



Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

das Jahr 2009 neigt sich dem Ende zu. Haben Sie sich denn schon gute Vorsätze überlegt?

Einiges änderte sich bereits im Oktober 2009 in den Bereichen Recht und Steuer. Zusätzlich finden Sie auch einige wertvolle und zeitsparende Auszüge zu den Themen Lohn und Zahlungsverkehr in unserem Newsletter.

Wie immer, wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Herzlichst



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- Recht
- Handelsrecht
- Arbeitnehmerrecht
- Steuer-Komplex
- Lohn
- Zahlungsverkehr
- Sozialversicherung
- Checklisten
- Messe
- Sonstiges
- Quellenangaben

RECHT

Betriebsrechte und Rechte des Zeitarbeitnehmers bei Verstoß gegen Equal Pay

Für den Zeitraum, indem ein Zeitarbeitnehmer von einem Unternehmen eingestellt wird, bekommt er ein Arbeitsentgelt. Der Zeitarbeiter bekommt im Entleihbetrieb die vergleichsweise gleichen Arbeitsbedingungen inklusive des Arbeitsentgelts. Das ist das sogenannte „Equal Pay“.

Laut den aktuellen Schätzungen der Arbeitsmarktexperten werde die Zahl der Zeitarbeiter wieder vermehrt.

Wenn ein Betrieb einen Zeitarbeiter bucht, dann **muss** der Betriebsrat **kritisiert**, dass der Zeitarbeiter wesentlich und zu Unrecht weniger Lohn bekommt, als die eigenen Arbeitnehmer. Dieses Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem neuen Urteil entschieden.

Hier der Fall kurz dargestellt:

Ein Unternehmen wollte einen Zeitarbeiter von einem Zeitarbeitsunternehmen einstellen. Die vereinbarte Vergütung zwischen den beiden Unternehmen lag weit unter denen der eigenen angestellten Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat hatte die Ansicht, dass dieser Vertrag gegen den „Equal Pay“-Grundsatz des AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) verstoße und verweigerte die Einstellung des Zeitarbeiters. Die Einstellung des Zeitarbeiters sei ein Vergehen gegen das Tarifrecht.

Der Unternehmer war aber der Meinung, dass das kein Verstoß gegen den „Equal Pay“-Grundsatz sei und dass der Betriebsrat nicht befugt sei, der Einstellung des Zeitarbeiters seine Zustimmung zu verweigern.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber Recht. Bei einer Verletzung gegen den „Equal Pay“-Grundsatz sei der Betriebsrat **nicht** befugt gewesen, der Einstellung aus diesem Grunde die Zusage zu verweigern. Der Betriebsrat kann aber, als betriebliche Kontrollinstanz, seine Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn gegen Tarifverträge oder Gesetz i. S. d. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen...) verstoßen werde. Dies kann z.B. der Fall sein, bei der sogenannten **qualifizierten Stellenbesetzungsregel** im Tarifvertrag.

Der Zeitarbeiter **muss**, wenn eine Verletzung des „Equal Pay“-Grundsatzes vorliegt, diesen **selbst gerichtlich** klären lassen.

[Verstoß gegen equal-pay](#)

Neue Ausbilder müssen Eignung seit dem 1. August wieder nachweisen

Zum **01.08.2009** ist die neue **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** in Kraft getreten. **Damit sind Ausbilder wieder verpflichtet, ihre Eignung durch eine Prüfung nachzuweisen, wenn sie Auszubildende einstellen und beschäftigen wollen.** Für Ausbilder, die schon vor dem Stichtag ausgebildet haben, bestehen Übergangsregelungen.

Die AEVO gilt für Ausbilder in Gewerbebetrieben, der Landwirtschaft, Hauswirtschaft, dem Bergwesen und im öffentlichen Dienst. Die Freien Berufe sind nicht erfasst. Da nach dem Berufsbildungsgesetz nur derjenige ausbilden darf, der dazu fachlich und persönlich geeignet ist, gab es für Ausbilder schon bis 2003 eine Pflicht zum Nachweis der erforderlichen **berufsspezifischen und pädagogischen Kenntnisse** und Fähigkeiten durch einen Prüfungsnachweis. Im Jahr 2003 wurde diese Nachweispflicht ausgesetzt, um die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu erleichtern. In der Folge konnte auch tatsächlich ein **Anstieg** der Zahl der **Ausbildungsplätze** festgestellt werden, doch gleichzeitig **verringerte** sich die **Qualität** der betrieblichen Ausbildungsteile. Daher wurde durch das Bundesbildungsministerium nun die neue AEVO erlassen.

Die Neuregelung sieht für einen ausreichenden Prüfungsnachweis u. a. eine dreistündige **schriftliche Prüfung** vor, in der fallbezogene Fragestellungen gelöst werden müssen. Hinzu kommt eine **praktische Prüfung**, die aus der Präsentation einer Ausbildungssituation besteht sowie aus einem abschließenden Fachgespräch.

Einen Prüfungsnachweis nach der neuen AEVO erwerben müssen aber nicht alle Ausbilder. Wer schon vor dem 1. August als Ausbilder tätig war ist von der Vorlagepflicht eines Prüfungsnachweises grundsätzlich befreit. Treten bei einer Überprüfung seitens der zuständigen Kammern jedoch **schwerwiegende** Beanstandungen an der Ausbildungspraxis zutage, kann ein Nachweis **nachträglich** erforderlich werden. Wer einen Prüfungsnachweis vorlegen muss, kann aber gegebenenfalls durch andere Qualifikationen als das AEVO-Zeugnis den Nachweis erbringen.

[Ausbilder-Eignung](#)

Wie weit geht das Weisungsrecht des Arbeitgebers?

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers beinhaltet nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einem Personalgespräch zu verpflichten, in dem es ausschließlich um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung gehen soll.

Darauf verweist der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Frhr. Fenimore von Bredow, Leiter des Fachausschusses "Besondere Arten von Arbeitsverhältnissen" des VdAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e.V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.06.2009, Az.: 2 AZR 606/08).

Nach **§ 106 der Gewerbeordnung (GewO)** kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz bereits festgelegt sind; außerdem können Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgen.

Das Weisungsrecht beinhaltet dagegen nach dem Urteil des BAG **nicht** die Befugnis, den Arbeitnehmer zur **Teilnahme** an einem **Personalgespräch** zu verpflichten, in dem (**hier: Absenkung der Arbeitsvergütung**)

es ausschließlich um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung gehen soll.

In dem entschiedenen Fall strebte die Beklagte (eine Einrichtung der Altenpflege) wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Verminderung des 13. Gehalts ihrer Mitarbeiter an. Zu diesem Zweck fand am 1. November 2006 ein Gespräch mit einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen statt, zu der auch die Klägerin (Altenpflegerin) gehörte. Die Arbeitnehmerinnen waren mit der Vertragsänderung nicht einverstanden. Daraufhin lud die Beklagte die Klägerin - ebenso wie andere Mitarbeiterinnen - zu einem Einzelgespräch für den 13. November 2006.

Ziel des Gesprächs war es wiederum, die Klägerin zum Einverständnis mit der Verminderung des 13. Gehalts zu bewegen. Die Klägerin erschien, wie erbeten, im **Büro** des Personalleiters, erklärte jedoch, nur zu einem gemeinsamen Gespräch unter Einbeziehung der übrigen Mitarbeiterinnen bereit zu sein. Ein solches gemeinsames Gespräch lehnte die Beklagte ihrerseits ab und erteilte der Klägerin eine Abmahnung. Die Klägerin habe ihre Arbeitsleistung (in Form eines Personalgesprächs) verweigert...

[Weisungsrecht](#)

Reifen jetzt mit Sound-Kennzeichnung

Seit dem **1. Oktober 2009** ist die neue Sound-Kennzeichnung für Autoreifen in Kraft. Wie der Auto Club Europa (ACE) in Stuttgart mitteilte, ist jetzt ein **"S"** auf der Reifenflanke markiert. Es zeigt an, dass die **Lautstärkenvorgabe** der Europäischen Union (EU) für Reifen erfüllt wird. Die EU hat diese Grenzwerte für die Abrollgeräusche bei Autoreifen festgelegt.

Laut ACE hat die EU ein abgestuftes Verkaufsverbot für Reifen ohne "S"-Kennzeichnung erlassen. Danach greift die Regelung zunächst nur bei Reifen, deren Laufflächenbreite bis 185 Millimeter beträgt.

Vom **1. Oktober 2010** an gilt diese Regelung auch für Pkw-Reifen über 185 bis 205 Millimeter Querschnittsbreite. Von **Oktober 2011** an dürfen auch keine Reifen mehr über 215 Millimeter ohne "S"-Kennzeichnung vertrieben werden. Beim Kauf neuer Reifen sollten sich Kunden daher vom Reifenhändler das "S"-Zertifikat zeigen und auf der Rechnung das Fabrikat bestätigen lassen.

Die Übergangsregelung sieht allerdings auch vor, dass selbst Reifen ohne Markierung nach dem 1. Oktober verkauft werden dürfen. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechendes Zertifikat der Typgenehmigungsbehörde. Dieses muss eine Bestätigung enthalten, dass die entsprechenden Geräuschanforderungen nach EU-Richtlinie erfüllt werden.

[Reifen mit Sound-Kennzeichnung](#)





<p>HANDELSRECHT</p>	<p>ARBEITNEHMERRECHT</p>
----------------------------	---------------------------------

Negative Gleitzeitkonten: Wie wird bilanziert?

Immer mehr Betriebe trotz der Wirtschaftskrise, **ohne** ihre Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken. Sie treffen vielmehr Vereinbarungen mit ihren Mitarbeitern, **negative Gleitzeitkonten** aufzubauen. In der Praxis stellt sich nun aber die Frage, wie negative Gleitzeitkonten in der **Bilanz** zu behandeln sind.

Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter, negative Gleitzeitkonten aufzubauen, hat den Vorteil, dass der Arbeitgeber bei Anziehen der Auftragslage den Ausgleich der negativen Gleitzeitkonten fordern kann und dafür **keinen Mehraufwand** mehr einkalkulieren muss.

In der **Bilanz** ist die Forderung auf Erbringung der Arbeitsleistung als sonstiger Vermögensgegenstand auszuweisen. **Gegenkonto** ist das Konto für den Personalaufwand.

Ein Problem dürfte noch die Höhe der Forderung darstellen. Denn der Ausgleichsanspruch gegen den Arbeitnehmer ist nur dann in **voller** Höhe zu bilanzieren, wenn entweder am Abschlussstichtag der Auftragsbestand ausreicht, die erforderlichen Mehrstunden innerhalb der vereinbarten Frist abzuarbeiten oder der Arbeitnehmer ist an keine Frist gebunden, innerhalb der er sein Gleitzeitkonto wieder ausgleichen muss. Ist **keine** der beiden Voraussetzungen erfüllt, darf der Ausgleichsanspruch **nicht** in voller Höhe bilanziert werden.

Scheidet der Arbeitnehmer übrigens vor Ausgleich seines Gleitzeitkontos **aus** dem Arbeitsverhältnis **aus**, so geht der Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers unter, soweit der negative Saldo durch die Vereinbarung auf Aufbau negativer Gleitzeitkonten entstanden ist.

Eine Verrechnung mit ausstehenden Vergütungsansprüchen ist in diesem Fall nicht erlaubt (BGA, Urteil v. 12.12.2000, S – AZR 334/99).

[Zeitkonten des Arbeitnehmers](#)

Die Rechte des Arbeitnehmers an seiner Personalakte

"Das kommt in die Personalakte", ist - mal als Drohung, mal als Scherz - ein gerne gepflegter Spruch anlässlich vermeintlicher oder echter Ausrutscher eines Arbeitnehmers. Doch was darf wirklich hinein, was muss wieder raus und welche Rechtsbeziehung hat ein Arbeitnehmer zu seiner Personalakte?

Wie sieht sie aus und was gehört dazu?

"Personalakte" im arbeitsrechtlichen Sinne sind alle Urkunden und Vorgänge eines Arbeitgebers, die persönliche und dienstliche Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

Dabei ist es unerheblich, ob es nur eine **einzige** Personalakte oder aber **Haupt- und Nebenakten** gibt. Ebenfalls ist es ohne Bedeutung, ob die Personalakte in **Papierform** und/oder **computergestützt** als Personalinformationssystem geführt wird.

[Mehr Rechtliches zur Personalakte finden Sie hier...](#)



STEUER

Mehrwertsteuer-Paket 2010: Komplexer als gedacht

Das Mehrwertsteuer-Paket führt zu gravierenden Änderungen des Umsatzsteuergesetzes. Stellen sich Unternehmen nicht rechtzeitig auf die neue Rechtslage ein, drohen unangenehme Überraschungen. Diese gilt es zu vermeiden.

Das Mehrwertsteuer-Paket erfordert von den Unternehmen erhebliche **Umstellungen** im **Rechnungswesen**.

Zentrale Änderungen sind unter anderem, die Neudefinition des **Leistungsorts** für Dienstleistungen, zusätzliche **Erklärungspflichten** und ein modifiziertes **Vergütungsverfahren** für ausländische Vorsteuer. Hieraus resultieren **zusätzliche** Rechnungsangaben, sowie neue Einreichungsfristen und Prozesse.

Da grenzüberschreitende Dienstleistungen zur Selbstverständlichkeit werden, ist von den Neuregelungen mittelfristig die Mehrzahl deutscher Firmen betroffen. Daher sollte mittelfristig jeder Unternehmer prüfen, inwieweit die Neuregelungen relevant sind.

Neuregelungen

Ab dem **1.1.2010** muss unterschieden werden zwischen Umsätzen an andere Unternehmer (B2B-Umsätze) und Umsätzen an Privatpersonen (B2C-Umsätze). Während für den Umsätze an Consumer überwiegend alles beim Alten bleibt, gilt für Dienstleistungen an andere Unternehmen die neue **Grundregel**:

Eine Leistung wird dort ausgeführt, wo der Leistungsempfänger ansässig ist oder seine Betriebsstätte hat.

Nach bestehendem Recht gilt das sog. **Empfängerortsprinzip** nur für bestimmte, im UStG katalogmäßig aufgelistete Dienstleistungen (z.B. Beratung).

Details

Im Jahressteuergesetz 2009 hat der deutsche Gesetzgeber zwei EG-Richtlinien des sog. Mehrwertsteuerpakets in nationales Recht umgesetzt. Auch wenn die Neuregelungen erst ab dem 1.1.2010 gelten, besteht schon jetzt **Handlungsbedarf**. Wichtig sind die Neuregelungen insbesondere für Unternehmer, die sonstige Leistungen (Dienstleistungen) an im **Ausland** ansässige Unternehmen erbringen oder von diesen beziehen.

Neue Regeln zum Leistungsort bei Dienstleistungen

Besonders wichtig wird ab dem 1.1.2010 die Unterscheidung von Umsätzen an andere Unternehmer und Umsätzen an Privatpersonen. Es gilt für B2B-Dienstleistungen die neue Grundregel, dass die Leistung dort ausgeführt wird, wo der Leistungsempfänger ansässig ist oder seine Betriebsstätte hat, soweit die Leistung an diese erbracht wird. Bisher galt diese Regel, auch bekannt als sog. **Empfängerortsprinzip**, nur für bestimmte, im UStG katalogmäßig aufgelistete Dienstleistungen (z.B. Beratung).

Von der neuen Grundregel gibt es nur noch wenige Ausnahmen. Z.B. bleibt es bei Dienstleistungen im Zusammenhang mit einem **Grundstück** weiterhin beim Belegenheitsort des Grundstücks, bei sonstigen Leistungen im Bereich Kunst, Kultur, Unterricht, Unterhaltung oder Sport sowie bei Restaurationsleistungen bei dem Ort, an dem die jeweilige Tätigkeit tatsächlich ausgeführt wird. Die kurzfristige Vermietung von Beförderungsmitteln (Wasserfahrzeuge: bis zu 90 Tage, sonst: bis zu 30 Tage) unterliegt dort der Besteuerung, wo das Beförderungsmittel dem Empfänger tatsächlich zur Verfügung gestellt wird.

Für die Frage, ob es sich bei dem Geschäftspartner um einen Unternehmer handelt oder nicht, hat die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (USt-Id-Nr.) Indizwirkung. Bei außerhalb der EU ansässigen Unternehmern ist u.U. eine **gesonderte** Nachfrage erforderlich.

Werden Dienstleistungen an im EU-Ausland ansässige Unternehmer erbracht und unterliegen dem Empfängerortsprinzip, so ist in der Rechnung die ausländische USt-Id-Nr. des Abnehmers anzugeben. Die **Umsatzsteuer** darf hingegen in der Rechnung **nicht** gesondert ausgewiesen werden, da der Leistungsempfänger im Ausland die Umsatzsteuer nach dem sog. Reverse Charge Verfahren (analog § 13b UStG) melden und abzuführen muss. Auf die Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers ist hinzuweisen (z.B. „Recipient is liable for VAT under the reverse charge mechanism.“).

Darüber hinaus muss der Unternehmer ab 2010 nicht nur für innergemeinschaftliche Lieferungen eine zusammenfassende Meldung abgeben, sondern auch für die dem Empfängerortsprinzip unterliegenden Dienstleistungen, die im Ausland besteuert werden. Dabei sind die Bemessungsgrundlagen je USt-Id-Nr. anzugeben.

[Mehrwertsteuerpaket 2010 Änderungen und Checkliste hier im Überblick als PDF](#)

Betriebsprüfung: Kein Datenzugriff auf nicht vorgeschriebene elektronische Aufzeichnungen

Jeder im Personal- und Rechnungswesen Tätige kennt das: Wenn der Betriebsprüfer "3 mal klingelt" wird es ernst. Da die Prüfer auch auf die **elektronischen Daten** Zugriff haben, muss man genau wissen: Auf welche Daten **darf** er den Zugriff verlangen und auf welche nicht. Eine Pressemitteilung des Bundesfinanzhofs nimmt nun dazu Stellung, **wann der Prüfer das nicht darf**.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem neueren Urteil eine Grundsatzentscheidung zum neuen Datenzugriffsrecht der Finanzverwaltung getroffen.

Die mit dem Steuersenkungsgesetz eingeführte und seit 2002 anwendbare Vorschrift des **§ 147 Abs. 6 der Abgabenordnung (AO)** eröffnet den Außenprüfungsdiensten der Steuerverwaltung bei einer Außenprüfung das Recht in elektronisch geführte Daten und Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen und diese maschinell auszuwerten.

Die Finanzverwaltung ist auf diese Weise erstmals in der Lage, sehr **große** Datenmengen mit überschaubarem Aufwand und innerhalb vergleichsweise kurzer Zeit **effektiv** zu überprüfen.

Das darf der Prüfer nicht: Die freiwillig erstellte elektronische Bestandsbuchhaltung einsehen...

[Mehr darüber lesen Sie hier...](#)

Das Faktorverfahren – neues Abrechnungsverfahren für Ehepaare

Anstelle der Steuerklassenkombination III/V können Arbeitnehmer-Ehegatten ab dem Kalenderjahr 2010 auch die Steuerklassenkombination IV/IV mit **Faktor** wählen. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten die **steuerentlastenden Vorschriften** (insbesondere der Grundfreibetrag) beim eigenen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden (Anwendung der Steuerklasse IV). Mit dem Faktor (0,...) wird außerdem die steuermindernde Wirkung des **Splittingverfahrens** beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Auch proSoft entwickelt und optimiert, nach rechtlichen Vor- und Angaben, um Ihnen die Abrechnung mit dem Faktorverfahren zu ermöglichen.

[Informationen zum Faktorverfahren](#)




LOHN **ZAHLUNGSVERKEHR**

Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht aktuelle Broschüre zum Thema Kurzarbeit

Die Unternehmen reagieren auf die Krise der deutschen Wirtschaft mit einer verstärkten Nutzung von Kurzarbeit. Im Juni arbeiteten 1,42 Mio. Menschen aus **konjunkturellen** Gründen kurz, vor allem in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes.

Näheres finden Sie

[HIER](#)



Berechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts (§107 GewO)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können **Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts** vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in **Anrechnung** auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den **durchschnittlichen Selbstkosten** erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist.

Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des **pfändbaren** Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

[Auszug aus der Gewerbeordnung](#)

--- \$\$\$ ---

Änderungen im Zahlungsverkehr

Für **Bankkunden** treten **Ende Oktober** diverse Änderungen im Zahlungsverkehr in Kraft. Derzeit erhalten Bankkunden in Deutschland Info-Post mit den entsprechend angepassten Geschäftsbedingungen.

"Besonders sorgfältig müssen Verbraucher künftig mit Überweisungen umgehen", mahnt Sascha Straub, Finanzexperte der **Verbraucherzentrale Bayern**.

Denn: Überweisungsaufträge werden künftig bereits mit dem Zugang bei der Bank oder Sparkasse unwiderruflich wirksam. "Da für die richtigen Angaben nun die Verbraucher haften, können Zahlendreher oder Verwechslungen bei den langen Zahlenreihen für sie in Zukunft finanzielle Nachteile bedeuten", so Straub.

Eine weitere Neuerung betrifft die Mithaftung, wenn **ec-Karten oder Kreditkarten** verloren gehen. Ab **31. Oktober 2009** muss der Bankkunde bei einem Kartendiebstahl mit anschließendem Kartenmissbrauch immer damit rechnen, dass er **150 Euro** des Schadens selbst zu übernehmen hat. Bei grob fahrlässigem Verhalten, etwa im Umgang mit der PIN-Nummer, geht der eventuell höhere finanzielle Schaden auf seine Rechnung.

[Änderungen im Zahlungsverkehr](#)

SOZIALVERSICHERUNG **CHECKLISTEN**

Beiträge der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Mitarbeiter werden ab 2010 auch in der Lohnsteuerbescheinigung aufgeführt:

Unter der **Nummer 25** auf der Lohnsteuerbescheinigung sind ab **2010** die **Beiträge** von Arbeitnehmern, die **freiwillig** in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, zu bescheinigen.

Die Beiträge sind stets in **voller** Höhe, d. h. gegebenenfalls mit Beitragsanteilen für Krankengeld zu bescheinigen.

Die Arbeitnehmer, die die Beiträge selbst an die Krankenkasse abführen, sind somit verpflichtet, ihrem Arbeitgeber die Beitragshöhe mitzuteilen.

[Änderungen der Lohnsteuerbescheinigung 2010](#)

Ist die Zustimmung der Arbeitgeberseite erforderlich?

Bis zur Vollendung des **dritten Lebensjahres** des Kindes kann Elternzeit ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite genommen werden, d. h. auch dann, wenn zunächst nur Elternzeit für den **Zweijahreszeitraum** beantragt wird. Die Anmeldung der Elternzeit, die über den Zeitraum von zwei Jahren hinausgeht, muss erst **sieben Wochen** vor ihrem Beginn der Arbeitgeberseite zugegangen sein. Wenn sich das dritte Jahr Elternzeit unmittelbar an eine bereits beanspruchte Elternzeit anschließt, zählt es nicht als neuer Zeitabschnitt.

[Mehr über das Elterngeld erfahren Sie hier...](#)

(PA) Mehr als 1.000 kostenlose Checklisten und Tipps für Unternehmer und Privatpersonen

(München/Planegg, 17. September 2009) – Wer heiratet, weiß oft nicht, wie er die Planung beginnen soll. Wer seinen Job verliert, will schnell erfahren, ob Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, wie eine gute Bewerbung geschrieben wird und was beim Abschluss des neuen Arbeitsvertrages beachten werden muss.

Ein **Unternehmer** wiederum muss wissen, wie er Konflikte unter den Mitarbeitern **professionell** lösen, Messeauftritte planen oder den Arbeitsschutz organisieren kann.

Für all diese und viele andere Herausforderungen bietet die Webseite <http://www.checkliste.de> seit zehn Jahren kostenlos Ratschläge, Tipps und Checklisten an.

[Mehr zum Thema - hier](#)

ZUKUNFT PERSONAL 2009

europersonal.com

Vom 22. bis 24. September 2009 fand in Köln, Europas größte Fachmesse für Personal „Zukunft Personal 2009“ statt. Mit 505 Aussteller und 11.525 Fachbesuchern erlebte die Zukunft Personal 2009 das beste Ergebnis ihrer 10-jährigen Geschichte.


Einen Messerückblick...

Auch proSoft war dabei.

Mit dem Unternehmensbereich „europersonal.com“ stellte die proSoft EDV-Lösungen GmbH & Co. KG unter der Rubrik „Personaldienstleistungen“ erstmalig das neue Serviceportal www.europersonal.com dem Fachpublikum vor.

Unter dem Motto „Der neue Kurs am Arbeitsmarkt. Gemeinsam zu neuen Horizonten“ trafen sich Fachbesucher, proSoft-Kunden und Interessenten auf der europersonal.com „Galeere“. „Unser Ziel ist es, eine zeiteffektive, intelligente und kostenfreie Recherche nach qualifizierten Kandidaten insbesondere in der Zeitarbeit zu etablieren, um einem akuten Personalbedarf gerecht zu werden und HR-Verantwortliche zu entlasten.“ kommentiert Manuela Schiebl, Projektleitung europersonal.com.

Gleichermaßen bietet europersonal.com auch den Menschen hinter dem Produkt „Leiharbeit“ eine wertvolle Chance.



(Messestand proSoft)

Die **Resonanz** sowohl auf Seiten der Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen als auch auf Seiten der HR- Verantwortlichen aus Industrie und Wirtschaft hat **unsere Erwartungen weit übertroffen**.

Personalverantwortliche **namhafter Unternehmen** aus den Bereichen Textil, Großhandel, IT- und Bürosysteme sowie aus den Branchen Chemie und Pharma waren begeistert und sehen die Serviceplattform als wertvolles Instrument zur Personalsuche.

Durch den intensiven Dialog konnten wir interessante Neukontakte aufbauen und bestehende Kundenkontakte vertiefen. Auch unsere jüngst veröffentlichte Kundenzufriedenheitsanalyse zeigt uns, wir sind gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern, auf dem richtigen Weg in die Zukunft.



SONSTIGES

Einordnung in Größenklassen gem. § 3 BpO 2000:

Festlegung neuer Abgrenzungsmerkmale zum 1. Januar 2010

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gelten für die Einordnung in Größenklassen gem. § 3 BpO – 2000 – ab 1. Januar 2010 die in der Anlage aufgeführten neuen **Abgrenzungsmerkmale**.

Die Merkmale sind erst nach Aufstellung der Betriebskartei anzuwenden.

[Übersicht](#)

Quellenangaben

Allgemeine Quellen:

BZA www.bza.de
 Destatis www.destatis.de
 Channelpartner www.channelpartner.de
 Haufe www.haufe.de
 IHK www.ihk.de
 TÜV www.tuev-sued.de/home_de
 Steuerratgeber www.steuerratgeber-online.de
 AOK www.aok.de/bundesweit
 Ihre – Vorsorge www.ihre-vorsorge.de
 AMP www.amp-info.de
 RSW Beck rsw.beck.de/rsw/shop/default.asp
 VBG www.vbg.de
 Verlag das Höfer www.dashoefer.de
 REGIERUNGonline www.bundesregierung.de
 Bundesfinanzministerium www.bundesfinanzministerium.de
 Härting www.haerting.de
 Zeitarbeit-Online www.zeitarbeit-online.de
 LEXsoft www.lexsoft.de
 Zuerich www.zurich.de
 BMF www.bundesfinanzministerium.de
 Agentur für Arbeit www.pub.arbeitsagentur.de
 Dejure <http://dejure.org/gesetze/GewO/107.html>

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

Office Deutschland:

D 93047 Regensburg, St.-Kassians-Platz 6
 +49 (0) 941/78887-0 Telefax: 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 4625 Offenhausen, Kapsamer Straße 30
 +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](#)