



Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

**Ein frohes Osterfest und viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr proSoft-Team!**

Herzlichst  
Ihr Axel Wegmann

Axel Wegmann  
Geschäftsführer

**INHALTSVERZEICHNIS:**

- [Leistungsrecht](#)
- [Aktuelles](#)
- [Arbeitsrecht](#)
- [Lohn & Gehalt](#)
- [Arbeitsschutz](#)
- [Sonstiges](#)

**Leistungsrecht / Aktuelles**

**Gesundheitsreform:  
Sozialausgleich durch Arbeitgeber**

**Ausgabensteigerungen im Gesundheitswesen sollen künftig ausschließlich durch Zusatzbeiträge der Versicherten finanziert werden. Um unverhältnismäßige Belastungen zu vermeiden, ist ein Sozialausgleich geplant. Wer Anspruch auf einen Sozialausgleich hat, erhält den Betrag als Plus beim Nettoeinkommen. Der Arbeitgeber überweist diesen Betrag weniger an die Krankenkassen.**

**Ziele der Gesundheitsreform**

Im kommenden Jahr wird für die gesetzliche Krankenversicherung ein **Defizit** von rund 11 Mrd. EUR prognostiziert. Um diese Finanzierungslücke zu schließen, hat der Gesetzgeber ein umfangreiches Paket von Sparmaßnahmen und neuen Finanzierungsmechanismen vorgelegt. Das „Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz- GKV-FinG)“ wurde am 22. September 2010 im Kabinett verabschiedet – das Gesetzgebungsverfahren soll noch vor dem Jahreswechsel abgeschlossen werden. Der Entwurf enthält folgende Maßnahmen, um die Finanzierungsgrundlagen zu stärken und für einen gerechten Sozialausgleich zu sorgen.

**Ausblick**

Für **2011** wird unterstellt, dass die Finanzierungslücke in der gesetzlichen Krankenversicherung durch die Anhebung des Beitragssatzes und Ausgabeneinsparungen gedeckt wird. Daher wird für das Jahr 2011 mangels durchschnittlichem Zusatzbeitrag zunächst **kein Sozialausgleich** durchgeführt. Bis Anfang 2012 müssen die **Meldewege** so angepasst werden, dass der **automatische** Sozialausgleich im Lohn- und Gehaltsabrechnungsverfahren durchgeführt werden kann.

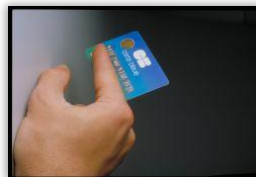
Finanzierungsgrundlagen und mehr über Zusatzbeiträge sowie ein Berechnungsbeispiel lesen Sie hier: [Sozialausgleich durch Arbeitgeber](#)

Quelle: [www.aok-business.de](#)

\*\*\*\*\*

**Elektronische Gesundheitskarte:  
Start ab Oktober 2011**

**Manche hatten sie schon abgeschrieben, doch unter Androhung finanzieller Konsequenzen kommt die elektronische Gesundheitskarte nun doch noch an den Start. Doch die Begeisterung ist nicht ungeteilt.**



**KVK ab Oktober 2011**

Wie durch Zufall stieg der weiße Rauch zum Thema **eGK (elektronische Gesundheitskarte)** passend zum Beginn der CeBIT auf. Die Bundesregierung nahm dann die Technologie-messe auch zum Anlass, sich nochmals eindeutig zur Einführung der eGK zu bekennen und den bisher eingeschlagenen Weg als zielführend zu bezeichnen. Man sei nun endlich zuversichtlich, die flächendeckende Kartenausgabe bis **Jahresende 2012** erreicht zu haben.

Weiterlesen:  
[Elektronische Gesundheitskarte](#)

Quelle: [www.haufe.de](#)

\*\*\*\*\*

**Zusatzbeiträge der GKV:  
Gehaltspfändung durch Arbeitgeber**

**Nun droht Arbeitgeber erneut bürokratischer Mehraufwand. Bei Arbeitnehmern, die den Zusatzbeitrag ihrer Kasse nicht zahlen, wird künftig das Gehalt gepfändet.**



**Notfalls geht es ans Gehalt**

Jetzt ist Schluss mit lustig. Die gesetzlichen Krankenkassen werden jetzt ihre Gangart gegen Mitglieder, die ihnen den Zusatzbeitrag schuldig bleiben, verschärfen. Dass die Kassen diese Ankündigung bald wahr machen werden, geschieht aus guten und nachvollziehbaren Gründen. Andererseits muss man den damit verbundenen ungeheuren **Verwaltungsaufwand** sehen. Bei den Kassen steht zu befürchten, dass die Eintreibung der ausstehenden Zusatzbeiträge nicht gerade dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit entspricht. Dennoch sind die **Kassen** nach dem **Sozialgesetzbuch verpflichtet**, ihre Einnahmen **vollständig** zu erheben.

Allein schon bei der DAK wird die Summe der ausstehenden Zusatzbeiträge auf über 20 Mio. EUR beziffert. Würde die Kasse auf diese Summe verzichten, müssten wiederum die ehrlichen Beitragszahler die Zeche zahlen - durch Anhebung des Zusatzbeitrags.

**Schlechte Zahlungsmoral wirkt auch auf die Entgeltabrechnung**

Weiterlesen:  
[Zusatzbeiträge der GKV: Gehaltspfändung durch Arbeitgeber](#)

Quelle: [www.haufe.de](#)

\*\*\*\*\*

**Neuer großer Zeitarbeitsverband:  
BAP**

**Der Zusammenschluss der bisherigen Verbände AMP (Arbeitgeberverband Mittelständische Personaldienstleister e.V.) und BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V.) ist am heutigen Tage in Berlin vollbracht.**

Die Verbandsmitglieder stimmten in jeweils getrennten Mitgliederversammlungen der Fusionierung zu.

Der Name des neuen Branchenverbandes lautet:

**Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP).**

Zitat aus der offiziellen Verbands-Mitteilung in punkto Tarifverträge:

„... Die Tarifverträge Zeitarbeit des BZA und der DGB-Tarifgemeinschaft sowie die Tarifverträge des AMP mit dem CGB sind auch nach der Fusion zum BAP vollumfänglich gültig. Der BAP als Gesamtrechtsnachfolger übernimmt alle Rechte, Pflichten und Verträge. **An den Tarifverträgen, an deren Inhalten und Gültigkeit, ändert sich also nichts.** Der BAP bekennt sich zur Sozialpartnerschaft und ist damit Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und der CGB-Gewerkschaften. Dadurch sorgt der BAP für eine ausgeglichene Tarifpolitik...“

Weiterlesen:  
[Neuer großer Zeitarbeitsverband: BAP](#)

Quelle: [www.berater-der-zeitarbeit.de](#)





**Arbeitsrecht / Lohn & Gehalt**

**Arbeitsschutz**

**Stellenbesetzung:  
Arbeitgeber muss Schwerbehinderte berücksichtigen**

Ein Arbeitgeber darf nicht nur durch einen Telefonanruf bei der Arbeitsagentur abklären, ob für eine freie Stelle in seinem Unternehmen auch Schwerbehinderte zur Verfügung stehen. "Anruf genügt" dachte sich ein Arbeitgeber als er mit der Bundesagentur wegen einer Stellenbesetzung Kontakt aufnahm. Dies reichte jedoch nicht!

**Telefonat ist nicht ausreichend**

Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat der Einstellung einer neuen Mitarbeiterin unter anderem deswegen nicht zugestimmt, weil sich der Arbeitgeber nicht hinreichend um die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen bemüht habe. Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, die Frage in einem Telefongespräch mit der Bundesagentur für Arbeit angesprochen zu haben. Die Agentur habe ihm keine geeignete Person benannt.

Weiterlesen:

[Stellenbesetzung: Arbeitgeber muss Schwerbehinderte berücksichtigen](#)

Quelle: [www.haufe.de](http://www.haufe.de)

\*\*\*\*\*

**Ein Kündigungsschreiben, das nach 16.00 Uhr in den Briefkasten eines Arbeitnehmers eingeworfen wird, geht dem Arbeitnehmer nicht mehr am Tag des Einwurfs, sondern erst am nächsten Tag zu.**

Das LAG Köln hatte sich mit der Frage zu befassen, ob ein nach 16:00 Uhr in den Briefkasten eines Arbeitnehmers eingeworfenes Kündigungsschreiben diesem noch an diesem oder erst am nächsten Tag zugeht.

Das Gericht schloss sich der Ansicht des Arbeitnehmers an und entschied, dass ein Kündigungsschreiben, das nach 16:00 Uhr in den Briefkasten eines Arbeitnehmers eingeworfen wird, diesem nicht mehr am Tag des Einwurfs, sondern erst am nächsten Tag zugeht, mithin auch dieser Tag

maßgeblich für Einhaltung der 3-Wochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage ist. Offen ließ das Gericht, ob anders zu entscheiden ist, wenn die Kündigung vor 16:00 Uhr, aber nach 14:00 Uhr in den Briefkasten eingeworfen wird.

**Sachverhalt**

Die dortigen Parteien stritten darum, ob durch eine als fristlose, hilfsweise als fristgerechte ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers vom 17.11.2009 das Arbeitsverhältnis mit Datum der fristlosen Kündigung beendet worden ist oder ob es noch bis zum 02.12.2009 bestanden hat, und um im Wesentlichen davon abhängige Zahlungsansprüche. Dabei ging der Streit insbesondere darum, ob der Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage die **3wöchige Klagefrist** des § 4 KSchG eingehalten hatte, was davon abhängt, ob die Kündigung bereits am 17.11.2009 oder erst am Folgetage zugegangen ist. Das Kündigungsschreiben hatte der Arbeitgeber per Boten am 17.11.2009 um 16:13 Uhr in den Briefkasten des Arbeitnehmers einwerfen lassen.

Weiterlesen:

[Kündigungsschreiben nach 16 Uhr](#)

Quelle: [www.anwalt24.de](http://www.anwalt24.de)

\*\*\*\*\*

**Vorsicht Falle:  
Märzklausel bis 31.3. beachten!**

Ein Hauptthema nahezu jeder SV-Betriebsprüfung ist die richtige Anwendung der Märzklausel bei der Beitragsberechnung aus Einmalzahlungen.



**Märzklausel - gilt von Januar bis März**

Eigentlich ist es ja ganz einfach: Einmalzahlungen sind **grundsätzlich** immer in dem

Monat zu berücksichtigen, in dem sie **ausgezahlt** werden. Das gilt zunächst auch für Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1.1. bis 31.3. eines Jahres gezahlt werden.

**Doch Vorsicht:**

Stellt sich dabei aber heraus, dass die einmalige Zuwendung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt eine der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen (Jahres-BBG) übersteigt, kommt die **Sonderregelung der sogenannten Märzklausel** zur Anwendung...

Weiterlesen:

[Vorsicht Falle: Märzklausel bis 31.03. beachten!](#)

Quelle: [www.haufe.de](http://www.haufe.de)

\*\*\*\*\*

**Arbeitsschutz in Betrieben ab 1.1.2011 neu geregelt**

Es besteht Handlungsbedarf im Arbeitsschutz! Hier erfahren Sie, was Sie als Unternehmer oder als für den Arbeitsschutz Verantwortlicher ab dem **01.01.2011 neu beachten sollten**. Was sich bezüglich der **Regelung zum Betriebsarzt ändert, wird im Folgenden dargestellt**. Hier erhalten Sie Hinweise zur Anwendung der neuen Unfallverhütungsvorschrift 2 "**Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit**". So wurden z. B. die Zuständigkeiten von Betriebsarzt und Betriebsrat geklärt.

**Handlungsbedarf im Arbeitsschutz**

Ab dem **01.01.2011** wird sich die neue berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Arbeitssicherheit ändern. Es gibt nicht mehr die starren (und je nach Berufsgenossenschaft uneinheitlichen) Einsatzzeitvorgaben für die Fachkräfte. Sondern eine für den Unternehmer weitgehend frei zu gestaltende und flexible Regelung. Wie sieht diese aus?

Weiterlesen: [Arbeitsschutz in Betrieben ab 01.01.2011 neu geregelt](#)

Quelle: [www.experto.de](http://www.experto.de)

**Sonstiges**

**Öffnung der Ostgrenze: Angst vor Arbeitsplatzverlust**

73 Prozent der Deutschen fürchten den Verlust von Arbeitsplätzen, wenn **ab Mai die Grenzen für Arbeitnehmer aus Osteuropa geöffnet** werden. Nur gut 15 Prozent sehen keine Gefahr für bestehende Arbeitsplätze, berichtet die "Welt am Sonntag" aus einer von ihr in Auftrag gegebenen Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK).

**Potenzielle Fachkräfte und Auszubildende oder billige Konkurrenz?**

Im Mai öffnen sich die Grenzen für Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa. Besonders ausgeprägt sei die Angst in den neuen Bundesländern: Dort seien knapp 79 Prozent der Befragten der Meinung, dass die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus Mittel- und Osteuropa in Deutschland Arbeitsplätze kosten wird. Die Befragten halten laut Umfrage nicht nur die Stellen von Geringqualifizierten für gefährdet. Etwa 43 Prozent aller Befragten glauben, dass die Jobs sowohl von ungelernten als auch von gelernten Arbeitern in Gefahr sind. In Ostdeutschland glauben dies sogar die Hälfte der Bevölkerung.

**Freier Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt**

Am 1. Mai fallen die letzten Grenzen für Arbeitnehmer aus den acht osteuropäischen Ländern, die 2004 der EU beigetreten sind...

Weiterlesen: [Öffnung der Ostgrenze: Angst vor Arbeitsplatzverlust](#)

Quelle: [www.handwerk-magazin.de](http://www.handwerk-magazin.de)

**PROSOFT EDV-Lösungen GmbH & Co. KG**  
**Software für Zeitarbeit****Office Deutschland:**

D 93047 Regensburg, St.-Kassians-Platz 6  
+49 (0) 941/78887-0 Telefax: +49 (0) 941/78887-20  
Email: Hallo@proSoft.org

**Postanschrift:**

D 93014 Regensburg, Postfach 110 120  
Geschäftsführer:  
Jürgen Geisler (CFO)  
Denny Hölscher (COO)  
Tanja Wegmann (CAO)  
Axel-Wilhelm Wegmann (CEO)

**Office Österreich:**

A 4600 Wels, Durisolstraße 7 / 32 b  
+43 (0) 7247/502570 Telefax +43 (0) 7247/5025720  
Email: Hallo@proSoft-edv.at

Registergericht Regensburg: HR A 6608  
St-Nr.: 172/63507 USt-IdNr: DE 813464700

**Gewährleistungs- und Haftungsausschlussklausel zur Verwendung als Anhang zu den Newslettern**

DIE IN DIESEM NEWSLETTER ENTHALTENEN NACHRICHTEN DIENEN AUSSCHLIESSLICH IHRER INFORMATION. PROSOFT ÜBERNIMMT KEINE GEWÄHRLEISTUNG UND KEINE HAFTUNG FÜR DIE IN DIESEM NEWSLETTER ENTHALTENEN INFORMATIONEN.

Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen geben lediglich den Kenntnisstand von proSoft zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Newsletters wieder. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die in diesem Newsletter gegebenen Informationen aufgrund unregelmäßiger Erscheinungsperioden nicht mehr aktuell sein können. Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen sind keine wie auch immer gearteten Zusicherungen von proSoft. proSoft übernimmt für die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen keine Gewährleistung und keine Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen.

Wir freuen uns über jede Art von Hinweisen und Links auf den Newsletter oder auf einzelne Artikel. Wer allerdings komplette Artikel aus den Newsletter verbreiten will, muss uns unbedingt vorher fragen. Andernfalls wäre dies eine Urheberrechtsverletzung – auch dann wenn der Artikel ausschließlich in Mailinglisten oder Foren verbreitet wird.

[↑ nach oben](#)