



Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,



Axel Wegmann
Geschäftsführer

„Sommer, Sonne, Sonnenschein...
...hier flattert der aktuelle Newsletter rein!“

Passend zum heißen Wetter liefern wir Ihnen wieder brandheiße Neuigkeiten rund um die Themen: Steuern, Lohn und Arbeitsrecht.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr proSoft-Team!

Herzlichst
Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- [Steuer](#)
- [Finanzamt](#)
- [Allgemeines](#)
- [Lohn](#)
- [Arbeitsrecht](#)

Steuer

Elektronische Lohnsteuerkarte

Lohnsteuer-Richtlinien 2011

Zum 1.1.2011 werden neue Lohnsteuer-Richtlinien in Kraft treten. Die vom BMF jetzt veröffentlichte Entwurfssfassung enthält z. B. wichtige Änderungen für die Firmenwagenbesteuerung, den steuerfreien Arbeitgeberersatz von Fortbildungskosten sowie die Behandlung von Mahlzeiten, die der Arbeitnehmer bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten erhält.



Es muss neu gerechnet werden

Der für alle Arbeitgeber gesetzlich vorgegebene Übergang auf die elektronische Lohnsteuerkarte (**ElsterLohn II**) wird erst für Lohnzahlungszeiträume ab 1.1.2012 möglich sein. Die gesetzliche Absicherung der Folgewirkungen aus der Terminverschiebung für das Lohnsteuerverfahren 2011, etwa die **Weitergeltung der Lohnsteuerkarte 2010** sowie der eingetragenen **Lohnsteuerfreibeträge** sind dem Jahressteuergesetz 2010 vorbehalten, die ergänzenden Verwaltungsanweisungen hierzu den Lohnsteuer-Richtlinien 2011.

Die Ausstellung einer Lohnsteuerkarte erfolgt nach geltender Gesetzeslage **letztmalig** für das **Jahr 2010**. Für das **Übergangsjahr 2011** muss deshalb der Lohnsteuerabzug bis zur Realisierung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale **ohne** neue Lohnsteuerkarte erfolgen. Eine entsprechende gesetzliche Regelung ist vom Gesetzgeber in 52b EStG i. d. Entwurfssfassung des JStG 2010 beabsichtigt. Danach hat die **Steuerkarte 2010** mit den eingetragenen Besteuerungsmerkmalen und Freibeträgen auch für den Steuerabzug vom Arbeitslohn ab **1.1.2011** bis zur Einführung von ElsterLohn II **weiter Gültigkeit**.

Die neuen Lohnsteuer-Richtlinien enthalten hierzu den ergänzenden Hinweis, dass der Arbeitgeber die **Lohnsteuerkarte 2010** nach Ablauf des Jahres **nicht** vernichten darf. Er muss sie während des fortbestehenden Dienstverhältnisses beim Lohnkonto **aufbewahren** bzw. bei Beendigung der Beschäftigung an den Arbeitnehmer **herausgeben**.

Für sämtliche **Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte 2010** für Zeiträume ab **1.1.2011** ist **ausschließlich das Finanzamt** zuständig.

Dasselbe gilt für Arbeitnehmer, die die Ausstellung einer **Ersatzbescheinigung** für den Lohnsteuerabzug 2011 beantragen, wenn keine Papierlohnsteuerkarte 2010 mehr vorhanden ist, z. B. bei Verlust der Lohnsteuerkarte 2010 bzw. bei beruflichen Wiedereinsteigern.

Hinweis:

Sonderregelung bei Beginn der Ausbildung

Eine Sonderregelung ist für ledige Arbeitnehmer vorgesehen, die 2011 ein **Ausbildungsdienstverhältnis** beginnen. Für diese Personengruppe darf **ohne** Vorlage einer Lohnsteuerbescheinigung der Steuerabzug nach der **Steuerklasse I** vorgenommen werden. Der Arbeitnehmer hat dem Lohnbüro durch eine **Eigenerklärung** zu bestätigen, dass es sich um das **erste** Dienstverhältnis handelt.

[Elektronische Lohnsteuerkarte](#)
Quelle: www.haufe.de

**Lohnsteuer-Richtlinien 2011:
Weitere wichtige Änderungen**

Zum **1.1.2011** werden neue Lohnsteuer-Richtlinien in Kraft treten. Es wird über die neuen Regelungen in der vom BMF jetzt veröffentlichten Entwurfssfassung informiert.

Das [Top-Thema "Lohnsteuer-Richtlinien 2011 - die wichtigsten Änderungen"](#) stellt alle relevanten Details dar:

- [Übergangsregelungen zur Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte](#)
- [Änderungen bei der Fahrtenbuchmethode](#)
- [Steuerfreie Fortbildungskosten](#)
- [Ausdehnung der neuen Frühstücksregelung bei Reisekosten](#)
- [Produkttipps zum Thema "Lohn & Gehalt"](#)

[Lohnsteuer Richtlinien 2011](#)
Quelle: www.haufe.de

Die steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde und Arbeitnehmer

Stand: 1. Januar 2010

1. Sachzuwendungen an Geschäftsfreunde bzw. Nichtarbeitnehmer

- a) Auf der Seite des Zuwendenden
 - aa) Betriebsausgabenabzug
 - bb) Pauschalierungsmöglichkeit
- b) Auf der Seite des Zuwendungsempfängers

2. Sachzuwendungen an Arbeitnehmer

- a) Auf der Seite des Zuwendenden (Arbeitgeber)
- b) Auf der Seite des Zuwendungsempfängers (Arbeitnehmer)

3. Fazit

Geschenke erhalten die Freundschaft. Eine Lebensweisheit, auf die auch in der Unternehmenspraxis oft zurückgegriffen wird, wenn man bei Geschäftspartnern beispielsweise für etwaige **spätere Aufträge** in Erinnerung bleiben möchte. Ebenso schenken Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern gerne mal eine Kleinigkeit **als Dank** für eine **gute Leistung**, zum **Geburtstag** oder aus **sonstigen Gründen**. Dabei sind Geschenke in steuerlicher Hinsicht ein recht komplexes Thema. So zum einen auf Seiten des **Zuwendenden**, für den sich die Frage stellt, ob und in welcher **Höhe** er die entstandenen Ausgaben als Betriebsausgaben absetzen kann. Zum anderen auf der Seite der Zuwendungsempfängers, der die **Sachzuwendung** möglicherweise als **Einnahme** bzw. **geldwerten Vorteil** versteuern muss. Die nachfolgenden Ausführungen berücksichtigen dabei auch die durch das Jahressteuergesetz 2007 zum 1. Januar 2007 eingeführte Möglichkeit der **pauschalen Abgeltung** des geldwerten Vorteils auf der Seite des **Zuwendungsempfängers** durch den Zuwendenden.

[Mehr lesen Sie hier](#)
Quelle: www.stuttgart.ihk24.de





Finanzamt

Finanzbeamte können bei verspätet oder gar nicht vorgelegten Unterlagen ein Verzögerungsgeld festsetzen



Verhalten sich Selbstständige oder vermögende Privatpersonen anlässlich einer Betriebsprüfung unkooperativ und gewähren den Beamten entweder keinen Zugriff auf die EDV-Buchhaltung oder legen nicht sofort die erwünschten Belege vor, dürfen Finanzämter ein Verzögerungsgeld von bis zu 250.000 Euro festsetzen. Dieses Druckmittel vom Fiskus darf sogar dann noch erhoben werden, wenn sich der Betrieb später doch noch hilfsbereit zeigt. Im Rahmen einer Betriebsprüfung muss künftig verstärkt damit gerechnet werden, dass dieses relativ neue Zwangsmittel zum Einsatz kommt. Darauf weist die Kanzlei Ebner Stolz Mönning Bachem aus Stuttgart hin.

Nach der Abgabenordnung kann ein Verzögerungsgeld von 2.500 bis 250.000 Euro festgesetzt werden, wenn ein Steuerzahler der Aufforderung des Finanzamts innerhalb einer ihm gesetzten Frist nicht nachkommt, bestimmte Unterlagen vorzulegen. Das gilt anlässlich einer normalen Betriebsprüfung, aber auch anlässlich einer Lohnsteuer- oder Umsatzsteuer-Sonderprüfung. „Die gleiche Konsequenz droht, wenn den Beamten entweder kein Online-Zugriff auf die gespeicherten Buchhaltungsdaten gewährt oder nicht als Dateien auf CD zur Verfügung gestellt werden“, erläutert Steuerberaterin Manuela Wängler von Ebner Stolz Mönning Bachem.

Sogar Privatpersonen droht ein Verzögerungsgeld. Durch das jüngst in Kraft getretene Steuerhinterziehungsbekämpfungsgesetz kommt es jetzt bei ihnen zu einer neuen Aufbewahrungspflicht von sechs Jahren, sofern

ihre Überschusseinkünfte zusammen mehr als eine halbe Million Euro im Jahr betragen. Darüber hinaus darf sich bei ihnen die Betriebsprüfung ohne Angabe besonderer Gründe anmelden. In diesem Zusammenhang können dann vermögende Anleger, Geschäftsführer oder Vermieter wegen einer Verletzung der Aufbewahrungspflichten ein Verzögerungsgeld belegt werden. „Insoweit wird also nicht mehr zwischen Unternehmern und Privatiern unterschieden“, betont die Expertin.

Zwangsgelder zur zwangsweisen Durchsetzung von Verhaltenspflichten wurden in der Vergangenheit nur selten verhängt. Die Androhung, Festsetzung und Vollstreckung des Zwangsgeldes erfolgt jeweils durch sog. Verwaltungsakt. Das einzelne Zwangsgeld darf eine Höhe von 25.000 € nicht überschreiten. Kommt der Steuerbürger dem verlangten Verhalten nach, entfällt die Zahlungspflicht. Diese vergebliche Mühe der Androhung und Festsetzung eines Zwangsgeldes machten sich nur wenige Betriebsprüfer.

Das Verzögerungsgeld wurde mit der Begründung eingeführt, Steuerzahler vorbeugend zur freiwilligen und fristgerechten Erfüllung ihrer Mitwirkungspflichten anzuhalten und Vorteile aus einem verzögerten Verhalten abzuschöpfen. Dabei werden die Beamten je nach den Umständen im Einzelfall entscheiden, ob sie das Druckmittel einsetzen und wenn ja, in welcher Höhe. „Unproblematisch ist dabei die Forderung nach dem Mindestbetrag von 2.500 Euro“, weiß Wängler. Dieser muss dann auch bezahlt werden, wenn beispielsweise der Unternehmer die Belege erst nach der Festsetzung übergibt. Denn die Zahlungspflicht erlischt nicht rückwirkend, wenn ein Steuerzahler die Vorgaben des Finanzamts später erfüllt. Allerdings können die Beamten das Verzögerungsgeld nicht immer einsetzen, denn der Anwendungsbereich ist laut gesetzlicher Vorgabe begrenzt. Er bezieht sich derzeit lediglich auf die Mitwirkungspflichten im Rahmen der Außenprüfung bei Selbstständigen und vermögenden Privatpersonen.

Damit darf das Druckmittel bei der normalen Veranlagung oder einem Steuerstrafverfahren nicht angewendet werden und dies selbst dann nicht, wenn es in diesem Zusammenhang zu einer Verletzung von Mitwirkungspflichten kommen sollte.

„Sollte sich das Verzögerungsgeld in der Praxis allerdings als äußerst effektiv erweisen, ist ein erweiterter Einsatz denkbar“, prognostiziert Wängler.

Verzögerungsgeld

Quelle: www.rechnungswesen-portal.de

Finanzamt surft mit - Betriebsprüfung

In der Vergangenheit war die Betriebsprüfung geprägt davon, dass der Prüfer stichprobenartig Einzelbelege angefordert und akribisch geprüft hat. Doch auch beim Finanzamt hält das digitale Zeitalter Einzug: Heute versucht die Betriebsprüfung - zum Teil mittels Suchmaschinen und statistischer Auswertungen - Auffälligkeiten in der Finanzbuchhaltung aufzuspüren und steuerliche Konsequenzen zu ziehen.



In der Praxis lässt sich feststellen, dass seitens der Betriebsprüfung verstärkt auch das Internet und andere Hilfsmittel zur Informationsbeschaffung genutzt werden. Die Beamten führen immer öfter Internetrecherchen durch und beschaffen sich relevante Informationen z.B. aus Ad Hoc- und Pressemitteilungen, Presseberichten oder Veröffentlichungen auf der firmeneigenen Website. Insbesondere Mitteilungen zu durchgeführten oder geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen oder bestimmten Auslandsaktivitäten stehen dabei im Fokus und werden von der Betriebsprüfung dankbar aufgegriffen.

Finanzamt surft mit

Quelle: www.haufe.de

Allgemeines

Marktchancen erkennen und erfolgreich neue Kunden gewinnen

Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, ein tiefgreifender Wertewandel, ein aggressiver Konkurrenzkampf, die Globalisierung und das Internet schaffen eine völlig neue Kunden- und Konsumkultur. Hinzu kommt, dass sich sehr viele Produkte und Serviceleistungen kaum noch voneinander unterscheiden. Die Wirkung klassischer Marketing- und Verkaufsmaßnahmen ist deutlich gesunken. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass Unternehmen neue innovative Wege der Markt- und Zielgruppenbearbeitung gehen.

Themenübersicht

- Gehen Sie neue Wege der Markt- und Zielgruppenbearbeitung
- Entwicklungen und Trends, aus denen sich neue Marktchancen ergeben

- Die wichtigsten Informations- und Kaufmotive von Kunden und potenziellen Kunden
- Mit der Zielgruppe sprechen und sie kennen lernen
- Die neue Zielgruppen- und Konsumkultur
- Konzentrieren Sie sich auf Ihre Stärken und positionieren Sie ein Alleinstellungsmerkmal
- Zukunfts-Management
- Die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen
- Die wichtigsten Instrumente für die Gewinnung neuer Kunden

Mehr lesen Sie hier
Quelle: www.zurich.de



Lohn

**ELENA:
BITKOM warnt vor übereilem Stop**

Gegen **ELENA** läuft aktuell eine gezielte Kampagne einiger Massenmedien. Der Hightech-Verband **BITKOM** warnt indes vor einem **voreiligen Ende des elektronischen Einkommensnachweises**.

Das Bundeswirtschaftsministerium und der nationale Normenkontrollrat wollen ELENA bekanntlich **nochmals** auf den **Prüfstand** stellen - diesmal in **finanzieller Hinsicht**. Das Ergebnis ist offen und bleibt abzuwarten. Interessant ist, dass die Bedenken diesmal nicht von kritischen Bürgern, Datenschützern oder Bürgerrechtlern vorgebracht werden.

Diesmal sind es die **Politiker selbst**, die nun eine zu **hohe Belastung der öffentlichen Haushalte** befürchten. Daher denken sie medienwirksam laut nach. Doch diverse Massenmedien meldeten aufgrund dieser Tatsache bereits voreilig den **Eintritt des Todes von ELENA**.



**BITKOM:
"Kostenbedenken bei ELENA nicht nachvollziehbar"**

Bei aller Kritik gibt es nun auch Stimmen **pro ELENA**: "ELENA **senkt den bürokratischen Aufwand** sowohl für die **staatlichen Stellen** als auch für die **beteiligten Unternehmen**.

Deshalb können wir nicht nachvollziehen, dass primär Kostenargumente gegen ELENA vorgebracht werden", sagte darauf Prof. Dr. August-Wilhelm Scheer, Präsident des IT-Branchenverbandes BITKOM. Gegenüber den bisher üblichen papiergebundenen Verfahren würden zudem Datenschutz und Datensicherheit verbessert, so Scheer.

**BITKOM:
"Eine Hü-Hott-Politik hilft niemandem weiter"**

"Primär auf die Kosten für die Ausgabe der Chipkarten und die elektronische Signatur zu schauen, greift zu kurz", so der BITKOM-Präsident weiter. So seien zahlreiche **Anträge auf Arbeitslosengeld I fehlerhaft**, was durch die elektronische Datenübermittlung schnell erkannt und effizient behoben werden könne. Das Bundeswirtschaftsministerium selbst schätzt das Einsparpotenzial allein für die Unternehmen auf **rund 85 Millionen Euro jährlich**.

"Bei Modernisierungsprojekten wie ELENA brauchen wir eine **nachhaltige Politik**, die sich nicht durch kurzfristige Bedenken irritieren lässt. Wenn **Verbesserungen** notwendig sind, muss man im laufenden Projekt **schnell verbessern, nicht stoppen**", so Scheer weiter. "Wir müssen bei **E-Government** nach vorne kommen. Eine Hü-Hott-Politik bringt uns nicht weiter".

BITKOM sieht die **Gefahr**, dass sich ELENA in eine Reihe öffentlicher **Modernisierungsprojekte** einfügt, die ohne den notwendigen politischen Nachdruck und langen Atem betrieben werden. Auch die Einführung der **elektronischen Gesundheitskarte** wurde immer **wieder verzögert**, bedauert BITKOM.

ELENA am Prüfstand – diesmal mit dem Kostenargument

Fazit: Dass BITKOM als IT-Verband jedes IT-Projekt wohlwollend unterstützt, das liegt auf der Hand. **Doch was steckt wirklich hinter ELENA?** Beim elektronischen Meldeverfahren übermitteln die Arbeitgeber die Einkommensdaten ihrer Mitarbeiter an eine **zentrale Datenbank**. Behörden und Gerichte können dort die aktuellen Daten erfragen und auf dieser Basis staatliche Leistungen berechnen – allerdings wird betont, **nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer**. Zugriff auf die hinterlegten Daten der rund 40 Millionen Arbeiter und Angestellten ermöglicht der autorisierte Zugang durch eine digitale Signatur. Diese kann auch als Teil des neuen **elektronischen Personalausweises** bestellt werden, der ab November 2010 ohnehin eingeführt werden soll. Daher ist das nun **angeführte Kostenargument** wegen der erforderlichen **Signaturkarten** doch sehr fragwürdig. Will man ELENA doch noch stoppen, sucht man nur einen Vorwand?

Dies wäre wahrlich ein Schildbürgerstreich - primär vor dem Hintergrund bereits getätigter, nicht unerheblicher Investitionen bei der zentralen Speicherstelle ZSS in Würzburg, wie auch bei den Arbeitgebern und deren Softwareherstellern. Es wäre rein finanziell gesehen fast schon ein Skandal, ein solch umfangreiches Projekt in einem derart fortgeschrittenen Stadium zu beenden. Dennoch sprechen einige schwere Bedenken für einen solchen Schritt.

**ELENA ist nicht ohne:
Vorratsdatenspeicherung nicht salonfähig**

Kritik gegen ELENA kann man aus Sicht der **Datenschützer** und **Bürgerrechtler** durchaus gut nachvollziehen. Der Entgeltnachweis stellt in der derzeit praktizierten Form eine **Vorratsdatenspeicherung** dar, welche man im Bereich der Telekommunikationsdaten durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts erst kürzlich erfolgreich abwehren konnte. Viele Bürger sind nun offenbar stärker sensibilisiert als noch vor einigen Monaten.

**Später Protest:
Wo blieb die Wächterrolle der Massenmedien?**

Besser und wesentlich effektiver wäre es aus selbstkritischer Sicht einiger Datenschützer gewesen, der Widerstand gegen ELENA wäre bereits in einem weit **früheren Stadium** laut geworden. Doch warum wurden viele Gegner erst so spät aktiv? Im Vorfeld hatten die **Massenmedien** nur sehr **zurückhaltend** über ELENA kommuniziert. Nur die **Fachmedien** griffen die Thematik überhaupt rechtzeitig auf. Die breite Öffentlichkeit hielt ELENA aus diesem Grund noch im **Spätherbst 2009** lediglich für einen **Frauennamen**. Am **1.1.2010** fiel der **Startschuss für ELENA**.

Die **Wahrnehmung** ihrer Wächterrolle hätte den Massenmedien gut angestanden. Doch dies geschah in diesem Fall so wenig wie bei zahlreichen anderen, ähnlich hochsensiblen Projekten. Der Gesetzgeber konnte so sämtliche dieser Vorhaben nahezu **geräuschlos** verwirklichen: Beim neuen, mit einem **RFID-Chip** versehenen **Bundespersonalausweis** waren daher ebenso wenig Proteste zu hören wie im Vorfeld der kürzlichen Einführung der **Steueridentifikationsnummern**. Gleiches gilt für das umstrittene **Swift-Überweisungsdatenabkommen** und die nun still und heimlich eingeführte Zeile 108 im Mantelbogen der **Einkommensteuererklärung**.

**Aktuelle Medienberichte:
Patient lebt – Leichenschmaus bestellt**

Wenig hilfreich für einen objektiven Umgang mit den **Chancen und Risiken** von ELENA ist die derzeitige Berichterstattung zahlreicher Massenmedien. Obwohl der Patient ELENA lebt, so bestellen einige Medien bereits den Totengräber und den Leichenschmaus. Aktuell läuft gegen ELENA eine bizarre Medienkampagne ab, wie man sie in Deutschland länger nicht mehr erlebt hat. Doch Halbwahrheiten helfen niemandem weiter. ELENA könnte **frühestens in einigen Monaten** von der Politik selbst - oder in geraumer Zeit vom Bundesverfassungsgericht - **gestoppt** werden. Solange ist ELENA gültiges Recht und von den Entgeltabrechnern umzusetzen - auch wenn es Vielen aus nachvollziehbaren Gründen widerstrebt. **Spannend bleibt die Zukunft um ELENA aber allemal.**

[ELENA weiter auf dem Prüfstand](#)

Quelle: www.haufe.de

HAUFE. Sozialversicherung



Arbeitsrecht

Kein Recht auf Abkühlung im Büro

Auch wenn es im Büro über 30 Grad warm ist: Nur Schwangere und stillende Mütter haben ein Recht auf einen kühleren Arbeitsplatz, erklärt die Arbeitsrechtskolumne.



Ein junger Mann hält seine Nase gegen einen Ventilator

Ich arbeite im Büro einer Druckerei. Unser Büro liegt in einem stickigen Altbau und im Sommer wird es hier so warm, dass wir vor Hitze kaum denken können. Über 30 Grad haben wir an besonders heißen Tagen gemessen! Unser Büro ist auch noch so gelegen, dass selbst die geöffneten Türen und Fenster nicht viel bringen, weil durch sie nur die Hitze der Maschinen herein kommt. Nun fragen meine Kolleginnen und ich uns, ob es ab einer gewissen Temperatur hitzefrei gibt oder ob unser Chef wenigstens verpflichtet ist, für eine gewisse Kühlung im Büro zu sorgen, beispielsweise durch Ventilatoren? Und können wir ab 30 Grad im Büro die Kleiderordnung lockern und barfuß im Büro laufen?, fragt Sabine Schulze.

Sehr geehrte Frau Schulze,

hitzefrei können Sie von Ihrem Arbeitgeber leider nicht erwarten. Zwar besteht die **arbeitgeberseitige Pflicht**, die Arbeitsräume so einzurichten, dass Arbeitnehmer **"gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als es die Natur der Dienstleistung gestattet"**. Auch verlangt die sogenannte **Arbeitsstättenverordnung am Arbeitsplatz eine "gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur"**.

Konkrete Angaben werden in den Gesetzen jedoch **nicht** gemacht.

Da staunt der Chef



© [benice/photocase](https://www.benice.com/)

Jeden Mittwoch beantwortet der Berliner Arbeitsrechtler Ulf Weigelt Fragen zum Arbeitsrecht auf ZEIT ONLINE.

Lediglich die **ausführende Arbeitsstätten-Richtlinie** nennt eine **schwammige** Obergrenze:

"Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein."

Arbeitsrechtlich, wie ich meine, können Sie diese Raumtemperatur also kaum durchsetzen. Sie ist **"nur"** ein Sollwert. Und auf **keinen Fall** können Sie daraus ein Recht zur **Verweigerung der Arbeitsleistungen** ableiten und sich etwa selbst beurlauben. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Problematik hin und versuchen Sie, mit ihm gemeinsam eine Lösung zu finden. Viele Unternehmen reagieren auf die enorme Hitze und verteilen kostenlose Getränke sowie Ventilatoren oder Raumluftbefeuchter. Bestimmte **Personengruppen wie Schwangere und stillende Mütter** können in der Praxis auf strengere Regeln zurückgreifen.

Voraussetzung: Sie weisen ein ärztliches Attest vor, das die Einhaltung bestimmter Raumtemperaturen fordert. Kann der Arbeitgeber das nicht ermöglichen, so haben Schwangere und stillende Mütter Anspruch auf Beschäftigung an einem anderen (kühleren) Ort oder sogar auf Freistellung.

[Hitzefrei bei diesen Temperaturen?](#)

Quelle: www.zeit.de

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

Office Deutschland:

D 93047 Regensburg, St.-Kassians-Platz 6
+49 (0) 941/78887-0 Telefax: +49 (0) 941/78887-20
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 4600 Wels, Durisolstraße 7 / 32 b
+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](#)