



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

die Einen sind schon mittendrin – die Anderen packt's allein beim Gedanken an das bevorstehende Jahreshoch – das Reisefieber des Sommerurlaubs.

Das gesamte proSoft-Team wünscht Ihnen tolle und erholsame Sommer(Urlaubs)tage und für alle „Daheimbleiber“ inspirierende Momente beim Lesen unserer aktuellen Newsletter-Ausgabe.

Herzlichst

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

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

BRANCHENBAROMETER



Zeitarbeitsbranche wächst langsamer?

Wenn man den Worten des Geschäftsführers eines großen Zeitarbeitsunternehmens Glauben schenken mag, wird das Niveau der Vorjahre nicht mehr erreicht werden können. Als Begründung gab er die schwächer werdende Konjunktur sowie die vermehrte „Selbsteinstellung“ der Entleiherunternehmen an. Alles nur Spekulationen? Fällt da die Voraussicht, dass die Zeitarbeitsbranche weiter an Einfluss gewinnen wird, nicht viel mehr ins Gewicht – und vor allem: Wird die Wandlungsfähigkeit der Zeitarbeit nicht weitaus maßgeblicher für ein stetiges Wachstum sein? [Teilen Sie uns Ihre Meinung mit ...](#)

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

Zeiterfassung gefälscht: Kündigung

Einem Arbeitnehmer kann fristlos gekündigt werden, wenn er bei der Erfassung seiner Arbeitszeit falsche Angaben macht.

Ein derartiges Verhalten erfüllt den Tatbestand des Vertrauensbruchs - für den Arbeitgeber kann eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sein. Das geht aus einer jetzt veröffentlichten Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in Mainz (Az.: 2 Sa 537/07) hervor, von der n-tv.de berichtet.

Im vorliegenden Fall hatte ein Mann gegen seine Kündigung geklagt. Er war für die Erfassung seiner Arbeitszeit selbst verantwortlich. Dazu füllte er sogenannte Zeiterfassungsblätter am Computer eigenständig aus. Die dort eingetragenen Daten dienten als Grundlage für das Erfassen von Überstunden und die Vergütung. Nachdem er mehrfach das Dienstenende falsch angegeben hatte und dies von Kollegen bestätigt wurde, entließ ihn sein Arbeitgeber fristlos. Dagegen zog der Mann vor Gericht.

Die Richter wiesen die Klage ab. Durch das Aufschreiben unzutreffender Zeiten habe der Mann das Vertrauen seines Arbeitgebers missbraucht. Überdies habe er sich einen finanziellen Vorteil verschafft. Die fristlose Kündigung sei daher wirksam. Quelle: Zürich-Newsletter 06.05.2008

AMP Aktuell: Neue Tarifentgelte West und Ost

Als Ergebnis der Tarifverhandlungen mit der CGZP vom 4. Juli 2008 wurden neue Tarifentgelte vereinbart.

[Lesen Sie nachfolgend mehr über die ab 01.07.2008 geltenden Erhöhungen ...](#)

[Tarifentgelttabelle](#)

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

Besonders zur Ferienzeit wieder aktuell: Mehrere Mini-Jobs –Rückwirkenden Beitragspflicht?

Das LSG Baden-Württemberg hält die Geringfügigkeits-Richtlinien teilweise für rechtswidrig. Die SV-Träger halten weiter daran fest - zumindest vorerst. In der Praxis ist es keine Seltenheit, dass Minijobber dem Arbeitgeber verschweigen, dass sie parallel mehrere solcher Jobs ausüben. Früher oder später fliegt die Sache dank des engmaschigen Meldeabgleichs der SV-Träger auf.

Die Geringfügigkeits-Richtlinien sehen bei vorsätzlichen oder fahrlässigen Versäumnissen des Arbeitgebers den rückwirkenden Eintritt von Versicherungspflicht – und Beitragspflicht – vor. Ein Arbeitgeber wehrte sich nun gerichtlich dagegen – mit Erfolg beim LSG Baden-Württemberg. [Mehr ...](#)

Vorsteuerabzug bei Reisekosten

Im Rahmen der Reisekostenabrechnung ist für den umsatzsteuerlichen Vorsteuerabzug darauf zu achten, dass eine ordnungsgemäße Eingangsrechnung vorliegt. Soweit keine ordnungsgemäße Eingangsrechnung vorliegt, kann die in den Rechnungsbeträgen enthaltene Umsatzsteuer nicht als Vorsteuer geltend gemacht werden.

Wesentlich hierbei ist, dass die Eingangsrechnung (z.B. Hotel- oder Mietwagenrechnung) auf den Namen des Arbeitgebers ausgestellt ist und nicht auf den Arbeitnehmer. Soweit die Rechnung auf den Arbeitnehmer ausgestellt ist, gilt dieser als Leistungsempfänger.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber die in Rechnung gestellte Umsatzsteuer nicht als Vorsteuer geltend machen. [Mehr ...](#)

Finanzverwaltung erkennt Tankkarten nicht als Gutscheine an

Die Ergänzung oder der Ersatz von Benzingutscheinen durch Tankkarten wird in den meisten Fällen nicht als Sachbezug gewertet. Die Anwendung der 44-EUR-Freigrenze ist dann ausgeschlossen. Waren und Dienstleistungen, die Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber erhalten sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie einen Betrag von 44 EUR monatlich nicht übersteigen (Sachbezugsfreigrenze).

Die Freigrenze ist jedoch nicht auf Barlohnzahlungen anwendbar. Nach Auffassung der Finanzverwaltung kann bei einem Gutschein, der bei Dritten einlösbar ist, ein Sachbezug nur dann vorliegen, wenn die Sache konkret bezeichnet und auf dem Gutschein kein anzurechnender Betrag oder ein Höchstbetrag in Euro angegeben ist.

Beliebt sind dabei vor allem Benzingutscheine, die die Finanzverwaltung nur bei Angabe von Literzahl und Treibstoffart und ohne Nennung eines Betrags anerkennt. In letzter Zeit sind diese Benzingutscheine häufig durch die Abgabe von Tankkarten ergänzt oder gar ersetzt worden. Beispielsweise tankte der Mitarbeiter mit einer Tankkarte des Arbeitgebers, die er aber nur nach Ausgabe des Gutscheins verwenden durfte. Die Finanzverwaltung geht bei dieser Vorgehensweise in der Regel

von der Gewährung von Barlohn aus und nicht von einem Sachbezug. Damit kann die 44-EUR-Freigrenze für Sachbezüge keine Anwendung finden. Es ist deshalb dringend davon abzuraten, dem Mitarbeiter - mit oder ohne Gutschein - eine Tankkarte auszuhändigen.

Nach Auffassung der Finanzverwaltung haben Tankkarten regelmäßig eine Zahlfunktion und wirken daher wie eine Firmenkreditkarte. Überlässt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine solche Tankkarte für dessen privaten Gebrauch hat die Zuwendung Bargeldcharakter; dieser kann dem Mitarbeiter statt der Tankkarte auch Bargeld zum Tanken geben (OFD Hannover, Verfügung v. 28.4.2008, S 2334-281-StO 212). Eine andere Lösung ergibt sich nur, wenn (ordnungsgemäße) Benzingutscheine über eine Kundenkarte des Arbeitgebers abgerechnet werden, die bei der Tankstelle verbleibt.

Hinweis: In einer anderen aktuell diskutierten Fallgestaltung erhält der Mitarbeiter zwar einen Gutschein, er bezahlt aber im Wege des abgekürzten Zahlungswegs die Tankrechnung namens und im Auftrag des Arbeitgebers zunächst selbst. Den eingelösten Tankgutschein lässt er sich vom Tankwart bestätigen. Nach Einreichung des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung beim Arbeitgeber erhält der Mitarbeiter den ausgelegten Betrag zurück. Auch in dieser Fallgestaltung sieht die Finanzverwaltung eine Geldleistung. Der Arbeitgeber tilgt eine vom Mitarbeiter in dessen eigenem Namen begründete Verbindlichkeit. Quelle: Personal-Magazin 05.06.2008



Steuererklärung 2007: Fristverlängerung beantragen

Selbstständige, die ihre Steuererklärung selber machen, müssen die Einkommen-, Umsatz- und Gewerbesteuererklärung für 2007 spätestens am 31. Mai 2008 beim Finanzamt abgeben. Wer das nicht schafft, sollte das Finanzamt unbedingt und frühzeitig um eine Fristverlängerung bitten.

Wird die Abgabefrist unerlaubt überzogen, kann das Finanzamt einen Verspätungszuschlag von bis zu zehn Prozent der erwarteten Steuer verhängen. In der Regel tut es das allerdings erst nach einer erneuten Fristsetzung. - Besser, man bittet das Finanzamt schon vorher selbst mit einem kurzen, formlosen Brief um eine stillschweigende Fristverlängerung. Die wird in der Regel bis zum 31. Dezember problemlos gewährt. Steuerberater brauchen ohnehin erst zu diesem Termin abgeben, wenn das Finanzamt die Erklärung nicht zu einem früheren Termin verlangt. Eine umfangreiche Begründung ist zur Verlängerung nicht erforderlich - berufliche Überlastung, fehlende Belege oder Krankheit reichen in der Regel aus.

Wer auch den 31.12. nicht einhalten kann, braucht dann schon eine bessere Begründung, die aber auch nur die weitere Verlängerung bis Ende Februar ermöglicht. - Danach ist Ärger zu erwarten. Auf einen Antrag zur "stillschweigenden" Fristverlängerung braucht das Finanzamt nicht zu antworten – die Verlängerung gilt in diesem Fall als gewährt. Stillschweigend eben. Abgelehnt werden solche Anträge eigentlich nur bei Leuten, die in der Vergangenheit dauernd ihre Erklärungs- und Zahlungsfristen unerlaubt überzogen haben. Ein freundlicher Bitt-Brief um Verlängerung ist also auch als Vorsorgemaßnahme empfehlenswert!
[Erlass zur Fristverlängerung hier ...](#); Quelle: Mediafon-NL 11.06.2008

Fahrtkosten zu einer Bildungseinrichtung als Werbungskosten absetzbar

Fahrtkosten eines Arbeitnehmers zu einer nebenberuflichen Bildungseinrichtung sind nicht mit der Entfernungspauschale, sondern in tatsächlicher Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen.

Hintergrund: A hatte im Streitjahr (2003) als technischer Angestellter Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit erzielt. Neben dieser Vollzeitbeschäftigung hatte er an einer Fortbildungsmaßnahme in einer Schule in X teilgenommen, wo er sich zum Werkzeugkonstrukteur ausbilden lassen wollte. Die Kurse hatten am 1.8.2000 begonnen und sollten Ende Juli 2004 beendet sein. A besuchte die Ausbildungsstätte dienstags und freitags nach Feierabend jeweils von 17.30 Uhr bis 21.00 Uhr und samstags von 8.30 Uhr bis 15.15 Uhr.

Streitig war, in welcher Höhe die dem A durch seine Teilnahme an den Kursen entstandenen Aufwendungen als Werbungskosten abziehbar waren.

A machte Fahrtkosten nach reisekostenrechtlichen Grundsätzen in Höhe von 2 480 € (106 Tage x 78 km x 0,30 €) sowie Mehraufwendungen für Verpflegung in Höhe von 192 € (32 Samstage x 6 €) geltend. Das Finanzamt beurteilte die Schule dagegen als weitere regelmäßige Ausbildungs- bzw. Arbeitsstätte des A und berücksichtigte daher die Fahrtkosten nur durch Ansatz der Entfernungspauschale. [Mehr...](#)

BÜRO- UND VERWALTUNGSORGANISATION

Aus EC-Card wird Girocard

EC-Karten werden künftig einen neuen Namen bekommen: Die deutschen Banken und Sparkassen stellen auf den Namen "Girocard" um. Damit einhergehend bekommt das Plastikgeld der Deutschen auch ein neues Aussehen. Das berichtet n-tv.de. Bankkunden müssen zunächst nichts tun. Sie können wie gewohnt weiter mit der Karte bezahlen und Geld abheben. Erst allmählich, im Lauf von Jahren, soll das bisherige EC-Logo durch das neue Logo ersetzt werden. Sobald die Gültigkeit der alten Karte beendet ist, stellen Geldinstitute automatisch eine neue mit dem aktuellen Logo zur Verfügung. Die alte Karte behält bis zum Tausch weiter ihre bisherigen Funktionen und wird wie gewohnt akzeptiert.

Im Ausland soll die Zahl der Akzeptanzstellen für Girocard-Besitzer wachsen. Dazu hat die deutsche Kreditwirtschaft zusätzliche Kooperationen mit Geldautomaten-Systemen in Österreich, Großbritannien, Italien, Spanien und Portugal geschlossen. Bisher konnten deutsche Karteninhaber vor allem dank internationaler Systeme wie Maestro von Mastercard oder V-Pay von Visa weltweit an neun Millionen Kassen bargeldlos bezahlen. Quelle: Zürich-Newsletter 09.05.2008

SONSTIGES / PRESSELINKS

Impressums-Pflichtangaben für Firmenwebsites

Immer wieder werden Unternehmen wegen fehlender Pflichtangaben im Impressum ihrer Internetseiten abgemahnt.

Da Verletzungen der Informationspflichten innerhalb von Unternehmenswebsites mit Bußgeldern bis zu 50.000 € belegt werden und auch die Kosten für Abmahnungen durch Mitbewerber leicht im vierstelligen Bereich liegen können, haben wir für Sie die Impressumspflichtangaben sowie weitere Hinweise in einem "Merkblatt zur Impressumspflicht auf Internetseiten" zusammengestellt. Das "Merkblatt" finden Sie [hier](#) als PDF-Datei.

Unbedingt beachten sollten Sie, dass Sie nach § 5 Absatz 1 Nr. 3 verpflichtet sind, die für Ihr Unternehmen zuständige Aufsichtsbehörde im Impressum Ihrer Internetseite anzugeben.

D. h., Sie sollten auf jeden Fall die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit aufführen, von der Ihr Unternehmen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erhalten hat.

Das Fehlen dieser Angabe könnte ansonsten das Einfallstor für Abmahnungen z.B. durch Wettbewerber sein. Quelle: AMP-Aktuell 09.05.2008H

Nicht vergessen: Seit 1. April zahlen JobCenter bis zu 75 % Arbeitgeberzuschüsse

Der so genannte Beschäftigungszuschuss wird für Arbeitnehmer gezahlt, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit keine Chance haben. Für den Beschäftigungszuschuss sind die Jobcenter zuständige Ansprechpartner. Nun ist die seit 1. Oktober 2007 geltende Übergangsregelung, nach der der Zuschuss nur für Träger öffentlicher Belange gezahlt werden konnte, ausgelaufen.

Somit steht diese Beschäftigungsförderung seit 1. April 2008 allen Arbeitgebern und Unternehmen - ohne Einschränkung - zur Verfügung. Die Bundesregierung geht bei ihren Schätzungen davon aus, durch die Förderung etwa 100.000 arbeitslosen Menschen eine gute Chance verschaffen zu können. [Mehr...](#)

PERSONAL & RECHT

Wann ist eine Zahlung bei Banküberweisung rechtzeitig? - Bisherige deutsche Regelung im Widerspruch zur EG-Richtlinie

Das OLG Köln hat dem Europäischen Gerichtshof folgende Frage vorgelegt: Zu welchem Zeitpunkt ist eine Zahlung durch Banküberweisung im Rahmen eines Geschäftsvorgangs als rechtzeitig bewirkt anzusehen? Der EuGH hat sich nun zu dieser Frage geäußert.

Nach Ansicht des EuGH sind die europarechtlichen Vorgaben in der Verzugs-Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr wie folgt auszulegen: Bei einer Zahlung durch Banküberweisung muss der geschuldete

Betrag dem Konto des Gläubigers rechtzeitig gutgeschrieben sein, wenn das Entstehen von Verzugszinsen vermieden oder beendet werden soll. Der Gläubiger ist in diesem Zusammenhang berechtigt, bei Zahlungsverzug Zinsen insoweit geltend zu machen, als er den fälligen Betrag nicht rechtzeitig erhalten hat, es sei denn, dass der Schuldner die Verzögerung nicht verantwortlich ist. [Mehr...](#)

Umwandlung von Urlaubsgeld in Warengutschein (BFH)

Der Austausch von Urlaubsgeld gegen einen beim Arbeitgeber einzulösenden Warengutschein führt nicht zur Anwendung der für Sachlohn geltenden

Steuerbefreiung nach § 8 Abs. 3 EStG.

Hintergrund:

Ein Unternehmer (A), der in den Streitjahren (1997 bis 1999) mehrere Möbelhäuser betrieben hatte, vereinbarte mit dem Betriebsrat, dass die Arbeitnehmer anstelle des tarifvertraglich festgelegten Urlaubsgelds wahlweise ganz oder teilweise eine Warengutschrift in Anspruch nehmen können.

Diese Gutschrift konnten sie jeweils bis zum Jahresende in den von A betriebenen Filialen einlösen. Streitig war, ob der Austausch des Urlaubsgeldanspruchs gegen einen solchen Warengutschein zur Anwendung des Freibetrags nach § 8 Abs. 3 Satz 2 EStG führt. [Mehr...](#)



Grundsätzlicher, aber bindender Anspruch auf Dauer-Teilzeit

Wie aus einem aktuellen Urteil des Bundearbeitsgericht hervorgeht, darf ein Arbeitnehmer, der den Wunsch geäußert hat, seine Arbeitszeit auf Teilzeit zu verringern, die Verteilung seiner Arbeitszeit äußern bzw. einen früheren Wunsch ändern (§ 8 TzBfG).

Danach ist er jedoch an diese Arbeitszeitteilung gebunden (9 AZR 514/07). [Mehr...](#)

Übermäßig häufige Kurzerkrankungen: Kündigung möglich

Einem älteren Arbeitnehmer darf wegen häufiger Kurzerkrankungen gekündigt werden. Auf dieses Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Az.: 4 Sa 14/07) macht die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins in Berlin aufmerksam.

Das gilt allerdings nur, wenn die Zahl der Krankheitstage deutlich über dem statistischen Durchschnitt der betreffenden Altersgruppe von Arbeitnehmern liegt, die in derselben oder einer vergleichbaren Branche arbeiten. In dem Fall hatte ein Unternehmen einem 54-jährigen Gipsler wegen dessen häufiger krankheitsbedingter Abwesenheit gekündigt. Dagegen klagte der Mann. Er wies darauf hin, dass aufgrund der gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen in der Baubranche die Fehlzeiten mit zunehmendem Alter steigen würden. Vor diesem Hintergrund sah er eine unzulässige Altersdiskriminierung und berief sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dem stimmten die Richter nicht zu.

Sie wiesen auf Krankenstands-Statistiken der Krankenkassen hin. Darin wird - aufgeschlüsselt nach Branchen und Altersgruppen - dokumentiert, wie hoch die Krankenstände jeweils sind. Für die Gruppe der 55- bis 65-jährigen Maurer ergibt sich aus dem Zahlenmaterial eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 32 Arbeitstagen. Der 54-jährige Kläger überschritt diese Zahl deutlich mit zunächst knapp 41 Tagen, später rund 50 Tagen. Der Arbeitgeber habe ihn daher nicht wegen seines Alters diskriminiert. Quelle: Deutscher Anwaltverein 26.06.2008

Fristlose Kündigung wegen privater Nutzung eines Dienst-Handys

Nutzt ein Arbeitnehmer sein Dienst-Handy wiederholt im großen Umfang für private Telefonate, rechtfertigt das eine fristlose Kündigung. So entschied das Arbeitsgericht Kassel, wie der Deutsche Anwaltverein (DAV) in Berlin mitteilt.

Der Fall: In dem Fall hatte ein Angestellter sein Firmenhandy wiederholt für private Gespräche genutzt. Der Arbeitgeber mahnte ihn ab. Das Handy stehe ihm nur für dienstliche Gespräche zur Verfügung. Die Benutzung in einer Notsituation oder im Einzelfall für ein privates Telefonat sei erlaubt, der Geschäftsleitung jedoch zu melden und die Kosten zu begleichen. Eine Mitarbeiterinformation gleichen Inhalts unterschrieb der Angestellte. Drei Monate später stellte der Arbeitgeber fest, dass der Mitarbeiter das Handy weiterhin - für 75 Telefonate - privat genutzt hatte und kündigte ihm fristlos. Zu Recht, entschied das Gericht. [Mehr...](#)

Bundestag beschließt GmbH-Reform – GmbH-Mindestkapital sinkt doch nicht auf 10.000 Euro

Der Deutsche Bundestag hat am 26.6. das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) beschlossen. Es bringt eine in sich geschlossene Novellierung des geltenden GmbH-Rechts.

Schwerpunkte der GmbH-Reform sind:

- Flexibilisierung und Deregulierung bei Gründungen
- Bekämpfung der Missbrauchsgefahr bei der GmbH
- Bessere Kontrolle und Erreichbarkeit bei Krise und Insolvenz
- Änderungen im Gesetzgebungsverfahren

Die Pläne wurden Laufe des Gesetzgebungsverfahrens in mehreren Bereichen geändert.

Vorgesehen ist nun zwar ein Musterprotokoll für unkomplizierte GmbH-Standardgründungen. Wird es verwendet, muss der Gesellschaftsvertrag aber weiterhin notariell beurkundet werden. Zu groß waren die Bedenken gegenüber unausgegorenen Spontangründungen. Bei niedrigem Stammkapital sollen aber nur geringe Gebühren anfallen.

Die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) kommt als neue GmbH-Variante, die kein Mindeststammkapital benötigt. Den Existenzgründern steht mit dieser Gesellschaftsform – wahrscheinlich ab Herbst - ein neuer, unkomplizierter Einstieg in das unternehmerische Wirtschaftsleben zur Verfügung. Die Unternehmergesellschaft muss aber deutlich als solche ausgeflaggt werden. Fehlt das "haftungsbeschränkt", wird es teuer.

Das Mindestkapital der klassischen GmbH bleibt bei 25.000 EUR – auf 10.000 EUR wollte es der Gesetzgeber angesichts starker Bedenken, besonders aus Richterkreisen, nicht absenken. Auch sollten Ruf und Ansehen der GmbH nicht leiden.

Maßnahmen gegen Missbrauch

Einschlägig Vorbestrafte (Betrug, Untreue etc.) wird es künftig schwieriger GmbH-Geschäftsführer zu werden. Sie sind 5 Jahre lang von der Geschäftsführung einer GmbH ausgeschlossen. Die Erreichbarkeit der GmbH soll sicherer werden. Das "Abtauchen in den Untergrund" wird deutlich erschwert. Quelle: Haufe.de 26.06.2008

EU einigt sich über Arbeitsrecht –

48 Wochenstunden sollen in Zukunft EU-weit höchstens gearbeitet werden. Außerdem sollen Leiharbeiterinnen und -arbeiter ihren festangestellten Kollegen grundsätzlich gleichgestellt sein. Darauf einigten sich die EU-Beschäftigungsminister auf ihrer Ratstagung am 9. Juni 2008 in Luxemburg. Die vorgeschlagene EU-Arbeitszeit-Richtlinie gibt Mindeststandards vor, die jedoch Ausnahmen zulassen. Bis zu 65 Wochenstunden dürfen Beschäftigte im Bedarfsfall verpflichtet werden zu arbeiten, sofern sie zustimmen. Bislang waren 78 Wochenstunden erlaubt. [Mehr...](#)

Kündigung gilt auch in Kopie

Eine Kündigung ist auch dann rechtmäßig, wenn dem Arbeitnehmer nur eine Kopie des Kündigungsschreibens ausgehändigt wurde.

Entscheidend sei die eigenhändige Unterschrift des Kündigungsberechtigten unter dem Dokument, urteilte das Arbeitsgericht Hamburg (Entscheidung vom 10. Juni 2008, AZ: 21 Ca 563/07).

Der gegen die Kündigung klagende Arbeitnehmer berief sich vor Gericht darauf, dass das Kündigungsschreiben im Kopf mit dem Eintrag «Kopie» gekennzeichnet war. Da er offensichtlich kein Original bekommen habe, sei die Schriftform nicht gewahrt (Paragraf 623 BGB) und die Kündigung damit ungültig.

Die Richter wiesen die Klage jedoch ab. Die Kündigung sei zweifelsfrei vom kündigungsberechtigten Prokuristen eigenhändig unterschrieben worden. Die Unterschrift stehe unter dem Text und decke damit den Inhalt des Schreibens vollständig ab. Zudem komme es nicht darauf an, ob auf der Kündigung die Bezeichnung «Kopie» stehe, da es sich trotz Kopie um eine schriftlich abgefasste Urkunde mit «dauerhaft verkörperten Schriftzeichen» handele. Damit seien alle Voraussetzungen einer schriftlichen Kündigungserklärung erfüllt. Quelle: Ad-Hoc-News.de - 19.06.2008

Arbeitsunfall: Keine Haftung des Arbeitgebers trotz Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften

Der Arbeitgeber muss immer dann für Personenschäden aufkommen, wenn ein Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt wurde. Stellt der Arbeitgeber einem Mitarbeiter allerdings keine Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung, gilt das nicht als Vorsatz. Obwohl damit gegen geltende Unfallverhütungsvorschriften verstoßen wird, ist der Arbeitgeber daher nicht haftbar. Das ist der Tenor eines neuen Urteils des LAG Köln.

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Aushilfskraft auf 400-Euro-Basis (Mini-Job) beschäftigt. Ende Juni 2003 hatte er einen Arbeitsunfall, als er ein motorbetriebenes Flurförderfahrzeug (Ameise) bediente. Der Kläger erlitt hierdurch eine schwere Fußverletzung, die nicht vollständig ausheilte und zu einer Erwerbsminderung um 20 Prozent führte. Der Arbeitgeber hatte ihn – im Gegensatz zu den Vollzeitkräften – nicht mit den nach den Unfallverhütungsvorschriften erforderlichen Sicherheitsschuhen ausgestattet. Der Kläger verlangte von seiner Arbeitgeberin u. a. die Zahlung von Schmerzensgeld und einer Rente wegen Verdienstauffalls. Er hatte damit vor dem ArbG sowie vor dem LAG keinen Erfolg. [Mehr...](#)

Kein Schadensersatzanspruch wegen steuerlicher Nachteile bei verspäteter Lohnzahlung

Ein Arbeitnehmer erhielt eine Lohnnachzahlung im Folgejahr. Dies hatte zur Folge, dass er wegen der Progression höhere Steuern zu zahlen hatte. Dagegen wehrte er sich und forderte von seinem Arbeitgeber Schadensersatz. Die Sache landete vor dem Arbeitsgericht. Dieses entschied: Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schadensersatz, wenn er wegen einer verspäteten Lohnzahlung deutlich höhere Steuern zahlen muss. Der Arbeitgeber hat keine Pflicht zur "steuerneutralen" Zahlung und Abrechnung. Der Arbeitnehmer muss hinnehmen, dass es wegen der Lohn-Nachzahlungen aus dem Vorjahr im Steuerjahr zu einer "progressionsbedingten" erhöhten Steuerbelastung kommen kann. Quelle: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.1.2008, 10-Sa-633/07

**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](#)