



Axel Wegmann
Geschäftsführer

Liebe Newsletter-Leserinnen und Leser,

auch im **neuen Jahr 2011** heißen wir Sie herzlich willkommen. Selbstverständlich erhalten Sie auch in diesem Jahr viele interessante Informationen rund um die Themen Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Steuerrecht, Personal und andere.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr proSoft-Team!

Ihr Axel Wegmann

INHALTSVERZEICHNIS:

- [Arbeitsrecht](#)
- [Steuern](#)
- [Finanzen](#)
- [Tipp](#)
- [Lohn & Gehalt](#)
- [Versicherung, Beiträge, Meldungen](#)

Arbeitsrecht

Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter in Rente schicken

Schickt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeiter in Ruhestand, weil dieser das Rentenalter erreicht hat, verstößt er damit nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AAG). Dies bestätigte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem Urteil vom Oktober 2010.

In vielen Tarifverträgen gibt es eine entsprechende Klausel, nach der das Arbeitsverhältnis **automatisch** endet, wenn der Mitarbeiter das Rentenalter erreicht hat. In Deutschland muss der Arbeitgeber zu solchen Passagen die Zustimmung des Arbeitnehmers einholen. Diese Klauseln sind **keine Diskriminierung** wegen Alters, sondern geben den Arbeitgebern und -nehmern **Planungssicherheit**.

Weiterlesen: [Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter in Rente schicken](#)
Quelle: [www.tk.de](#)

Bagatellkündigung: Zwei neue Entscheidungen, die Sie kennen sollten

Experte: Heiko Klages



Bagatellkündigung: Kaum ein Tag vergeht, an dem in Deutschland nicht über neue Gerichtsentscheidungen berichtet wird, die sich mit der Kündigung wegen Bagatell-diebstahl (Bagatellkündigung) beschäftigen. Zuletzt war es der Fall Emmely, der für Schlagzeilen sorgte. Lesen Sie hier von zwei aktuellen Fällen zum Thema Bagatellkündigung.

Bagatellkündigung: Zur Erinnerung - der Fall "Emmely"

Nach der Entscheidung des BAG zum Fall Emmely (das war die Geschichte mit den beiden Pfandbons), ist für Sie als Arbeitgeber die Kenntnis der Rechtsprechung noch wichtiger. Der Einzelfall wird für den Kündigungsschutz immer entscheidender.

Zur Erinnerung: Im Fall Emmely hatte das BAG entschieden, dass nach wie vor auch eine Kündigung wegen des Diebstahls geringwertiger Sachen infrage kommt. Es hatte aber auch betont, dass für eine Bagatellkündigung der Einzelfall entscheidend ist. Bei einer langjährigen, beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit kann der Vertrauensvorschluss in der Regel nicht durch eine einmalige Verfehlung zerstört werden.

Weiterlesen: [Bagatellkündigung: Zwei neue Entscheidungen](#)
Quelle: [www.vnr.de](#)

BAG: Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Einsicht in die Personalakte

Arbeitnehmer hat ein berechtigtes Interesse den Wahrheitsgehalt zu überprüfen

Arbeitnehmer können auch nach ihrer Kündigung noch Einsicht in ihre Personalakte bei ihrem früheren Arbeitnehmer verlangen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Der Arbeitnehmer hat auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt einer fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2007 als Schadensbüroleiter beschäftigt. Die Beklagte führt die Personalakte des Klägers weiter.

Kläger verlangt Einsicht in Personalakte

Nach Vertragsende teilte ihm eine Personalbearbeiterin im Rahmen einer Zeugnisauseinandersetzung mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Der Kläger verlangt Einsicht in seine Personalakte. Die Beklagte verweigert dies mit Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Weiterlesen: [Mitarbeiterrecht - Einsicht in die Personalakte](#)
Quelle: [www.kostenlose-urteile.de](#)

Rückzahlungsklauseln: Überzahlung von Vergütung

Vor allem durch Fehler bei der Vergütungsabrechnung können Überzahlungen an Mitarbeiter stattfinden. Da derartige Zahlungen ohne Rechtsgrund geleistet wurden, sind sie grundsätzlich zurückzuzahlen. In Teil 3 unserer Serie lesen Sie, wie Sie sich rechtswirksam vor Überzahlung schützen.



Vergütung wieder zurückholen

Ob der Arbeitnehmer bei Überzahlung „schweigen und genießen“ darf und sich später auf Entreicherung berufen kann ist im Einzelfall häufig streitig.

Überzahlung und Entreicherungseinwand

Erhält der Arbeitnehmer versehentlich zu viel Vergütung ausbezahlt, hat der Arbeitgeber grundsätzlich einen **bereicherungsrechtlichen Rückforderungsanspruch** nach § 812 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 BGB. Bewusste Mehrleistungen können hingegen nicht zurückgefordert werden, § 814 BGB.

Der Arbeitnehmer beruft sich in Überzahlungsfällen häufig auf eine **Entreicherung**, die den Rückzahlungsanspruch nach § 818 Abs. 3 BGB ausschließt. Entreicherung bedeutet, dass beim Arbeitnehmer trotz Überzahlung keine fortbestehende Bereicherung eingetreten ist, da die Mehrbeträge bereits verbraucht wurden. In Fällen geringfügiger Überzahlungen von bis zu ca. 10 % geht die Rechtsprechung davon aus, dass diese ohne weiteres für den laufenden Lebensunterhalt verbraucht werden. Erst bei höheren Überzahlungen ist der Entreicherungseinwand in der Regel vom Arbeitnehmer nicht vor Gericht nachweisbar. Außerdem ist in diesen Fällen häufig davon auszugehen, dass die Überzahlung vom Arbeitnehmer erkannt wurde. Damit ist der Entreicherungseinwand nach § 818 Abs. 4 BGB i. V. m. § 819 BGB ausgeschlossen.

Rückzahlungsvereinbarung

Im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag kann ausdrücklich vereinbart werden, dass eventuell überzahlte Beträge vom Arbeitnehmer zurück zu zahlen sind....

Weiterlesen: [Rückzahlungsklausel: Überzahlung von Vergütung](#)
Quelle: [www.haufe.de](#)



Steuern

Betriebsprüfungen im Doppelpack: Die unbekannte Option

Schon seit Anfang 2010 ist auf Antrag eine gemeinsame Betriebsprüfung von Finanzamt und Sozialversicherung möglich. Warum gibt es bislang kaum Nachfrage nach diesem Angebot?



Mindestens alle vier Jahre sollen die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung bei den Arbeitgebern überprüfen, ob die Beitragsberechnung und -abführung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung richtig erfolgt ist. Seit 2010 werden dabei auch die Prüffelder der Unfallversicherung abgedeckt. Der richtige Umgang mit dem Entgelt in steuerrechtlicher Hinsicht wird vom Finanzamt im Wege der Lohnsteueraußenprüfungen überwacht. Im Steuerrecht gilt die **"Festsetzungsfrist"** von ebenfalls **vier Jahren**.

Finanzamt und Sozialversicherung: Prüfinhalte mit hoher Übereinstimmung

Beide Prüfungen erfordern die Bereitstellung meist derselben umfangreichen Unterlagen und Aufzeichnungen. Der Arbeitgeber hat dem Prüfdienst der Rentenversicherung den letzten Prüfbericht der Finanzverwaltung vorzulegen, umgekehrt sehen sich die Prüfer der Steuerverwaltung den jeweils jüngsten Prüfbericht der Sozialversicherung an. Da erscheint es nur naheliegend und sinnvoll, wenn das ganze „in einem Rutsch“ geprüft werden kann. Zwar wird die Trennung der Verwaltungszweige inhaltlich beibehalten, weil Steuer- und Sozialgeheimnis natürlich weiterhin gelten. Es kommen eigene Prüfer der Finanzverwaltung und der Rentenversicherung in den Betrieb. Aber **Auskünfte**

und Unterlagen brauchen vielfach nur einmal zu erfolgen. Doppelte Termine und doppelter Aufwand sind damit vermeidbar.

"2 in 1": Gemeinsame Betriebsprüfung auf Antrag möglich

Seit 1.1.2010 ist eine **zeitgleiche gemeinsame Prüfung** der Finanzverwaltung und der Rentenversicherung möglich. Ein Rechtsanspruch auf die gemeinsame Prüfung besteht allerdings nicht. Daher ist auch keine **"automatische"** Zusammenlegung der Prüftermine vorgesehen, sondern eine gemeinsame Prüfung setzt in **jedem Einzelfall** einen **Antrag** des Arbeitgebers voraus. Sowohl beim Betriebsstättenfinanzamt als auch beim Rentenversicherungsträger kann die Durchführung einer zeitgleichen Prüfung **formlos beantragt** werden. Wird der Antrag bei einem Träger der Rentenversicherung gestellt, leitet dieser den Antrag an das Betriebsstättenfinanzamt weiter. Dort wird der Antrag bearbeitet und beantwortet. Dies erfordert allerdings eine **Vorlaufzeit von etwa vier Wochen**.

Noch kaum bekannt - daher bislang geringe Inanspruchnahme

Dennoch verwundert die geringe Nutzung des neuen Verfahrens: Wie ein Sprecher des Bundesministeriums für Finanzen auf Anfrage mitteilt, wurden nach dem derzeitigen Erkenntnisstand in den Ländern noch **keine** Anträge auf zeitgleiche Außenprüfungen gestellt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund bestätigt "nur vereinzelt Anträge".

Möglich, dass sich die Option der zeitgleichen Prüfung unter den Arbeitgebern noch nicht herumgesprochen hat. Falls es aber daran liegen sollte, dass ein **"Antragsformular"** vermisst wird: **Antragsvordrucke** sind zwischen der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Finanzverwaltung erarbeitet und inzwischen abgestimmt worden. Diese werden in Kürze den obersten Finanzbehörden der Länder zur Verfügung gestellt und sind im Anschluss für alle Arbeitgeber nutzbar.

Weiterlesen: [Betriebsprüfungen im Doppelpack: Die unbekannte Option](#)
Quelle: www.haufe.de

Gehaltserhöhung durch Sachbezug

Restaurantschecks: Barlohn oder Sachbezug?

Zu den steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit einer Gehaltserhöhung gehört die Gewährung eines Sachbezugs anstelle einer Barlohn-erhöhung.



Geldzahlungen des Arbeitgebers unterliegen grundsätzlich dem Lohnsteuerabzug. **Ausnahmen** gelten nur für **steuerfreie Leistungen** gem. § 3 EStG. Stattdessen sind **Sachbezüge**, die mit dem gemeinen Wert bewertet werden, bis zu einer **monatlichen Freigrenze von 44 EUR** steuerfrei ([§ 8 Abs. 2 EStG](#)). Diese Freigrenze gilt auch für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Durch die Gewährung von steuerfreien und beitragsfreien Sachbezügen lassen sich folglich die Lohnnebenkosten reduzieren. Für bestimmte steuerpflichtige Sachbezüge besteht die Möglichkeit der **Pauschalbesteuerung** ([§ 40 Abs. 2 EStG](#)).

Handelt es sich bei den Sachbezügen um **Waren und Dienstleistungen**, die der Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Mitarbeiter hergestellt, vertrieben oder ausgeführt hat, vermindert sich der gemeine Wert um 4 %, sofern keine Pauschalversteuerung erfolgt. Darüber hinaus wird ein **Rabattfreibetrag** von 1.080 EUR gewährt ([§ 8 Abs. 3 EStG](#)).

- In der Praxis:**
- Ausgabe von Restaurantschecks
 - Warengutscheine
 - Tankkarten

Weiterlesen: [Gehaltserhöhung durch Sachbezug](#)
Quelle: www.redmark.de

Finanzen / Tipp

Bankenaufseher einigen sich auf Reformpaket "Basel III"

Die Einigung der Notenbanker in Basel steht. Demnach sollen Banken schärfere Eigenkapitalregeln auferlegt werden. Dadurch sollen sie für kommende Krisen gewappnet sein.

Weiterlesen: [Bankenaufseher einigen sich auf Reformpaket "Basel III"](#)
Quelle: www.zeit.de

Was ist bei der sofortigen Beschwerde zu beachten?

Nicht nur ein Urteil als Ganzes kann angegriffen werden, auch einzelne Entscheidungen des Gerichts im Verfahrensverlauf. Wenn gegen sie eine Beschwerde eingelegt werden soll, besteht oft Unsicherheit, ob diese eine sofortige und damit fristgebunden ist. Nachfolgend die wichtigsten Merkmale:

Die Beschwerde ist ein **selbständiges Rechtsmittel**, das **gegen Entscheidungen der Gerichte**, insbesondere gegen Beschlüsse und Verfügungen, ausnahmsweise aber auch Urteile, statthaft ist.

Die sofortige Beschwerde ist in verschiedenen Verfahrensordnungen geregelt. Hier geht es wesentlich um die zivilrechtliche Form.



Anwendungsbereich..

Weiterlesen: [Was ist bei der sofortigen Beschwerde zu beachten?](#)
Quelle: www.haufe.de



Lohn & Gehalt

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa ab dem 1. Mai 2011

Der 1. Mai 2011 wird in der Branche der Zeitarbeit mit Spannung erwartet. Ab diesem Tag steht der deutsche Arbeitsmarkt auch Arbeitnehmern aus dem europäischen Ausland offen. Über die Folgen der Öffnung des Arbeitsmarktes wird bereits im Vorfeld umfassend diskutiert und spekuliert. Der folgende Beitrag soll eine Übersicht über die aktuelle Situation sowie Möglichkeiten der Gestaltung liefern.

I. Einleitung

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist ein Grundrecht, das Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates erlaubt, in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu denselben Bedingungen wie die Bürger des jeweiligen Mitgliedstaates zu arbeiten.

Die EU-Verträge vom 16. April 2003 über den Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 sehen die sogenannte "2+3+2" - Regelung vor. Diese besagt, dass in den ersten beiden Jahren nach dem Beitritt, der Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der neuen EU-Länder zwingend durch die jeweiligen Mitgliedsstaaten national zu regeln ist. In Deutschland wurde zu diesem Zweck das "Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung" erlassen. Demnach ist Angehörigen der neuen EU-Staaten das Arbeiten dann erlaubt, wenn die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitsgenehmigung-EU erteilt. Nichtbetroffen von den Einschränkungen sind Malta und Zypern. Nach Ablauf der ersten Zweijahresfrist im Jahr 2006 konnte ein Mitgliedsstaat die Zugangsbeschränkung für weitere drei Jahre aufrechterhalten, wenn er der Europäischen Kommission mitteilt, dass sein Arbeitsmarkt mit schwerwiegenden Problemen belastet ist. Deutschland hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Eines Antrags oder einer Entscheidung der Europäischen Kommission bedurfte es nicht. Die Dreijahresfrist lief am 30. April 2009 aus und konnte nur dann um weitere zwei Jahre verlängert werden, wenn der Mitgliedsstaat einen begründeten Antrag an die europäische Kommission stellte. Deutschland hat diesen Antrag gestellt und mit "schwerwiegenden Störungen des Arbeitsmarkts, die sich im Zuge der aktuellen Wirtschaftslage noch verschärfen werden" begründet. Störungen betreffen insbesondere die Personengruppen der Langzeitarbeitslosen und gering Qualifizierten sowie den Osten Deutschlands. Die EU-Kommission gab dem Antrag statt, so dass der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt weiterhin, für zwei Jahre beschränkt blieb.

Gemäß den Beitrittsverträgen darf die Geltungsdauer dieser Übergangsregelungen in keinem Fall sieben Jahre überschreiten. Ab 1. Mai 2011 werden demnach die Beschränkungen endgültig wegfallen und der deutsche Arbeitsmarkt für die Bürger der neuen EU-Mitgliedstaaten geöffnet sein.

Weiterlesen:
[Die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa ab dem 1. Mai 2011](#)
Quelle: www.anwalt24.de

E-Postbrief jetzt auch für kleine und mittlere Unternehmen

Seit Anfang November ist das E-Postbrief-Portal auch für kleine und mittelständische Unternehmen geöffnet. Das gab die Post bekannt. Mehr als 2.500 kleine und mittelständische Unternehmen hätten sich in den vergangenen Wochen und Monaten informiert, wann sie sich anmelden können, heißt es in einem Statement der Deutschen Post. Über 100 große Unternehmen und Behörden sind bereits Vertragspartner für den E-Postbrief. Außerdem haben sich bereits eine Million Verbraucher eine E-Postbrief-Adresse gesichert. (ms/Redaktion aquisa)

Weiterlesen:
[E-Postbrief jetzt auch für kleine und mittlere Unternehmen](#)
Quelle: www.haufe.de



Schub für elektronische Rechnungen in der EU

Bis zu 40 Milliarden Euro könnten europäische Unternehmen jährlich sparen, wenn sie nur noch elektronische Rechnungen austauschen würden. Bislang hält sich die Begeisterung für diese Technik jedoch in Grenzen. Ein Expertenbericht[1] (PDF) hatte Anfang 2009 dafür unter anderem die bislang verpflichtende digitale Signatur ausgemacht. Diese Pflicht hat die EU inzwischen abgeschafft[2], nun sollen weitere Maßnahmen[3] den Einsatz elektronischer Rechnungen erleichtern. Bis 2020 solle die elektronische Rechnung "auf breiter Front" eingeführt werden.

Dazu will die EU-Kommission einen kohärenten Rechtsrahmen sicherstellen sowie kleine und mittlere Unternehmen einbeziehen. Für das nächste Jahr hat sie eine Überarbeitung der Signaturrechtlinie[4] angekündigt, um die Kompatibilität der verschiedenen nationalen Systeme zu verbessern. Außerdem soll das Europäische Komitee für Normung (CEN) Richtlinien für ein branchenübergreifendes Rechnungsdatenmodell aufstellen. Vorarbeiten zu einem solchen einheitlichen Rechnungsformat, das die Voraussetzung für die weitgehend automatische Verarbeitung ist, hatten bereits die Expertengruppe Anfang vergangenen Jahres geleistet. (ck[5])

Lesen Sie die Dokument der Nummern [1-5].

Weiterlesen:
[Schub für elektronische Rechnungen in der EU](#)
Quelle: www.heise.de



ELENA Entgeltabrechner müssen weiter melden

Das von Beginn an umstrittene Großprojekt ELENA bleibt auf Schlingerkurs - ist aber keineswegs gestoppt. Die Regierung verschiebt nur den Datenabruf auf 2014.



Wirtschaftsminister Rainer Brüderle (FDP) drängte seit Monaten wie kaum ein anderer auf die Aussetzung von ELENA. Die Kosten für Verwaltung und Kommunen stünden in keinem Verhältnis zu den Einsparungen, so Brüderle. Die Städte und Gemeinden hatten sich beschwert, dass sie für ELENA Lesegeräte für die Chipkarten zum Auslesen der digitalen Signatur anschaffen müssten, damit Bürger die Daten freigeben können. Die Spitzen der Koalition haben sich nun am 19.11.2010 darauf geeinigt, die Datennutzung, d. h. den Datenabruf durch die Sozialbehörden, von 2012 auf 2014 zu verschieben. Damit bleibt Arbeitgebern der derzeitige Papierkrieg bei der Entgeltbescheinigung für das Arbeitslosen-, Eltern- oder Wohngeld zwei Jahre länger erhalten als ursprünglich geplant.

Keine Beerdigung von ELENA – kein Stopp der ELENA-Meldungen

Die von den Massenmedien gar als "Beerdigung von ELENA" bezeichnete Entscheidung verkennt die Tatsache, dass damit das Aus keineswegs besiegelt ist. Richtiger ist es, im Zusammenhang mit der geplanten Verschiebung von einem Moratorium bei der Datennutzung zu sprechen. Das Projekt ELENA wäre erst dann gestoppt, wenn keine Daten mehr übermittelt werden müssen. Dies ist aber nach wie vor nicht der Fall.

Lesen Sie zum Thema ELENA auch folgende Punkte:

- **Verschiebung des Datenabrufs: Auswirkungen auf die Meldungen**
- **Aussetzung des Datenbausteins "Kündigung und Entlassung"**
- **ELENA-Federführung geht auf das BMAS über**
- **Gründe für die Verschiebung des Datenabrufs**

Weiterlesen:
[ELENA-Entgeltabrechner müssen weiter melden](#)
Quelle: www.haufe.de



Versicherung, Beiträge, Meldungen

**GmbH-Geschäftsführer:
Beitragszuschüsse sind unter bestimmten
Voraussetzungen abgabepflichtig**

Beitragszuschüsse der GmbH an deren Geschäftsführer, die in der Sozialversicherung als selbstständig Tätige gelten, sind steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt.

Zuschüsse des Arbeitgebers zur Kranken- und Pflegeversicherung für einen in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten Arbeitnehmer sind grundsätzlich steuerfrei. Steuerfreiheit besteht jedoch nur, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung des Zuschusses gesetzlich verpflichtet ist (§ 3 Nr. 62 EStG). Im Sozialversicherungsrecht besteht eine solche gesetzliche Verpflichtung nur für krankenversicherte „Beschäftigte“ mit einem Arbeitsentgelt oberhalb der Versicherungspflichtgrenze.

Lesen Sie zu GmbH – Geschäftsführer auch folgende Themen:

- **Gelten GmbH-Geschäftsführer als Beschäftigte?**
- **Beitragszuschuss an GmbH-Geschäftsführer**
- **Beiträge zur gesetzlichen KV und PV**

Weiterlesen:

[GmbH-Geschäftsführer](#)

Quelle: www.arbeitgeberservice.ikk-gesundplus.de

**Meldeverfahren
Betriebsdaten mit Datensatz übermitteln**

Seit dem **1. Dezember 2010** gibt es den neuen Datensatz Betriebsdaten (DSBD). Arbeitgeber können Änderungen der Betriebsdaten nun **nur** noch über den **elektronischen Weg** melden. Mit dem neuen Datensatz geben Arbeitgeber oder Träger von **Kranken- und Rentenversicherung** entsprechende Änderungen im DEÜV-Meldeverfahren an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Weiterlesen

[Betriebsdaten mit Datensatz übermitteln](#)

Quelle: www.tk.de

**Elektronische Betriebsprüfung bald auch für die
Sozialversicherung**

Kommt für Entgeltabrechner bald noch ein weiterer elektronischer Datenaustausch? Die elektronische Betriebsprüfung in der Sozialversicherung startet bald als Pilotprojekt.

Seit Januar 2010 bereitet der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) die zukünftige elektronische Betriebsprüfung (eBP) vor. Erreicht werden soll eine Vereinfachung der Betriebsprüfungen durch den Einsatz entsprechender Prüfsoftware. Die Arbeitgeber müssten für diesen Zweck künftig allerdings mehr Datensätze anliefern. Die Prüfer sollen so die Möglichkeit haben, Auswertungen und Berechnungen schon vor dem eigentlichen Prüftermin im Betrieb vorzunehmen. Die Prüfdauer vor Ort soll sich entsprechend reduzieren. Zusätzlich kann bei Klein- und Kleinstarbeitgebern eine Prüfung am Betriebsitz vollständig entfallen, wenn sich bei der Auswertung der Abrechnungsdaten keine Prüfhinweise ergeben.

Weiterlesen:

[Elektronische Betriebsprüfung für Sozialversicherung](#)

Quelle: www.haufe.de

Praktikanten: Welche Umlagen sind zu zahlen?

Bei Praktikanten bietet schon die Beurteilung der Versicherungspflicht genug Diskussionsstoff. Doch müssen für sie auch Umlagen zur U1, U2 und zur Insolvenzgeldumlage entrichtet werden?



Eingeschriebene Studenten, deren Studienordnung eine fachpraktische Tätigkeit in einem Betrieb fordert, leisten diese vorgeschriebenen Praktika im Regelfall als Zwischenpraktikum ab. Nur in Ausnahmefällen werden Praktika auch vor bzw. nach dem Studium vorgeschrieben. Diese verschiedenen Arten von Praktika lösen unterschiedliche Konsequenzen im Sozialversicherungsrecht aus, insbesondere im Zusammenhang mit einer gleichzeitigen Entgeltzahlung.

Lesen Sie zum Thema Umlagen auch folgende Punkte:

- **Umlagen:
Vorgeschriebene Zwischenpraktika mit Entgeltzahlung**
- **Keine Umlagen:
Vorgeschriebene Zwischenpraktika ohne Entgelt**
- **Praktiker wünschen dringend praxismgerechte Vereinfachungen**

[Praktikanten: Welche Umlagen sind zu zahlen?](#)

Quelle: www.haufe.de

**Alle Informationen zum
Jahreswechsel auf einen Blick**

Am 17. Dezember beschloss der Bundesrat das GKV-Finanzierungsgesetz. Damit treten viele Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft, die auch Sie als Arbeitgeber betreffen.

Neue Beitragssätze in der Krankenversicherung, Sozialausgleich und Zusatzbeitrag sind nur einige Themen, die 2011 aktuell werden. Neben den wichtigsten Änderungen, die das GKV-Finanzierungsgesetz mit sich bringt, haben wir für Sie auch Informationen zur Lohn- und Gehaltsbuchhaltung zusammengestellt.

Außerdem stellen wir Ihnen ein PDF-Dokument zur Verfügung, sodass Sie sich die Informationen zum Jahreswechsel bequem herunterladen und ausdrucken können.

Weiterlesen:

[Alle Informationen zum Jahreswechsel auf einen Blick](#)

Quelle: www.tk.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](#)