

fokus

ENTGELT- ABRECHNUNG

DEZEMBER 2018

Zeitwertkonto

So funktioniert das Arbeiten
„auf Vorrat“ **Seite 4**

Betriebliche Altersvorsorge

Förderung der bAV mittels
Sozialpartnermodell **Seite 6**

In eigener Sache

Entdecken Sie die Angebote & Services
der Haufe Akademie **Seite 14**

Aktuell,
rechtssicher,
praxisnah.





Dr. Emily Dang
Produktmanagerin
Entgeltabrechnung

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Entgeltabrechnung gewinnt als zentrale Stelle im Unternehmen weiter an Bedeutung. Dabei kommen vom Gesetzgeber ständig neue Vorschriften – ob im Steuerrecht, bei der Sozialversicherung oder im Sozialrecht.

Eine exakte Umsetzung wird erwartet, denn es geht um Lohn und Gehalt von Mitarbeitern – ein sehr sensibler Bereich.

Nur wenn Sie als Entgelt-Spezialist Ihr Fachwissen stets auf dem aktuellen Stand halten und weiter ausbauen, können Sie die komplexen beruflichen Anforderungen erfüllen und Ihren Gestaltungsrahmen ausschöpfen.

Lesen Sie in dieser Ausgabe des Fokus Entgeltabrechnung z. B. wie Sie Zeitwertkonten als Arbeitszeitmodell für Ihre Mitarbeiter und Kollegen einführen können, wie die Förderung der bAV mittels Sozialpartnermodell funktioniert und welche Pflichten und Risiken bei einer Lohnpfändung zu beachten sind.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Emily Dang

Inhalt

- 04 Zeitwertkonto: So funktioniert das Arbeiten „auf Vorrat“
- 06 Pay and forget: bAV ohne Garantiezusage für Arbeitgeber
- 08 Entgelt richtig abrechnen: Was tun bei einer Lohnpfändung?
- 10 Business Class auf Dienstreise
- 12 Mindestlohn: Kontrollen und Bußgelder deutlich gestiegen
- 14 Angebote & Services der Haufe Akademie zum Thema Entgeltabrechnung
- 23 Anmeldeöglichkeit



ENTGELTABRECHNUNG



Mit Sicherheit und Aktualität an Ihrer Seite

www.haufe-akademie.de/entgeltabrechnung

Zeitwertkonto: So funktioniert das Arbeiten „auf Vorrat“

Viele Mitarbeiter brauchen im Laufe ihres Berufslebens mehr Zeit für ihr Privatleben: z. B., wenn die Kinder klein sind, die Eltern pflegebedürftig werden oder weil sie sich den Wunsch nach einer längeren Weltreise erfüllen möchten. Wieder andere wollen Zeit in eine Weiterbildung investieren oder möchten schlicht früher in Rente gehen.



Viele Firmen nehmen die Wünsche der Mitarbeiter ernst und bieten neben der klassischen Altersteilzeit mittlerweile auch jüngeren Mitarbeitern eine bezahlte längere Freistellungsoption an. Mit einem sogenannten Zeitwertkonto oder Lebensarbeitszeitkonto können sich Mitarbeiter eine längere Auszeit ohne finanzielle Verluste ansparen.

Damit lässt sich „Zeit sammeln“

Ein Zeitwertkonto funktioniert ähnlich wie ein Sparkonto: Mitarbeiter können dabei neben Überstunden, nicht verbrauchten Urlaubstagen oder Mehrarbeitszeiten auch Teile des normalen Gehalts oder Prämien einzahlen – in Absprache mit dem Arbeitgeber. Die Zeitannteile wie z. B. Überstun-

den werden dabei in Geld umgerechnet und dann dem Konto gutgeschrieben. Vorteilhaft ist dabei, dass die Sparbeträge auf Basis der Bruttoeinkünfte berechnet werden. Einzahlungen sind daher frei von Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Diese fallen erst in der Freistellungsphase an – in der Höhe des dann gültigen Steuersatzes. Ist dieser während der Freistellung niedriger als in der Ansparphase, können Arbeitnehmer damit sogar Steuern sparen.

„Sich Zeit nehmen“ mit dem Zeitwertkonto

Haben Mitarbeiter nun ein finanzielles Polster für ihre Auszeit angespart, können sie sich dieses Polster in der Freistellungsphase auszahlen lassen. Damit lassen sich finanzielle Einbußen einer längeren Aus-

zeit minimieren – je nachdem wie viel und wie lange vorher angespart wurde. Das Arbeitsverhältnis läuft dabei weiter und der Mitarbeiter ist wie bisher über den Arbeitgeber sozialversichert. Genau hier liegt ein großer Vorteil gegenüber freiwilligen unbezahlten Auszeiten, denn bei diesen müssen sich die Mitarbeiter z. B. privat krankenversichern und haben normalerweise auch keine Einkünfte.

Altersteilzeit mit Zeitwertkonto kombinieren

Bisher war dieses bezahlte Aussteigen meist den Rentnern in spe als sog. Altersteilzeit vorbehalten. Dank Altersteilzeit konnten Mitarbeiter ihre Arbeitszeit in den letzten Jahren vor der Rente reduzieren oder sogar vorzeitig beenden, um so „sanft“ den Über-

gang in den Ruhestand vorzubereiten. Im sog. Blockmodell, das heute überwiegend genutzt wird, teilt sich die Altersteilzeit in zwei gleich lange Beschäftigungsphasen: In der Arbeitsphase arbeitet der Mitarbeiter weiterhin im bisherigen Stundenumfang, erhält aber nur die Hälfte des Gehalts ausbezahlt und spart die übrige Hälfte an. In der anschließenden gleich langen Freistellungsphase ist der Arbeitnehmer von der Arbeit befreit und erhält nun das zuvor angesparte Gehalt ausgezahlt. Beim kontinuierlichen Altersteilzeitmodell reduziert der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Blockmodell seine reguläre Arbeitszeit gleichbleibend über den gesamten Zeitraum. In der Praxis lassen sich auch beide Modelle miteinander kombinieren.

Zwar wünschen sich viele ältere Mitarbeiter, früher in Rente zu gehen, setzten dies bislang wegen der finanziellen Einbußen aber nicht um. Denn für jeden Monat, den Mitarbeiter früher in Rente gehen, streicht der Staat 0,3 % der monatlichen Bezüge, pro Jahr immerhin 3,6 %. Dank der verschiedenen Altersteilzeitmodelle oder durch Sonderzahlungen lassen sich diese Einbußen zwar verringern, aber meist nicht komplett vermeiden. Kombiniert man jedoch die Altersteilzeitmodelle zudem mit einem Zeitwertkonto, haben Mitarbeiter damit eine interessante Möglichkeit, diese Einbußen zu umgehen. Sie können damit die eigene Arbeitszeit schrittweise bis zum Ruhestand ohne Abschläge reduzieren, wenn sie zuvor fleißig „Zeit angespart“ haben.

Tipp: Alternative zur bAV

Zeitwertkonten können eine echte Alternative zur betrieblichen Altersversorgung sein, weil es dafür gesetzlich bislang weniger Restriktionen gibt. So können die Arbeitszeitkontenguthaben bei langen Laufzeiten z. B. chancenreicher investiert werden, ebenso können Guthaben vor dem 60. Lebensjahr ausgezahlt werden.

Was müssen Arbeitgeber beachten?

Arbeitgeber müssen einige rechtliche Voraussetzungen beachten, denn sie müssen Einzahlungen der Mitarbeiter auf einem Zeitwertkonto gegen eine mögliche Insol-

venz absichern. Denn ginge der Arbeitgeber pleite, wäre andernfalls auch das angesparte Geld auf dem Zeitwertkonto verloren. Der Gesetzgeber schreibt deshalb vor, dass Zeitwertkonten dann abgesichert werden müssen, sobald das Guthaben das 3-Fache des monatlichen Gehalts übersteigt und wenn es mindestens 27 Monate bestanden hat.

In einer sog. Wertguthabenvereinbarung legt der Arbeitgeber mit den Mitarbeitern die Rahmenbedingungen zu den Zeitwertkonten fest – meist in Form einer Betriebsvereinbarung. Hier werden alle Details geregelt, z. B. wie das Geld angelegt wird, wann und wofür der Mitarbeiter darüber verfügen kann.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Berechtigt ist die Frage, was mit dem Zeitwertkonto im Fall eines Arbeitgeberwechsels passiert. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Der neue Arbeitgeber kann das Zeitwertkonto mit den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung vom alten Arbeitgeber übernehmen und fortführen.
- Möchte er dies nicht, kann der Mitarbeiter das Guthaben u. U. beim alten Arbeitgeber belassen. Scheidet er bei dem neuen Arbeitgeber wieder aus, kann er nochmals beim alten Arbeitgeber „eingestellt“ werden und „Gehaltszahlungen“ aus dem angesparten Guthaben erhalten, ohne nochmals eine Arbeitsleistung zu erbringen.

Unsere Seminarempfehlung

Zeitwertkonten - Wertguthaben korrekt abrechnen

Zeitwertkonten lassen sich als modernes Arbeitszeitmodell strategisch so einsetzen, dass Sie Ihre Mitarbeiter optimal in individuellen Lebensphasen wie Elternzeit, Pflegezeit, Weiterbildung, private Auszeit oder Vorruhestand begleiten können. Im Seminar erfahren Sie, wie Sie die Zeitwertkonten sinnvoll mit einer bAV kombinieren und welche Modelle es zur Insolvenzversicherung und Portabilität gibt. Anhand von praktischen Fallbeispielen erhalten Sie wertvolle Tipps, wie Sie Zeitwertkonten in der Praxis richtig abrechnen.

www.haufe-akademie.de/9343

- Es gibt aber auch die Möglichkeit, sich den angesparten Betrag in einer Einmalzahlung auszahlen zu lassen, allerdings fallen hier Lohnsteuer und Sozialabgaben an!
- Der Mitarbeiter kann ein Wertguthaben (alte Bundesländer ab 15.120 Euro, neue Bundesländer: 12.810 Euro) auch an die Deutsche Rentenversicherung übertragen, die das Guthaben bis zur Freistellung verwaltet und ihm anschließend wie ein Arbeitgeber auszahlt.

Fazit

Während Gleitzeitkonten auf Stundenbasis meist nur dazu dienen, kurzfristige Arbeitsspitzen wieder abzubauen, sind langfristige Zeitwertkonten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr attraktiv: im Hinblick auf Vergütungssysteme, Arbeitszeitmodelle und Kombinationsmöglichkeiten mit Altersteilzeitmodellen. Denn die Mitarbeiter können hier – und in Absprache mit dem Arbeitgeber – selbst bestimmen, wann und wie sie ihr angespartes Geld und ihre Zeit später nutzen wollen. ●



Dr. Emily Dang

ist Produktmanagerin für den Bereich Entgeltabrechnung und TVöD der Haufe Akademie. Sie war zuvor bei einem namhaften Versicherungsunternehmen als Trainerin für den Außen- und Innendienst tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Konzeption und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.

Pay and forget: bAV ohne Garantiezusage für Arbeitgeber

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll es für Betriebe deutlich attraktiver machen Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Was sind die wichtigsten Änderungen?

Mit dem Anfang 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz hofft der Gesetzgeber auf eine bessere Verbreitung und Förderung der bAV (betriebliche Altersvorsorge). Arbeitgeber können nun erstmals eine tarifliche Rente ohne Renditegarantien anbieten. Damit soll es für Betriebe deutlich attraktiver werden, den eigenen Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Zudem sollen insbesondere Geringverdiener von steuerlichen Vorteilen profitieren und insgesamt sollen mehr Menschen im Alter auf eine zusätzliche (und höhere) Betriebsrente zurückgreifen können. Der Beitrag informiert über die wichtigsten Änderungen.

Tarifrente ohne Haftung und ohne Garantien

Mit dem neuen Sozialpartnermodell können die Sozialpartner (tarifgebundene Arbeitgeber und Gewerkschaften) seit dem 1. Januar 2018 erstmals gemeinsam eine Tarifrente ohne garantierte Altersleistung einführen. Bislang musste der Arbeitgeber die Rente in bestimmter Höhe garantieren und war damit auch für eine gewisse Rendite haftbar. Von dieser Verantwortung ist er nun befreit, er muss lediglich zusagen, dass er die Beiträge an einen bestimmten Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) tatsächlich abführt (reine Beitragszusage). Um die fehlende Arbeitgeberhaftung zu kompensieren, kann im Tarifvertrag ein zusätzlicher Sicherungsbeitrag des Arbeit-

gebers vereinbart werden, um einen höheren Kapitaldeckungsgrad zu erzielen. Dies ist aber keine Pflicht.

Die späteren Rentenansprüche des Arbeitnehmers richten sich ausschließlich gegen die Versorgungseinrichtung. Gerade in Niedrigzinsphasen wollten in der Vergangenheit viele Arbeitgeber das Haftungsrisiko für garantierte Rentenleistungen nicht übernehmen, daher konnte sich die betriebliche Altersvorsorge nicht wie erhofft durchsetzen. Von diesem „Pay-and-Forget“-Ansatz erhoffen sich die Beteiligten des Sozialpartnermodells in der Praxis bessere Renditen und damit später höhere Renten.

Sozialpartnermodell mit Bindung an Tarifvertrag

Zum Schutz der Arbeitnehmer kann diese neue Tarifrente nur auf Basis von Tarifverträgen zustande kommen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Auch per Betriebs- oder Dienstvereinbarung können die Tarifvertragsparteien die Gestaltung der Beitragszusage regeln, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

Aber auch für nicht tarifgebundene Unternehmen soll die Tarifrente nach dem Sozialpartnermodell möglich sein. Diese Arbeitgeber können vereinbaren, dass die einschlägigen Branchentarifverträge auch für ihre Beschäftigten gelten sollen. Der Gesetzgeber ermöglicht damit nicht tarifgebundenen Unternehmen, die Ver-

sorgungskassen der entsprechenden Branchen zu nutzen. Die Arbeitgeber sind dazu aber nicht verpflichtet. Eine Soll-Vorschrift soll verhindern, dass Betriebe ohne Tarifbindung, die das Modell dennoch anbieten wollen, durch schlechtere Konditionen bei den Tarifpartnern benachteiligt werden. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der branchenübliche Tarifvertrag für die Tarifrente gilt, muss er dann auch so übernommen werden. Abweichungen davon sind nicht möglich, das gilt auch für einen eventuell vereinbarten Zusatzbeitrag.

Der Arbeitgeber kann zudem eine automatische Entgeltumwandlung für alle oder eine Gruppe einzelner Arbeitnehmer



Unsere Seminarempfehlung

Betriebliche Altersversorgung für Entgeltabrechner – Basis

Das Seminar vermittelt den nötigen Gesamtüberblick über die Grundprinzipien der bAV in der Anspar- und Auszahlungsphase. Mit dem vermittelten Basiswissen können Sie die bAV korrekt in der Entgeltabrechnung abwickeln und überprüfen.

www.haufe-akademie.de/9557



einführen, wenn dies der Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorsieht. Dieser automatischen Entgeltumwandlung können die Arbeitnehmer aber widersprechen (Opting-out-Regelung).

Bessere Rahmenbedingungen in der bAV

Auch die Rahmenbedingungen für die bAV haben sich mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz verbessert: Der steuerfreie Höchstbetrag bei der Entgeltumwandlung ist ab 2018 von 4 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) gestiegen. Damit können Arbeitnehmer ab 2018 maximal 6.240 Euro steuerfrei in ihre Altersvorsorge investieren. Der

zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro wird im Gegenzug allerdings abgeschafft. Der sozialversicherungsfreie Steuerfreibetrag bleibt bei 4 % (maximal 3.120 Euro).

Bei der neuen, reinen Beitragszusage darf sich der Arbeitnehmer zudem über einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zu seiner bAV freuen. Durch die Entgeltumwandlung spart der Arbeitgeber seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ein. Diese Einsparung soll durch eine 15%ige Pauschalzahlung an den Mitarbeiter weitergegeben werden. Der Arbeitgeber muss dafür diesen Betrag als Arbeitgeberzuschuss zusätzlich an die Versorgungseinrichtung für den Mitarbeiter abführen. Für diesen Zuschuss gelten die gleichen steuer-

lichen Regelungen wie für den durch die Gehaltsumwandlung finanzierten Beitrag (beispielsweise Steuerfreiheit im Rahmen der 8%-Grenze).

Dieser Arbeitgeberzuschuss gilt zunächst nur für die ab 2018 eingeführten Beitragszusagen durch einen Tarifvertrag. Erst ab 2019 gilt diese Regelung auch für alle neu abgeschlossenen betrieblichen Altersvorsorgeverträge. Ab 2022 gilt dies auch für bereits bestehende Verträge.

Förderung der bAV bei Geringverdienern

Bei Geringverdienern bis 2.200 Euro Monatsverdienst unterstützt der Staat die Förderung der bAV mit einem zusätzlichen Beitrag. Wenn Arbeitgeber für Geringverdiener neben dem Entgelt mindestens 240 Euro jährlich in dessen bAV einzahlen (maximal 480 Euro), erhalten sie einen zusätzlichen Förderbeitrag in Höhe von 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags (mindestens 72 Euro und max. 144 Euro pro Jahr). Somit ist eine maximale Förderung von 480 Euro jährlich steuerfrei möglich. Der Arbeitgeber kann dies mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen. Für den Arbeitnehmer ist der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag steuerfrei.

Von dieser Förderung der bAV sollen Geringverdiener profitieren, die sich sonst keine Altersvorsorge leisten können und für die sich eine auf Entgeltumwandlung basierende betriebliche Altersversorgung durch die geringe Lohnsteuerentlastung steuerlich nicht lohnt.

Für Geringverdiener gilt ab 1.1.2018 zusätzlich ein Freibetrag von 200 Euro pro Monat, in dessen Höhe eine Leistung aus der bAV nicht mehr auf die Grundsicherung angerechnet wird. Die Höhe des Freibetrages soll regelmäßig angepasst werden. ●



Jörg Sohn

ist Trainer der Haufe Akademie, sowie Geschäftsführer und Inhaber einer auf Entgeltabrechnungen, und auf Schulungen und Beratung im Personalbereich spezialisierten Unternehmensberatung. Er besitzt langjährige Erfahrung im Personalbereich, war hier u. a. verantwortlich für Compensation & Benefits, Entgeltabrechnung, HR-Systeme in einem Pharmaunternehmen.

Entgelt richtig abrechnen: Was tun bei einer Lohnpfändung?

Ganz abgesehen von unangenehmen Gesprächen mit dem Kollegen: Eine Lohnpfändung bringt zahlreiche Pflichten und Risiken für den Arbeitgeber mit sich.

Mitarbeiter Thomas K. hat sich ein neues Auto gekauft – auf Raten. Mit seiner Familie ist er auf die Malediven geflogen – auf Pump. Sein neues Heimkino hat er bei Amazon bestellt – per Zahlungspause. Nun muss er Privatinsolvenz anmelden.

Das Konsumverhalten Ihres Kollegen wird genau jetzt zu Ihrem Problem, denn der Gerichtsvollzieher steht bei Ihnen in der Entgeltabteilung und möchte das Gehalt dieses Mitarbeiters pfänden.

Die Situation ist für alle Beteiligten prekär: Gläubiger sehen in der Gehaltspfändung die einzige Chance, an ihr Geld zu kommen. Der Mitarbeiter steht ohnehin unter starkem Druck und muss sich nun zusätzlich dem Arbeitgeber offenbaren. Und der Arbeitgeber bzw. die Entgeltabteilung muss bei der Pfändung des Gehalts mitwir-

ken. Ganz abgesehen von unangenehmen Gesprächen mit dem Kollegen. Was tun, wenn die letzte Konsequenz die Lohnpfändung eines Mitarbeiters ist?

Der Arbeitgeber wird zum Drittschuldner

Soll bei einem Ihrer Kollegen bzw. Arbeitnehmer das Gehalt gepfändet werden, bringt das für den Arbeitgeber zahlreiche Pflichten und Risiken mit sich. Denn der Arbeitgeber bzw. die Entgeltabteilung muss sich um die Formalitäten kümmern und auch den genauen Pfändungsbetrag errechnen.

Möchte ein Gläubiger von Mitarbeiter Thomas K. den Lohn pfänden, beantragt er beim Gericht einen sogenannten Pfändungs- und Überweisungsbeschluss. Für den Arbeitgeber beginnt die Lohnpfändung mit der Zustellung dieses Pfändungs-

und Überweisungsbeschlusses. Der Beschluss wird dem Arbeitgeber durch den Gerichtsvollzieher auf dem Postweg oder persönlich zugestellt. Ab diesem Zeitpunkt wird der Arbeitgeber zum Drittschuldner und muss den pfändbaren Teil des Lohns direkt an den Gläubiger zahlen. Dagegen wehren können sich Arbeitgeber eigentlich nicht, es sei denn, es liegen Form- und Zustellungsmängel vor, oder die Pfändungsschutzvorschriften wurden nicht beachtet.

Die Pflichten für den Arbeitgeber

Innerhalb von 2 Wochen nach Eingang des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses muss der Arbeitgeber dem Gläubiger die sogenannte Drittschuldnererklärung übermitteln. In dieser müssen Sie erklären,

- ob und in welchem Umfang Sie die Forderung anerkennen und erfüllen,
- ob und welche anderen Personen Anspruch auf die Forderung erheben und
- ob anderweitige Pfändungen vorliegen.

Außerdem ist die Arbeitgeberseite dazu verpflichtet, die pfändbaren Beträge des Arbeitseinkommens zu ermitteln und dem Gläubiger zu überweisen. Dieser Schritt ist besonders heikel, denn als Drittschuldner haften Sie für Fehler, die sich aus einer Falschberechnung ergeben.

Dabei gilt es zu beachten, dass manche Lohnanteile gar nicht pfändbar sind, andere nur zum Teil oder nur unter bestimmten Voraussetzungen. Nicht pfändbar sind z. B. vermögenswirksame Leistungen, Aufwandsentschädigungen und die Hälfte der Überstundenvergütung (nicht pfändbare

Unsere Seminarempfehlung

Lohnpfändung und Gehaltsabtretung für Einsteiger

Die Verschuldung privater Haushalte und damit vieler Arbeitnehmer führt zu einem Anstieg an Lohnpfändungen. Den Arbeitgebern entstehen für die Bearbeitung dieser Fälle erhöhte Kosten und erhebliche Haftungsrisiken, denn es sind eine Reihe zwingender Vorgaben des Gesetzgebers sowie der Rechtsprechung zu erfüllen, wie z. B. die neuen Vorgaben des BGH, Nachzuschläge zum Teil als Erschwerniszuschläge zu behandeln. In diesem Seminar erhalten Sie systematisch das nötige Basiswissen für eine zügige und korrekte Pfändungsbearbeitung.

www.haufe-akademie.de/8952

Bezüge finden Sie in der [Zivilprozessordnung](#). Dass bedeutet, Sie müssen immer im Einzelfall berechnen, welchen Betrag der Gläubiger bekommt.

Als Arbeitgeber und Drittschuldner müssen Sie, neben den pfändbaren und den bedingt pfändbaren Bezügen, auch die Pfändungsfreigrenzen beachten. Diese ermöglichen, dass der Schuldner seinen Lebensunterhalt und den seiner Familie aufrechterhalten kann. Das Existenzminimum Ihres Mitarbeiters bleibt dadurch gesichert.

Was Drittschuldner vermeiden sollten

Als Drittschuldner ist es Ihnen untersagt, den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens an den Mitarbeiter auszuzahlen. Ig-

noriiert die Arbeitgeberseite die Lohnpfändung und überweist den gesamten Lohn einfach wie gewohnt an den Mitarbeiter, kann der Gläubiger den pfändbaren Teil noch einmal einfordern. Als Arbeitgeber müssen Sie hier also korrekt rechnen und abführen, sonst riskieren Sie auch für Ihr Unternehmen einen finanziellen Schaden.

Eine Gehaltspfändung allein ist aber grundsätzlich nicht für eine ordentliche Kündigung ausreichend. Das säumige Schuldnerverhalten eines Arbeitnehmers ist seiner Privatsphäre zuzurechnen. Eine Kündigung ist nur im Ausnahmefall zulässig, wenn z. B. nachgewiesen wird, dass die Lohnpfändung einen derart hohen Arbeitsaufwand verursacht, dass es zu wesentlichen Störungen im regulären Arbeitsablauf

kommt. Wenn es zu einer Lohnpfändung kommt und Sie als Arbeitgeber grundsätzlich zufrieden mit der Leistung Ihres Mitarbeiters sind, empfiehlt es sich, ein ehrliches Gespräch mit Ihrem Mitarbeiter zu führen und ihm klarzumachen, dass die Lohnpfändung seine Privatsache ist und Sie mit seiner Arbeit zufrieden sind. ●



Prof. Dr. Klaus Hock

ist Trainer bei der Haufe Akademie, sowie Dozent und Gutachter des Instituts TVöD-Consult. Er arbeitete als Professor für Arbeits- und Zivilrecht an der H5 Kehl und ist Herausgeber des TVöD-Lexikon und TVöD/TV-L Office (Haufe Gruppe).





Business Class auf Dienstreise

Nicht selten kommt es vor, dass Arbeitnehmer eine Dienstreise mit einem privaten Urlaub verbinden oder Freunde und Familie besuchen. Entgeltabrechner sehen sich hier häufig mit komplizierten Sonderfällen konfrontiert.

Mittwochabend 22:45h, Herr Vonderstraß schaltet seinen Rechner in den Flugmodus und klappt ihn zu. Sein Flug LX 176 von Zürich über Singapur nach Melbourne steuert gerade auf das Rollfeld zu und Herr Vonderstraß genießt diese kurze Verschnaufpause. Direkt nach dem Start nutzt er den Langstreckenflug zur Vorbereitung seiner mehrtägigen Dienstreise. Herr Vonderstraß ist angestellter Geschäftsführer eines international tätigen Produktionsunternehmens und möchte in 10 Tagen Australien möglichst viele Termine unterbringen. An den wenigen freien Tagen dazwischen besucht er Freunde und Geschäftspartner. Inlandsflüge und Mietwagen dafür sind bereits gebucht, den vollen Terminkalender ist er von seinen sonstigen Reisen gewohnt. Das besondere dieses Mal wird

der anschließende Familienurlaub. Herr Vonderstraß hat 2 Wochen Urlaub hinterran gehängt und seine Familie kommt am Tag der letzten Konferenz nachgereist. Den Mietwagen dafür hat er bereits verlängert, auch die ersten Übernachtungen werden er und seine Familie einfach im gleichen Veranstaltungshotel genießen. Kurz denkt er daran, dass es wohl komplizierter wird, diese Dienstreise abzurechnen – zum Glück weiß er inzwischen, worauf er bei Belegen achten muss und kann alles Weitere seinen Entgeltabrechnern überlassen.

Dienst- und Privatreise kombiniert

Unter die Reisekosten fallen grundsätzlich

- Fahrtkosten
- Übernachtungskosten
- Verpflegungsmehraufwendungen und
- Reisenebenkosten,

die durch die berufliche Auswärtstätigkeit entstehen. Immer wieder nutzen Arbeitnehmer eine Dienstreise aber auch, um das Berufliche mit dem Privaten zu verbinden und hängen ein paar Urlaubstage dran, oder besuchen zwischen zwei Terminen Freunde oder Familie. Entgeltabrechner sehen sich also oft mit komplizierten Sonderfällen konfrontiert.

Wichtig bei solchen gemischt veranlassten Reisen ist die eindeutige Abgrenzung zwischen privaten und geschäftlich entstandenen Reisekosten. Herr Vonderstraß notiert sich deswegen grundsätzlich, welchen Terminen er seine Belege zuordnen kann. Im Abgleich mit seinem Kalender kann er dann problemlos erkennen, welche Belege für sein Unternehmen relevant sind und welche er privat bezahlt. Seine Hotelzimmer hat er im Vorfeld gebucht und lässt die

Unsere Seminarempfehlungen

Reisekosten richtig abrechnen

Ein sehr beliebtes Objekt für die Betriebsprüfer sind zweifellos Ihre Reisekostenabrechnungen, da hier erfahrungsgemäß Fehler gemacht werden und demzufolge die Erfolgsquote (für die Prüfer) relativ hoch ist. In diesem Seminar werden Sie systematisch mit dem Grundlagenwissen rund um die Reisekostenabrechnung vertraut gemacht. Wenn Sie bei der Betriebsprüfung keine bösen Überraschungen erleben wollen, sollten Sie sich hier informieren, worauf es ankommt.

www.haufe-akademie.de/8790

Aufbauseminar Reisekosten

Von A bis Z fit in den Reisekosten! Themen wie Auswärtstätigkeit, Kundeneinsätze oder Abordnungen werden im Seminar ebenso vertieft behandelt wie Fragen zur ersten Tätigkeitsstätte, doppelter Haushaltsführung und der steuerlichen Behandlung von Reisekosten. Unsere praxisorientierten Inhalte machen Sie fit für eine effiziente und korrekte Reisekostenabrechnung, die dem Prüfungsfall standhält.

www.haufe-akademie.de/8911

Rechnung auf den Namen der Firma ausstellen. Das Frühstück bucht er nur spontan vor Ort dazu, wenn er einen Tag ohne Geschäftstermin hat. Davon gibt es nicht besonders viele. Nur manchmal lassen sich Termine und Inlandsreisen nicht anders legen oder ein Tag Bedenkzeit zwischen Vertragsverhandlungen schien sinnvoll. Am Ende der Dienstreise haben seine Entgeltabrechner einen Stapel Belege auf dem Tisch und müssen entscheiden, welche Reisekosten wie erstattet werden.

Abgrenzung Freizeit und Dienstreise

Im Fall von Herrn Vonderstraß lässt sich deutlich abgrenzen, wann das Geschäftliche endet und sein Urlaub beginnt. Im letzten Hotel belegt er alleine bereits ein Doppelzimmer, weil seine Frau nachreist. Hier lässt er sich vom Hotel den Preis eines Einzelzimmers nennen und legt seiner Firma den Vergleich vor. Die Differenz gleicht er selbst und auch das zusätzliche Zimmer für seine Kinder bezahlt er ohnehin privat sowie die Übernachtungen, die privat folgen. Da die Konferenz bis in die Abendstunden geht und er auch geschäft-

lich erst am Folgetag zurückreisen könnte, wird diese Nacht noch vom Unternehmen erstattet. Der Rückflug, den er gemeinsam mit seiner Familie zwei Wochen später antritt, wird ebenfalls als Fahrtkosten erstattet. Da es durch den privat veranlassten späteren Flug nicht zu einer Verteuerung kommt, dürfen die kompletten Fahrtkosten sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei erstattet werden.

Den Mietwagen nutzt Herr Vonderstraß 10 Tage geschäftlich und 14 Tage privat. Entsprechend werden die Kosten prozentual zwischen ihm und dem Unternehmen aufgeteilt.

Sonderfälle bei Reisekosten

Im Alltag sind die Grenzen nicht immer so klar zu ziehen und es entstehen mehr Grauzonen zwischen Geschäftlichem und Privatem. So ist es beispielsweise durchaus möglich, dass auch Kosten für einen Ehepartner erstattet werden, wenn seine Anwesenheit geschäftlich erwünscht ist.

Je weiter die Anreise, desto selbstverständlicher wird, dass auch Tage zwischen Terminen zur Dienstreise zählen. Gerade

wenn sich Verhandlungen über mehrere Tage ziehen. Herr Vonderstraß nutzt das freie Wochenende zwischen zwei Terminen, um seine einstige Gastfamilie aus Schulzeiten zu besuchen. Den Inlandsflug dorthin bezahlt er selbst, Übernachtungskosten fallen keine an. Da eine Rückreise nach Deutschland für zwei Tage außer Frage steht, zählen auch die freien Tage dazwischen zur beruflichen Auswärtstätigkeit. Übernachtungskosten und Verpflegungspauschale werden also erstattet. Da Herr Vonderstraß sich an manchen dieser Tage ein ausgiebiges Frühstück im Hotel gönnt und die Rechnung auf sein Unternehmen ausstellen lässt, müssen 20 % der Pauschale abgezogen werden.

Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen

Da bei der Auswärtstätigkeit höhere Kosten für die Verpflegung anfallen, bekommt der Arbeitnehmer einen Pauschalbetrag pro Tag, an dem er auswärts tätig ist. Seit der Reiskostenreform 2014 wird nur noch zwischen einer Abwesenheit von mehr als 24h und An- und Abreisetag unterschieden. Der Pauschalsatz richtet sich nach dem Land, das vor Mitternacht erreicht wird. Der Betrag ist abhängig vom Preisniveau des Landes und kann sich auch für einzelne, besonders teure Städte erhöhen. Wird ein Teil der Verpflegung vom Arbeitgeber übernommen (wie beispielsweise bei einer Übernachtung mit Frühstück), werden 20 % des Pauschalbetrags abgezogen. Die jeweils geltenden Pauschalbeträge werden regelmäßig vom Bundesministerium für Finanzen herausgegeben. Für Herrn Vonderstraß' Entgeltabrechner wird das letzte Schreiben bereits relevant, da sich zum 1. Januar 2018 auch die Pauschalbeträge für Australien verändert haben. ●



Dr. Emily Dang

ist Produktmanagerin für den Bereich Entgeltabrechnung und TVöD der Haufe Akademie. Sie war zuvor bei einem namhaften Versicherungsunternehmen als Trainerin für den Außen- und Innendienst tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Konzeption und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.

Mindestlohn: Kontrollen und Bußgelder deutlich gestiegen

2017 wurden 2.500 Ermittlungsverfahren wegen Mindestlohn-Verstößen eingeleitet. Insgesamt mussten die Betriebe Bußgelder in Höhe von 4,2 Millionen Euro zahlen. Die Dunkelziffer scheint aber weit höher zu sein.

Seit dem 1.1.2018 muss in allen Branchen der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 EUR pro Stunde gezahlt werden. Eigentlich ganz einfach und doch wieder nicht: Im abgelaufenen Jahr 2017 hat der Zoll als zuständige Kontrollinstanz 2.500 Fälle von Mindestlohn-Verstößen festgestellt und Ermittlungsverfahren gegen die betroffenen Unternehmen eingeleitet. Und das ist wahrscheinlich nur die Spitze des Eisbergs.

Personalmangel beim Zoll

Momentan herrscht Personalmangel bei den Zollbehörden, rund 800 Planstellen waren zum Jahresende 2017 nicht besetzt, dennoch stiegen insgesamt die Mindestlohn-Kontrollen und damit auch die Zahl der erappten Unternehmen jeweils um rund 40 % an. Die Dunkelziffer scheint aber weit höher zu sein. Gewerkschaften fordern deshalb, dass Betriebe häufiger kontrolliert und die Planstellen bei den Hauptzollämtern von derzeit 7.200 auf 10.000

Kontrolleure aufgestockt werden sollen. IG-Bau-Chef Robert Feiger fordert gar einen „Lohnsünden-Pranger“, ein öffentliches Register, in dem Betriebe aufgelistet werden sollten, die gegen Mindestlöhne verstoßen. Nicht ohne Grund, denn immer noch versuchen viele Unternehmen den Mindestlohn zu umgehen, indem sie z. B. Bereitschaftszeiten nicht voll bezahlen oder Materialkosten vom Lohn abziehen.

Teure Bußgelder und Sanktionen bei Mindestlohn-Verstößen

Arbeitgeber können mit Bußgeldern bis 500.000 Euro belegt werden, wenn sie Mindestlöhne, Urlaubsgeld und Sozialkassenbeiträge nicht bezahlen oder ausländische Arbeitnehmer ohne Arbeitsgenehmigung beschäftigen. Teuer wird es aber auch bei Verstößen gegen die umfangreichen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten: bei Verstößen gegen die Meldevorschriften werden bis zu 25.000 Euro fällig. Beschäftigten Arbeitgeber wiederholt illegal

ausländische Arbeitnehmer oder hinterziehen vorsätzlich Sozialversicherungsbeiträge, drohen auch Gefängnisstrafen bis zu 5 Jahren. Außerdem können Betriebe von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Hinweis: Geahndet werden auch Nachlässigkeiten

War nicht mit Absicht, gilt nicht! Arbeitgeber sollten sich bewusstmachen, dass die Kontrolleure keinen Vorsatz nachweisen müssen. Verstöße gegen die Mindestlohn-Vorschriften oder illegale Beschäftigung ahndet der Zoll auch bei Fahrlässigkeit. Die Beamten der Hauptzollämter haben dieselben Rechte und Pflichten wie Polizeibeamte, wenn sie bei den Prüfungen Straftaten und Ordnungswidrigkeiten verfolgen. Wenn konkrete Verdachtsmomente vorliegen, sind sie zudem verpflichtet, ein Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren einzuleiten.

Mindestlohn-Kontrollen: Wer darf was prüfen?

Die Betriebsprüfungen führt der Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Hauptzollämter durch, unterstützt von den Arbeitsagenturen, den Rentenversicherungsträgern, Arbeitsschutzbehörden, Gewerbeämtern und Finanzbehörden. Auch deren Bedienstete können an den Prüfungen teilnehmen und haben die gleichen Prüfrechte. Die Prüfungen sind in der Regel unangekündigt und die Prüfer brauchen auch keinen schriftlichen Prüfauftrag. Sie entscheiden jeweils von Fall zu Fall,

Unsere Seminarempfehlung

Minijobs, Aushilfen, Werkstudenten und ältere Beschäftigte

Besondere Personengruppen wie geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte, Werkstudenten und Rentner: Fehler bei der versicherungs- und steuerrechtlichen Beurteilung oder fehlende Aufzeichnungen führen zu erheblichen Beitrags- und Steuernachforderungen für Ihr Unternehmen. In diesem praxisbezogenen Seminar erfahren Sie, wie Sie derartige Beschäftigungssachverhalte in der Abrechnung sicher und korrekt lösen.

www.haufe-akademie.de/8978

welcher Betrieb überprüft wird, auch ein konkreter Anfangsverdacht ist dafür nicht erforderlich. Meist werden die Prüfungen schwerpunktmäßig in den Wirtschaftsbereichen durchgeführt, in denen es häufiger Mindestlohn-Bearstandungen gibt, wie z. B. in der Gastronomie, Baubranche oder im Einzelhandel.

Diese Punkte prüfen die Kontrolleure:

- Sozialversicherungsrechtliche Pflichten: Wurden die sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- und Aufzeichnungspflichten erfüllt? Wurden die Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung korrekt errechnet und abgeführt?
- Lohndumping/Mindestlohn: Wurden Mindestlöhne gezahlt und Mindesturlaub gewährt? Wurden Sozialkassenbeiträge gezahlt?
- Geltungsbereich von Mindestarbeitsbedingungen: In einigen Branchen wie z. B. Baugewerbe, Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen, Großwäschereien, Abfallwirtschaft, Schlachten und Fleischverarbeitung, Pflegebranche gelten zwingende Arbeitsbedingungen und Branchentarifverträge. Hier wird besonders genau geprüft, ob diese eingehalten werden.
- Wurden die Arbeitszeiten gemäß den geltenden Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten korrekt erfasst und dokumentiert?
- Wurden die Meldepflichten erfüllt, die in speziellen Wirtschaftsbereichen gelten?
- Werden ausländische Arbeitskräfte beschäftigt? Liegen die benötigten Aufenthaltstitel und EU-Arbeitsgenehmigungen vor?
- Leistungsmissbrauch: Haben die betroffenen Personen zu Unrecht Sozialleistungen bezogen? Hat der Arbeitgeber Arbeits- und Verdienstbescheinigungen für die Sozialleistungsbehörden korrekt ausgestellt? Gibt es Hinweise auf Steuerhinterziehung?

Was tun, wenn der Zoll zweimal klingelt?

Arbeitgeber dürfen die Prüfer keinesfalls bei ihrer Arbeit behindern oder gar den Zutritt verweigern. Sie müssen die Prüfer bei



der Personenerfassung unterstützen, die geforderten Unterlagen vorlegen und die notwendigen Auskünfte erteilen. Wenn sie von ihrem Auskunftsverweigerungsrecht Gebrauch machen wollen, weil sie sich ansonsten selbst belasten, müssen sie sich ausdrücklich darauf berufen. In jedem Fall müssen sie trotzdem die Personalien angeben und geforderte Unterlagen vorlegen. Wer als Arbeitgeber nicht mit den Prüfern kooperiert und seine Mitwirkungspflichten verletzt, riskiert ebenfalls ein Bußgeld bis zu 30.000 Euro.

Wichtig ist es, im Mindestlohn-Vorschriftenschungel nicht den Überblick zu verlieren. Ein „das haben wir schon immer so gemacht“, wird Betriebe im Zweifelsfall nicht

vor unliebsamen Überraschungen bewahren, wenn die Zollprüfer vor der Tür stehen. Da die Vogel-Strauß-Taktik teuer werden kann, sollten sich die Fachkräfte aus der Personal- und Lohn- und Gehaltsabteilung das nötige Wissen zum Mindestlohn und den Zollprüfungsverfahren aneignen, um für den Kontrollfall gerüstet zu sein. ●



Dr. Emily Dang

ist Produktmanagerin für den Bereich Entgeltabrechnung und TVöD der Haufe Akademie. Sie war zuvor bei einem namhaften Versicherungsunternehmen als Trainerin für den Außen- und Innendienst tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Konzeption und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen.



Veranstaltungsthemen



neue Qualifizierungsangebote



Durchschnittliche Seminarbewertung in Sternen: 4,6

ENTGELTABRECHNUNG

Mit Sicherheit und Aktualität an Ihrer Seite
www.haufe-akademie.de/entgeltabrechnung

Die Entgeltabrechnung gewinnt im Unternehmen an Bedeutung. Gesetzliche Neuerungen und sensible Gehaltsthemen laufen hier zusammen. Ihr Fachwissen muss aktuell sein und erweitert werden. So können Berufstarter und Fachkräfte **Herausforderungen annehmen** und ihren Gestaltungsrahmen ausschöpfen. Wir sind mit Sicherheit und Aktualität dabei.

Neue Qualifizierungsangebote

- Payroll Express – Der Online-Kurs für Einsteiger (Webinfo-Nr. 6096)
- GKV-Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen (EEL) (Webinfo-Nr. 1893)
- Aufbauseminar Baulohn – Heute kann es regnen, stürmen oder schneien... (Webinfo-Nr. 1698)
- Grenzgänger rechtssicher abrechnen (Webinfo-Nr. 1894)

Themenübersicht

- 15 Lehrgänge
- 15 Grundlagenthemen
- 16 Aufbau- und Spezialthemen
- 19 Reisekostenabrechnung
- 20 Betriebliche Altersversorgung
- 20 Abrechnungsmanagement

SAP®ERP Live-Training am PC

Entgeltabrechnung mit SAP®ERP:

- SAP®ERP Abrechnungsorganisation
- SAP®ERP Auswertung und Controlling
- SAP®ERP Pfändung und Lohnabtretung
- SAP®ERP Reisekosten sicher abrechnen

Informationen Seite 20.

Lehrgänge

**Lehrgang Geprüfte/r
Entgeltabrechner/in**

8771 ▶

Zertifiziert durch die Hochschule Amberg-Weiden

In 10 Tagen zur beruflichen Qualifizierung. Die Entgeltabrechnung gewinnt als zentrale Stelle im Unternehmen an Bedeutung. Ständige Neuerungen und der sensible Lohnbereich erfordern professionelles Handeln. Mit der Weiterbildung im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnung erwerben Sie relevante Grundlagen, bauen Ihr Fachwissen auf und erlangen eine hohe Umsetzungskompetenz, die Sie in Ihr Unternehmen mitnehmen. Das didaktische Konzept baut auf vertiefenden Transferfällen aus der beruflichen Praxis auf. Diese Weiterbildung zum Entgeltabrechner aus einem Guss wird Sie nach Abschluss in Ihrem Alltag mit einem sicheren Gefühl agieren lassen.

Fernkurs Entgeltabrechnung

7546 ▶

Gehaltsabrechnung, Lohnsteuer, Reisekosten

Basis für eine korrekte Lohn- und Gehaltsabrechnung ist eine fundierte Ausbildung in der Entgeltabrechnung. Gesetzliche Neuerungen erfordern es, dass Sie stets auf dem neuesten Stand bleiben und Ihr Wissen kontinuierlich überprüfen. Lernen Sie hier systematisch alles, was Sie für eine professionelle Vorgehensweise bei der Abrechnung und für die Vermeidung rechtlicher und finanzieller Konsequenzen wissen müssen. Unsere praxisorientierten Inhalte machen Sie fit für eine effiziente und korrekte Entgeltabrechnung.

Lehrgang: Geprüfte/r bAV-Experte/in

7355 ▶

Die betriebliche Altersversorgung in der Personal- und Entgeltabteilung richtig aufzustellen und abzubilden, ist ein komplexes Thema mit nicht zu unterschätzenden Haftungsszenarien für Unternehmen. Die korrekte interne Umsetzung ist ebenso wichtig wie die Kommunikation nach außen mit Versicherungen und Pensionskassen. Die Weiterbildung zum bAV-Experten vermittelt Ihnen umfassend die nötige Kompetenz im Umgang mit der bAV. Durch das Zertifikat der Weiterbildung dokumentieren Sie Ihr fachliches Know-how und festigen Ihre berufliche Karriere.

**Lehrgang Geprüfte/r
Reisekosten-Experte/in**

5500 ▶

Fachzertifizierung in der Reisekostenabrechnung

Das Reisekostenrecht ändert sich beständig und somit auch der Umgang mit Reisekostenabrechnungen. Unsere Weiterbildung Reisekosten vermittelt Ihnen die nötige Kompetenz für eine rechtlich sichere Abrechnungspraxis. In Gesprächen und Argumentationen im Unternehmen setzen Sie mit Ihrem Fachwissen Standards und beraten die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Sicherung einer korrekten Reisekostenabrechnung. Von Reisen ins In- und Ausland, Mahlzeiten und Bewirtung, Fahrtkosten, Übernachtungen und den Dauerbrennern wie erste Tätigkeitsstätte, doppelte Haushaltsführung und Vorsteuerabzug: Alle relevanten Themen für das Tagesgeschäft in Unternehmen werden behandelt.

Grundlagenthemen

**Neu: Payroll Express – Der Online-
Kurs für Einsteiger**

6096 ▶

In nur 13 Stunden die Entgeltabrechnung verstehen

Dieser Online-Kurs vermittelt Ihnen schnell und kompakt alles, was Sie über die Entgeltabrechnung wissen müssen. Innerhalb von zwei Wochen erwerben Sie in vier Webinaren Grundwissen zu den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abzügen in der Entgeltabrechnung und können damit in kürzester Zeit den Weg vom Brutto- zum Nettogehalt nachvollziehen. Zwischen den Webinaren bearbeiten Sie selbstständig praxisnahe Fallbeispiele, um das erworbene Wissen nachhaltig zu sichern.

**Grundlagen der Entgeltabrechnung
kompakt**

8173 ▶

Basistraining Lohn- und Gehaltsabrechnung in 3 Tagen

Sie steigen gerade in das Berufsleben ein oder wechseln in die Entgeltabteilung? Sie möchten in kurzer Zeit die Grundlagen und Zusammenhänge verstehen, um möglichst schnell Ihre Arbeit aufnehmen zu können? Dann ist dieses Seminar genau das Richtige für Sie. In nur drei Tagen werden Ihnen strukturiert alle wesentlichen Grundlagen anhand von kleinen Praxisübungen vermittelt. Sichern Sie sich den Vorsprung für die Berufspraxis.

**Grundlagen der Entgeltabrechnung
intensiv**

8902 ▶

Lohn- und Gehaltsabrechnung für Praktiker

Wer Löhne und Gehälter verantwortlich abrechnen und Haftungsrisiken vermeiden will, braucht ein solides Fachwissen. Vorschriften des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts treffen in der Entgeltabrechnung gebündelt aufeinander und bergen dazu vielfältige Besonderheiten. In dieser zertifizierten Schulung zum Lehrgang „Geprüfte/r Entgeltabrechner/in“ werden Sie praxisnah, systematisch und anwendungsorientiert mit allen Grundlagen der korrekten Lohn- und Gehaltsabrechnung vertraut gemacht.





Entgeltabrechnung besonderer Personengruppen und besonderer Zeiten

3882 

Keine Angst vor Sonderfällen!

In der Abrechnung von Löhnen und Gehältern werden Sie selbst als Einsteiger sofort mit Sonderfällen konfrontiert. In diesem Seminar erfahren Sie alles Wichtige, was die Abrechnung solcher besonderer Personengruppen betrifft, wie z.B. Schüler, Studenten, Praktikanten, Hospitanten, Minijobber etc., sowie Mitarbeiter während besonderer Zeiten wie Familienpflegezeit, Mutterschaftszeiten, Elternzeit, flexible Altersteilzeit oder Sabbatical. Anhand praxisnaher Beispiele und Tipps werden Ihnen die unterschiedlichen Themen anschaulich vermittelt, sodass Sie dieses Wissen direkt in Ihrem beruflichen Alltag anwenden können.

Basics Arbeitsrecht für Lohn- und Gehaltsabrechnung

8763 

Löhne rechtssicher abwickeln

Als Entgeltabrechner/in haben Sie im Rahmen Ihrer täglichen Arbeit viele arbeitsrechtliche Vorschriften zu beachten. In diesem Seminar erhalten Sie einen Überblick über die Kerninhalte des Arbeitsrechts mit speziellen Hinweisen zu den Aspekten, die für Ihren Arbeitsalltag unerlässlich sind. Gewinnen Sie Sicherheit im Umgang mit den arbeitsrechtlichen Grundlagen wie z.B. die Ermittlung von Kündigungsfristen oder die Berechnung des Urlaubsanspruchs und minimieren Sie durch Ihr Wissen die Fehlerquellen und das Kostenrisiko für Ihren Arbeitgeber.

Briefe und E-Mails: schwierige Sachverhalte verständlich erklärt

3883 

Scheibwerkstatt für Lohnabrechner/innen

Besonders im Bereich der Entgeltabrechnung gibt es kritische Sachverhalte, die schwierig zu kommunizieren sind. Bei Klärung dieser Sachverhalte stehen Entgeltabrechner/innen daher vor der besonderen Herausforderung im E-Mail-Verkehr mit Kollegen/innen und Führungskräften, bestimmte Kommunikationsregeln zu beherrschen. In diesem Seminar lernen Sie durch den hohen Praxisbezug und Übungen an eigenen Beispielen zu Brief- und E-Mail-Korrespondenz die professionelle und effektive Bearbeitung schwieriger Mails.

Grundlagen der Sozialversicherung

8021 

Wertvolles Basiswissen für den beruflichen Alltag

In kaum einem anderen Bereich der Entgeltabrechnung ändern sich die Vorschriften so schnell wie bei der Sozialversicherung. Hier müssen Sie als Abrechner über gute Grundlagen verfügen und ständig auf dem Laufenden bleiben. Beitragsnachforderungen sind teuer und können für Unternehmen weitreichende Folgen nach sich ziehen. Dieses Seminar informiert Sie an nur einem Tag über die wesentlichen Grundlagen – damit sind Sie auf dem aktuellen Stand.

Aufbau- und Spezialthemen

Falltraining Entgelt

2555 

Update für Profis mit Fällen aus der Praxis

Crash-Kurs für Mitarbeiter in der Entgeltabrechnung, die ihr Fachwissen auf hohem Niveau aktualisieren und vertiefen möchten. Sie lernen Kniffe kennen, mit denen sich schwierige Fragestellungen lösen lassen und tauchen tief in Steuer und Sozialversicherung ein. Sie erhalten wertvolle Lösungen anhand von Fällen aus der Praxis und auch einen Ausblick auf geplante gesetzliche Änderungen.

Möglichkeiten der Entgeltoptimierung

4397 

Mehr Netto vom Brutto

Entgelt ist mehr als nur die Zahlung von Lohn und Gehalt. Zur Vergütung zählen auch Leistungen wie Dienstwagen, Jobtickets oder Gesundheitsvorsorge und noch viele weitere. Richtig eingesetzt verwandeln sie steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn in steuerfreie oder pauschal versteuerte Vergütungsbestandteile und erhöhen das Nettoeinkommen Ihrer Mitarbeiter. Erfahren Sie hier, wie Sie durch Entgeltoptimierung Ihre Mitarbeiter besser bezahlen, die Motivation anheben, Fachkräfte an Ihr Unternehmen binden und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

Spezialwissen Geldwerte Vorteile

8793 

Erfassen – abrechnen – gestalten

In der beruflichen Praxis stehen wir mit der Bewertung und Erfassung von geldwerten Vorteilen einer großen Herausforderung gegenüber: Welche bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei? Wie sind sie steuer- und sv-rechtlich zu erfassen? Kann eine Lohnsteuerpauschalierung angewandt werden? Insbesondere die Lohnsteueraußenprüfer und Prüfer der Deutschen Rentenversicherung beschäftigen sich intensiv mit der Handhabung der geldwerten Vorteile. Wir bringen Sie in diesem Seminar auf den aktuellen Stand, sodass Sie für die Prüfung gewappnet sind.

Aufbauseminar Entgeltabrechnung intensiv

8762 

Umfassendes Vertiefungswissen für Fortgeschrittene

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen in der Entgeltabrechnung um zusätzliches Wissen, damit Sie auch komplexe Sachverhalte richtig zuordnen, rechtssicher handhaben und korrekt abwickeln können! Anhand zahlreicher Praxisbeispiele lernen Sie in diesem kompakten Seminar Abrechnungsfälle selbstständig zu lösen. Außerdem erfahren Sie, welche steuerlichen Gestaltungs- und Optimierungspotenziale Sie nutzen können.

Spezialfälle in der Sozialversicherung 5773 ▶

Vertiefungswissen und Auswirkungen auf die Lohnsteuer

Der Bereich der Sozialversicherung ist ständigen Änderungen unterworfen und zeichnet sich durch komplexe Zusammenhänge aus. Zudem hat er Auswirkungen in andere Rechtsgebiete wie das der Lohnsteuer. Das Seminar hilft, diese zu begreifen und richtig einzuordnen. In diesem Seminar erhalten Sie systematisch das nötige Rüstzeug, um mit diesen Spezialfällen aus dem Alltag der Entgeltabteilung souverän umzugehen.

Minijobs, Aushilfen, Werkstudenten und ältere Beschäftigte 8978 ▶

Nachforderungen und Haftungsrisiken vermeiden!

Besondere Personengruppen wie geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte, Werkstudenten und Rentner: Fehler bei der versicherungs- und steuerrechtlichen Beurteilung oder fehlende Aufzeichnungen führen zu erheblichen Beitrags- und Steuernachforderungen für Ihr Unternehmen. In diesem praxisbezogenen Seminar erfahren Sie, wie Sie derartige Beschäftigungssachverhalte in der Abrechnung sicher und korrekt lösen.

Neu: GKV-Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen (EEL) 1893 ▶
Grundlagen und Hintergrundwissen

Zur Übermittlung von Entgeltaten für die Berechnung einer Entgeltersatzleistung ist für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger der Datenaustausch Entgeltersatzleistungen verpflichtend vorgeschrieben. Aufgrund Gesetzgebung und Hinweisen aus der Praxis wird das Verfahren stetig modifiziert und seit dem 01.01.2018 in der Version 9 umgesetzt. Wir zeigen Ihnen, welche Hintergründe die auszutauschenden Daten haben und erläutern welche Auswirkungen dies für Ihre Praxis hat.

Meldewesen in der Sozialversicherung – Spezialfälle 4168 ▶

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen die Sozialversicherungsträger Informationen über beschäftigte Arbeitnehmer. Aus diesem Grund erstatten alle Arbeitgeber für die bei ihnen Beschäftigten Meldungen, welche dazu dienen, die Ansprüche der Beschäftigten auf Leistungen gegenüber den zuständigen Versicherungsträgern sicherzustellen. Insbesondere die Spezialfälle sorgen für teilweise erheblichen Arbeitsaufwand aufgrund von Rückfragen oder erforderlichen Berichtigungen. Erfahren Sie hier, wie Sie diese Fälle schnell und korrekt bearbeiten können.

Grundlagenseminar Baulohn 3736 ▶

Das Fundament für Ihre Lohnabrechnung

In diesem Baulohn-Seminar erfahren Sie alle Besonderheiten zum Thema Baulohn. Für Betriebsinhaber aber auch Nichtmitglieder der Baubranche ist es wichtig zu wissen, wann ein Betrieb dem Baulohn zugeordnet wird und ob es sich um ein Haupt- oder Nebengewerbe handelt. Eine falsche Beurteilung kann Nachzahlungen gegenüber den Sozialkassen zur Folge haben und Sie verzichten oftmals aus Unwissenheit auf Geldleistungen der Sozialversicherungen oder Arbeitsagentur. Darüber hinaus erhalten Sie Informationen zu aktuellen Änderungen.

Neu: Aufbauseminar Baulohn – Heute kann es regnen, stürmen oder schneien... Korrekt abrechnen in jeder Situation 1698 ▶

Unterschiedliche Regelungen in den verschiedenen Baugewerken und saisonale Besonderheiten können sich als echte Fallstricke in der Abrechnung von Baulöhnen erweisen. Dies kann für den Arbeitgeber teuer werden: Entgangene Geldleistungen oder Zuschüsse bis hin zu Nachzahlungen an die Sozialkassen sind die Folgen.

Vertiefen Sie in diesem Seminar Ihr Wissen zur Baulohnabrechnung und erarbeiten Sie sich anhand von praxisnahen und branchenüblichen Beispielen für alle Monate im Jahr Expertenwissen und minimieren Sie dadurch das Haftungsrisiko.

Finanzbuchhaltung trifft Entgeltabrechnung 5772 ▶

Schnittstellen erkennen – Kosten reduzieren

Entgeltabrechnung und Rechnungswesen sind keinesfalls zwei voneinander unabhängige Abteilungen. Es gibt Themen, die nahtlos in beide Bereiche einfließen. Genau diese Verzahnung macht ein Verständnis des jeweilig anderen Bereichs unerlässlich. In diesem kombinierten Seminar erlernen Sie, welche Informationen zwischen den Abteilungen ausgetauscht werden müssen, um Nachforderungen seitens der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger zu vermeiden.

**Unfallversicherung – Neues UV-Meldevorgehen** 3879 ▶

So vermeiden Sie die besondere Prüfung durch die Unfallversicherung

Seit dem 01.01.2017 sind der elektronische Lohnnachweis und der neue UV-Stammdatendienst für alle Unternehmen verpflichtend. Dieser Meldedialog bildet ab 2018 die alleinige Meldemöglichkeit an die UV. Durch diese Neuerungen ändern sich auch die Beitragsgrundlagen der UV für gewerbliche und für öffentliche Unternehmen. Im Falle von fehlerhaften Arbeitsentgelten oder falschen Eingruppierungen in die Gefahrtarifstellen führen diese zu erhöhten UV-Beiträgen und können ggf. eine besondere Prüfung durch die UV-Träger nach sich ziehen.

Geschäftsführer und Vorstände von Gesellschaften korrekt abrechnen 3881 ▶
Richtig beurteilen und Beitragsnachforderungen vermeiden

Die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht von Geschäftsführern und Vorständen einer Gesellschaft birgt ein enormes Haftungs- und Nachzahlungsrisiko für die Unternehmen. Wer hier falsch beurteilt und irrtümlich keine SV-Beiträge abgeführt hat, muss mit hohen Nachforderungen rechnen, die bis zu 40 % des eigentlichen Geschäftsführergehalts ausmachen können. In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie dieses Nachzahlungsrisiko ausschließen und wie diese Personen sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen und korrekt abzurechnen sind.

Versicherungsfreiheit höherverdienender Arbeitnehmer in der KV und PV 3862 ▶
Wie Sie Beiträge in die Kranken- und Pflegeversicherung richtig handhaben!

Höherverdienende Arbeitnehmer können eine private Kranken- und Pflegeversicherung abschließen oder sich freiwillig bei einer gesetzlichen Kranken- bzw. Pflegekasse versichern. In der betrieblichen Praxis ergeben sich oftmals Probleme bei der Feststellung, ob und ggf. ab wann es sich tatsächlich um einen höherverdienenden Arbeitnehmer handelt. Manchmal stellt sich auch die Frage, in welchen Sachverhalten die Rückkehr eines Arbeitnehmers aus der privaten in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung möglich ist. Als Entgeltabrechner sollten Sie diese Fälle kennen, um die versicherungsrechtliche Beurteilung korrekt vornehmen zu können.



Internes Kontrollsystem (IKS) in der Entgeltabrechnung 8433 ▶

Die gesetzlichen Anforderungen aus GoBD, KonTraG, MaRisk und eine sich ändernde Risikostruktur erfordern ein transparentes Internes Kontrollsystem. Durch stringente Kontrollstrukturen erhöhen Sie Ihre Prozesssicherheit, vermindern Schäden und minimieren Haftungsrisiken. Dieses Seminar zeigt Ihnen, wie Sie mit einem IKS Ihre Entgeltabrechnung auf ein sicheres Fundament stellen und den Ansprüchen externer und interner Partner genügen.

Lohnpfändung und Gehaltsabtretung für Einsteiger 8952 ▶

Die Verschuldung privater Haushalte und damit vieler Arbeitnehmer führt zu einem Anstieg an Lohnpfändungen. Den Arbeitgebern entstehen für die Bearbeitung dieser Fälle erhöhte Kosten und erhebliche Haftungsrisiken, denn es sind eine Reihe zwin-gender Vorgaben des Gesetzgebers sowie der Rechtsprechung zu erfüllen, wie z. B. die neuen Vorgaben des BGH, Nachtzuschläge zum Teil als Erschweriszuschläge zu behandeln. In diesem Seminar erhalten Sie systematisch das nötige Basiswissen für eine zügige und korrekte Pfändungsbearbeitung.

Lohnpfändung und Verbraucherinsolvenz für Fortgeschrittene 5775 ▶

Durch eine rechtssichere und effiziente Pfändungsbearbeitung können Arbeitgeber Haftungsrisiken enorm reduzieren. Dieses Seminar vermittelt dem mit Pfändungen bereits vertrauten Mitarbeiter einen vertiefenden Einblick in das Pfändungsrecht wie z. B. Verhalten bei Unterhaltspfändungen, miteinander konkurrierenden Pfändungen, Pfändungen wegen deliktischer Forderungen oder Zusammenrechnungsbeschlüssen. Des Weiteren werden die wesentlichen Arbeitgeberpflichten bei einer Verbraucherinsolvenz sowie hierbei bestehende Besonderheiten der Unterhaltspfändung in einem Überblick dargestellt.

Die Betriebsprüfung optimal vorbereiten 7833 ▶
Praxiswissen für den Entgeltabrechner

Arbeitgeber stehen einer Reihe von Prüfungen gegenüber, deren Intensität und Umfang seit Jahren stetig zunimmt. Dieses Seminar verhilft Ihnen zu einem sicheren Umgang mit der Lohnsteuer-erlaubnisprüfung und den Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung. Es werden die „Prüfungsklassiker“ erläutert. Sie erfahren, wie Sie sich umfassend und effizient auf Ihre nächste Prüfung vorbereiten sowie Fehler und Haftungsrisiken vermeiden. So können Sie dem Besuch der Prüfer gelassen entgehen.

ELStAM – Finanzverwaltung im Dialog 2215 ▶
Die Hürden des elektronischen Verfahrens meistern

Bis heute bereitet ELStAM in der Praxis der Entgeltabrechnung Probleme und stellt einen unkalkulierbaren Zeitfresser dar. Um in dieser Situation Abhilfe zu schaffen, stehen Ihnen eine Expertin zur Verfügung, die alle Schritte in dem Verfahren kennt. Sie zeigt Ihnen das Verfahren, die Stolpersteine und Lösungswege auf und macht Sie fit im Umgang mit ELStAM.

Zeitwertkonten – Wertguthaben korrekt abrechnen 9343 ▶

Zeitwertkonten – Wertguthaben als unerlässliches Arbeitszeitmodell für Unternehmen, um jede „Mitarbeitergeneration“ in individuellen Lebensphasen wie Elternzeit, Pflegezeit, Weiterbildung, private Auszeit oder Vorruhestand begleiten zu können. Das Seminar umfasst sämtliche Besonderheiten des Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts und widmet sich umfassend den strategischen Themen der vielfältigen Verwendung – auch im Hinblick auf Portabilität und bAV.

Altersteilzeit in der Entgeltabrechnung

8255 ▶

Korrekt abrechnen – Fehler vermeiden

In diesem Praxisseminar erfahren Sie, welche Besonderheiten Sie bei der Umrechnung sämtlicher Entgeltbestandteile in Altersteilzeit berücksichtigen müssen. Sie erlernen anhand von zahlreichen Praxisbeispielen, welche Entgeltbestandteile in die Aufstockung zum Netto und zur Rentenversicherung einfließen. Darüber hinaus erhalten Sie einen Überblick über alle aktuellen Änderungen zum Thema Altersteilzeit.

Neu: Grenzgänger rechtssicher abrechnen

1894 ▶

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

In der EU wächst die Anzahl der Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Deutschland zur Arbeit pendeln stetig. Arbeitnehmer, die im Ausland wohnen aber arbeitstäglich oder in anderen regelmäßig kurzen Abständen zum Arbeitsort in Deutschland hin- und herpendeln, stellen Arbeitgeber häufig vor komplexe steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen. In diesem Seminar erhalten Sie umfangreiche Informationen zur Rechtslage dieser Personengruppe und lösen so Ihre Fälle rechtssicher – egal aus welchem Nachbarland Ihre Mitarbeiter nach Deutschland pendeln.

**Internationale Sozialversicherung von Expatriates**

3878 ▶

Mitarbeiter im Ausland richtig absichern

Der grenzüberschreitende Einsatz von Mitarbeitern birgt Chancen und Risiken in sich – insbesondere was die soziale Absicherung der Expatriates betrifft. In diesem Seminar erhalten Sie umfangreiche Informationen zur internationalen Sozialversicherung und erfahren, wie Sie Ihre Mitarbeiter und deren Familien im Ausland absichern und Haftungsrisiken als Arbeitgeber vermeiden. Neben der aktuellen Rechtslage wird auch auf anstehende rechtliche Änderungen eingegangen.

Internationale Besteuerung von Expatriates

4398 ▶

Beim Einsatz von Mitarbeitern im Ausland sind neben dem nationalen Steuerrecht auch ausländisches Recht sowie Doppelbesteuerungsabkommen für die Besteuerung von Unternehmen und Mitarbeitern zu berücksichtigen. Die Komplexität erhöht die Gefahr von Haftungsrisiken. Dieses Seminar vermittelt Ihnen vertiefendes Wissen zum Auslandseinsatz Ihrer Mitarbeiter – von Verrechnungspreisen, über Unternehmenssteuern bis hin zu Betriebsstättenbegründungen und deren jeweiligen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbesteuerung.

Auslandseinsatz von Mitarbeitern: Recht und Steuern

8071 ▶

Bei Mitarbeiterentsendungen ins Ausland oder dem umgekehrten Fall sehen sich selbst erfahrene Personalverantwortliche immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert. In diesem Seminar vermitteln Ihnen Experten aus der Praxis die wesentlichen Grundlagen sowohl zur Besteuerung als auch zur Sozialversicherung und zum Arbeitsrecht. Dabei wird ausführlich auf eine aus Unternehmens- und Mitarbeitersicht optimale, kostensparende Gestaltung von Auslandseinsätzen eingegangen.

Reisekostenabrechnung**Plötzlich Reisekosten**

1926 ▶

Erste Schritte in die Welt der Reisekostenabrechnung

Dieses Grundlagenseminar dient als Basisschulung dem Einstieg in das Feld der Reisekostenabrechnung. Vom ersten Tag an müssen sich Reisekostenabrechner in dem Spannungsfeld zwischen den Dienstreisenden und deren Vorgesetzte einerseits und dem Finanzamt, den Sozialversicherungsträgern sowie der internen Revision andererseits zurecht finden. Dieses Seminar ist so konzipiert, dass es als Vorbereitung vor Übernahme ihrer neuen Tätigkeit innerhalb der Reisekostenabrechnung dient.

Reisekosten richtig abrechnen

8790 ▶

Das aktuelle Reise- und Bewirtungskostenrecht

Ein sehr beliebtes Objekt für die Betriebsprüfer sind zweifellos Ihre Reisekostenabrechnungen, da hier erfahrungsgemäß Fehler gemacht werden und demzufolge die Erfolgsquote (für die Prüfer) relativ hoch ist. In diesem Seminar werden Sie systematisch mit dem Grundlagenwissen rund um die Reisekostenabrechnung vertraut gemacht. Wenn Sie bei der Betriebsprüfung keine bösen Überraschungen erleben wollen, sollten Sie sich hier informieren, worauf es ankommt.

Aufbauseminar Reisekosten

8911 ▶

Besonderheiten – Vertiefung – Praxisfälle

Von A bis Z fit in den Reisekosten: In jedem Unternehmen gibt es „Dauerbrenner“, bei denen Sie vertieft argumentieren müssen. Themen wie Auswärtstätigkeit, Kundeneinsätze oder Abordnungen werden ebenso vertieft behandelt wie Fragen zur ersten Tätigkeitsstätte, doppelter Haushaltsführung und der steuerlichen Behandlung von Reisekosten. Unsere praxisorientierten Inhalte machen Sie fit für eine effiziente und korrekte Reisekostenabrechnung, die dem Prüfungsfall standhält.

Betriebliche Altersversorgung**Crash-Kurs bAV****4399****Betriebliche Altersversorgung für Einsteiger**

Dieser Crash-Kurs dient als Vorbereitung für EntgeltabrechnerInnen, die im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge neu einsteigen. Sie erfahren, wie die bAV die Höhe der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge beeinflusst, wo dies auf der Gehaltsabrechnung dargestellt ist und wie Sie diese Zusammenhänge den Mitarbeitern verständlich machen können. Der Fokus des Seminars liegt auf den wichtigsten Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) und ihre praktische Handhabung im Lohnsteuer- und SV-Recht.

Betriebliche Altersversorgung für Entgeltabrechner – Basis Grundlagen und Praxisfälle**9557**

In Zeiten unsicherer Renten gewinnt die bAV immer mehr an Bedeutung. Deshalb müssen sich auch zunehmend die Entgelt- und Personalabteilungen mit den steuer- und SV-rechtlichen Vorschriften beschäftigen. In diesem Seminar lernen Sie die Abrechnung der verschiedenen Durchführungswege sowie einzelne Formen der bAV kennen und werden mit den wichtigsten Auswirkungen innerhalb der Entgeltabrechnung vertraut gemacht.

Betriebliche Altersversorgung für Entgeltabrechner – Aufbau**5375****Unter Berücksichtigung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und EU-Mobilitätsrichtlinie**

In diesem Seminar erhalten Sie alle relevanten Informationen, die Sie als bAV-Experte benötigen. Hier erfahren Sie, wo die Schnittstellen der bAV zum Arbeits- und Versicherungsrecht liegen und können sofort eindeutig beurteilen, ob und welche Risiken in Ihren bAV-Verträgen verborgen sind. Zudem erhalten Sie einen intensiven Einblick in das Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Abgerundet wird das Seminar durch Betrachtung der aktuellen Rechtslage – insbesondere der EU-Mobilitätsrichtlinie und des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

Versorgungsbezüge und Betriebsrenten sicher abrechnen**7654**

Die Abrechnung von Betriebsrenten bzw. Versorgungsbezügen unterliegt eigenen steuer- und SV-rechtlichen Vorschriften und ist in den vergangenen Jahren zunehmend komplizierter geworden. Dieses Seminar vermittelt Ihnen an nur einem Tag kompakt und verständlich einen fundierten Einblick in die besonderen Vorschriften dieses Themenkomplexes. Das Seminar befasst sich überwiegend mit der steuerlichen und SV-rechtlichen Behandlung von Versorgungsleistungen aus Unterstützungskassen und Direktzusagen (Firmenpensionen).

Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung**9389**

Eine Ehescheidung löst unter anderem auch die Teilung der betrieblichen Altersversorgung aus. Seit Inkrafttreten des Versorgungsausgleichsgesetzes sind Versorgungsträger grundsätzlich Beteiligte des Versorgungsausgleichsverfahrens. Das Seminar vermittelt Ihnen kompakt und verständlich die Rechtsgrundlagen, Bedeutung und Auswirkung des Versorgungsausgleichs unter Berücksichtigung der inzwischen zahlreichen Entscheidungen des Bundesgerichtshofes zu Zweifelsfragen.

Abrechnungsmanagement**Entgeltabrechnung mit SAP® ERP – Abrechnungsorganisation****2866**

In unserer SAP HR-Schulung lernen Sie die Grundlagen und den Prozess der Personalabrechnung mit SAP®ERP kennen: Ablauf und Steuerung der Abrechnung, Dateneingabe und Infotypen. Vertiefen Sie das Erlernte anhand von Praxisaufgaben und Übungen am PC. Vor Ort überprüfen Sie Ihre Ergebnisse und führen die ersten einfachen Auswertungen aus.

Live Online: Entgeltabrechnung mit SAP®ERP – Abrechnungsorganisation**1954**

Sie erlernen im Rahmen eines virtuellen Trainings am eigenen PC von Ihrem Arbeitsplatz oder von zu Hause aus die Grundlagen und den Prozess der Personalabrechnung mit SAP®ERP: Ablauf und Steuerung der Abrechnung, Dateneingabe und Infotypen.

Entgeltabrechnung mit SAP®ERP – Auswertung und Controlling**2867**

Das Seminar behandelt die Entgeltabrechnung und Folgeaktivitäten: Von der Auswertung der Abrechnungsergebnisse bis zur Überleitung in die Finanzbuchhaltung und das Controlling oder Stornierungen. So lernen Sie Abrechnung, Reporting und Überleitung der Daten in der Personalabrechnung kennen und erlangen direktes Anwenderwissen für die Praxis.

Live Online: Entgeltabrechnung mit SAP®ERP – Auswertung und Controlling**1955**

Das Seminar behandelt – in einem virtuellen Training – die Entgeltabrechnung und Folgeaktivitäten: Von der Auswertung der Abrechnungsergebnisse bis zur Überleitung in die Finanzbuchhaltung und das Controlling oder Stornierungen. So lernen Sie Abrechnung, Reporting und Überleitung der Daten in der Personalabrechnung kennen und erlangen direktes Anwenderwissen für die Praxis.

SAP®ERP Pfändung und Lohnabtretung**2868**

Das Seminar befasst sich mit den Besonderheiten bei Pfändungen und Lohnabtretungen. Die Besonderheiten bei bevorrechtigten Pfändungen und Abtretungen werden ebenfalls behandelt. Vertiefen Sie Ihr fachliches Wissen mit SAP®ERP Pfändungen. Lernen Sie die Infotypen kennen und erproben Sie das Erlernte an praktischen Übungen und Fallbeispielen.

SAP®ERP Reisekosten sicher abrechnen**2869**

Das Seminar befasst sich mit der Erfassung und Abrechnung von Reisekosten, basierend auf den Neuerungen des Bundesreisekostengesetzes. Erfassen Sie Dienstreisen, Belege, Wegstrecken und weitere Ziele. Nehmen Sie die richtigen Abzüge der Verpflegungspauschalen für Mahlzeiten vor. Simulieren Sie die Reisekostenabrechnung zur sicheren Überleitung in das Finanzwesen.

FEIERN SIE MIT UNS

Kaum zu glauben: Seit 40 Jahren erleichtern wir Entwicklung. Das ist natürlich ein Grund zu feiern – am liebsten gemeinsam mit Ihnen. Deshalb verlosen wir vierzig kostenlose Power Coaching: Mind.Set.Go. www.haufe-akademie.de/jubilaem

40 Wir feiern Jubiläum!
JAHRE
1978–2018

40 Jahre Haufe Akademie – wir sagen „Danke“.

In 40 Jahren Qualifizierung und Entwicklung haben wir immer wieder erlebt, wie wichtig es ist, ein klares Bild von den eigenen Stärken und Potenzialen zu haben. Deshalb haben wir ein neues Coaching-Angebot für Sie entwickelt.

Anlässlich unseres Jubiläums verlosen wir 40 kostenlose Power Coaching: Mind.Set.Go. im Wert von je € 870,- zzgl. MwSt./€ 1.035,30 inkl. MwSt. Vom 09.11.–31.12.2018 können Sie mitmachen und gewinnen. Wir drücken Ihnen die Daumen!

Jetzt gleich informieren und teilnehmen:

→ www.haufe-akademie.de/jubilaem

Finde heraus, was in Dir steckt. Entdecke heute Deine Zukunft!

Kennen Sie das auch? Sie mögen Ihren Job. Und trotzdem haben Sie das Gefühl, dass Sie Ihre persönlichen Stärken noch besser nutzen könnten. Wo liegt Ihr wahres Potenzial? Und wie wird aus einem Wunsch echte Veränderung?

Unser Power Coaching: Mind.Set.Go. hilft, diese Fragen zu klären!

So funktioniert das Power Coaching: Mind.Set.Go.:

1. Schritt: Analyse Ihrer Potenziale.
2. Schritt: Auswertungsgespräch mit Ihrem persönlichen Coach.
3. Schritt: Gemeinsam mit Ihrem Coach arbeiten Sie an Ihren Zielen, Herausforderungen und Entwicklungsfeldern.

JETZT GEWINNEN!

Vom **09.11.–31.12.2018** können Sie an unserer Jubiläumsverlosung teilnehmen. Gewinnen Sie eins von vierzig Power Coaching: Mind.Set.Go. im Wert von je € 870,- zzgl. MwSt./€ 1.035,30 inkl. MwSt.

Alle Informationen rund um die Jubiläumsverlosung unter: www.haufe-akademie.de/jubilaem



SCHNELL, EINFACH UND MOBIL

Suchen, informieren, buchen:
Alles ganz leicht online unter www.haufe-akademie.de.
Hier finden Sie alles, was Sie brauchen.

Machen Sie sich ein Bild von uns online:

- alle Produkte und Angebotsbereiche
- Trainer und Referenten
- Veranstaltungsorte und -termine
- Qualitätsstandards
- Bewertungen unserer Teilnehmer
- und vieles mehr



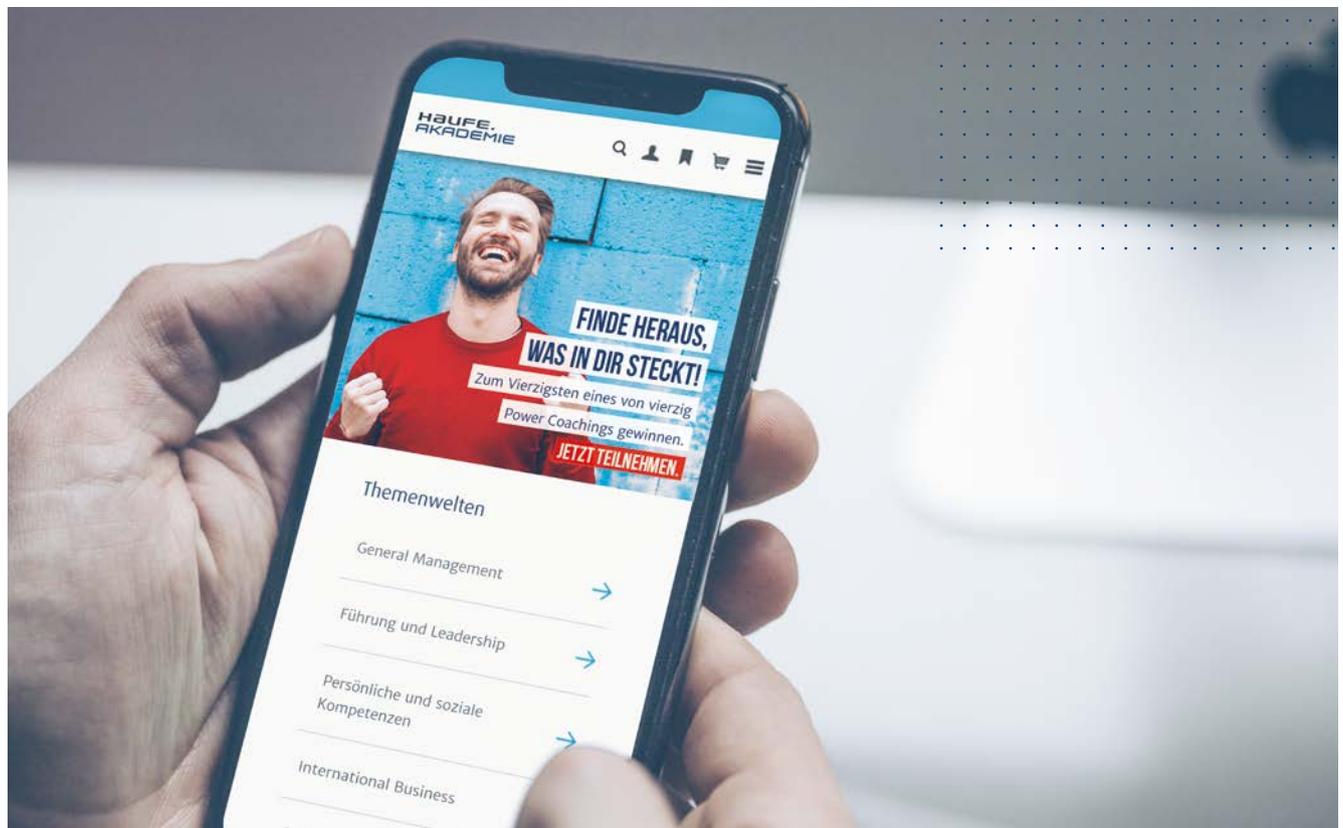
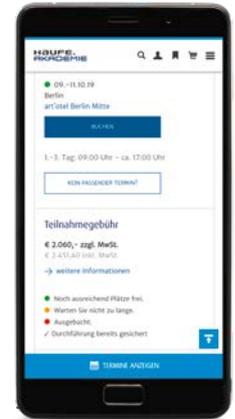
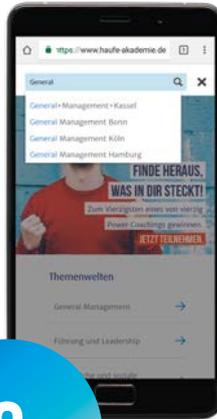
Kundenstimmen



Kundenbewertungen



Besucher pro Jahr



IHRE ANMELDEMÖGLICHKEITEN

Internet: www.haufe-akademie.de – Der einfachste und schnellste Weg!

E-Mail: anmelden@haufe-akademie.de

Fax: 0761 898-4423

Ich melde mich/Wir melden uns zu folgender Veranstaltung an:

1. Teilnehmer	2. Teilnehmer
_____ Name/Vorname	_____ Name/Vorname
_____ Persönliche E-Mail: Für Ihre Anmeldebestätigung und Lernumgebung	_____ Persönliche E-Mail: Für Ihre Anmeldebestätigung und Lernumgebung
_____ Mobil: Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung	_____ Mobil: Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung
_____ Veranstaltung	_____ Veranstaltung
 Webinfo-/Buchungs-Nr.	 Webinfo-/Buchungs-Nr.
_____ Ort	_____ Ort
Termin	Termin

Firmendaten/Rechnungsempfänger	
_____ Firma	_____ Anzahl der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen
_____ Rechnung (Name)	Falls vorhanden: _____ Kunden-Nr.
_____ Straße/Nummer	_____ Akademie Card-, Kooperations- bzw. Gutschein-Nr.
_____ PLZ/Ort	Zusätzliche Anmeldebestätigung an: _____ Anmeldebestätigung (E-Mail)
_____ Telefon/Fax	
_____ Branche	

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (www.haufe-akademie.de/agb) und die Datenschutzerklärung (www.haufe-akademie.de/datenschutz) der Haufe Akademie GmbH & Co. KG habe ich zur Kenntnis genommen:

_____ Datum	X _____ Unterschrift
----------------	-----------------------------------

Bitte senden Sie mir folgende Programme zu:

- Personal
 Immobilien
 e-Learning Kurse
 Blended Learning
 Fokus Personalentwicklung
 Fokus Führung & Management



Durch passgenaue Lösungen und einzigartige Services erleichtert die Haufe Akademie die Zukunftsgestaltung von Unternehmen und die kontinuierliche Kompetenzerweiterung von Fach- und Führungskräften.

www.haufe-akademie.de

Kompetenz für Fach- und Führungskräfte

Beratung und Service

Tel.: 0761 898-4422

service@haufe-akademie.de

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Regionalbüro Berlin · Wolf-Peter Kramer · wolf-peter.kramer@haufe-akademie.de

Regionalbüro Düsseldorf · Nicole Sosna · nicole.sosna@haufe-akademie.de

Regionalbüro Düsseldorf · Martina Seemann · martina.seemann@haufe-akademie.de

Regionalbüro Frankfurt a.M. · Udo Geier · udo.geier@haufe-akademie.de

Regionalbüro Hamburg · Karl-Eugen Lang · karl-eugen.lang@haufe-akademie.de

Regionalbüro Mannheim · Christine Widmann · christine.widmann@haufe-akademie.de

Regionalbüro München · Jens Heil · jens.heil@haufe-akademie.de

Regionalbüro Stuttgart · Tobias Feldmann · tobias.feldmann@haufe-akademie.de

Folgen Sie uns auch auf

