

Betriebsratswahlen 2010

Alle vier Jahre wieder: Wo liegen für Personaler die kritischen Punkte bei der Wahl?

Auf die regulären Betriebsratswahlen ab 51 Mitarbeiter im Zeitraum 01.03. – 31.05.2010 war hier schon hingewiesen worden. Der bisherige Betriebsrat muss bis 10 Wochen vor seinem Amtsende einen Wahlvorstand bestellen (§ 16 BetrVG). Arbeitgeber und Personaler bleiben hier weitgehend außen vor. Dennoch kann es Situationen geben, wo ein Eingreifen geboten ist.

Was ist der Betrieb?

Der Wahlvorstand muss u. a. den Betrieb festlegen, worunter arbeitsrechtlich die organisatorische Einheit verstanden wird. Die hinter dem Betrieb stehenden Rechtsträger spielen keine entscheidende Rolle. Nicht selten kommt es dabei zum Bestehen eines **Gemeinschaftsbetriebes**, wenn z. B. mehrere Unternehmen an einem Standort ein gemeinsames Büro betreiben, die Mitarbeiter somit unterschiedliche Arbeitgeber haben können. Dennoch wird hier nur ein Betriebsrat für das Büro gewählt.

Unternehmen können aber auch **mehrere Betriebe** haben. Sogar an einem Standort können mehrere organisatorisch stark abgegrenzte Einheiten sehr autark geführt werden und somit meh-

rere selbständige Betriebe vorliegen, die jeweils einen Betriebsrat wählen. Schwierig kann die Abgrenzung zu **Betriebsteilen** sein, die nur dann nicht an der Wahl des Hauptbetriebes teilnehmen, wenn sie weit weg von diesen liegen oder sehr eigenständig agieren (vgl. § 4 BetrVG).

Wahlvorstand

Der spätestens bis acht Wochen vor Amtsende bestimmte Wahlvorstand besteht grundsätzlich aus **drei** Mitgliedern. Nur bei sehr großen Betrieben oder bei mehreren Standorten kann die (immer ungerade) Zahl größer sein. Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Mitarbeiter-Anteil vertreten sein, Stellvertreter können bestimmt werden.

Der Wahlvorstand hat wichtige und z. T. sehr arbeitsintensive Aufgaben zu erfüllen. Seine Mitglieder genießen Sonderkündigungsschutz. Ist niemand Mitglied in den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, kann diese Gewerkschaft ein weiteres, nur beratendes Mitglied für den Wahlvorstand bestimmen.

Der Wahlvorstand stellt nach der Wahlordnung (vgl. § 3 II Nr. 5 WO) die Zahl der zu wählenden Betriebsrats-Mitglieder fest. Diese richtet sich nach der Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb (§ 9 BetrVG).

Wählerliste

Die wahlberechtigten Arbeitnehmer sind vom Wahlvorstand in eine Wählerliste aufzunehmen. Wer darin nicht genannt ist, darf nicht wählen;



Editorial

Feb.

5. Jahrgang 2010

Liebe Leserin, lieber Leser,

das ELENA-Seminar von Datakontext in Köln war gut und hat Licht ins Dunkel gebracht. Herr Kronthaler als ZSS-Leiter war auf seine besondere Weise durchaus beeindruckend.

Aus vielen Gesprächen mit Praktikern weiß ich, dass Meldungen nach Würzburg noch nicht erfolgt sind. Bußgelder (bis zu 25.000,- €) drohen wohl auch erst in einigen Monaten. BP-Prüfungen gibt es hier nicht.

Das ELENA-Verfahren enthält zahlreiche Abweichungen vom bekannten DEÜV-Verfahren, z. B. bei Krankheit des Arbeitnehmers. Und Sie müssen eine neue Kürzel-Sprache lernen: RFV heißt z. B. „Registrierung Fachverfahren“ und DBAG steht für Firmenangaben im monatlichen multifunktionalen Verdienstdatensatz MVDS: alles klar?

Der Meldung muss stets die Versicherungs-Nr. (aus dem SV-Ausweis) beigefügt sein. Für Beamte, Richter und Soldaten vergibt die ZSS eine „Verfahrens-Nr“. Die Meldungen sind nicht abdingbar; es gibt kein Widerrufsrecht nach dem ELENA-Verfahrensgesetz.

Das gilt selbst für kleinste Arbeitgeber und auch dann, wenn der Arbeitnehmer nie Sozialleistungen beantragen wird.

Die Mitarbeiter müssen auf die Pflichten zur Daten-Übermittlung hingewiesen werden. Empfohlener Text: „Wir sind seit dem 1. 1. 2010 verpflichtet, monatlich die in Ihrer Entgeltabrechnung enthaltenen Daten im Rahmen des ELENA-Verfahrens an die ZSS zu übermitteln“.

Dazu kommen sollte ein Aushang am schwarzen Brett u/o im Intranet mit einem kurzen Beschrieb. Auf der ELENA-homepage finden Sie gute Übersichts-Skizzen und Ablaufpläne.

Zum Nutzen: ab 2012 entfällt die Pflicht zur Ausstellung von 5 Bescheinigungen. Das soll die Wirtschaft zunächst um 86 Mio. € entlasten.

Das ist aus Praktikersicht viel zu wenig. Ziel sollte ab 2012 der Ersatz von 15 – 25 Bescheinigungen sein und im Endausbau der Ersatz von 180. Dann würde sich der jetzige erhebliche Aufwand lohnen. In der Hoffnung auf weiteren Bürokratieabbau bin ich

Ihr Wolfgang Gamp

Schwerpunkte

Aktuelles in Kürze für PersonalerS. 2, 4, 6

Neues vom Bundesarbeitsgericht:

- Kündigung bei schlechten DeutschkenntnissenS. 3
- Ende der „gegenläufigen betriebl. Übung“S. 3
- Azubi-Vertreter gehen vor LeiharbeitnehmernS. 4

Abfindungen: Zufluss ist gestaltbar.....S. 5

Aktuelles zur Lohnsteuer:

- Frühstück bei Auswärtstätigkeit: Was tun?S. 6
- Unfallkosten richtig geltend machenS. 7
- Fahrtkostenzuschüsse statt Weihnachtsgeld.....S. 7

Aktuelles in Kürze für Personalbetreuer

+++ Flexible Arbeitszeiten motivieren und binden

Nach einer aktuellen Studie wünschen sich 79% der Frauen und 68% der Männer eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Kindern und Beruf. Aus Arbeitgebersicht wird dadurch die Verweildauer der Mitarbeiter verlängert, deren Motivation erhöht und die Personalsuche erleichtert. Vorbehalte bestehen bzgl. des Arbeitsvolumens und nicht professionell durchgeführter Flexi-Maßnahmen. +++

+++ Höheres Entgelt bei der Zeitarbeit

Der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB haben höhere Entgelte vereinbart. Ab Mai 2010 bis April 2012 werden alle Entgeltgruppen um 2 x 2,5% erhöht. Dazu kommt eine Einmalzahlung von 80,- €. Beide Tarifpartner appellieren an den Gesetzgeber, einen allgemeinverbindlichen Branchen-Mindestlohn einzuführen. +++

+++ Fachhochschule keine regelmäßige Arbeitsstätte

Bei Beamtenanwärtern gilt nur die Stammdienststelle als regelmäßige Arbeitsstätte. Für Aufenthalte an der Hochschule gelten Reisekostengrundsätze: für Fahrtkosten Abzug der tatsächlichen Kosten bzw. 30 Cent pro gefahrenen km und Verpflegungsmehraufwendungen für die ersten drei Monate (BFH v. 22.10.09, Az.: III R 101/07).

Tipp: Entsprechendes muss in allen vergleichbaren Fällen gelten (Mehr unter www.bdl-online.de). +++

+++ Immer mehr Saison-Kurzarbeitergeld

Der harte Winter macht sich besonders am Bau bemerkbar. Immer öfter muss die Arbeitslosenversicherung in Anspruch genommen werden. Nach Angaben der BA wurden im Januar 2010 bereits 27 Mio. € Ausfalllohn gezahlt ggüb. 15 Mio. € im Januar 2009. Dagegen boomt es bei Installateuren: immer mehr Heizungen und geplatzte Wasserleitungen müssen repariert werden. +++

+++ Wohnungsvermietung an Arbeitnehmer: Lohnsteuerpflichtig?

Eine verbilligte Wohnungsüberlassung und damit ein geldwerter Vorteil kann vorliegen, wenn der Arbeitgeber umlegbare Nebenkosten (z. B. Grundsteuer, Versicherungen etc.) nicht umlegt. Das soll sogar dann gelten, wenn auch bei Fremdmietern die Umlage unterbleibt, der Anteil der Fremdmietler aber unter 10% liegt (FG Düsseldorf v. 5.11.09, Az.: 11 K 4662/06 L; Revision beim BFH anhängig unter Az.: VI R 65/09). +++

wer gelistet ist darf wählen. Die Erstellung der Wählerliste ist somit eine wichtige, aber auch fehlerträchtige Aufgabe. Hier sollten Arbeitgeber und Personal aktive Unterstützung anbieten durch Auskünfte, Unterlagen etc.

Wahlberechtigt sind alle in der Regel im Betrieb tätigen Arbeitnehmer ab 18 Jahren - also das sog. Stammpersonal - und Leih-Arbeitnehmer ab 3 Monaten Einsatzzeit im Betrieb gerechnet ab Wahltag. Zu den Wahlberechtigten gehören auch Minijobber, Aushilfen, Probezeitler und im job-sharing Tätige, Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub, während des Wehrdienstes und im Krankenstand. Ausdrücklich nennt das Betriebsverfassungsgesetz (§ 5) Außendienstler, Tele- und Heimarbeiter, wenn sie in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Der Wahlvorstand wird dabei ein extensives Arbeitnehmer-Verständnis zugrunde legen und einen großen Betriebsrat wünschen, während der Arbeitgeber eher ein gegenteiliges Interesse hat. Auf keinen Fall darf sich der Arbeitgeber oder ein Personaler wegen **Wahlbehinderung** strafbar machen.

Gegen die ausgehängte/bekannt gemachte Wählerliste kann binnen 2 Wochen schriftlich beim Wahlvorstand

Einspruch eingelegt werden, nicht aber vom Arbeitgeber oder einer Gewerkschaft. Arbeitgeber sollten dennoch die Wählerliste sorgfältig prüfen und den Wahlvorstand auf mögliche Fehler hinweisen. Die Wählerliste kann bis zum Wahltag jederzeit aktualisiert werden und sollte deshalb laufend kontrolliert werden.

Werden Fehler der Wählerliste nicht korrigiert, hat der Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

- Beantragung einer einstweiligen Verfügung, der aber die Arbeitsgerichte meist nur bei drohender Nichtigkeit (also bei schweren Fehlern) stattgeben;
- Wahlanfechtung nach der Wahl, wobei nicht ausgeschlossen werden darf, dass der Fehler Auswirkungen auf das Ergebnis hatte. Dabei ist besondere **Eile geboten**.

DP-Hinweis für die Praxis:

Mehr zur eigentlichen Wahl, zur Anfechtung oder Nichtigkeit, zu deren Kosten und den Besonderheiten der vereinfachten Wahl in Kleinbetrieben folgen in der März-Ausgabe.

Aktuelles von den Arbeitsgerichten

„Stets“ im Arbeitszeugnis: Wer muss was beweisen?

Ein „stets“ bei der Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis weist auf eine sehr gute, überdurchschnittliche Bewertung hin. Muss das automatisch auch für die Verhaltensbeurteilung des Mitarbeiters gelten?

Nein, sagen die Richter am Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, einen solchen Automatismus gibt es nicht. Nur wenn ein Arbeitnehmer Umstände darlegt, die eine Bewertung seines Verhaltens ggüb. Vorgesetzten, Kollegen und Geschäftspartnern als über dem Durchschnitt liegend recht-

fertigen würde, habe er Anspruch auf eine entsprechende Beurteilung. Eine überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung führe auch nicht zu einer Umkehr der Beweislast im Hinblick auf die Verhaltensbeurteilung. Diese liege immer beim Arbeitnehmer (LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 10 Sa 183/09).



Wer Arbeitsanweisungen nicht lesen kann, dem kann gekündigt werden



Eine ordentliche Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer deutsch verfasste Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen kann. Das widerspricht nicht dem Benachteiligungsverbot wegen ethnischer Herkunft (§ 3 II AGG). Der Arbeitgeber kann die Kenntnis der deutschen Schriftsprache verlangen, soweit das für die auszuübende Tätigkeit erforderlich ist. Der Arbeitgeber verfolgt damit ein legitimes, nicht diskriminierendes Ziel, wenn er – z. B. wegen der Qualitätssicherung – schriftliche

Arbeitsanweisungen einführt. Damit hat das Bundesarbeitsgericht die Kündigung eines 62jährigen Spaniers gebilligt, der seit rund 30 Jahren in der Firma als Produktionshelfer tätig war. Dieser hatte 2001 eine Stellenbeschreibung unterschrieben, wonach seine Tätigkeit die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift verlangt. Auf Kosten des Arbeitgebers absolvierte er 2003 während der Arbeitszeit einen Deutschkurs, lehnte aber mehrere Folgekurse ab. Nachdem bei internen Audits festgestellt worden

war, dass der Arbeitnehmer Arbeits- und Prüfanweisungen nicht lesen konnte, wurde er mehrfach aufgefordert, seine Deutschkenntnisse zu verbessern. Zuletzt wurde diese Aufforderung mit dem Hinweis verbunden, dass er andernfalls mit einer Kündigung rechnen müsse. Nachdem im April 2007 wieder mangelhafte Deutschkenntnisse festgestellt wurden, kündigte der Arbeitgeber ordentlich mit Zustimmung des Betriebsrats zum 31.12.07. Das wurde gerichtlich gebilligt (BAG v. 28.1.2010, Az.: 2 AZR 764/08).

Weihnachtsgratifikation für Betriebsrentner: Betriebliche Übung kann nicht (mehr) durch gegenläufige betriebliche Übung beendet werden



In einem jetzt vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber seinen Betriebsrentnern über mehr als 10 Jahre vorbehaltlos ein Weihnachtsgeld von 250,- € gezahlt. Dadurch war eine betriebliche Übung entstanden, die zur Zahlung auch in den Folgejahren verpflichtet.

Erklärt der Arbeitgeber später, er gewähre die Gratifikation nur noch in den kommenden drei Jahren und rechnet er das Weihnachtsgeld mit dem Hinweis „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“ ab, lässt dies den Anspruch der Rentner auch nicht bei wider-

spruchsloser Entgegennahme entfallen. Der Arbeitgeber kann sich hier nicht auf eine gegenläufige betriebliche Übung berufen. Weder seine Mitteilung, er werde die freiwillige Leistung nach drei Jahren einstellen, noch der Abrechnungshinweis auf den „Versorgungsbezug freiwillige Leistung“ konnten hier die Weihnachtsgeldzahlung beenden. Das Bundesarbeitsgericht hat hier eine Ankündigung aus 2009 zu einer Änderung der Rechtsprechung umgesetzt (BAG v. 16.2.2010, Az.: 3 AZR 123/08).

In einer ersten Reaktion hat Prof. Thüsing von der Uni Bonn das Urteil begrüßt. Praktiker werden das anders sehen und noch vorsichtiger bei der Leistungsgewährung werden. Mit doppelten Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen können betriebliche Übungen vermieden werden. Beispiel dazu: „Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform, die auch nicht mündlich aufgehoben werden kann. Individuell vereinbarte Regelungen sind auch mündlich wirksam“. – Wir werden auf das Thema noch einmal zurückkommen.

dP-Hinweis für die Praxis:

Die „gegenläufige betriebliche Übung“ hatte das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18.3.2009 (Az.: 10 AZR 281/08) aufgegeben. Hintergrund ist die Schuldrechtsreform von 2002, die seit 2003 auch für vorher abgeschlossene Arbeitsverträge gilt. Seither können einmal entstandene betriebliche Übungen nur durch Vereinbarungen beendet werden, die den Anforderungen des Klauselverbots für fingierte Erklärungen (§ 308 Nr. 5 BGB) entspricht. Das bedeutet im Klartext: Arbeitnehmern oder z. B. Betriebsrentnern muss eine angemessene Frist zur Abgabe von ausdrücklichen Einverständnis-Erklärungen eingeräumt werden und der Arbeitgeber muss bei Fristbeginn besonders auf die vorgesehene Bedeutung des Verhaltens der Arbeitnehmer hinweisen. Das mag bei Betriebsrentnern ein gangbarer Weg sein. Bei Arbeitnehmern dürfte es näher liegen, im Wege der Änderungskündigung neue Arbeitsverträge mit eindeutigen Regelungen zu Gratifikationen etc. abzuschließen. Eine Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung ist aber an strenge Voraussetzungen gebunden.

Aktuelles in Kürze für Personalbetreuer

+++ Elterngeld: Bescheide offen halten!
Elterngeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Es wird also beim anzuwendenden Steuersatz berücksichtigt und muss deshalb in Zeile 27 der Anlage N eingetragen werden. Ab 410,- € besteht Veranlagungspflicht. Streitig ist der Sockelbetrag von 300,- €, den jeder erhält. Beim Bundesverfassungsgericht ist dazu eine Klage anhängig. Von einem positiven Urteil profitiert man aber nur mit einem Einspruch (BVerfG, Az.: 2 BvR 2604/09). **+++**

+++ Post-Mindestlohn ist unwirksam
Wegen gravierender Verfahrensfehler im Bundesarbeitsministerium hat das Bundesverwaltungsgericht die 2008 in Kraft getretene Postmindestlohn-Verordnung gekippt. Gelegenheit zur Stellungnahme sei den Wettbewerbern nur unzureichend eingeräumt worden. Damit siegten Pin Mail, TNT und der Arbeitgeberverband BdKEP (BVerwG v. 18.1.10, Az.: 8 C 19.09). **+++**

+++ Arbeitnehmer-Pauschbetrag für Kindergeld abziehbar
Erhält ein Kind bis 21 Jahren Lohnersatzleistungen (z. B. ALG II), können außer der Kostenpauschale (180,- €) auch der (nicht ausgeschöpfte) AN-Pauschbetrag (bis zu 920,- €) für den Jahresgrenzbetrag abgezogen werden. Ab 2009 besteht dann Anspruch auf KiG (Quelle: DA 63.3.6.3 Abs. 2 DA-FamEStG 2009, BStBl. I 2009, 1033, abrufbar unter www.bzst.de). **+++**

+++ Fehlgeschlagene Mitarbeiteraktienprogramme
Werden bei gescheiterten Programmen im Wert gestiegene Unternehmensaktien zurückgegeben, taucht die Frage des negativen Arbeitslohns auf: In welcher Höhe kann der Lohn gekürzt und die Lohnsteuer bei der nächsten Anmeldung berechnet werden?
Nach dem Bundesfinanzhof erfolgt die Kürzung nur in Höhe des ursprünglichen, aus der verbilligten Aktienüberlassung ermittelten geldwerten Vorteils. Nur insoweit liegt Erwerbisaufwand vor. Zwischenzeitliche Wertveränderungen sind unbeachtlich (BFH, Az.: VI R 17/08). **+++**

+++ Erfindervergütung ist lohnsteuerpflichtig
Machen Mitarbeiter Erfindungen und überlassen sie diese dem Arbeitgeber zur Nutzung gegen Vergütung (§§ 4, 9 Arbeitnehmererfindungsg), muss dafür Lohnsteuer einbehalten und abgeführt werden. Das gilt auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiter (BFH, Az.: I R 70/08). **+++**

Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei der Betriebsrente



Der bloße Statusunterschied rechtfertigt nach mehreren aktuellen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts nicht die Ungleichbehandlung im Arbeitsverhältnis. Diese kann aber gerechtfertigt sein, um Unterschiede in der gesetzlichen Rentenversicherung hinsichtlich des erreichten Versorgungsgrades auszugleichen. Damit die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, müssen die unterschiedlichen Versorgungsgrade für die Gruppen bezeichnend sein. Entscheidend ist, ob die Gruppen bzgl. des Versorgungsgrades in sich ausreichend homogen und zueinander unterschiedlich sind. Fehlt es an einer Rechtfertigung für die schlechtere Behandlung von Arbeitern, stehen diesen für Beschäftigungszeiten

ab 1.7.1993 per Angleichung nach oben dieselben Leistungen zu wie Angestellten. Für Zeiten davor gilt das nicht, da vorher auch Gesetze an den bloßen Statusunterschied anknüpften (Vertrauensschutz für Arbeitgeber und Kassen). Die Angleichung bei Betriebsrenten gilt auch für Ungleichbehandlungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen.

Damit waren Arbeiter eines Autoherstellers in Köln erfolgreich. Ihr Anspruch richtete sich gegen den Arbeitgeber, aber auch gegen eine konzernübergreifende Gruppenunterstützungskasse, da sie zum Kreis der Begünstigten gehörten (BAG v. 16.2.2010, Az.: 3 AZR 216/09).

Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb: Übernahme von Jugend- und Auszubildenden-Vertretern geht vor:



Jugend- und Azubi-Vertreter genießen einen besonderen Schutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Sie können verlangen, nach Ausbildungsende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, wenn sie das drei Monate vor dem Ende schriftlich verlangen (§ 78a II BetrVG). Voraussetzung ist u. a., dass ein ausbildungsgerechter Vollzeit-Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Werden auf einem solchen Platz Zeitarbeiter beschäftigt, kann es Arbeitgebern grds. zugemutet werden, diesen Arbeitsplatz für Jugend- und Azubi-Vertreter freizumachen.

Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen im Einzelfall. Dabei können das berechnete betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen ggü. dem Verleiher bedeutsam sein. Diese Hintertür bleibt

für Arbeitgeber also ausdrücklich offen.

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamm aufgehoben, das ohne Einzelfall-Prüfung dem Arbeitgeber-Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Jugend- und Auszubildenden-Vertreterin entsprochen hatte (vgl. § 78a IV BetrVG), obwohl im Betrieb bei Ausbildungsende mehrere Zeitarbeiter beschäftigt waren. Das LAG muss jetzt noch feststellen, ob im Betrieb in den letzten drei Monaten vor Ausbildungsende ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeiter besetzt war, den der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls der Jugend- und Azubi-Vertreterin hätte übertragen müssen (BAG v. 17.2.2010, Az.: 7 ABR 89/08).

dP-Hinweise für die Praxis:

Ist die Weiterbeschäftigung in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis nicht möglich, wohl aber in einem befristeten oder Teilzeit-Arbeitsverhältnis, so ist die Rechtslage umstritten, ob dann ein solches Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Die wohl überwiegende Meinung lässt das im Interesse des Schutzes der auszubildenden Mandatsträger zu, wenn eine entsprechende Bereitschaft des Azubi vorliegt (vgl. Fitting, Handkommentar zum BetrVG, 21. A., § 78a, Rn. 57).

Praxis-Tipps

Abfindungen:

Was ist rechtlich und steuerlich zu beachten, was ist beim Zufluss gestaltbar?

Der Einzelfall entscheidet über die optimale Lösung!

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Nicht jeder Verlust des Arbeitsplatzes führt automatisch zu einer Abfindungszahlung. Stets bedarf es dazu einer Anspruchsgrundlage. Kündigungen – ordentliche wie außerordentliche (fristlose) – sind entweder wirksam oder unwirksam. Nur im Fall der betriebsbedingten Kündigung gegen Klageverzicht (§ 1a KSchG) besteht ein gesetzlicher Abfindungsanspruch in Höhe von 0,5 (Brutto-)Monatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr. Ansonsten kommen als Anspruchsgrundlagen in Betracht:

- Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge,
- Gerichtliche Vergleiche (§§ 9, 10 KSchG),
- Tarifverträge oder Sozialpläne (§§ 112, 112a BetrVG)
- Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG.

Die Höhe der Abfindung ist Verhandlungssache. Häufig orientieren sich die Parteien dabei an der Regelung des § 1a KSchG.

Folgen in der Sozialversicherung

(Echte) Abfindungszahlungen sind **kein** beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV. Dagegen sind „Scheinabfindungen“, bei denen rückständiger Lohn gezahlt wird, beitragspflichtig. Ggf. muss hier aufgeteilt werden. Außergerichtliche Aufhebungs- und Abwicklungsverträge hatten früher regelmäßig die Verhängung von

Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld zur Folge. Seit Oktober 2007 anerkennt die Bundesagentur für Arbeit einen wichtigen Grund für die Eigenlösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, wenn

- der Arbeitgeber seine Kündigung bestimmt in Aussicht gestellt hat,
- die drohende Kündigung auf betriebliche Gründe gestützt wird,
- die Kündigung zum Ende des Arbeitsverhältnisses wirksam geworden wäre und bei Freistellung bis zuletzt Arbeitsentgelt gezahlt wird,
- die Kündigungsfrist eingehalten wird und keine Unkündbarkeit vorliegt und
- wenn das Arbeitsentgelt zwischen 0,25 und 0,5 Monatsgehältern pro Arbeitsjahr liegt.

Ein gerichtlicher Vergleich hat keine Sperrzeit zur Folge, sofern die Kündigungsfrist eingehalten wird. Das hat zu einer Vielzahl von Kündigungsschutzverfahren nur aus diesem Grund geführt und soll jetzt geändert werden.

Lohnsteuerfragen

Bis 2005 waren Abfindungen wegen Entlassung aus Dienstverhältnissen gestaffelt je nach Alter (50 bzw. 55 J.) und Betriebszugehörigkeit (15 bzw. 20 J.) **steuerfrei** (9000,- € bzw. 11000,- und generell bis 7200,- € nach altem § 3 Nr. 9 EStG). Bei

Anspruchsentstehung vor 2006 und Auszahlung bis 2007 galt diese Steuerfreiheit übergangsweise weiter. Eine entsprechende Regelung galt für Beamte und Soldaten. Seither sind Abfindungen voll steuerpflichtig.

Im Regelfall handelt es sich bei Abfindungen um Entschädigungen für den Arbeitsplatzverlust (§ 24 Nr. 1a EStG) und damit um sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 4 EStG). Diese können nach der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt besteuert werden, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt (§ 39b III EStG). Im Lohnsteuerabzugsverfahren **muss** der Arbeitgeber diese Regelung anwenden, wenn ihm die Voraussetzungen bekannt sind. Der Arbeitgeber **kann** die Fünftelregelung anwenden, wenn der Arbeitnehmer dies unter Hinweis auf seine übrigen Einkünfte **beantragt**.

Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen eine **Vergleichsberechnung** durchführen zwecks Prüfung, ob eine Zusammenballung vorliegt. Gelingt das nicht, kann der Arbeitnehmer die ermäßigte Besteuerung auch noch im Veranlagungsverfahren beantragen. Die Eintragung dazu findet sich jetzt in Zeile 19 der Lohnsteuerbescheinigung 2009.

Voraussetzung für die Fünftelregelung sind ein sonstiger Bezug und außerordentliche Einkünfte. Ersatz für entgehende Einkünfte und Ersatz für die Aufgabe einer Tätigkeit müssen zusam-

men kommen (§ 24 Nr.1 a und b EStG). Das zusammen muss zu einer **Zusammenballung** führen, die nach dem sog. Abfindungserlass (BMF-Schr. v. 24.5.04, BStBl I S. 505) in zwei Schritten zu ermitteln ist: 1. Zufluss in einem Kalenderjahr und 2. die Entschädigung muss größer sein als der normale Arbeitslohn im Kalenderjahr. Grundsätzliche Voraussetzung für die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung ist also, dass die Abfindung in **einem Kalenderjahr** gezahlt wird. Nur dann kann von einer Zusammenballung gesprochen werden.

Aber keine Regel ohne Ausnahme: Der Bundesfinanzhof (BStBl II 1993, S. 831) hat eine Verteilung des steuerpflichtigen Teils der Abfindung auf **zwei Kalenderjahre** ohne Verlust der Steuerermäßigung dann zugelassen, wenn diese Aufteilung entgegen der ursprünglichen Planung aus Gründen geschieht, die nicht beim Arbeitnehmer liegen, sondern beim Arbeitgeber (z. B. Liquiditätsengpass). Werden Entlassungs-Abfindungen aber über meh-

re Jahre gezahlt, ist die Fünftelregelung nicht anwendbar (BFH in BStBl II 1996, S. 416).

Zufluss ist gestaltbar

Für den Arbeitnehmer ist die Fünftelregelung – selbst wenn deren Voraussetzungen vorliegen – nicht immer die optimale Lösung. Es sind Fälle denkbar, in denen ein einvernehmliches **Verschieben des Fälligkeitszeitpunkts** auf das Folgejahr (z. B. bei Arbeitslosigkeit) die steuerlich günstigere Lösung darstellt. So geschehen in einem Fall, den der Bundesfinanzhof am 11.11.09 (Az.: IX R 1/09) entschieden hat:

Hier war die Fälligkeit für eine (Teil-) Abfindungsleistung in einer Betriebsvereinbarung auf einen Tag im November 2000 festgelegt worden. Dieser Fälligkeitszeitpunkt wurde dann einvernehmlich auf den Januar 2001 verlegt und die Abfindung entsprechend gezahlt. Der **Zufluss** der Abfindung lag also im Veranlagungszeitraum 2001 und wurde entsprechend versteuert,

was der BFH ausdrücklich gebilligt hat. Ein Missbrauch von Gestaltungsmöglichkeiten (§ 42 Abgabenordnung) liegt hier nicht vor.

Fazit:

Die steueroptimale Behandlung von Abfindungen setzt komplizierte Vergleichsberechnungen bei Anwendung der Fünftelregelung voraus und muss keineswegs aus Arbeitnehmersicht die bestmögliche Lösung darstellen. Im Einzelfall muss zunächst die Initiative vom Arbeitnehmer ausgehen, ob unter Beachtung seiner sonstigen Einkünfte eine (Teil-)Zahlung erst im folgenden Veranlagungszeitraum zu einer günstigeren Besteuerung führt. Er muss dann eine einvernehmliche Verschiebung des Fälligkeitszeitpunktes mit dem Arbeitgeber herbeiführen. Das gilt für „Altfälle“ (bis 2005 bzw. übergangsweise bis 2007) genauso wie für die neue Rechtslage, bei der die früheren hohen Freibeträge entfallen sind. Das Problem der optimalen Gestaltung im Einzelfall stellt sich seither allerdings in verschärfter Weise.

Aktuelles zur Lohnsteuer

7% Umsatzsteuer bei Übernachtung und 19% beim Frühstück: Was beutet das Wachstumsbeschleunigungsgesetz für Dienstreisen?



Beherbergungsleistungen werden seit 1.1.2010 nur noch mit 7% USt belastet. Die Einbeziehung des Frühstücks als Nebenleistung wurde ausdrücklich abgelehnt. Folglich sind beide Leistungen in Rechnungen **getrennt** auszuweisen, da das Frühstück weiterhin mit 19% belastet ist.

Lohnsteuerlich ergeben sich daraus Folgen bei **Auswärtstätigkeiten** von Arbeitnehmern. Die Richtlinie 9.7 I S. 4 LStR 2008, wonach die Hotelrechnung zwecks Vereinfachung um **4,80 pro Frühstück** (20% von 24,- € bei 24 Std. Abwesenheit) gekürzt werden konnte, ist nicht mehr anwendbar. Der

Frühstückspreis muss somit voll von den steuerfrei vom Arbeitgeber ersetzten Übernachtungskosten abgezogen werden. Liegt dieser Betrag über dem Pauschbetrag für Verpflegungsmehraufwendungen und gleicht der Arbeitgeber das nicht aus, muss der Mitarbeiter das Frühstück aus der eigenen Tasche bezahlen.

Von vielen Arbeitgebern werden deshalb seit Jahresbeginn nur noch die Übernachtungskosten steuerfrei erstattet. Möglich ist es aber auch, das Frühstück bei Erstattung beim Arbeitnehmer individuell oder **pauschal mit 25%** zu versteuern (§ 40 II S.1 Nr. 4 EStG).

Hat der Arbeitgeber Übernachtung und Frühstück **vorbestellt** (sog. **Arbeitgeberveranlassung**), kann das Frühstück steuerfrei erstattet werden und dem Arbeitslohn wird nur der geldwerte Vorteil in Höhe des **Sachbezugs (2010 = 1,57 €)** hinzugerechnet. Das geht aber nur bei strikter Arbeitgeberveranlassung (R 8.1 VIII Nr. 2 S.4 LStR).

Im Bundesfinanzministerium wird derzeit an einer Lösung gearbeitet, die der früheren Vereinfachung wieder nahe kommt. Darüber werden wir sicher im März berichten können.

Aktuelles in Kürze für Personalbetreuer

+++ Doppelte Haushaltsführung: was ist abziehbar?

Ein im Ausland stationierter Berufssoldat kann nicht seine Mietkosten für die heimatische Wohnung als Werbungskosten geltend machen. Nur die Kosten am Beschäftigungs-/Einsatzort sind abziehbar. Dort war er aber unentgeltlich untergebracht, so dass keine Kosten anfielen (FG Berlin-Br., Az.: 9 K 9161/07). +++

+++ Keine Pensionsrückstellung für Umlagen an Versorgungskassen

Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG können ab 2010 nicht mehr passiviert werden, wenn Arbeitgeber-Umlagezahlungen allen Mitgliedern dienen, Versorgungsleistungen unmittelbar von der Kasse an Berechtigte gezahlt werden und Rechtsbeziehungen nur zwischen Arbeitgeber und Kasse bestehen. Die Inanspruchnahme von Arbeitgebern ist hier unwahrscheinlich, abgesehen vom Insolvenzfall der Kasse (BMF-Schreiben v. 26.1.09, Gz.: IV C 6 - S 2176/07/10005). +++

+++ Haiti-Erdbeben: Steuerfragen bei Zuwendungen

In einem fünfseitigen Erlass klärt der Bundesfinanzminister Fragen z. B. zum Betriebskostenabzug von Zuwendungen an geschädigte Geschäftspartner. Arbeitslohnspenden (Verzicht auf Lohnanteile) sind bis 600,- € steuerfrei, was im Lohnkonto zu dokumentieren ist. Die Auswirkungen z. B. beim Kindergeld bis hin zur Umsatzsteuer werden erläutert (BMF-Schreiben v. 4.2.2010, Gz.: IV C 4 - S 2223/07/0015; siehe unter www.bundesfinanzministerium.de). +++

+++ Neue Jobbörse der BA: besserer Datenschutz

Nach dem Relaunch ihrer Jobbörse hat die Bundesagentur für Arbeit jetzt den Datenschutz verbessert. Neue Arbeitgeber-Accounts werden nicht mehr automatisch freigeschaltet, sondern erst nach Prüfung. Arbeitgeber müssen ihre Betriebs-Nr. angeben oder einen anderen Nachweis (z. B. Gewerbeanmeldung). Dennoch soll die leichte Bedienbarkeit erhalten bleiben (Mehr unter www.arbeitsagentur.de). +++

+++ Mindestlöhne für Gebäudereiniger und Dachdecker

Verständigung im Tarifausschuss: Gebäudereiniger erhalten bis Ende 2011 im Westen künftig mindestens 8,40 €, im Osten 6,83 € pro Std. Bei Dachdeckern liegt der Mindestlohn einheitlich bei 10,60 € bei Laufzeit bis 2013. +++



- über 100 Seiten Marktstudie
- Zahlreiche Grafiken
- Interview mit Prof. Amberg

Amberg/Haushahn

Marktstudie Digitale Personalakte

Trends und Potentiale

1. Auflage 2009

ca. 100 Seiten – Paperback

€ 49,-

ISBN 978-3-89577-574-1

Die wichtigsten aktuellen Erkenntnisse zum Trendthema Digitale Personalakte:

- Ausschlaggebende Faktoren für die Einführung
- Wirkung der Digitalen Personalakte
- Tatsächliche Kosten der Einführung
- Trends
- Beurteilung der aktuellen und zukünftigen Wichtigkeit
- Aktuelle Marktsituation
- Marktanbieter
- Interview mit Prof. Amberg



Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Standort Frechen · www.datakontext.com
Tel. 02234/96610-0 · Fax 02234/96610-9
bestellung@datakontext.com

Steuerfragen bei Unfallkosten: Wer kann was geltend machen?

TOP
Aktuell

Schnee und Eis der letzten Wochen haben zu zahlreichen Unfällen geführt, die jetzt reguliert werden müssen. Glück im Unglück haben dabei diejenigen Arbeitnehmer, deren Chefs die Beseitigung der Unfallschäden am Privat-PKW übernehmen. Arbeitgeber können diese Kosten steuer- und beitragsfrei übernehmen, wenn sich der Unfall bei einer **beruflich veranlassenen Auswärtstätigkeit** ereignet hat. Hier kommen Reisekostengrundsätze zur Anwendung, so dass neben dem pauschalen Kilometersatz von 30 Cent pro gefahrenem Kilometer die Unfallkosten abgabenfrei ersetzt werden können.

Unfallkosten sind Reparaturaufwendungen und Nebenkosten des Unfalls (z. B. für Gutachter, RA, Gerichte, Auslagen für Selbstregulierung, Selbstbeteiligung in der Kaskoversicherung, Schäden an privaten Gegenständen, Wertminderung, Mietwagen, Schadensersatz an Dritte etc.). Unerheblich für die Steuerfragen ist es, ob der Unfall leichtfertig durch den Arbeitnehmer verursacht wurde, sofern die berufliche Veranlassung der Fahrt feststeht. Dagegen führen Alkohol und privat veranlasste Umwegstrecken (mit drei Ausnahmen siehe unten) zum Verlust steuerlicher Abzugsmöglichkeiten.

Anders ist es bei **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte**. Hier werden Unfallkosten wie Fahrtkosten

behandelt, die mit der Entfernungspauschale abgegolten sind. Ersatz von Unfallkosten durch Arbeitgeber ist hier steuerpflichtiger Arbeitslohn, der seit 2007 auch nicht mehr pauschal versteuert werden kann, sondern mit dem normalen Steuersatz. Hier fallen auch Beiträge zur Sozialversicherung an. Nur **behinderte** Arbeitnehmer (mit GdB 70% oder 50% plus Merkzeichen G) können Unfallkosten neben der Entfernungspauschale geltend machen.

Passiert der Unfall auf einer **Familienheimfahrt** im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, ist ein steuer- und beitragsfreier Ersatz der Unfallkosten nicht möglich. Geschieht der Unfall aber im Rahmen eines beruflich veranlassenen **Umzugs**, kann der Arbeitgeber abgabefreien Ersatz leisten (vgl. § 3 Nr. 16 EStG).

Ist der Unfall mit einem Firmenwagen auf Alkoholeinfluss zurückzuführen und verzichtet der Arbeitgeber auf Schadensersatz gegenüber dem Arbeitnehmer, liegt darin ein (zusätzlicher) geldwerter Vorteil, der versteuert werden muss. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Unfall mit dem Dienstwagen auf einer privaten oder beruflichen Fahrt entstanden ist (BFH, BStBl II 2007, S. 766).

Alternative: Arbeitnehmer-Veranlagung

Ersetzt der Arbeitgeber die Unfallkosten am Privat-Kfz nicht und passierte der

Unfall auf dem Arbeitsweg oder auf einer Dienstreise, kann der Arbeitnehmer die Aufwendungen als **Werbungskosten** in der Anlage N geltend machen. Das gilt auch für Fahrten zum Mittagessen in eine nahe gelegene Gaststätte, für Umwegfahrten zum Tanken, zum Abholen von Mitfahrern oder zum Kinderhort für berufstätige Mütter kurz vor Arbeitsbeginn oder kurz nach Arbeitsende.

Außer den oben schon genannten Unfallkosten kommt bei einem **Totalschaden** oder einem nicht reparierten Schaden eine Absetzung für außergewöhnliche technische Abnutzung (AfaA) in Betracht. Hier ist der Unterschiedsbetrag zwischen Anschaffungskosten abzüglich Abschreibungen und dem Zeitwert des unfallbeschädigten Kfz (ggf. dem Schrottwert) ansetzbar.

Die für die Schadensbeseitigung insgesamt aufgewendeten und belegten Beträge können in der Steuererklärung voll angesetzt werden. Dabei müssen Versicherungsleistungen und sonstige Ersatzzahlungen abgezogen werden. Eine Aufteilung in einen privaten und beruflichen Teil der PKW-Nutzung wird bei Arbeitnehmern nicht verlangt. Möglicherweise wird der Arbeitnehmerpauschbetrag von 920,- € schon allein durch die steuerlich absetzbaren Unfallkosten überschritten, so dass es zu einer Steuererstattung kommt. Das ist dann wenigstens ein kleiner Trost für viele Unannehmlichkeiten.

Umwandlung von Weihnachtsgeld in Fahrtkostenzuschüsse: Wann ist Lohnsteuerpauschalierung mit 15% möglich?

TOP
Aktuell

Lohnsteuer ist in bestimmten Fällen pauschalierbar. So ist es u. a. möglich, **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete **Zuschüsse** zu den Fahrtaufwendungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit 15% pauschal zu versteuern (§ 40 II S. 2 EStG). Voraussetzung ist dabei, dass

diese Bezüge den Betrag nicht übersteigen, den Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen können. Gilt das auch dann, wenn diese Fahrtkostenzuschüsse auf das freiwillig gezahlte Weihnachtsgeld angerechnet werden? So war eine Steuerberatungsgesellschaft in den Jahren 1997 – 2000 vorgegan-

gen. Das Finanzamt war damit nicht einverstanden, jedoch hat der Bundesfinanzhof diese Gestaltung grds. gebilligt.

Nach dem Urteil werden Zuschüsse **zusätzlich** zum Arbeitslohn geleistet, wenn sie zu den Lohnzahlungen hinzukommen, die arbeitsrechtlich geschul-

det sind. Arbeitslohn, der ohnehin geschuldet wird, kann nicht in einen Zuschuss umgewandelt werden. Dagegen lassen sich **freiwillige** Lohnzahlungen als nicht geschuldeter Arbeitslohn in pauschal besteuerte Zuschüsse umwandeln, wenn die Grenze bei den Werbungskosten beachtet wird.

Bei der Umwandlung von Weihnachtsgeld darf darauf kein arbeitsrechtlicher Anspruch (z. B. infolge Vertrag oder betrieblicher Übung = dreimalige vorbehaltlose Zahlung) bestehen. Nur dann ist die 15%ige Pauschalbesteuerung zulässig (BFH v. 1.10.09, Az.: VI R 41/07).

Ausblick für Personalbetreuer

Künstlersozialabgabe: Jahresmeldung bis 31.3. jetzt online möglich

Die Meldung an die Künstlersozialkasse (KSK) kann jetzt über das Formularcenter online erfolgen. Auch die erstmalige Überprüfung der Abgabepflicht ist hier möglich. Die zur Verfügung gestellten Vordrucke können auf dreifache Weise übermittelt werden:

- Online mit qualifizierter elektronischer Signatur,
- am PC ausgefüllte Formulare online senden und unterschrieben per Post verschicken,
- am PC ausgefüllte und unterschriebene Formulare nur per Post verschicken.

Mehr unter www.kuenstlersozialkasse.de.

Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb: Änderung in Sicht

Bei mehreren Tarifverträgen im Betrieb verdrängt der sachnähere den konkurrierenden Tarifvertrag. Dieser Spezialitäts-Grundsatz soll nun aufgegeben werden, wovon kleinere Gewerkschaften einzelner Berufsgruppen profitieren könnten. Der Betriebsfrieden könnte darunter leiden. Andererseits wären flexiblere Lösungen für verschiedene Berufe möglich.

Der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat jetzt offiziell beim 10. Senat angefragt, ob dieser an der bisherigen Auffassung festhalten möchte, da er selbst neue Wege gehen will. Ggf. müsste bei unterschiedlichen Auffassungen der Große Senat eine einheitliche Linie finden, was für die Praxis wichtig ist. Wir werden Sie aktuell informiert halten (BAG v. 27.1.2010, Az.: 4 AZR 543/08 – A).

Elterngeld: Bundesrat wünscht Vereinfachungen

Die Länderkammer hat jetzt erneut vorgeschlagen, zur Vereinfachung aus Lohn- und Gehaltsbescheinigungen das lfd. Bruttoeinkommen zu entnehmen und daraus ein fiktives Nettoeinkommen zu berechnen. Damit sollen 90% der Anträge wesentlicher schneller bearbeitet werden können. Ferner soll der sog. Geschwisterbonus von 75,- € anrechnungsfrei gestellt und so erreicht werden, dass der Bonus von der Höhe des Elterngelds unabhängig wird. Der Gesetzentwurf geht an die Bundesregierung und dann mit einer Stellungnahme an den Bundestag (BR-Pressmitteilung Nr. 21/2010 v. 12.2.2010).

Wichtige Messen für Personaler in 2010

Die „Personal 2010: 11. Fachmesse für Personalmanagement“ findet in diesem Jahr am 27./28.4. in Stuttgart statt.

Die „Zukunft Personal: 11. Fachmesse für Personalwesen“ findet im Zeitraum 12. – 14.10.2010 wieder in Köln statt.

Der Besuch mind. einer Messe pro Jahr ist Pflicht für innovative Personaler. Die Jehle-Rehm-DATAKONTEXT-Gruppe ist jeweils vertreten. Ich freue mich auf das fachliche Gespräch mit Ihnen. Mehr Infos unter www.zukunft-personal.de.

Termine

Low Performer – Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern
Köln 04.03.2010

Update Arbeitsrecht
Düsseldorf 09.03.2010

Excel im Personalwesen
Frankfurt 15.03.2010-16.03.2010

Kurzarbeit – Was dann?
Köln 17.03.2010

Betriebsratswahlen 2010
Köln 24.03.2010

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH – DATAKONTEXT
Tel.: 02234/65633
Fax: 02234/65635
tagungen@datakontext.com

Impressum

Chefredakteur: Wolfgang Gamp
(verantwortlich für den Inhalt)


DATAKONTEXT

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH

Augustinusstr. 9d
50226 Frechen
Tel.: 02234/96610-0
Fax: 02234/96610-9
fachverlag@datakontext.com
www.datakontext.com

Bezugspreis: Jahresabo € 89,-
Erscheinungsweise:
12 x im Jahr
Verantwortlich im Sinne der Pressegesetze: Wolfgang Gamp
ZKZ72029

Vorschau März 2010

- Betriebsratswahlen 2010
- Neues zu ELENA
- Aktuelles zum Arbeits- und Lohnsteuerrecht sowie zur Sozialversicherung