeschlossen hat. I. d. R. wird das mit der Nutzungsdauer übereinstimmen, die der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbart hat. Nur diese vereinbarte Nutzungsdauer ist maßgeblich für die lohnsteuerliche Aufteilung der Zuzahlung.

Die Sozialversicherung orientiert sich bzgl. der Verbeitragung an den steuerrechtlichen Regelungen.

## Pfändung von Weihnachtsgeld

Ab dem 01.01.2022 tritt eine Änderung bei der Pfändbarkeit einer Weihnachtsvergütung ein. Wir zahlen das Weihnachtsgeld mit der Dezemberabrechnung aus. Welche Pfändungsfreigrenze gilt, wenn die Abrechnung für Dezember 2021 erst Anfang Januar 2022 erfolgt? Ist der Abrechnungsmonat oder der Zahlungsmonat relevant?

Durch die Verknüpfung der Höhe von unpfändbaren Weihnachtsvergütungen mit den Pfändungsfreigrenzen nach § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) wird der Betrag des unpfändbaren Weihnachtsgeldes an die Entwicklung des Grundfreibetrags angepasst.

Gemäß den § 850 ff. ZPO ist das anzuwenden, was für den Lohnzahlungszeitraum beansprucht werden kann. Für die Entgeltansprüche Dezember gilt das, was in diesem Monat beansprucht und gepfändet werden darf. Das gilt auch für die Fälle, in denen die Auszahlung zu Beginn des Folgemonats erfolgt. Es ist der Monat entscheidend, für den die Zahlung geleistet wird. Da das Weihnachtsgeld für Dezember 2021 gezahlt wird und die Gesetzesänderung zum 01.01.2022 in Kraft tritt, ist der pfändbare Betrag nach der „alten“ Regelung zu berechnen.

## Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) - Arbeitgeberzuschuss wegen ersparter Sozialversicherungsbeiträge

Wie ist vorzugehen, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Entgeltumwandlungen hat? Berücksichtigt man bei der Frage, ob der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart, nur die Entgeltumwandlung zugunsten einer externen betrieblichen Altersversorgung (bAV) oder auch andere Entgeltumwandlungen?

Gesetzlich ist das nicht eindeutig geregelt und in den gängigen Kommentaren und Aufsätzen ist dazu leider auch nichts zu finden. Unserer Meinung nach ist das reduzierte Sozialversicherungsbrutto unter Berücksichtigung anderer Entgeltumwandlungen dafür maßgeblich, ob der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung zugunsten einer externen bAV Sozialversicherungsbeiträge spart.

Nimmt man die Aussage „soweit durch die Entgeltumwandlung zur bAV Sozialversicherungsbeiträge gespart werden“ wörtlich, müsste man die Entgeltumwandlungen in der Reihenfolge berücksichtigen, in der sie vereinbart wurden, also andere Entgeltumwandlungen, die zeitlich vor der Entgeltumwandlung zur bAV vereinbart waren, zuerst berücksichtigen und dann die bAV. Andere Entgeltumwandlungen, die zeitlich nach der bAV-Entgeltumwandlungsvereinbarung vereinbart werden/wurden, sind erst nach der bAV zu berücksichtigen.

Ist das für den Arbeitgeber zu umständlich, müsste er die bAV-Entgeltumwandlung rechnerisch als die letzte Entgeltumwandlung behandeln, sodass hierfür i. d. R. der Arbeitgeberzuschuss fällig wird.

## Pilotphase elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Zum 01.01.2022 startet die Pilotphase des Abrufs der eAU durch den Arbeitgeber. Wie ist das zu verstehen? Können alle Arbeitgeber daran teilnehmen oder nur „ausgewählte Pilot-Arbeitgeber“? Wenn man sich als Arbeitgeber zur Teilnahme entscheidet, gibt es dann für den Arbeitgeber nur noch das neue Verfahren, also den Abruf der eAU?

Die eAU gehört ab dem 01.01.2022 in der Software zum Basismodul, muss somit verpflichtend im Leistungsumfang enthalten sein. Somit kann jeder Arbeitgeber entscheiden, ob und wann er im 1. Halbjahr 2022 in das Verfahren einsteigt.

Die Pilotphase dient dazu, dass der Arbeitgeber das neue Verfahren testen und seine internen Abläufe überprüfen kann. Es gilt somit nicht „entweder oder“, sondern man kann das Abrufverfahren auch in Einzelfällen anwenden. Der Arbeitgeber hat den Vorteil, dass bis zum 30.06.2022 in allen AU-Fällen die Papierbescheinigung für ihn erhalten bleibt.

Jeder Arbeitgeber sollte die Möglichkeit nutzen, das Verfahren bereits in der Pilotphase zu testen, die internen Abläufe zu überprüfen und ggf. anzupassen. Das wird den Echtstart zum (voraussichtlich) 01.07.2022 wesentlich erleichtern.

---

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

---

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

„Working apart together?“

# Wie man sich – trotz Arbeitsabstand – am besten nicht „zerreißt“!

Eine Frage, die uns im Grund alle, ob nun digitaler Nomade im Ausland, New-Work-Anhänger, Homeoffice-Angestellter oder Mitarbeiter vor Ort, beschäftigt, und das nicht erst seit der Pandemie: „Wie können wir unseren Joballtag und das Arbeitsumfeld optimal gestalten – für uns und am besten auch für andere? Organisationsexpertin Sandra Einhoff hat wertvolle Tipps für ein optimiertes Arbeitsmanagement und für eine gelungene Selbstfürsorge.



Sandra Einhoff: Expertin für „Work-Leicht-Balance“, + Mindset-Mentorin, Arbeitsmarktmanager in der Agentur für Arbeit – Schwerpunkt Beratung und Prozessoptimierung



### **Welche drei Hauptkriterien verhindern aus Ihrer Sicht bei vielen ein effizientes Arbeiten und wo stehen sich arbeitende Menschen häufig am meisten im Weg?**

Ablenkungen bzw. Reizüberflutungen, fehlende Prioritäten und der Drang, alles auf einmal erledigen zu wollen (Multitasking), sind die größten Effizienzkiller. Je mehr wir uns durch äußere Faktoren (unser Smartphone, neu eingetroffene E-Mails, Social Media ...) ablenken lassen, desto unproduktiver werden wir. Jede Arbeitsunterbrechung kostet wertvolle Zeit und Energie. Mein Tipp an dieser Stelle: Aus den Augen, aus dem Sinn! Beugen Sie Ablenkungen vor. Lassen Sie Ihr Handy in der Schublade, deaktivieren Sie Push-Benachrichtigungen bei E-Mails.

Das Zweite sind die fehlenden klaren Prioritäten. Sonst tendieren wir dazu, in den sturen Bearbeiter-Modus zu gehen und Anliegen, so wie sie kommen, zu bearbeiten. Deshalb hilft es immens, jeden Tag klar vor Augen zu haben, welche Aufgaben Vorrang haben. Ich notiere mir jeden Morgen meine drei wichtigsten To-dos. Damit bekommt mein Tag einen roten Faden und mein Fokus ist klar ausgerichtet.

Der dritte Effizienzkiller ist das Multitasking. Wer glaubt, schneller mit der Arbeit fertig zu werden, weil während des Telefonierens schon E-Mails bearbeitet werden, der irrt! Die Wahrheit ist, dass unser Gehirn sich immer nur mit einer Sache beschäftigen kann. Das Stichwort an dieser Stelle ist Monofokus. Die Kunst besteht darin, sich ganz auf eine Sache zu konzentrieren und gedanklich nicht schon das nächste To-do durchzugehen. Das vermeidet Stress, fördert die Konzentration und führt zu qualitativ besseren Ergebnissen.

### **Wo verstärkt das Thema (verordneter) Distanz zu den anderen und damit das dezentrale Arbeiten diese Problematik am deutlichsten und mit welchen Mitteln kann es gerade hier gelingen, zu einer entsprechenden Leichtigkeit zu gelangen?**

Wer dezentral produktiv arbeiten möchte, braucht eine gute Selbstorganisation und aktive Selbstfürsorge. Gerade am dezentralen Arbeitsplatz sind gute Strukturen und Gewohnheiten

notwendig, die das Arbeiten unterstützen. Der einzelne Mitarbeiter sollte sich selbst ein gutes Arbeitsumfeld schaffen und sich gut organisieren. Während im Büro die gemeinsame Mittagspause oder der Austausch mit Kollegen für gewisse Routinen sorgt, liegt es im Homeoffice in unserer Verantwortung, aktiv Zeit für Regeneration und Pausen einzuplanen. Wenn wir nicht selbst gut auf uns achten, tut es keiner.

### **Welche absolut äußerlichen Arbeits-(Markt-)Gegebenheiten erschweren uns trotz allem, das gewünschte und gewollte Optimum zu erreichen, und was können wir persönlich umso mehr dagegen tun?**

Zielblindheit und der ständige Druck, weiterzumachen, vermitteln das Gefühl, nie zufrieden sein zu können mit dem, was bereits da ist. Oftmals fehlen zudem die Anerkennung und die Wertschätzung für die viele Mehrarbeit und das besondere Engagement, das geleistet wurde. Unsere Arbeit umfasst einen großen Teil unserer Lebenszeit. Deshalb sollten wir achtsam mit dieser Zeit umgehen. Wir können aktiv beeinflussen, wie wir persönlich arbeiten möchten, mit welcher Haltung und zu welchem Zweck. Es erhöht unwahrscheinlich die eigene Motivation, wenn wir das Gefühl haben, unseren Werten entsprechend zu arbeiten und mit unserer Arbeit einen sinnstiftenden Beitrag zu leisten.

### **Auf welche Weise können die Vorteile der Digitalisierung dabei noch stärker genutzt und eingesetzt werden und welche weiteren Möglichkeiten werden zudem immer noch zu wenig bedacht?**

Die Digitalisierung ermöglicht es, zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten. Das kann genutzt werden, um die Arbeitszeit an den persönlichen Biorhythmus und die individuellen Bedürfnisse anzupassen. Das erhöht die Produktivität und die Zufriedenheit. Mitarbeiter können sich im Arbeitsalltag freier bewegen und haben einen größeren Gestaltungsspielraum.

Außerdem sehe ich bei längeren Telefonaten oder Meetings den großen Vorteil, diese losgelöst vom Schreibtisch verbringen zu können. Die Digitalisierung ermöglicht

es, z. B. Besprechungen mit einem Spaziergang zu verbinden. Neben den gesundheitsförderlichen Aspekten der körperlichen Bewegung und der sauerstoffreichen Luft gibt es noch weitere Vorteile. Wenn wir physisch unseren Standort verändern, wechseln wir auch gedanklich die Perspektive. Ein neues Umfeld führt dazu, dass wir facettenreicher auf ein Thema schauen können. Damit können wir Probleme besser lösen und kreativere Ideen generieren. Zudem fördert die Bewegung unser Wohlbefinden und ist ein Ausgleich zur überwiegend sitzenden Haltung.





### **Welche Wege sollten Arbeitende gehen, wenn von alledem so gar nichts „greifen“ mag und die Zerreißprobe immer noch vorprogrammiert scheint?**

Ich empfehle, zunächst in die Selbstreflexion zu gehen und sich im Alltag zu beobachten, um die Ursache herauszufinden. Außerdem kann es helfen, andere Kollegen mit einzubeziehen oder professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen.

Wichtig ist: Jeder von uns ist für sein Leben und sein Wohlbefinden selbst verantwortlich. Die Selbstfürsorge ist für mich deshalb eine aktive Fürsorge, da wir uns bewusst darum kümmern sollten. Von allein findet sie keinen Platz in unseren vollen Terminkalendern. Wer aus Zeitgründen bei der Erholung spart, um dafür das volle E-Mail-Postfach zu leeren, tut dies an der falschen Stelle. Wenn wir unserem Wohlbefinden einen hohen Stellenwert geben und den Tag über achtsam mit uns selbst umgehen, profitieren davon auch im erheblichen Maße unsere Arbeit und unser Umfeld. Wir sind erfolgreicher und produktiver, wenn wir innerlich ausgeglichen, ausgeruht und auf einem hohen Energielevel sind. Der Schlüssel zu mehr Erfolg und Balance besteht darin, aus dem täglichen Spagat einen Spaziergang zu machen.

### **Vielen Dank für das Gespräch! ■**

# Payroll-Tools, Module, Add-ons,



	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
<b>Agenda:</b>  <b>Agenda Informationssysteme GmbH &amp; Co. KG</b> Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 45 E-Mail: saleskmu@agenda-software.de www.agenda-personalwesen.de	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung/ Agenda Informationssysteme	17.000	40.000	1984	App, Komponente, Modul, Solution, Privatwirtschaft	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung umfasst neben der Entgeltabrechnung für Arbeitnehmer ein integriertes Melde- und Bescheinigungswesen, Tarifvertragsverwaltung sowie ein kostenloses Cloud-Portal.		0,5 Tage	2 Tage	
 <b>Bremer Rechenzentrum GmbH</b> Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-0 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	BRZ-HR/ Bremer Rechenzentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY-Abrechnungen pro Monat	2003	App, Solution, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personalmanagement-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	Zukunft Personal Europe, BRZ-Jahreskongress 6. bis 7. Dez. 2021	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 <b>GDI Software – GDI mbH</b> Klaus-von-Klitzing-Straße 1 76829 Landau in der Pfalz Tel.: 0 63 41/95 50-0 Fax: 0 63 41/95 50-10 E-Mail: info@gdi.de www.gdi.de	GDI Lohn & Gehalt/ GDI mbH	> 2.000	mehr als 130.000 Abrechnungen/ Monat	1981	Tool	GDI Software bietet Personalwirtschaft aus einer Hand: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Digitale Personalakte, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle		1-x Tage	1-x Tage	Adam Theis GmbH, Seiz Technical Gloves GmbH, KRIEG Industriegeräte GmbH & Co. KG
 <b>GIP GmbH</b> Produkt Service Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/6 19 97-1 30 E-Mail: gip@gipmbh.de www.kidicap.de	KIDICAP GIP GmbH	> 30.000	mehr als 250.000	1996	Add-on, App, Komponente, Modul, Solution, Template, Tool, öffentlicher Dienst	KIDICAP adressiert die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter-Self-Services und IT-Systemmanagement. – Digital. Intuitiv. Einheitlich.		3+ Tage	3+ Tage	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), Bundesländer (z.B. Sachsen, Sachsen-Anhalt), Diakonisches Werk Württemberg
 <b>HANSALOG GmbH &amp; Co. KG</b> Am Lordsee 1 49577 Anklam Tel.: 0 54 62/7 65-0 Fax: 0 54 62/7 65-4 43 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de	HANSALOG GLOBAL Version LN UI/ HANSALOG GmbH & Co. KG	> 2.000		2017	Modul	Die HANSALOG GRUPPE entwickelt an vier Standorten mit 200 Mitarbeitern personalwirtschaftliche Software für die Entgeltabrechnung, das Personalmanagement, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft und die Finanzbuchhaltung.	Zukunft Personal Süd + Nord, COPETRI, Zukunft Personal Europe, Personalmesse München			gern auf Anfrage

# Templates, Solutions

Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?											Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu														Sonstige											
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitmodelle	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienstl. (BPO, SaaS, ASP)		Performance-Management	Entgeltabrechnung	ElsterLohn-Verfahren	AWV-Berechnungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitwirtschaft - Wertguthabenführung	Personalkosten	Personaladministration	Talent-/Bewerbermanagement		Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssysteme	Digitale Personalakte	Scan-Solution	Portal, ESS	Branchen-Templates				
DATEV	✓	✓	✓	✓	✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
PAISY, Persis SQL, Perbit, BRZ-HR, Kaba, tisoware	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	PAISY Teil-/Full-Service auf Basis Web/SQL via Internet (Cloud)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	(Rück-)Meldedialog, Bewerberverwaltung, Budgetierung, Zeugniserstellung	
diverse Schnittstellen	✓	✓	✓	✓	✓	✓						Baulohn, WfbM-Lohn	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Zahlstellen-Verfahren, Saisonarbeitskräfte, polnische SV	
KIDICAP.Apps und mit allen gängigen Standard-Softwaresystemen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tarif-Musterhaus	
Microsoft, Infor, Ingentis, Gfos, Isqus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Teil- bzw. Fullservice/ BPO im eigenen Rechenzentrum	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	HANSALOG Sozial – die personalwirtschaftliche Lösung für Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)



# Payroll-Tools, Module, Add-ons,

Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 <b>Peras GmbH</b> Herr Clemens Hennige Zur Gießerei 18 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 Fax: 07 21/62 73 78-7 41 E-Mail: <a href="mailto:vertrieb@peras.de">vertrieb@peras.de</a> <a href="http://www.peras.de">www.peras.de</a>	> 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.	Zukunft Personal Europe	1-x Tage	1-x Tage	auf Anfrage
 <b>SD Worx GmbH</b> Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 Fax: 0 61 03/38 07-124 E-Mail: <a href="mailto:info_de@sdworx.com">info_de@sdworx.com</a> <a href="http://www.sdworx.de">www.sdworx.de</a>	1.470	mehr als 120.000	1998	Add-on, App, Modul, Solution, Template, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	SD Worx bietet intelligente Services und Lösungen für Payroll, HR-Administration, Time und Talent Management und bildet den gesamten Mitarbeiter-Lifecycle ab – lokal und international.	Zukunft Personal Europe	1-x Tage	3-x Tage	auf Anfrage





# Templates, Solutions

Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?													Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu													Sonstige			
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitorde	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienst. (BPO, SaaS, ASP)	Performance-Management	Entgeltabrechnung		ElsterLohn-Verfahren	AWV-Berechnungswesen	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
ATOSS, aconso, ESCRIBA, SAP SuccessFactors, xft, Workday	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Workday, SAP SuccessFactors, PeopleDoc, ProTime, ATOSS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



# DEÜV-Meldeverfahren

	 <b>HANSALOG GRUPPE</b>	 <b>sdworx</b> For life. For work.
	<b>HANSALOG GmbH &amp; Co. KG</b> Am Lordsee 1 49577 Ankum Tel.: 0 54 62/7 65-0 Fax: 0 54 62/7 65-4 43 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de	<b>SD Worx GmbH</b> Frau Anna Korpál Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.com
<b>Name des Software-Produkts:</b>	HANSALOG GLOBAL Version LN UI/ HANSALOG VISION	fidelis.Personal/ACCURAT HCM
<b>Hersteller des Software-Produkts:</b>	HANSALOG GmbH & Co. KG	SD Worx
<b>Anzahl Kunden:</b>	über 2.000	1.470
<b>Im Einsatz seit:</b>	2017	1998
<b>Welche der angegebenen DEÜV-Module haben Sie – neben dem Basismodul/ Grundmodul – zertifiziert?</b>		
Abrechnungsunabhängige Meldungen	✓	✓
Altersteilzeit	✓	✓
Flexible Arbeitszeitmodelle	✓	✓
Kurzarbeitergeld	✓	✓
Saison-Kurzarbeitergeld (Baulohn)	✓	
Mehrfachabrechnungen innerhalb eines Abrechnungsmonats	✓	✓
Unständig Beschäftigte	✓	✓
Beitragsberechnung für Zukunftssicherungsleistungen	✓	✓
Sofortmeldungen nach § 28a Absatz 4 SGB IV	✓	✓
Abrechnung für behinderte Menschen in Integrationsprojekten	✓	✓
Abrechnung für behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen	✓	✓
Abrechnung für in der Seefahrt beschäftigte Personen	✓	
Maschinelles Meldeverfahren für berufsständische Versorgungseinrichtungen	✓	✓
Maschinelle Erstellung und Übermittlung der Meldungen und Übertragung der Beitragsnachweise für Zahlstellen	✓	✓
Entgeltbescheinigungen zur Berechnung von Sozialleistungen und Mitteilungen über Vorerkrankungen	✓	✓
Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung		✓
Elektronische Arbeitsbescheinigung der Bundesagentur für Arbeit (BEA-Verfahren)		✓
Zusätzliche Qualifikationsmerkmale zur Verfahrenssicherheit entsprechend dem Pflichtenheft	✓	✓
Sonstige		
<b>Weitere Angaben zu Ihrer Software im Bereich der DEÜV</b>		
GKV-Zertifizierung durch ITSG ist gültig bis zum		April/Juni 2022
Sonstige	jährlich neue Zertifizierung	– ISAE 3402 (SOX-Compliance) – ALGA-Zertifizierung Mitarbeiter Business Process Outsourcing



# Drei Fragen an ...



**Christoph  
Bulushek,**  
Agenda Informations-  
systeme GmbH & Co. KG

**Wie würden Sie kurz den USP Ihres Unternehmens beschreiben?**

Wir entwickeln Software zur Lohn- und Gehaltsabrechnung, die unsere Anwender bestmöglich unterstützt und mit der sie sofort loslegen können. Sie benötigen dabei weder intensive Schulungen noch kostspieliges Customizing der Software. Vom Gehaltsempfänger bis zum Baulohn rechnen sie nahezu alle Branchen und Größenklassen mit Agenda mühelos ab.

Außerdem erhalten Kunden einen ausgezeichneten Service. Über 20 Lohn-Experten stehen für schnelle Antworten und Lösungen an der kostenfreien Hotline bereit.

**Welche neuen Produkte oder Services bieten Sie derzeit Ihren Kunden?**

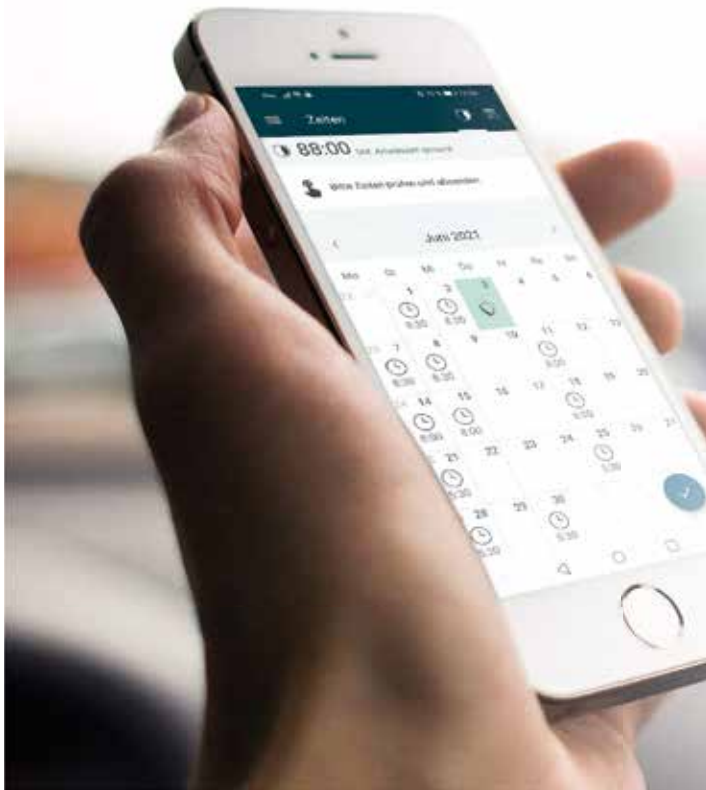
Wir arbeiten mit Hochdruck an unserer Vision der automatisierten Lohnabrechnung. Unser Ziel ist es, Schnittstellen zu reduzieren, Arbeitsschritte zu minimieren und unseren Anwendern unnötige Tätigkeiten abzunehmen. Ein aktuelles Beispiel ist die automatisierte Erstellung des AAG-Antrags ohne manuelles Zutun des Anwenders. Darüber hinaus bietet die eAU künftig das Potenzial, aufwendige Personalprozesse zu verschlanken.

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

Aktuell planen wir, weder an digitalen noch an Live-Events teilzunehmen.



# Mobile Zeiterfassung



## eurodata AG

Herr Christof Kurz  
Großblittersdorfer Straße 257–259  
66119 Saarbrücken  
Tel.: 0681/8808-0, Fax: -300  
E-Mail: edtime-support@eurodata.de  
www.ed-portal.de



**Produkte/Dienstleistungen:** Online-Arbeitszeiterfassung optional mit Personaleinsatzplanung – **Im Einsatz seit:** 2015

### Kurzbeschreibung:

Online-Arbeitszeiterfassung mittels App, Browser- oder Tablet-Stempeluhr; passive Zeiterfassung möglich; MiLoG-konforme Dokumentation, sichere Datenarchivierung im eurodata-Hochleistungsrechenzentrum in Saarbrücken; smarte Personaleinsatzplanung als Upgrade; hilfreiche Funktionen, z.B. Sofortmeldung, Personalkostenschätzung, Abwesenheitsverwaltung inkl. mehrstufigem Genehmigungsverfahren bei Urlaubsbeantragung, Abbildung von Zuschlägen (auch ohne Arbeitsleistung); Monatsabschlussdaten sofort für Lohnbuchhaltung mit edlohn verfügbar, CSV-Export möglich.

### Unsere Pläne für die Zukunft:

Ausbau der Integration in die Lohn- und Gehaltsabrechnung, z.B. im Hinblick auf Änderung von Personalstammdaten und Verfügbarkeit von Lohnzetteln und Bescheinigungen in der MitarbeiterApp.

### Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Branchenunabhängig im Einsatz; Besonderheiten von Gastronomie und Hotellerie abgebildet (Guttage, Werkfeiertage); für Einzelhandel, Tankstellen, Arztpraxen sind Erfahrungsberichte und Kundenstimmen vorhanden.

## HANSALOG GmbH & Co. KG

Am Lordsee 1  
49577 Anikum  
Tel.: 0 54 62/7 65-0, Fax: -4 43  
E-Mail: info@hansalog.de  
www.hansalog.de



**Produkte/Dienstleistungen:** HANSALOG GLOBAL Version LN UI/  
HANSALOG VISION  
**Im Einsatz seit:** 2017

### Kurzbeschreibung:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- mobiles Arbeiten/Webzeiterfassung
- gesetzliche und tarifliche Bestimmungen umsetzbar
- übersichtliche und zentrale Steuerung der Arbeitszeiten
- Übergabe der bewerteten Daten an das Entgelt
- integriertes Auswertungstool
- papierlos, zeit- und ortsunabhängig

### Unsere Pläne für die Zukunft:

App Zeiterfassung inkl. Trackingfunktion

### Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Auf Anfrage







**SD Worx GmbH**

Frau Anna Korpal  
 Im Gefierth 13c  
 63303 Dreieich  
 Tel.: 061 03/3807-0  
 E-Mail: info\_de@sdworx.com  
 www.sdworx.de



**Produkte/Dienstleistungen:** myProtime/SD Worx

**Kurzbeschreibung:**

Immer mehr Mitarbeiter sind mit Laptop bei Kunden unterwegs oder verlagern die Arbeit ins Homeoffice. myProtime ist speziell auf mobiles Arbeiten ausgerichtet. Mit myProtime Abwesenheiten + Arbeitszeiterfassung können Ihre Mitarbeiter im Homeoffice schnell und unkompliziert ihre Arbeitszeiten und die Abwesenheiten erfassen und verwalten. Unsere mobile Lösung wurde entworfen, um dem allerwichtigsten Aspekt – Employee Experience – gerecht zu werden.

**Unsere Pläne für die Zukunft:**

Zukünftig wird das Buchen auf Kostenstellen und die Planung der Mitarbeiter in myProtime verfügbar sein. So können Ihre Projekte auch im Homeoffice bebucht werden, und Sie behalten den Überblick!

**Praxisbeispiel/Referenzkunden:**

Auf Anfrage







## Work-Life-Balance

Der berufliche Alltag stellt uns vor immer neue Herausforderungen. Neben dem Beruf fordert uns auch das Privatleben mehr und mehr heraus. Beruflicher Erfolg und die Fähigkeit zu Topleistungen basieren auf einem Ausgleich im Privatleben. Beides muss in einem harmonischen Verhältnis zueinander. Die Idee der Work-Life-Balance nimmt gerade auch beim Thema mobiles Arbeiten an Bedeutung zu.

## Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Arbeiten, wenn andere schlafen oder arbeiten, wenn andere frei haben – in einigen Branchen, ist das nicht ungewöhnlich, denn schließlich erwarten wir morgens bereits frische Brötchen und Brot. Aber nicht nur die Bäckereien kennen die ungewöhnlichen Arbeitszeiten. Auch im Not- und Rettungsdienst, im Krankenhaus, in Pflegeeinrichtungen und im Hotel- und Gaststätten-gewerbe ist der Arbeitnehmer es gewohnt, zu Zeiten zu arbeiten, an denen andere frei haben oder schlafen. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass diese Zeiten beim Gesetzgeber besondere Beachtung finden.

## Werte und ihre Bedeutung

Werte wiederentdecken, die für viele vielleicht keine besondere Rolle mehr spielen. Gerade in Zeiten der Pandemie kommt das vielen zu kurz. Dabei ist die Frage berechtigt, wie wir aus gestern ein besseres Morgen schaffen können. Eine Kraftanstrengung, die nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer fordert, sondern die für die Gesellschaft eine echte Chance sein kann.

Verpassen Sie keine Ausgabe und sichern Sie sich acht Ausgaben der 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 für Druckfehler keine Haftung.

## IMPRESSUM

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

**Redaktion:**

Janette Rosenberg (stellvertr. CR) (jr)  
Jürgen Heidenreich (stellvertr. CR) (jhr)  
Silvia Klüglich (Online Digital) (sk)  
Chiara Schönbrunn (Online Digital) (cs)  
Lisa Bieder (Online Digital) (lb)

**Leitung Online:** Jessica Herz  
Telefon 02234 98949-80  
herz(at)datakontext.com

**Verlag:**

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

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

**Abo-Service:**

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

**Abonnement:**

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

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

**Gestaltung und Satz:**

Grafikbüro Knospe  
grafikbuero(at)knospe.se

**Bilder:** Firmenbilder

**Druck:**

Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

**Erscheinungsweise:**

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

**Druckauflage:** 6.200 Stück

33. Jahrgang 2022  
ISSN 0172-9047

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

# 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 164 € jährlich (inkl. MwSt. und Versandkosten) erhalten Sie acht gedruckte Ausgabe plus Zugriff auf das Onlinearchiv.

**Jetzt bestellen:** [www.lohnunggehalt-magazin.de/abo](http://www.lohnunggehalt-magazin.de/abo)

München

Köln

Genf

Wien

hrtech.de

Inspiring HR  
Professionals!



HR Tech,  
Software &  
Innovation

**Expofestival** für  
HR Tech & Innovation  
Professionals

**17.-18. Mai 2022**

Köln, WASSERMANNHALLE und Außengelände

We ♥ our partners:

Hauptmedienpartner:

Personalwirtschaft



Medienpartner:



HRPerformance

WIRTSCHAFTS-  
PSYCHOLOGIE  
aktuell

LOHN+GEHALT

BEST  
RECRUITERS

blog.TALENTpro  
—Magazin—