

Datum: 21.01.2015

## Verbesserungsvorschlag

Stand: VV0034\_001\_2015

Team Ideen-Markt

info@ideen-markt.com

Name:

Vorname:

Telefon oder Email:

Vorschlag: Beschreiben Sie den **aktuellen-Zustand**, die **Verbesserung** und die **Vorteile**.

Senden Sie uns, wenn erforderlich: **Bilder, Muster** oder **Skizzen**

**Thema:** *Elektronische Gehaltsabrechnung / Elektronische Lohnabrechnung*

### **aktueller Zustand:**

*Für die Lohnabrechnung und Gehaltsabrechnung werden die in der EDV gesammelten Stundennachweise für Lohnabrechnungen und die Gehaltsdaten jeden Monat ausgedruckt, in Briefumschläge eingesteckt oder es werden in vielen Unternehmen Formularsätze verwendet, die aus mehreren Blättern bestehen, nicht durchscheinend aufbereitet wurden und umlaufend verschlossen sind. Die Lohn- und Gehaltsabrechnungen werden dann in der Regel von der Personalabteilung oder über eine Zwischenstation in den jeweiligen Abteilungen eines Betriebs den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich ausgehändigt. In einigen Unternehmen wird dafür auch der noch teurere Postweg gewählt.*

### **Verbesserung:**

*Um bei der Erstellung und Verteilung der Lohnabrechnungen und Gehaltsabrechnungen Kosten zu sparen, sollte man in der heutigen Zeit auf eine elektronische Gehaltsabrechnung bzw. Lohnabrechnung umstellen. Die Lohn- und Gehaltsabrechnungen werden dabei den Beschäftigten eines Unternehmens nur noch in digitaler Form zur Verfügung gestellt, also nicht mehr als Ausdruck übergeben.*

### **Umsetzung:**

*Bei der Umstellung auf eine elektronische Gehaltsabrechnung müssen zunächst die technischen Voraussetzungen in der elektronischen Datenverarbeitung geschaffen werden. Diese Möglichkeiten werden heute allerdings in fast ausnahmslos allen Programmen für die Lohnabrechnung und Gehaltsabrechnung geboten. Das allgemein für eine Lohn- und Gehaltsabrechnung verwendete Format ist in der Regel das PDF-Format. Neben den Vorschriften der Form einer Gehaltsabrechnung, die in der Entgeltbescheinigungsrichtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales formuliert wurden, sind die Anforderungen der §§ 126a und 126b des BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) zu beachten, die sich mit der elektronischen Form von Gehaltsabrechnungen und Lohnabrechnungen befassen. Vor der Einführung einer elektronischen Gehaltsabrechnung sind der Betriebsrat und die Beschäftigten eines Unternehmens einzubeziehen und zu informieren.*

### **Datenschutzrichtlinien beachten!**

Sehr wesentlich sind die Datenschutzrichtlinien bei der Zustellung und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die strikt eingehalten werden müssen. Bevorzugt wird oft das Intranet eines Unternehmens, das durch das Login in das System und die damit verbundenen persönlichen Zugangsdaten eine höchstmögliche Sicherheit bei der Datenübermittlung beinhaltet. Bei Intranet-Anwendungen müssen der Zugriff, der Ausdruck und die Speicherung der als Download zur Verfügung gestellten Gehalts- und Lohnabrechnungen detailliert geregelt werden. Als Absicherung der Vorgänge ist es ratsam die Zugänge durch mehrere Passwörter zu schützen und darüber hinaus die Zugriffe zu protokollieren. Es muss sichergestellt werden, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nur seine eigene Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung downloaden und einsehen kann. Natürlich gibt es auch Betriebe, in denen nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Zugang zum Intranet haben oder Beschäftigte, die für längere Zeit (Krankheit, Mutterschaft, Urlaub) nicht im Unternehmen sind. Für diese Gruppe muss selbstverständlich eine Regelung außerhalb des Intranets gefunden werden.

Möglich ist auch der Versand per eMail, der allerdings nur über verschlüsselte Mailsysteme erfolgen oder mittels einer digitalen Signierung erreichbar und nicht veränderbar sein sollte. Die Mailadressen müssen vor der Verwendung systematisch geprüft werden und zur Fehlervermeidung empfiehlt es sich außerdem die Mailadresse von jedem einzelnen Beschäftigten durch eine Prüfungs-Rückmail (z.B. mit der Personalnummer) bestätigen zu lassen.

### **Vorteile:**

Die Vorteile von elektronischen Gehaltsabrechnungen und elektronischen Lohnabrechnungen liegen auf der Kostenseite. Die Einsparung von Ressourcen im Bereich der Büromaterialien einerseits, aber auch die Kostensenkung durch Einsparungen im Personalbereich ist beeindruckend. Die Einführung einer elektronischen Gehaltsabrechnung bedarf einer guten Vorbereitung in den Personal- und EDV-Abteilungen und vor allem im Bereich der Datensicherheit. Lohnabrechnungen und Gehaltsabrechnung sind sensible personenbezogene Daten, die einem besonderen Schutz bedürfen. Der Gesetzgeber hat dafür entsprechende Regelungen vorgesehen.

Über den unten aufgeführten Link, finden Sie weitere Informationen zu dem Thema „Datenschutz für die elektronische Gehaltsabrechnung“.

<https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/datenschutz-fuer-die-elektronische-gehaltsabrechnung/>