

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand

Gesundheit in Betrieb und Beruf

Wiedereingliederung – eine gesunde Rückkehr



Minijobs und Midijobs

Umfangreiche Bestandsschutzregelungen in der Sozialversicherung

Wiedereingliederung

Der Krankheit zum Trotz – wie die Rückkehr in den Beruf gelingt

bAV als Benefit

Altersvorsorge neu gedacht und zusätzlichen Benefit schaffen

Prüfungsangst?

Ich hab Software dagegen.

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

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



Agenda:



Der Wissensvorsprung für Ihre Arbeit - direkt ins Postfach!

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



**16.-18.11.2022
online &
in Köln**

Hybrider Datenschutz- Kongress

DATENSCHUTZ - GESTALTUNGS-AUFTRAG IM
ZEITALTER DER DIGITALISIERUNG

46. DAFTA & 41. RDV-Forum

Jetzt anmelden: datakontext.com/dafta-2022



Herbst!

Markus Stier, Chefredakteur

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Rekordsommer liegt hinter uns: Hitzewelle, tropische Nächte, volle Schwimmbäder bzw. Strände und sehr gut besuchte Biergärten. Aber der Sommer 2022 hatte auch seine Schattenseiten – auch wenn gerade das Wort Schatten in diesem Zusammenhang unpassend erscheinen mag –, denn nach Informationen des Deutschen Wetterdienstes war er viel zu heiß und viel zu trocken. Doch der Sommer war nicht nur in Sachen Temperaturen heiß: Auch in Berlin wurde heftig über den richtigen politischen Kurs diskutiert.

Ende Juli veröffentlichte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) den Referentenentwurf für ein Jahressteuergesetz 2022. Neben den Anpassungen an europäisches Recht sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesfinanzhofs sind auch weitere Entlastungen für die Bürger geplant. Wir halten Sie über die Entwicklung des Gesetzes auf dem Laufenden.

Seit dem 01.10. ist die Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs auf 520 Euro erhöht. Arbeitnehmer mit einem Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro, die bereits am 30.09.2022 als Midijobber beschäftigt waren, profitieren von den Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dabei sind auch Befreiungen vom Bestandsschutz möglich. Wir nehmen das Thema in einem Beitrag in den Blick und zeigen Ihnen die aktuellen Regelungen aus der Geringfügigkeitsrichtlinie und der Richtlinie zum Übergangsbereich vom 16.08.2022.

Im August wurde der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für das Jahr 2021 veröffentlicht und verdeutlicht, dass Diskriminierung in Deutschland – nach wie vor – weit verbreitet ist. Über 5.600 Fälle wurden der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2021 gemeldet. Dies ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, der daraus resultiert, dass es insgesamt weniger Anfragen zur Corona-Pandemie gab. Dennoch befinden sich die Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle weiter auf einem Höchstniveau. Das deutet darauf hin, dass die tatsächliche Dunkelziffer um ein Vielfaches höher ist. 28 Prozent aller Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beziehen sich auf Benachteiligungen am Arbeitsplatz, ein wichtiges Thema für Unternehmen und ein wichtiger Beitrag in dieser Ausgabe.

Genießen Sie den hoffentlich „goldenen Oktober“. Alles Gute!

Ihr Markus Stier



MAGAZIN

KURZMELDUNGEN

- 6**
Sieben von zehn Arbeitnehmern sind im Urlaub beruflich erreichbar
- 7**
Früher Gastronomie, heute Supermarkt
- 8**
Berufserfahrung im EU-Ausland muss anerkannt werden
- 9**
EU legt einheitliche Standards für Mindestlöhne fest
- 10**
Große Unterschiede bei den Ausbildungsvergütungen
- 11**
Azubi-Onboarding in der hybriden Arbeitswelt - so geht es
- 12**
Stier meint ...!
- 14**
Mitarbeiterwerbung - die Künstlersozialkasse ist dabei
Der Steuerberater empfiehlt
- 16**
Zeit ist etwas, was wir meistens nicht haben
Aus der FALG-Gruppe
- 18**
Die perfekte Balance
Aus der XING-Gruppe

FOKUS

GESUNDHEIT & BERUF | RISIKOMANAGEMENT | GESCHÄFTSREISEN | MOBILITÄT

- 20**
Der Krankheit zum Trotz!? Wie gelingt eine gesunde und glückliche Rückkehr?
Wiedereingliederung
- 24**
Risikomanagement - Sozialversicherungsprüfung
#digitaltransformation - Zukunftstreiber Payroll
- 28**
Von der Vorbereitung und den Mitwirkungspflichten bis zum Prüfungsbericht
Lohnsteuer-Außenprüfung
- 32**
Die hohe Schule der Reisekostenverwaltung
Travel Management im öffentlichen Dienst
- 34**
Das A1-Verfahren im Überblick
Entsendungen
- 38**
Mit dem Elektrofahrrad zur Arbeit
Steuerliche Regelungen für E-Bikes und Pedelecs
- 42**
Gehaltsabrechnungen per Klick - ja, aber bitte verschlüsselt!
Experteninterview mit Marin Bogdan



Die hohe Schule der Reisekostenverwaltung, Seite 32



Gehaltsabrechnungen per Klick - ja, aber bitte verschlüsselt!, Seite 42



PRAXIS

ABRECHNUNGSPRAXIS

44

**Im Blick:
Lohnsteuerrecht**

48

**Nicht jeder Arbeitnehmer
hat steuerlich eine erste
Tätigkeitsstätte**
Urteil des Finanzgerichts

50

**Lohnsteuer kompakt
für die Personalpraxis**

52

**Entfernungspauschale
für die Wege zwischen
Wohnung und erster
Tätigkeitsstätte**
Klimaschutzprogramm 2030

54

**Im Blick:
Sozialversicherungsrecht**

56

**Neue Regelungen bei den
Minijobs seit 01.10.2022**

58

Im Blick: Arbeitsrecht

64

**Anonymisierung von per-
sonenbezogenen Daten**
Teil 1 – Anforderungen und Techniken

68

**Die bAV – noch immer ein
unterschätzter Benefit**
Vorsorge mal neu denken

70

**Zusammenarbeit und
Konflikte**
Ausbildung und Berufsschule

72

Experten antworten
(Serie)

MANAGEMENT

74

**Diskriminierung am
Arbeitsplatz – ein Dauer-
brenner, aktueller denn je!**
Die zehn wichtigsten Punkte

78

**(Un-)dressed for Success?
Tschüss Kleidervorschrift!**
New Work

SERVICE

ANBIETERÜBERSICHTEN

40 **Reisekosten-
abrechnung**

41 **Travel-Management**

80 **Payroll-Tools**

84 **Payroll-Berater**

86 **IKS**

KOMPETENZPORTRÄTS

87 **KP nach Wahl**

Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!



Neue Regelungen bei den Minijobs
ab 01.10.2022, Seite 56



Die bAV – noch immer ein
unterschätzter Benefit, Seite 68

SPECIAL

88

Offener Brief
Herbstblues

90

Vorschau/Impressum
Beilage: alga Jahresübersicht

Update betriebliche Altersversorgung
in der Entgeltabrechnung
17.10.2022 online

Lohnpfändung und Lohnabtretung
kompakt
17.–18.10.2022 Köln

Führung und Abrechnung von
Zeitwertkonten/Wertguthaben
24.10.2022 online

Update Lohnpfändung
08.11.2022 Köln

alga-Kolleg 3 – Praktikum
Entgeltabrechnung
09.–10.11.2022 Köln

alga-Kolleg 4 – Zertifizierung
17.11.2022 Köln

elektronische
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
17.11.2022 online

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

Arbeitszeit

Sieben von zehn Arbeitnehmern sind im Urlaub beruflich erreichbar

Anrufe von Vorgesetzten, Nachrichten aus dem eigenen Team oder E-Mails von Geschäftspartnern: Sieben von zehn Erwerbstätigen (71 Prozent) sind in diesem Sommer während ihres Urlaubs beruflich erreichbar.

Lediglich ein Viertel (27 Prozent) will in den Ferien nicht mit dienstlichen Anfragen behelligt werden. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung des Digitalverbands Bitkom von mehr als 1.000 Personen in Deutschland ab 16 Jahren. Sieben von zehn Erwerbstätigen, die einen Sommerurlaub planen (70 Prozent), sind per SMS oder Messenger erreichbar. Zwei von drei (64 Prozent) sind zu Telefonaten bereit. Ein gutes Viertel liest und beantwortet E-Mails (27 Prozent) und würde an Videokonferenzen, etwa via Zoom, Skype oder Facetime, teilnehmen (27 Prozent).

Ein Sechstel (16 Prozent) ist über Kollaborationstools wie Microsoft Teams oder Slack ansprechbar. Hauptgrund ist die Erwartungshaltung des beruflichen Umfeldes: Zwei von drei Erwerbstätigen (63 Prozent) sind im

Sommerurlaub beruflich erreichbar, weil sie davon ausgehen, dass Kolleginnen und Kollegen dies erwarten. Bei der Hälfte (50 Prozent) erwarten es nach Meinung der Befragten die Vorgesetzten. Lediglich 15 Prozent möchten von sich aus erreichbar sein.

Die große Mehrheit derer, die im Sommerurlaub erreichbar sind, ist dennoch überzeugt, im Urlaub gut abschalten zu können (86 Prozent). Zugleich wollen acht von zehn (82 Prozent) insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie im Urlaub auch mal gezielt abschalten. Zwei Drittel (67 Prozent) setzen sich im Urlaub feste Zeiten, zu denen sie beruflich erreichbar sind beziehungsweise Nachrichten lesen. Gut die Hälfte (52 Prozent) ist nur im Notfall erreichbar, etwa über eine spezielle Telefonnummer oder E-Mail-Adresse. Zugleich fühlt sich jede und jeder Zweite (49 Prozent) unter Druck gesetzt, im Urlaub ständig erreichbar sein zu müssen. Ein gutes Drittel (36 Prozent) hat Angst, etwas zu verpassen, wenn man im Urlaub nicht ständig erreichbar ist. ■

Mindestlohn

Vom auf 12 Euro erhöhten Mindestlohn profitiert mehr als jeder fünfte Job

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

Die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro pro Arbeitsstunde betrifft vor allem Minijobs: Der hochgerechnete Stundenlohn 2021 liegt bei mehr als 70 Prozent der Minijobs unter 12 Euro. Demgegenüber betrifft die Min-

destlohnerhöhung 13,4 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sind Teilzeitjobs im Vergleich zu Vollzeitjobs stärker von der Mindestlohnerhöhung betroffen. So beträgt der Anteil der Teilzeitjobs, die 2021 unterhalb von 12 Euro entlohnt werden, rund 24 Prozent, bei Vollzeitjobs dagegen nur knapp 9 Prozent.

Unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind das Gastgewerbe und die Landwirtschaft mit etwa 50 Prozent von der Mindestlohnerhöhung am stärksten betroffen. Im Verarbeitenden Gewerbe

sind es dagegen mit knapp 10 Prozent deutlich weniger.

Bei den Minijobs ist das Gastgewerbe mit 88 Prozent mit am stärksten von der Mindestlohnerhöhung betroffen.

Die IAB-Studie beruht auf Daten der IAB-Stellenerhebung sowie auf Daten der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts ■

Download Auslandstätigkeitserlass:

direkter Link:



Fachkräftemangel

Früher Gastronomie, heute Supermarkt

Restaurants und Hotels leiden seit der Pandemie unter verstärktem Fachkräftemangel, vielerorts müssen Lokale an einzelnen Wochentagen sogar geschlossen bleiben. Eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, wo ehemalige Kellnerinnen und Kellner oder Hotelfachfrauen und -männer heute arbeiten.

Die Pandemie hat viele Branchen hart getroffen. Besonders gravierend sind die Folgen jedoch in der Gastronomie, der Hotellerie und im Tourismus: Kaum eine andere Branche hat im ersten Pan-

demiejahr so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an andere Branchen verloren. 216.000 Menschen kehrten 2020 ihrem Beruf den Rücken, wie eine neue IW-Studie zeigt. Zum Vergleich: Im Jahresschnitt waren in der Branche rund 788.600 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die allermeisten Jobwechsler fingen in Verkaufsberufen neu an, beispielsweise als Kassierer im Supermarkt: Hier wurden rund 34.800 Wechsler aus Gastronomie, Hotels und Tourismus registriert. Rund 27.200 Menschen

traten einen neuen Job im Verkehrsbereich und Logistikbereich an, beispielsweise als Lagerlogistiker oder Paketboten. Auch der Bereich Unternehmensführung und -organisation profitierte von Jobwechsellern: Hier fingen 27.100 Menschen neu an, unter anderem in Sekretariaten. Beliebte Ziele waren zudem die Lebensmittelherstellung, Reinigungsberufe und Erziehung.

Insgesamt wurden über alle Branchen hinweg weniger Arbeitsverhältnisse beendet als vor der Krise. Ohne politische Maßnahmen wie Kurzarbeit hätten höchstwahrscheinlich deutlich mehr Menschen ihren Job verlassen, schreiben die IW-Wissenschaftlerinnen. Trotzdem orientieren sich viele Mitarbeiter um, wenn die wirtschaftlichen Aussichten getrübt sind, neue Lockdowns drohen und nicht klar ist, welche Perspektive die Branche kurzfristig bieten kann. Damit Unternehmen wieder mehr Arbeitskräfte finden können, müssen sie als Arbeitgeber attraktiver werden – also beispielsweise die Vereinbarkeit von Schichtarbeit und Familie verbessern, mit Arbeitszeitkonten für mehr Flexibilität oder der Organisation von Kita-Betreuung in Randzeiten. ■



Foto: 511237516, AdobeStock

Vergütung

Nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten erhält Urlaubsgeld

In Deutschland erhält etwas weniger als die Hälfte (46 Prozent) aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft Urlaubsgeld. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Online-Befragung des Internet-Portals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Für die Analyse wurden die Angaben von mehr als 66.000 Beschäftigten aus dem Zeitraum von Anfang Mai 2021 bis Ende April 2022 ausgewertet.

Ob Beschäftigte Urlaubsgeld erhalten oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Der mit Abstand wichtigste Faktor ist die Tarifbindung. So erhalten 74 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen der Privatwirtschaft ein Urlaubsgeld, gegenüber nur 36 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

In Ostdeutschland wird nach wie vor deutlich seltener Urlaubsgeld gezahlt als in Westdeutschland. Während

im Osten 32 Prozent der Beschäftigten ein Urlaubsgeld erhalten, sind es im Westen 48 Prozent. Dieser Unterschied ist in erster Linie auf die deutlich geringere Tarifbindung im Osten Deutschlands zurückzuführen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels arbeiteten 2021 54 Prozent der westdeutschen und 45 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. ■

Anerkennung

Berufserfahrung im EU-Ausland muss anerkannt werden

Recruiter kennen das Problem: Ausländische Abschlüsse im Beruf oder an einer Hochschule werden in Deutschland nicht ohne weiteres anerkannt. Aber wie sieht es mit der berufspraktischen Erfahrung aus?

Hier hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine klare Ansage gemacht. Es ging um eine Lehrerin, die nach 17 Jahren an einer Schule in Frankreich nach Deutschland zurückkehrte. Das Land Niedersachsen als Arbeitgeber erkannte ihr für die gehaltliche Einstufung nur drei Jahre an.

Der EuGH gab der Klägerin Recht: Die Regelung des Landes erschwere den Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb der EU und verstößt damit gegen das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit (Urteil vom 23.04.2020, Az. C-710/18). Die Berufserfahrung muss in vollem Umfang anerkannt werden. ■

Download EuGH-Urteil:

direkter Link:



Grafik: 499037952, AdobeStock

Gleichstellung

EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen

Spitzenpositionen in Europas Wirtschaft müssen ab 2026 ausgewogener zwischen Frauen und Männern besetzt werden. Darauf haben sich die Mitgliedstaaten und das Europäische Parlament verständigt.

Hochqualifizierte Frauen gibt es in Europa viele – 60 Prozent der derzeitigen Hochschulabsolventen sind Frauen. Dennoch sind Frauen in hochrangigen Positionen, auch in Leitungsorganen von Unternehmen, unterrepräsentiert, und die Fortschritte sind sehr langsam. Nur ein Drittel der Mitglieder der nicht geschäftsführenden Leitungsorgane von Unternehmen sind Frauen, und in den Geschäftsführungs- und Kontrollorganen der Unternehmen sind es noch weniger.

Die Grundzüge der Richtlinie:

- Mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsposten sollen an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gehen.
- Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass die Unternehmen dieses Ziel erreichen.

- Unternehmen, die diese Ziele nicht erreichen, müssen bei der Ernennung der Direktoren transparente und geschlechtsneutrale Kriterien anwenden und das unterrepräsentierte Geschlecht priorisieren, wenn zwei Kandidaten unterschiedlichen Geschlechts gleichermaßen qualifiziert sind.
- Es müssen klare und transparente Verfahren für die Besetzung der Leitungsorgane geschaffen werden, mit einer objektiven Eignungsbeurteilung unabhängig vom Geschlecht.

Für die Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern gelten die folgenden verbindlichen Vorgaben:

- Sind eine Frau und ein Mann gleichermaßen qualifiziert, muss der Posten in Unternehmen, die das Ziel der ausgewogenen Geschlechtervertretung noch nicht erreicht haben, mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden.
- Bewerberinnen und Bewerber, die nicht zum Zuge kamen, können verlangen, dass das Unternehmen offenlegt, welche Eignungskriterien



den Ausschlag gegeben haben. Bei Verdacht, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gleichermaßen qualifiziert war, müssen die Unternehmen außerdem nachweisen können, dass gegen keine der geltenden Vorgaben verstoßen wurde.

- Die Unternehmen müssen sich individuell verpflichten, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Vorständen zu erreichen.
- Unternehmen, die das Ziel dieser Richtlinie nicht erfüllen, müssen die Gründe gegenüber ihrem Mitgliedstaat angeben und mitteilen, mit welchen Maßnahmen sie Abhilfe schaffen werden.
- Die Sanktionen der Mitgliedstaaten gegen Unternehmen, die ihren Auswahl- und Berichterstattungspflichten nicht nachkommen, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Sie könnten Geldbußen und die Nichtigkeit oder Aufhebung der Ernennung des streitigen Direktors umfassen. ■

Mindestlohn

EU legt einheitliche Standards für Mindestlöhne fest

Das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten haben sich auf einheitliche Standards für Mindestlöhne in der Europäischen Union geeinigt.

Die Standards regeln, wie gesetzliche Mindestlöhne festgelegt, aktualisiert und durchgesetzt werden sollen. Zudem sieht das Gesetzesvorhaben vor, dass EU-Länder Aktionspläne festlegen, um die Tarifbindung zu steigern, wenn deren Quote unter 80 Prozent liegt. Der Vorschlag legt weder ein gemein-

sames Mindestlohnniveau fest, noch verpflichtet er die Mitgliedstaaten zur EU-weiten Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. EU-Parlament und Rat müssen den Kompromiss noch formell bestätigen. Anschließend haben die EU-Länder zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht zu übertragen.

Die neue Richtlinie zielt darauf ab, durch einen EU-Rahmen für die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne zu sorgen, gleichzeitig

Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung zu fördern und den wirksamen Zugang von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Mindestlohnschutz zu verbessern.

Alle Mitgliedstaaten müssen Daten über die Abdeckung und Angemessenheit des Mindestlohns erheben und sicherstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu Streitbeilegungsverfahren und einen Anspruch auf Rechtsbehelfe haben. ■



Foto: 235829630, AdobeStock

Steuern

Neuer Auslandstätigkeitserlass

Die steuerliche Veranlagung von Auslandseinkünften ist nicht ganz einfach. Neben den Doppelbesteuerungsabkommen ist hier insbesondere der sogenannte Auslandstätigkeitserlass zur steuerlichen Behandlung von Arbeitnehmereinkünften bei Auslandstätigkeiten von Bedeutung. Die letzte Fassung aus dem Jahr 1983 wurde nun durch eine neue aktualisierte Version abgelöst.

Das Bundesfinanzministerium hat den neuen Erlass mit Datum vom 14.06.2022 veröffentlicht und dabei insbesondere die inzwischen erfolgte Rechtsprechung eingearbeitet. Durch den Erlass bleiben bestimmte ausländische Einkünfte von der deutschen Steuerpflicht befreit, wenn der Betroffene nachweist, dass die Einnahmen im Ausland versteuert worden sind. Dabei ist jetzt eine Mindestbesteue-

rung von zehn Prozent der Einkünfte Voraussetzung. Bei einem geringeren Steuersatz entfällt die Befreiung. ■

[Download
Auslandstätigkeitserlass:](#)

direkter Link:



Vergütung

Große Unterschiede bei den Ausbildungsvergütungen

Die Spannbreite bei Ausbildungsvergütungen in der beruflichen Ausbildung reicht aktuell von 585 Euro pro Monat, die Auszubildende im thüringischen Friseurhandwerk im ersten Ausbildungsjahr erhalten, bis zu 1.580 Euro im westdeutschen Bauhauptgewerbe, mit denen Auszubildende im vierten Ausbildungsjahr vergütet werden. In allen Tarifvertragsbranchen steigen die Ausbildungsvergütungen mit jedem

Ausbildungsjahr an. Dies sind die Ergebnisse einer aktuellen Auswertung von 20 ausgewählten Tarifbranchen, die das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung kurz vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2022 vorlegt.

In lediglich sieben der vom WSI untersuchten Tarifbranchen existieren bundesweit einheitliche Ausbildungs-

vergütungen, darunter das Backhandwerk, das Bankgewerbe, die Druckindustrie, die Deutsche Bahn AG, das Gebäudereinigungshandwerk, der Öffentliche Dienst und das Versicherungsgewerbe. ■

Übersicht über die aktuellen Vergütungen:

direkter Link:



Recruiting

Azubis finden über soziale Netzwerke – so geht es

Die Suche nach geeigneten Fachkräften ist schwierig und langwierig. Also besser gleich selbst ausbilden. Aber auch das Recruiting von Auszubildenden ist nicht so einfach, denn hier ist die Nachfrage ebenfalls meist größer als das Angebot. Daher kommt es darauf an, alle verfügbaren und sinnvollen Wege zu nutzen, um auf das eigene Unternehmen und das Angebot an Ausbildungsplätzen aufmerksam zu machen.

Junge Menschen findet man am ehesten in den sozialen Netzwerken. Facebook, Instagram oder YouTube – da tummeln sich die jungen Leute und können leicht angesprochen werden. Aber das muss auf die richtige Art und Weise geschehen, sonst ist der Versuch von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Wie Sie es richtig machen und worauf es ankommt, das hat das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – KOFA übersichtlich und verständlich zusammengestellt. ■

Informationen und Beispiele:

direkter Link:



Ausbildung vs. Studium

Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung durch Auslandsaufenthalte steigern

Für Studenten ist ein Auslandssemester schon fast Standard. In der dualen Berufsausbildung sind Auslandsaufenthalte ebenfalls möglich – nur wissen das viele nicht. Der Mangel an Fachkräften zählt mittlerweile zu einer der größten Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft und wird sich Prognosen zufolge noch verschärfen. Eine hochwertige und attraktive Berufsausbildung gilt als ein wesentlicher Lösungsansatz, um den künftigen Bedarf an Fachkräften decken und somit wichtige wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ziele, zum Beispiel bei der Energiewende und dem Klimawandel, erreichen zu können.

Eine Möglichkeit zur Steigerung der Attraktivität ist, integrierte Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung anzubieten. So zeigt eine von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) durchgeführte Studie, dass Betriebe das Angebot von Auslandsaufenthalten als Wettbewerbsvorteil auf dem Ausbildungsmarkt einschätzen. Auslandspraktika werden zu einem wichtigen Baustein zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften.

Damit es nicht an den Kosten scheitert, gibt es Fördermittel der öffentlichen Hand. Das größte Förderprogramm ist Erasmus+ der Europäischen Union. Für Fragen gibt es mit den Erasmus+-Beratern Berufsbildung ein Netzwerk an regionalen Beratungsstrukturen. Eine Übersicht über Ansprechpartner/-innen in der Region ist unter www.na-bibb.de/mobilandkarte zu finden. Auf der Homepage www.meinauslandspraktikum.de finden Auszubildende darüber hinaus alle Informationen zu Auslandsaufenthalten in der beruflichen Bildung und eine Datenbank mit allen Stipendienprogrammen in der beruflichen Bildung. ■



Foto: 327091947, AdobeStock

Lesetipp

Azubi-Onboarding in der hybriden Arbeitswelt – so geht es

Das „Onboarding“, also das Integrieren von neuen Mitarbeitern, ist immer eine gewisse Herausforderung. Bei Auszubildenden eher noch schwieriger, da es hier zu einem wahren „Kulturschock“ beim Wechsel von der Schule in den Betrieb kommen kann. Erschwert wird das Ganze noch, wenn im Unternehmen hybrid gearbeitet

wird, also nicht immer alle Mitarbeiter im Betrieb sind, sondern teilweise mobil oder im Homeoffice arbeiten.

Wie Sie diese Herausforderung meistern, können Sie in einem lesenswerten Beitrag der Zeitschrift „Faktor A“, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, nachlesen. ■

Berufe

Das neue Ausbildungsjahr ist am 01.08.2022 gestartet

Zu diesem Termin sind zwei neue und zwölf modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten:

- Binnenschiffer/Binnenschifferin
- Binnenschifffahrtskapitän/Binnenschifffahrtskapitänin (neuer Ausbildungsberuf)
- Eisenbahner im Betriebsdienst Lokführer und Transport/Eisenbahnerin im Betriebsdienst Lokführerin und Transport
- Eisenbahner in der Zugverkehrssteuerung/Eisenbahnerin in der Zugverkehrssteuerung
- Fachkraft für Gastronomie
- Fachkraft Küche (neuer Ausbildungsberuf)
- Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie
- Fachmann für Systemgastronomie/Fachfrau für Systemgastronomie
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Kaufmann für Hotelmanagement/Kauffrau für Hotelmanagement
- Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen
- Koch/Köchin
- Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte
- Zahntechniker/Zahntechnikerin

Insgesamt können Jugendliche und junge Erwachsene nach Ende ihrer allgemeinbildenden Schulzeit jetzt aktuell aus einer Gesamtzahl von 327 anerkannten dualen Ausbildungsberufen auswählen. ■

Stier meint ...!

Seit August wissen wir, wie hoch die Gasumlage in den kommenden Monaten sein wird: 2,419 Cent pro Kilowattstunde (kWh). Doch dabei bleibt es nicht. Die Umlage ist umsatzsteuerpflichtig und wird somit auch noch um den Steuersatz erhöht. Bei der Frage, in welcher Höhe der Umsatzsteuersatz nun anzuwenden ist, war sich dann aber die Bundesregierung nicht mehr einig. Gingen die meisten vom regulären Steuersatz, sprich den 19 Prozent aus, sprachen andere wiederum von der ermäßigten Besteuerung oder gar der Steuerfreiheit. Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD) war es dann, der ein Machtwort sprach und verkündete, die Umsatzsteuer auf den gesamten Gaspreis zu senken. Durch die Besteuerung mit den ermäßigten 7 Prozent statt der regulären 19 Prozent wird das Gas am Ende doch wieder günstiger als ggf. vor der Umlage.



Illustration: Daniel Haas

Nach den Äußerungen des Bundeskanzlers waren die Medien voll von Experten und deren Tipps zum richtigen Energiesparen. Doch wie das meist bei Experten so ist, kommt die Antwort nicht direkt auf die Frage des Reporters oder Nachrichtensprechers, sondern erst, nachdem die Nebelwolken aus allgemeinen Darstellungen sich verzogen haben. Dabei ist mir noch ein Dialog aus einer Nachrichtensendung des öffentlich-rechtlichen Fernsehens in Erinnerung. Die Nachrichtensprecherin fragt: „Welche Schritte sind nun für Familien notwendig, um am Ende durch die Gasrechnung nicht überrascht zu werden?“ Der Experte antwortet: „Das kommt drauf an, wie viel der Kunde aktuell für sein Gas bezahlt. Fest steht, die Mehrkosten für die Umlage betragen 2,4 Cent plus 7 Prozent Mehrwertsteuer, im Ergebnis also 2,6 Cent.“ Wahnsinn – welche souveräne, aber auch gleichzeitig umfassende Antwort. Der Experte ist wirklich sein Geld wert – davon muss es mehr geben.

Aber das war noch nicht alles: Denn seine weiteren Darstellungen machten deutlich, wer jetzt noch keine Preis-

erhöhung von seinem Anbieter erhalten hat, den wird es eiskalt erwischen. Diejenigen dagegen, die schon in den letzten Wochen und Monaten eine Preiserhöhung hatten, bei denen wird der Unterschied zur Jahresabrechnung unter Umständen nur minimal sein.

Spätestens jetzt fehlen mir die Worte. Ich wäre niemals darauf gekommen, dass, wenn ich bereits eine Preiserhöhung hatte, die Differenz zur Jahresabrechnung geringer ausfallen kann. Jetzt werde ich unruhig und suche nach meinem Ordner mit den Vertragsunterlagen meines Anbieters. Als Entgeltabrechner habe ich natürlich auch für die privaten Unterlagen ein umfassendes Ablagesystem eingeführt. Ich kann bei meinem Energieversorger die Preisentwicklung der letzten 20 Jahre nachvollziehen. Fein säuberlich ist jeder Brief, jede Information, jede Abrechnung, jeder Ableseabschnitt geordnet und nach Datum sortiert abgelegt.

Ich könnte dem Experten die Preisentwicklung der letzten 20 Jahre kleinteilig darstellen. Aber irgendwie finde ich die letzte Abrechnung nicht. Sollte sich da etwa in meiner Ablage ein Fehler



eingeschlichen haben? Ich kann es mir nicht erklären, aber es fehlt die Jahresabrechnung für das Jahr 2021. Von Preisinformationen keine Spur. Wie kann das nur sein?

Als Erste verdächtige ich meine Ehefrau, vielleicht hat sie die Unterlagen gesichtet und versehentlich die letzten Seiten falsch abgeheftet. Auf Nachfrage wird meine Vermutung verneint. Mein Labrador, der übrigens Hitze nicht mag, wird sich um die Gasabrechnung auch nicht gekümmert haben. Also kann der Fehler nur bei mir liegen.

Ich beschliesse, die Suche abzubrechen und die Sache am nächsten Morgen aufzuklären. Sicherlich ist nur ein Ablagefehler der Grund. Doch auch am nächsten Morgen lässt sich der Fehler nicht gleich klären. Kennen Sie das,

wenn Sie etwas suchen und es nicht finden können, Sie wissen aber, dass Sie es noch vor kurzem in der Hand hielten?

Am Abend – ich hatte immer noch keine Klarheit – sitze ich mit meinem Tablet im Wohnzimmer und lese noch die aktuellen Nachrichten. Da fällt es mir wieder ein. Jetzt, wo ich das Tablet in der Hand halte und die Apps auf dem Bildschirm sehe: Mein Energieversorger hat aus Kostengründen den Rechnungs- und Postversand im Jahr 2021 komplett eingestellt und auf Digitalisierung umgestellt. Wie konnte ich das nur vergessen? Da sind sie wieder, die letzten Jahre mit Übermittlungsprotokollen und Rechnungen, mit Preisinformationen und Werbung. Alles fein säuberlich in der App nach Kalenderjahren abgelegt.

Als ich schmunzelnd aufatme und meine Frau mich fragt, ob sich eigentlich meine gestrige Frage zum Energieversorger erledigt hat, antworte ich ihr: „Ja.“ Allerdings nicht ohne den Übeltäter zu benennen. Wäre da nicht dieser Experte im Fernsehen gewesen, der mit seinen Tipps zum Energiesparen das Ganze ins Rollen gebracht hat, wäre ich nicht so spät noch auf die Suche nach der Preisinformation gegangen und hätte natürlich auch an der richtigen Stelle gesucht.

In diesem Sinne ... der Experte ist schuld! ■

Markus Stier

Der Steuerberater empfiehlt

Mitarbeiterwerbung – die Künstlersozialkasse ist dabei

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Unternehmen darauf angewiesen, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Auf der Suche nach dem geeigneten Job durchforsten Bewerber schon seit Jahren nicht mehr den Annoncenteil der Tageszeitungen und Fachzeitschriften, sondern das Internet. Auch das Recruiting erfolgt über elektronische Medien. Bei der Suche nach dem geeigneten Job wird ein Bewerber mit vielen Stellenanzeigen konfrontiert und hat die Qual der Wahl.

„Wie also in der virtuellen Welt als Arbeitgeber besonders hervorstechen?“ fragen sich viele Unternehmer.

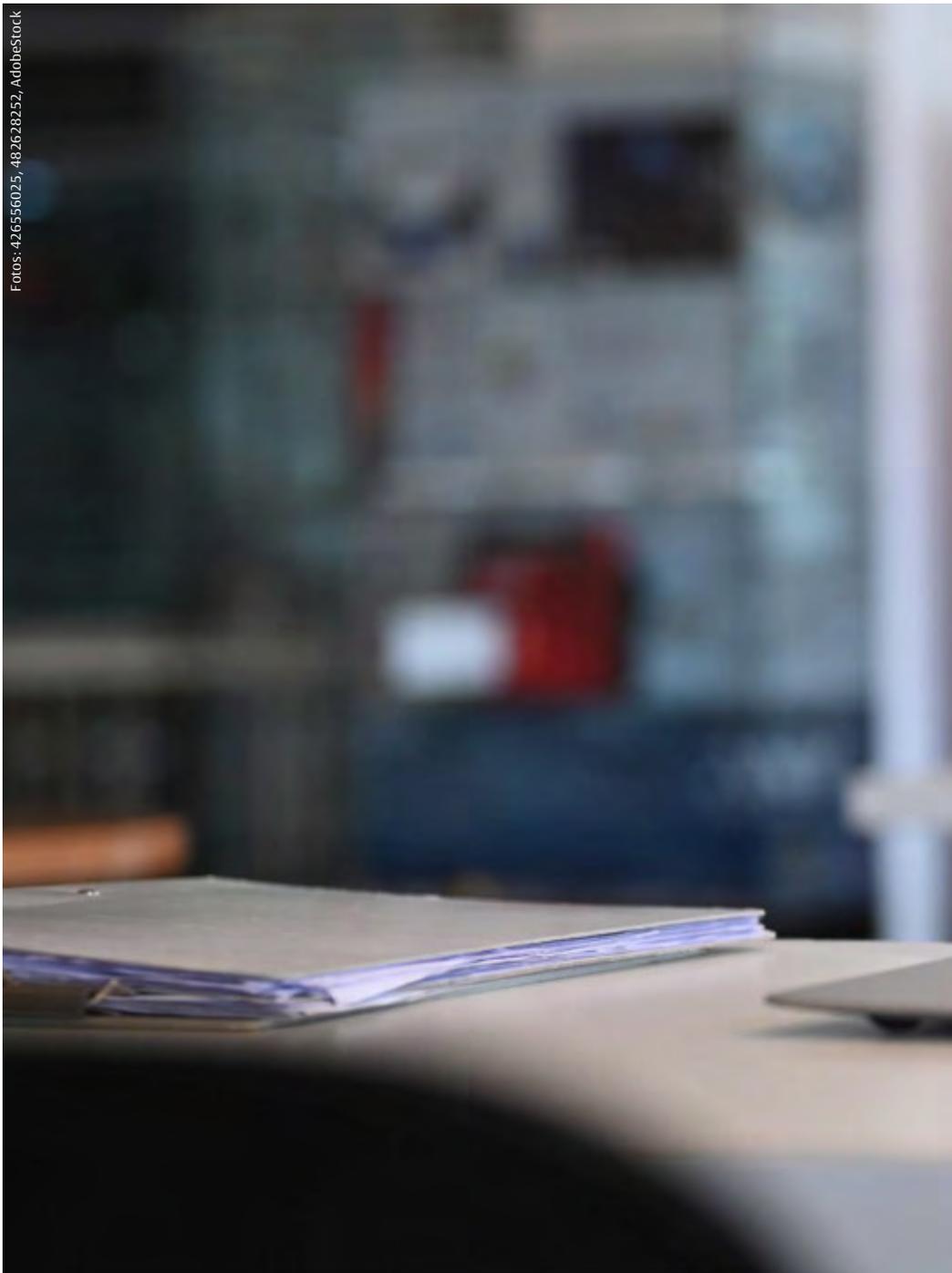
Dem Arbeitgeber-Image, präsentiert über Blogbeiträge, Social-Media-Kanäle und nicht zuletzt eine ansprechende Internetseite, kommt dabei eine immer größer werdende Bedeutung zu. Wichtig ist zudem ein schnelles und unkompliziertes Bewerbungsverfahren.

Um richtig aufzufallen, werden mittlerweile häufig Profis beauftragt, um dem Bewerber durch interessante Stellenausschreibungen oder Impressionen des Arbeitsumfeldes einen authentischen und ansprechenden Eindruck von der Tätigkeit im Unternehmen zu vermitteln.

Was hat das nun mit der Künstlersozialversicherung zu tun?

Viele Unternehmer und Unternehmerinnen haben bereits von der Künstlersozialabgabe gehört. Allerdings ist nicht jedem klar, dass eventuell auch für das eigene Unternehmen eine Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz besteht. Jede bildliche und sprachliche Inszenierung birgt einen kreativen Gedanken. Und dieser Gedanke ist es, der zu einer Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) führen kann.

Fotos: 426556025, 482628252, AdobeStock



Sofern Sie als Unternehmer und Arbeitgeber mit der Präsentation Ihres Unternehmens keine GmbH, AG, oHG oder GmbH & Co KG beauftragen, sondern Einzelunternehmer oder GbRs, ist das Honorar der in Anspruch genommenen Leistung künstlerisozialabgabepflichtig.

Gut zu wissen

Die Künstlersozialabgabe ist in den derzeit laufenden Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung wieder einmal ein großes Thema.

Durch das Künstlersozialabgabenstabilisierungsgesetz, das zum 01.01.2015 in Kraft getreten ist, werden in den kommenden Prüfungszeiträumen der

Unser Rat

Setzen Sie sich daher rechtzeitig mit der Thematik auseinander und lassen Sie sich gegebenenfalls beraten. Welche Leistungen als künstlerisch oder publizistisch im Sinne des KSVG einzustufen sind, ist oftmals schwer zu entscheiden und hängt stark vom Einzelfall ab.

Deutschen Rentenversicherung sukzessive alle Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen, hinsichtlich der Künstlersozialabgabepflicht erfasst. Bei vielen wird direkt die Abgabepflicht ermittelt, andere werden mittels Beratungsbogen aufgeklärt. In der darauffolgenden Prüfung kann es dann richtig teuer werden, wenn Sie Honorare für abgabepflichtige Leistungen nicht ordnungsgemäß angemeldet haben (Bußgelder, Säumniszuschläge etc.). ■

Sabine Boldt, Steuerfachangestellte,
DIERKES PARTNER



Aus der FALG-Gruppe

Zeit ist etwas, was wir meistens nicht haben

Im Oktober werden in der Facebook-Gruppe „Fachassistent/in Lohn und Gehalt“ wieder die Fragen überhandnehmen und die Aufregung wird steigen, denn der Mindestlohn wird erhöht und im Zuge dessen treten die neuen Regelungen für Mini- und Midijobs in Kraft.

Wie immer, wenn wir solche gravierende Neuerungen in der Entgeltabrechnung umsetzen müssen, beginnen wir mit der Frage, wie wir dies unseren Mandanten vermitteln. Der nächste Schritt ist die Frage, wie wir an die zu verarbeitenden Informationen kommen. Meine Vorgehensweise beinhaltet dann den Entwurf eines Infobriefs, den ich der Gruppe zur Diskussion stelle. Gemeinsam erarbeiten wir eventuelle Änderungen und das Ergebnis können anschließend alle Gruppenmitglieder nutzen.

Neben der Ausarbeitung eines entsprechenden Infobriefs wurde diesmal in der Gruppe auch die Möglichkeit diskutiert, ein Musterschreiben zur Abfrage der einzelnen benötigten Informationen von den betroffenen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen zu entwerfen. In Teamarbeit haben wir daher folgende Fragen zusammengetragen:

Arbeitgeber

Vom Arbeitgeber wird die Angabe benötigt, wie viele Stunden pro Monat die ArbeitnehmerInnen mit

einem Entgelt bis 520 Euro im Unternehmen ab 01.10.2022 tätig sein werden und wie sich das monatliche Gehalt verändern wird bzw. ob es unverändert bleibt.

Arbeitnehmer

Bei den ArbeitnehmerInnen sind die benötigten Angaben etwas umfangreicher. So müssen wir erfahren, ob

laut Krankenkasse die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind und welche familienversichernde Krankenkasse gegebenenfalls ab 01.10.2022 zuständig sein wird. Vorteilhaft ist natürlich für unsere Dokumentation, wenn eine entsprechende Krankenkassenbescheinigung übergeben wird.

Wenn keine Familienversicherung greift, müssen wir abfragen, ob die ArbeitnehmerInnen von der Bestandschutzregelung Gebrauch machen und ob sie für die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht sowie für die Arbeitslosenversicherungspflicht eine Befreiung beantragen. Außerdem ist es notwendig, dass noch einmal auf die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei Minijobs hingewiesen und das entsprechende Formular bereitgehalten wird.

Gerade im Zuge der gesetzlichen Änderungen ab 01.10.2022 macht es auch Sinn, eventuelle Mehrfachbeschäftigungen abzufragen, um beim Zusammenrechnen der Entgelte nach der Mindestlohnerhöhung die Minijobgrenze von 520 Euro pro Monat im Auge zu behalten.



Diese kleine Zusammenstellung zeigt, welche umfangreichen Arbeiten eine an sich gute Entscheidung – nämlich die Einführung einer dynamischen Geringfügigkeitsgrenze abhängig vom Mindestlohn – in der Entgeltabrechnung nach sich zieht. Wir müssen zeitnah die benötigten Informationen anfordern und erhalten, Beitragsgruppenschlüssel und ggf. Personengruppenschlüssel ändern, Daten zur Familienversicherung erfassen und natürlich viele Fragen beantworten. Aber zuvor ist ein Einlesen in die Thematik sowie die Teilnahme an Seminaren unerlässlich.

Das alles erfordert Zeit – und Zeit ist etwas, was wir meistens nicht haben.

Wir hoffen alle, dass die jeweiligen Krankenkassen ihre Mitglieder schon vorab informieren, damit das Zusammentragen der Informationen unseren zeitlichen Rahmen nicht sprengt.

Als nun auch noch das neue Entlastungspaket bekannt wurde, kam erneut Unruhe in der Gruppe auf. Die bereits seit über zwei Jahren vorliegende Überbelastung in der Branche

wird mit jeder Neuerung, jedem Hilfspaket, jeder rückwirkenden Änderung immer stärker und deutlicher. Leider führt dies bereits dazu, dass gutes Fachpersonal die Konsequenzen zieht und der Entgeltabrechnung den Rücken kehrt. Die ohnehin schon angespannte Situation, die Mehrbelastung und der Stress werden potenziert und eine Entspannung rückt immer weiter in die Ferne.

Gerade EntgeltabrechnerInnen, die ihren Beruf lieben und in den Jahren ihrer Tätigkeit eine Fülle an Wissen gesammelt haben, müssen dringend in der Branche gehalten werden.

Wenn dieses Wissen „verloren“ geht, ist das in meinen Augen eine Katastrophe, denn Nachwuchs ist kaum zu finden, und wie schon in der letzten Ausgabe der LOHN+GEHALT betont, gibt es leider bis heute keinen entsprechenden Ausbildungsberuf.

Also hoffen wir gemeinsam, dass sich die Situation endlich entspannt, dass wir zum Alltag übergehen können, dass der Stress weniger wird und – ganz wichtig! – dass wir Nachwuchs in die Branche locken

können. Dazu braucht es neben einer guten Ausbildung und einem entsprechenden Gehalt auch etwas Essenzielles: Anerkennung für und Respekt vor unserer Arbeit.

Ich kann es nicht oft genug sagen und schreiben. ■

Annette Bastigkeit,
Fachassistentin Lohn und Gehalt

Foto: 212038213, AdobeStock

Aus der XING-Gruppe

Die perfekte Balance

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wahrscheinlich das Schwierigste. Natürlich gibt es Möglichkeiten, das auszubalancieren, aber trotzdem Kind und Karriere? Man steckt vorerst in einem Konflikt, denn wie teile ich die Zeit auf, sodass es gut für mein Kind und für mich selbst ist? Schließlich ist Zeit fürs Kind auch Zeit fürs Kind und Arbeitszeit ist Arbeitszeit.

Rechtliche und finanzielle Möglichkeiten schafft der Gesetzgeber durch die Elternzeit und das Elterngeld. Eltern können sich, wenn gewünscht, mehrere Jahre ganz dem Kind widmen und anschließend wieder in den Beruf einsteigen. Gesetzlich ist sogar der Anspruch darauf gegeben, im Anschluss an die Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Der Arbeitgeber muss Eltern mindestens einen Arbeitsplatz anbieten, der qualitativ dem entspricht, den Sie vorher hatten, aber nicht exakt den gleichen.

Eine andere Möglichkeit ist, während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten. Das können beispielsweise auch beide Elternteile gleichzeitig tun. Das ist unter Umständen die perfekte Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. Mittlerweile bieten einige Unternehmen auch moderne Arbeitszeitmodelle, die Eltern sogar mehr Flexibilität bieten. Trotz allem ist Teilzeitarbeit nach § 15 Abs. 6 und Abs. 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, und auch in der Entgeltabrechnung kommen vermehrt Fragen auf, zum Beispiel in Bezug auf die Krankenversicherung in der Elternzeit.

Freiwillige gesetzliche Krankenversicherung – Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge während der Teilzeit in Elternzeit

Sachverhalt

Ein freiwillig gesetzlich versicherter Mitarbeiter geht für drei Monate in

Elternzeit und arbeitet in dieser Zeit in Teilzeit. Trotz dieser Reduzierung der Arbeitszeit wird er in diesem Jahr nicht unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen. Das bedeutet, er bleibt weiterhin freiwillig gesetzlich krankenversichert.

Unser Abrechnungssystem macht nun Folgendes für die Teilzeit-Monate:

Die Krankenversicherungsbeiträge werden von der Beitragsbemessungsgrenze berechnet, auch wenn das Sozialversicherungsbrutto darunterliegt, der Arbeitgeberanteil allerdings nur

vom Sozialversicherungsbrutto, sodass der Arbeitnehmeranteil entsprechend höher ausfällt. Ist dies korrekt?

Antwort:

Der Mitarbeiter wird mit Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig und die Jahresarbeitsentgeltgrenze ist nicht bezogen auf das tatsächliche Kalenderjahr zu prüfen.

Im Rundschreiben „Grundsätzliche Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ vom 20.03.2019 wird ausgeführt:

„Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt wird im Rahmen der vorausschauenden Betrachtung durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen ermittelt.“

Das neue Gehalt wird mit zwölf multipliziert (zzgl. ggf. feststehender Einmalzahlungen). Liegt dieses Entgelt unter der aktuellen Jahresarbeitsentgeltgrenze, dann gilt das Jahr als unterschritten. Es tritt sofort – ab dem Monat der Entgeltminderung – Krankenversicherungspflicht ein.

Grundsätzlich gilt bei einer Erhöhung des Entgelts Folgendes:

Wird zum Beispiel ab dem fünften Monat wieder voll verdient, erfolgt eine neue Prognose: neues Gehalt x 12 (zzgl. ggf. Einmalzahlungen).



Foto: 242234552, AdobeStock

Liegt dieses über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, gilt das Jahr (wieder) als überschritten. Krankenversicherungsfreiheit tritt jedoch erst ab dem 01.01. des Folgejahres ein, sofern die Grenze des Folgejahres vorausschauend betrachtet überschritten wird. Deshalb wird bei einer Entgelterhöhung erst nach der Dezemberabrechnung geprüft, da sich eine evtl. Auswirkung (in Bezug auf die Krankenversicherungsfreiheit) frühestens ab dem 01.01. des Folgejahres ergibt.

Das Thema Elternzeit mit all seinen Varianten wird im besagten Rundschreiben gesondert behandelt.

„Während der Elternzeit wird eine zulässige Teilzeitbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber, der die Elternzeit gewährt, ausgeübt. Es wird von der Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB V kein Gebrauch gemacht.“

„Die (Wieder-)Aufnahme der Beschäftigung mit einem regelmäßigen

Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach Ende der Elternzeit führt von Beginn der Beschäftigung an nicht zur Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Die aus Anlass der Ausübung der nicht vollen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit bestehende Versicherungspflicht endet nach § 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V frühestens zum Ablauf des Kalenderjahres, wenn die nicht volle Erwerbstätigkeit bis zum Ende der Elternzeit ausgeübt wird. Ein Ausscheiden aus der Versicherungspflicht kommt dementsprechend frühestens zum Ende des Kalenderjahres in Betracht, vorausgesetzt, dass die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze ebenfalls überschritten wird.

Für die Feststellung, ob das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, ist die unter Nummer 4.2 beschriebene Verfahrensweise zu beachten.“

Sonderregelung

„Wird die nicht volle Erwerbstätigkeit während der Elternzeit nicht bis zum Ende der Elternzeit ausgeübt, zieht die (Wieder-)Aufnahme der Beschäftigung mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach Ende der Elternzeit von Beginn an Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V nach sich; § 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist nicht anzuwenden.“

Ergänzender Hinweis:

Das Nichteintreten der Krankenversicherungspflicht bei nur vorübergehender Entgeltminderung (von bis zu drei Monaten) findet u. a. bei Elternzeit keine Anwendung. ■

Janette Rosenberg

Grüne Mobilität vorantreiben!

Dienstradleasing mit Lease a Bike. Profitieren auch Sie und Ihre Angestellten von vielen Vorteilen.



Mehr als 100 % kostenfrei
für Unternehmen



Beliebtester
Mitarbeiterbenefit



Kein Risiko dank Rücknahmegarantie
und Ratenausfallschutz



Umwelt schützen
und Beitrag zur grünen Mobilität leisten

**lease
a bike**

Kundenservice Deutschland:
(+49) 04471 967-3333
info@lease-a-bike.de
www.lease-a-bike.de

**Jetzt
Leasing-
angebot
checken!**



Wiedereingliederung

Der Krankheit zum Trotz!?

Wie gelingt eine gesunde und glückliche Rückkehr?

Die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation stellt in Deutschland einen erheblichen Bestandteil des Sozialversicherungssystems und der Gesundheitsversorgung dar. Von allergrößter Bedeutung für das Gelingen sind dabei die Wahl des „Rehabilitationssettings“ und die Inanspruchnahme von möglichen Hilfen.

Für welches Modell man sich entscheidet, ist sowohl von der Art der Erkrankung wie auch vom Berufsbild (und dessen Belastbarkeitsmerkmalen) abhängig. Genauso wichtig sind aber die Gegebenheiten vor Ort und die personelle Struktur, in die der betroffene Mitarbeiter mit den passenden Reha-Maßnahmen (re-)integriert werden muss. Am Anfang steht die alles entscheidende Frage, ob sich die Beteiligten auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) oder die Wiedereingliederung in Form eines Stufenplans einigen.

Voraussetzungen für das BEM

Die Pflicht, einem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer BEM-Maßnahmen anzubieten, ist durch § 84 Abs. 1 und 2 im Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt. Ist ein Mitarbeiter in einem Zeitraum von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt über mehrere Fehlzeiten verteilt arbeitsunfähig bzw. krankgeschrieben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen.

Was die Sache nicht ganz einfach macht: Das Gesetz beinhaltet keine konkrete Vorschrift, wie das BEM durchzuführen ist. § 84 Abs. 2 SGB IX umschreibt die Rahmenbedingungen

für das BEM-Gespräch als verlaufs- und ergebnisoffenen Klärungsprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber(-vertretern). In diesem Rahmen müssen die Ziele des BEM dem Betroffenen ganz klar kommuniziert werden.

Mögliche Hürden

Der betroffene Mitarbeiter sollte unmissverständlich ins Bild gesetzt werden, dass es hierbei um seine Weiterbeschäftigung geht. Dabei sollten gemeinsam mit dem Betriebsarzt – sofern vorhanden – und allen Integrationsstellen Lösungen gefunden werden, um künftige Fehlzeiten zu reduzieren und eine regelmäßige Arbeit zu ermöglichen.

Ganz wichtig: Es müssen hinreichende Hinweise auf die Datenerhebung und -verwendung im Rahmen des BEM-Prozesses erfolgen. Es muss dabei deutlich gemacht werden, dass ausschließlich solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um die Genesung zu fördern. Dabei sollte den Mitarbeitern klar sein, dass Betriebsärzte genauso der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen wie alle anderen Ärzte auch. Folgt man nämlich Ratschlägen aus dem Netz, so wird dort empfohlen, „bloß nicht alles zu erzählen“, um seine Anstellung nicht

zu gefährden. Dabei ist die Vertrauensgrundlage ein wesentlicher Baustein zum Genesungserfolg.

Wiedereingliederung als Alternative

Die Wiedereingliederung ist eine freiwillige Maßnahme und kann eine Alternative zum BEM darstellen, zu welcher der Arbeitgeber allerdings nicht gesetzlich verpflichtet ist. Aus medizinischer Sicht müssen eine ausreichende Belastbarkeit des Patienten sowie eine positive Perspektive für die berufliche Wiedereingliederung bestehen. Sie kommt deshalb für Arbeitnehmer infrage, die ihre bisherige Arbeit zumindest zeitweise wieder ausüben können, und verläuft nach einem ärztlich betreuten Stufenplan.

Dabei kann die Arbeitszeit langsam im Wochen- oder Zweiwochentakt gesteigert werden. Betroffenen sollte empfohlen werden, sich am besten vorzeitig an ihre Krankenkasse zu wenden, damit diese eingehend informieren kann, welche weiteren Schritte veranlasst werden sollten, und damit sie gegebenenfalls die Koordination der Leistung übernehmen kann.

Eines der größten Probleme sind Sorgen, Ängste und ernstzunehmende Nöte, dass bei weiterhin verminderten



Foto: 36499028, AdobeStock

Lohnleistungen eine ausreichende Existenzsicherung nicht mehr gegeben ist. Das Gefühl einer ungewissen Dauer bis zur Beendigung dieser Situation kann dabei eine erhebliche Zusatzbelastung darstellen, die der Gesundheit vielleicht sogar im Weg steht.

Natürlich ist ein Vorteil der stufenweisen Wiedereingliederung nach dem sogenannten Hamburger Modell, dass die Intervalle flexibel gestaltet werden können. Oft wird aber vergessen, bestimmte betriebliche Rahmenbedingungen und Anfahrtswege zu berücksichtigen. Wichtig sind auch hier folgende Punkte, die genau festgelegt werden müssen:

- der Start und der Abschlusszeitpunkt der stufenweisen Wiedereingliederung,
- die Details zu den einzelnen Stufen (Anzahl der Tagesarbeitsstunden/Steigerung),
- Hinweis auf das Recht, die Maßnahme bei Bedarf vorzeitig abbrechen zu können,
- genaue Angaben zu bestimmten Tätigkeiten – auch zu denen, die vorerst nicht ausgeübt werden dürfen,
- Benennung der möglichen Gründe, derentwegen die Maßnahme vorzeitig abgebrochen werden kann,
- eine Bestätigung, dass die Bestimmungen des Arbeitsvertrags ruhen bis zum Abschluss der Maßnahme,

- sonstige Bestimmungen, die zu treffen sind, um einen Erfolg zu ermöglichen (Arbeitsplatzanpassungen etc.).

Das Krankheitsbild entscheidet (mit)

Die gesundheitliche Arbeitseinschränkung hat viele Gesichter: Krebs, ein Unfall oder die Psyche, um hier mal ein paar markante und verschiedene Erscheinungsmerkmale zu nennen. Entsprechend unterschiedlich sind jeweils die Vorgehensweisen und Voraussetzungen.

Jede Erkrankung stellt dadurch bei der Wiedereingliederung ihre ganz eigene Herausforderung dar – gleichzeitig gibt es aber auch verschiedene Möglichkeiten, damit umzugehen. Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich die Bezahlung bei Arbeitsunfähigkeit in Form von Krankengeld, Übergangsgeld oder Verletztengeld über den Reha-Träger.

Was es grundsätzlich zu überprüfen gilt:

- Liegen Funktionseinschränkungen vor?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
- Wie sieht die Belastungssituation am Arbeitsplatz konkret aus und was muss geändert werden?

- Wie und wo sind die Ziele und Vorstellungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Einklang zu bringen?
- Muss oder kann der Arbeitsplatz zusätzlich ausgestattet oder umgestaltet werden?
- Sind Angebote im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vorhanden, die bereits in Anspruch genommen werden können?
- Wo liegen Stärken und Qualifikationen des Arbeitnehmers und ist ein Arbeitsplatzwechsel eine künftige Option?

Krebsbetroffene, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren möchten, haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn sie schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Tarifverträge und das Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten dabei gute Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Die dadurch entstehenden finanziellen Einbußen können durch eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung aufgefangen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Patienten mindestens drei, aber (noch) nicht mehr sechs Stunden täglich arbeiten.

Die gute Nachricht: Etwa zwei Drittel aller Berufstätigen, die an Krebs erkrankt sind, schaffen es, zurückzukehren in das Arbeitsleben. Die



Motivation ist für die meisten hoch – wer wieder arbeitet, erobert sich ein Stück Normalität zurück.

Der Stufenplan empfiehlt sich auch bei von Depressionen Betroffenen. Stellt der behandelnde Arzt oder Psychotherapeut fest, dass der Patient wieder arbeitsfähig ist, kann er ihm die stufenweise Wiedereingliederung vorschlagen. Entscheidet sich der Patient dafür, spricht er mit seinem Arzt und anschließend mit seinem Arbeitgeber einen Plan ab, um Schritt für Schritt wieder in den Beruf zurückzukehren.

Damit sich der Betroffene allmählich wieder an die Arbeitsbelastung gewöhnt, kann sich dies über mehrere Monate hinziehen, maximal jedoch ein halbes Jahr. Auch für den Arbeitgeber stellen die Krankheitsbilder Depression und/oder Alkoholismus dar. Hier ist es oft sehr schwierig, eine offene und vertrauensvolle Gesprächsbasis zu erreichen.

Dabei ist Reden im Zusammenhang mit der tatsächlichen Arbeitsbelastung das A und O einer erfolgreichen Rehabilitation. Aber gerade die häufig damit einhergehende Kombination aus Angst, Scham und oft auch (Selbst-)Überforderung belastet nicht nur das Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis, sondern hat auch Auswirkungen auf die direkte Arbeitsumgebung. Hier müssen klare Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen her, wenn es um die Arbeitsverteilung und die Art der Entlastung geht.

Welche (Aus-)Wege kann es geben, wenn „nichts mehr“ geht?

Natürlich gibt es sie, die Fälle, in denen es nicht mehr möglich ist, den bisherigen Beruf auszuüben. So kann eine Chemotherapie eine Polyneuropathie (*Erkrankungen des peripheren Nervensystems*) hervorrufen, die wiederum zu Gleichgewichtsstörungen führt. Damit können einige Tätigkeit

nicht mehr ausgeübt werden, ohne dass sie eine Gefahr für die Betroffenen oder Dritte darstellen – gerade im Handwerk.

Unter die sogenannten „Reha-Maßnahmen“ fallen deshalb auch Aus- und Weiterbildungen. Das kann die Teilnahme an kleineren Kursen umfassen oder eine vollständige Ausbildung bis hin zu einem Studium, sofern mit dem erfolgreichen Abschluss der dauerhafte Wiedereinstieg ins Berufsleben gelingt.

Was, wenn es am Ende (doch) die Kündigung wird?

Wie damit umgehen, wenn der weitere Einsatz ohne Gesundheitsgefährdung gar nicht so leicht möglich ist? In der Theorie heißt es immer so schön, dass dann Alternativen gefunden werden müssen. Solche Stellen muss es aber auch erst einmal geben und der Bedarf muss da sein. Und nicht unbedingt immer glücken die getroffenen



Foto: 317697675, AdobeStock

Reha-Maßnahmen, so sehr es sich alle Beteiligten wünschen und daran mitwirken.

Ein Unternehmen ist zudem keinesfalls gezwungen, hohe Krankenstände und Dauerausfälle zu tolerieren, auch wenn sich das Gerücht hartnäckig hält, dass Kranken nicht gekündigt werden kann.

Der Arbeitgeber darf seinen Beschäftigten zwar wegen Krankheit kündigen, er ist aber verpflichtet, zuvor ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen. Dabei muss er dem Betroffenen vor allem klar mitteilen, welches die Ziele des BEM sind, und dies auch nachweisen können. Das ist neben der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM der Punkt, der die Gerichte mit am meisten beschäftigt. Außerdem müssen dabei die Rehabilitationsträger einbezogen werden. Das sind dann die Krankenkassen, die Rentenversicherung und in speziellen Fällen auch die Berufsgenossenschaft sowie die Agentur für

Arbeit. Geschieht dies nicht, ist die BEM-Maßnahme fehlerhaft und die Kündigung unwirksam.

Wenn der Betroffene einem BEM zustimmt, müssen die Interessenvertretung (Betriebsrat oder Personalvertretung) sowie gegebenenfalls das Integrationsamt und die Schwerbehindertenvertretung mit einbezogen werden. Erfolgt nur eine Zustellung, aber keine Zustimmung des Arbeitnehmers, wird es ebenfalls schwierig.

Wie die Rechtsprechung zeigt, sichert aber auch ein durchgeführtes BEM die Kündigung nicht in jedem Fall ab. Der Arbeitgeber muss im Zweifel vor Gericht beweisen können, dass das BEM auch formell völlig ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Eine solche personenbedingte Kündigung wegen Krankheit kann durch vier besondere Gründe gerechtfertigt sein: wenn die Krankheits- und Fehltage lange andauern, sich häufen oder dauerhaft sind oder wenn krankheitsbedingte Leistungsmängel vorliegen.

Grundpfeiler des Gelingens

Was ist erforderlich, um den Betroffenen nicht nur die nötige Unterstützung bzw. Entlastung zu geben, sondern auch das entscheidende gute Gefühl zu vermitteln? Folgende Aspekte sind wichtig: Vertrauen, Optimismus, entsprechende Hilfsmittel und eine angepasste Arbeitsumgebung sowie Flexibilität für einen sanften Start und einen erfolgreichen Auf- und Ausbau der Arbeitstätigkeit. Eine Atmosphäre von Rückhalt ist umso wichtiger, da der Körper und/ oder die Psyche den Betroffenen bereits „im Stich gelassen haben“ oder schlichtweg das Pech in einer sehr harten Form zugeschlagen hat. Sensibilität erfordert auch die Art der Erkrankung, weswegen die Hilfe von „außen“ von großer Bedeutung ist.

In der Realität scheint es häufig so zu sein, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kollegen einfach versuchen, das Beste daraus zu machen. Die Ärzte und Krankenkassen scheinen dabei nicht immer in dem Maße involviert zu sein, es die Theorie von außen den Anschein erweckt.

In der Umsetzung bedeutet die Entlastung meist konkret:

Die Arbeit wird von anderen (zusätzlich) mit übernommen und neu verteilt. Das führt – vor allem wenn es über längere Zeit geht – nicht selten zu Unzufriedenheit und auch dazu, dass andere Mitarbeiter durch die Zusatzdauerbelastung abspringen. Für die verantwortlichen Personaler stellt es eine nicht unerhebliche Verantwortung dar und benötigt viel Geschick, das Gefüge für alle angemessen neu auszurichten – ohne, dass sich der Betroffene (bereits) als überflüssig oder gar selbst noch als zusätzliche Belastung fühlt.

Hier kann man leider nicht immer auf die zusätzliche psychologische Zusatzbetreuung setzen, die es sehr oft noch bräuchte. Wie kooperationswillig und -fähig Betroffene sind, ist dabei sowohl eine Frage der Erkrankung wie auch generell eine Typ-Frage.

Darüber hinaus ist nicht immer einfach, den zuständigen Reha-Träger für die gewünschte Leistung zu finden, bestimmt das Gesetz (§ 14 SGB IX) doch, dass der Antrag auf eine Reha-Leistung bei jeder Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder bei der Agentur für Arbeit gestellt werden kann. Innerhalb von 14 Tagen wird dann entschieden, welcher Reha-Träger für die Entscheidung über die gewünschte Reha-Leistung zuständig ist. Dabei kann es regionale Unterschiede geben.

Viele Betroffene wissen gar nicht, welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen. Dies kann auch für den Arbeitgeber wichtig sein, da gerade die Anschaffung von (technischen) Hilfsmitteln entscheidend zum Reha-Erfolg beitragen kann und unter Umständen von einem der Träger übernommen werden müsste. Hier heißt es: Dranbleiben! Je früher die richtigen Maßnahmen möglichst vollumfänglich in die Wege geleitet werden, desto besser sind die Chancen für den größtmöglichen Erfolg und die glückliche und gesunde Rückkehr ins Arbeitsleben. ■

#digitaltransformation – Zukunftstreiber Payroll

Risikomanagement – Sozialversicherungsprüfung

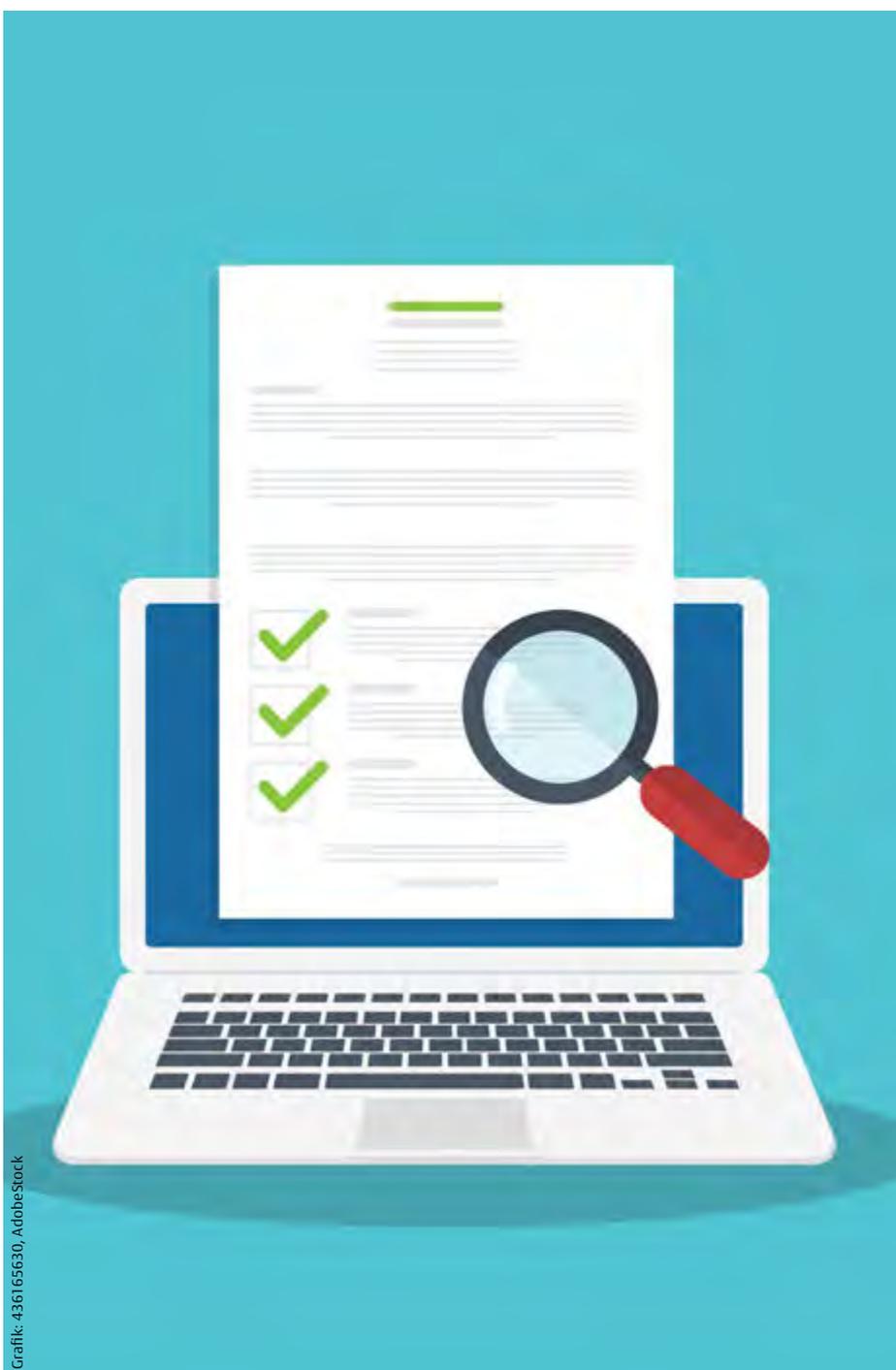
Sämtliche Arbeitgeber werden im Rahmen der Sozialversicherung geprüft. Die Ankündigung zur Sozialversicherungsprüfung beinhaltet die Aufforderung, verschiedene Unterlagen (Lohnkonten, Nachweise etc.) am Prüfungstag vorzulegen. Nun gilt es, sich auf die anstehende Prüfung zielgerichtet vorzubereiten.

Umfang der Betriebsprüfung

Aufgabe des Betriebsprüfers ist es, alle mit der Beurteilung der Versicherungspflicht oder -freiheit verbundenen Abrechnungsvorgänge sowie alle mit der Beitragsberechnung einschließlich der Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erfolgten Abrechnungen zu prüfen. Dabei sind die Arbeitgeber verpflichtet, auch die Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden (Lohnsteuerhaftungsbescheide) vorzulegen, weil eine steuerrechtliche Nachforderung in aller Regel eine sozialversicherungsrechtliche Beitragsnachforderung nach sich zieht. Die Prüfer sind gem. § 11 Abs. 2 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) berechtigt, über den Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung hinaus auch den Bereich des Rechnungswesens in die Prüfung einzubeziehen. Hier ist insbesondere die Kreditorenbuchhaltung im Fokus, denn dort sind die Rechnungen für Fremdleistungen erfasst.

Versicherungsrechtliche Haftungsfallen

Die Prüfungsschwerpunkte variieren von Jahr zu Jahr. Im Mittelpunkt der Betriebsprüfung stehen häufig Statusfragen, regelmäßig bei der Frage, ob geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH als Arbeitnehmer oder Selbstständige anzusehen sind, in Ehegattenarbeitsverhältnissen, vorrangig aber im Zusammenhang mit dem Verdacht auf Scheinselbstständigkeit. Dieses Gebiet ist in den letzten Jahren in vielen Facetten geprüft worden, sei es beim Fahrer ohne eigenes Fahrzeug, sei es bei Familienhelfern, Masseuren



oder Pflegepartnern, Familienbetreuern sowie zuletzt bei Honorarkräften in Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen.

Auch der Status als Werkstudent ist manchmal streitig, wenn die Immatrikulationsbescheinigungen nicht lückenlos vorhanden sind oder die Einhaltung der arbeitswöchentlichen Stundengrenze nicht eindeutig festzustellen ist. Die Versicherungspflicht ausländischer Saisonarbeitnehmer, insbesondere, wenn sie aufgrund eines Werkvertrages beschäftigt werden, führt häufig zu Beitragsnachforderungen. Fragen im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind Gegenstand der Prüfung, vor allem, ob die Entgeltgrenzen überschritten werden, bzw. bei § 8 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

Beitragsrechtliche Haftungsfallen

Zahlreiche gesetzliche Änderungen rücken verstärkt in den Fokus der Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung. So riskieren Arbeitgeber den Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit von steuerfreien oder pauschal versteuerten Zusatzleistungen an Arbeitnehmer.

Die mögliche Beitragspflicht für Sachzuwendungen trotz Pauschalversteuerung wie auch die Problematik, was zum Arbeitsentgelt gehört und trotz

Steuerfreiheit sozialversicherungspflichtig ist, bereiten erhebliches Kopferbrechen in den Lohnbüros.

So entsteht der Eindruck, als müssten sämtliche steuerfreien Zuwendungen (Sachleistungen bis 50 Euro monatlich) und Erstattungen (z. B. Reisekosten) über die monatliche Lohnabrechnung gesteuert werden, um die Beitragsfreiheit nicht zu gefährden. Tatsächlich genügt es hier – wie bisher – die gesetzlichen Vorgaben der Dokumentation für den einfachen Nachvollzug einzuhalten.

Sonderfall: Phantomlohn

Auch kommt es häufig zu unterschiedlichen Auffassungen über die Beitragspflicht des Differenzbetrages zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und den (höheren) Entgeltansprüchen des Arbeitnehmers nach einem Tarifvertrag (sog. Phantomlohn-Rechtsprechung), aber auch über die Umlagepflicht (U1, U2, Insolvenzgeldumlage) des Arbeitsentgelts eines Minijobbers oder (neuerdings häufiger) die Beitragspflicht von Zulagen z. B. auch im Erholungsurlaub. Hier ist die scharfe Unterscheidung zwischen laufenden Arbeitsentgelten (Grundlohn, Vergütung für Mehrarbeit etc.) und einmalig gezahlten Arbeitsentgelten (Sonderzahlungen, Urlaubsgeld etc.) relevant.

Denn der Arbeitgeber haftet nicht nur gegenüber dem Arbeitnehmer für die Zahlung der zu vergütenden

Arbeitszeit sowie der entsprechenden gesetzlichen Freistellungen. Nicht zuletzt haftet der Arbeitgeber gegenüber den Sozialversicherungsträgern für die korrekte Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nebst Umlagen für die vergütungspflichtigen Arbeitszeiten. Diese Rechtsfolge trifft den Arbeitgeber insbesondere auch dann, wenn Arbeitszeiten – egal ob vorsätzlich, grob fahrlässig oder schlicht aus Unkenntnis – nicht vergütet werden.

Dieser Sachverhalt wird unter dem Begriff Phantomlohn im Sozialversicherungsrecht abgebildet. Die Vermittlung der gesetzlichen Vorgaben sowie der rechtssicheren Umsetzung bei Mandanten stellt für Fachanwälte im Arbeitsrecht und gleichermaßen für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer immer wieder eine große Herausforderung dar. Denn die Beitragspflicht entsteht in dem Moment, wo ein Beschäftigter vergütungspflichtige Arbeitszeit erbringt und in der Folge einen Rechtsanspruch auf die Auszahlung von laufendem Arbeitsentgelt erhält.

Hier bereiten die arbeitsrechtlichen Varianten der Bereitschaftszeiten große Probleme. So ist die Rufbereitschaft (Erreichbarkeit ohne örtliche Festlegung durch den Arbeitgeber) Freizeit und nicht zu vergüten. Dagegen ist der Bereitschaftsdienst (mit Festlegung des Aufenthaltsortes durch den Arbeitgeber) stets vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Summenbeitragsbescheid

Nach § 28f Abs. 2 SGB IV kann – nur – der Rentenversicherungsträger bei Verletzung der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten durch den Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung und die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz aus der Summe der gezahlten Arbeitsentgelte erheben (§ 28f Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Ist die Summe dieser Arbeitsentgelte jedoch nicht bekannt, können diese auch geschätzt werden (§ 28f Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Dies setzt voraus, dass die personenbezogene Feststellung der Versicherungspflicht, der Beitragspflicht oder

Beitragsfallen	Risiko	Lösung
steuerfreie und pauschalbesteuerte Bezüge	Beitragspflicht trotz Steuerfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> • steuerrechtliche Bestimmungen anwenden • Anrufungsauskunft • im Bedarfsfall (Finanzamt) • verbindliche Entscheidung (Einzugsstelle) • im Lohnkonto aufzeichnen
Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub etc.	Phantomlohn	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits(-zeit)rechtliche Bestimmungen betrieblich umsetzen
Tariflohnzahlung	Phantomlohn	<ul style="list-style-type: none"> • tarifliche Öffnungsklausel nutzen

der Beitragshöhe wegen der Verletzung der Aufzeichnungspflichten nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. Ein Summenbeitragsbescheid reduziert gleichzeitig in nicht unerheblichem Maße den Dokumentationsaufwand beim Arbeitgeber. Bezieht sich ein Summenbeitragsbescheid auf Arbeitsentgelte gemeldeter Arbeitnehmer, ist bezogen auf die vom Summenbeitragsbescheid erfassten Kalenderjahre eine Quotierung der beim Arbeitgeber am 01.07. vertretenen Krankenkassen vorzunehmen.

Verjährung von Beitragsansprüchen

Ansprüche auf Sozialversicherungsbeiträge verjähren vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres der Fälligkeit. Ansprüche auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjähren 30 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind (§ 25 Abs. 1 SGB IV).

Strafrechtliche Folgen der Beitragsvorenthaltung

Die Beitragsvorenthaltung ist strafbar gemäß § 266a Abs. 1 Strafgesetzbuch (StGB). Gleichzeitig entsteht auch ein Schadensersatzanspruch der Einzugsstelle gemäß § 823 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Höhe der Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung. Der Schadensersatzanspruch ist nach der Rechtsprechung selbst dann gegeben, wenn der Arbeitgeber, ohne Lohn bzw. Gehalt an seine Arbeitnehmer gezahlt zu haben, die Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Sozialversicherung bei Fälligkeit nicht an die Einzugsstelle abführt, obwohl es ihm möglich gewesen wäre.

Rückforderungen beim Arbeitnehmer max. drei Monate

Gemäß § 28 g SGB IV kann der Arbeitgeber jedoch den auf den Arbeitnehmer entfallenden Anteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

von diesem zurückverlangen. Dieses ist indes nur dann möglich, wenn der unterbliebene Abzug bei den nächsten drei Entgeltzahlungen auch nachgeholt werden kann. Später kann er nur dann nachgeholt werden, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Arbeitnehmeranteile, die von dem Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden können, stellen einen geldwerten Vorteil dar, sodass sie lohnsteuerpflichtig sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten nach § 28o Abs. 1 SGB IV vorsätzlich oder grobfahrlässig nicht nachgekommen ist.

Risiken vermeiden – Prüfung erfolgreich bestehen

Die Änderung der Prüfschwerpunkte hat Folgen. So ist die Kenntnis der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen mindestens jährlich abzusichern und die gesetzlichen Vorgaben sind in die laufenden Prozesse einzupflegen. Durch praxisbezogene Schulungen sind die betroffenen Führungskräfte zu sensibilisieren. Die operativ befassten Mitarbeiter sind durch standardisierte Checklisten und Prüfhilfen in die Lage zu versetzen, die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeiten effizient auszuführen und die notwendigen Aufzeichnungen und Dokumentationen für Prüfzwecke zu gewährleisten.

Die weitere Digitalisierung der Prozesse wird die professionelle Arbeit im Lohnbüro keinesfalls ersetzen. Sie wird sich vielmehr weg von der reinen Lohnsachbearbeitung hin zu einem vernetzten Lohnmanagement entwickeln. Dabei werden die Fach- und Führungskräfte von internen und externen Beratern und Referenten unterstützt. Das ist notwendig, denn der Beratungsbedarf durch die immer komplexer werdenden gesetzlichen Bestimmungen wird deutlich steigen. Die Kenntnis der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen sowie deren Umsetzung in der betrieblichen Praxis können nur noch im Team erfolgreich bewerkstelligt werden. ■



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



DATEV

Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

Lohnsteuer-Außenprüfung

Von der Vorbereitung und den Mitwirkungswirkungspflichten bis zum Prüfungsbericht

Das Bundesfinanzministerium teilt in einer Veröffentlichung vom 14.04.2022 mit, dass nach den statistischen Aufzeichnungen der obersten Finanzbehörden der Länder im Jahr 2021 von 70.193 Arbeitgebern Lohnsteuer in Höhe von 729,3 Millionen Euro nachgefordert wurde. Dazu waren im Durchschnitt 1.900 Prüfer für Lohnsteuer-Außenprüfungen im Einsatz.

Grundsätzliches

Eine Lohnsteuer-Außenprüfung ist ein staatlicher Eingriff in die Rechtssphäre des Arbeitgebers. Arbeitgeber sind verpflichtet, neben den Sozialversicherungsbeiträgen auch die Lohnsteuer und Annexsteuern (Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) richtig zu berechnen und vom Arbeitnehmer einzubehalten. Dieser

ordnungsgemäße Lohnsteuerabzug wird im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vom zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geprüft.

Bei einer Betriebsprüfung wird die Ermittlung, Prüfung und Beurteilung der steuerlichen Verhältnisse der Steuerpflichtigen durch die Finanzverwaltung auf ihre Richtigkeit überprüft. Die gesetzliche Grundlage für

die Lohnsteuer-Außenprüfung bildet § 42f Einkommensteuergesetz (EStG). Mit den allgemeinen Vorschriften zur Änderung der Betriebsprüfungsordnung wurden zum 01.01.2012 bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für Lohnsteuer-Außenprüfungen geschaffen. Ziel der Gesetzesänderung ist u. a., eine zeitnahe Prüfung bei den Arbeitgebern sicherzustellen (§ 4a Betriebsprüfungsordnung (BpO)). Seit 2010



werden Steuer- und Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger auf Wunsch des Arbeitgebers zeitlich zusammengelegt (§ 42f Abs. 4 EStG). Ein Rechtsanspruch auf eine zeitgleiche Außenprüfung besteht allerdings nicht. Der Rentenversicherungsträger muss mindestens alle vier Jahre eine Beitragsprüfung durchführen.

Schwerpunkte

Bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung sind Sachverhalte von Interesse, die steuerfrei behandelt oder pauschal versteuert wurden. Allerdings werden auch besondere Lohnbestandteile von Prüfern genauer unter die Lupe genommen. Prüfungsrelevante Schwerpunkte sind u. a.:

- Abgrenzung Arbeitnehmer und selbstständige Tätigkeit,
- korrekte Besteuerung der Bruttolöhne,
- Zahlungen von Nettolohn,
- Lohnzahlung von Dritten,
- Sachbezüge und geldwerte Vorteile (Beurteilung des Rabatfreibetrags und der 44-Euro-Freigrenze (bis Ende 2021, seitdem 50-Euro-Freigrenze),
- Besteuerung von Firmenwagen und Fahrtkostenzuschüssen,

- pauschal versteuerte Lohnbestandteile,
- steuerfreie Lohnbestandteile (insbesondere Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit),
- Entgeltumwandlungen,
- Erstattungen (Reisekosten, Auslagenersatz),
- Aufmerksamkeiten,
- Annehmlichkeiten,
- Betriebsveranstaltungen,
- Gesundheitsförderung,
- Kinderbetreuungskosten,
- Kindergartenzuschüsse,
- Notstandsbeihilfen,
- Pauschalierung von Aushilfslöhnen.

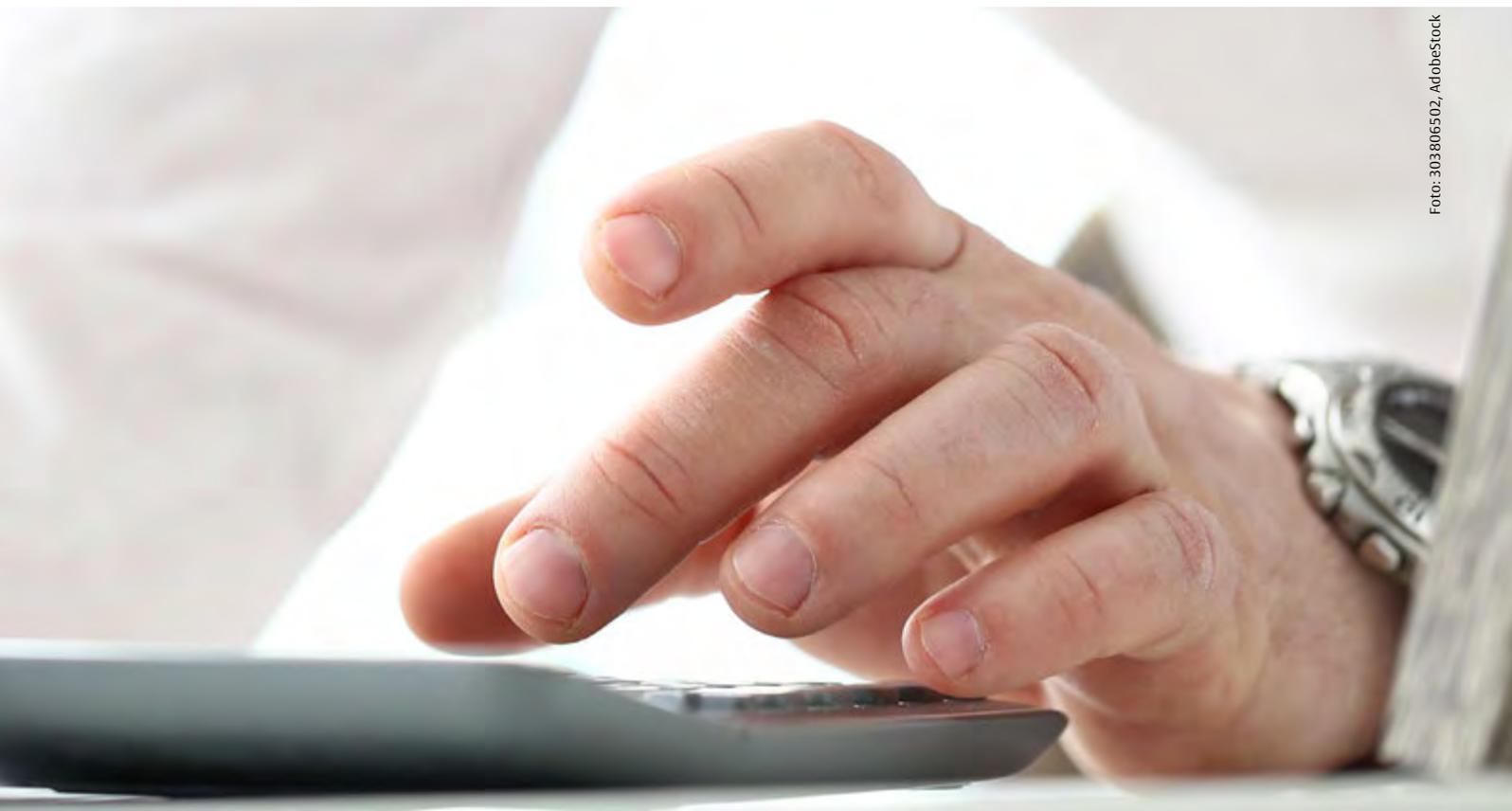
Prüfungsablauf

Eine Lohnsteuer-Außenprüfung beginnt mit einer Festlegung zur Prüfungsanordnung (§ 196 Abgabenordnung (AO)). Darin bestimmt die Finanzbehörde den Umfang der Außenprüfung. Die Prüfungsanordnung kann schriftlich oder elektronisch erfolgen und muss die Rechtsbehelfsbelehrung (§ 356 AO) enthalten. Die Rechtsbehelfsbelehrung beinhaltet eine Belehrung über die Möglichkeit des Einspruchs gegen den Verwaltungsakt, die einzuhaltende Frist für den Einspruch und die zuständige Finanzbehörde und deren Sitz.

Mit der Bekanntgabe der Prüfungsanordnung (§ 197 AO) werden auch der voraussichtliche Prüfungsbeginn und die Namen der Prüfer dem Arbeitgeber mitgeteilt, bei dem die Lohnsteuer-Außenprüfung durchgeführt wird. Dabei soll eine angemessene Zeit vor dem Beginn der Prüfung eingehalten werden. In der Regel kündigt die Finanzbehörde eine Lohnsteuer-Außenprüfung vier Wochen und in anderen Fällen zwei Wochen vor dem Termin an (§ 5 Abs. 4 BpO). Eine kürzere Ankündigungsfrist ist möglich, wenn der Prüfungszweck gefährdet ist. Der Arbeitgeber kann den Beginn der Lohnsteuer-Außenprüfung auf einen anderen Zeitpunkt verlegen, wenn er der Finanzbehörde die für die Verlegung wichtigen Gründe glaubhaft mitteilt. Ein wichtiger Grund für die Verschiebung einer Lohnsteuer-Außenprüfung könnte z. B. die Erkrankung des Steuerpflichtigen, seines steuerlichen Beraters oder eine beträchtliche Störung des Betriebs sein.

Die Prüfungsanordnung muss die jeweilige Rechtsgrundlage der Lohnsteuer-Außenprüfung nennen (§ 5 Abs. 2 BpO). Weitere Angaben sind:

- Ort der Prüfung,
- Prüfungszeitraum,



- Prüfungsumfang
- Name der Prüfer,
- Prüfungszeitpunkt.

Erhält der Arbeitgeber eine Prüfungsanordnung, sollte er folgende Punkte beachten:

- umgehende Information aller Beteiligten (Entgeltabrechnung, Dienstleister, Steuerberater) über die Anordnung,
- Information der zuständigen Arbeitnehmer im Bereich der Entgeltabrechnung, damit diese für den Zeitraum der Prüfung zur Verfügung stehen (wenn beim Arbeitgeber z. B. vorbereitende Tätigkeiten erfolgen),
- Überprüfung des in der Prüfungsanordnung genannten Termins. Unter Umständen muss eine Verschiebung beantragt werden.
- Kann die Prüfung beim Arbeitgeber stattfinden oder muss ggf. beim Steuerberater geprüft werden?

Mitwirkungspflichten

Für einen reibungslosen Ablauf einer Lohnsteuer-Außenprüfung muss der Arbeitgeber (also der Steuerpflichtige) seine Mitwirkungspflichten erfüllen. Der Arbeitgeber muss den Prüfern das Betreten der jeweiligen Geschäftsräume während der Arbeitszeit

gestatten. Für die Erledigung der Prüfung muss der Arbeitgeber den Prüfern einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Hilfsmittel zur Durchführung der Prüfung (z. B. Kopierer) müssen für die Prüfer zugänglich sein und bereitgestellt werden. Den Prüfern ist die Einsicht in alle lohnsteuerlichen Unterlagen (z. B. Lohnkonto, Entgeltabrechnungen, Arbeitsverträge, Aufzeichnungen, Belege) zu gewähren. Werden Unterlagen in digitaler Form aufbewahrt, müssen diese auf Verlangen der Prüfer mit einem Lesegerät lesbar oder in ausgedruckter Form vorgelegt werden. Werden Unterlagen mithilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt, muss den Prüfern Einsicht in die gespeicherten Daten gewährt werden. Die Daten müssen nach Vorgabe maschinell ausgewertet oder auf einem maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitnehmer, die mit der Erstellung der Entgeltabrechnung betraut sind, müssen über ihre Auskunftspflicht belehrt werden (§ 200 Abs. 1 Satz 3 AO). Dabei ist zu beachten, dass Prüfer auch weitere Arbeitnehmer um Auskunft ersuchen können. Der Prüfer muss den Arbeitgeber über diese Absicht rechtzeitig informieren und darf Arbeitnehmer nicht ohne Kenntnis des

Arbeitgebers befragen. Allerdings ist dabei von weiterer Bedeutung, dass der jeweilige Arbeitnehmer Steuerschuldner der Lohnsteuerabzugsbeträge ist. Der Prüfer kann daher Arbeitnehmer zu ihren eigenen steuerlichen Angelegenheiten unmittelbar um Aufklärung bitten.

Grundsätzlich ist der Prüfungsort die Geschäftsräume des Arbeitgebers. Nach der Prüfungsanordnung ist es nur noch möglich, eine Prüfung in den Räumen des Steuerberaters durchzuführen, wenn keine Möglichkeit zur Prüfung beim Arbeitgeber besteht.

Datenzugriff

Während einer Lohnsteuer-Außenprüfung dürfen Prüfer auf die Lohn- und Bilanzbuchhaltung, die mit Datenverarbeitungsgeräten erstellt wurde, elektronisch zugreifen. Die Prüfer haben die Möglichkeit, während der Lohnsteuer-Außenprüfung Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen. Dazu dürfen sie das Datenverarbeitungssystem des Arbeitgebers nutzen. Eine weitere Möglichkeit für Prüfer ist es, die Daten durch den Arbeitgeber nach Vorgaben der Prüfer maschinell auswerten zu lassen. Auch dürfen Prüfer verlangen, die gespeicherten Daten auf einem maschinell



verwertbaren Datenträger zur Verfügung gestellt zu bekommen. Doch neben dem digitalen Datenzugriff haben Prüfer weiterhin die Möglichkeit, sich Unterlagen und Aufzeichnungen vorlegen zu lassen.

Seit 2002 hat die Finanzverwaltung das Recht, im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung Einsicht in die gespeicherten Lohndaten zu nehmen (§ 147 Abs. 6 AO). Dabei sind drei unterschiedliche Zugriffsarten möglich:

- Z 1: Der Lohnsteuer-Außenprüfer erhält einen direkten Lesezugriff auf das jeweilige Lohnprogramm.
- Z 2: Die abzurechnende Stelle/der Steuerberater stellt neben dem Lesezugriff für den Prüfer eine weitere Person bereit, die Fragen zum Programm und der Steuerung beantworten kann.
- Z 3: Der Lohnsteuer-Außenprüfer erhält einen Datenträger, mit dem er die Daten extern auswerten kann.

Der Zugriff der Variante Z 3 wird in der Praxis bis heute am meisten angewandt. Aufbauend auf diese Art des Zugriffs wurde die digitale Lohnschnittstelle eingeführt.

Wird der Datenzugriff nicht, nicht vollständig oder nicht zeitnah durch

den Arbeitgeber eingeräumt, darf die Finanzbehörde ein Verzögerungsgeld von 2.500 Euro bis 250.000 Euro festsetzen (§ 146 Abs. 2b AO). Ein solches Verzögerungsgeld darf auch verhängt werden, wenn Auskünfte oder Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht zeitnah vorgelegt werden.

Digitale Lohnschnittstelle

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.07.2016 (BGBl. I 2016 S. 1679) und dem BMF-Schreiben vom 26.05.2017 hat der Gesetzgeber die Einführung der digitalen Lohnschnittstelle (DLS) verbindlich zum 01.01.2018 vorgeschrieben. Bereits im Jahr 2011 veröffentlichte die Finanzverwaltung die „Empfehlung zur Anwendung eines einheitlichen Standarddatensatzes als Schnittstelle für die Lohnsteuer-Außenprüfung“. Die Empfehlung reichte allerdings nicht für die flächendeckende Einführung der digitalen Lohnschnittstelle.

Nach § 41 Abs. 1 Satz 7 EStG in Verbindung mit § 4 Abs. 2a Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) haben Arbeitgeber seit dem 01.01.2018 die aufzuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten der Finanzbehörde über eine amtlich vorgeschriebene digitale

Schnittstelle in elektronischer Form bereitzustellen.

Dabei handelt es sich um einen Standarddatensatz mit einer einheitlichen Struktur und Bezeichnung von elektronischen Dateien und Datenfelder. Die jeweilige aktuelle Version der digitalen Schnittstelle steht auf der Internetseite des Bundeszentralamts für Steuern bereit.

Schlussbesprechung

Die Lohnsteuer-Außenprüfung schließt mit einer Schlussbesprechung ab. Auf dieses Abschlussgespräch hat der Arbeitgeber einen Rechtsanspruch, wenn durch die Lohnsteuer-Außenprüfung eine Änderung der Besteuerungsgrundlage erfolgt. Diese Schlussbesprechung gibt allen Beteiligten die Möglichkeit, zu den jeweiligen Prüfungsfeststellungen eine Stellungnahme abzugeben. In Zweifelsfällen kann im Rahmen dieser Besprechung ein Kompromiss gefunden werden. An der Schlussbesprechung nehmen neben dem Arbeitgeber und den Prüfern z. B. auch der Steuerberater oder Mitarbeiter der Entgeltabrechnung teil, die mit der Erstellung der Unterlagen betraut waren. ■

Markus Stier



Travel-Management im öffentlichen Dienst

Die hohe Schule der Reisekostenverwaltung

Die Verwaltung von Dienstreisen ist eine komplexe Angelegenheit. Viele gesetzliche, branchenbezogene und innerbetriebliche Regeln sind von allen Prozessbeteiligten einzuhalten. Im öffentlichen Dienst kommen weitere Vorschriften hinzu. Eine intuitive und leistungsfähige Lösung für das Reisekostenmanagement ist folglich gerade in diesem Umfeld von hoher Bedeutung. KIDICAP.Travel setzt hier neue Maßstäbe.

Achillesferse Reisekostenabrechnung

Das Thema Reisekosten ist auch in den Einrichtungen des öffentlichen, kirchlichen und sozialen Dienstes eine Achillesferse und bei den Betriebsprüfern sehr beliebt. Viele Reisekostenabrechnungen sind fehlerhaft und werden beanstandet. Jede Einrichtung ist also gut beraten, ihr Dienstreisemanagement effektiv zu organisieren. Am besten geht das mit einem erfahrenen und zuverlässigen Partner wie KIDICAP.

Die perfekte Lösung

Der Einsatz von KIDICAP.Travel unterstützt die Personalabteilung durch

intuitive Workflows und erlaubt den Reisenden eine sehr komfortable Beantragung und Einreichung. Die anschließende Reisekostenabrechnung erfolgt rasch und unkompliziert. Alle Arbeitsabläufe werden auf diese Art standardisiert und verschlankt. Sämtliche Funktionen zur optimierten, elektronischen und medienbruchfreien Vorgangsbearbeitung – von der Reiseplanung bis zur Archivierung – sind in der Basisversion bereits enthalten.

Die moderne Web-Technologie von KIDICAP ermöglicht neben der Installation auf den Rechnern des Unternehmens auch eine

Software-as-a-Service-Nutzung (SaaS) als Dienstleistung über das Internet. Der Software-Betrieb und die Wartung verbleiben in diesem Fall beim Anbieter – Software aus der Cloud.

360°-Workflow

Die webbasierte Lösung bildet alle Bereiche des Dienstreisemanagements ab und bietet einen Rundum-Service für Anwender:innen: Vom Reiseantrag über das Genehmigungsverfahren bis zur Abrechnung der Reisekosten mitsamt der Verbuchung im Finanzwesen werden alle notwendigen Schritte über einen Workflow abgebildet. Es kann also nichts vergessen werden.



Der Workflow kann auch auf individuell definierte Bearbeitungsinstanzen und Arbeitsabläufe eingestellt werden. Alle beteiligten Personen von den Reisenden über die Sachbearbeitung bis zum Controlling können in die elektronischen Abläufe integriert und während des Prozesses per E-Mail auf dem Laufenden gehalten oder zum Handeln aufgefordert werden.

Unschlagbar im öffentlichen Dienst

KIDICAP.Travel ist uneingeschränkt mandantenfähig und lässt keinen Wunsch offen. Das Tool erfüllt alle Anforderungen öffentlicher, sozialer und kirchlicher Verwaltungen. Auch die Bedürfnisse überregional organisierter Institutionen mit verteilten Standorten und heterogenen Systemwelten werden komplett abgebildet. Zudem werden selbstverständlich alle gesetzlichen, tariflichen und internen Bestimmungen für die Reisekostenabrechnung berücksichtigt.

Absolut sicher

Das Thema Sicherheit ist im Bereich der Reisekosten auf dreifache Weise von elementarer Bedeutung. Erstens müssen Reisekosten stets auf Basis der aktuellen rechtlichen Bestimmungen abgerechnet werden, zweitens ist eine hundertprozentige rechnerische Sicherheit notwendig und drittens müssen höchste Sicherheitsansprüche an den Datenschutz gewährleistet sein, auch mit Blick auf eine zuverlässige Verschlüsselung nach SSL-Bankenstandard. KIDICAP.Travel ist dreifach absolut sicher – das garantieren wir!

Mobile Nutzung

Die Erfassung von Dienstreisen ist selbstredend auch von unterwegs aus möglich, die App korrespondiert mit jedem Tablet oder Smartphone. Eingebene Daten werden automatisch an die zentrale Datenhaltung übermittelt und dort abgeglichen. Wer häufig oder über längere Zeiträume hinweg im Außendienst tätig ist und nur selten ins Büro kommt, kann nun trotzdem ohne zeitlichen Verzug seine Reisekosten abrechnen.

Integration von KIDICAP

KIDICAP.Travel kann gemeinsam mit weiteren KIDICAP.APPs genutzt werden. Diese Integration in einen größeren Systemverbund ermöglicht unter anderem die Verwendung gemeinsamer Stamm- und Bewegungsdaten.

Außerdem kann die komplette Reisekostenerstattung über die APP KIDICAP.Entgelt abgewickelt werden. ■

Material von GIP GmbH



KIDICAP:



„Komplexität ist eine schöne Herausforderung!“

Ein Gespräch mit Doreen Reinshaus, Managing Product Owner für den Bereich Travel-Management bei der GIP.

Frau Reinshaus, der GIP eilt der Ruf einer besonders ausgeprägten Kundenorientierung voraus. Wie vertragen sich individuelle Lösungen mit den notwendigen Standards?

Die Kundenorientierung der GIP ist legendär, das stimmt! Das gilt selbstverständlich auch für den im öffentlichen Dienst überaus komplexen Bereich der Reisekostenabrechnung. Wir sind immer bereit, auf spezifische Anforderungen unserer Kunden einzugehen. Unsere ausgeprägten Standards sind die Basis, individuelle Wünsche kommen on top.

Im öffentlichen Bereich ist das Reisekostenmanagement besonders komplex. Welche Antworten gibt Ihr Produkt K.Travel auf diese speziellen Anforderungen?

Wie erwähnt bieten wir einen breiten Standard, der speziell auf die Bedürfnisse des öffentlichen und sozialen Dienstes ausgerichtet ist. Darin ist das Bundesreisekostenrecht ebenso abgebildet wie diverse Reisekostenrechte der Länder, sodass alle zugehörigen Tagegelder, Wegstreckenpauschalen usw. mit der App bereitgestellt werden. Zusammengefasst haben wir alles, was sich von Gesetzes wegen auf die Reisekostenabrechnung auswirkt, in stets aktueller Version integriert. Jede Änderung wird im Programm sofort angepasst, unsere Kunden müssen sich diesbezüglich um nichts kümmern.

Darüber hinaus bietet K.Travel viele individuelle Gestaltungsmöglich-

keiten für die Anwender:innen im öffentlichen Bereich. Und schließlich spricht unsere Lösung auch die Sprache des öffentlichen Dienstes, viele spezifische Begrifflichkeiten erleichtern das Reisemanagement.

Im öffentlichen Dienst ist das Thema Barrierefreiheit besonders wichtig. Findet sich das in K.Travel wieder?

Hier erfüllen wir alle wichtigen Kriterien. Es muss einfach möglich sein, dass auch Menschen mit Sehbehinderungen und anderen Einschränkungen diese Anwendung genauso nutzen können wie Menschen ohne Benachteiligungen.

Sie sehen, wir haben viele Aufgaben, doch wir begegnen diesen mit Elan und Freude. Komplexität ist eine schöne Herausforderung.



Doreen Reinshaus, Managing Product Owner für den Bereich Travel-Management bei der GIP

Entsendungen

Das A1-Verfahren im Überblick

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern bei Entsendung in das Ausland (Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (Einstrahlung) ist in der Praxis oft mit Schwierigkeiten und großem Aufwand verbunden. Welches Sozialversicherungsrecht (SV-Recht) anzuwenden ist, ist immer dann einfach, wenn ein Mitarbeiter in Deutschland lebt und arbeitet. Dann kommt natürlich das deutsche SV-Recht zur Anwendung. Was allerdings ist zu beachten, wenn ein solcher Mitarbeiter für seinen Arbeitgeber auch (mal) im Ausland betriebsbedingt tätig werden muss? Bleibt es dann beim deutschen SV-Recht oder muss der Mitarbeiter in Deutschland bei der Sozialversicherung ab- und bei der Sozialversicherung im Ausland angemeldet werden? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der folgende Beitrag und gibt dabei einen Kurzüberblick.

Beschäftigung in Deutschland = deutsches SV-Recht

Nach § 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IV muss ein Mitarbeiter, der in Deutschland beschäftigt wird, zum deutschen Sozialversicherungssystem (SV-System) angemeldet werden. Solange – wie in den meisten Fällen – also Mitarbeiter in Deutschland leben und arbeiten, sind das sogenannte Beschäftigungsstaats- und das Territorialitätsprinzip (auch Wohnstaatsprinzip) deckungsgleich. Besonderheiten sind dabei nicht zu beachten. Solche Mitarbeiter werden grundsätzlich bei einer der derzeit 103 Krankenkassen angemeldet und nach deutschem Recht sozialversichert.

Beschäftigung im Ausland

Was ist jedoch zu beachten, wenn das Beschäftigungsstaats- und das Territorialitätsprinzip auseinanderfallen? Das wird immer dann geschehen, wenn ein Mitarbeiter, der grundsätzlich in Deutschland lebt und arbeitet, betriebsbedingt vom Arbeitgeber zeitweise oder auf Dauer ins Ausland geschickt wird. Gründe dafür werden in der Praxis zum Beispiel Dienstreisen zu Besprechungen bei ausländischen Kunden oder auch Montagetätigkeiten bei ausländischen Auftraggebern sein.

Hierzu regelt § 4 SGB IV Folgendes: „Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.“

Unbefristete Auslandseinsätze

Das bedeutet, dass nur bei zeitlich begrenzten Auslandseinsätzen auch das

deutsche SV-Recht (und damit der deutsche Sozialversicherungsschutz) ins Ausland „mitgenommen“ werden kann. Für auf unbestimmte Dauer angelegte Auslandseinsätze kann ein Schutz in der deutschen Sozialversicherung nicht bestehen bleiben.

Befristete Auslandseinsätze

Ab jetzt wird es tatsächlich kompliziert. Bei der Frage nach dem richtigen SV-Recht, wenn es um zeitlich befristete Auslandseinsätze geht, sind zumindest zwei wichtige Punkte zu differenzieren. Geht es um einen Auslandseinsatz in der EU oder in einem Land, mit dem Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen (SV-Abkommen) hat, oder um einen abkommensfreien Staat? Wie lange dauert der Auslandseinsatz? Besonderheiten gibt es nur bei zeitlich befristeten Auslandseinsätzen.

Zeitlich befristete Auslandsentsendung in die EU/EWG

§ 6 SGB IV stellt klar, dass abweichende Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts vorrangig zu beachten sind. Unter überstaatlichem Recht sind in erster Linie die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts für den Bereich der sozialen Sicherheit

Beispiel 1

Frau A arbeitet für ein Unternehmen aus Bremen und ist damit derzeit im deutschen SV-System gemeldet. Zum 01.01.2023 soll Frau A jedoch die Zweigniederlassung in Belgien übernehmen und dazu dauerhaft nach Belgien gehen.

Lösung

Damit muss der Arbeitgeber Frau A zum 31.12.2022 im deutschen SV-System abmelden und zum 01.01.2023 im belgischen SV-System anmelden. Ausnahmen gibt es nicht.



Foto: 316314570, AdobeStock

und unter zwischenstaatlichem Recht in erster Linie die von der Bundesrepublik Deutschland mit anderen Staaten geschlossenen SV-Abkommen zu verstehen.

Bei Entsendungen in oder aus einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder der Schweiz sind insbesondere zu beachten:

1. Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit,
2. Artikel 14 und 15 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 16.09.2009,
3. der Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Auslegung des Artikels 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 12.06.2009 und
4. der von der Europäischen Kommission herausgegebene „Praktische Leitfaden zum anwendbaren Recht

in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz“.

Solange es um eine auf maximal 24 Monate befristete Auslandsentsendung in den EWG-Raum geht, ist es einfach. Der Mitarbeiter behält für diesen Zeitraum sein Wohnstaats-SV-Recht.

Beispiel 2

Frau B lebt in Hamburg und arbeitet dort für das Unternehmen Z. Frau B wird nach deutschem SV-Recht versichert.

Erweiterung

Vom 01.09. bis zum 30.11.2022 soll Frau B ein Projekt bei einem Kunden in Prag voranbringen.

Lösung

Für eine auf maximal 24 Monate befristete Entsendung innerhalb der EU verbleibt es auch vom 01.09. bis zum 30.11.2022 beim deutschen SV-Recht. Frau B muss nicht nach tschechischem SV-Recht angemeldet und versichert werden. Dazu ist jedoch eine A1-Bescheinigung erforderlich (dazu später mehr).

Zeitlich befristete Auslandsentsendung in Abkommensstaaten

Bei Entsendungen in oder aus einem Staat, mit dem Deutschland ein SV-Abkommen geschlossen hat, sind die Regelungen des jeweiligen Abkommens vorrangig zu beachten.

Mit folgenden Staaten hat Deutschland derzeit bilaterale SV-Abkommen:

- Albanien
- Australien
- Bosnien und Herzegowina
- Brasilien
- Chile
- China
- Indien
- Israel
- Japan
- Kanada
- Korea
- Kosovo
- Marokko
- Moldau
- Montenegro
- Nordmazedonien
- Philippinen
- Serbien
- Türkei
- Tunesien
- Uruguay
- USA

Die einzelnen SV-Abkommen regeln jedoch unterschiedliche Anwendungsbereiche. Es ist von Staat zu Staat verschieden, ob das Abkommen zum Beispiel nur die Kranken- und Rentenversicherung betrifft oder aber auch die Unfall-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Das muss individuell aus dem Abkommen entnommen werden. Hilfe finden Sie dazu unter: www.dvka.de.

Beispiel 3

Herr C lebt in Duisburg und ist Bauingenieur für ein Duisburger Bauunternehmen.

Dieses Bauunternehmen setzt C für zehn Monate in Israel bei einem Bauauftrag ein.

Lösung

Es gilt das deutsch-israelische SV-Abkommen.

Danach bleibt C für den Zeitraum seiner Entsendung nach Israel im deutschen SV-System.

Zeitlich befristete Auslandsentsendung in Nicht-Abkommenstaaten

Die meisten Staaten auf der Erde gehören nicht zum EWG-Raum und haben auch kein SV-Abkommen mit Deutschland. Hier kommt es bei einem Auslandseinsatz allein auf die Befristungen an. Für einen Arbeitnehmer gelten dann während einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland die deutschen Vorschriften über die Sozialversicherung nach § 4 Abs. 1 SGB IV weiter, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und die Dauer der Beschäftigung im Ausland vertraglich oder durch ihre Eigenart im Voraus zeitlich begrenzt ist.

§ 4 Abs. 1 SGB IV kennt als Grundvorschrift keine starre Zeitgrenze, anders als die EG-Verordnungen, die innereuropäische Entsendungen für den EWG-Raum auf eine maximale Dauer von 24 Monaten beschränken.

Eine zeitliche Begrenzung der Entsendung im Sinne der Ausstrahlung liegt nur vor, wenn bei vorausschauender Betrachtungsweise ein zeitliches Ende absehbar ist. Die Begrenzung im Voraus kann sich aus der Eigenart der Beschäftigung oder aus einem Vertrag ergeben.

Beispiel 4

Ein in Hannover ansässiges Unternehmen entsendet die Arbeitnehmer Q und P nach Qatar. Die Dauer der Entsendung des Arbeitnehmers Q ist von Anfang an auf drei Jahre begrenzt. Der Arbeitnehmer P ist zunächst für unbestimmte Zeit entsandt worden, nach einem Jahr stellt sich aber wider Erwarten heraus, dass die Entsendung nach einem Jahr enden wird.

Lösung für Q

Die Entsendung des Arbeitnehmers Q ist im Voraus zeitlich begrenzt, deshalb handelt es sich um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung. Q verbleibt im deutschen SV-Recht. Sollte Qatar über ein eigenes SV-Recht verfügen, wird Q auch noch zusätzlich nach dem SV-Recht Qatars anzumelden sein. Die Doppelversicherung ist hier nicht ausgeschlossen.

Lösung für P

Da die zeitliche Begrenzung der Entsendung des Arbeitnehmers P nicht im Voraus bestanden hat, sondern sich erst im Laufe der Entsendung ergab, ist eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung zu verneinen. Für P muss für die Zeit seiner Auslandstätigkeit in Qatar eine Abmeldung nach deutschem SV-Recht erfolgen.

Mitarbeiter aus dem Ausland werden in Deutschland beschäftigt

Wenn Mitarbeiter, die im Ausland leben und arbeiten, nach Deutschland kommen, gilt umgekehrt das Gleiche bereits beschriebenen unter „Beschäftigung im Ausland“.

Welche Verfahrensdokumentationen sind erforderlich?

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, hat der Arbeitgeber vor Aufnahme der Beschäftigung im Ausland zu prüfen. Er kann, insbesondere in Zweifelsfällen, von der zuständigen Einzugsstelle verlangen, dass diese eine Feststellung darüber trifft, ob im Einzelfall eine

Sozialversicherungspflicht (SV-Pflicht) im Rahmen einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung vorliegt oder nicht (§ 28h Absatz 2 SGB IV).

Damit rechtlich sicher bei den Auslandseinsätzen auch wirklich weiter das deutsche SV-Recht gilt und das jeweils vor Ort gültige ausländische Recht nicht, muss für die betreffenden Mitarbeiter eine A1-Bescheinigung beantragt werden.

Diese A1-Bescheinigungen können Arbeitgeber mittlerweile über das Lohnprogramm – im Regelfall – bei der Krankenkasse des betreffenden Mitarbeiters beantragen. Die Krankenkassen sind dann verpflichtet, diese A1-Bescheinigungen – die auch im Ausland bei den Prüfbehörden anerkannt werden – innerhalb von drei Werktagen ab Beantragung dem Arbeitgeber auszustellen. Die A1-Bescheinigung wird dann in das Lohnprogramm eingespielt. Der Arbeitgeber muss diese Bescheinigung seinem Arbeitnehmer aushändigen und die Arbeitnehmer müssen diese während des Auslandseinsatzes mit sich führen und auf Verlangen der ausländischen Prüfbehörden vorzeigen können.

Diese A1-Bescheinigungen sind für jeden (!) befristeten dienstlich veranlassten Auslandseinsatz erforderlich – ab der ersten Minute; es gibt keine Bagatellregelung für Kurzeinsätze.

Insbesondere die österreichischen Prüfbehörden sind diesbezüglich sehr streng. Nach dem österreichischen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) muss jede Entsendung oder Überlassung bei den Behörden gemeldet werden (§ 19 LSD-BG). Zusätzlich ist die A1-Bescheinigung bereitzuhalten. Bei Verstößen drohen Strafen, die sich auf 500 bis 5.000 Euro pro Arbeitnehmer belaufen können.

Fazit:

Arbeitgeber sollten das Thema Entsendung und insbesondere auch die A1-Bescheinigung wirklich ernst nehmen. ■

Jörg Romanowski, Diplom-Verwaltungswirt (FH), Rentenberater



alga-Regionaltagungen

Der Jahreswechsel 2022/2023 in der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung

7.-8. November 2022 | Köln

23.-24. November 2022 | Dresden

30. November – 1. Dezember 2022 | Berlin

Schwerpunkte:

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

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Steuerliche Regelungen für E-Bikes und Pedelecs

Mit dem Elektrofahrrad zur Arbeit

Nach einer aktuellen Umfrage von Statista aus dem Jahr 2022 nutzen 41 Prozent der Befragten auch das Fahrrad als Fortbewegungsmittel für den Arbeitsweg. In der Freizeit hat es noch einmal einen deutlich höheren Stellenwert. Besonders Elektrofahrräder erfreuen sich einer immer größeren Beliebtheit. Viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten bereits ein solches Dienstrad an, das auch privat sowie für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden darf, oder prüfen ein derartiges Angebot.

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit den wichtigsten lohnsteuerlichen Regelungen für E-Bikes und Pedelecs bei der Überlassung durch den Arbeitgeber zur privaten Nutzung.

E-Bike versus Pedelec

Die Begriffe „E-Bike“ und „Pedelec“ stehen für unterschiedliche Arten von Fahrrädern mit Elektromotorunterstützung. In der Praxis werden jedoch Pedelecs sowie die sogenannten S-Pedelecs häufig auch als E-Bike bezeichnet.

Pedelec

Nur das Pedelec ist verkehrsrechtlich gesehen ein Fahrrad (u. a. keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht). Es besitzt einen bis zu 250 Watt starken Elektromotor, der den Fahrer auf Wunsch beim Treten unterstützt. Die Unterstützung endet, wenn das Pedelec eine Höchstgeschwindigkeit von 25 km/h erreicht hat. Viele Pedelecs besitzen außerdem eine sogenannte Anfahr- bzw. Schiebehilfe bis zu sechs km/h.

Dagegen gelten z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge. Hierzu zählen E-Bikes sowie die sogenannten S-Pedelecs (Speed-Pedelecs).

E-Bike

Ein E-Bike fährt – anders als das Pedelec – auf Knopfdruck (auch) ohne Pedalunterstützung. Im Prinzip gibt es das E-Bike in drei Varianten:

- Leichtmofas (bis zu 20 km/h Höchstgeschwindigkeit),
- Mofas (bis zu 25 km/h Höchstgeschwindigkeit) und
- Kleinkrafträder mit elektrischem Antrieb (bis zu 45 km/h Höchstgeschwindigkeit).

Fahrer benötigen u. a. eine Betriebserlaubnis und ein Versicherungskennzeichen.

S-Pedelec (Speed-Pedelec)

Sogenannte S-Pedelecs (schnelle Pedelecs) erreichen eine Geschwindigkeit von bis zu 45 km/h. Die maximal erlaubte Leistung des Elektromotors beträgt zurzeit 4.000 Watt. Als Kleinkrafträder besteht für sie Kennzeichen- und Versicherungspflicht.

Lohnsteuerliche Behandlung der privaten Nutzung von E-Bikes und Pedelecs

Stellt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ein Elektrofahrrad verbilligt oder kostenlos

- für Privatfahrten,
- zur Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie

- für Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 Einkommensteuergesetz (EStG) (keine erste Tätigkeitsstätte, aber beruflich bedingt dauerhaft derselbe Ort oder dasselbe weiträumige Tätigkeitsgebiet) und
- für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung

(nachfolgend private Nutzung genannt) zur Verfügung, gehört der hieraus resultierende geldwerte Vorteil grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist allerdings zu unterscheiden, ob die Überlassung für die private Nutzung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung oder zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

Des Weiteren ist entscheidend, ob das überlassene Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Fahrrad oder als Kraftfahrzeug einzuordnen ist.

Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen sind

Seit dem Jahr 2012 setzt die Finanzverwaltung zur Bewertung des geldwerten Vorteils, der sich aus der Überlassung von Fahrrädern und Pedelecs an Arbeitnehmer zur privaten Nutzung ergibt, Durchschnittswerte fest. Grundsätzlich bemisst sich dieser nach dem aktuellen Erlass vom 09.01.2020 mit einem Prozent der auf

volle hundert Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrads inkl. der Umsatzsteuer.

Für den Zeitraum Januar 2019 bis Dezember 2030 gilt nach dem o. g. Erlass als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung davon abweichend jedoch

- 2019: Ein Prozent der auf volle hundert Euro abgerundeten halbierten und
- seit Januar 2020: Ein Prozent eines auf volle hundert Euro abgerundeten Viertels

der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrads inkl. der Umsatzsteuer.

Hinweise:

1. Wurde das (Elektro-)Fahrrad vor Januar 2019 vom Arbeitgeber bereits einem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, darf der verminderte Durchschnittswert für die private Nutzung bei einem Wechsel des Nutzungsberechtigten nach dem 31.12.2018 nicht angewendet werden.
2. Die Freigrenze für Sachbezüge in Höhe von derzeit 50 Euro pro Monat ist bei Anwendung der monatlichen Durchschnittswerte (s. o.) nicht anzuwenden.
3. Gehört die Nutzungsüberlassung von Fahrrädern zur Angebotspalette des Arbeitgebers an fremde Dritte, kann der geldwerte Vorteil auch nach § 8 Absatz 3 EStG ermittelt und der Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1.080 Euro berücksichtigt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Lohnsteuer nicht nach § 40 EStG pauschal erhoben wird.

Seit Januar 2019 bleiben jedoch geldwerte Vorteile aus der Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads zur privaten Nutzung steuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG), wenn

- das (Elektro-)Fahrrad verkehrsrechtlich kein Kraftfahrzeug ist und

- die Überlassung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

Die Steuerbefreiung ist bis Ende 2030 befristet.

Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind

Für Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (E-Bikes und S-Pedelecs), müssen die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden (§ 8 Absatz 2 Satz 2 bis 5 i. V. m. § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 EStG).

Überlassung im Zuge einer Gehaltsumwandlung

Eine Gehaltsumwandlung schließt eine Steuerfreiheit aus. Überlässt daher ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Elektrofahrrad im Zuge einer Gehaltsumwandlung, entsteht daher sowohl bei den Pedelecs als auch bei den S-Pedelecs und den E-Bikes ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

Die Ermittlung des geldwerten Vorteils erfolgt wie bereits bei der Überlassung zur privaten Nutzung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt beschrieben – mit Ausnahme der Steuerfreiheit.

Fazit

Vor allem die Überlassung eines geleasteten Elektrofahrrads im Zuge der Gehaltsumwandlung erfreut sich großer Beliebtheit. Angesichts der hohen Benzinpreise ist diese Form der Elektromobilität für viele Arbeitnehmer, die ortsnah wohnen, eine attraktive Alternative zum Pkw. ■

Pamela van den Hövel



Foto: 251518259, AdobeStock

Beispiel: Überlassung eines Pedelecs im Zuge einer Gehaltsumwandlung

Ein Arbeitgeber überlässt einer Arbeitnehmerin ein Pedelec (unverbindliche Preisempfehlung: 3.999,00 Euro) im Zuge einer Gehaltsumwandlung zur privaten Nutzung.

Das Fahrrad wurde erstmals zum 01.06.2022 in Betrieb genommen. Unverbindliche Preisempfehlung: 3.999,00 Euro

Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung auf volle hundert Euro abgerundet:

900,00 Euro

Da das Pedelec 2022 zur privaten Nutzung überlassen wird, hat die Arbeitnehmerin monatlich einen geldwerten Vorteil von einem Prozent eines auf volle hundert Euro abgerundeten Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Elektrofahrrads inkl. der Umsatzsteuer zu versteuern. Dies sind (ein Prozent aus 900,00 Euro =) 9 Euro pro Monat.

Reisekostenabrechnung

	 HANSALOG GRUPPE	 sdworx For life. For work.
	HANSALOG GmbH & Co. KG Am Lordsee 1 49577 Ankum Tel.: 0 54 62/7 65-0 Fax: 0 54 62/7 65-4 43 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de	SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de
Name/Hersteller des Software-Produkts	HANSALOG GLOBAL Version LN UI/ HANSALOG GmbH & Co. KG	fidelis.Personal, SAP Concur, MobileXpense/ LOGA
Anzahl Kunden	auf Anfrage	
Anzahl monatliche Reisekostenabrechnungen	auf Anfrage	13.000
Im Einsatz seit	1973	2009
1. Im Reisekostennachweis können auch die Felder „Erste Tätigkeitsstätte“ sowie „Wohnsitz/eigene Wohnung“ im Klartext angedruckt werden.		
- ja		
- nein		
- andere Lösung	ist mit Gültig-ab-Datum im Mitarbeiterstamm hinterlegt	
2. Der Reisekostennachweis enthält eine je Reisetag detaillierte Darstellung der (ggf. betrieblich) beanspruchbaren Verpflegungspauschale sowie die Kürzungsbeträge für kostenlos zur Verfügung gestellte Mahlzeiten.		
	✓	✓
3. Es ist eine „App“ für mobile Außendienstabrechnung verfügbar.		
- Mit der App werden auch die Abrechnungsergebnisse einsehbar.		✓
4. Ergebnisübermittlung an eine FiBu-Software, systemunabhängig/-neutral, ist möglich.		
	✓	✓
5. Ergebnisübermittlung an jede beliebige Entgeltabrechnungs-Software.		
	✓	✓
6. Schnittstelle zur automatisierten Übermittlung geldwerter Vorteile an das Entgeltabrechnungssystem ist vorhanden.		
	✓	✓
7. Online-Versand der Reisekostenabrechnungen (RKA) ist auch extern an Mitarbeiter möglich.		
	✓	
8. Es ist eine Schnittstelle zum Versand der RKA's per Postautomation vorhanden.		
9. Software rechnet nach Bundesreisekostengesetz (BRKG) und Bundesumzugkostengesetz (BUKG) vollständig ab.		
- BRKG		✓
- BUKG		✓
10. Wie wird die sog. „Übernachtungspauschale“ im Reisekostennachweis dargestellt?		
	tagesgenaue Auflistung der Übernachtungspauschale	pro Reisetag Inland/Ausland, steuerfreie und steuerpflichtige Beträge
11. „Doppelte Haushaltsführung“ ist mit der Software vollständig abrechenbar.		
	✓	✓
12. Die Überschrift des Reisekostennachweises kann auf Wunsch des Anwenders mit einem zusätzlichen frei beschreibbaren Textfeld ergänzt werden.		
- Anzahl verfügbarer Zeichen	teilweise	
13. Anbieter verfügt über Anwender-Hotline.		
- kostenfrei	✓	✓
	✓	
14. Wir bieten auch Full-Service an.		
	✓	✓
Wir bieten ausschließlich Full-Service an.		
15. Referenzkunden	gern auf Anfrage	auf Anfrage
16. Bemerkungen	Full-Responsive-Variante, Import Corporate & Company Cards, Erstellung Zahlungsavis u.v.m., Lizenz & Outsourcing, Fullservice Reisekostenabrechnung, Reismittelverfahren, Reisekostenportal	Pkt. 7 + 8: Die Reisekostenabrechnungen werden überwiegend in einem Mitarbeiter-Portal zur Verfügung gestellt.



Travel-Management



HANSALOG GmbH & Co. KG
 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

1. Das Produkt ist Workflow-basiert.	✓
2. Welche „Rollen“-Funktionen werden im System durch die Anwender wahrgenommen?	Sachbearbeiter/Genehmiger, Vorgesetzter/Genehmiger, Reisender
3. Das System enthält folgende integriert ablaufende elektronische Teilfunktionen	
Reiseplanung	
Einbindung z.B. eines elektr. Fuhrpark-Managements	
Reisegenehmigung(en)	✓
Reisebuchung	✓
– Schnittstelle zu welchen Buchungssystemen?	HANSALOG Entgeltabrechnung, alternativ diverse Schnittstellen möglich
Beleg-/Datenverarbeitung bereits während der Reise	✓
– Schnittstelle zu welchen Kreditkartensystemen?	
Transaktionsübermittlung durch Kreditkartensystem:	
– sofort	
– täglich	✓
– wöchentlich	✓
– monatlich	✓
Störfallbearbeitung während der Reise	
– durch Travel-Manager	✓
– durch den Reisenden	✓
Reisekostenabrechnung	✓
zusätzliche Genehmigung der Reisekostenabrechnung	✓
Ergebnisübergabe an FiBu nach Kostenträgern	✓
Ergebnisübergabe an Entgeltabrechnung	✓
Stammdatenintegration aus anderen (z.B. HR) Vorsystemen	✓
– welche?	HANSALOG Personalinformationssystem, alternativ Schnittstellenanbindung
„Außendienst“-Funktion verfügbar, z.B. mobil/online/APP	✓
vollständiges Archivierungssystem	
Management-Auswertungstools stehen zur Verfügung	✓
4. Referenzkunden	bei Bedarf
5. Bemerkungen	

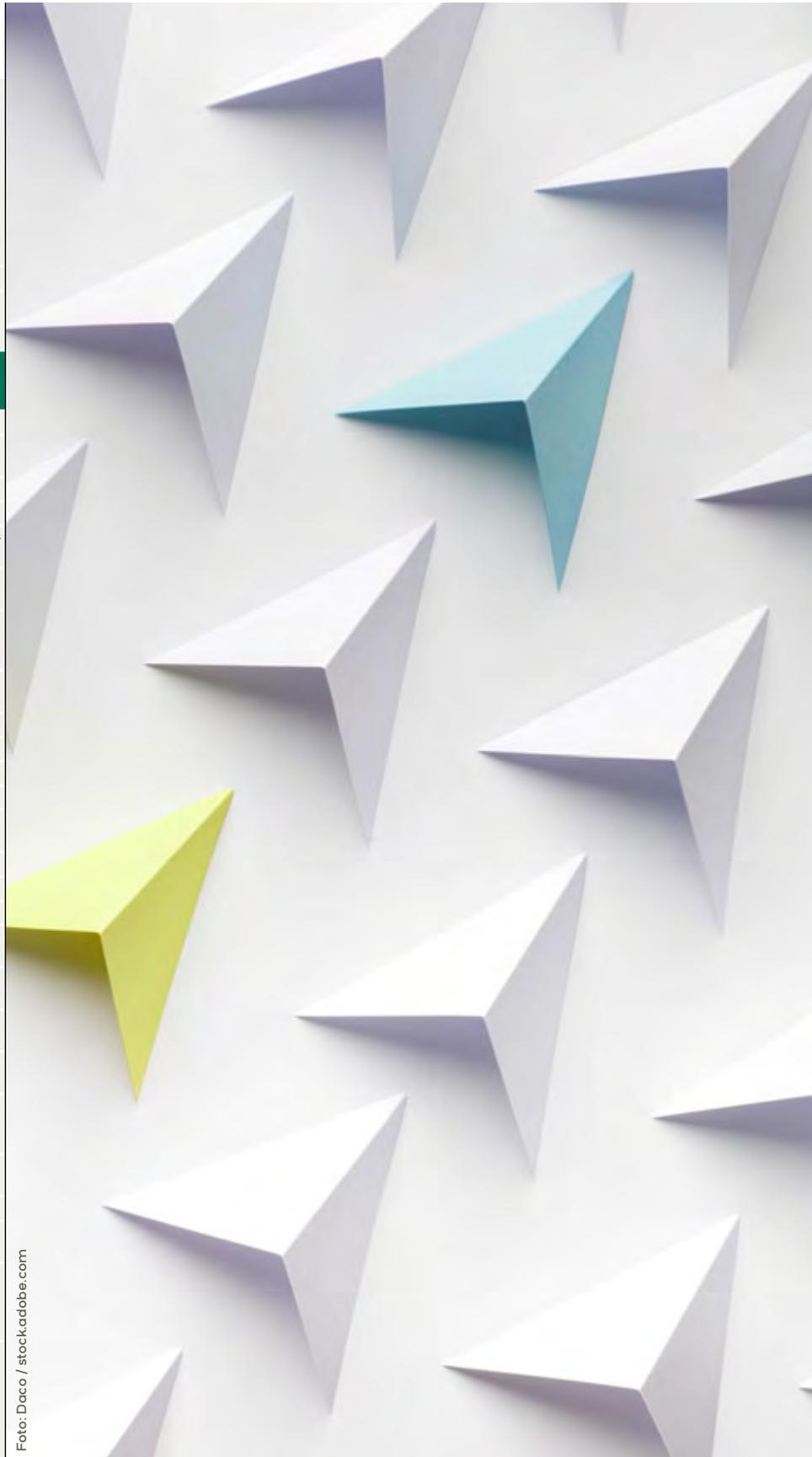


Foto: Daco / stockadobe.com

Experteninterview mit Marin Bogdan

Gehaltsabrechnungen per Klick – ja, aber bitte verschlüsselt!

„Meine Gehaltsabrechnung geht niemanden etwas an“ – einverstanden? Wir auch. Darum sollte sie nur physisch verschickt werden. Auch hier d'accord? Wir nicht. Das digitale Versenden von HR-Dokumenten via E-Mail ist schnell, effizient und praktisch. Die Verschlüsselung solch vertraulicher E-Mails ist dabei unabdingbar. Im Interview erklärt Marin Bogdan, IncaMail-Experte der Schweizerischen Post, wie's geht.



Foto: www.peopleimages.com

Warum ist die E-Mail-Verschlüsselung besonders im HR-Bereich wichtig?

HR-Abteilungen sind aus mehreren Gründen gefordert: Sie haben ständig mit personenbezogenen Daten zu tun, die besonders schützenswert sind. Weiter tauschen sie sich regelmäßig mit Mitarbeitenden per E-Mail aus. Und genau bei dieser Kombination greifen strikte Regulationen: Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) gibt klar vor, dass der elektronische Versand von persönlichen oder personenbezogenen Daten nur in geschützter Form erfolgen darf. Wird dies nicht eingehalten, drohen erhebliche Sanktionen – und auch das Image kann darunter leiden.

Neben der sicheren Übermittlung – welche Vorteile hat der Versand von digitalen Gehaltsabrechnungen?

Der digitale Versand von Gehaltsabrechnungen mit IncaMail ist bis zu 80 Prozent günstiger als die traditionelle Vorgehensweise. Das Drucken, Kuvertieren und physische Versenden fallen nämlich weg. So kann das Unternehmen nicht nur sparen, sondern schon die Umwelt und kann frei gewordene Zeit anderweitig effizienter nutzen – beispielsweise für das Recruiting oder Talentmanagement.

Worauf sollten HR-Profis bei der Beschaffung eines E-Mail-Verschlüsselungsdienstes achten? Welche Muss-Kriterien sollte ein solcher Dienst erfüllen?

Wichtig ist, dass die Dokumente direkt aus dem verwendeten Lohnbuchhaltungssystem in wenigen Schritten versendet werden können. Für alle Mitarbeitenden müssen der Erhalt und das Öffnen von geschützten Dokumenten einfach, klar und verständlich sein. Weiter muss der Anbieter des E-Mail-Verschlüsselungsdienstes vertrauenswürdig und anerkannt sein, so wie es der Dienst IncaMail der Schweizerischen Post ist.

Warum lohnt es sich überhaupt, IncaMail in den bestehenden Lohnprozess zu integrieren?

IncaMail genießt bereits heute das Vertrauen der breiten Bevölkerung – deshalb nutzen auch Qualipet, Kärcher GmbH und viele weitere Unternehmen IncaMail für den Versand von Gehaltsabrechnungen. IncaMail lässt sich einfach und schnell in die Business-Software, wie z. B. SAP oder Abacus, integrieren. Die Schweizerische Post unterstützt ihre Kunden zudem mit praxisgerechten Kommunikationstipps, Vorlagen und To-do-Listen. So steht dem effizienten und vor allem verschlüsselten Versand nichts mehr im Weg. ■

Herr Bogdan, der verschlüsselte E-Mail-Versand von Gehaltsabrechnungen ist doch mühselig. Warum sollten HR-Fachkräfte darauf umsteigen?

Dieser Mythos, dass das Verschlüsseln kompliziert ist, hält sich hartnäckig. Er findet seinen Ursprung in den 90er Jahren. Die damaligen Verschlüsselungsverfahren waren zwar sicher, aber nicht wirklich benutzerfreundlich oder einfach handzuhaben. Deshalb setzten sie sich im typischen E-Mail-Verkehr zwischen Menschen nicht durch. Heute verfügt die Schweizerische Post mit der patentierten SAFE-Technologie von IncaMail über ein Verfahren, welches die Verschlüsselung und Entschlüsselung auf praktisch einen Mausklick reduziert und von mittlerweile 1,8 Millionen Anwenderinnen und Anwendern erfolgreich eingesetzt wird.

Die Schweizerische Post

support@incamail.de
post.ch/incamail-hr-de





Update Lohnpfändung und Lohnabtretung

Aktualisieren Sie Ihre Fachkenntnisse

08.11.2022 | Köln

09.05.2023 | Online

08.11.2023 | Köln

Referentin: Antonia Schmidt-Busse

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Entwicklungen
- ✓ Erläuterung der neueren Rechtsprechung zu Lohnpfändung
- ✓ Benachteiligende Abtretungsklauseln in Arbeitsverträgen

Jetzt anmelden: www.datakontext.com

Im Blick: Lohnsteuerrecht

Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2022 vorgelegt

Am 28.07.2022 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) den Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2022 (JStG 2022) veröffentlicht. Es soll fachlich notwendiger Gesetzgebungsbedarf in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts umgesetzt werden. Hierbei geht es insbesondere um notwendige Anpassungen an EU-Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie um Reaktionen auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH).

In dem Referentenentwurf enthalten sind unter anderem folgende Maßnahmen, die die Entgeltabrechnung bzw. die Einkommensteuer betreffen:

- Vorziehen des vollständigen Sonderausgabenabzugs für Altersvorsorgeaufwendungen auf 2023 (§ 10 Abs. 3 Satz 6 und § 39b Abs. 4 EStG-E). Somit können ab 2023 die gesamten Beiträge für eine Rentenversicherung steuermindernd geltend gemacht werden.
- Anhebung des Ausbildungsfreibetrags von 924 Euro auf 1.200 Euro ab dem 01.01.2023 (§ 33a Abs. 2 Satz 1 EStG-E).
- Rückwirkende Steuerfreistellung des Zuschlags an Entgeltpunkten für eine langjährige Versicherung (Grundrentenzuschlag) ab dem 01.01.2021 (§ 3 Nr. 14a EStG-E).
- Schaffung einer Rechtsgrundlage zum Aufbau eines direkten Auszahlungsweges für öffentliche Leistungen unter Nutzung der steuerlichen Identifikationsnummer, um in Zukunft einen einfachen und unbürokratischen missbrauchssicheren Zahlungsweg zu ermöglichen (§ 139b AO-E). Hier soll versucht



werden, eine zentrale Auszahlungsstelle zu schaffen, um solche Leistungen, wie die Energiepreispauschale, zukünftig nicht über Arbeitgeber auszahlen zu müssen.

- Anhebung des Durchschnittsbetrags bei der Pauschalversteuerung nach § 40a Einkommensteuergesetz (EStG) von 120 Euro auf 150 Euro. Dies ist eine Folge der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde ab Oktober. Somit kann bei einer pauschalversteuerten kurzfristigen Beschäftigung der Arbeitgeber maximal 150 Euro am Tag als Lohn zahlen.
- Der Kabinettsbeschluss ist dem Vernehmen nach für den 31.08.2022 geplant, weil andernfalls ein Inkrafttreten des Gesetzes bis Ende des Jahres schwierig werden würde. Weitere Details zum Zeitplan sind noch nicht bekannt.

Ausgesteuerte Beschäftigte erhalten die EPP nicht vom Arbeitgeber

Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

Die Energiepreispauschale (EPP) wird nur dann über den Arbeitgeber ausbezahlt, wenn am 01.09.2022 ein erstes Dienstverhältnis besteht. Erhält der Arbeitnehmer im September zwar kein Entgelt, aber für den 01.09.2022 Lohnersatzleistungen, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen, dann wird die EPP

auch über den Arbeitgeber ausbezahlt, so etwa im Falle des Bezugs von Elterngeld (vgl. FAQ VI, 14). Beziehen Arbeitnehmer am 01.09.2022 keine Lohnersatzleistung, jedoch zu einem anderen Zeitpunkt im Jahr 2022, dann sind sie zwar anspruchsberechtigt, erhalten die EPP aber über die Abgabe der Einkommensteuererklärung (vgl. FAQ VI, 16). So ist es auch im Fall der sog. Aussteuerung. Hier erhält der Arbeitnehmer gerade kein Krankengeld am 01.09.2022, ggf. hat er nicht einmal im Jahr 2022 Krankengeld bezogen, da er schon im Jahr 2021 aussteuert wurde.

Die FAQs des Bundesministeriums der Finanzen stellen klar, dass Bezieher von Arbeitslosengeld I keinen Anspruch auf die EPP haben. Klargestellt wurde nun auch, dass Bezieher von Erwerbsminderungsrenten keinen Anspruch haben. Würde nun entgegen der Systematik der Arbeitgeber auch im Falle der Aussteuerung in die Pflicht genommen, die EPP auszuzahlen, müsste er bei den betroffenen Arbeitnehmern abfragen, ob sie zurzeit wegen einer Nahtlosregelung Arbeitslosengeld I beziehen oder ob sie bereits eine Erwerbsminderungsrente erhalten. Dies wäre ein großer bürokratischer Aufwand, zumal in vielen Fällen kein Kontakt mehr zu den Arbeitnehmern besteht. Bei der Beantwortung hilft auch FAQ VI, 13 nicht weiter, da hier in dem Sachverhalt davon ausgegangen wird, dass der Arbeitnehmer lediglich bis September 2022 krankgeschrieben ist und am 01.09.2022 das Arbeitsverhältnis wieder in Vollzug setzt. Dies ist bei der Aussteuerung gerade nicht der Fall.

Erkrankt ein Arbeitnehmer, erhält er in der Regel zunächst für sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dauert die Krankheit an, erhält er für weitere 72 Wochen Krankengeld. Insgesamt erhalten Arbeitnehmer somit 78 Wochen Lohnfortzahlung und Entgeltersatzleistung. In den Fällen, in denen die Krankheit über 78 Wochen andauert, werden Arbeitnehmer nach dem Ende des Krankengeldbezugs aus der Sozialversicherung abgemeldet, mithin ausgesteuert. Das Arbeitsverhältnis besteht allerdings fort, lediglich Lohnzahlung und Erbringung der Arbeitsleistung entfallen. Um den Lebensunterhalt zu sichern, gehen die meisten betroffenen Arbeitnehmer über die Nahtlosregelung nach § 145 Sozialgesetzbuch (SGB) III in den Bezug einer Erwerbsminderungsrente. Auch in diesen Fällen besteht das Arbeitsverhältnis jedoch grundsätzlich fort, wenn es nicht gekündigt wurde.

Durchschnittliche Steuerbelastung der EPP

Die Bundesregierung hat sich zu der Frage geäußert, wie hoch die durchschnittliche Steuerbelastung für Arbeitnehmer bei der Energiepreispauschale sein wird und wie hoch die voraussichtlichen Steuereinnahmen durch die Energiepreispauschale sein werden.

Die Belastung der an Arbeitnehmer ausgezahlten Energiepreispauschale mit Lohn- bzw. Einkommensteuer ist abhängig von deren persönlichen Verhältnissen (insbesondere: Höhe des Jahresbruttolohns, Steuerklasse, Einzel-/Zusammenveranlagung,



weitere Einkünfte, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen) und kann dementsprechend grundsätzlich – je nach persönlichem Grenzsteuersatz – zwischen 0 Prozent = Abzugsbetrag 0 Euro und 47,475 Prozent im Reichensteuersatz (inkl. Solidaritätszuschlag und ggf. zuzüglich Kirchensteuer) = Abzugsbetrag 142,42 Euro betragen.

Das Statistische Bundesamt gibt den durchschnittlichen Bruttojahresverdienst für Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) für 2021 mit 54.304 Euro an. Unterstellt man keine weiteren Abzugsbeträge, ergäbe sich in diesem Durchschnittsfall ein Abzugsbetrag von 107 Euro auf die Energiepreispauschale.

Corona-Pflegebonus vs. Corona-Prämie

Während der Corona-Pandemie ist es Arbeitgebern möglich gewesen und noch möglich, ihren Arbeitnehmern steuerfreie Zahlungen oder Zuwendungen zu leisten. Dabei ist zwingend zwischen der Art der Zuwendung zu unterscheiden. Zum einen gab es die steuerfreie Corona-Prämie in Höhe von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG und als weitere Möglichkeit wurde der Corona-Pflegebonus nach § 3 Nr. 11b EStG eingeführt.

Arbeitgeber von bestimmten Einrichtungen (Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt-/Zahnarztpraxen, ambulante Pflegedienste, Rettungsdienste) können in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022 an Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Sonderzahlungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise gewähren. Die Regelung im § 3 Nr. 11b EStG stellt den Betrag von 4.500 Euro steuerfrei. Zwar handelt es sich erneut um einen Corona-Bonus, allerdings ist dieser mit der Bezeichnung Corona-Pflegebonus auch klar in der Anwendung eingegrenzt. Die Zahlungen müssen im Zeitraum vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022 gezahlt werden. Somit greift die „neue“ Steuerfreiheit in den Zeitraum der Corona-Prämie bis zum 31.03.2022.

Der steuerfreie Höchstbetrag gilt für alle Arbeitnehmer, die in den begünstigten Einrichtungen tätig sind. Es müssen also nicht nur Pflegekräfte sein, auch andere Arbeitnehmer in anderen Bereichen in den genannten Einrichtungen fallen unter die Begünstigten. Es ist auch unerheblich, ob die Zahlung aufgrund einer bundes- oder landesrechtlichen oder tarifvertraglichen Regelung erfolgt oder ob der Arbeitgeber die Zahlung freiwillig leistet.

Die Steuerbefreiung bis zum Höchstbetrag von 4.500 Euro für den Corona-Pflegebonus geht der Steuerbefreiung bis zum Höchstbetrag von 1.500 Euro für die Corona-Prämie nach § 3 Nr. 11a EStG vor. Die Prämie konnten alle Arbeitgeber im Zahlungszeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.03.2022 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei zahlen.



Arbeitgeber der o. g. begünstigten Einrichtungen konnten somit in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.03.2022 an Arbeitnehmer ausschließlich den steuerfreien Pflegebonus von 4.500 Euro zahlen. Eine Addition der beiden steuerfreien Höchstbeträge ist nicht vorzunehmen. Eine Korrektur von bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2021 durch den Arbeitgeber ist nicht mehr möglich (§ 41c EStG).

Für Corona-Prämien, die in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 17.11.2021 gewährt wurden, bleibt hingegen der steuerfreie Höchstbetrag von 1.500 Euro weiterhin erhalten.

Lohnsteuer-Anmeldung 2023

BMF-Schreiben vom 07.09.2022 – IV C 5 – S 2533/19/10026 :003

Das Vordruckmuster der Lohnsteuer-Anmeldung für Lohnsteuer-Anmeldungszeiträume ab Januar 2023 ist gemäß § 51 Abs. 4 Nr. 1 Buchstabe d EStG bestimmt worden. Das Vordruckmuster und die „Übersicht über länderunterschiedliche Werte in der Lohnsteuer-Anmeldung 2023“ werden hiermit bekannt gemacht. Das Vordruckmuster ist auch für die Gestaltung der Vordrucke maßgebend, die mithilfe von Datenverarbeitungsanlagen hergestellt werden (vgl. BMF-Schreiben vom 03.04.2012, Bundessteuerblatt I Seite 522). Abweichend vom Vordruckmuster ist in den elektronischen Formularen zusätzlich zur Kennzahl 23 ein Freitextfeld für die entsprechenden Angaben sowie ein Eintragungsfeld mit der Kennzahl 91 für den Familienkassenschlüssel und ein Eintragungsfeld mit der Kennzahl 43 für das ausgezahlte Kindergeld vorzusehen.

Nach § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG ist in der Lohnsteuer-Anmeldung die Lohnsteuer getrennt nach den Kalenderjahren, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt, anzugeben. Die hierfür erforderlichen Kennzahlen und weitere Informationen sind auf den Internetseiten unter www.elster.de veröffentlicht. Die Eintragungen für die Lohnsteuer des Vor- und Folgejahres sind ausschließlich für die Zuordnung der Lohnsteuer zu dem entsprechenden Kalenderjahr zu verwenden. In Korrekturfällen ist die Änderung der jeweiligen Lohnsteuer-Anmeldung nach den Grundsätzen des § 41c EStG zu prüfen.

Lohnsteuerbescheinigung 2023

BMF-Schreiben vom 08.09.2022 – IV C 5 – S 2533/19/10030 :004

Gemäß § 51 Abs. 4 Nr. 1 EStG ist das Bundesministerium der Finanzen ermächtigt, das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung zu bestimmen. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wurde am 08.09.2022 das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2023 bekannt gemacht.

Der Ausdruck hat das Format Deutsche Industrie Norm (DIN) A4 und kann vom amtlichen Muster abweichen, wenn er sämtliche Angaben in gleicher Reihenfolge enthält und in Format und Aufbau dem bekannt gemachten Muster entspricht.

Bei der Ausstellung des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sind die Vorgaben im BMF-Schreiben vom 09.09.2019 (Bundessteuerblatt Teil 1 (BStBl I) Seite 911) zu beachten.

Abweichend zum oben genannten BMF-Schreiben gilt für die elektronische Lohnsteuerbescheinigung ab 2023 Folgendes:

- Gemäß § 41b Abs. 2 Satz 1 EStG ist ab dem Jahr 2023 ausschließlich die Identifikationsnummer als Ordnungsmerkmal anzugeben. Die Verwendung der eTIN ist nicht mehr zulässig.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die auf einen nicht besteuerten Vorteil nach § 19a EStG entfallen, sind unter Nr. 22 bis 27 des Ausdrucks zu bescheinigen, da diese als Sonderausgaben abziehbar sind.
- Ist ein Dritter gemäß § 38 Abs. 3a Satz 1 EStG zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, hat er der zuständigen Finanzbehörde für jeden Arbeitnehmer eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln (§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG). ■

Markus Stier



Urteil des Finanzgerichts

Nicht jeder Arbeitnehmer hat steuerlich eine erste Tätigkeitsstätte

Unter dem Begriff der Reisekosten werden die typischen Kosten zusammengefasst, die bei einer beruflichen Tätigkeit eines Arbeitnehmers außerhalb seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte anfallen. Diese umfassen sowohl die Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwendungen als auch Übernachtungskosten und Reisenebenkosten.

Für die steuerfreie Zahlung von Reisekosten muss eine auswärtige berufliche Tätigkeit vorliegen.

Tätigkeitsstätte ist eine

- von der Wohnung getrennte,
- ortsfeste betriebliche Einrichtung.

Festlegung durch den Arbeitgeber

Eine „erste Tätigkeitsstätte“ liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeitsstätte dauerhaft zugeordnet ist. Ist der Arbeitnehmer nur vorübergehend einer Tätigkeitsstätte zugeordnet, begründet er dort keine erste Tätigkeitsstätte. Die dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers wird durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie die diese ausfüllenden Absprachen oder Weisungen bestimmt. Das gilt für Arbeitnehmer, unabhängig davon,

ob diese schriftlich oder mündlich erteilt worden sind.

Die typischen Fälle einer dauerhaften Zuordnung sind die unbefristete Zuordnung des Arbeitnehmers

- zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung,
- die Zuordnung für die gesamte Dauer des – befristeten oder unbefristeten – Dienstverhältnisses oder
- die Zuordnung über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus.

Hinweis

Die Zuordnung „bis auf Weiteres“ ist eine Zuordnung ohne Befristung und damit dauerhaft.

Entscheidend sind dabei allein die Festlegungen des Arbeitgebers und die im Rahmen des Dienstverhältnisses erteilten Weisungen.

Bei Verzicht auf Zuordnung

Fehlt es an einer dauerhaften Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung nach den oben aufgeführten Kriterien, weil beispielsweise der Arbeitgeber ausdrücklich auf eine Zuordnung verzichtet hat, ist von einer „ersten Tätigkeitsstätte“ an einer betrieblichen Einrichtung auszugehen, an der der Arbeitnehmer

- typischerweise arbeitstäglich oder
- je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder
- mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit

dauerhaft tätig werden soll.

Verpflegungsmehraufwendungen können bei einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte mit Pauschbeträgen steuerlich berücksichtigt werden. Verpflegungsmehraufwandspauschalen werden auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. Eine neue Dreimonatsfrist beginnt nur, wenn die Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte für mindestens vier Wochen unterbrochen war. Dieselbe Tätigkeitsstätte liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer dort regelmäßig an drei Tagen wöchentlich tätig ist.

Die Verpflegungspauschale beträgt bei einer eintägigen Abwesenheit von mehr als acht Stunden 14 Euro. Dies gilt auch bei einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden über Nacht ohne Übernachtung. Bei mehrfachen Tätigkeiten an einem Tag – auch über Nacht ohne Übernachtung – können die Zeiten zusammengerechnet werden.

Bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit im Inland wird die Pauschale von 14 Euro für den An- und Abreisetag



Foto: 140656286, AdobeStock

(auch bei weniger als acht Stunden) und von 28 Euro für den Zwischentag zwischen zwei Übernachtungen gewährt.

Urteil des Finanzgerichts: Bauleiter hat keine erste Tätigkeitsstätte

Wird eine Niederlassung eines international tätigen Bauunternehmens im Arbeitsvertrag eines Bauleiters als „Einstellungsort“ bezeichnet, so ist allein deswegen nicht von einer „dauerhaften“ Zuordnung durch den Arbeitgeber zu dieser Niederlassung auszugehen.

Nach einem Urteil des Finanzgerichts (FG) Mecklenburg-Vorpommern vom 24.11.2021 (Az.: 3 K 6/20) stellt die Niederlassung auch dann keine erste Tätigkeitsstätte für den Bauleiter dar, wenn er einem Gruppenleiter dieser Niederlassung zugewiesen ist, er circa einmal wöchentlich an einer Arbeitsberatung sowie einige Male pro Jahr an sonstigen Besprechungen in dieser Niederlassung teilnimmt und wenn dem Bauleiter zwar ein Büro in dieser Niederlassung zur Verfügung steht, er tatsächlich jedoch den größeren Teil

der Schreibtischarbeit außerhalb dieses Büros erledigt.

Hat ein Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte, kommt es für die Geltendmachung von Verpflegungsmehraufwand nur darauf an, ob er ohne Übernachtung jeweils mehr als acht Stunden von seiner Wohnung entfernt war.

Auf die Dreimonatsfrist kommt es nur an, wenn der Steuerpflichtige an derselben Tätigkeitsstelle längerfristig tätig wird, und zwar an mindestens drei Tagen pro Woche. Das trifft bei einem Bauleiter nicht zu, wenn er nicht auf einer bestimmten Baustelle dauerhaft arbeitet, sondern die Arbeiten auf mehreren Baustellen zeitgleich leitet und damit typischerweise von Baustelle zu Baustelle fährt.

Gegen die Entscheidung des FG hat das unterlegene Finanzamt Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt (Az.: VI R 27/21). ■

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

Lohnsteuer kompakt für die Personalpraxis

Berücksichtigung einer Leasingsonderzahlung bei Anwendung der sog. Kostendeckelung bei Firmenwagen

Wie ist die Leasingsonderzahlung im Rahmen der Kostendeckelung bei der privaten Nutzung eines Firmen-Pkws zu berücksichtigen?

Die Richter des Bundesfinanzhofes haben mit Urteil vom 17.05.2022 zum Aktenzeichen VIII R 26/20 diese Frage entschieden.

Das Urteil ist zwar im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit ergangen. Es ist aber auch im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung von Pkw anwendbar.

Urteil

direkter Link:



Sachverhalt

Der Unternehmer betreibt eine zahnärztliche Praxisgemeinschaft und erzielt hieraus selbstständige Einkünfte. Er nutzte einen betrieblichen Pkw auch privat. Er ermittelte den Wert der privaten Nutzung nach der Pauschalmethode mit 1 Prozent vom Bruttolistenpreis.

Für die so ermittelten Beträge nahm der Unternehmer eine Deckelung auf die im jeweiligen Streitjahr angefallenen Kfz-Kosten vor und begrenzte daher die Werte der zu berücksichtigenden privaten Kfz-Nutzung im Jahr. Für das erworbene Fahrzeug leistet er eine Leasingsonderzahlung. Diese bezog er nicht (anteilig) mit ein. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, die Entnahme für die Privatnutzung des Kfz sei in Höhe der sich nach der 1-Prozent-Regelung ergebenden Werte anzusetzen. Eine Beschränkung der Entnahme auf die im jeweiligen Streitjahr angefallenen Pkw-Kosten komme nicht in Betracht, da diese die nach der 1-Prozent-Regelung ermittelten Werte überschritten.

Bei der Anwendung der Regelung zur Kostendeckelung sei die geleistete Leasingsonderzahlung gleichmäßig über den Leasingzeitraum zu verteilen und daher im jeweiligen Streitjahr anteilig zu berücksichtigen.

Das Finanzgericht gab dem Finanzamt recht.

Entscheidung

Die Richter des BFH gaben ebenfalls dem Finanzamt recht. Eine Deckelung des Vorteils aus der privaten Nutzung konnte nicht vorgenommen werden. Die Kosten waren höher als der nach der Pauschalmethode mit 1 Prozent vom Bruttolistenpreis zu ermittelnden Nutzungsvorteil. Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Deckelung des aufgrund der 1-Prozent-Regelung ermittelten Entnahmewerts nach Maßgabe des BMF-Schreibens vom 18.11.2009 liegen nach Ansicht der Richter im Streitfall nicht vor.

Es ist nach Auffassung der Richter nicht zu beanstanden, dass bei Anwendung der Billigkeitsregelung zur Kostendeckelung für Zwecke der Berechnung der Gesamtkosten eines genutzten Leasingfahrzeugs eine bei Vertragsschluss geleistete Leasingsonderzahlung periodengerecht auf die einzelnen Jahre des Leasingzeitraums verteilt wird.

Praxishinweise

Auch in Arbeitnehmerfällen hat der Arbeitgeber bei Leasingsonderzahlungen diese auf die Nutzungsdauer zu verteilen, wenn die Gesamtkosten ermittelt werden.

Werbungskostenabzug bei Haftung für Lohnsteuer des angestellten Geschäftsführers

Sind die Aufwendungen eines angestellten Geschäftsführers zur Tilgung von Haftungsschulden als Werbungskosten bei dessen Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit abziehbar?

Die Richter des Bundesfinanzhofes haben mit Urteil vom 08.03.2022 zum Aktenzeichen VI R 19/20 diese Fragen entschieden.

Urteil

direkter Link:



Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin war Gesellschafterin und Geschäftsführerin einer GmbH. Sie bezog von der GmbH, die ein Restaurant betrieb, für ihre Geschäftsführertätigkeit Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit. Über das Vermögen der GmbH wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Arbeitnehmerin wurde mit einem auf §§ 69, 34 Abgabenordnung (AO) gestützten Haftungsbescheid für von der GmbH für verschiedene Voranmeldungszeiträume angemeldete, aber nicht an das Betriebsstättenfinanzamt abgeführte Lohnsteuern und Nebenabgaben in Anspruch genommen. Den Haftungsschulden lagen

u. a. Forderungen gegen die GmbH zugrunde, die dadurch entstanden waren, dass die GmbH angemeldete Lohnsteuern, die auf den Arbeitslohn der Arbeitnehmerin selbst entfielen, nicht abgeführt hatte.

Die Arbeitnehmerin machte diese Aufwendungen als Werbungskosten bei den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit geltend. Das Finanzamt lehnte den Werbungskostenabzug ab. Das Finanzgericht gab der Arbeitnehmerin recht.

Entscheidung

Die Richter des BFH gaben dem Finanzgericht recht. Nach Ansicht der Richter wurden die geltend gemachten Werbungskosten zu Recht anerkannt. Bei den Aufwendungen der Arbeitnehmerin zur Tilgung ihrer Haftungsschulden handelt es sich um Werbungskosten i. S. von § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG.

Die Arbeitnehmerin wurde vom Finanzamt gemäß §§ 69, 34 AO als Haftende für von der GmbH angemeldete, aber nicht abgeführte Lohnsteuern und Nebenabgaben in Anspruch genommen. Die Haftung beruhte damit auf Pflichtverletzungen, die der Arbeitnehmerin aufgrund ihrer nicht selbstständigen Tätigkeit als angestellte Geschäftsführerin der GmbH zur Last gelegt wurden, so die Richter.

Die Inhaftungnahme der Arbeitnehmerin stand nach Auffassung der Richter in wirtschaftlichem Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit als angestellte Geschäftsführerin der GmbH. Die Aufwendungen standen damit in objektivem Zusammenhang mit der Einkünfteerzielung. Sie dienten auch subjektiv der beruflichen Tätigkeit der Arbeitnehmerin, da diese mit den Aufwendungen Schulden tilgen wollte, die sie als angestellte Geschäftsführerin der GmbH getroffen hatten. Die Voraussetzungen des Abzugsverbots nach § 12 Nr. 3 EStG sind nach Auffassung der Richter nach dem Wortlaut der Vorschrift nicht erfüllt. Denn es geht weder um den Abzug von nachgeforderter Einkommen- oder Lohnsteuer noch um den Abzug darauf entfallender Nebenleistungen, sondern allein um den Abzug von Zahlungen der Arbeitnehmerin auf ihre Haftungsschulden, die auf §§ 69, 34 AO beruhen.

Solche Haftungsschulden sind nach Ansicht der Richter keine Steuern gemäß § 3 Abs. 1 AO. Sie sind somit weder Steuern vom Einkommen noch eine sonstige Personensteuer i. S. von § 12 Nr. 3 EStG. ■

Daniela Karbe-Geßler



Klimaschutzprogramm 2030

Entfernungspauschale für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Durch das Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 im Steuerrecht vom 21.12.2019 wurde die Entfernungspauschale ab dem Jahr 2021 um fünf Cent auf 0,35 Euro und ab dem Jahr 2024 um weitere drei Cent auf 0,38 Euro angehoben. Die Anhebung gilt erst ab dem 21. Entfernungskilometer und ist bis zum Jahr 2026 befristet.

Die Entfernungspauschale ist unabhängig vom Verkehrsmittel zu gewähren. Ihrem Wesen als Pauschale entsprechend kommt es grundsätzlich nicht auf die Höhe der tatsächlichen Aufwendungen an. Unfallkosten können als außergewöhnliche Aufwendungen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG)) jedoch neben der Entfernungspauschale berücksichtigt werden.

Auch bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel wird die Entfernungspauschale angesetzt. Übersteigen die Aufwendungen für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel den im Kalenderjahr insgesamt als Entfernungspauschale anzusetzenden Betrag, können diese übersteigenden Aufwendungen zusätzlich angesetzt werden (§ 9 Abs. 2 Satz 2 EStG).

Ausgenommen von der Entfernungspauschale sind Flugstrecken und Strecken mit steuerfreier Sammelbeförderung.

Für Flugstrecken sind die tatsächlichen Aufwendungen anzusetzen (Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 26.03.2009, Az.: VI R 42/07). Die Entfernungspauschale gilt bei der Nutzung von Flugzeugen nur für die An- und Abfahrten zu und von Flughäfen. Bei verbilligter Sammelbeförderung

Beispiel

Ein Automechaniker benutzt im Jahr 2022 an 220 Arbeitstagen für die Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte den Bus und die Bahn. Die kürzeste benutzbare Straßenverbindung beträgt 20 Kilometer. Die Monatskarte für den Bus kostet 50 Euro und für die Bahn 65 Euro (= 115 Euro).

Lösung

Für das gesamte Kalenderjahr ergibt sich eine Entfernungspauschale von 220 Tagen \times 20 Kilometer \times 0,30 Euro = 1.320 Euro.

Die für die Nutzung von Bus und Bahn im Kalenderjahr angefallenen Aufwendungen betragen 1.380 Euro (12 \times 115 Euro).

Da die tatsächlich angefallenen Kosten für die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel die insgesamt im Kalenderjahr anzusetzende Entfernungspauschale übersteigen, kann der übersteigende Betrag zusätzlich angesetzt werden; insgesamt somit 1.380 Euro.

durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 32 EStG sind die vom Arbeitnehmer getragenen Aufwendungen ebenso als Werbungskosten anzusetzen.

Für Fahrten zwischen Wohnung und einem sogenannten „Sammelpunkt“ oder Wohnung und dem nächstgelegenen Zugang eines „weiträumigen Tätigkeitsgebiets“ gelten die Regelungen der Entfernungspauschale entsprechend.

Höhe der Entfernungspauschale

Die Entfernungspauschale beträgt 0,30 Euro für jeden vollen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

- Für die Jahre 2022 bis 2026 gilt ab dem 21. Entfernungskilometer eine erhöhte Entfernungspauschale von 0,35 Euro und ab 2024 von 0,38 Euro. Für die Entfernungen bis zu 20 Kilometer ist unverändert ein Entfernungspauschale von 0,30 Euro zu berücksichtigen.
- Für die Jahre 2022 bis 2023 ist die anzusetzende Entfernungspauschale in Fällen, in denen die Entfernung mindestens 21 Kilometer beträgt, somit wie folgt zu berechnen: Zahl der Arbeitstage \times 20 Entfernungskilometer \times 0,30 Euro zuzüglich

Zahl der Arbeitstage \times restliche Entfernungskilometer \times 0,35 Euro.

- Für die Jahre 2024 bis 2026 ist in diesen Fällen die anzusetzende Entfernungspauschale somit wie folgt zu berechnen: Zahl der Arbeitstage \times 20 Entfernungskilometer \times 0,30 Euro zuzüglich Zahl der Arbeitstage \times restliche Entfernungskilometer \times 0,38 Euro.

Höchstbetrag von 4.500 Euro

Die anzusetzende Entfernungspauschale ist grundsätzlich auf einen

Höchstbetrag von 4.500 Euro im Kalenderjahr begrenzt.

Die Beschränkung auf 4.500 Euro gilt insbesondere,

- wenn der Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Motorrad, Motorroller, Moped, Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt wird,
- bei Benutzung eines Kraftwagens für die Teilnehmer an einer Fahrgemeinschaft, und zwar für die Tage, an denen der Arbeitnehmer seinen

eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagen nicht einsetzt,

- wenn der Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wird, soweit im Kalenderjahr insgesamt keine höheren Aufwendungen glaubhaft gemacht oder nachgewiesen werden (§ 9 Abs. 2 Satz 2 EStG).

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

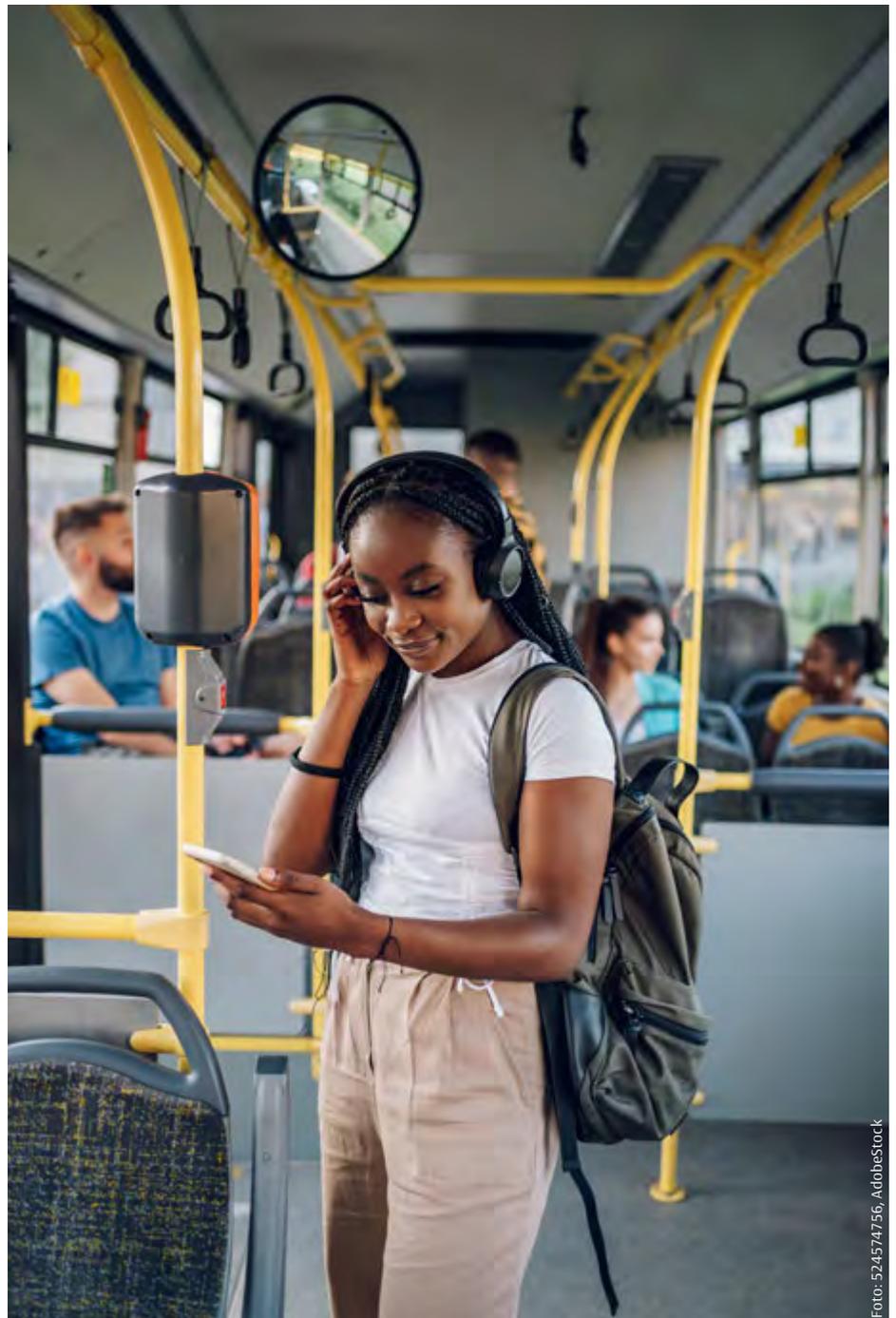
Beispiel

Eine Schreinerin benutzte von Januar bis September 2022 (an 165 Arbeitstagen) für die Wege von ihrer Wohnung zur 80 Kilometer entfernten ersten Tätigkeitsstätte und zurück den eigenen Kraftwagen. Dann verlegt sie ihren Wohnsitz. Von der neuen Wohnung aus gelangt sie ab Oktober (an 55 Arbeitstagen) zur nunmehr nur noch 5 Kilometer entfernten ersten Tätigkeitsstätte mit dem Bus. Hierfür entstehen ihr tatsächliche Kosten in Höhe von $(3 \times 70 \text{ Euro} =) 210 \text{ Euro}$.

Lösung

Für die Strecken mit dem eigenen Kraftwagen ergibt sich eine Entfernungspauschale von $165 \text{ Arbeitstagen} \times 20 \text{ Kilometer} \times 0,30 \text{ Euro} = 990 \text{ Euro}$ zuzüglich $165 \text{ Arbeitstage} \times 60 \text{ Kilometer} \times 0,35 \text{ Euro} = 3.465 \text{ Euro}$; in der Summe 4.455 Euro.

Für die Strecke mit dem Bus errechnet sich eine Entfernungspauschale von $55 \text{ Arbeitstagen} \times 5 \text{ Kilometer} \times 0,30 \text{ Euro} = 82,50 \text{ Euro}$ (gerundet 83 Euro). Die insgesamt im Kalenderjahr anzusetzende Entfernungspauschale beträgt 4.538 Euro ($4.455 \text{ Euro} + 83 \text{ Euro}$), da die tatsächlich angefallenen Aufwendungen für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel (210 Euro) diese nicht übersteigen.



Im Blick: Sozialversicherungsrecht

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung – und doch kein Beschäftigungsverhältnis?

Wird ein Arbeitnehmer ohne entsprechende Erlaubnis der Arbeitsagentur einem anderen Unternehmen überlassen, so wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem entleihenden Unternehmen fingiert – mit allen Rechten und Pflichten. Das dient dem Schutz der betroffenen Arbeitnehmer. So der Grundsatz im deutschen Recht.

Bei grenzüberschreitenden Konstellationen ist das nicht so klar. Eine französische Arbeitnehmerin, die bei einem französischen Unternehmen beschäftigt war und von diesem an ein deutsches Unternehmen ausgeliehen wurde, hatte eine Klage zur Feststellung eines deutschen Arbeitsverhältnisses im Rahmen der Fiktion aus dem (deutschen) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erhoben. In letzter Instanz wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Klage ab (Urteil vom 26.04.2022, Aktenzeichen: 9 AZR 228/21). Nach Auffassung des Gerichts unterlag das Leiharbeitsverhältnis dem französischen Recht. Auch wenn eine entsprechende Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nicht vorlag, reichten die für die grenzüberschreitenden Beschäftigungen vorgesehenen Schutzrechte aus. Denn danach gelten bei einer Entsendung mindestens die im Beschäftigungsstaat vorgesehenen Mindestarbeitsbedingungen. Zudem sei das öffentliche Interesse durch die Möglichkeit, bei nicht genehmigter Arbeitnehmerüberlassung ein Bußgeld zu erheben, ausreichend gesichert.

Bei einmaligem Auftrag ist die Künstlersozialabgabe nicht zu zahlen

Unternehmen, die standardmäßig Künstler beschäftigen, müssen für die darauf entfallenden Zahlungen die Künstlersozialabgabe entrichten. Das betrifft darüber hinaus auch andere Unternehmen, die Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten vergeben. Allerdings nur, wenn regelmäßig solche Aufträge vergeben werden. Wer nur „gelegentlich“ solche Dienste in Anspruch nimmt, muss nicht zahlen. Als „gelegentlich“ gelten Aufträge, bei denen ein Wert von mehr als 450 Euro im Kalenderjahr nicht überschritten wird.

Eine Anwaltskanzlei wurde von den Prüfern der Rentenversicherung mit der Abgabe belastet, weil diese einen einmaligen Auftrag für die Erstellung ihrer Website an einen freiberuflichen Web-Designer mit einem Volumen von 1.700 Euro vergeben hatte. Weitere Aufträge gab es nicht. Die Prüfer argumentierten, dass die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschritten sei und damit die Abgabe fällig wäre.

Das Bundessozialgericht (BSG) sah das anders und gab der klagenden Kanzlei Recht. Nach Auffassung des Gerichts (Urteil v. 01.06.2022, B 3 KS 3/21 R) ist es auch als gelegentliches Überschreiten anzusehen, wenn die Betragsgrenze durch einen einmaligen Auftrag überschritten wird, ansonsten aber die Tätigkeiten von Künstlern nicht in Anspruch genommen werden.

Insolvenzgeldumlage ist jetzt auch von ausländischen Unternehmen zu zahlen

Bisher war es klar: Ausländische Unternehmen, die keinen Sitz in Deutschland haben, müssen keine Insolvenzgeldumlage zahlen. Jetzt sind die Sozialversicherungsträger umgeschwenkt und haben ihre diesbezügliche Rechtsauffassung geändert. In ihrem Besprechungsergebnis vom 05.05.2022 (TOP 4) haben sie sich darauf verständigt, dass auch ausländische Unternehmen ohne Sitz in Deutschland zur Finanzierung des Insolvenzgeldes herangezogen werden. Das gilt aber nur, wenn sie Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Umkehrschluss: Bei einer Entsendung, bei der die Rechtsvorschriften des Entsendestaates weiterhin gelten, ist keine Insolvenzgeldumlage zu entrichten.

Um die ordnungsgemäße Sicherstellung des Beitragseinzugs und der Meldepflichtungen zu gewährleisten, ist inzwischen für ausländische Unternehmen ohne Sitz in Deutschland die Benennung eines in Deutschland ansässigen Bevollmächtigten vorgeschrieben. Dieser hat dann auch die Entgeltunterlagen zu führen und für eine Prüfung vorzuhalten.



Foto: 167167567, AdobeStock

Das Risiko für Arbeitsunfälle ist wieder gestiegen

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

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

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

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

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

Die Pandemie hat auch 2021 die Zahl der Anzeigen einer Berufskrankheit (BK) sowie der Anerkennungen stark steigen lassen. Gab es 2019 noch 80.132 Verdachtsanzeigen auf eine BK, so waren es im ersten Pandemiejahr 2020 schon 106.491 und im Jahr 2021 dann 227.730 Verdachtsanzeigen. Die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten stieg dementsprechend auf 123.626.

Mindestlohn seit 01.10.2022 und die Sozialversicherung

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Arbeitsstunde hat erhebliche Auswirkungen für die Unternehmen. In diesem Zusammenhang stehen auch die Reform der Minijobs und die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich (wir hatten berichtet). Die Anhebung des Betrags, der im Übrigen künftig dynamisiert und an die Entwicklung des Mindestlohns angepasst werden soll, basiert auf einer Arbeitszeit von zehn Stunden wöchentlich. Ist die Arbeitszeit höher, entsteht Sozialversicherungspflicht, weil die Entgeltgrenze dann überschritten wird.

Vorsicht ist aber schon bei den bisherigen Erhöhungen, zuletzt zum 01.07.2022 auf 10,45 Euro Mindestlohn pro Stunde, geboten. Hier ist nämlich bereits eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu viel. Bei den bisher noch geltenden 450 Euro für den Minijob dürfen pro Woche nur 103,84 Euro verdient werden. Beim Mindestlohn von 10,45 Euro entspricht das 9,9 Arbeitsstunden. Wurde ein entsprechender Vertrag mit zehn Wochenstunden nicht angepasst, besteht bereits seit dem 01.07. Sozialversicherungspflicht. ■

Jürgen Heidenreich

Reform beschlossen!

Neue Regelungen bei den Minijobs seit 01.10.2022

Bei vielen geringfügig entlohnten Beschäftigten orientiert sich der erzielte Verdienst am gesetzlichen Mindestlohn. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung, auch aufgrund eines ansteigenden Mindestlohns, ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten „Minijobs“ ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob die Entgeltgrenze bei gleichbleibender Arbeitszeit überschritten wird.

Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wurde mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz zum 01.10.2022 einmalig auf einen Brutstundenlohn von 12 Euro erhöht. Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen.

Sie wird dementsprechend mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet (§ 8 Abs. 1a Sozialgesetzbuch (SGB) IV).

Erstmals im Gesetz

Neu ist auch eine gesetzliche Festlegung, was das unvorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze angeht. Bisher konnte das nur den Geringfügigkeitsrichtlinien der Verwaltung entnommen werden. Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht danach dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der

Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Die Regelung ermöglicht ausnahmsweise eine begrenzte Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen (§ 8 Abs. 1b SGB IV).

Höchstgrenze im Übergangsbereich angehoben

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wurde von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Diese Maßnahme trägt nicht nur dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung, sondern bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher.

Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Dazu wird der

Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Foto: 352256732, AdobeStock



Bestandsschutzregelung gilt

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die mit einem Entgelt am 30.09.2022 von 450,01 Euro und 520,00 Euro versicherungspflichtig sind, findet eine Bestandsschutzregelung in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Anwendung.

- Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (§ 7 Abs. 2 SGB V): Hier besteht die Versicherungspflicht weiter, solange das durchschnittliche Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro liegt. Diese Bestandsschutzregelung gilt bis zum 31.12.2023. Der Beschäftigte kann sich von der Versicherungspflicht rückwirkend zum 01.10.2022 befreien lassen, wenn er bis zum 31.12.2022 – also innerhalb von drei Monaten – einen Antrag bei der jeweiligen Kranken- und Pflegekasse stellt (§§ 7 Abs. 2; 8 Abs. 2 SGB V).
- Gesetzliche Arbeitslosenversicherung (§ 454 Abs. 2 SGB III): Hier besteht die Versicherungspflicht weiter, solange das durchschnittliche Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro liegt. Diese Bestandsschutzregelung gilt bis zum 31.12.2023.

Der Beschäftigte kann sich von der Versicherungspflicht rückwirkend zum 01.10.2022 befreien lassen, wenn er bis zum 31.12.2022 – also innerhalb von drei Monaten – einen Antrag bei der Agentur für Arbeit stellt. Wird der Antrag erst nach drei Monaten gestellt, kommt es zur Befreiung von der Versicherungspflicht erst mit dem Beginn des Folgemonats.

Praxistipp

Besteht für den Beschäftigten eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, sind durch den Arbeitgeber Pauschalbeiträge im Rahmen der Bestandsschutzregelung zu entrichten. Die Versicherungspflicht gemäß § 7 Abs. 2 SGB IV entfällt.

- Gesetzliche Rentenversicherung: Was die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung angeht, gibt es keine Bestandsschutzregelung. Hier kann sich der geringfügig entlohnte Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI).

Künftig sind bei Bestandsschutzregelungsfällen zwei Meldungen durch die Arbeitgeber zu erstatten:

- Eine Meldung ergeht an die gesetzliche Krankenkasse, was die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung betrifft (z. B. Beitragsgruppen: 1011, 0010, 1001).
- Eine weitere Meldung muss an die Minijob-Zentrale bezüglich der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen (z. B. Beitragsgruppen: 0100, 0500 oder 6100, bei einer Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung: 6500). ■

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist



Im Blick: Arbeitsrecht

Low Performer: Kündigung hält!

Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 03.05.2022 – 4 Sa 548/21

Low Performer gibt es in nahezu allen Unternehmen. Diese untergraben die Moral der Belegschaft und motivieren zu schlechteren Leistungen. Für Personalabteilungen stellt sich dann die Frage, wie man Low Performer in den Griff bekommt. Wenn Personalgespräche nicht weiterhelfen, bleibt oft nur die Kündigung. Diese wirksam zu gestalten, ist komplex und bedarf äußerst guter Vorbereitung. Dass es doch mal geht, zeigte nun ein Fall des LAG Köln.

Verortung des Urteils

Zunächst wirft bereits der Begriff „Low Performer“ Probleme auf, da jeder Betrieb gute und schlechte Arbeitnehmer hat. Auch ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmern ist nicht per se aufschlussreich, da es in einer Gruppe immer ein „Schlusslicht“ geben muss.

Als Ursache der Minderleistung kommen zwei verschiedene Szenarien in Betracht: Die eine Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass der Low Performer zwar gern die volle Leistung bringen will, das aber aus persönlichen Gründen nicht kann („will, kann aber nicht“). In diesem Fall kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Die andere Situation besteht darin, dass der Low Performer zwar 100 Prozent Leistung bringen kann, das aber nicht will („kann, will aber nicht“). Dies betrifft den Bereich der verhaltensbedingten Kündigung.

Hat der Arbeitgeber den Eindruck, dass der Leistungsabfall des Low Performers gegenüber seinen Kollegen darauf zurückzuführen ist, dass dieser zwar 100 Prozent der Leistung bringen kann, dies aber – aus welchen Gründen auch immer – einfach nicht will, wird der Arbeitgeber zum Mittel der Abmahnung greifen. Erfahrungsgemäß führt diese in vielen Fällen zu einer Leistungssteigerung. Sollte der Low Performer dennoch weiterhin pflichtwidrig nicht leistungsbereit sein, liegt in dem erfolglosen Ausspruch einer Abmahnung die Grundlage für eine spätere verhaltensbedingte Kündigung.

Für den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber dokumentieren, dass der Mitarbeiter die Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg schuldhaft um mindestens ein Drittel unterschritten hat. Auch die erfolglose Abmahnung an sich sowie die anschließend gegebene Gelegenheit, die schuldhafte Schlechtleistung abzustellen, muss der Arbeitgeber beweisen können.

Der Sachverhalt

Es geht um die Kündigung eines Kommissionierers in einem Großhandelslager im Bereich der Lebensmittellogistik. Der 50-jährige Arbeitnehmer war dort seit 2011 beschäftigt. 2018 wurde er vom Frischwarelager ins Trockensortiment versetzt. In einer Betriebsvereinbarung des Arbeitgebers ist für Kommissionierer eine Basisleistung (100 Prozent) festgelegt, die der Normalleistung entspricht und mit dem Grundlohn vergütet wird.

Zusätzlich gibt es eine Leistungsprämie für die Übernahme einer höheren Menge an kommissionierten Packstücken. Seit seinem Wechsel erreichte der Arbeitnehmer in keinem Monat die Basisleistung. Nach zwei Abmahnungen kündigte ihm der Arbeitgeber ordentlich zu September 2020.

Die erste Abmahnung erfolgte wegen bewusster Zurückhaltung der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitskraft und Arbeit. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer vor, im Dezember 2019 eine Leistung erbracht zu haben, die einer Basisleistung von 72,86 Prozent entsprach, bei einer Leistung von 116,1 Prozent der Basisleistung der vergleichbaren Mitarbeitergruppe.

Im März 2020 erteilte der Arbeitgeber eine weitere Abmahnung mit demselben Vorwurf betreffend die Leistung des Kommissionierers im Februar 2020. Hierbei warf er ihm eine Leistung von 72,47 Prozent der Basisleistung bei einer durchschnittlichen Leistung der vergleichbaren Mitarbeitergruppe von durchschnittlich 117,95 Prozent vor.

Der Arbeitnehmer wehrte sich vor Gericht gegen diese Kündigung. Im Kündigungsprozess legte der Arbeitgeber die Schlechtleistung des Mitarbeiters dann dar, indem er Ausdrücke der Aufzeichnungen aus dem Warenwirtschaftssystem vorlegte. Diese dokumentierten die Kommissionierleistung des „Low Performers“ im Vergleich zu der Leistung von rund 150 vergleichbaren Kommissionierern. Alle Mitarbeitenden der Vergleichsgruppe sind im Trockensortiment eingesetzt. Der Arbeitnehmer machte geltend, dass seine Aufträge in der Regel erheblich zeitaufwendiger in ihrer Erledigung gewesen seien als die durchschnittlichen Aufträge der Kommissionierer mit erheblich höheren Leistungswerten.

Die Entscheidung

Das LAG Köln hielt die Kündigung dennoch für gerechtfertigt. Ausschlaggebend hierfür war die umfassende Dokumentation des Arbeitgebers. Hierdurch konnte er belegen, dass der Kläger die Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum um deutlich mehr als ein Drittel – wie es das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt – unterschritten hatte.

Die Beweislastregeln spielten dabei eine maßgebliche Rolle, da der Maßstab für die Beurteilung der verhaltensbedingten Kündigung das subjektive Leistungsvermögen des betreffenden Arbeitnehmers ist, dem Arbeitgeber aber nur objektive Anhaltspunkte zur Verfügung stehen. Dieses Problem wurde im Sinne der abgestuften Darlegungslast gelöst, sodass zunächst der Arbeitgeber vorzutragen hatte, dass die Leistungen des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum den Durchschnitt um mehr als ein Drittel unterschritten haben.

Dies tat der Arbeitgeber auch, sodass es anschließend Sache des Arbeitnehmers gewesen wäre, hierauf zu entgegnen. Hierzu hätte er beispielsweise das Zahlenwerk und dessen Aussagefähigkeit im Einzelnen bestreiten oder darlegen können, warum er mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausgeschöpft hat. Altersbedingte Leistungsdefizite, Beeinträchtigungen durch Krankheit, aber auch betriebliche Umstände hätten hier beispielsweise angeführt werden können. All dies trug der Kläger aber nicht vor und behauptete lediglich pauschal, er sei systematisch benachteiligt worden. Dies überzeugte das Gericht jedoch nicht. Ebenso wenig gelang es ihm, darzulegen, warum er mit seiner unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausgeschöpft hat.

Kurz erklärt

- Bei einem Low Performer kommen zwei Kündigungsgründe in Betracht: Eine personenbedingte Kündigung, wenn der Arbeitnehmer objektiv nicht mehr in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, und eine verhaltensbedingte, wenn der Arbeitnehmer subjektiv sein Leistungsvermögen nicht ausschöpft.

- Eine Kündigung aus personenbedingten Gründen setzt voraus, dass der Arbeitnehmer objektiv nicht mehr in der Lage ist, die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen zu erbringen. Das wird in der Regel angenommen, wenn die Leistungen des Arbeitnehmers die Normalleistung in etwa um ein Drittel unterschreiten.
- Eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nicht bereit ist, sein subjektives Leistungsvermögen auszuschöpfen. Dazu ist er verpflichtet. Das Bundesarbeitsgericht formuliert, ein Arbeitnehmer muss „tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann“. Die Annahme, „Dienst nach Vorschrift“ sei rechtmäßig, ist damit unzutreffend. Ein Arbeitnehmer ist nicht nur verpflichtet, seine Aufgaben zu erfüllen, sondern auch, sich zu bemühen, dies möglichst gut zu tun. Allerdings kann nicht allein deshalb, weil jemand schlechter ist als andere, auf ein fehlendes Bemühen geschlossen werden. Von fehlenden Bemühungen darf ein Arbeitgeber in der Regel erst bei weniger als 60 Prozent der üblichen Durchschnittsleistungen schließen.
- Wie bei jeder verhaltensbedingten Kündigung ist auch für eine verhaltensbedingte Kündigung eines Low Performers grundsätzlich der Ausspruch einer Abmahnung notwendig. Durch die Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seine arbeitsvertraglichen Pflichten hin und droht zugleich die Kündigung im Fall eines erneuten Fehlverhaltens an. Der Arbeitnehmer soll also dazu angehalten werden, in Zukunft das Fehlverhalten zu unterlassen.
- Arbeitgeber stützen die Kündigung eines Low Performers regelmäßig sowohl auf verhaltensbedingte als auch zusätzlich auf personenbedingte Gründe. Die personenbedingte Kündigung kommt bei unverschuldeter Schlechtleistung in Frage, beispielsweise wegen Alters oder Krankheit. Der Arbeitgeber kann in der Regel nicht genau wissen, ob

Praxistipp

Neben einem Kündigungsszenario kann auch eine Versetzung des betreffenden Arbeitnehmers oder die Anordnung zur genauen Dokumentation der Arbeitszeit Sinn machen. Hat man etwa den Eindruck, dass ein Arbeitnehmer Dienst nach Vorschrift macht und auffällig viel Zeit in der Kaffeeküche verbringt, kann man diesen Verdacht durch eine genaue Tätigkeitsdokumentation überprüfbar machen. Die vom Arbeitnehmer angefertigten Tätigkeitsprotokolle könnten anschließend kontrolliert werden. Trägt ein Arbeitnehmer etwa „zwei Stunden Posteingang sortieren“ ein, wofür andere Mitarbeiter 20 Minuten benötigen, ist der Nachweis geführt, dass der Mitarbeiter Zeit vertrödelt.

Soweit der Ausspruch einer Kündigung jedoch unumgänglich ist, müssen Arbeitgeber den Leistungsabfall des Low Performers genau dokumentieren, um für den Fall eines späteren Rechtsstreits die Schlechtleistung vor Gericht beweisen zu können. Für eine gerichtsfeste Dokumentation sind zwei Punkte entscheidend: Zum einen muss deutlich werden, welche Arbeitnehmer aus welchen Gründen mit dem Low

Performer vergleichbar sind. Zum anderen muss nachvollziehbar dokumentiert werden, dass der schlechte Mitarbeiter im Durchschnitt weniger als 66 Prozent der Leistung der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer erbringt.

Ein weiterer Tipp ist die konsequente Kündigung in der Probezeit: Zeichnet sich bei einem neu eingestellten Arbeitnehmer schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ab, dass es sich um einen Low Performer handelt, sollte ihm in der Regel schon in der Probezeit gekündigt werden. Für den Arbeitgeber hat das den Vorteil, dass in dieser Zeit das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung findet und damit die Kündigung nicht durch betriebliche, personen- oder verhaltensbedingte Gründe sozial gerechtfertigt sein muss. Es reicht vielmehr die bloße Erklärung, dass der gekündigte Arbeitnehmer z. B. nicht ins Team passt oder nicht die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt. Außerdem gelten für Probezeitkündigungen oftmals kürzere Kündigungsfristen als für normale Kündigungen.

der Low Performer schlecht leistet, weil er die vertragsgerechte Leistung nicht erbringen will (Bereich der verhaltensbedingten Kündigung) oder weil der Beschäftigte die vertragsgerechte Leistung nicht erbringen kann (Bereich der personenbedingten Kündigung). Außerdem ist die Schlechtleistung häufig sowohl auf fehlende Einsatzbereitschaft als auch auf fehlendes Leistungsvermögen zurückzuführen. Im Übrigen lässt sich durch diese doppelte Argumentationsstrategie in einem Kündigungsschutzprozess der Druck auf den Arbeitnehmer erhöhen.

- Der Arbeitgeber muss bei einer personenbedingten Kündigung beweisen können, dass die Leistung der Kollegen um ein Drittel unterschritten wird. Zudem muss er eine Prognose dahingehend ausstellen können, dass auch in Zukunft weiter mit einer Schlechtleistung des Mitarbeiters zu rechnen ist und dass es keine mildereren Mittel als eine Kündigung gibt, wie z. B. Umschulung, Fortbildung oder Veretzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz. Kann der Arbeitgeber diese Nachweise erbringen, wird eine gerichtliche Interessenabwägung zu seinen Gunsten ausgehen, insbesondere bei jungem Alter des Low Performers oder einem nur kurzen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses.

Scheinselbstständigkeit: Vertragliche Gestaltung schützt nicht vor Risiken

Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.06.2022 – L 28 BA 23/19

Der Einsatz von Scheinselbstständigen kann für Unternehmen mit erheblichen Risiken und hohen Nachzahlungen sowie ggf. Säumniszuschlägen verbunden sein. Obwohl die Arbeits- und Sozialgerichte eine Vielzahl von Kriterien zur Einordnung einer Tätigkeit als sozialversicherungspflichtig oder -frei entwickelt haben, stellt die sozialversicherungsrechtliche Einordnung Unternehmen immer wieder vor Herausforderungen.

Besonders schwierig wird es, wenn sich Unternehmen nur als Vermittler sehen. In der IT-Branche ist dies ein Dauerbrenner. Aber auch in anderen Branchen sind Vermittler(-Plattformen) mittlerweile weit verbreitet. Dass dies auch bei Kurierfahrten ein Thema sein kann und ein Kurierfahrer sozialversicherungsrechtlich als nicht selbstständig einzuordnen ist, entschied das LSG Berlin-Brandenburg und ist damit auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Verortung des Urteils

Ende 2020 erregte die „Crowdworker“-Entscheidung des BAG (9 AZR 102/20) erhebliches Aufsehen und verdeutlichte, dass die vermeintlichen Freelancer, die einen Auftrag per App erhalten, in Wirklichkeit Arbeitnehmer sein können.

Auch hier ging es darum, dass eine Internetplattform Aufgaben und/oder Projekte vermittelte. Das BAG entschied, dass ein klagender „Crowdworker“ in arbeitnertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit geleistet hatte. Hierbei waren die Organisationsstruktur des Portals (Anreize, immer mehr Aufträge abzuarbeiten), die enge Bindung sowie die konkreten Vorgaben des „Crowdworkers“ bezüglich der vermittelten Aufträge entscheidend.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht können aus der Feststellung des Arbeitnehmerstatus für den vermeintlichen Auftraggeber immense Folgeprobleme entstehen. Zu nennen ist hier beispielhaft die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes, des Entgeltfortzahlungsgesetzes und nicht zuletzt des Mindestlohngesetzes.

Wichtig zu wissen ist, dass für die Beurteilung, ob eine selbstständige oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt, auf verschiedene Kriterien zurückgegriffen wird. Grundlage ist dabei zwar zunächst die vertragliche Vereinbarung. Weichen jedoch die tatsächlichen Verhältnisse, d. h. die Durchführung der Tätigkeit, von den vertraglichen Vereinbarungen ab, sind die tatsächlichen Verhältnisse ausschlaggebend. D. h. es ist immer maßgebend, wie der Alltag aussieht.

Zudem sind insbesondere Kriterien wie die Eingliederung in die betriebliche Organisation des Unternehmens, die Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Tätigkeit und das eigene Unternehmerrisiko bei der Beurteilung wichtig. Entscheidend ist in der Praxis aber auch, ob eine selbstständige Tätigkeit direkt vor einer abhängigen Beschäftigung bei demselben Unternehmen bzw. unmittelbar im Anschluss daran ausgeübt wird, ob und wie der Selbstständige nach außen auftritt, ob der vermittelte Auftrag des Selbstständigen seine alleinige Beschäftigung und damit seine Existenzgrundlage darstellt und ob die Abrechnung der selbstständigen Leistungen in einer Regelmäßigkeit ähnlich einer regelmäßigen Lohnzahlung erfolgt. Am Ende entscheidet immer das Gesamtbild der Arbeitsleistung im Einzelfall.

Der Sachverhalt

Es geht um den sozialversicherungsrechtlichen Status eines Kurierfahrers, der in den Jahren 2016 und 2017 Transportaufträge durchführte. Der Kurierfahrer hatte ein entsprechendes Gewerbe angemeldet, verfügte aber nicht über eigene Arbeitnehmer. Er schloss einen Vertrag mit einem großen Kurierunternehmen ab.

Der Vertrag ging davon aus, dass das Kurierunternehmen als Vermittler und der Kurierfahrer als selbstständiger Fahrer agierte. Das Unternehmen erstellte gegenüber dem Kurierfahrer monatliche Abrechnungen auf der Grundlage der ermittelten Transportkilometer und zog von der Vergütung eine Verwaltungspauschale ab.



Foto: 127769965, AdobeStock

Die Transportaufträge wurden dem Kurierfahrer von dem Kurierunternehmen über ein Funksystem vermittelt. Für das Kurierunternehmen waren im betreffenden Zeitraum ca. 90 Kurierfahrer tätig. Sämtlichen Fahrern stellte das Kurierunternehmen bei Abschluss des Vertrags als „Vermittlungszentrale“ ein Handbuch als Nachschlagewerk – u. a. mit organisatorischen Tipps, Arbeitsanleitungen etc. – zur Verfügung. Dieses wurde durch regelmäßige Kurierinformationen (Kurier-Ticker) vervollständigt und erweitert. In dem Handbuch fanden sich u. a. Hinweise zur Verfügbarkeit der Kurierunternehmer sowie zur Verbindlichkeit der verwendeten Funkordnung.

Die Entscheidung

Das LSG Berlin-Brandenburg wertete die Tätigkeit des Kurierfahrers als abhängige Beschäftigung. Ähnlich wie bei der Crowdworker-Entscheidung des BAG waren auch hier die fehlenden Gestaltungsfreiräume des Kurierfahrers maßgeblich.

Nach Auffassung des LSG war der Kurierfahrer bei Übernahme eines Einzelauftrags fortan fremdbestimmt in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliedert gewesen. Etwaige Freiräume – beispielsweise im Hinblick auf die Wahl der konkreten Route – fielen demgegenüber nicht erheblich ins Gewicht. Gleiches galt auch für den Umstand, dass der Fahrer für seine Kurierdienste seinen eigenen Pkw nutzte.

Keine wesentliche Bedeutung kam dem Umstand zu, dass dem Kurierfahrer vertraglich die für einen Arbeitnehmer typische soziale Absicherung nicht gewährt wurde. Dieser Umstand könne – so das LSG – allenfalls ein Indiz darstellen, dessen Gewicht sich wegen eines Ungleichgewichts in den Verhandlungspositionen beider Seiten allerdings erheblich abschwäche. Hier sei nicht erkennbar, dass beide Vertragspartner in gleicher Weise Einfluss auf die Ausgestaltung des sozialversicherungsrechtlichen Status hätten nehmen können.

Das Urteil ist allerdings nicht rechtskräftig. Das unterlegene Transportunternehmen kann beim Bundessozialgericht die Zulassung der Revision beantragen.

Kurz erklärt

- Die Scheinselbstständigkeit ist ein virulentes Thema. Egal ob es um Taxidienste, Essenslieferanten, Putztätigkeiten oder das Einsammeln von Elektrorollern geht – onlinebasierte Auftragsarbeiten sind gefragter denn je. Die Grenzen der Selbstständigkeit sind dabei schnell überschritten.
- Falls in einem Vertrag geregelt ist, dass beide Vertragsparteien lediglich eine freie Mitarbeit vereinbart haben und Weisungen weder nach Ort oder Zeit erteilt werden, schließt dies nicht die Scheinselbstständigkeit aus. Maßgeblich ist vielmehr die tatsächliche Durchführung des Vertrags: Wie wird der Vertrag gelebt?
- Bei der Bewertung, ob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gegeben ist oder nicht, ist maßgeblich, ob der Selbstständige bezüglich Art, Ort und Zeit der Leistungserbringung weisungsfrei tätig ist. Dies wird insbesondere danach geprüft, in welchem Umfang der Selbstständige Berichtspflichten hat, seine Arbeit kontrolliert wird und er Anweisungen betreffend seine Tätigkeit entgegenzunehmen hat. Zudem wird geprüft, in welchem Umfang eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers vorliegt (Zusammenarbeit mit anderen Angestellten, keine eigene Betriebsstätte des Auftragnehmers etc.).
- Neben den bekannten sozialversicherungsrechtlichen und strafrechtlichen Risiken können auch arbeitsrechtliche Risiken bei der Feststellung einer Scheinselbstständigkeit ein weiteres erhebliches finanzielles Risiko darstellen. Dies gilt beispielsweise mit Blick auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes, des Entgeltfortzahlungsgesetzes und nicht zuletzt des Mindestlohngesetzes.

Praxistipp

Unternehmen, die selbst als Vermittler agieren und möglicherweise ein Risiko hinsichtlich einer etwaigen abhängigen Beschäftigung der Vertragspartner sehen, sollten sämtliche Kontrollmechanismen und Vorgaben bezüglich der Art, Zeit und des Ortes der Durchführung ihrer Tätigkeiten auf ein absolut notwendiges Maß reduzieren und eine Einbindung in die eigene Organisation vermeiden.

Es sprechen gute Argumente dafür, dass die Erteilung von Weisungen hinsichtlich der Ausführung bzw. des Ergebnisses bestimmter Tätigkeiten als wesensstypisches Merkmal von Werk- und Dienstverträgen gewertet wird und diese nicht per se zu einer abhängigen Beschäftigung führen. Vermieden werden sollte es jedoch, detaillierte Handlungsanweisungen (bspw. in Form von „Manuals“) an die Hand zu geben und eine präzise Qualitätskontrolle vorzunehmen. Zudem sollten Arbeitgeber bei der konkreten Ausgestaltung beachten, Dienstleister nicht durch ein Anreiz-, Feedback- oder Bewertungssystem in eine psychologische oder tatsächliche wirtschaftliche Abhängigkeit zu bringen.

Corona und Urlaub: Reiserückkehrern darf der Zugang nicht verweigert werden

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 10.08.2022 - 5 AZR 154/22

Reisen Arbeitnehmer in Corona-Risikogebiete, kann dies für Arbeitgeber teuer werden. Jedenfalls dann, wenn sie strengere Quarantäneregeln vorschreiben, als es die behördlichen Regelungen tun. Arbeitgeber tragen in einem solchen Fall das Risiko des Annahmeverzugslohns. Dass ein Arbeitgeber über das Ziel hinausgeschossen ist, entschied das BAG am 10.08.2022.

Verordnung des Urteils

Mitten in der Hauptreisezeit hat das BAG zu der Frage entschieden, was passiert, wenn Arbeitgeber weitergehende Hygienemaßnahmen anordnen, als es das Gesetz vorsieht. Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem Covid-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den

verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptomfreiheit keiner Quarantänepflicht unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich die Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Der Sachverhalt

Der Kläger ist bei einem Lebensmittelunternehmen als Leiter der Nachtreinigung beschäftigt. Die Beklagte erstellte zum Infektionsschutz ein Hygienekonzept, das für Arbeitnehmer, die aus einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot des Betriebs ohne Entgeltanspruch anordnet.

Dies ging über die gesetzlichen Vorgaben des Landes Berlin hinaus, die vorsahen, dass nach Einreise aus einem Risikogebiet grundsätzlich eine Quarantänepflicht nicht für Personen gilt, die über ein ärztliches Attest nebst negativem PCR-Test verfügen, der höchstens 48 Stunden vor Einreise vorgenommen wurde, und wenn die Arbeitnehmer keine Symptome einer COVID-19-Erkrankung aufweisen.



Der Kläger reiste während seines Urlaubs in die Türkei, die zu dieser Zeit als Corona-Risikogebiet ausgewiesen war. Vor der Ausreise aus der Türkei unterzog er sich einem PCR-Test, der ebenso wie der erneute Test nach Ankunft in Deutschland negativ war. Der Arzt des Klägers attestierte ihm zudem Symptomfreiheit, sodass keine Quarantänepflicht nach den behördlichen Vorgaben bestand.

Die Beklagte verweigerte dem Kläger dennoch für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt zum Betrieb und zahlte keine Vergütung für diesen Zeitraum. Mit seiner Klage machte der Kläger die Vergütung geltend.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben – zu Recht, so das BAG.

„Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem SARS-CoV-2-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den ordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptomfreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs.“

Der beklagte Arbeitgeber befand sich mit der Annahme der vom Kläger angebotenen Arbeitsleistung in Annahmeverzug, da das Betretungsverbot des Betriebs nicht zur Leistungsunfähigkeit des Klägers nach § 297 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) führte. Vielmehr war der Arbeitgeber selbst für die Nichterbringung der Arbeitsleistung verantwortlich.

Auch hat die Beklagte nicht dargelegt, warum ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war. Die Weisung, dem Betrieb für die Dauer von 14 Tagen ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts fernzubleiben, war außerdem unbillig (§ 106 Gewerbeordnung (GewO)) und daher unwirksam. Vielmehr hätte die Beklagte dem Kläger die Möglichkeit eröffnen müssen, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Hierdurch hätte sie den nach § 618 Abs. 1 BGB erforderlichen und angemessenen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erreichen und einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherstellen können.

Kurz erklärt

- Wenn die gesetzlichen Regelungen, die auf Grundlage der vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse erlassen wurden, keine Quarantänepflicht vorschrieben, kann ein Arbeitgeber nicht einseitig den Beschäftigten eine Quarantänepflicht auferlegen und ihnen zudem auch noch das Gehalt vorenthalten.

- Es mag sein, dass bestimmte betriebliche Bedürfnisse ein strengeres als das gesetzlich geforderte Hygienekonzept erforderlich machen. Dann kann es u. U. gerechtfertigt sein, Beschäftigte aus dem Betrieb für eine gewisse Zeit „auszusperren“. In diesem Fall muss der Arbeitgeber aber entweder – soweit im Beruf möglich – Homeoffice anbieten oder, wenn das nicht geht, schlichtweg Lohn zahlen, ohne dass dafür Arbeit geleistet werden muss. Ohne eine rechtliche Grundlage ist ein arbeitgeberseitig angeordnetes Betretungsverbot, bei dem der Vergütungsanspruch verloren geht, nur in engen Ausnahmefällen möglich. Dies kann beispielsweise unter Einbeziehung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung wirksam implementiert werden.
- Im Zusammenhang mit diesem Urteil steht auch eine vom BAG dem Europäischen Gerichtshof vorgelegte Frage zu dem Themenkreis „Behördliche Quarantäne und Urlaub“. Hierbei geht es darum, ob einem Arbeitnehmer Urlaubstage wieder gutgeschrieben werden müssen, wenn er sich während seines Urlaubs aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne nur in seiner Wohnung aufhalten durfte. Das LAG Hamm war der Auffassung des Arbeitnehmers gefolgt und gab der Klage auf Gutschrift der Urlaubstage statt (Urteil vom 27.01.2022, Az. 5 Sa 1030/21). Die Entscheidung des BAG steht aus. Für den Neunten Senat des BAG ist es entscheidungserheblich, ob die Anrechnung von Quarantänezeit auf Urlaubstage mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Einklang steht. Schließlich sei nach nationalem Recht Urlaub nicht nachzugewähren, wenn vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter Jahresurlaub sich mit einer angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet und der betroffene Arbeitnehmer selbst nicht krank war (Beschluss vom 16.08.2022, Az. 9 AZR 76/22 (A)). ■

Praxistipp

Das Thema Urlaub ist gerade in Zeiten von Corona heikel. Zwar können Arbeitgeber nach wie vor Hygienekonzepte erstellen, die über die behördlichen Vorgaben hinausgehen. Schließlich liegen diesen in der Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitgebers. Allerdings muss der Arbeitgeber auch dann die entsprechenden wirtschaftlichen Konsequenzen tragen. D. h. nicht ohne Weiteres können den Arbeitnehmern finanzielle Konsequenzen aufgebürdet werden.

Teil 1 - Anforderungen und Techniken

Anonymisierung von personenbezogenen Daten

Die Nutzung personenbezogener Daten wird durch die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) sowie weitere Datenschutzgesetze reguliert und beschränkt. Anonyme Daten unterliegen indes keiner vergleichbaren Verwertungsbeschränkung.

Ein Personenbezug von Daten ergibt sich nicht nur, wenn identifizierende Datenfelder wie z. B. Name oder Personalnummer im Datensatz enthalten sind. Vielmehr kann eine Kombination verschiedener Merkmale ebenfalls zu einem Personenbezug führen. Selbst dann, wenn keine identifizierenden Datenfelder vorhanden sind. Beispielsweise kann die Merkmalskombination „Vertriebsmitarbeiter“, „männlich“, „30 Jahre alt“ bereits personenbezogen sein, wenn im Unternehmen die Merkmale nur auf eine Person zutreffen.

Aus Sicht des Erwägungsgrundes 26 DS-GVO sind Daten anonym, wenn unter der Berücksichtigung aller Mittel, die nach allgemeinem Ermessen wahrscheinlich genutzt werden, um die natürliche Person direkt oder indirekt zu identifizieren, ein Personenbezug nicht hergestellt werden kann. Bei den zu berücksichtigenden Mitteln sind alle objektiven Faktoren, wie die verfügbaren Techniken, die technologischen Entwicklungen, die Kosten der Identifizierung und der dafür erforderliche Zeitaufwand, heranzuziehen. Da sich die Technik stetig weiterentwickelt, können Daten, die heute anonym sind, morgen personenbezogen sein. Wer Daten anonymisiert oder anonymisierte Daten nutzt, ist folglich verpflichtet, kontinuierlich zu prüfen, dass die Anonymisierung gewahrt bleibt. (*Stellungnahme 5/2014 der Artikel-29-Datenschutzgruppe zu Anonymisierungstechniken, WP 216, S. 4*)

Eine absolute Anonymisierung, d. h. sicherzustellen dass der Personenbezug von niemandem jemals wiederhergestellt werden kann, wird von der DS-GVO nicht gefordert. In der Praxis wäre eine absolute Anonymisierung zudem schwer umsetzbar.

Bei der Prüfung, ob Daten anonym sind, ist auf das Wissen und die Fähigkeiten der Stellen abzustellen, die auf die Daten zugreifen können. Erlaubt beispielsweise der personenbezogene Rohdatensatz, die Anonymisierung aufzuheben, liegt keine Anonymisierung vor.

Von anonymen Daten zu unterscheiden sind pseudonyme Daten. Pseudonyme Daten sind personenbezogene Daten, bei denen der Personenbezug durch Identifikatoren verschleiert wird. Weil bei pseudonymen Daten der Personenbezug herstellbar bleibt, werden pseudonyme Daten

datenschutzrechtlich wie personenbezogene Daten behandelt, d. h. die DS-GVO wird weiterhin auf diese Daten angewendet.

Um in den Genuss einer „DS-GVO-Freiheit“ zu kommen, sind personenbezogene Daten zu anonymisieren.

Technische Anforderung an Anonymisierungsverfahren

Es gibt nicht das „eine“ Verfahren zur Anonymisierung. Beispielsweise kann eine Liste der Bruttogehälter in einem Unternehmen mit 30 Beschäftigten personenbezogen sein, da die Kombination aus in der Listen enthaltenen hohem Gehalt und Wissen um die Hierarchie und das Lebensalter womöglich



ausreicht, um die Gehälter den Beschäftigten zuzuordnen. Sobald die Zuordnung für eine Person gelingt, ist die gesamte Liste personenbezogen. Folglich sind bei einer Anonymisierung immer die vorhandenen Daten und der Kontext der Verarbeitung zu berücksichtigen.

Die europäischen Datenschutzaufsichtsbehörden haben 2014 im Working Paper 216 (damals als „Artikel-29-Datenschutzgruppe“) drei Arten von Risiken herausgearbeitet, die dazu führen können, dass der Personenbezug wiederhergestellt wird:

- Herausgreifen („singling out“): Herausgreifen ausgewählter Datensätze aus einem Datenbestand, um eine Person zu identifizieren.
- Verknüpfbarkeit: Verknüpfung von mindestens zwei Datensätzen aus einer oder mehreren Datenbeständen, die zu derselben Person gehören. Die Verknüpfung kann beispielsweise mit statistischen Verfahren erfolgen, d. h. es reicht für die Feststellung des Personenbezugs aus, dass eine Wahrscheinlichkeit besteht, dass zwei Datensätze zur gleichen Person gehören.
- Inferenz: Ableitung mit einer signifikanten Wahrscheinlichkeit eines Merkmals von den Werten anderer im Datenbestand vorhandener Merkmale.

Bei der Prüfung, ob Daten anonym sind, kommt es nicht auf sichere oder richtige Erkenntnisse an. Vielmehr reicht es aus, dass ein Personenbezug mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit

oder für einen Teil der Datensätze wiederhergestellt werden kann.

Um zu prüfen, ob Datensätze anonym sind, wird versucht, einen Personenbezug wiederherzustellen. Dazu werden die oben als „Risiken“ bezeichneten Vorgehensweisen durchprobiert. Scheitern alle Versuche, kann von der Anonymität ausgegangen werden.

Damit sind die Anforderungen an Anonymisierungsverfahren hoch.

Ausgewählte Verfahren zur Anonymisierung

An Anonymisierungsverfahren wird fortlaufend geforscht, d. h. neue Verfahren werden entwickelt und es wird versucht, bestehende Verfahren zu „brechen“. Insofern stellt eine Übersicht immer eine Momentaufnahme dar.

Anonymisierungsverfahren lassen sich in zwei Klassen einteilen:

- Randomisierung,
- Generalisierung.

Ob die Verwendung eines Verfahrens ausreicht oder ob mehrere Verfahren kombiniert werden müssen, um Anonymität zu



erreichen, ist im Einzelfall zu beurteilen. Die bekannten Verfahren werden im Folgenden beschrieben.

Verfahren der Randomisierung

Die Grundidee der Randomisierung besteht in der zufälligen Veränderung von Werten. Dadurch werden die Daten so verfälscht, dass die direkte Verbindung zwischen Daten und Person aufgehoben wird. Gleichwohl verbleibt für die Person ein (verfälschter) Datensatz im Datenbestand. Die Randomisierung reduziert Inferenzrisiken. Auf welche Art und Weise die Werte verändert werden, hängt vom gewählten Verfahren ab.

Stochastische Überlagerung

Bei der stochastischen Überlagerung werden einzelne Datenfelder im Datensatz verfremdet. Die Veränderung ist so vorzunehmen, dass die statistische Verteilung der ursprünglichen Werte nicht verändert wird. Weiterhin darf die Veränderung pro Datenfeld nicht vorhersagbar sein. Beispielsweise reicht es nicht aus, alle Gehaltsdaten um 50 Euro zu erhöhen, da die ursprünglichen Werte durch Subtraktion von 50 Euro errechenbar wären.

Wenn jedoch ein zufälliger Wert zwischen -50 und $+50$ Euro hinzuaddiert würde, ließen sich die ursprünglichen Werte nicht mehr errechnen. Setzt man die maximal mögliche Veränderung, im Beispiel waren das 50 Euro, in das Verhältnis zu dem maximalen Grundwert, etwa 100.000 Euro Jahresgehalt, dann bekommt man ein Maß für den Informationsverlust. Je kleiner der Informationsverlust, desto höher das Risiko, dass der Personenbezug wiederhergestellt wird. Im Beispiel beträgt der Informationsverlust $0,5\%$ ($50 \text{ Euro} / 100.000 \text{ Euro} = 0,5\%$), d. h. er wäre für eine Anonymisierung nicht ausreichend.

Stochastische Überlagerung reicht häufig zur Anonymisierung nicht aus, d. h. sie muss durch weitere Techniken ergänzt werden. Auf qualitative Daten, z. B. Positionsbezeichnungen wie „Vertriebsmitarbeiter“ und „Fahrer“, lässt sich das Verfahren nicht anwenden.

Vertauschung

Bei der Vertauschung werden die Werte der Datenfelder nicht verändert. Vielmehr werden Werte zwischen den Datensätzen vertauscht. Beispielsweise wird das Gehalt aus Datensatz „154“ mit dem Gehalt aus dem Datensatz „357“ vertauscht. Die Originaldaten bleiben also unverändert erhalten. Ihre Zuordnung zu den Datensätzen ist verändert, d. h. die Korrelation zwischen Wert und Person wird aufgehoben.

Sofern mehrere Werte in einem Datensatz in einer logischen Beziehung oder statistischen Korrelation stehen, etwa Position und Gehaltshöhe, und diese Beziehung nach der Anonymisierung erhalten bleiben soll, müssen alle zusammenhängenden Datenfelder zusammen getauscht werden. Dann wird das Gehalt und die Position zwischen den Datensätzen „154“ und „357“ vertauscht.

Wird nur ein Datenfeld aus einer logischen Beziehung oder statistischen Korrelation getauscht, d. h. Gehalt zwischen „154“ und „357“, aber nicht Position, kann ein Angreifer mit dem Wissen der Beziehung den Tausch rückgängig machen. Der Personenbezug wäre wiederhergestellt.

Die Vorteile liegen in der Anwendbarkeit auch auf qualitative Daten und Erhalt der statistischen Verteilung. Der Informationsgehalt der getauschten Daten ändert sich im Unterschied zur stochastischen Überlagerung nicht.

Auch die Vertauschung allein reicht zur Anonymisierung regelmäßig nicht aus. Sie muss mit anderen Verfahren kombiniert werden.

Differential Privacy

Die Verfahren stochastische Überlagerung und Vertauschung setzen voraus, dass der Originaldatenbestand nach Anwendung der Verfahren dem Nutzer der veränderten Daten nicht zur Verfügung steht (beispielsweise gelöscht wurde). Differential Privacy ist ein Konzept, bei dem einem Nutzer eine eingeschränkte Sicht auf den Originaldatenbestand gewährt wird. Der Originaldatenbestand bleibt unverändert und personenbezogen. Die Sicht wird auf ausgewählte Datenfelder reduziert, deren Werte verändert angezeigt werden. Damit sieht der Nutzer andere Daten, als im Originaldatensatz stehen. Wie die Veränderung erfolgen muss, hängt vom Einzelfall ab. Das Konzept der Differential Privacy liefert den mathematischen Rahmen und das Vorgehen, um die Veränderung zu bestimmen. Die Veränderung wird für jede Abfrage neu berechnet.

Durch mehrfache Abfrage der gleichen Daten lässt sich die Veränderung der Werte ermitteln und „herausrechnen“. Deshalb hängt der Schutz des Verfahrens auch davon ab, den Zugriff auf die anonymisierten Daten zu kontrollieren.

Verfahren der Generalisierung

Verfahren der Generalisierung verändern die Größenordnung von Werten. So wird die „Straße“ durch die zugehörige „Postleitzahl“ ersetzt. Damit lässt sich das Herausgreifen einer Person vermeiden. Die Risiken Verknüpfbarkeit und Inferenz bleiben im Grunde bestehen.

Aggregation bzw. k-Anonymität

Aggregation bzw. k-Anonymität zielt darauf ab, Personen zu Gruppen zusammenzufassen. Personen in der gleichen Gruppe erhalten den gleichen Wert im Datenfeld. Beispielsweise werden Gehaltsdaten durch die Intervalle „20.000 bis 30.000“ und „30.000 bis 40.000“ ersetzt. Bei der Bildung der Gruppen ist sicherzustellen, dass in jeder Gruppe mindestens „k“ Personen sind. Der Parameter k beschreibt die Gruppengröße. Je größer die Gruppe, desto besser der Schutz vor dem Herausgreifen einzelner Personen. Auf der anderen Seite sinkt für ein steigendes k der Informationsgehalt. Das Intervall „1 bis 100 Mio.“ wäre für ein Jahresgehalt nicht sehr aussagekräftig.

Fazit

Anonyme Daten sind ein guter Weg, Daten jenseits der Verwendungsverbote des Datenschutzrechtes „frei“ nutzen zu können. Der Weg in die Freiheit gestaltet sich aufwendig, da sichergestellt werden muss, dass der Personenbezug nicht nachträglich durch Hinzuziehung von weiteren Datenbeständen, Wissen über Zusammenhänge oder Personen wiederhergestellt werden kann.

Dazu sind verschiedene Verfahren zur Veränderung der Daten geschickt zu kombinieren. Die nachfolgende Tabelle zur Übersicht Wirkung von Anonymisierungstechniken fasst die

vorgestellten Verfahren hinsichtlich ihrer Wirkung auf die De-Anonymisierungsrisiken zusammen.

Nach der Anonymisierung ist durch das anonymisierende Unternehmen kritisch zu prüfen, dass der Personenbezug für alle oder einzelne Personen nicht wiederhergestellt werden kann. Werden anonymisierte Daten weitergegeben, muss das weitergebende Unternehmen bei dieser Prüfung auch die Datenbestände und das Wissen des Datenempfängers berücksichtigen. Die Prüfungen sind regelmäßig zu wiederholen und ihre Ergebnisse sollten dokumentiert werden.

Übersicht Wirkung von Anonymisierungstechniken

Technik	Anwendbar auf	Herausgreifen	Verknüpfbarkeit	Inferenz
Stochastische Überlagerung	1	-	-	o
Vertauschung	1,2	o	-	-
Differential Privacy	1	+	- (mehrfache Anwendung)	- (mehrfache Anwendung)
Aggregation bzw. k-Anonymität	1,2	+	o	-
l-Diversität und t-Closeness	1,2	+	o	o

(1 = quantitative Daten, 2 = qualitative Daten, - weiterhin möglich, o möglich, aber erschwert, + verhindert)

Für den Schutz des Verfahrens ist es wichtig, dass alle für eine Identifikation geeigneten Datenfelder („Quasi-Identifikatoren“) in die Gruppenbildung einbezogen werden. Andernfalls können die unverfälschten Werte der Quasi-Identifikatoren genutzt werden, um Personen aus einer Gruppe zu identifizieren.

l-Diversität und t-Closeness

Die l-Diversität entwickelt das Konzept der k-Anonymität weiter. Wie häufig einzelne Werte in der Gruppe k vorkamen, war bei der k-Anonymität nicht festgelegt. Beispiel: Ein Datenbestand enthält das Alter und das Gehalt. Das Gehalt wurde nach der k-Anonymität zu Gruppen zusammengefasst. In der Gruppe „20.000 bis 30.000 Euro Gehalt“ sind die Personen A (30 Jahre), B (35 Jahre) und in der Gruppe „30.000 bis 40.000 Euro“ die Personen C (65 Jahre) und D (43 Jahre). Laut eines Social-Media-Profiles weiß ein Angreifer, dass ein 65-jähriger im Unternehmen arbeitet. Aus dem „anonymisierten“ Datenbestand ergibt sich, dass der 65-jährige 30.000 bis 40.000 Euro verdient.

Wären im obigen Beispiel nicht ein 65-jähriger, sondern fünf 65-jährige in drei verschiedenen Gehaltsintervallen vorhanden gewesen, dann wäre die Anonymität gewahrt geblieben. Hier setzt die l-Diversität an. Pro Klasse, die Gehaltsintervalle im Beispiel, muss jedes Datenfeld mindestens l verschiedene Werte aufweisen. Im Beispiel wären das mindestens l 30-jährige, l 35-jährige usw. Die Anwendbarkeit der l-Diversität setzt voraus, dass im Originaldatenbestand hinreichend viele Personen mit den gleichen Werten vorhanden sind.

t-Closeness erweitert die l-Diversität um eine dritte Anforderung. In den Klassen soll die Verteilung der Werte der Verteilung der Originalwerte entsprechen. Damit sind die Datensätze so in Gruppen einzuteilen, dass mindestens k Datensätze (Personen) in einer Gruppe sind, jeder Wert mindestens l-mal vorkommt und jeder Wert in der Gruppe so oft vorkommt, wie er im Originaldatensatz über alle Datensätze hinweg betrachtet vorkommt. Es kann passieren, dass ein Datenbestand zu wenige Daten aufweist, um diese Anforderungen einzuhalten. Dann lässt sich das Konzept nicht umsetzen.

Wo bleibt der Hash?

Eine Hash-Funktion ist ein mathematisches Verfahren, eine Zeichenkette, etwa den Name oder das Gehalt, durch eine anderen Zeichenkette, die im Regelfall kürzer ist, zu ersetzen. Aus „Müller“ wird „362EF1“. Um zu erfahren, welcher Name sich hinter „362EF1“ verbirgt, muss ein Angreifer nur die Namen aller Beschäftigten durch die – ihm bekannte – Hash-Funktion berechnen lassen. Diese Berechnung würde für „Müller“ erneut „362EF1“ ausgeben. Die „Anonymität“ wäre aufgehoben. Zwar gibt es Verfahren, dem Hash-Wert zufällige Werte „beizumischen“ („Salz und Pfeffer“ genannt), die dafür sorgen, dass „Müller“ zu unterschiedlichen „Hash-Werten“ führt. Allerdings wird dabei die statistische Verteilung der Werte zerstört, d. h. die so behandelten Daten verlieren ihre Aussagekraft. ■

Vorsorge mal neu denken

Die bAV – noch immer ein unterschätzter Benefit

Die gesetzliche Rentenversicherung allein bietet keine ausreichende Lebensgrundlage mehr. Staatliche Renten, die netto geringer ausfallen als die Hälfte des letzten Nettoeinkommens vor Renteneintritt, sind schon jetzt Standard. Halten Sie ruhig kurz inne und halbieren Sie Ihr aktuelles Netto, um das Problem zu spüren. Nicht schön, oder?

Die gleichzeitige Notwendigkeit von ausreichender Investition, die zulasten des gewohnten jetzigen Lebensstandards geht, wird sofort verdrängt. So reden wir uns also ein, dass es so schlimm schon nicht kommen wird und noch viel Zeit vergeht bis zur Rente, und außerdem will das Leben ja auch jetzt gelebt werden. „Wer weiß denn schon, wie alt ich werde und ob ich das mit der Rente überhaupt erlebe.“ Wie blöd, wenn ganz „umsonst“ gespart worden wäre.

Für dieses Verdrängen, das nur allzu menschlich ist, gibt es in der Sozialpsychologie ein Wort: kognitive Dissonanz. Das Verdrängen des Offensichtlichen erleichtert uns, aber natürlich ist die Situation unverändert.

Früher war das anders

Allseits bekannt ist auch, dass sich der Arbeitsmarkt massiv verändert hat. Der schon lange ausgerufene Fachkräftemangel zieht sich inzwischen durch alle Branchen. Keine Abteilung bleibt verschont. Jeder Job, der irgendwo im Bereich IT angesiedelt ist, wird nahezu mit Gold aufgewogen. Aber auch gute Marketingleute, Controller oder auch Personaler (!) sind derart gefragt, dass der Begriff „Bewerbermarkt“ nicht treffender sein könnte.

Firmenchefs und Entscheider kennen diese Situation und spüren nach und nach auch die Konsequenzen. Unbesetzte Stellen sind gleich

in mehrfacher Hinsicht richtig teuer. Nicht nur, dass das Wachstum gestört ist, weil passende Kandidaten auf sich warten lassen – zusätzliche Kosten für Recruiting, Überstunden oder gar Interimslösungen schlagen deutlich zu Buche. Wenn die Ursache unbesetzter Stellen dann auch noch durch eine hohe Fluktuation hausgemacht ist, beginnt sich eine Negativspirale zu drehen.

Fragen über Fragen

Können Sie den Konsens, dass schnelle Neu- oder Nachbesetzungen nicht nur Kosten reduzieren, sondern sogar Erträge steigern, mitgehen?

Sind Sie auch noch dabei, wenn die These lautet, dass längere Beschäftigungsverhältnisse sich mittel- bis langfristig positiv auf Unternehmen und deren Erfolg auswirken?

Dann versetzen Sie sich doch für einen Moment in die Lage des Entscheiders in einem Unternehmen. Könnten Sie die Frage, warum ein Bewerber ausgerechnet bei Ihnen im Unternehmen anfangen soll, mit vielen Argumenten begründen? Ist eine attraktive Firmenrente Teil dieser Gründe? Nein?

Liegt das vielleicht daran, dass bisher nur die Frage „Wozu zwingt uns der Gesetzgeber?“ im Raum stand? Die Antwort darauf lautet bekanntermaßen, dass die verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis für Arbeitgeber kostenneutral erfolgt.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) darf nichts kosten, aber trotzdem sollen die besten Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden? Finden wir hier möglicherweise einen weiteren Fall kognitiver Dissonanz?

Lösungsansätze und Kosten

Der Durchführungsweg der Direktversicherung ist im Mittelstand bewährt und bietet mit steuerbegünstigten Sparbeiträgen von bis zu 6.768 Euro pro Person und Jahr einen nennenswerten Gestaltungsspielraum. Beiträge können sowohl vom Arbeitgeber aufgewendet werden als auch durch Entgeltumwandlung finanziert sein. Mischformen sind gang und gäbe. Außerdem ist die Direktversicherung

Hinweise

Richtig gemacht, lösen Ausgaben eines Arbeitgebers für eine bAV keine Sozialabgaben aus. Somit sind sie günstiger als eine Gehaltserhöhung.

Bei entsprechender Gestaltung fallen Kosten nur für die Mitarbeiter an, die sich für diesen Benefit interessieren.

Eingesparte Sozialabgaben durch Entgeltumwandlung reduzieren den Arbeitgeberaufwand.

Langfristig konzipiert, senkt die bAV den Personalaufwand.

haftungs- sowie verwaltungsarm und verschwindet mit jedem Personalaustritt auch wieder aus den Büchern.

Hinter den Regelungen der „gesetzlichen Verfallbarkeit“ verbergen sich die Möglichkeiten, schon zugesagte und bezahlte Betriebsrenten zu widerrufen und arbeitgeberseitig Gelder zurückzuhalten, wenn eine gewisse Betriebszugehörigkeit unterschritten ist.

Sogenannte Vorschaltzeiten ermöglichen z. B. eine Zusage nach Beendigung der Probezeit, ab welcher dann

eine weitere Zugehörigkeit von drei Jahren erforderlich ist, um die aufgebauten Ansprüche zu erhalten.

Wenn Arbeitgeber eine gut konzipierte bAV anbieten, werden mehrere Probleme auf einmal gelöst. Auf der Seite der Beschäftigten sorgen zusätzlich vom Arbeitgeber aufgewendete Mittel für weniger Eigenbelastung. Das tut der Rente gut.

Arbeitgeber schaffen im gleichen Atemzug mit dem Benefit „Vorsorge“, dass Mitarbeiter Wertschätzung

erfahren. Fürsorge wird gelebt und mit der richtigen Ausgestaltung wird sich auch die Betriebszugehörigkeit verlängern. Stellen werden schneller besetzt und mit geringerer Fluktuation steigt zudem der Unternehmenserfolg.

Aus dem Blickwinkel der strategischen Unternehmensführung betrachtet, wird aus dem leidigen Übel ein sehr attraktiver Benefit mit Gewinnern auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. ■

Martin Stolzenburg, „Mister bAV®“

Arbeitgebergedanken zur bAV vs. allgemeine Arbeitgebersorgen



Ausbildung und Berufsschule

Zusammenarbeit und Konflikte

Wer mit Ausbildern spricht und dabei auf das Thema Berufsschule kommt, erlebt mitunter zumindest ein genervtes Augenrollen, wenn nicht sogar Schimpftiraden. Sind das Ausnahmen? Leider nicht. Die Erfahrungen sind allerdings von Bundesland zu Bundesland und auch von Schule zu Schule recht unterschiedlich. Es ist halt wie im richtigen Leben: Es gibt engagierte Lehrer und Berufsschulen, die einen ausgezeichneten Job machen und eng mit den Ausbildungsbetrieben zusammenarbeiten. Leider gibt es aber auch die anderen.

Der Grundsatz

In der dualen Berufsausbildung teilen sich die Berufsschule und der Ausbildungsbetrieb die Aufgaben. „Die Berufsschule hat die Aufgabe, den Schülerinnen und Schülern den Erwerb berufsbezogener und berufsübergreifender Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung zu ermöglichen. Sie befähigt zur Ausübung eines Berufes und zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung.“ Soweit das Zitat aus der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz über die Berufsschule (in der Fassung vom 09.09.2021).

Die Realität

Insbesondere Ausbilder, die für die Ausbildung in mehreren Bundesländern mit unterschiedlichen Berufsschulen verantwortlich sind, werden bestätigen, dass es erhebliche Unterschiede gibt – sowohl in der (technischen) Ausstattung als auch beim Engagement der Lehrkräfte.

Ja, es gibt Berufsschullehrer, die in den Ferien (!) freiwillig ein Praktikum in einem Ausbildungsbetrieb machen, um die Realität ihrer Schüler im Arbeitsalltag kennenzulernen. Ja, es gibt Berufsschulen, an

denen Praktiker im Nebenjob die Fachthemen unterrichten und so die Arbeitspraxis einbringen können. Ja, es gibt Berufsschulen, an denen Quereinsteiger die Fachthemen als Vollzeitlehrkräfte unterrichten. Und ja, es gibt Berufsschulen, die über eine gute Ausstattung mit funktionierendem WLAN und einigermaßen aktuellen Arbeitsmitteln verfügen.

Und dann gibt es die anderen Berufsschulen, in denen mit veralteten

Maschinen gearbeitet wird, für die WLAN ein Fremdwort und das Internet noch immer „Neuland“ ist. Mit Lehrkräften, die routiniert ihr Programm abspulen, das sie seit Jahren nicht mehr angepasst haben. Wo die Schüler den Lehrern den Umgang mit modernen Maschinen erklären müssten. An solchen Schulen ist die Berufsschulzeit – zumindest für den fachlichen Ausbildungsteil – verwenkte Zeit. Das empfinden wohl auch die meisten Auszubildenden so.

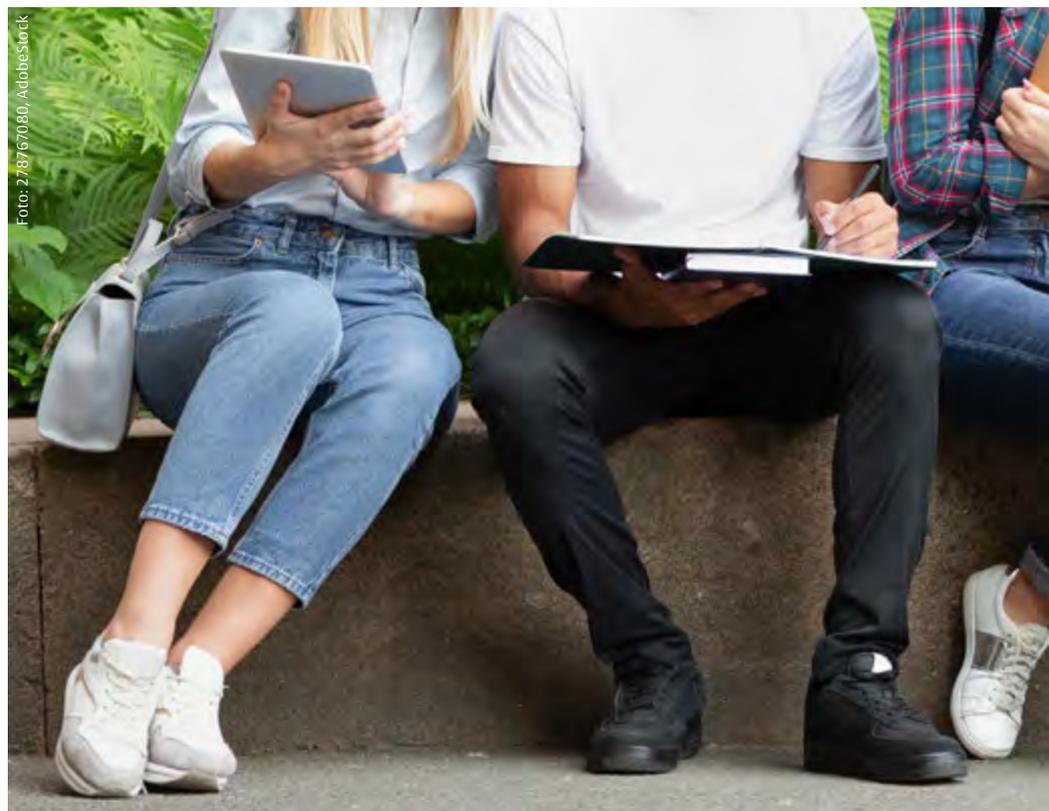


Foto: 278767080, AdobeStock

Klare Trennung der Aufgaben?

Eigentlich sollte die Aufgabentrennung klar sein: Der Ausbildungsbetrieb ist für die praktische Ausbildung zuständig, die Berufsschule für den theoretischen Hintergrund. Das klappt aus verschiedenen Gründen in der Praxis nicht so recht. Ein Grund ist die zeitliche Planung. Oft wird in der praktischen Ausbildung im Betrieb etwas vermittelt, was in der Berufsschule erst später (oder manchmal gar nicht) Thema ist. Also bleibt dem Ausbilder nichts anderes übrig, als dem Auszubildenden auch den theoretischen Hintergrund zu vermitteln. Umgekehrt versuchen mitunter Berufsschullehrer, praktische Fertigkeiten in ihren Unterricht einzubauen – im Grunde genommen ein ehrenwerter Versuch, leider oft mit untauglichen, weil veralteten Mitteln.

Auch die – eigentlich der Berufsschule zukommende – Aufgabe, eine ganzheitliche Ausbildung zu gewährleisten, also beispielsweise auch soziale Kompetenzen zu vermitteln, muss oft genug von den Ausbildungsbetrieben wahrgenommen werden. Zugegeben, für die Lehrer ist es auch nicht immer einfach, wenn sie eine Klasse mit 30 Schülern mit ebenso vielen verschiedenen Betrieben und Ausbildern

unterrichten. Was die Kompetenzen angeht, ist es auch dort ein Unterschied, ob ein Ausbilder nur einen Auszubildenden betreut, dies sozusagen „nebenbei“ macht, oder hauptamtlich für eine ganze Reihe von Auszubildenden zuständig ist.

Was kann man tun?

Wie in vielen anderen Bereichen gilt auch hier: Sprechen Sie miteinander. Das wird nicht in allen Fällen gelingen, aber vielfach ist es tatsächlich die Sprachlosigkeit, die zu Missverständnissen und gegenseitigen Vorwürfen führt.

Wenn eine Berufsschule nicht über die finanziellen Mittel verfügt, in ihren Werkstätten aktuelle Gerätschaften und Werkzeuge vorzuhalten, hilft aller guter Wille der Lehrkräfte nicht. Aber vielleicht können in einem solchen Fall ja die Ausbildungsbetriebe sich zusammentun und entweder die notwendigen Gerätschaften (ggf. leihweise) zur Verfügung stellen oder die Anschaffung sponsern. Dann wird unter Umständen gleich der Einwand kommen, dass die Schulen eine solche Spende nicht annehmen dürfen, was in meinen Augen zwar Unsinn ist, aber wenn Befürchtungen in Richtung Vorteilsnahme oder Bestechlichkeit

gehen sollten – warum nicht einen „Schulverein“ gründen? Funktionierte in allgemeinbildenden Schulen vielerorts ja auch. Dieser – gemeinnützige – Verein kann Gelder einwerben und der Schule die notwendigen Geräte zur Verfügung stellen. Durch eine solche Einrichtung wird zudem die Kommunikation zwischen Ausbildungsbetrieben und Schule auf eine standardisierte Basis gestellt.

Aber Reden geht auch so: Regelmäßige Treffen zwischen Berufsschullehrern und den Ausbildungsbetrieben sollten sich zum Standard entwickeln. So können gegenseitig Erfahrungen ausgetauscht, Lernkonzepte abgesprochen werden und vor allem kann das Verständnis füreinander und für die Probleme der anderen Seite gefördert werden. Das ist auch für die Ausbilder nicht immer einfach, gerade wenn sie als Einzelkämpfer ihre Aufgabe nur als kleinen Teil ihres Jobs wahrnehmen müssen, aber der Aufwand lohnt sich.

Ziel muss es sein, eine abgestimmte, umfassende Ausbildung sicherzustellen. Das kommt allen zugute und die Auszubildenden werden es Ihnen danken. ■

Jürgen Heidenreich





Experten antworten

Altersteilzeit und Wertguthaben

Frage: Unsere Geschäftsleitung möchte Langzeitkonten attraktiver machen, indem wir diese mit Altersteilzeit kombinieren. Aktuell bilden wir nur die gesetzliche Altersteilzeit ab, d. h. Aufstockung 20 Prozent des Regelarbeitsentgeltes und Rentenversicherung-Aufstockung auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgeltes.

Die Idee ist, dass der Mitarbeiter in Altersteilzeit aus seinem Langzeitkonto sein Entgelt zusätzlich aufstocken kann, damit sein Netto erhöht und 100 Prozent in die Rente eingezahlt werden. Ist das zulässig?

Der Aufbau/das Ansparen von Wertguthaben/Zeitwertkonten dient einer späteren längerfristigen Freistellung. Wertguthaben/Zeitwertkonten, die vor Beginn der Altersteilzeit angespart wurden, können auf die in der Altersteilzeit zu leistenden Arbeitszeit angerechnet werden. Beispielsweise dadurch, dass im Blockmodell in der Arbeitsphase nicht 100 Prozent der zu leistenden Arbeitszeit gearbeitet werden, sondern 70 Prozent und 30 Prozent aus dem Wertguthaben genommen werden. Das Wertguthaben würde auch in diesem Fall für eine bezahlte Freistellung verwendet.

Angesparte Wertguthaben i. S. d. § 7b Sozialgesetzbuch (SGB) IV dürfen unserer Erkenntnis nach nur im Rahmen der Altersteilzeit zur Verringerung der Altersteilzeitarbeit verwendet werden und nicht dazu dienen, das Entgelt aus dem Wertguthaben für das Altersteilzeit-Regelarbeitsentgelt monatlich aufzustocken. Das Wertguthaben würde im Rahmen einer Aufstockung des Regelarbeitsentgeltes nicht für eine bezahlte Freistellung verwendet werden, sondern käme zur Auszahlung. Das würde unserer Auffassung nach einen Störfall auslösen.

Werkstudent

Frage: Kann ein Studierender freiwillig auf die Anwendung der Werkstudenten-Regelung verzichten und wie ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer abgerechnet werden?

Wenn die Bedingungen für die Anwendung der Werkstudenten-Regelung erfüllt sind, kann darauf nicht freiwillig verzichtet werden. Möchte der Studierende in seiner Beschäftigung versicherungspflichtig abgerechnet werden, müssen die Rahmenbedingungen so verändert werden, dass die Bedingungen für die Werkstudenten-Regelung nicht mehr erfüllt sind. Dies kann z. B. durch eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen. Ansonsten würde sich der Studierende einen Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung „erschleichen“.

Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung

Frage: Wir haben eine Frage zum Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung für Familienangehörige. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung (PKV), wenn sein Kind aufgrund des Studiums von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung wechselt?

Studierende sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung (studentische Krankenversicherung). Das gilt auch bei bisheriger privater Krankenversicherung. Wenn das Kind privat versichert ist, kann sich der Studierende zu Beginn des Studiums von der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und in der PKV bleiben.

Einen Beitragszuschuss gibt es nur, wenn auch der Angehörige privat krankenversichert ist. Dies ist zurückzuführen auf ein Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 20.03.2013. Daraufhin hat der GKV-Spitzenverband im November 2013 festgelegt, dass bei einem PKV-Versicherten Beiträge für die Angehörigen bei der Berechnung des Zuschusses nur dann geltend gemacht werden können, sofern die Angehörigen auch privat krankenversichert sind. Diese Rechtsauffassung ist spätestens seit dem 01.01.2014 anzuwenden.

Wenn der Angehörige (freiwillig) gesetzlich krankenversichert ist, besteht somit kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. Für einen privat versicherten Studierenden würde ggf. ein Arbeitgeberzuschuss bestehen unter der Voraussetzung, dass der Studierende bei gesetzlicher Krankenversicherung familienversichert wäre (bis zum 25. Lebensjahr und Einkommen nicht über 470 Euro).

Rechtskreis bei Homeoffice

Frage: Wir bieten unseren Mitarbeitern unabhängig von Corona an, teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Die Regelung ist zunächst zeitlich auf maximal drei Jahre befristet. Der Betriebssitz des Arbeitgebers ist in den neuen Bundesländern; somit Rechtskreis Ost. Wie erfolgt die Zuordnung des Arbeitnehmers, wenn die Tätigkeit teilweise im Homeoffice ausgeübt wird und das Homeoffice in den alten Bundesländern ist?

Maßgeblich für die Zuordnung zum Rechtskreis Ost oder West ist der Beschäftigungsort nach § 9 SGB IV. Danach gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem eine feste Arbeitsstätte errichtet ist, wenn Personen von ihr aus mit einzelnen Arbeiten außerhalb der festen Arbeitsstätte beschäftigt werden. Sind Personen bei einem Arbeitgeber an mehreren festen Arbeitsstätten beschäftigt, gilt als Beschäftigungsort die Arbeitsstätte, in der sie überwiegend beschäftigt sind.

Arbeitet ein Arbeitnehmer in einem Homeoffice, gilt das Homeoffice als Arbeitsstätte.

Für die Rechtskreiszuordnung kommt es darauf an, wo die Beschäftigung überwiegend ausgeübt wird.

Ist z. B. vereinbart, dass der Arbeitnehmer wöchentlich an zwei Tagen im Homeoffice (West) und an drei Tagen im Betriebssitz des Arbeitgebers (Ost) arbeitet, ist der Arbeitnehmer für die Zeit der Vereinbarung dem Rechtskreis Ost zuzuordnen. Ist in der Vereinbarung geregelt, dass der Arbeitnehmer an vier Tagen im Homeoffice und wöchentlich einen Tag im Betriebssitz des Arbeitgebers arbeiten soll, wäre der Arbeitnehmer dem Rechtskreis West zuzuordnen.

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

Die zehn wichtigsten Punkte

Diskriminierung am Arbeitsplatz - ein Dauerbrenner, aktueller denn je!

2022 - und noch immer ist Diskriminierung am Arbeitsplatz ein Thema. Sogar ein großes und ein topaktuelles. Am 16.08.2022 wurde der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für das Jahr 2021 veröffentlicht und verdeutlicht, dass Diskriminierung in Deutschland - nach wie vor - weit verbreitet ist. Über 5.600 Fälle wurden der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2021 gemeldet. Mit die meisten Diskriminierungen (28 Prozent) erfolgen danach am Arbeitsplatz.

Auch andere repräsentative Umfragen zeigen ähnlich erschreckende Ergebnisse, so Ferda Ataman, Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, bei der Pressekonferenz zur Veröffentlichung des aktuellen Antidiskriminierungsberichts. Juristisch knüpfen Diskriminierungen entweder am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder am Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz an. Der Antidiskriminierungsbericht und damit auch die genannten Fälle beziehen sich nur auf Sachverhalte, die vom eng umgrenzten Anwendungsbereich des AGG erfasst sind. Mehr als 2.000 Anfragen der gemeldeten Fälle lagen außerhalb des Anwendungsbereichs des AGG und konnten entsprechend nicht verfolgt werden.

Dass die Dunkelziffer der tatsächlich erfolgten Diskriminierungen am Arbeitsplatz um ein Vielfaches höher ist, liegt auf der Hand. Auch wenn die Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle auf einem Höchststand sind, werden zahlreiche Benachteiligungen, insbesondere in einem intakten Arbeitsverhältnis, nicht gemeldet. Zudem ist zu vermuten, dass es - z. B. durch Datenanalysen - zu zahlreichen Diskriminierungen kommt, von denen die Betroffenen nichts bemer-

ken oder die schwierig nachzuweisen sind. Dr. Michaela Felisiak stellt das Wichtigste zu diesem Thema im Folgenden vor.

1. Begriffsbestimmung

Unter Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Benachteiligung im Vergleich zu anderen Personen zu verstehen. Das AGG zählt die folgenden sechs Diskriminierungsmerkmale auf:

- Rasse oder ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuelle Identität.

Diskriminierungen können sowohl unmittelbar als auch mittelbar erfolgen.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der oben genannten Diskriminierungsmerkmale weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist. Entscheidend ist, dass es hierbei nicht auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person ankommt, sondern auf die Sicht eines vernünftigen Dritten in einer vergleichbaren Situation.



Foto: 221688932, AdobeStock

Eine mittelbare Benachteiligung liegt hingegen vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer der vorgenannten Diskriminierungsgründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen, soweit diese Benachteiligung nicht sachlich gerechtfertigt ist.

2. Antidiskriminierungsbericht

2021 – das Ergebnis

Der Antidiskriminierungsbericht 2021 kommt zu dem Ergebnis, dass der Antidiskriminierungsstelle die meisten Diskriminierungen im Arbeitsalltag (28 Prozent) und beim Zugang zu privaten Dienstleistungen (33 Prozent) gemeldet wurden. Die Diskriminierungen verteilen sich wie folgt auf die Diskriminierungsmerkmale:

- Rasse oder ethnische Herkunft: 37 Prozent,

- Behinderung: 32 Prozent,
- Geschlecht: 20 Prozent,
- Alter: 10 Prozent,
- Religion oder Weltanschauung: 9 Prozent,
- sexuelle Identität: 4 Prozent.

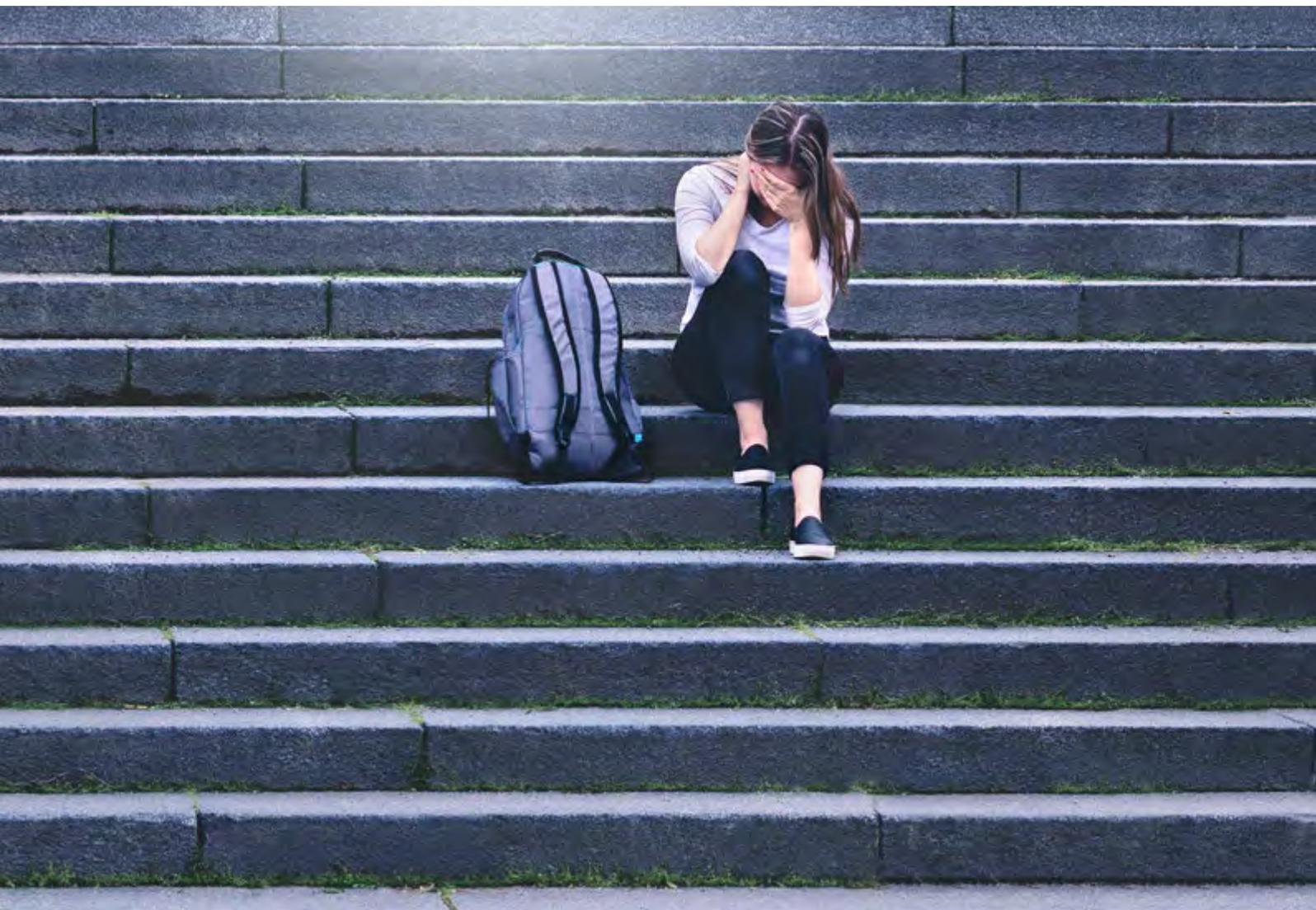
Im Vergleich zum Vorjahr konnten folgende Entwicklungen festgestellt werden:

- Der im Jahr 2020 signifikante Anstieg der Anfragen bei der Antidiskriminierungsstelle war keine Ausnahme. Vielmehr bleiben die Anfragen auf einem bemerkenswert hohen Niveau.
- Schon im Vorjahr erfolgten die meisten Benachteiligungen im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung.
- Im Arbeitsleben ist ein Anstieg der Diskriminierungen im Vergleich zum Vorjahr (damals: 23 Prozent, heute: 28 Prozent) zu verzeichnen.

- Insgesamt hatten ca. 1.000 Anfragen (von den mehr als 5.600 Anfragen) einen Zusammenhang mit Corona. Während im Jahr 2020 vor allem Fragen zum Mund-Nasen-Schutz im Vordergrund standen und damit aufgrund ihres Bezugs zum Merkmal Behinderung als AGG-Fälle zählten, gingen im Jahr 2021 vor allem Anfragen im Zusammenhang mit Impf- und Testungsregelungen bei der Antidiskriminierungsstelle ein. Diese eröffneten oftmals nicht den Anwendungsbereich des AGG.

3. Maßstab des Berichts: das AGG

Das AGG wurde 2006 auf Grundlage von Europäischen Richtlinien eingeführt und gilt insbesondere im Arbeitsleben – aber auch bei Alltagsgeschäften (wie z. B. Wohnungsmarkt, Nahverkehr, Einzelhandel oder Zugang zu Krediten). Der Anwendungsbereich des AGG, der in § 2 AGG



definiert ist, ist damit stark eingeschränkt.

Neben dem eingeschränkten Anwendungsbereich spielen auch die gesetzlich aufgezählten Diskriminierungsmerkmale des AGG bei der Bewertung des Antidiskriminierungsberichts eine wichtige Rolle. Zahlreiche Anfragen können von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nicht bearbeitet werden, da sie keinen unmittelbaren Bezug zum AGG und den dort genannten Diskriminierungsmerkmalen aufweisen. Dies ist z. B. bei Diskriminierungen, die sich auf den Familienstand oder den sozialen Status beziehen, der Fall.

4. Impfstatus und das AGG

Auch Corona beschäftigte die Antidiskriminierungsstelle 2021, insbesondere das Thema Impfstatus. Die Bewertung von Fällen zum Impfstatus ist grundsätzlich schwierig, da es immer vom Einzelfall abhängt, ob der Anwendungsbereich des AGG eröffnet ist oder nicht.

Insoweit lässt sich folgender Grundsatz aufstellen: Grundsätzlich schützt das AGG nicht den Impfstatus einer Person, sodass es in der Regel bei Benachteiligungen in diesem Zusammenhang an dem Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal des AGG fehlt. Dies gilt insbesondere, wenn sich Menschen aus persönlichen Gründen gegen die Impfung entscheiden.

Viele Menschen begründen eine Entscheidung gegen eine Corona-Impfung zwar mit politischen oder ideologischen Überzeugungen, was allenfalls dem Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung zugeordnet werden könnte. Auch dies eröffnet jedoch nicht den Schutzbereich des AGG, da der Schutz der Weltanschauung sich ausdrücklich auf das Arbeitsleben beschränkt. Damit bleibt es bei dem Grundsatz, dass in der Regel bei Benachteiligungen wegen des Impfstatus keine Diskriminierung im Sinne des AGG vorliegt. Das AGG ist in Bezug auf den Impfstatus nur anwendbar, wenn eine Impfung aus zwingenden medizinischen Gründen nicht möglich ist und dies im Zusammenhang mit einem der sechs genannten Diskriminierungsmerkmale steht.

5. Vorsicht: geringe Hürde für Entschädigungsanspruch

Das AGG ist ein Dauerbrenner. Ein Grund für die Brisanz ist, dass aus jedem festgestellten Verstoß gegen das AGG immer auch ein Entschädigungsanspruch folgt. Dass es insoweit nicht auf ein Verschulden des Arbeitgebers ankommt, entschied das Bundesarbeitsgericht letztes Jahr (Urteil v. 28.10.2021, Az. 8 AZR 371/20).

Dies im Hinterkopf, sollten Arbeitgeber nicht nur wegen möglicher „AGG-Hoppeln“, sondern vor allem wegen der gesetzlich vorgesehenen Beweislastregelung (§ 22 AGG) bei dem Thema AGG hellhörig werden.

Danach müssen Arbeitnehmer nur ein Indiz für eine Benachteiligung darlegen. Das heißt: Wenn ein Indiz vorliegt, das auf eine Diskriminierung hinweist, besteht die Gefahr eines Entschädigungsanspruchs (in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern).

6. Stolperfalle Stellenanzeige

Arbeitgeber müssen generell aufpassen, keine Diskriminierungsindizes zu schaffen, und sollten daran denken, dass sich ein Indiz für eine Diskriminierung aus sämtlichen Formulierungen ergeben kann. Dies gilt insbesondere beim Recruiting.

Oftmals führen umgangssprachliche Formulierungen zu Problemen, wie ein Fall zeigt, über den am 09.02.2022 (7 Ca 2291/21) das Arbeitsgericht Koblenz zu entscheiden hatte. In dem entschiedenen Fall ging es um die Formulierung „Wir suchen coole Typen – Anlagenmechaniker – Bauhelfer ...“, durch die sich ein transsexuell abgelehnter Bewerber wegen des Alters und wegen des Geschlechts benachteiligt fühlte.

Das Arbeitsgericht Koblenz gab ihm Recht und ging von einer Geschlechterdiskriminierung aus. Diese ergebe sich zwar nicht aus der Verwendung



Foto: 317514068, AdobeStock

des Begriffs „Typen“. Dieser stelle für sich betrachtet noch keine Diskriminierung dar, denn eine feminine Form des Begriffs existiere nicht. Jedoch ergebe sich aus den sonstigen Umständen des Falles, dass die Beklagte nur männliche Bewerber suchte, da die nachfolgenden Bezeichnungen der Stellenanzeige („Anlagemechaniker“, „Bauhelfer“) ausschließlich in der maskulinen Form formuliert waren.

Auch ein kürzlich ergangenes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein (Urteil vom 21.06.2022, Az. 2 Sa 21/22) dreht sich um die geschlechterspezifische Diskriminierung. In dem entschiedenen Fall ging es um die Formulierung „Sekretärin gesucht!“. Ein Mann hatte sich auf die Stellenanzeige beworben und verlangte vor Gericht drei Bruttomonatsgehälter wegen Geschlechterdiskriminierung als Entschädigung.

Zu Recht, wie das LAG Schleswig-Holstein befand. Der Fall hatte zudem die Besonderheit, dass sich die Stellenanzeige auf Ebay-Kleinanzeigen befand und der Bewerber sich über die Chatfunktion von Ebay hierauf meldete. Auch hier gilt nach Auffassung des LAG das AGG und stellt damit den Anwendungsbereich bzgl. Online-Plattformen klar.

Die vorstehenden Fälle zeigen, wie schnell man als Arbeitgeber in die AGG-Fälle tappen kann, und schärfen das Bewusstsein für die Bedeutung einer richtig formulierten Stellenanzeige.

7. AGG-konform absagen

Aufgrund der in § 22 AGG angesprochenen Beweislastumkehr kann auch das Absagen gegenüber Bewerbern „ein heißes Eisen sein“. Daher gilt Folgendes: Grundsätzlich besteht keine Pflicht von Unternehmen, Absagen zu begründen. In Einzelfällen kann es Ausnahmen (unter Umständen für schwerbehinderte Bewerber, § 164 Abs. 1 S. 9 Sozialgesetzbuch (SGB) IX) geben.

Um jedoch so wenig Angriffsfläche wie möglich zu bieten, sollte man entweder auf eine Begründung verzichten oder schlicht darauf verweisen,

dass ein anderer Kandidat „noch besser geeignet war“. Sollten abgelehnte Bewerber telefonisch nachhaken, ist ebenfalls Zurückhaltung geboten.

8. Vorstellungsgespräch und das AGG

Auch das Vorstellungsgespräch ist ein typischer Stolperstein für Arbeitgeber mit Blick auf das AGG. Es sind nur solche Fragen zugelassen, bei denen ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers besteht.

Stellt der Arbeitgeber eine unzulässige Frage, steht dem Arbeitnehmer entweder ein Recht zur Lüge oder – bei einem Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal nach dem AGG – ein Entschädigungsanspruch zu.

9. Diskriminierung durch Datenauswertung

Etwaige datenschutzrechtliche Themen außen vor gelassen – es ist davon auszugehen, dass Künstliche Intelligenz und automatische Datenauswertungen immer öfter in Unternehmen eingesetzt werden. Auch hierbei kann es zu Diskriminierungen kommen.

Algorithmen können zum Beispiel dazu verwendet werden, um anhand von anonymisierten Daten die vielversprechendsten Mitarbeiter zu identifizieren, einzustellen, zu binden und zu belohnen. Hierbei treffen die Algorithmen Annahmen über das Verhalten von Personen (z. B. Verweildauer im Unternehmen). Diese Annahmen wirken sich wiederum auf deren Chancen und Möglichkeiten im Unternehmen aus.

Dass dies diskriminierungsfrei geschieht, erscheint fraglich. Vielmehr spricht einiges dafür, dass es gerade in diesem Bereich zu diversen unbeabsichtigten Diskriminierungen kommt, die häufig von den Verwendern übersehen werden. Denn bereits in der Phase vor der eigentlichen Datenauswertung, in der die Daten aufbereitet werden, kann es zu Benachteiligungen geschützter Gruppen (z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung) kommen. Dies könnte bereits dann passieren, wenn die Daten schlecht ausgewählt, unvollständig, veraltet, falsch oder nicht repräsentativ sind. Aber auch bei der Datenauswertung

an sich kann es zu Diskriminierungen kommen. Das Problem ist, dass die jeweilige individuelle Situation nicht berücksichtigt wird.

In den USA wurde die Möglichkeit von algorithmischen Diskriminierungen schon vor einigen Jahren erkannt. Die amerikanische Equal Employment Opportunity Commission beschäftigt sich seit 2014 mit dieser Frage. Auch dies ist ein Indiz dafür, dass die Zahl der tatsächlichen Diskriminierungen um ein Vielfaches höher ist, als der Bericht der Antidiskriminierungsstelle annimmt.

10. AGG-Reform

Die geltenden Regelungen sind für Arbeitgeber bereits jetzt nicht immer einfach zu handhaben. Aber „das Ende der Fahnenstange“ ist noch nicht erreicht.

Aus dem Antidiskriminierungsbericht 2021 ergibt sich, dass der Schutz der Betroffenen in Deutschland im europäischen Vergleich zurückbleibt. Dies fängt bei den Kompetenzen der Antidiskriminierungsstelle an, die im Vergleich zu anderen Ländern stark eingeschränkt sind, da diese weder Entscheidungs- noch Klagerechte hat. Auch verpflichtende Schlichtungsbefugnisse fehlen ihr. In der Praxis führt dies zu einem unterschiedlichen Schutzniveau vor Diskriminierung in der EU. Um dies zu beheben, schlägt die Antidiskriminierungsstelle ein Verbandsklagerecht sowie ein Klagerecht der Antidiskriminierungsstelle in grundlegenden Fällen vor. Zudem soll auch das AGG inhaltlich verbessert und die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von zwei auf sechs Monate verlängert werden.

Der Ende 2021 geschlossene Koalitionsvertrag stellt größere Änderungen am AGG in Aussicht. Ein Teil davon (wie z. B., dass die Leitung der Antidiskriminierungsstelle zukünftig vom Deutschen Bundestag gewählt und vom Bundespräsidenten ernannt wird) wurde bereits umgesetzt. Es bleibt abzuwarten, inwieweit das AGG konsequent weiterentwickelt und eine AGG-Reform umgesetzt wird. ■

New Work

(Un-)dressed for Success? Tschüss Kleidervorschrift!

New Work krepelt so langsam auch unsere Business-Kleiderordnung ordentlich um. Wird hier bald völlig tabulos (fast) alles möglich sein? Mit Hashtags wie „#greatplacetowork“ feiern Arbeitende die Freiheit, dass kurze Hosen nicht mehr automatisch für Unprofessionalität stehen. Und sie gehen sogar so weit zu sagen: Kleider machen eben nicht immer bzw. nicht länger Leute.

Der Haupttenor der Social-Media-Debatte zum Thema Dresscode bei der Arbeit mit zahl- und wortreichen Befürwortern lautet: Erlaubt sein soll, worin man sich schlichtweg wohlfühlt. Wie sich anhand von unterschiedlichen Ausführungen hierzu zeigt, ist dies allerdings noch ein weites Feld der Auslegungen – so sehr auch viele im „Fallen der Hüllen“ ein absolutes und wegweisendes Symbol des New-Work-Spirits sehen, an dem früher oder später kein Unternehmen vorbeikommen wird. Der „War for Talents“ wird das schon alles von selbst regeln, tönt da der eine oder die andere „sie-gessicher“. Arbeiten, wo man will, und einfach anziehen, was man will, das seien die angesagten Obstkörbe, Kickertische und Kanutrips von morgen. Was werden oder sollten wir dann vielleicht doch lieber an- bzw. beibehalten?

Da wäre sogar der Hund drauf gekommen?

In dieser Debatte fehlte es gefühlt an nichts, was man an Argumentationsgrundlage heranziehen könnte, genauso wenig wie an absoluten Meinungssicherheiten. Da gab es pauschalisierte Aussagen, dass bei Hitze keiner lange Kleidung tragen wolle, als ob wirklich jeder Arbeitende beschloss bzw. bereits zugestimmt hätte, ab einer gewissen Temperatur Bein zeigen zu wollen. Führungskräfte werden angehalten, vom Hund zu lernen, dem das Äußere immer egal sei – ap-

pelliert wurde an Werte wie Haltung, Vertrauen oder Verlässlichkeit, wobei nicht ganz klar war in welcher Korrelation, klare Führung zu kürzer und leichter werdender Bekleidung und legerer anmutender Stile werden.

Vom neuen Kleidungskommunismus der Beliebigkeit?

Fast scheint es so, als sei die (kurze) Jogginghose für alle das neue Symbol, das uns vereint frei machen könnte – und auch gleich. Hinzu gesellte sich das Bild vom glückseligen Mitarbeiter, der seine dadurch neue gewonnene Energie gleich in Produktivität oder Kreativität umwandeln wird, sobald ihm die Befreiung vom „bösen Dresscode“ ein besseres Gefühl beschert werden wird. Da fragt keiner, ob nicht die Gefahr besteht, Bequemlichkeit als gute Grundhaltung zu fördern.

Das wird in der Diskussion ebenso häufig vernachlässigt wie die Frage nach dem Zusammenhang von Status quo und Kleidung bzw. dem Statement von (teurer) Kleidung und deren Wirkung. Man hat beim Mitlesen das Gefühl, als seien sie nun generell nicht mehr Teil unserer Kultur, die Anlässe, zu denen man sich noch fein machen müsste, wie fürs Ausgehen oder zu Hochzeiten. Mal abgesehen davon, dass teure Marken immer noch ein Mittel (und Muss) sind, um sich sozial abzugrenzen. So schien man im Eifer der Bekleidungsrevolution etwa zu vergessen, dass Erscheinungsbilder einfach Aussagen nach

außen bleiben – denn auch sie können „nicht nicht kommunizieren“ und erzeugen eigentlich immer ein Image.

Das wird sich auch bei allem New-Work-Wandel nicht ändern, ebenso wenig wie der erste (entscheidende) Eindruck. Man fühlt sich dabei zusätzlich schon ein wenig in einer „Filterblase“, wenn man sieht, dass Hinweise darauf, dass es in heißeren Ländern trotzdem üblich ist, sich weiterhin mehr zu bedecken, scheinbar un bemerkt verpuffen. Bei der neuen Entgrenzung der Kleidermoral scheint das Thema Globalisierung zu einer nachgeordneten Kleinigkeit geschrumpft zu sein.

Kompetenz schlägt Kleidungsstil?

Natürlich kann Inkompetenz nicht durch den Kleidungsstil kompensiert werden. Und man macht grundsätzlich keine schlechte Arbeit wegen einer unpassenden Kleidung. Das bedeutet aber auch nicht, dass man es generell „verteufeln“ darf, dass man trotzdem mit angemessener Kleidung zum Unternehmen passen sollte – oder zu einer Branche bzw. zum Kunden. Man muss dieser ganzen Entwicklung sicher nicht zusätzlich die ganze Corporate Identity eines Unternehmens opfern.

Outfits oder Kleidungsstücke, die zu extrem einen persönlichen (privaten) Ausdruck von Gesinnungen oder Neigungen transportieren, dürfen durch-



Foto: 309272167, AdobeStock

aus Freizeitkleidung bleiben – sonst sieht man dann am Ende noch Totenköpfe in der Gesundheitsbranche oder Ähnliches.

Nein, eine non-konformistische Bekleidung ist nicht automatisch eine Missachtungsbekundung, aber es gibt sie, die Grenzen von Respekt und Anstand. Und auch Vorurteile werden bleiben, ob kurze Hose oder knappes Outfit. Und dann ist es eben auch die Frage, ob man alles tragen „kann“ – da muss man sich nichts vormachen. Hinzu kommt, dass es gar nicht immer so einfach ist, einen lässigen Look auch ordentlich erscheinen zu lassen, das muss man sich auch leisten können. Umso billiger die „kurze (jogging-)Hose“, umso schneller sieht sie schluderig aus ...

Keine Frage des Respekts mehr?

Die munteren Diskussionen erstrecken sich dabei nicht nur auf die Länge oder Schnitte. Die Plädoyers, dass alles erlaubt sein müsse, damit es kein böses Erwachen aufgrund veralteter Richtlinien geben wird, erstrecken sich dabei zusätzlich auf tragbare Farben, zulässige Schuharten und sogar darauf, ob eine gewisse Durchsichtigkeit bzw. Durchblicke dann lieber doch

nur dem männlichen Geschlecht vorbehalten sein dürften.

Natürlich unterschieden viele – wenn auch nicht alle –, ob man im Kundenkontakt steht oder nicht. Grundsätzlich hilft hier der gesunde Menschenverstand schon, aber auch nicht missachtet werden sollte die Tatsache, dass nicht jeder stilsicher ist, und das dann subtil zu klären und hier gekonnt und geschickt einzugreifen, könnte eine eindeutige Herausforderung für sich werden, wenn erst einmal die Parole raus ist, dass „alles geht“.

Die Respektfrage wird teils so gestellt, ob es nicht sogar prinzipiell so sein müsse, den anderen immer so zu respektieren, wie er sich kleiden wolle – denn sonst drohe Doppelmoral. Respekt sei keine „Einbahnstraße“, so das Argument. Ein Laissez-faire-Freifahrtsschein, der eindeutig in eine Richtung weist, dass hier nichts (mehr) erwartet werden soll. Dabei wird gerade munter verdreht, was geht, und die Arbeitskleidungswelt insgesamt ganz ordentlich auf Kopf gestellt.

Cultural (Miss-)Fit?

Dabei scheint es trotzdem jedem logisch, die angemessene Grenze da zu ziehen, wo es die Hygiene erfordert. Es

ist jedem klar, dass man im OP nicht im Strandoutfit erscheint. Gern wird zugunsten der geforderten Freiheiten mit dem „richtigen Mindset“ des Mitarbeiters argumentiert, auf das es einzig ankäme. Aber schadet es wirklich so sehr, wenn man sich weiterhin „ein bisschen Mühe“ gibt, mit dem, was man trägt?

Denn dass so etwas ohnehin ordentlich schiefgehen kann, weiß jeder, der sich schon einmal eine Hochzeit bzw. deren Gäste genau angesehen hat und damit das, was manche für schick, angemessen oder gut befinden. Und muss man nun wirklich so ausgiebig und verbal bildreich darüber diskutieren, was man anzieht, wenn's keiner (im Homeoffice) sieht – und wie wenig das nach „New-Work-Nudismus-Kriterien“ praktischerweise noch ist? Für solche Debatten und für die letztlich gewählte Business-Bekleidung sollte grundsätzlich unbedingt gelten: „Please – not too much information!“

Ganz klar: Wenn Kleider wirklich Leute machen würden, wäre es letztlich „Verkleidung“.

Mein Fazit

Dresscode ist (immer) das, was Du daraus machst! Cultural Fit geht dabei immer noch „an und auf die Wäsche“. „Lockerlassen“ kommt auch von oben und muss nicht nur authentisch sein oder sich auszahlen. Was nach außen geht und innen gelebt werden kann und darf, muss trotzdem überzeugen. Am Ende passt das, was sich dann auch gut anfühlt – natürlich mit Rücksicht auf die Branche und die Kunden bzw. Geschäftspartner.

Der eigentlich bereits stattgefundene Fortschritt ist der Kompromiss-Komfort der klug gekonnten und gelebten Freiheiten der neuen Arbeitswelt. Wer „abwirft“, sollte es „eleganter, eindrucksvoll und erfolgversprechend tun“, und das darf sich dann gern auch entspannt(er) anfühlen.

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 Bremer Rechenzentrum GmbH Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-0 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	BRZ-HR/ Bremer Rechen- zentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY- Abrech- nungen pro Monat	2003	App, Solution, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personal- management-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	Zukunft Personal Europe, BRZ-Jahreskongress	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 Centric IT Solutions GmbH Herr Steven Wernike Kronprinzenstraße 30 45128 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-0 Fax: 02 01/7 47 69-2 00 E-Mail: steven.wernike@centric.eu www.centric.eu/de	Centric IT Solutions GmbH	> 450	unab- hängig	2000 (PLK)	Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Centric ist ein führender Anbieter von Audit- & Compliance-Software für SAP HCM. Kernkompetenz sind IKS-Tools für die Prüfung der Entgelt- abrechnung im gewohnten SAP Look & Feel für ein maschinelles, revisionsssicheres und modernes IKS.	DSAG Personaltage, DSAG Jahreskongress	0,5 Tage	2-3 Tage	> 450 Bestandskunden aus allen Branchen, z.B. Evonik Industries AG, adidas AG, BSH Hausgeräte GmbH, MEWA Textil-Service AG & Co. Management OHG
 DATEV eG Paumgartnerstraße 6-14 90429 Nürnberg Tel.: 08 00/5 88 98 95 E-Mail: unternehmensloesungen@datev.de www.datev.de/softwareloesungen	DATEV Lohnsoftware, DATEV Lohn und DATEV eG	55.000		1970	Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Die Lösungen zur Lohn- und Gehalts- abrechnung begleiten von der Vorerfassung über die Verarbeitung in der DATEV-Cloud oder vor Ort bis zur elektronischen Datenübermittlung und -rückmeldung.	Zukunft Personal Europe	indivi- duell	indivi- duell	Stage Entertainment GmbH, Panorama Hotel Mercure, Hemmersbach GmbH & Co. KG
 eurodata AG Herr Christof Kurz Großblittersdorfer Straße 257-259 66119 Saarbrücken Tel.: 06 81/88 08-0 Fax: 06 81/88 08-3 00 Mail: edlohn-support@eurodata.de www.edlohn.de	edlohn/ eurodata AG	> 1.500	475.000 edlohn Abrech- nungen/ Monat	2005	Solution, Privat- wirtschaft	Online-Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Modulen zur digitalen Zusammen- arbeit; ITSG-zertifiziert; elektronische Datenübertragung und Rückmeldung, Baulohn möglich; mehr als 50 auto- matische Verfahren		3-4 Tage	gering: Online- Schu- lungen	ETL Steuerberater, weitere auf Anfrage
 GDI Software – GDI mbH Klaus-von-Klitzing-Straße 1 76829 Landau in der Pfalz Tel.: 0 63 41/95 50-0 Fax: 0 63 41/95 50-10 E-Mail: info@gdi.de www.gdi.de	GDI Lohn & Gehalt/ GDI mbH	> 2.000	mehr als 130.000 Abrech- nungen/ Monat	1981	Tool	GDI Software bietet Personalwirtschaft aus einer Hand: Lohn- und Gehaltsabrechnung, Digitale Personalakte, Zeiterfassung, Zutrittskontrolle		1-x Tage	1-x Tage	Adam Theis GmbH, Seiz Technical Gloves GmbH, KRIEG Industriegeräte GmbH & Co. KG

Templates, Solutions

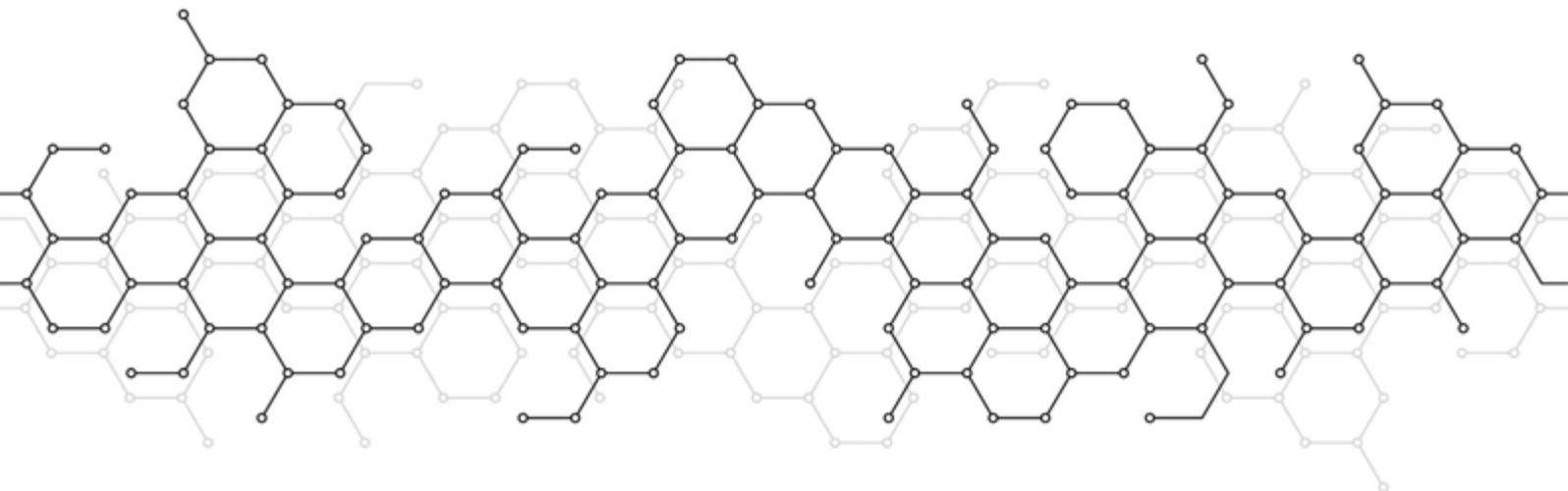
Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?											Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu														Sonstige									
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	BAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitorbelle	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement	Kontrolle ext. Dienst. (BPO, SaaS, ASP)		Performance-Management	Entgeltabrechnung	Elster-Lohn-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		
PAISY, Persis SQL, Perbit, BRZ-HR, Kaba, tisoware	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	PAISY Teil-/Full-Service auf Basis Web/SQL via Internet (Cloud)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	(Rück-)Meldedialog, Bewerberverwaltung, Budgetierung, Zeugniserstellung
SAP HCM, Schnittstelle Hamburger Pensionskasse, SuccessFactors	✓	✓	✓								✓	Vergleichs- und Berechnungstool für alle SAP-HCM-Daten (VBT2); auch international nutzbar; PLK_AT, Entgeltabrechnung Österreich	✓		✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓					Datenmigration zum Festpreis Data Migration Kit (DMK), Dokumentenprozesse: Digitale Personalakte, Zeugnisgenerator, Digitale Payslip Box	
DATEV-Lösungen für das Personalmanagement und die Finanzbuchführung; Datenimport aus Fremdsoftware, z.B. zur Zeiterfassung; Stammdaten-Import	✓	✓			✓			✓				Auch Sonderformen rechnen Sie problemlos ab: z.B. Kurzarbeitergeld, Akkordlohn, Baulohn und öffentlicher Dienst.	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓				✓			✓		✓				Es lassen sich über Entgelttabellen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Gehaltsgefüge im Programm abrechnen.
auf Anfrage	✓	✓			✓								✓	✓	✓	✓							✓						✓		✓			DSGVO-sichere Kommunikationsplattform		
diverse Schnittstellen	✓	✓	✓		✓	✓	✓					Baulohn, WfbM-Lohn	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			Zahlstellen-Verfahren, Saisonarbeitskräfte, polnische SV	

Payroll-Tools, Module, Add-ons,

Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Messepräsenz	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden	
 HANSALOG GmbH & Co. KG Am Lordsee 1 49577 Ankum Tel.: 0 54 62/7 65-0 Fax: 0 54 62/7 65-4 43 E-Mail: info@hansalog.de www.hansalog.de	HANSALOG GLOBAL Version LN UI/ HANSALOG GmbH & Co. KG	> 2.000	2017	Modul	HANSALOG entwickelt an vier Standorten mit 200 Mitarbeitern personalwirtschaftliche Software für das Recruiting, das Personalmanagement, die Reisekostenabrechnung, die Zeitwirtschaft, die Entgeltabrechnung und die Finanzbuchhaltung.	Zukunft Personal Süd + Nord, COPETRI, Zukunft Personal Europe, Personalmesse München			gern auf Anfrage	
 Peras GmbH Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-7 00 Fax: 07 21/62 73 78-7 41 E-Mail: vertrieb@peras.de www.peras.de	PAISY, SAP HCM/ ADP, SAP	> 2.000	mehr als 200.000	1980	Modul, Template, Privatwirtschaft, 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
 SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 Fax: 0 61 03/38 07-1 24 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	ACCURAT HCM, fidelis, Personal, SAP HCM, SuccessFactors/ SD Worx GmbH, SAP, P&I	1.470	mehr als 120.000	1998	Add-on, App, Modul, Solution, Template, Tool, Privatwirtschaft, 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. Dienstl. (BPO, SaaS, ASP)		Performance-Management	Entgeltabrechnung	ElsterLohn-Verfahren	AWV-Berechnungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitwirtschaft - Wertgutabrechnung	Personalkosten	Personaladministration		Talent-/Bewerbermanagement	Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssysteme	Digitale Personalakte	Scan-Solution	Portal, ESS	Branchen-Templates	
Microsoft, Infor, Ingentis, Gfos, Isqus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		HANSALOG Sozial – die personalwirtschaftliche Lösung für Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)	
ATOSS, aconso, ESCRIBA, SAP SuccessFactors, xft, Workday	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Workday, SAP SuccessFactors, PeopleDoc, ProTime, ATOSS	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		



Payroll-Berater/-Consultants

	Beratungs-/ Betreuungs- schwerpunkte	Räum- licher Aktions- kreis	Berater- anzahl	Erfol- reich durch- geführte Projekte	Referenzkunden	Leistungspakete Entgeltabrechnung/ Pers. Admin			Leistungsumfang													
						Beratung	Unterstützung/Service herstellernneutral	Entwicklung Standard- software- produkte	Digitaler Datenzugriff, § 147 AO	Datenschutz-Audit	Risikomanagement	Einführung IKS	Sicherheits-Check-up	Einführungsumterstützung	Webunterstützung	Customizing (Systemeinstellung)	Qualitätsstandards u. -kontrolle	Schwachstellen-Analyse	Systemlösung	Anwendungslösung	Programmierung	PC-gestützte Arbeitshilfen
 alga Unternehmensberatung GmbH Augustinusstraße 9d 50226 Frechen Tel.: 0 22 34/6 56 36 E-Mail: unternehmensberatung @datakontext.com www.alga-unternehmensberatung.de	Entgeltabrechnung, Personalwesen, Zeitwirtschaft	bundes- weit	8	auf Anfrage	auf Anfrage	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
 SUMMIT IT CONSULT GmbH SUMMIT IT RESOURCES GmbH Herr Steyns Rue de Wattrelos 23 52249 Eschweiler Tel.: 0 24 03/9 61 64-11 E-Mail: l.steyns@summit-it-consult.de www.summit-it-consult.de	Vertrieb, Einführung, Schulung; HR Entgelt, PKP, Bewerber- Weiterbildungsmanagement, Personalentwicklung, Seminarverwaltung, Personalzeitwirtschaft, -einsatzplanung, Betriebsdatenerfassung u.v.m.	EU-weit			expert GmbH, Raiffeisen Warenengenossen A.O., IHK Offenbach a. M., Mosolf SE, Yaskawa Europe	✓	✓		HR Entgelt, HR Manager, HR Zeit, HR Consulting, HR Recruitment	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



ISO-Zertifizierung	DfEV-Zulassung	Hotline	Projektentwicklung	Lohnartenoptimierung	GoBD-Prüfung	Anwenderschulung	Systemmigration von/nach	Abgedeckte Tarifbereiche	Abgedeckte Themengebiete														Betreute Module	An welchen Zertifizierungen im Bereich Payroll haben Ihre Berater erfolgreich teilgenommen? Anzahl der zertifizierten Berater	Bemerkungen		
									Flexible Arbeitszeitmodelle	Wertguthabenführung	Arbeitszeitkonten	ASP-Einführung (SaaS)	DFÜ-Lösungen	Reisekostenabrechnung	Berichtswesen	Beschäftigungswesen	Archivierung/DMS	Intranet/Internet/Portale	bAV-Umsetzung	Personalwirtschaft (HR)	Knowledge-/Skill-Management	Entgeltabrechnung				Shared Services	
	✓		✓	✓	✓	✓		Industrie, Handel, Medien, Chemie, ERA/Metall, Bau, öffentlicher Dienst	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Abrechnung, Zeitwirtschaft, Reisekosten, Meldewesen	
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	von den unterschiedlichsten Herstellern durch eigene Migrations-tools	Industrie, Handel, Medien, Chemie, ERA/Metall, öffentlicher Dienst, Zeitarbeit (BZA/IGZ), alle Tarifvertragsarten außer Baugewerbe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	HR Entgelt, HR Manager, HR Zeit, HR Reisekosten, HR Personalkostenplanung, HR Recruitment	Seit über 20 Jahren liefern wir unseren Kunden für alle Bereiche des Personalwesens eine für sie maßgeschneiderte Lösung von der Projektierung über die Umsetzung bis hin zum Support. Inhouse-/ Outsourcing-Lösung

IKS in der Entgeltabrechnung

centric	
connect.engage.succeed.	
Centric IT Solutions GmbH Herr Steven Wernike Kronprinzenstraße 30 45128 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-0 Fax: 02 01/7 47 69-2 00 E-Mail: steven.wernike@centric.eu www.centric.eu/de	
Welche Leistungen bieten Sie für ein Internes Kontrollsystem in der Entgeltabrechnung an?	Software
1. Name des Software-Produkts:	Centric Audit & Compliance Tools
2. Hersteller des Software-Produkts:	Centric IT Solutions GmbH
3. Betriebssysteme:	neutral/SAP SAP HCM
4. Anzahl Installationen:	über 450 ca. 5.000.000 Abrechnungen/ Mitarbeiter pro Monat
5. Wie ist Ihre Softwarelösung konzipiert?	
- Eigenes Modul	✓
- Eine Integration in das Entgeltabrechnungsprogramm	✓
6. Wir unterstützen die gesetzlichen Anforderungen von Corporate Governance, SOX, Basel II, BilMoG, KonTraG, AO, GoBS etc.	
7. Wir haben ein Berechtigungskonzept, in dem Benutzer bzw. Benutzergruppen einzeln für die Vorgänge (Erfassen/Ändern/Löschen) berechtigt werden können.	✓
8. Es kann eine Übersicht abgerufen werden, aus der ersichtlich ist, welche Berechtigung ein Benutzer hat bzw. Benutzergruppen haben.	✓
9. Sämtliche Vorgänge (Erfassen/Ändern/Löschen) werden nach Nutzer, Datum, Uhrzeit und Änderung protokolliert.	✓
10. In unserem System ist für die Vorgänge (Erfassen/Ändern/Löschen) das Vier-Augen-Prinzip möglich.	✓
11. Folgende Stammdaten werden generell geprüft:	
- Mitarbeiterstamm	✓
- Lohnartenstamm	✓
- Krankenkassen	✓
- Sonstige:	Prüfung aller Stammdaten möglich
12. Die Überprüfung der neu erfassten bzw. geänderten Stammdaten erfolgt	
- je Datenfeld	✓
- je Erfassungsmaske	✓
- am Ende der Erfassung/Änderung	✓
- durch einen Report	✓
13. Wir bieten eine Aufstellung aller zahlungsrelevanten Veränderungen zur Vorperiode.	
14. Wir bieten für folgende Prozesse Workflows zur Unterstützung an:	
15. Abrechnungslauf (Bruttoabrechnung) Folgende automatische Prüfungen erfolgen im Abrechnungslauf	
	Über 850 fertige und sofort einsetzbare Prüfr Regeln werden ab Werk mitgeliefert (Steuer, KV, DEÜV, ELSTAM).
16. Monatsabschluss (Nettoabrechnung/Endlauf) Es ist nicht möglich, einen Monatsabschluss zu starten, wenn unbearbeitete Fehler vorhanden sind. Folgende automatische Prüfungen erfolgen im Zahlungslauf	
	Vergleich/Abweichungen zum Vormonat; definierte Höchst- und Mindestwerte; Lohnartenrelationen
17. Folgende automatische Prüfungen erfolgen im Zahlungslauf	
	Details auf Anfrage
18. Bemerkungen	
	Keine Implementierungskosten, Einspielung erfolgt über Transporte, Tools sofort einsetzbar.



Beratungskompetenz in SAP ERP HCM

CTH Consult TEAM Hamburg GmbH

Christoph-Probst-Weg 2
20251 Hamburg
Tel.: 040/22 6360-0 • Fax: 040/22 6360-260
E-Mail: info@cth.de
www.cth.de



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

Kurzbeschreibung:

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

Die Schwerpunkte der Tätigkeit sind:

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

Unsere Pläne für die Zukunft:

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

Praxisbeispiel/Referenzkunden:

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



Sichere digitale HR-Kommunikation



Post CH Kommunikation AG

Wankdorffallee 4
CH-3030 Bern
E-Mail: incamail.de@swisspost.com
www.post.ch/incamail-hr-de



Produkte/Dienstleistungen: IncaMail

Im Einsatz seit: 2012

Kurzbeschreibung:

IncaMail ist die elektronische Dienstleistung der Schweizerischen Post für den sicheren, nachweisbaren und verschlüsselten Versand von vertraulichen oder persönlichen Informationen. Mit dem Dienst können Gehaltsabrechnungen, Verträge und andere HR-Dokumente verschlüsselt aus einer Business-Software oder einem bestehenden Mail-Client versendet werden. Mit IncaMail mailen Kunden gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen der EU / des EWR. Zahlreiche Unternehmen aus verschiedenen Branchen weltweit vertrauen auf die sichere und nachweisbare Kommunikation mit IncaMail. Zum Beispiel die Kärcher GmbH & Co. KG. Das Unternehmen erledigt damit den Versand von Gehaltsabrechnungen schneller, günstiger und sicherer.

Referenzkunden:

Die Kärcher GmbH & Co. KG setzt auf IncaMail. Damit erledigt das Unternehmen den Versand von Lohn- und Gehaltsabrechnungen schneller, günstiger und sicherer.



Herbstblues

Liebe Leserin, lieber Leser,

kennen Sie das auch? Die Tage werden kürzer, die Erinnerung an den Sommerurlaub verblasst, es wird wieder kälter (was nicht das Schlechteste sein muss) – kurz: Es wird Herbst.

Mich erwischt dann immer ein wenig der Herbstblues. Das Jahr neigt sich dem Ende zu. Ja, tatsächlich – jetzt schon! Schließlich liegen die Lebkuchen schon in den Regalen, die ersten Weihnachtsmänner (aus Schokolade) sind auch bereits zu finden – es steht also sozusagen vor der Tür, das Weihnachtsfest und kurz darauf Silvester.

Das bedeutet für den Personaler, dass er sich schon mal gedanklich und terminlich auf den Jahreswechsel einstellen muss – das allein kann schon depressiv machen. Dieses Jahr ist es aber noch viel schlimmer. Denn dieser Blues fing ja bereits im frühen Sommer an: die Reform der Mini- und Midijobs. Der Gesetzgeber konnte oder wollte nicht bis zum Jahresende warten – also doppelter Aufwand, doppelte Aufrechnung, doppelte Fehlermöglichkeit für den Personaler.

Abgerundet durch die Auszahlung der Energiekostenpauschale blieb für eine ordentliche Sommerpause oder gar ein Sommerloch keinerlei Spielraum. Erholungsphase gleich null. Wer war nicht im Sommerurlaub gedanklich bei den Änderungen der Minijobs, mit (mal wieder) Übergangsregelungen, diesmal immerhin wenigstens zeitlich befristet – wenn auch bis Ende des nächsten Jahres?

Fast hätte ich es vergessen – Corona gibt es ja auch noch. Nach der Sommerwelle (War da was?) wird eine Herbstwelle prognostiziert. Lange schon, aber Lösungsansätze? Fehlanzeige. Wie soll man damit umgehen? Wird es neue Einschränkungen geben? Wieder Homeoffice-Pflicht? Letzteres ist sehr wahrscheinlich – wenn nicht wegen Corona, wie wäre es denn mit der Energiekrise und der Pflicht zur Einsparung? Wobei: Spart man wirklich so viel ein, wenn die Büros weniger, dafür die Privatwohnungen mehr geheizt werden? Nun, wir werden ja sehen, was uns die Politik noch so beschert. Ich bin zuversichtlich, dass ich meinen Herbstblues nahtlos in den Winterblues überleiten kann. Wenigstens etwas. Möglicherweise werden wir aber ja auch plötzlich überrascht: von durchdachten, geplanten und wirksamen Änderungen, die vielleicht sogar weniger Bürokratie und Kosten bringen, die langfristig bestehen bleiben, die ...

In diesem Sinne:

Halten Sie an Ihren Träumen fest und geben Sie die Hoffnung nicht auf!

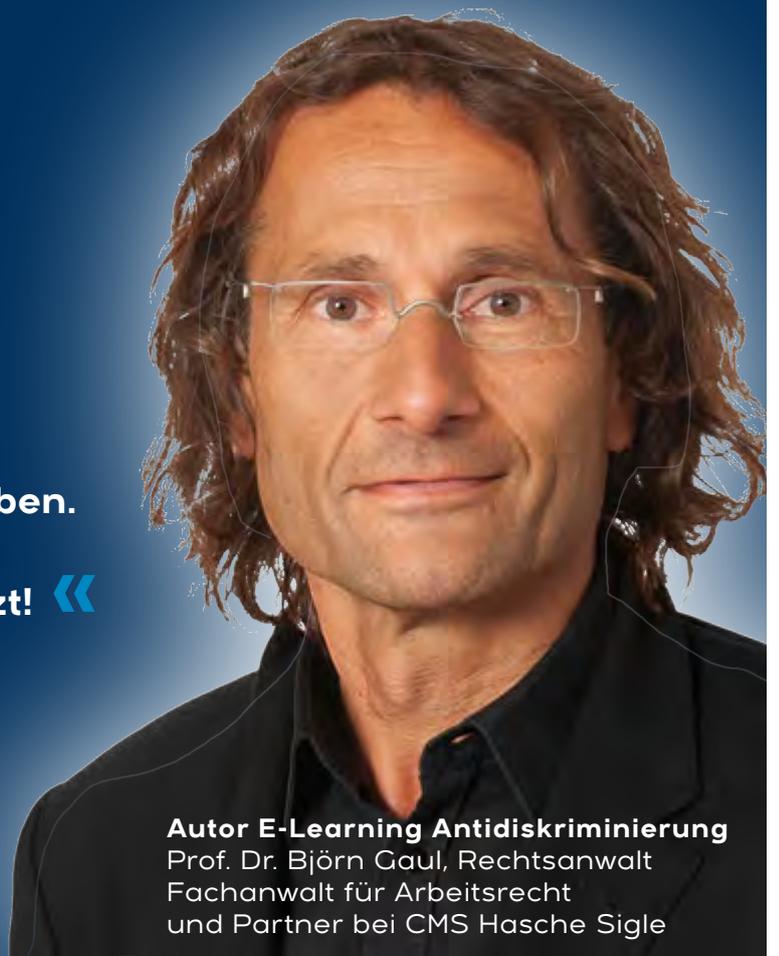
Ihr Felix, der Glückliche

Vertrauen Sie nur den Besten

Erfüllen Sie Ihre Schulungsverpflichtung mit unserem E-Learning Antidiskriminierung.

» 28 % aller Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beziehen sich auf Benachteiligungen im Arbeitsleben.

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter jetzt! «



Autor E-Learning Antidiskriminierung
Prof. Dr. Björn Gaul, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
und Partner bei CMS Hasche Sigle

14 Tage kostenlos testen: www.elearning-mit-zertifikat.de



Foto: 11274189, AdobeStock

Betriebsveranstaltungen

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Dazu gehören Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Jubiläumsfeiern. Ob diese Veranstaltung vom Arbeitgeber selbst oder vom Betriebs- oder Personalrat durchgeführt wird, ist dabei unerheblich. Die Teilnehmer müssen überwiegend Betriebsangehörige und deren Begleitpersonen oder Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen innerhalb des Konzernverbundes sein. Leiharbeitnehmer sind ebenfalls zu berücksichtigen. Vor Kurzem beschäftigte sich der Bundesfinanzhof mit der Ermittlung der Teilnehmer und den zu verteilenden Gesamtaufwendungen.

HR digital

Bislang war die Personalabteilung vor allem für die Verwaltung zuständig. Laut einer Kienbaum-Studie verbringen Personaler 39 Prozent ihrer Zeit mit administrativen Aufgaben. Das macht drei Stunden an einem normalen Arbeitstag. Durch digitale Technologie wird Arbeit mobil. Virtuelle Teams schließen sich über Entfernungen hinweg zusammen, tauschen Wissen aus und erarbeiten gemeinsam Lösungen in Projektarbeit. Hierarchien lösen sich mehr und mehr auf. Das fordert HR-Abteilungen besonders heraus, denn diese schaffen die Voraussetzung für eine gute Personalführung. Dafür stimmt sich die Personalabteilung eng und regelmäßig mit den Mitarbeitern ab, holt Feedback ein und bringt unterschiedliche Kollegen zusammen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen tragen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmenden bei. Mit dem im Sommer 2021 beschlossenen Fondsstandortgesetz werden Maßnahmen zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland gebündelt. In dem Gesetzestext enthalten sind zwei steuerliche Regelungen, um die Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu erhöhen. Mit einem ausführlichen Erlass hat das Bundesfinanzministerium im November 2021 zu den Änderungen Stellung genommen.

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

Änderungen behalten wir uns vor!

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

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Druck:
Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise:
8 Ausgaben pro Jahr
Erscheinungsweise, Bezugspreise und
-bedingungen: Abonnement und Be-
zugspreis 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 aus-
drücklicher Genehmigung des Verlages
und unter voller Quellenangabe. Für ein-
gescannte Manuskripte und Bildmateri-
alien, die nicht ausdrücklich angefordert
wurden, übernimmt der Verlag keine
Haftung. Der Abonnementspreis wird im
Voraus in Rechnung gestellt. Das Abon-
nement 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.