



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

wieder erhalten Sie unter anderem steuer- und arbeitsrechtliche Diskussionsthemen der Regierung in unserem proSoft - Newsletter...

Das gesamte proSoft-Team wünscht Ihnen viel Spaß beim Lesen!!

Spruch des Tages:

„Entschuldigen Sie, dass ich einen so langen Brief schreibe...“

Madame de Sevigne schloss einen fünf Seiten langen Brief: «Ich bitte Sie, mein langes Schreiben zu entschuldigen. Stünde mir mehr Zeit zur Verfügung, dann hätte ich mich kürzer gefasst.»

Herzlichst

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- Aktuelle Entwicklung
- Recht
- Info
- Lohn und Gehalt
- Allgemein

AKTUELLE ENTWICKLUNG / RECHT

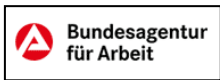
INFO

„Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen“

Trendumkehr in der Zeitarbeitsbranche: Nach mehreren Wachstumsjahren geht im Zuge der wirtschaftlichen Krise sowohl die Zahl der Unternehmen als auch die der Leiharbeiter zurück. Eine umfassende Darstellung des Rückgangs, der Entwicklung und der Struktur der Zeitarbeit findet sich in der neuen Broschüre zum Thema.

Ab sofort steht im Internet eine neue Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung.

Quelle: www.arbeitsagentur.de/Broschüre



Kündigungsfristen: "EuGH macht betriebsbedingte Kündigungen unmöglich"

Der EuGH hat entschieden, dass es gegen EU-Recht verstößt, bei den deutschen Kündigungsfristen Beschäftigungszeiten erst ab dem 25. Lebensjahr zu berücksichtigen. Professor Volker Rieble, Arbeitsrechts-Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München, kommentiert das Urteil und seine Folgen für die Personalarbeit.



Prof. Dr. iur. Volker Rieble, LMU München

Sein Urteil:

Die Entscheidung ist auf der materiellen Seite gewiss richtig. Die herkömmliche Altersdifferenzierung im Kündigungsschutz ist nicht mehr zeitgemäß. Das betrifft im Fall des EuGH an sich nur die Berechnung der Kündigungsfrist anhand der Beschäftigungsdauer. Formal halte ich das Urteil für falsch. Der EuGH bestätigt "Mangold" (EuGH, Urteil vom 22.11.2005 - C - 144/04) und hält sich selbst für ermächtigt, freies Gemeinschaftsprimärrecht zu schaffen, mit der weiteren Folge, dass das nationale Recht unanwendbar wird. Der EuGH spricht sich selbst damit verfassungsgebend Gewalt in der Union zu – das wird die Europaskopsis erhöhen. Praktisch ist der EuGH unkontrollierbar, weil eine seine Rechtsprechung korrigierende Änderung der Unionsverträge nur sehr schwer möglich ist. Damit beschädigt das Gericht die Union, nicht zum ersten Mal.

Was bedeutet das Urteil für die Personalpraxis?

Die Personalabteilungen dürfen **§ 622 Absatz 2 BGB** nicht mehr anwenden – müssen also für die Berechnung der Kündigungsfristen des § 622 Absatz 1 BGB – aber auch für tarifliche Regelungen, die hierauf aufsetzen – die gesamte Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Ein Folgestreit wird sein, ob auch **Ausbildungszeiten** hierzu zählen. Ich würde das eher verneinen, die meisten Arbeitsgerichte werden das eher bejahen. Das führt dann zunächst nur dazu, dass nach § 622 Abs. 1 BGB oder nach altersdifferenzierenden Tarifregeln längere Kündigungsfristen greifen, so dass Arbeitgeber länger Annahmeverzugslohn zahlen müssen.

Im Übrigen droht dem vergleichbaren § 1b Betriebsrentengesetz, der für die Unverfallbarkeit Zeiten vor dem **25. Lebensjahr** ausblendet, dasselbe Schicksal. Das wird dann schon deutlich teurer.

Der Knaller aber liegt darin, dass das Gericht die pauschale Behandlung nach dem Alter beanstandet. Damit sind alle tariflichen Unkündbarkeitsregeln, die die Unkündbarkeit pauschal auf ein bestimmtes Lebensalter und eine bestimmte Betriebszugehörigkeit ausrichten, ebenfalls als diskriminierende Regel unwirksam.

Schließlich steht auch die Sozialauswahl insgesamt auf dem Prüfstand. Dass nämlich ältere Arbeitnehmer deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, stimmt nach jüngeren Statistiken überhaupt nicht mehr – sondern ist bloße Unterstellung. Fällt aber das Sozialauswahlkriterium „Alter“, sind praktisch keine rechtssicheren betriebsbedingten Kündigungen mehr möglich. In der weiteren Folge wird der deutsche Kündigungsschutz insgesamt funktionslos. Denn auch die Betriebsstreue ist mittelbar am Alter ausgerichtet.

Quelle: www.haufe.de/Kündigungsfristen

Umsatzsteuer bei Übernachtungen gesenkt

Auf Übernachtungen in Hotels brauchen Sie seit dem **1. Januar 2010** nur noch **7 % Umsatzsteuer** zahlen. Fürs Nebenleistungen wie das Frühstück fällt jedoch weiter der normale Umsatzsteuersatz an.

Die Regierung hat zum 1. Januar 2010 die Umsatzsteuer im Hotel- und Gaststättengewerbe auf sieben Prozent gesenkt. Der neue Umsatzsteuersatz gilt jedoch nur für die Kosten der Übernachtung.

Das heißt: Nebenleistungen, wie zum Beispiel Frühstück, Internet, Getränke aus der Minibar oder die Nutzung von Wellnessangeboten müssen Sie wie bisher versteuern.

Auf den Hotelrechnungen sollten Sie deshalb künftig Übernachtungskosten und Nebenleistungen getrennt ausweisen lassen.

Quelle: [www.tk-online.de/Umsatzsteuer bei Übernachtungen gesenkt](http://www.tk-online.de/Umsatzsteuer-bei-Übernachtungen-gesenkt)

Steuerstrategie 11 zum Jahreswechsel: Diese Unterlagen dürfen zum 1.1.2010 entsorgt werden

Steuerlich relevante Unterlagen müssen zwischen **sechs und zehn Jahren** aufbewahrt werden. Jedes Jahr zum **1.1.** können also Unterlagen aus grauer Vorzeit in den Reißwolf. Das schafft Platz, der meist besser für den Betrieb genutzt werden kann. Doch **nicht alle** Unterlagen, die scheinbar zehn Jahre alt sind, dürfen vernichtet werden.



Platz schaffen, ohne wichtige Unterlagen

Grundsätzlich dürfen 2010 nur die Unterlagen entsorgt werden, für die **letztmals im Jahr 2003** (bei sechsjähriger Aufbewahrungspflicht) bzw. im Jahr 1999 (bei zehnjähriger Aufbewahrungspflicht) Buchhaltungsarbeiten vorgenommen wurden. Wird die sechs- bzw. zehnjährige Aufbewahrungspflicht nicht eingehalten, drohen vom Finanzamt schlimmstenfalls **Gewinn- und Umsatzzuschätzungen**. Deswegen sollte stets genau nachgerechnet werden, wann Unterlagen tatsächlich entsorgt werden dürfen.

Hände weg vom Unterlagen des Jahres 2003/1999
Steuerliche Unterlagen des Jahres 2003/1999 können zum 1.1.2010 noch nicht entsorgt werden, weil die Arbeiten zur Gewinnermittlung üblicherweise frühestens 2004/2000 erfolgt sind.

Beispiel
Der Jahresabschluss für 1999 wurde im Jahr 2000 erstellt. Die Zehnjahresfrist beginnt also erst im Jahr 2001 zu laufen. Das bedeutet: Die Unterlagen mit zehnjähriger Aufbewahrungspflicht dürfen hier erst zum 1.1.2011 in den Schrader.

Bereits veröffentlichte Steuerstrategien zum Jahreswechsel:

- 1:Weihnachtsfeier
- 2:Arbeitnehmer für 2010 höhere Vorsorgepauschale sichern
- 3:Einkaufstour für Kleininvestitionen verschieben
- 4:Einzugsermächtigung für letzte Umsatzsteuer-Voranmeldung 2009
- 5:Altbescheide wegen Festsetzungsverjährung prüfen
- 6:Das sollten Sie zum Investitionsabzugsbetrag für Pkw wissen
- 7:Stichtag 15.12.2009 nicht verpassen!
- 8:Antrag stellen auf Strom- und Energiesteuerentlastung
- 9:Betriebsausgaben vorziehen und Betriebseinnahmen verschieben
- 10: Umsatzgrenzen beeinflussen

Quelle: [www.haufe.de/Entsorgung von steuerlich relevanten Unterlagen](http://www.haufe.de/Entsorgung-von-steuerlich-relevanten-Unterlagen)



LOHN UND GEHALT

ALLGEMEIN

DAUER DES KURZARBEITERGELDES 2010

Führt ein Betrieb erstmals im **Jahr 2010** Kurzarbeit ein, kann Kurzarbeitergeld für **18 Monate** bezogen werden. Damit können Unternehmen auch weiterhin auf die geförderte Kurzarbeit zurückgreifen.

Kurzarbeitergeld

In Zeiten schlechter Auftragslage haben Unternehmen die Möglichkeit, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten herabzusetzen und den Verdienstausfall durch das Kurzarbeitergeld auszugleichen. Personalkosten werden damit gesenkt und Kündigungen vermieden. Anders als bei Entlassungen muss das Unternehmen keine qualifizierten Mitarbeiter aufgeben, sondern kann sich das Know-how der Arbeitnehmer erhalten.

Gesetzliche Bezugsdauer

Gesetzlich ist festgelegt, dass Kurzarbeitergeld für maximal **sechs Monate** gezahlt werden kann. Allerdings gibt es die Möglichkeit, die Bezugsdauer von sechs Monaten per Rechtsverordnung zu verlängern. Zur Bekämpfung der Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Arbeitsmarkt ist die Bezugsdauer bereits Anfang 2009 auf 18 Monate und zum **1. Juli 2009 auf 24 Monate** verlängert worden.

Beginn der Kurzarbeit in 2009

Für Kurzarbeit, die noch im **Jahr 2009** begonnen hat, beträgt die Höchstbezugsdauer von Kurzarbeitergeld unverändert bis zu **24 Monate**.

Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Vor der Wirtschaftskrise mussten die Betriebe für Sozialversicherungsbeiträge aus dem Kurzarbeitergeld selbst aufkommen. Jetzt erhalten die Arbeitgeber die **Halfte der Sozialversicherungsbeiträge** erstattet. Ab dem **siebten Monat** der Kurzarbeit werden darüber hinaus die **vollen Arbeitgeberbeitragsanteile** erstattet. Dabei werden Bezugszeiträume ab 1. Januar 2009 berücksichtigt. Arbeitgeber, die die Zeit der Kurzarbeit für Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter nutzen, erhalten sogar die **Beitragsaufwendungen** in voller Höhe erstattet.

Dazu muss die Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Auch für **2010 bleiben die Regelungen** zur Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bestehen. Eine Verlängerung der Beitragsübernahme ab 2011 ist derzeit noch unsicher. Das Bundesarbeitsministerium will die Entwicklung im Jahr 2010 erst abwarten und dann über eine mögliche Verlängerung der Erstattungsregelung entscheiden.

Verlängerung der Bezugsdauer für 2010

Bislang hat sich das Instrument der Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise bewährt. Die Unternehmen setzen auf Kurzarbeit statt auf Entlassungen. Ende 2009 wurden bei der Bundesagentur für Arbeit über 1 Mio. Bezieher von Kurzarbeitergeld gezählt. Das ist ein Anstieg zum Vorjahr um etwa 300.000 Leistungsbezieher. Experten schätzen, dass es ohne die Regelungen zum Kurzarbeitergeld, die die Regierung bereits 2009 getroffen hat, etwa eine halbe Mio. mehr Arbeitslose gäbe. Damit dieser Effekt für den Arbeitsmarkt auch 2010 wirkt, ist die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld nochmals deutlich über die gesetzlich vorgeschriebenen sechs Monate hinaus beschlossen worden.

Ab **1. Januar 2010** beträgt die Höchstdauer für den Bezug von Kurzarbeitergeld **18 Monate**. Dies gilt immer, wenn der Bezug von Kurzarbeitergeld am 1. Januar 2010 oder später beginnt.

Progressionsvorbehalt berücksichtigen

Für die Beschäftigten ist es wichtig zu wissen, dass das Kurzarbeitergeld zwar, wie andere Sozialleistungen auch, **steuerfrei** ist, gleichwohl dem sogenannten **Progressionsvorbehalt** unterliegt.

Im Klartext: Bei der Ermittlung der Steuerprogression, also des anzuwendenden Steuersatzes, wird die Leistung mit dem Arbeitsentgelt zusammengerechnet. Dadurch kann es im Folgejahr bei der Einkommensteuererklärung zu **Steuernachzahlungen** kommen.

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

Auch zugeschnittene Verkehrsschilder gültig

Verkehrsschilder gelten auch dann, wenn sie zugeschnitten sind. **Denn:** Die meisten Schilder sind anhand ihrer typischen Form erkennbar. Darauf weist der Automobilclub von Deutschland (AvD) hin.

"Wer einen Verstoß begeht und von der Polizei gestoppt wird, hat also kaum Chancen, um ein Bußgeld heranzukommen", sagt AvD-Rechtsexpertin Dorothee Lamberty. Parkplatzsuchende sind in der Pflicht, sich zu vergewissern, ob Halte- oder Parkverbotschilder vorhanden sind. Insbesondere in Städten muss man mit entsprechenden Regelungen rechnen.

Anders sieht es bei Verkehrssündern aus, die auf der Autobahn gebilzt werden. Sind die Schilder zur **Geschwindigkeitsbeschränkung** zugeschnitten und ist somit das Tempolimit **nicht** erkennbar, drohen nicht unbedingt Konsequenzen. Betroffene **Autofahrer** tragen allerdings die **Beweislast**. Kommt es zum Unfall, kann dem Fahrer trotz zugeschnittenem Schild zur Last gelegt werden, dass er die Geschwindigkeit nicht den Witterungsverhältnissen angepasst hat.

Quelle: www.zurich.de
[zugeschnittene Verkehrsschilder](#)

AU-Plakette wird abgeschafft

Ab dem **1. Januar 2010** werden in Deutschland **keine** Plaketten für die bestandene **Abgasuntersuchung** (AU) mehr auf die vorderen Fahrzeugkennzeichen geklebt.

Grund: Die AU wird Teil der üblichen Hauptuntersuchung.

Quelle: www.zurich.de
[AU-Plakette wird abgeschafft](#)

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

D 93047 Regensburg, St.-Kassians-Platz 6
+49 941/78887-0 Telefax: 78887-200
Email Hallo@proSoft.org

Office Österreich

A 4625 Offenhausen, Kapsamer Straße 30
+43 7247/50257-0 Telefax 50257-20
Email Hallo@proSoft-edv.at

Service & Support Center

Mo-Do 8-16 Fr 8-14:30 Uhr
+49 941 7 888 777

24 Stunden Hotline*

+49 7000 PROSOFT
+49 7000 7767638

Server Hosting Hotline*

+49 700 PSHOSTING
+49 700 77467846
www.proSoft.org

Postanschrift:

D 93014 Regensburg, Postfach 110 120

Geschäftsführung

Jürgen Geisler (CFO)
Denny Hölscher (COO)
Tanja Wegmann (CAO)
Axel-Wilhelm Wegmann (CEO)

Registergericht Regensburg HR A 6608
Steuernummer 244/172/63507
UST-IdNr. DE 813464700

Komplementär

proSoft EDV-Lösungen Verwaltungs-GmbH
Registergericht Regensburg HR B 8535

*Mo.-Fr. 9-18 Uhr 6,2 Ct. je 30 Sekunden
in der übrigen Zeit 6,2 Ct. je 60 Sekunden
Mobilfunknetze können abweichen
(Preis Deutsche Telekom für 0700 Service)

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 dem 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](#)