



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

mit einem wachenden und einem weinenden Augen begrüße ich Sie zur aktuellen Ausgabe unseres Newsletters, den Sie letztmalig in der bewährten „kompakten“ Form vorfinden.

Unser Newsletter erscheint bald in verändertem Gewand: Mit unserem neuen **Newsticker** werden wir Sie zukünftig noch schneller über Aktuelles und Interessantes rund um das Thema Zeitarbeit informieren. Im wöchentlichen Rhythmus erhalten Sie ab September 08 eine Übersicht aktueller Themen, die Sie mit wenigen „Klicks“ ganz einfach online abrufen können.

Gibt es Themen, die Ihnen besonders am Herzen liegen? Wir freuen uns über Ideen und Vorschläge, wie wir Ihren Arbeitsalltag mit wertvollen Tipps bereichern können.

Herzlichst, Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

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

BRANCHENBAROMETER



Trendwende am Arbeitsmarkt? Ein paar Gedanken zur Sockelarbeitslosigkeit ...

Von Krise zu Krise ist die Zahl der Erwerbslosen in Deutschland gestiegen. Im nachfolgenden Aufschwung gelang es nie, diese verfestigte Sockelarbeitslosigkeit wieder abzubauen.

Der aktuelle Aufschwung bildet eine Ausnahme: Heute sind eine halbe Million Menschen weniger erwerbslos als am Ende des New-Economy-Booms 2001. Experten führen dies auf die Arbeitsmarktreformen zurück. Auch die Zeitarbeit erlebte dadurch einen kräftigen Anstieg.

Quelle: Welt-Online 24.08.2008

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

AMP: Überarbeiteter Arbeitsvertrag für Zeitarbeitskräfte

Im Zuge der im Juni/Juli 2008 stattgefundenen Tarifverhandlungen wurde auch der Manteltarifvertrag (MTV) geändert. Eine dieser Änderungen betrifft Ziffer 19.2 MTV und zwar in der Weise, dass die Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen von bislang zwei Monaten auf nunmehr drei Monate verlängert wurde. Dies machte eine entsprechende Anpassung der §§ 14 Abs. 1 i.V.m. 1 Abs. 5 des AMP-Musterarbeitsvertrages erforderlich.

Für Arbeitsverträge, die nach dem bisherigen Muster (Stand Mai 2007) abgeschlossen wurden, gilt Folgendes: Für Arbeitnehmer hat die Änderung des Tarifvertrages keine Auswirkungen, da den Arbeitnehmern auch nach der bisherigen Fassung des Arbeitsvertrages (§ 14 Abs. 1) eine Dreimonatsfrist zur Geltendmachung ihrer Ansprüche eingeräumt war. Dagegen mussten die Arbeitgeber ihre Ansprüche nach dem bisherigen Vertragsmuster innerhalb einer

Zweimonatsfrist geltend machen. Hieran ändert die tarifvertragliche Neufassung (3 Monate) nichts.

Zwar gelten zwischen den Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich die AMP-Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung. Dies gilt jedoch nicht, wenn Vereinbarungen getroffen werden, die für den Arbeitnehmer eine gegenüber dem Tarifvertrag günstigere Regelung beinhalten (§ 1 Abs. 5 MTV).

So verhält es sich im vorliegenden Fall. Für den Arbeitnehmer ist es vorteilhafter, wenn der Arbeitgeber zur Geltendmachung seiner Ansprüche nur zwei Monate anstatt drei Monate Zeit hat.

Den überarbeiteten Arbeitsvertrag für Zeitarbeitskräfte finden Sie als Muster im geschlossenen Benutzerbereich der AMP-Website hinterlegt. Sie finden die Vorlage nach dem Mitglieder-Login im Bereich "Mitglieder-Service" unter "Vorlagen" (<http://www.amp-info.de>).

Quelle: AMP

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

BMF veröffentlicht Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2009

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Bekanntmachung vom 18.08.2008 (- IV C 5 - S 2533/08/10004 -) das Vordruckmuster für die Lohnsteuer-Anmeldung 2009 und die "Übersicht über länderunterschiedliche Werte" veröffentlicht.

Linkhinweis:

Auf den Webseiten des BMF finden Sie:

- die [Bekanntmachung des Musters für die Lohnsteuer-Anmeldung 2009](#) (PDF-Datei),
- das [Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2009](#) (PDF-Datei)
- und die [Übersicht über länderunterschiedliche Werte in der Lohnsteuer-Anmeldung 2009](#) (PDF-Datei).

Quelle: BMF online, Verlag Dr. Otto-Schmidt vom 25.08.2008

Schon vergessen? Die Steuer-Identifikationsnummer - eine Kennzahl fürs Leben

Die Finanzverwaltung führt seit dem 1. August eine neue bundeseinheitliche Ordnungskennzahl ein. Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) hat bereits mit der Versendung der persönlichen Steuer-Identifikationsnummer begonnen. Wenn diese Aktion im Herbst 08 abgeschlossen ist, wird erstmals jeder bei einem Einwohnermeldeamt registrierte Bürger mit einem unveränderlichen Kennzeichen von Geburt bis zum Tod durch eine staatliche Verwaltung zentral erfasst sein. [Mehr...](#)

IN EIGENER SACHE ...

proSoft-Lohn erhält erneut ITSG-Zertifikat

Im Juli 2008 wurde das Lohn-Programm proSoft-Lohn des Regensburger Unternehmens proSoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG durch die ITSG, Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenkassen GmbH, erneut geprüft.

Die Hauptaugenmerke lagen auf der Verfahrenssicherheit, der Ordnungsmäßigkeit der zu übertragenden Daten und der Anwenderfreundlichkeit der Software. Hier bestätigt nun das Zertifikat die erfolgreiche Überprüfung und die hohe Qualität der Software AÜOffice® im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Die ITSG übernimmt als Dachverband der gesetzlichen Krankenkassen die Aufgaben und Planungen zur Realisierung des Datenaustausches und der damit angrenzenden Verfahren. Die Überprüfung durch die ITSG findet jährlich statt.

proSoft-Lohn ist ein Teil der Software AÜOffice®. Mit AÜOffice® bietet proSoft Personaldienstleistern die Möglichkeit, nahezu alle Verwaltungstätigkeiten und betriebswirtschaftliche Abläufe zu kontrollieren und zu erleichtern. Derzeit sind über 800 Personaldienstleister in Deutschland, Österreich und der Schweiz proSoft-Kunden.





BÜRO- UND VERWALTUNGSORGANISATION

Ohne Personaler ist Innovationsfähigkeit in Gefahr

Das Innovationsmanagement vieler deutscher Unternehmen ist mangelhaft. Zwar haben die Verantwortlichen in den Firmen erkannt, dass Innovationsfähigkeit ein zentraler Faktor für die erfolgreiche Entwicklung ihres Geschäfts ist, in der tatsächlichen Umsetzung klaffen Anspruch und Wirklichkeit jedoch weit auseinander: Immer noch herrscht in knapp der Hälfte der Unternehmen die traditionelle Trennung von Personal- und Innovationsmanagement vor. Sogar nur 28 Prozent der Personalverantwortlichen sehen sich als Generator von Innovationen – und das angesichts der Entwicklung hin zu einer hochgradig vernetzten und beschleunigten Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. So werden viele Potentiale verschwendet, die die Einbindung des Personalbereichs in strategische Fragen mit sich bringen würden. Das sind Ergebnisse der Studie „HR und Innovationsfähigkeit 2008“, durchgeführt von der Managementberatung Kienbaum. [Mehr ...](#)

SONSTIGES / PRESSELINKS

Zeitarbeit: Herausforderung für den Arbeitsschutz?

Laut einer aktuellen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, liegt die Unfallquote bei Zeitarbeitnehmern je nach Branche bis zu sechs Prozent höher gegenüber den fest angestellten Arbeitnehmern. Für eine immer schneller wechselnde Belegschaft benötigten Unternehmen daher praxistaugliche Handlungshilfen, die eine zügige Unterweisung, die fundierte Wissensvermittlung sowie eine beweisfähige Dokumentation gewährleisten.

An diesen Punkten können computerbasierte Unterweisungssysteme sinnvoll zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beitragen. Sie gewährleisten ein einheitliches und praktisch anwendbares Wissen bei allen Mitarbeitern und ermöglichen eine exakte Planung der Unterweisungen in den Bereichen Arbeitsschutzwissen, Qualitätsmanagement, Gefährdungsbeurteilung, Umweltschutz und Weiterbildung. Quelle: QM-Infocenter.de 18.08.2008

Arbeitsschutz aktuell: Arbeitgeber legt Kriterien der Gefährdungsbeurteilung fest

Leben und Gesundheit von Mitarbeitern sind durch das BGB geschützt. Zusätzlich ist der Arbeitgeber durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen für Tätigkeiten und Arbeitsplätze durchzuführen. Nach welchen Kriterien und Methoden die Beurteilung durchgeführt wird, liegt im Beurteilungs- und Handlungsspielraum des Arbeitgebers. [Mehr ...](#)

Sicherheitsrisiko: Nachts nehmen Müdigkeit und Unterforderungen zu

Nacharbeiter wissen, dass man die Nacht nicht wirklich zum Tag machen kann. Nachts ist es einfach ein bisschen anders. Doch was ist anders? Zwischen zwei und drei Uhr morgens sind wir besonders anfällig und lassen uns von der Monotonie erfassen. Mehr zu den Sicherheitsrisiken finden Sie [hier ...](#)

PERSONAL & RECHT

Aus der Zeitarbeitspraxis: Sind Kündigungsschreiben mit dem Zusatz „i. A.“ wirksam?

In einer aktuellen Entscheidung hatte sich das Bundesarbeitsgericht mit zwei praxisrelevanten Fragen zu befassen (BAG, Urt. v. 13.12.2007 - 6 AZR 145/07). Es geht zum einen um die Frage, ob eine mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnete Kündigungserklärung wirksam ist und zum anderen um die Frage, ob eine erklärte Abmahnung in der Wartezeit zugleich einen Kündigungsverzicht beinhaltet.

Der klagende Arbeitnehmer war bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen als Arbeiter beschäftigt. Die Einstellung erfolgte durch die Personaldisponentin, Frau C. Der schriftliche Anstellungsvertrag wurde von Frau C. mit dem Zusatz „i.A.“ unterzeichnet. Die Einsatzanweisungen erhielt der Arbeitnehmer ebenfalls von Frau C., die auch die Personalgespräche mit ihm führte. Am 14. Februar 2005 erhielt er von Frau C. eine Abmahnung.

Mit Schreiben vom gleichen Tage wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Kündigung war ebenfalls von Frau C. mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben. Dem Kündigungsschreiben war eine Generalvollmacht der Beklagten beigelegt, die von einem der beiden Geschäftsführer unterzeichnet war. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen das Schutzformerfordernis des § 623 BGB unwirksam.

Eine Unterschrift „i.A.“ indiziere ein Handeln als Erklärungsbote. Zudem habe der Arbeitgeber das Kündigungsrecht verwirkt, weil er bereits mit Schreiben vom 14. Februar 2005, also am gleichen Tage, den Verstoß des Klägers gegen eine Meldepflicht abgemahnt habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage überwiegend abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat im Revisionsverfahren das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

I. Formwirksamkeit bei Unterzeichnung mit „i.A.“
 Unterzeichnet für eine Vertragspartei ein Vertreter die Erklärung, muss das Vertretungsverhältnis in der Urkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Die gesetzliche Schriftform ist nur gewahrt, wenn der Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat. Ist ein Kündigungsschreiben mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben, spricht dies eher dafür, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt des von ihm unterzeichneten Kündigungsschreibens übernehmen will. Hingegen deutet der Zusatz „i.V.“ darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenden handelt. Aber: Bei der gebotenen Auslegung einer Erklärung ist zu berücksichtigen, dass im Allgemeinen, nicht juristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird. Oftmals werden die Zusätze „i.V.“ und „i.A.“ verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken. Deshalb folgt nicht bereits aus dem Zusatz „i.A.“, dass der Erklärende lediglich als Bote gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände.

Hinweis für die Praxis: Die vorstehenden Ausführungen machen deutlich, dass die Unterzeichnung einer Kündigungserklärung mit einem Zusatz, insbesondere mit „i.A.“, risikobehaftet ist. Arbeitgebern ist dringend zu raten, nur kündigungsberechtigte Personen Kündigungen unterzeichnen zu lassen. Zudem besteht bei Vertretern stets die Gefahr, dass die Kündigung nach § 174 BGB wegen fehlenden Bevollmächtigung bzw. Nachweis der Bevollmächtigung zurückgewiesen wird. Diese unnötigen Gefahren können vermieden werden, wenn die kündigungsberechtigte Person selbst im Original unterzeichnet. Im vorliegenden Fall wurde die Vertretungsbefugnis der Mitarbeiterin Frau C. dennoch bejaht. Sie trat von Anfang an als Vertreterin des Arbeitgebers auf. Sie führte die Einstellungsgespräche und unterzeichnete den Arbeitsvertrag. Der Zusatz „i.A.“ ändert nichts.

II. Kündigungsverzicht in der Wartezeit?

Der Arbeitgeber kann auf das Recht zum Ausspruch einer ordentlichen Kündigung einseitig

verzichten. Mit dem Ausspruch einer Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber in der Regel zugleich auf das Recht zur Kündigung aus den Gründen, wegen derer die Abmahnung erfolgt ist. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Abmahnung selbst oder den Umständen zu entnehmen ist, dass der Arbeitgeber die Sache mit der Abmahnung nicht als erledigt ansieht. Ansonsten erlischt mit dem Verzicht das Recht zur Kündigung. Hat der Arbeitgeber auf das Recht zur Kündigung aus den abgemahnten Gründen verzichtet, kann er eine spätere Kündigung nicht allein auf die abgemahnten Gründe stützen, sondern hierauf nur unterstützend zurückgreifen, wenn weitere kündigungsrechtlich erhebliche Umstände eintreten oder ihm nachträglich bekannt werden.

Diese Grundsätze gelten auch außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes. Sie beruhen nicht auf spezifischen kündigungsschutzrechtlichen Erwägungen, sondern auf allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen. Arbeitgeber können stets auf eine Kündigung aus einem bestimmten Grund verzichten mit der Folge, dass das Kündigungsrecht erlischt.

Kündigt ein Arbeitgeber in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit einer Abmahnung, spricht dies dafür, dass die Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtverletzung erfolgt ist. Es ist dann Sache des Arbeitgebers darzulegen, dass ihn andere Gründe dazu bewegen haben, den Arbeitnehmer zu kündigen. *Wegen der fehlenden Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist es unerheblich, ob diese Gründe geeignet sind, die Kündigung sozial nach § 1 KSchG zu rechtfertigen.*

Fazit:

Das Kündigungsrecht erlischt nach Ausspruch einer Abmahnung für diejenigen Vorwürfe, die in der Abmahnung erhoben wurden. Kommt es in der Wartezeit / Probezeit zu Verfehlungen des Arbeitnehmers, sollten sich Arbeitgeber gut überlegen, ob sie zunächst abmahnen oder nicht besser unmittelbar das Arbeitsverhältnis kündigen. Die in der besprochenen Entscheidung aufgetretenen Probleme treten dann nicht auf. Quelle: business-on.de, (Dr. Nicolai Besgen) 11.08.08



Neues Urteil des BAG: Was muss nun bei der Befristung aufgrund vorübergehenden Mehrbedarfs beachtet werden?

Nach § 14 Abs.1 S.1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Ein solcher besteht nach § 14 Abs.1 S.2 Nr.1 TzBfG insbesondere dann, wenn ein lediglich vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung existiert. Nach ständiger Rechtsprechung setzt eine hierauf gestützte Befristung voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses aufgrund greifbarer Tatsachen die Prognose gerechtfertigt ist, dass der Mehrbedarf nur vorübergehend ist und nach Befristungsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein (dauerhafter) Bedarf mehr besteht.

[Mehr ...](#)

UV-Reform: Pflicht zur Stechuhr ist vom Tisch

Müssen Betriebe eine Stechuhr einführen? Diese Frage und deren Folgen wurde in der Öffentlichkeit heftig diskutiert. Jetzt gibt es eine klare Aussage: Eine Pflicht zur Einführung von Zeiterfassungssystemen wird es nicht geben. Im Zusammenhang mit der Reform der gesetzlichen Unfallversicherung ist zuletzt Unsicherheit aufgetreten, wie Arbeitgeber zukünftig die von ihren Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden erfassen müssen. Das Bundesarbeitsministerium und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung - Berufsgenossenschaften und Unfallkassen - haben sich daher darauf verständigt, dass die Arbeitgeber bei der Ermittlung der Arbeitsstunden verfahren können wie bisher. "Niemand will den Arbeitgebern das Leben mit Bürokratie erschweren"

"Arbeitgeber können damit auch weiter Verfahren nutzen, deren Praxistauglichkeit belegt ist", erklärt Dr. Walter Eichendorf, stv. Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). "Weder die Bundesregierung noch die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben ein Interesse daran, Arbeitgebern das Leben mit bürokratischen Regelungen schwer zu machen. Das haben wir mit unserem Einsatz in dieser Sache bewiesen." [Mehr ...](#)

Arbeitszeugnis: Branchenübliche Formulierung sollte nicht fehlen

Fehlt in einem Zeugnis eine für bestimmte Branchen und Berufsgruppen übliche Formulierung – etwa die Hervorhebung der Belastbarkeit in Stresssituationen – und gibt es dafür keine sachliche Rechtfertigung, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ergänzung. [Mehr ...](#)

Pflegeauszeit: „Ich bin dann mal weg ...“

Seit dem 1. Juli müssen Arbeitgeber damit rechnen, dass Mitarbeiter kurzfristig eine "Pflegeauszeit" nehmen. Auch der neue Kündigungsschutz ist jetzt zu beachten. Machen Sie sich fit für diese neuen Herausforderungen!

Dem Titel des Bestsellers von Hape Kerkeling "Ich bin dann mal weg" kann mit dem Pflegezeitgesetz eine ganz andere, neue Bedeutung zugeschrieben werden. Denn jetzt geht es nicht um den Jakobsweg, sondern um wesentliche Veränderungen in der betrieblichen Praxis, vor allem im arbeitsrechtlichen Bereich.

"Ich bin dann mal weg" bedeutet, dass ein Mitarbeiter quasi von jetzt auf gleich für 10 Tage den Arbeitsplatz verlassen kann, um zuhause eine akute Pflegesituation bei einem Angehörigen zu organisieren. Es kann aber auch gut sein, dass sich der Mitarbeiter entscheidet, bis zu 6 Monate eine "Pflegeauszeit" zu nehmen. Dann muss der Ausfall des Mitarbeiters kurzfristig organisatorisch abgedeckt werden.

Eine Regelung des Pflegezeitgesetzes verdient ein besonderes Augenmerk: Ab dem Zeitpunkt, an dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mitteilt, dass er eine "Pflegeauszeit" nimmt, genießt er Kündigungsschutz.

Eine Wartezeit, nach der der Kündigungsschutz erst greift, ist hier nicht zu beachten. Dies ist eine Änderung zu den Regelungen im Kündigungsschutzgesetz. Hier gilt eine 6-monatige Wartezeit. Die neuen gesetzlichen Regelungen haben es also in sich.

Quelle: haufe.de 01.07.2008

Arbeitgeber kann Elternteilzeit ablehnen, wenn kein Bedarf an der Arbeitskraft besteht.

Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht dann nicht, wenn der Arbeitgeber keinen Bedarf für die Beschäftigung des in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers hat.

Der Fall:

Der klagende Arbeitnehmer ist Erzieher und als Leiter eines Jugendtreffs beim Arbeitgeber beschäftigt. Nach einem Betriebsübergang verbleiben beim Arbeitgeber nur noch zwei Erzieherstellen, darunter die des Leiters des Jugendtreffs.

Mehrere Arbeitnehmer widersprachen dem Betriebsübergang. Zwei davon sind Erzieher und ordentlich unkündbar. Der klagende Arbeitnehmer widersprach dem Betriebsübergang nicht.

Der Arbeitgeber wollte nun die beiden ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer auf die verbliebenen Erzieherstellen einsetzen. Aus Sicht des Arbeitgebers war der Arbeitsplatz des klagenden Arbeitnehmers weggefallen.

Der klagende Arbeitnehmer teilte dem Arbeitgeber im Juni 2006 mit, er nehme vom 5.9.2006 bis 4.9.2008 Elternzeit in Anspruch. Gleichzeitig beantragte er die Zustimmung zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit mit 30 Wochenstunden und eine bestimmte Lage der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber lehnte die Elternzeit ab.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht und wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer hatte keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Er war deshalb während der Elternzeit vollständig von der Arbeitspflicht frei gestellt. [Mehr ...](#)

Die Top-Ten der anhängigen Verfahren für Arbeitnehmer

Wer Einspruch einlegt zu einem Sachverhalt, der bereits bei Bundesgerichten oder dem Europäischen Gerichtshof verhandelt wird, kann sich auf Antrag nach § 363 AO an das Verfahren anhängen. Wir stellen Ihnen 10 Verfahren vor, die für die Besteuerung von Arbeitnehmern von erheblicher Bedeutung sind. [Mehr ...](#)

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](#)