



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

immer wieder schaue ich mit einem Lächeln auf Zeiten zurück, in denen die Zeitarbeitsbranche noch in den Kinderschuhen steckte. Heute machen sich immer mehr Interimsmanager die Flexibilität befristeter High-Level-Projekte zu Nutze. Wer hätte das noch vor wenigen Jahren gedacht? Mit unserem aktuellen Branchenbarometer-Beitrag ist nicht beabsichtigt, die Leistung eines einzelnen Personaldienstleisters hervorzuheben - es geht vielmehr darum, das rasant wachsende Potenzial eines immer anspruchsvolleren Zeitarbeitsmarktes zu verdeutlichen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unserer aktuellen Beiträge!

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- Branchenbarometer
- Aus der Zeitarbeitspraxis
- Steuern und Sozialversicherung
- Sonstiges/Presselinks
- Büro- und Verwaltungsorganisation
- In eigener Sache ...
- Personal und Recht

BRANCHENBAROMETER



Auf der Imageleiter ganz oben angelangt: Flexible Managementpositionen auch in der Zeitarbeit immer gefragt

Am wachsenden Zeitarbeitsmarkt steigt auch die Nachfrage nach Interimsmanagern. [...] Die Anfragen würden dabei immer spezieller werden. So suchen Kunden etwa CRM- oder Database-Manager. Vor allem in den TIMES-Branchen (Kommunikation, IT, Medien, Entertainment, Sicherheitstechnik) werden sehr viele Projektgeschäfte durchgeführt, bei denen immer öfter flexible Spezialisten zum Einsatz kommen. [Mehr ...](#)

+ + AUS DER ZEITARBEITSPRAXIS + + + AUS DER ZEITARBEITSPRAXIS + +

Headhunter machen in Zukunft Spagat

Arbeitgeber müssen sich telefonische Abwerberversuche durch Personalberater nur eingeschränkt gefallen lassen: zulässig ist nur ein kurzes Gespräch zur Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer.

Zum Fall:

Die klagende Arbeitgeberin beschäftigt hoch qualifizierte und spezialisierte Mitarbeiter im Bereich der Computer-Software. Der beklagte Personalberater befasst sich als selbständiger Unternehmer mit der Suche und Vermittlung von Führungs- und Fachkräften. Aufgrund eines entsprechenden Personalsuchauftrags nahm er telefonischen Kontakt mit einer Projektleiterin der Arbeitgeberin an deren Arbeitsplatz auf und bot ihr eine Stelle als Projektleiterin bei einem ausländischen Softwareunternehmen an. Dieses Vorgehen hielt die Arbeitgeberin für wettbewerbswidrig und verklagte den Headhunter auf Unterlassung und Schadensersatz. [Mehr ...](#)

Jugendarbeitsschutz in der Zeitarbeit:

Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Kindern (unter 15 Jahren, § 2 Abs. 1 JArbSchG) besagt, Kinderarbeit ist nur für gewisse Tätigkeiten zulässig, wie z. B. Zeitungen austragen (nicht jedoch Zeitarbeit).

Jugendliche (über 15, unter 18 Jahren, § 2 Abs. 2 JArbSchG), dürfen in der Zeitarbeit eingestellt/überlassen werden, wenn die Erziehungsberechtigten eine Vollmacht zum Einstellen ausgestellt haben. Dabei müssen die gesamten Spielregeln des Jugendarbeitsschutzgesetzes eingehalten werden.

Quelle: Edgar Schröder 27.02.08

Die neuen Mindestlöhne für das Maler- und Lackierhandwerk sollen voraussichtlich am 1. April 2008 in Kraft treten. Wir informieren Sie umgehend, sobald der Entwurf rechtskräftig ist (Anm. d. Red.)

AUF DEN PUNKT GEBRACHT ... Aktuelles und Wissenswertes rund um die Themen Steuern und Sozialversicherung

Märzklausel: Warum der 31.03. so ein wichtiges Datum ist

In der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung müssen Sie Einmalzahlungen immer in dem Monat berücksichtigen, in dem sie ausgezahlt werden. Für diese Regel aber gilt jetzt – in den ersten 3 Monaten des Jahres – aber eine Ausnahme: Einmalzahlungen, die zusammen mit dem laufenden Jahresarbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze (BBG) überschreiten, zählen zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres.

Diese Besonderheit, Märzklausel genannt, müssen Sie noch bis zum 31.3.2008 peinlich genau beachten, denn sie ist ein sehr beliebtes Prüffeld bei Betriebsprüfungen!

Wann greift die Märzklausel?

Sie greift immer dann, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen: Es geht um einen Mitarbeiter, der bereits im Jahr 2007 in Ihrem Unternehmen versicherungspflichtig gearbeitet hat. Dieser erhält im Zeitraum vom 1.1. bis 31.3.2008 einmaliges Arbeitsentgelt ausgezahlt (z. B. eine Prämie).

Die Einmalzahlung überschreitet zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze, die von Januar 2008 bis zum Auszahlungsmonat gilt. Berechnungsbeispiel:

Ein Mitarbeiter ist in Ihrem Unternehmen seit 2 Jahren versicherungspflichtig beschäftigt und erhält ein laufendes Arbeitsentgelt von 4.000 € monatlich. Im Februar 2008 bekommt er außerdem eine Gratifikation in Höhe von 2.000 €.

Um festzustellen, ob hier die Märzklausel zum Tragen kommt, gehen Sie folgendermaßen vor:

1. Schritt: Bilden Sie zunächst alle anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen
 - Kranken-/Pflegeversicherung (KV/PV): Die BBG 2008 beträgt hier monatlich 3.600 €. Da die Einmalzahlung im Februar ausgezahlt wird, beträgt die anteilige Jahres-BBG 3.600 € x 2 = 7.200 €.
 - Renten-/Arbeitslosenversicherung (RV/AV): Hier beträgt die BBG 2008 monatlich 5.300 € (alte Bundesländer). Die anteilige Jahres-BBG beträgt also 5.300 € x 2 = 10.600 €.
2. Schritt: Berechnen Sie das beitragspflichtige Gesamtentgelt des Mitarbeiters bis einschließlich Februar 2008 ohne Einmalzahlung. Dieses beträgt 4.000 € x 2 = 8.000 €.
3. Schritt: Stellen Sie fest, ob die Märzklausel Anwendung findet

Die Differenz zwischen der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung und dem Gesamtarbeitsentgelt entscheidet nun über die Zuordnung bei krankenversicherungspflichtigen Mitarbeitern.

Im Berechnungsbeispiel übersteigt das Gesamtarbeitsentgelt die anteilige BBG in der KV/PV um 800 €. Ist die Einmalzahlung höher als dieser Betrag (das ist hier der Fall), ordnen Sie die Einmalzahlung dem Vorjahr, also dem Jahr 2007, zu. Das gilt dann auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge. Ist der Mitarbeiter dagegen krankenversicherungsfrei, ziehen Sie zur Beurteilung die anteilige Jahres-BBG aus der Rentenversicherung heran. Quelle: VNR 28.02.2008

Auch Bundesrat stimmte endlich zu: Längerer ALG-I-Bezug und höherer Hinzuverdienst für Rentner

Das ALG I für über 50-Jährige wird wieder länger gezahlt. Zudem dürfen Rentner statt 350 EUR nun 400 EUR hinzuverdienen. Der Bundesrat stimmte den Plänen zu.

Das Arbeitslosengeld I für über 50-Jährige wird wieder länger gezahlt. Der für Ältere auf bis zu 24 Monate verlängerte Bezug des Arbeitslosengeldes I tritt rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft. Die Rückwirkung beschert den Arbeitsagenturen enormen Verwaltungsaufwand sowie viel Verärgerung bei den Betroffenen. Tausende von Fällen müssen nun erneut aufgegriffen und korrigiert werden. Die Rückwirkung der Regelung war allerdings unumgänglich. Denn ein Streit in der Koalition hatte – wie an dieser Stelle mehrfach ausführlich berichtet – verhindert, dass die Neuregelung pünktlich zum Jahresbeginn 2008 in Kraft treten konnte. Mit der Novellierung wurde eine der umstrittensten Reformen der rot-grünen «Agenda 2010» korrigiert. Erst vor zwei Jahren war die Bezugsdauer von damals maximal 32 auf 18 Monate gekürzt worden. [Mehr ...](#)

Sozialgerichtsverfahren wird beschleunigt – auch für das Arbeitsgerichtsverfahren trifft das künftig zu

Die Verfahren vor Sozial- und Arbeitsgerichten werden vereinfacht und beschleunigt. Der Bundestag verabschiedete eine entsprechende Reform zum 1. April 2008. [Mehr ...](#)



BÜRO- UND VERWALTUNGSORGANISATION

Elektronische Rechnungen: Seit Januar 2008 müssen Sie auf die neue Verschlüsselung achten –auch beim Vorsteuerabzug!

So etwas kennen Sie sicherlich aus Ihrem Betriebsalltag: Sie erhalten Rechnungen per E-Mail als pdf-Datei oder Sie sollen sich die Rechnung im Internet ausdrucken. Solche elektronischen Rechnungen berechtigen jedoch nur dann zum Vorsteuerabzug, wenn Sie diese mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sind. Oder es handelt sich um Rechnungen in einem sicheren EDI-Verfahren (Electronic Data Interchange).

Digitale Signaturen – darauf kommt es an ...

Um eine qualifizierte elektronische Signatur handelt es sich nur dann, wenn ein individueller Signaturschlüssel verwendet wird, der wiederum an eine natürliche Person gebunden ist.

Das können zum Beispiel der Geschäftsführer Ihres Unternehmens oder Sie als Verantwortlicher für die Umsatzsteuer sein. Die Signaturschlüssel werden ausschließlich von speziellen Zertifizierungsdiensteanbietern vergeben, die ihrerseits der Aufsicht der Bundesnetzagentur unterliegen.

Achtung: Bislang wurden die qualifizierten elektronischen Signaturen mit einer Schlüssellänge von 1024 Bit generiert. Seit 1.1.2008 reicht diese Verschlüsselung allerdings nicht mehr aus, um als sicher zu gelten.

Seit Jahresbeginn verlangt die Bundesnetzagentur eine Schlüssellänge von 2048 Bit. Das heißt: Seit Jahresbeginn ist die alte Verschlüsselung nicht mehr gültig, so dass der Rechnungsempfänger den Vorsteuerabzug nicht mehr geltend machen kann. [Weitere Infos ...](#)

SONSTIGES / PRESSELINKS

Verlorene Kunden: Wer holt sie zurück? - Viele Firmen lassen ihre Kunden ziehen ...

Kaum zu glauben: Nur ganze 13 Prozent aller Firmen betreiben ein systematisches "Kundenrückgewinnungs-Management". Dies ist das Ergebnis einer telefonischen Befragung unter 300 Führungskräften der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Anne Schüller Marketing Consulting.

Mit einer planmäßigen Reaktivierung ihrer verlorenen Kunden haben sich 48 Prozent der befragten Unternehmen nach eigenen Angaben noch nie befasst, 39 Prozent höchstens punktuell. Und nur bei knapp einem Drittel der Befragten wird die Kundenfluktuationsrate regelmäßig gemessen. Demnach zeigen die meisten Unternehmen keinerlei Interesse an ihren abwandernden Kunden und lassen diese ohne jeglichen Rückholversuch einfach ziehen.

Angesichts steigender Kosten für die Neukundengewinnung und deutlich nachlassender Kundenloyalität ist dieses Ergebnis alarmierend. Untersuchungen und Praxisberichte zeigen immer wieder, dass ein großer Teil der abtrünnigen Kunden bereit ist, zurückzukehren, würde man sich nur ein wenig um sie bemühen, etwaige Probleme aus der Welt schaffen und ihnen die Rückkehr schmackhaft machen. Dafür benötigen die Unternehmen aber definierte Prozesse, befähigte Mitarbeiter und das notwendige Knowhow.

Experten sind sich sicher: Die planmäßig betriebene Kundenrückgewinnung kann sich zu einem zentralen Wettbewerbsvorteil entwickeln. Denn die durch systematische Rückgewinnungsaktionen gewonnenen Erkenntnisse helfen nicht nur, den Kundenstamm zu vergrößern, sie bringen Unter-

nehmen auch dazu, zukünftig präventiv tätig zu werden, um Kundenverluste von vorne herein zu vermeiden.

Im Vergleich zur Neukundengewinnung liegt der Aufwand, einen verlorenen Kunden zu reaktivieren, bei 20 bis 30 Prozent, schätzt die Anne Schüller Marketing Consulting.

Wenn auch Sie verlorene Kunden zurück gewinnen möchten, stellen Sie sich zunächst folgende Fragen:

Wie viele Kunden verliert Ihr Unternehmen jedes Jahr? 10 Prozent, 20 Prozent, 30 Prozent? Oder etwa keine? Werfen Sie einen Blick in Ihre Kundendatei. Identifizieren Sie die verlorenen Kunden, machen Sie ggf. Gruppen aus.

Analysieren Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern, warum Kunden abgewandert sind. Waren sie mit Produkten oder Angeboten unzufrieden? Haben sie sich über schlechten Kundenservice beschwert? Und ganz wichtig: Wie kann Ihr Team eine Abwanderung künftig vermeiden?

Welche Anreize kann Ihre Firma bieten, um verlorene Kunden zurück zu gewinnen? Sind Ihren Kunden finanzielle Anreize wichtig? Oder brauchen sie eher einen Beweis, dass sie als Kunden wichtig sind oder dass sich z.B. die Servicequalität verbessert hat? Prüfen Sie jede Maßnahme nach einer gewissen Zeit auf ihre Erfolgsquote!

Quelle: Anne M. Schüller Marketing Consulting

Top-Aussteller bei IGG-Landeskongress - Ehemaliger Dortmunder Spieler Michael Rummenigge auch zu Gast beim IGG Mehr ...

IN EIGENER SACHE ...

++ proSoft bietet Server-Hosting an ++

Zusätzlich zu den gewohnt guten Dienstleistungen der Firma proSoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG wird das Kundenangebot durch einen weiteren Servicebereich vergrößert.

proSoft-Kunden können ab sofort Ihren Server extern aufstellen und betreuen lassen. Dies ist nicht nur äußerst komfortabel, sondern bringt auch Kostenersparnis mit sich.

Im Einzelnen bedeutet das für Sie:

Ihre Clients (Arbeitsplätze) greifen einfach über Remotedesktop zu; leichter Zugriff über Internet-Explorer (im Homeoffice, beim Kunden, im Urlaub usw.). Desweiteren werden sämtliche Druckerinstallationen übernommen und die lokalen Laufwerke eingebunden.

Ein problemloser Betrieb der nötigen Dienste wird gewährleistet. Außerdem wird die Funktionalität des Servers und der einzelnen Dienste überwacht – inkl. der Netzverfügbarkeit des Rechenzentrums und aller Hardwarekomponenten des Servers.

Die Wartung und Pflege der eingesetzten Serverhardware und Serversoftware, alle Sicherheitskonfigurationen sowie Updates und Patches sind selbstverständlich inbegriffen.

Vorteile für Sie:

- kein Administrationsaufwand
- kein Datenklau mehr möglich
- kein Aufrüsten oder Austauschen von Arbeitsplatzrechnern nötig
- alle MSOffice-Lizenzen inbegriffen

Weiterführende Informationen und noch mehr Vorteile erhalten Sie kostenfrei unter:

e-Mail: hosting@prosoft.org
 +49 (0) 700 PSHOSTING
 +49 (0) 700 77467846



**für alle proSoft®-Kunden:
 Neue Durchwahl
 Service- & Supportcenter
 (+49 (941) 7 888 777**

proSoft: AÜOffice® wird erweitert – SMS-Dienst eingeführt

(prcenter.de) Pünktlich zum Jahreswechsel erweiterte das Regensburger Unternehmen proSoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG seine Zeitarbeitssoftware AÜOffice®.

Seit dem 01.Januar 2008 steht den Anwendern von AÜOffice® die Nutzungsmöglichkeit eines SMS-Dienstes zur Verfügung.

Dieser Servicepunkt macht es den Personaldienstleistern beispielsweise möglich, seinem Mitarbeiter aus dem Programm heraus, dessen



PERSONAL & RECHT

Immer wieder aktuell: Was Arbeitgeber in Sachen Elternzeit beachten müssen

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Das bedeutet in der Praxis: Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss keine Arbeitsleistung erbringen. Entsprechend hat der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf Entgeltzahlung und damit auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Außerdem muss der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge für Mitarbeiter in Elternzeit abführen.

Wichtig: Für die Elternzeit muss der Arbeitgeber der Einzugsstelle (zuständige gesetzliche Krankenkasse) eine Unterbrechungsmeldung erstatten. Das gilt aber nur für Mütter, wenn diese nach der Mutterschutzfrist ihre ursprüngliche Tätigkeit zu nächst wieder aufgenommen haben.

Schließt sich die Elternzeit dagegen direkt an die Mutterschutzfrist an, erstatten Sie keine neue Unterbrechungsmeldung. Für einen Vater in Elternzeit muss immer eine Unterbrechungsmeldung abgegeben werden.

Wann Mitarbeiter Elternzeit nehmen können

Im Anschluss an die Mutterschutzfrist kann die Mutter oder der Vater eines Kindes Elternzeit beanspruchen. Sie/er erhält dann kein Arbeitsentgelt mehr.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres (also bis zum 4. Geburtstag) eines Kindes. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist haben die Eltern bzw. die Erziehungsberechtigten des Kindes folgende Möglichkeiten:

1. Ein Elternteil kann die gesamte Elternzeit vollständig oder teilweise nehmen. Im zweiten Fall kann der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin den verbliebenen Teil der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt – und zwar bis zum 9. Geburtstag des Kindes – übertragen. Die Voraussetzungen hierfür sind:

- Der verbliebene Teil muss mindestens 12 Monate umfassen.
- Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin muss einen entsprechenden Antrag stellen.

2. Beide Elternteile können je einen Teil der Elternzeit in Anspruch nehmen (in diesem Fall ist die Elternzeit aber auf insgesamt 3 Jahre begrenzt).

3. Beide Elternteile können die Elternzeit gleichzeitig in Anspruch nehmen (in diesem Fall ist die Elternzeit ebenfalls auf insgesamt 3 Jahre begrenzt).

Wichtig: Denken Sie an Ihre neuen Bescheinigungspflichten für das Elterngeld

Für seit dem 1.1.2007 geborene Kinder erhalten Mitarbeiter für 12 bzw. 14 Monate Elterngeld, wenn sie Elternzeit nehmen. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 % des in den letzten 12 Monaten vor der Geburt erzielten Nettoentgelts. Bei einem Einkommen von weniger als 1.000 € erhält der Mitarbeiter einen höheren Prozentsatz (für je 20 €, die das Einkommen unter den 1.000 € liegt, steigt der Prozentsatz um 0,1 %).

Als Arbeitgeber müssen Sie in diesen Fällen, dem Mitarbeiter sein entsprechendes Einkommen für seinen Elterngeld-Antrag zu bescheinigen. Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter bereits nicht mehr bei Ihnen beschäftigt ist. Im Einzelnen muss nach § 9 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bescheinigt werden:

- das Arbeitsentgelt
- die abgezogene Lohnsteuer
- den Arbeitnehmeranteil der SV-Beiträge
- die Arbeitszeit

Bescheinigen Sie die Angaben nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig, ist dies nach § 14 BEEG eine Ordnungswidrigkeit. Ihr Unternehmen muss dann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 € rechnen!

So gehen Sie mit den Zuschüssen in der Elternzeit um

Zahlt Ihr Unternehmen während der Elternzeit bestimmte Zuschüsse – z. B. freiwillige Zuschüsse zur Sozialversicherung – weiterhin an den Mitarbeiter, gilt Folgendes:

1. Die Zuschüsse zählen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn sie zusammen mit möglicherweise bezogenem Elterngeld das

2. Wird das Nettoarbeitsentgelt aber überschritten, müssen Sie die Leistungen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt behandeln und die entsprechenden Beiträge abführen (§ 23c SGB IV).

Quelle: VNR 21.02.2008

Sie arbeiten ohne Lohnprogramm und erfassen Arbeitsstunden für den Steuerberater manuell? So summieren Sie die Arbeitszeiten richtig ...

Vielleicht haben Sie schon mal verwundert vor Rechenergebnissen von Excel gestanden. So addiert Excel zum Beispiel die Arbeitszeit der einzelnen Tage von "7:00", "7:15", "8:30", "8:00" und "6:00" zur Wochenarbeitszeit von "12:45".

Grund dafür ist das Format für das Summenfeld der Wochenarbeitszeit. Es weist standardmäßig das Format "Uhrzeit" vom Typ "13:30" auf, das keinen Wert größer als 24 Stunden darstellen kann. Um das zu ändern, gehen Sie wie folgt vor.

So bringen Sie Excel bei, die Arbeitszeit richtig auszurechnen:

1. Markieren Sie das Feld mit der Summenformel für die Wochenarbeitszeit.
2. Wählen Sie FORMAT-ZELLEN und wechseln Sie auf die Registerkarte ZAHLEN.
3. Markieren Sie in der Liste KATEGORIE den Eintrag UHRZEIT.
4. In der rechten Liste unter FORMAT (Excel 97) bzw. TYP (Excel 2000/2002) markieren Sie den Eintrag 26:30:55 (Excel 97) bzw. 37:30:55 (Excel 2000/2002).
5. Bestätigen Sie das Dialogfenster mit einem Klick auf die Schaltfläche "OK".

Excel zeigt jetzt die richtige Arbeitszeit von 36:45:00 Stunden an.

Quelle: VNR 14.03.2008

PROSOFT EDV-Lösungen GmbH & Co. KG
Software für Zeitarbeit und PSA

Office Deutschland:

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

Postanschrift:

D 93014 Regensburg, Postfach 110 120
Geschäftsführer: Axel-Wilhelm Wegmann

Office Österreich:

A 4625 Offenhausen, Kapsamer Straße 3
+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. Sonst wäre das nämlich eine Urheberrechtsverletzung - selbst wenn der Artikel "nur" in Mailinglisten oder Foren verbreitet wird.

[↑ nach oben](#)