

Zertifikatslehrgang Experte/in Entgeltabrechnung (IHK)



Whitepaper

» Zielgruppen
» Lernstufen

» Lernziele
» Lehrgangsinhalte

» Lerninhalte
» Dozenten

Inhalt

AUSGANGSSITUATION	4
ZIELGRUPPE	5
LERNZIELE UND LERNINHALTE	6
LERNSTUFEN	8
LEHRGANGSINHALTE	9
LEHRPLAN.....	10
DOZENTEN.....	14

Der leichten Lesbarkeit wegen geben wir der männlichen Form den Vorzug. Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck werden selbstverständlich immer Frauen und Männer angesprochen.

Unternehmen benötigen für ihren wirtschaftlichen Erfolg, das Bestehen am Markt und eine damit verknüpfte dauerhafte Weiterentwicklung gut qualifizierte Mitarbeiter.

Eine entsprechende Qualifizierung basiert auf einem Anforderungsprofil, das sich an den betrieblichen Erfordernissen einerseits und dem spezifischen tätigkeitsbezogenen Bedarf andererseits ausrichtet. Eine für das Unternehmen und die Mitarbeiter erfolgreiche Weiterbildung ist insbesondere dann zu erreichen, wenn bei der Entwicklung des Lehrgangs die innerbetriebliche Ausgangssituation, die vorhandene Qualifikation der zu schulenden Mitarbeiter und das Ziel der Weiterbildung gemeinsam von den zuständigen Ansprechpartnern in Unternehmen und IHK Rhein-Neckar genau definiert werden.

Dabei ist zu beachten, dass dieser Lehrgang konstant in seinen Anforderungen an Zielgruppe und Inhalte zu evaluieren ist, um damit jederzeit den sich ändernden Rahmenbedingungen im Unternehmen und am Markt gerecht zu werden.



Ausgangssituation

Die korrekte und pünktliche Entgeltabrechnung der Mitarbeiter sowie alle damit zusammenhängenden Folgeaktivitäten stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. Das Aufgabengebiet ist sehr komplex und unterliegt ständigen gesetzlichen Änderungen. Die zunehmende Digitalisierung in der Kommunikation mit Behörden erweitert die Aufgaben. Außerdem ist die Entgeltabrechnung von großem Zeitdruck und ständiger Weiterbildungsbereitschaft geprägt. Kompetente Fachkräfte, die diese Aufgaben übernehmen, sind schwer zu finden. Für die vielfältigen Aufgaben werden notgedrungen häufig Quereinsteiger eingestellt. Die eigentliche monatliche Entgeltabrechnung übernehmen in der Regel moderne EDV-Programme. Aber gerade deshalb ist es zunehmend wichtiger, dass Personaler und Entgeltabrechner über ein gutes und umfangreiches Fach- und Hintergrundwissen in den Bereichen Lohnsteuer, Sozialversicherung, Arbeitsrecht, betriebliche Alters-

versorgung etc. besitzen. Dieses Wissen geht zum einen immer mehr verloren und wird zum anderen als eigenständiges Fachgebiet im Rahmen kaufmännischer Ausbildungslehrgänge, wenn überhaupt, nur sehr eingeschränkt vermittelt. Nicht zuletzt auch deshalb, weil das praktische Wissen dafür sehr speziell ist und auch wenig bei den Lehrkräften vorhanden ist. Sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen sind verstärkt interessiert, sich das notwendige Fachwissen durch entsprechende Zertifikatslehrgänge anzueignen. Die Personal- und Entgeltabrechnungsabteilungen, die zunehmend als interner Dienstleister auftreten, können dadurch intern Ihre Kompetenz gegenüber den abzurechnenden Mitarbeitern nachweisen. Für die Fachkräfte stellt das zertifizierte Wissen oft die Eingangstür für neue Aufgaben und Herausforderungen beim aktuellen oder einem neuen Arbeitgeber dar.

Im Rahmen von 8 Seminartagen mit insgesamt 50 Unterrichtseinheiten (je 45 Minuten) werden die Teilnehmer zu folgenden Inhalten geschult:

- » Grundlagenwissen Entgeltabrechnung
- » Aufbauwissen Entgeltabrechnung
- » Spezialwissen Entgeltabrechnung
- » Festigung und Prüfungsvorbereitung
- » Zertifikatserlangung

Zielgruppe

Geschult werden Personaler- und Entgeltabrechner, die Ihr Wissen festigen und vertiefen möchten. Neu- und Wiedereinsteiger, die sich in das Thema einarbeiten bzw. es auffrischen und vertiefen möchten.

Hauptkriterien	Auszug aus den Anforderungen	1	2	3	4	5
Personenbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten (Schlüsselqualifikationen)	Serviceorientierung				x	
	Sorgfältigkeit					x
	Weiterbildungsbereitschaft					x
	Organisationsfähigkeit			x		
	Belastbarkeit				x	
	Logisches Denken			x		
	Teamfähigkeit			x		
Unternehmerisches Denken	Betriebswirtschaftliches Denken und Handeln			x		
	Anwenden von QM-Grundlagen					x
Fachbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten	Kenntnisse im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht, Entgeltabrechnung allgemein					x
	Arbeitsrechtliche Grundlagen				x	
	Zahlenverständnis				x	
	Kenntnisse in Finanzbuchhaltung und Controlling			x		
	Sprachkenntnisse		x			

1: relativ unbedeutend, 5: sehr wichtig

Lernziele und Lerninhalte

Die Lerninhalte des IHK-Zertifikatslehrgangs wurden mit Blick auf die jeweils zu erreichenden Lernziele zusammengestellt. Hierbei wird folgendes unterschieden:

Das Modulziel wird für das jeweilige Modul vorgegeben. Hierbei handelt es sich um ein komplexes, übergreifendes Lernziel, bei dessen Umsetzung von den Teilnehmern die Anwendung unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangt wird.

Jedes Modul untergliedert sich noch einmal in kleinere Zielschritte. Mit ihnen werden „Etappen“ definiert, die ihrerseits die Bezugsgröße für die sachlich-logische Untergliederung der Lerninhalte bilden.

Durch diese Unterteilung werden die Lernziele des Lehrgangs spezifiziert, ohne dass die Dozenten in eine inhaltlich zu enge Konzeption gezwungen werden. Dadurch können sie sich sowohl in der inhaltlichen als auch didaktischen Umsetzung des Konzepts zusätzlich an die Rahmenbedingungen vor Ort und ihrer jeweiligen Zielgruppe anpassen, ohne den zugrundeliegenden Lehrplan grundsätzlich zu verändern.

» ERKENNEN

Auf dieser noch nicht komplexen Ebene geht es darum, den Teilnehmer für ein Thema, ein Problem, eine Sachlage o. Ä. zu sensibilisieren; er soll Bewusstsein entwickeln.

» ZUORDNEN z. B. einem Thema, Sachverhalt o. Ä.

» EINORDNEN z. B. in Zusammenhänge, Sachgebiete etc.

Der Teilnehmer soll Erkanntes in den richtigen Kontext stellen können.

» VERSTEHEN

Der Lernende soll die erkannten oder gelernten Daten, Fakten und Sachverhalte verinnerlichen und sich darin auskennen.

» DARSTELLEN UND ERLÄUTERN

Der Teilnehmer reproduziert das Gelernte, d. h. er gibt es vor dem Hintergrund seiner individuellen Verstehenstiefe wieder.

» ANWENDEN z. B. eine Regel/Formel, einen Lehrsatz

» EINSETZEN z. B. Instrumente, Werkzeuge, Hilfsmittel

» UMSETZEN z. B. eine Theorie

Mit der vermehrten Ausrichtung eines Lernzieles auf die praktische Anwendung hin wird der Lernende auch zunehmend in seinen intellektuellen (kognitiven) und psychomotorischen Fähigkeiten gefordert.

» BEHERRSCHEN

Der Teilnehmer kennt sich in einem Thema oder Sachverhalt aus, er findet sich mühelos darin zurecht, ist „fit“ (hier ist ein hohes Maß an Selbstständigkeit gefordert).

» ANALYSIEREN

Sachverhalte und Zusammenhänge sind verstanden und werden in ihrer Struktur durchdrungen.

» **BEURTEILEN** potenzielle Fähigkeit – „beurteilen können“

» **BEWERTEN** z. B. anhand von Kriterien

Ergänzung der von kognitiven Prozessen geprägten Fähigkeiten um die affektive Komponente des Wertens. Der Teilnehmer ist zur Stellungnahme aufgefordert, muss Verstehen und Analyse mit kritisch-reflektierendem Hinterfragen verbinden und als Ergebnis dieser Operation eine Antwort formulieren.

Lernstufen

Die bei der Vermittlung des Stoffes angestrebte Verstehentiefe wird maßgeblich von zwei Faktoren gesteuert: von der im Lehrplan jeweils empfohlenen Stundenzahl und den Lernstufen.

Mit steigendem Komplexitäts- und Abstraktionsgrad werden im Lehrplan vier Stufen unterschieden (deren Übergänge meist fließend sind):

1

Reproduktion

Die Ebene der Wiedergabe – wobei Reproduktion niemals als bloßes Auswendiglernen oder unreflektiertes Abrufen von Wissen fehlverstanden werden darf.

2

Reorganisation

Die Ebene der Neuordnung. Sie setzt Verstehen und das Erkennen von Zusammenhängen voraus. Bekanntes wird anders zusammengestellt und erhält dadurch auch einen gewissen „Neuwert“. Voraussetzung für diese Operationen ist ein gewisses Abstraktionsvermögen auf Seiten des Lernenden.

3

Transfer

Übertragung von Bekanntem auf Unbekanntes. Vom Lernenden erfordert diese Stufe ein noch weiter ausgeprägtes Abstraktions- und Kombinationsvermögen. Flexibilität im Denken und Handeln sowie Anpassungsfähigkeit sind weitere wichtige Voraussetzungen.

4

Problemlösung

Die höchste Stufe. Der Lernende muss kausal-analytische und synthetische Operationen durchführen und miteinander kombinieren können. Problemlösung erfordert ein Denken in Zusammenhängen wie auch die Fähigkeit zur Beurteilung dieser Zusammenhänge. Entscheidungsfreudigkeit, kritisches Denken und letztlich auch Risikobewusstsein sind weitere Voraussetzungen.

Lehrgangsinhalte

Der Lehrgang besteht aus 4 Trainingsmodulen bzw. 50 Unterrichtseinheiten (jeweils 45 Min):

Modul A	Grundlagenwissen der Entgeltabrechnung	16 LStd.
Modul B	Aufbauwissen der Entgeltabrechnung	16 LStd.
Modul C	Lohnpfändungen Entgeltabrechnung	7 LStd.
optional	Update-Seminar Entgeltabrechnung	16 LStd.
Modul D	Vorbereitung auf das Abschlusszertifikat und Zertifikatserlangung	11 LStd.
Lehrgangsstunden insgesamt		50 LStd.

Methoden zur Erreichung der Lernziele

Brainstorming	Brain	Demonstration	Demo	Diskussion	Disk	Einzelarbeit	EA
Gruppenarbeit	GA	Planspiel	Plan	Fallbeispiel	Fall	Partnerarbeit	PA
Vortrag	Vt	Lehrgespräch	LG	Leittext- methode	Leit	Übung	Ü
Projektarbeit	ProjA	Rollenspiel	Rolle				

Abschluss und Zertifikat:



Am Ende des Lehrganges wird ein Zertifikat mit folgender Bezeichnung ausgehändigt:

Experte/in Entgeltabrechnung (IHK)

Voraussetzung hierfür ist die regelmäßige Teilnahme am Unterricht (mindestens 80 %) und das Bestehen des lehrgangsinernen Tests.

Lehrplan

LERNINHALTE | GRUNDLAGENWISSEN ENTGELTABRECHNUNG

- Aufgaben und Abläufe einer deutschen Entgeltabrechnung,
- Typische Rechtsquellen und Rechtsgebiete,
- Grundlagenkenntnisse im Lohnsteuer- und SV-Recht,
- Unterscheidung von unterschiedlichen Lohnsteuertabellen,
- Steuerklassen und elektronische Steuerkarte (ELStAM),
- Geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte
- Freibeträge und Freigrenzen,
- Arbeitslohn und steuerfreie Leistungen,
- Folgeaktivitäten der Entgeltabrechnung
- Laufende Bezüge und Einmalbezüge
- Teillohnzahlungszeiträume, Unterbrechungen
- Mutterschutz,
- Entgeltfortzahlung und Krankengeldleistungen,
- DEÜV-Meldungen und andere Folgeaktivitäten
- Behandlung von typischen Abrechnungsfällen anhand eines Musterfalles

LERNINHALTE | AUFBAUSEMINAR ENTGELTABRECHNUNG

- Update und Vertiefung der Versteuerung und SV-Verbeitragung von Einmalbezügen und einmaligen Zuwendungen.
- Versteuerung von Entschädigungen und Abfindungen sowie mehrjährigen Vergütungen.
- Überblick über die unterschiedlichen Durchführungswege und deren steuerliche Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung und zwar sowohl in der Anspar- als auch in der Auszahlungsphase.
- Besonderheiten von speziellen Personengruppen, wie Schüler, Studenten, Praktikanten und Rentner sowie kurzfristigen Beschäftigungen und Minijobs.
- Abrechnung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen.
- Sachbezüge und geldwerte Vorteile, wie Firmenfahrzeuge, Betriebsveranstaltungen, Aufmerksamkeiten, Sachbezugsfreigrenze, Warengutscheinen, Betriebsveranstaltungen und Personalrabatten

Modul A und B

MODUL

LERNZIELE



STUFE
1

LERNSTUNDEN
16

METHODEN
VT, Fall, Ü,
EA, PA, LG, Disk

Die Teilnehmer erkennen die grundlegenden Abläufe einer Entgeltabrechnung. Sie erfahren die einzelnen Rechtsquellen und Fachgebiete der deutschen Entgeltabrechnung. Sie können bestimmte Sachverhalte den einzelnen Rechtsbereichen zuordnen. Mit Hilfe von elektronischen Lohnsteuertabellen und Taschenrechnern können sie grundlegende Rechenregeln anwenden und in praktischen Übungen umsetzen. Sie verstehen die wichtigsten Aufgaben eines Entgeltabrechners und können rechtliche Vorgaben beurteilen und bewerten. Die Teilnehmer sind in der Lage, typische Entgeltbestandteile hinsichtlich ihrer steuerlichen- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung zu verstehen. Sie können die grundsätzlichen Abläufe und Aufgaben der Payrollprozesse erläutern und darstellen. Sie verstehen grundsätzliche arbeitsrechtliche Querverbindungen mit der Entgeltabrechnung. Die wichtigsten Folgeaktivitäten und Kommunikationsprozesse mit diversen Behörden können erläutert und eingeordnet werden.

MODUL

LERNZIELE



STUFE
2 + 3

LERNSTUNDEN
16

METHODEN
VT, Fall, Ü,
EA, PA, LG, Disk

Das im Grundlagenmodul erworbene Wissen wird gefestigt und vertieft. Die Teilnehmer lernen, weitere Abläufe und Abrechnungsfälle zu- und einzuordnen. Sie verstehen auch Sonderfälle wie zum Beispiel die Grundregeln der betrieblichen Altersversorgung oder die Abrechnung von Studenten und Praktikanten mit ihren Besonderheiten in der Sozialversicherung. Sie sind in der Lage, komplexere Sachverhalte und Steuer- sowie SV-Regelungen anzuwenden und in Ihrer täglichen Praxis umzusetzen. Sie müssen zum Beispiel unterschiedliche Abrechnungsfälle und Steuerfragen anwenden und einsetzen können, um zur richtigen Lösung zu gelangen.

Lehrplan

LERNINHALTE | LOHNPFÄNDUNGEN ENTGELTABRECHNUNG

- Lohnpfändung in der Entgeltabrechnung
- Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss/ Verwaltungsvollstreckung
- Zustellung, Pfändungsrang, Inhalt, Fehlerliste
- Drittschuldnererklärung – was darf ich mitteilen z. B. Schadensersatz, Herausgabe Gehaltsabrechnung
- Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens, Pfändungsfreigrenzen
- Nettoentgelt, unpfändbare Bezüge, Zusammenrechnung etc.
- Nachzahlung, Abfindung, verm. Leistungen, Urlaubsabgeltung, Sonderzahlung, Weihnachtsgeld, Entgeltumwandlung etc.
- Bestimmung der unterhaltspflichtigen Personen
- Unterhaltspfändung (zzgl. grenzübergreifende Pfändungen)
- Unterhaltsforderung und gewöhnliche Forderung/ Unterhaltsrückstand
- Pfändungsschutzkonto – Pflichten des Arbeitgebers
- Rechte gegenüber Gläubiger und Schuldner

LERNINHALTE | VORBEREITUNG UND ABSCHLUSSTEST EXPERTE/IN ENTGELTABRECHNUNG (IHK)

- Festigung und Vertiefung der wichtigsten Abrechnungsprozesse, wie zum Beispiel:
- Einmalbezüge und sonstige Bezüge
 - Firmenfahrzeuge und andere Sachbezüge
 - Besondere Personengruppen
 - Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge
 - Lohnpfändungen

Modul C und D

MODUL



STUFE
4

LERNSTUNDEN
7

METHODEN
VT, Fall, Ü, EA,
PA, LG, Disk

LERNZIELE

Die Teilnehmer erwerben in diesem Modul spezielles Wissen in der Entgeltabrechnung in Zusammenhang mit Lohnpfändungen, welches sie in die Lage versetzt, auch außergewöhnliche Abläufe und Abrechnungsfälle anwenden und umsetzen zu können. Sie können die pfändungsrechtlichen Vorschriften anhand eingegangener Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse analysieren und bewerten, so wie die Höhe der pfändbaren Beträge beurteilen.

MODUL



STUFE
4

LERNSTUNDEN
12

METHODEN
VT, Fall, Ü, EA,
PA, LG, Disk

LERNZIELE

Wiederholung und Festigung der wesentlichen Lerninhalte und Vorbereitung auf den Zertifikatsabschluss. Die Teilnehmer können nun alle wesentlichen Prozesse der Entgeltabrechnung analysieren und beherrschen schwierige Abrechnungsbesonderheiten und Praxisfälle.

Dozenten

Unser Ziel ist es, den Studierenden eine Lernumgebung zu bieten, in der sie ihr volles Potenzial entfalten können. Jeder einzelne Dozent ist ein Experte auf seinem Gebiet und bringt somit eine Fülle von Erfahrungen, Fachwissen und Leidenschaft für sein jeweiliges Fachgebiet mit.



Uwe Frank

Dipl.-Betriebswirt (FH)

Rentenberater

» langjähriger Dozent für Entgeltabrechnung und betriebliche Altersversorgung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung

» Geschäftsführer LOHNAKAD GmbH



Christian Groma

Bachelor of Arts (BWA)

» langjähriger Dozent für steuerliche und allgemeine Themen der Entgeltabrechnung,

» freier Dozent der LOHNAKAD GmbH



Andrea Briegel

Trainerin (IHK)

» Spezialisiert auf Entgeltabrechnung und Processing HR

» Trainerin für Lohnsteuer, Sozialversicherung, Entgeltabrechnung

» Mehrjährige praktische Erfahrung in der Entgeltabrechnung

» freie Dozentin der LOHNAKAD GmbH



Marcus Hochmuth

Dipl.-Verwaltungswirt

- » Langjähriger Praktiker und Experte Entgeltabrechnung
- » Spezialist für Lohnpfändungen sowie TVöD, TV-L
- » langjähriger Dozent für Pfändungsrecht
- » freier Dozent der LOHNAKAD GmbH



Julia Prescher

**Master of Science
Betriebswirtschaftslehre**

- Alga-zertifizierte Abrechnungsreferentin Entgeltabrechnung (zAR)
- » Professional Scrum Master I
 - » langjährige Erfahrung im Payroll-Umfeld
 - » freie Dozentin der LOHNAKAD GmbH

www.lohnakad.de/zertifikat

