VERBANDSREPORT
01 / 2010

Informationsblatt des
Ostthüringer Hotel- & Gaststättenverbandes e.V.
Vorsitzender Herr Bernd Adam
Vor den Neutor 3
07743 Jena

Tel.: 0 36 41 / 67 31 45
Fax: 0 36 41 / 67 31 46

www.osthoga.de
info@osthoga.de

Inhaltsverzeichnis

I. **Aus der Geschäftsstelle**
II. **Pro 7%**
III. **Infos der Krankenkasse**
IV. **Aus dem Steuerbüro**
V. **Kurzarbeitergeld**
VI. **Ihr Recht**
VII. **Sonstiges**

I. Aus der Geschäftsstelle

Liebe Verbandsmitglieder,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Ihre Marina Bergner

Sehr geehrte Verbandsmitglieder,

unser Verband arbeitet seit über 10 Jahren intensiv und vertrauensvoll mit dem Maklerbüro Culina zusammen.
Das o.g. Versicherungsmaklerbüro konnte während dieser Zeit viele Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe sammeln und zeichnet sich durch qualifizierte und zuverlässige Arbeit aus.
Mittlerweile hat das Maklerbüro Culina, welches auch unter der eingetragenen Marke Reparaturbüro für Versicherungsverträge® firmiert, 20 Reparaturbüros in verschiedenen Städten und betreut über 21.000 zufriedene Kunden.
Wir möchten Ihnen deshalb heute empfehlen, zur Vermeidung von Lücken im Versicherungsschutz und zur Kostenoptimierung Ihren aktuellen Versicherungsstatus unabhängig und unverbindlich überprüfen zu lassen.
Darüber hinaus können die Makler des Reparaturbüros für Versicherungsverträge® auch über die aktuellen gesetzlichen Veränderungen im Gesundheitssystem und die steuerlichen Folgen des Bürgerentlastungsgesetzes sowie des Alterseinkünftegesetzes fachkundig beraten.
Nutzen Sie bitte diese Gelegenheit, um sich über aktuelle Gestaltungsmöglichkeiten zugeschnitten auf Ihren Betrieb zu informieren! Als Beilage zum Verbandsreport erhalten Sie eine Informationsbroschüre des Versicherungsmaklers. Auf deren Homepage (www.maklerbuero-culina.de) finden Sie die sämtliche Kontaktdaten.

„Essen Sie gerne Wild?" – „Nein, lieber ruhig und gemütlich."

II. Pro 7%

PRO 7% - Mitarbeiter, Zulieferer und Gäste werden profitieren

Wir freuen uns über den reduzierten Mehrwertsteuersatz von 7%, der seit 1.01.2010 gilt.

In schwierigen Zeiten neigen Hoteliers dazu, Preise zu adaptieren, sich dem Markt anzupassen. Und dies, obwohl Ertrag und Wirtschaftlichkeit zu wünschen übrig lassen. Ist es da nicht an der Zeit, diesem Preisdumping Einhalt zu gebieten?
Über Jahre mussten unsere Unternehmen die stetigen Preiserhöhungen schlucken und konnten diese im Preis nicht an den Gast weiterleiten. Nun ist es auch einmal an der Zeit, dass diese Preiserhöhungen aufgefangen werden können.

Aber diese Entscheidung muss jeder Unternehmer für sich selber treffen, da gibt es kein „Allheilmittel". Wir sind Ihnen aber gern bei der Entscheidungsfindung behilflich. Sprechen Sie uns einfach darauf an!

Sicher weis auch heute noch keiner wie sich die Wirtschaftskrise auf das eigene Unternehmen in diesem Jahr noch auswirken wird. Die Meinungen sind sehr gespalten von „dieses Jahr wird erst der Einbruch kommen" bis „alles wird besser". Realistisch sagen wir, wir warten ab und können zumindest erst einmal froh darüber sein, von der Politik endlich mit unseren Problemen anerkannt und mit unseren Nachbarländern in einigen Thematiken gleichgestellt zu sein.

Uns missfällt jedoch die polemische Darstellung des Gastgewerbes als „Abzockerbranche" in den Medien. Anfangsschwierigkeiten gab es bei der Umsetzung im Alltag.

Viele unserer Mitglieder waren verunsichert.
Die 7% Mehrwertsteuer betrifft:

ALLE Beherbergungsbetriebe und ausschließlich den Zimmer – Übernachtungspreis

OHNE Frühstück.

III. Infos der Krankenkasse

Urlaubsanspruch: Verfall bei Erkrankung

Arbeitnehmer verlieren nicht ihren Anspruch auf Urlaub, sofern sie diesen krankheitsbedingt nicht antreten konnten. Mit dieser Entscheidung widersprach der Europäische Gerichtshof (EuGH) der laufenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Fristen nach dem Bundesurlaubsgesetz

Urlaub wird generell für ein Kalenderjahr gewährt. So will es das Bundesurlaubsgesetz. Daher endet die gesetzliche Frist für die Inanspruchnahme des Urlaubsanspruchs immer am 31. Dezember eines Jahres.
Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres in Anspruch genommen werden, erfolgt eine Übertragung in das nächste Jahr, allerdings längstens bis zum 31. März des Folgejahres. Danach entfällt der Urlaub ersatzlos.

Rechtsprechung des EuGH

Der EuGH hat die Regelung zum Verfall des Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz nun eingeschränkt. Danach ist der Verfall des Urlaubsanspruchs nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer überhaupt die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Ist der Beschäftigte aber wegen einer langfristigen Erkrankung nicht in der Lage, innerhalb der gesetzlichen Fristen den Urlaub anzutreten, verfällt der Anspruch nicht.
Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus dem Unternehmen ausscheidet und deshalb seinen Urlaub nicht mehr nehmen kann. In solch einem Fall muss der Urlaubsanspruch ausbezahlt werden (EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009, C-350/06).
Dem Urteil des EuGH lag folgender Fall zugrunde: Ein 60-jähriger Arbeitnehmer, der wegen eines Bandscheibenleidens wiederholt für längere Zeit arbeitsunfähig war, konnte den ihm zustehenden Jahresurlaub wegen der Krankschreibungen nicht nehmen. Die nach dem Bundesurlaubsgesetz geltende Frist der Verlängerung von Resturlaub bis zum 31. März des Folgejahres reichte ebenfalls nicht aus. Seine Bitte, den Resturlaub nochmals zu verlängern, lehnte der Arbeitgeber ab. Die Bezahlung wurde ebenfalls verweigert. Der Arbeitnehmer klagte und gewann vor dem EuGH.
Nach Auffassung des EuGH sind grundsätzlich die Regelungen einzelner europäischer Staaten über Fristen, innerhalb derer der Urlaub genommen werden muss, nicht zu beanstanden. Allerdings darf der Urlaubsanspruch nicht gänzlich verfallen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Zeitraums oder eines Teils davon arbeitsunfähig ist und der Urlaub deshalb nicht angetreten werden konnte.
Das heißt auch: Endet das Beschäftigungsverhältnis, während der Arbeitnehmer noch krankgeschrieben ist, muss der verbleibende Urlaubsanspruch ausbezahlt werden. Als Berechnungsgrundlage gilt hier das gewöhnliche Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer während des bezahlten Urlaubs gewährt worden wäre.

Neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben sich dem Urteil des EuGH angeschlossen und geben ihre bisherige Position in der ständigen Rechtsprechung damit auf.
Bisher ging das BAG davon aus, dass die gesetzlichen Fristenregelungen des Bundesurlaubsgesetzes zum ersatzlosen Verfall des Urlaubs führen, wenn der Beschäftigte den Anspruch nicht innerhalb der Fristen geltend machen kann. Jetzt hat das BAG festgestellt, dass Ansprüche auf Abgeltung des Urlaubs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums im Folgejahr arbeitsunfähig erkrankt ist (BAG, Urteil vom 24. März 2009, 9 AZR 983/07).

Folgen für Arbeitgeber

Die Folgen dieser Rechtsprechung sind für die Unternehmen gravierend: Urlaubsansprüche erkrankter Arbeitnehmer entfallen nun nicht mehr, sondern bleiben bis auf Weiteres bestehen. Mehrkosten sind insbesondere dann zu erwarten, wenn Arbeitnehmer nicht mehr in den Betrieb zurückkehren, sondern ausscheiden und einen Anspruch auf Auszahlung des Urlaubsanspruchs, gegebenenfalls für mehrere Jahre, haben.

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbeschinigung

Deckt sich der Zeitraum einer Krankheit eines Arbeitnehmers mit dem Zeitraum eines nicht genehmigten Urlaubs, genügt dies nach einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Juni 2008 (18 Sa 2146/07) nicht, um den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern.

Hintergrund

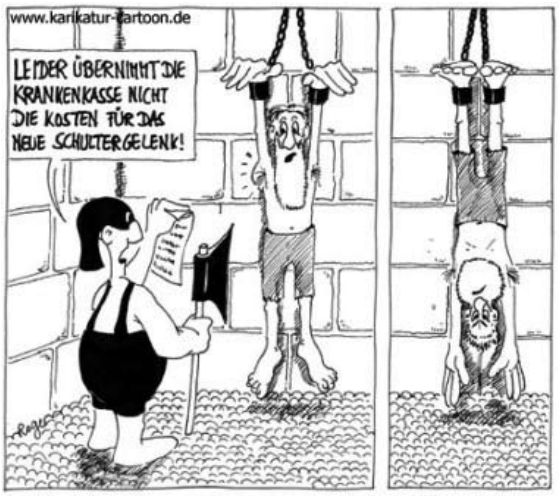
Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Grundsätzlich weisen Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit über ein ärztliches Attest nach. Zweifelt der Arbeitgeber an der Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, muss er den Beweiswert des Attests erschüttern.

Der Fall

Dem rechtskräftigen Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde. Eine Mitarbeiterin beantragte vom 10. bis 31. Juli 2007 Urlaub, den der Arbeitgeber ablehnte. Am Tag darauf legte die Arbeitnehmerin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Aufgrund dieses Vorfalls verweigerte die Firma die Entgeltfortzahlung. Diese wurde dann von der Arbeitnehmerin eingeklagt. Nach Auffassung des Gerichts liege zwar eine Parallelität zwischen Krankheit und versagtem Urlaub vor, allerdings könne diese keine ernsthaften Zweifel an der Krankheit begründen. Zudem habe der vom Gericht hinzugezogene Arzt Symptome der Krankheit feststellen können, was ihn kein Simulieren der Arbeitnehmerin vermuten ließ. Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber, Entgeltfortzahlung zu leisten.

Tipp

Bei Fragen zur Entgeltfortzahlung bzw. zu den Ausgleichsverfahren U1 und U2 hilft Ihnen Ihre AOK gerne weiter. Umfassende Ausführungen hierzu enthält die Broschüre „Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren" aus der bewährten Reihe PRAXIS AKTUELL. Schnell informieren können Sie sich weiter im Expertenforum und in der Personalrechtsdatenbank „PRO online" auf der AOK-Homepage für Unternehmen www.aok-business.de.



IV. Aus dem Steuerbüro

Elektronischer Entgeltnachweis (ELENA)

Ab dem 1. Januar 2010 beginnt der Einstieg in den **elektronischen Entgeltnachweis (ELENA)**, der einige der bisher vom Arbeitgeber zu erstellenden Lohn- oder Gehaltsbescheinigungen ersetzt. Arbeitgeber übermitteln ab dem 1. Januar 2010 monatlich verschlüsselt gesetzlich festgesetzte Entgeltdatensätze ihrer Mitarbeiter an die **Zentrale Speicherstelle (ZSS)**. Die Übermittlung kann nur elektronisch erfolgen, die Sicherheit der Datenübermittlung und der -verarbeitung ist durch strenge Anforderungen gewährleistet. Die Meldung dieser Daten erfolgt über das DEÜV-Verfahren, über das auch die Sozialversicherungsmeldungen elektronisch abgewickelt werden.
Ab dem **Jahr 2012** (nach Aufbau des Datenpools) entfallen die Papierbescheinigungen, die die Arbeitgeber bislang ausstellen. Der Arbeitnehmer kann dann, wenn er einen **Entgeltnachweis** zur Beantragung von Arbeitslosengeld, Wohngeld oder Bundeselterngeld benötigt, der zuständigen Behörde unter Einsatz seiner **elektronischen Signaturkarte** – die zukünftig z. B. im Rahmen des elektronischen Pe,rsonalausweises jedem Bürger zur Verfügung stehen wird – den Zugang zu den bei der ZSS gespeicherten Daten ermöglichen.

Die Arbeitgeber werden durch dieses Verfahren von Auskunfts-, Melde- und Bescheinigungs- sowie Archivierungspflichten entlastet.
Die **Pflichten**, die die Arbeitgeber im Rahmen der Datenübermittlung haben, sind in § 97 Abs. 1 SGB IV festgelegt:

- Der Arbeitgeber hat der Zentralen Speicherstelle für jeden Beschäftigten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung einen ELENA-Datensatz zu übermitteln.

- Die Übermittlung der Meldung ist zu protokollieren. Die Protokollierung ist grundsätzlich nach zwei Jahren zu löschen.
- Der Beschäftigte ist auf seiner Verdienstbescheinigung auf die Datenübermittlung und seinen Auskunftsanspruch gegenüber der Zentralen Speicherstelle **hinzuweisen**.

Der **ELENA-Pflichthinweis** auf der Verdienstbescheinigung könnte beispielsweise wie folgt aussehen:
„Elektronischer Entgeltnachweis ELENA: Die Musterfirma ist gesetzlich verpflichtet, Abrechnungsdaten an die bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelte ELENA-Speicherstelle (www.das-elena-verfahren.de) zu übermitteln. Sie haben das Recht, von der ELENA-Speicherstelle Auskunft über die über Sie gespeicherten Daten zu verlangen."

Doppelbeschäftigung kann zu doppelter Beitragspflicht führen

Nebenerwerbsgründer aufgepasst! Eine neben dem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübte Tätigkeit als selbstständiger Handelsvertreter kann zur Zahlung doppelter Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung führen. Wie das Bundessozialgericht in einem aktuellen Urteil (Az.: B 12 R 7/08 R) entschied, ist dies dann der Fall, wenn der Betroffene nur für einen Auftraggeber arbeitet und keine beitragspflichtigen Angestellten hat.
Ein rentenversicherungspflichtiger Angestellter arbeitete zusätzlich als selbstständiger Handelsvertreter für ein anderes Unternehmen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangte deshalb neben den gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträgen aus dem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auch eigenständige Beitragszahlungen aus der selbstständigen Tätigkeit. Hierzu führte sie aus, dass der Angestellte nur für ein Unternehmen als selbstständiger Handelsvertreter tätig gewesen sei und keine beitragspflichtigen Angestellten beschäftigte. Der Betroffene verweigerte die doppelte Beitragszahlung und zog vor Gericht. Während er in der ersten Instanz zunächst noch das Nachsehen hatte, bekam er in der Berufung Recht. So waren die Richter am Landessozialgericht der Ansicht, dass der Arbeitgeber des Klägers als zweiter Auftraggeber anzusehen und er somit nicht doppelt sozialversicherungspflichtig sei.

Das daraufhin von der Deutschen Rentenversicherung Bund angerufene Bundessozialgericht (BSG) folgte diesem Aspekt allerdings nicht und wies die Klage als unbegründet zurück. Nach Ansicht der BSG-Richter müsse jeder versicherungspflichtige Tatbestand separat betrachtet werden. Folglich sei vorliegend ausschließlich maßgebend gewesen, dass der Kläger als selbstständiger Handelsvertreter nur für ein Unternehmen tätig war und keine versicherungspflichtigen Angestellten beschäftigte. Mithin habe er auch die daraus resultierenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Unternehmensnachfolge: Vorsicht bei Weiterbeschäftigung nahestehender Verwandter

Ein Geschäftsführervertrag auf Lebenszeit für den eigentlich ausscheidenden Senior kann steuerlich unangenehme Folgen haben. Wie der Bundesfinanzhof in einem jetzt veröffentlichten Urteil (Az.: I R 63/08) entschied, dürfen derartige Zahlungen jedenfalls nicht als Betriebsausgaben vom Umsatz abgezogen werden.
In den Nachfolgeregelungen eines Familienunternehmens vereinbarten der bisherige Seniorchef und sein Junior einen mit 3.000 Euro monatlich dotierten Geschäftsführervertrag auf Lebenszeit für den 66-jährigen Vater. Darüber hinaus sollte das Unternehmen an die Mutter eine lebenslange Witwenrente in hälftiger Höhe bezahlen, wenn der Senior stirbt. Die Zahlungen machte der Unternehmensnachfolger als Betriebsausgabe beim Finanzamt geltend. Dieses wurde allerdings hellhörig und verweigerte die Anerkennung. Nach Ansicht des Fiskus sei die Vereinbarung vielmehr eine verkappte Altersversorgung auf Firmenkosten.
Der Bundesfinanzhof (BFH) hielt die Vereinbarung in steuerlicher Hinsicht ebenfalls für unzulässig und wertete die Gehaltszahlungen als verdeckte Gewinnausschüttung. Hierfür reiche nach Ansicht der Richter bereits eine Vorteilszuwendung an eine dem Gesellschafter nahestehende Person. Im vorliegenden Fall würde ein gewissenhafter Geschäftsnachfolger ohne familiäre Bindung jedenfalls keinen Vertrag auf Lebenszeit mit einem 66-jährigen nebst großzügiger Witwenversorgung abschließen. Insbesondere bei der Höhe der Zahlungen und der altersbedingt schwindenden Leistungsfähigkeit des Bevorzugten liege die Vermutung eines familiären Steuersparmodells nahe. Mithin darf das Unternehmen die Gehaltszahlungen nicht als Betriebsausgaben abziehen.

V. Kurzarbeitergeld

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.

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.

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 Hälfte 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.

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.

VI. Ihr Recht

Verspätete Vorlage von Krankmeldungen: Kündigung
Arbeitgeber sind berechtigt, bereits am ersten Krankheitstag die Vorlage von **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen** zu verlangen. Verstöße gegen eine entsprechende Vorlagepflicht stellen Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dar und können zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein im Fall eines ordentlich unkündbaren Arbeiters im öffentlichen Dienst entschieden, der mehrfach und nach **Abmahnung** erneut gegen die Vorlagepflicht der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verstoßen hatte. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche fristlose und hilfsweise mit sozialer Auslauffrist ausgesprochene **Kündigung**.
In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass die mit sozialer Auslauffrist von sechs Monaten erklärte **Kündigung rechtmäßig** sei. Die Verletzung der Vorlagepflicht stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar.

Der Urlauber in einem kleinen Hotel: „Bitte, ich möchte zwei Eier, eines steinhart, das andere roh, einen verkohlten Toast und eine lauwarme Brühe, die Kaffee heißt." „Ich weiß nicht, ob sich das machen lässt," gibt der Kellner zu bedenken. „Aber wieso, gestern ging es doch auch."

Der Arbeitgeber sei berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht nur ab dem ersten Krankheitstag sondern auch bereits am ersten Krankheitstag zu verlangen. Hierfür müsse der Arbeitgeber weder eine Begründung geben noch darlegen, dass ein **rechtsmissbräuchliches Verhalten** des Arbeitnehmers im Rahmen von Arbeitsunfähigkeiten vorliege. Es seien vorliegend keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Arbeitgeber von seinem Recht willkürlich Gebrauch gemacht habe. Es sei im Prozess überdies deutlich geworden, dass der Arbeitnehmer es nicht für nötig befunden habe, den Arzt am ersten Krankheitstag aufzusuchen.
Urteil des LAG Schleswig-Holstein vom 13.10.2009 – Az.: 2 Sa 130/09

Abmahnung bei fehlerhaftem Impressum
Bereits seit dem 1. November 2008 können sich Existenzgründer der Rechtsform der **Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)** bedienen und so mit einer **„Mini-GmbH"** ab einem Euro unternehmerisch tätig werden. Wichtig ist, dass nach außen auch klar wird, dass es sich um eine Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) handelt.
Entsprechend muss im **Impressum von Webseiten** sowie auf **Geschäftsbriefen** die komplette Firmenbezeichnung enthalten sein, so zum Beispiel „Max Mustermann Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" oder „Muster-Fenster UG (haftungsbeschränkt)". Fehlt der Zusatz „haftungsbeschränkt", handelt es sich nach Ansicht des Landgerichts (LG) Bochum um einen Wettbewerbsverstoß und es droht eine Abmahnung.
Beschluss des LG Bochum vom 8. September 2009 – AZ: I-17 I 107/09

Der Gast fragt den Kellner: „Haben Sie auch kalte Rippli?" – „Nein, ich trage Rheumaunterwäsche!"

VII. Sonstiges

Die wichtigsten Neuerungen für Gründer 2010
Im Gegensatz zu den letzten Jahreswechseln sind mit dem neuen Jahr nur wenige Änderungen in Kraft getreten, die für Existenzgründer von Bedeutung sind. Ein Grund hierfür ist sicher die Bundestagswahl im Herbst 2009 und die damit einhergehende „Ruhepause im Gesetzgebungsprozess". Welche gründungsrelevanten Neuregelungen zur Jahreswende umgesetzt wurden, können Sie im folgenden Kurzüberblick nachlesen.
Steuerliche Entlastungen für Gründer
Durch das Wachstumsbeschleunigungsgesetz werden Existenzgründer entlastet, die ein Unternehmen von Ihren Eltern/Verwandten übernehmen die sich im Übernachtungsgewerbe selbstständig machen wollen.
Darüber hinaus werden alle Gründer von den verbesserten Abschreibungsregeln für geringwertige Wirtschaftsgüter profitieren können.

Weitere Details zum Wachstumsbeschleunigungsgesetz können Sie in der **startothek-News vom 23.12.2009** nachlesen.

Änderungen bei den Sozialversicherungskosten
Die Sozialversicherungsbeiträge ändern sich zum Jahreswechsel nur geringfügig. Die Beitragssätze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung bleiben konstant. Existenzgründer, die sich freiwillig arbeitslos versichern, müssen ein paar Cent mehr zahlen. Auch die Sätze zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ändern sich zunächst nicht. Hier ist aber mit Zusatzbeiträgen zu rechnen. Deutlich erhöht wurde die Insolvenzgeld-Umlage. Wie jedes Jahr wurden auch die Beitragsbemessungsgrenzen zum Jahreswechsel angepasst. Positiv ist, dass auch Existenzgründer ihre Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung mit der Einkommenssteuererklärung für 2010 stärker als bisher steuerlich geltend gemacht können.

Weitere Details zu den Änderungen im Sozialversicherungsrecht finden Sie in den startothek-News:

- Diese Sozialversicherungsbeiträge werden 2010 erhöht
- Freiwillige Arbeitslosenversicherung: Beitragssatz steigt leicht an
- Bundesrat stimmt für Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen

Gesetzliche Unfallversicherung: Berufsgenossenschaften fusionieren - Neue Infohotline
Mit Beginn des neuen Jahres ist die Zahl der Berufsgenossenschaften deutlich gesunken. Nach diversen Fusionen gibt es seit Jahresbeginn nur noch 21 Berufsgenossenschaften. Existenzgründer, die Fragen zur gesetzlichen Unfallversicherung haben, können sich ab sofort über eine kostenfreie Servicenummer (0800 6050404) informieren.

Hygiene-Schulung jetzt auch online
Neues IHK-Angebot spart Zeit und Geld
Erstmals online bietet die IHK Ostthüringen die Lebensmittelhygiene-Schulung und die Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz an. Alle, die mit Lebensmitteln umgehen, müssen sich einer jährlichen Hygieneschulung unterziehen. Die notwendigen Fachkenntnisse können die Online-Nutzer nun zu Hause am eigenen Computer erlangen.
Nach Anmeldung erhält der Teilnehmer ein Kennwort und kann das Angebot einen Monat lang nutzen. Die Schulung dauert etwa zwei Stunden, enthält zu jedem Schwerpunkt einen Wissens-Check und schließt mit einem Test ab. Werden mindestens die Hälfte der Fragen richtig beantwortet, kann eine Teilnahmebescheinigung ausgedruckt werden.

IHK Ostthüringen warnt vor „Gründerbrief"
Vor einer neuen Betrugsmasche warnt die IHK Ostthüringen zu Gera. Neu im Handelsregister eingetragene Firmen erhalten derzeit per Nachnahme einen fingierten Gründerbrief zugesandt. Die Annahme kostet ca. 60 Euro.
Bei dem Brief handelt es sich um einen DIN-A4-Umschlag mit einem Adressaufkleber und der Aufschrift „Gründerbrief". Zudem werden Handelsregisternummer und die Adresse des angeschriebenen Unternehmens aufgeführt. Der Brief enthält eine selbst hergestellte wertlose Urkunde. Die IHK rät allen neu im Handelsregister eingetragenen Firmen, einen solchen Nachnahmebrief nicht anzunehmen.

Neue Außenstelle in Saalfeld
Die Firma **Wehr *Kälte- und Klimatechnik AG*** hat seit dem 01.01.2010 in 07318 Saalfeld, Bahnhofstraße 4 eine Niederlassung eröffnet. Ziel war uns ist es, die Kunden besser zu erreichen und bedienen zu können. Die Außenstelle wird von den beiden Saalfelder Mitarbeitern bedient.