



05.04.2013
We/Fi

An alle Mitglieder
der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

R u n d s c h r e i b e n Nr. 06/13

1. Rahmenvertrag Krankenkassen
2. Aus der Rechtssprechung
 - 2.1. Urlaub und Krankheit
 - 2.2. Voller Urlaubsanspruch bei Kündigung in der zweiten Jahreshälfte
 - 2.3. Urlaub bei Arbeitgeberwechsel: Urlaubsbescheinigung verhindert Doppelansprüche
 - 2.4. Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag zulässig
 - 2.5. Herzinfarkt: Verkehrsmedizinische Untersuchung ist Pflicht
 - 2.6. Leiharbeitnehmer zählen im Entleiherbetrieb
 - 2.7. Das Arbeitszeugnis
3. Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom Bundesrat beschlossen
4. Neue Taxitarife im Landkreis Rottweil
5. BZP und BG Verkehr nehmen gemeinsam Stellung zur Überfallschutzkamera
6. A.T.U.-Rahmenvertrag: Aktuelle Großkunden-Konditionen ab dem 01.04.2013 – 10 % auf Reifen und Komplettäder!
7. Exklusivangebot: Citroën-Taxis mit bis zu 35% Nachlass und 60 Monaten Garantie bis 450.000 Kilometer!

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Punkt 1:
Rahmenvertrag Krankenkassen

Die Verhandlungen mit den Krankenkassen wurden in den wesentlichen Punkten erfolgreich abgeschlossen und liegen nun den jeweiligen Gremien zur Unterzeichnung vor. Wir werden Sie in Kürze über die detaillierten Vertragsinhalte informieren, sodass einer Anwendung ab 1.5. möglichst nichts im Wege steht.

.....

Zu Punkt 2.1.:
Aus der Rechtssprechung: Urlaub und Krankheit

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr zu Gunsten der Arbeitgeber entschieden, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf von fünfzehn Monaten nach dem Ende des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, erlischt (Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10).

Damit gehen Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer spätestens fünfzehn Monate

nach dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres, also zum 31.03. des übernächsten Jahres, unter. Das LAG Baden-Württemberg hatte ebenfalls die Fünfzehn-Monats-Grenze angenommen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr in einer mit Spannung erwarteten Entscheidung dieses Urteil bestätigt.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG ist aus Arbeitgebersicht eindeutig zu begrüßen. Nach der Anerkennung der Anwendbarkeit von tariflichen Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsansprüche ist nunmehr eine weitere zeitliche Begrenzung eingetreten. Ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen ist damit nicht möglich.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass dennoch auch in den Arbeitsverträgen entsprechende Regelungen aufgenommen werden sollten.

In den Hintergrund gerät durch diese positive Entscheidung, dass das Bundesarbeitsgericht auch festgestellt hat, dass grundsätzlich in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht, selbst wenn der Arbeitnehmer im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war, und dass dies selbst dann gilt, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen hat und der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag bestimmt, dass während des Bezugs dieser Rente das Arbeitsverhältnis ruht.

Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg e.V., Ostfildern

Zu 2.2.:

Aus der Rechtsprechung: Voller Urlaubsanspruch bei Kündigung in der zweiten Jahreshälfte

Aus gegebenem Anlass möchten wir Sie auf die Berechnung des Urlaubsanspruchs eines Mitarbeiters bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis informieren. Bei der Berechnung des (Rest-) Urlaubsanspruchs im Falle des unterjährigen Ausscheidens eines Mitarbeiters gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) folgendes:

1. Endet das Arbeitsverhältnis in der **ersten Jahreshälfte** wird der Urlaubsanspruch quotenmäßig, also 1/12 für jeden vollen Urlaubsmonat berechnet. Sofern bei der Berechnung Dezimalzahlen entstehen, die halbe Urlaubstage ergeben, sind diese auf volle Urlaubstage aufzurunden.
2. Endet das Arbeitsverhältnis indes **nach dem 30. Juni** hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen vereinbarten Jahresurlaub. Dabei ist es unerheblich wer die Kündigung ausgesprochen hat oder aus welchem Grund die Beendigung erfolgt ist. Diese Regelung ist zwingend. Einzelvertragliche Formulierungen, dass der Urlaub im Jahr des Ausscheidens nur anteilig gewährt wird sind ungültig. Lediglich in Tarifverträgen – so auch in unseren Manteltarifverträgen für das private Verkehrsgewerbe Rheinland-Pfalz – kann geregelt werden, dass eine Quotelung auch in der 2. Jahreshälfte möglich ist, solange die gesetzlichen Regelungen nicht unterschritten werden.

Quelle: Verband des Verkehrsgewerbes Rheinhessen-Pfalz e.V., Kaiserslautern

Zu 2.3.:

Aus der Rechtsprechung: Urlaub bei Arbeitgeberwechsel: Urlaubsbescheinigung verhindert Doppelansprüche

Wer bei unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber fortsetzt, soll den Jahresurlaub nicht zweimal verlangen können. Gerade wenn der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte ein Arbeitsverhältnis beendet, hat er bei dem bisherigen Arbeitgeber den vollen Urlaubsanspruch erworben. Der Urlaub ist ihm entweder gewährt oder in Geld abgegolten worden. Wechselt der Arbeitnehmer dann in der zweiten Jahreshälfte zu einem neuen Arbeitgeber, hätte er eigentlich gegen diesen einen Teilurlaubsanspruch. Der neue Arbeit-

geber hat jedoch das Recht, die Urlaubsgewährung zu verweigern. Doppeltes „Abkassieren“ wird durch folgende Regelung verhindert:

§ 6 BUrlG schließt den Urlaubsanspruch aus, soweit der frühere Arbeitgeber den Urlaub bereits gewährt hat. Damit der neue Arbeitgeber feststellen kann, wie viel Urlaub der Arbeitnehmer schon erhalten hat, ist eine Urlaubsbescheinigung auszustellen (so auch die Regelung in unseren Manteltarifverträgen). Diese gehört zu den Arbeitspapieren und ist dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Solange die Urlaubsbescheinigung nicht vorgelegt worden ist, kann die Urlaubsgewährung von dem neuen Arbeitgeber verweigert werden.

Quelle: Verband des Verkehrsgewerbes Rheinhessen-Pfalz e.V., Kaiserslautern

Zu 2.4.:

Aus der Rechtssprechung: Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag zulässig

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor wenigen Tagen entschieden. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin ist bei der beklagten Rundfunkanstalt als Redakteurin beschäftigt. Sie stellte für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag, dem ihr Vorgesetzter nicht entsprach. Eine nochmalige Anfrage der Klägerin wegen der Dienstreisegenehmigung am 29. November wurde abschlägig beschieden. Am 30. November meldete sich die Klägerin krank und erschien am Folgetag wieder zur Arbeit. Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Widerruf dieser Weisung begehrt und geltend gemacht, das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung bedürfe einer sachlichen Rechtfertigung. Außerdem sehe der für die Beklagte geltende Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb erfolglos. Die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eingeräumten Rechts steht im nicht gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließt. Das war vorliegend nicht der Fall.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. November 2012 - 5 AZR 886/11

Zu 2.5.:

Aus der Rechtssprechung: Herzinfarkt: Verkehrsmedizinische Untersuchung ist Pflicht

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen stellte fest, dass die Verkehrsbehörde von einem Kraftfahrer nach einem Herzinfarkt eine Nachuntersuchung durch einen Internisten mit verkehrsmedizinischen Qualifikationen verlangen darf. Dies gelte insbesondere dann, wenn es um eine Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung ginge. Denn hier sei die Eignung zum Führen von Kraftfahrzeugen nach einem Herzinfarkt nur ausnahmsweise gegeben und müsse nach Ablauf von sechs Monaten durch eine Nachuntersuchung kontrolliert werden.

Im vorliegenden Fall hatte der Betroffene lediglich die Bescheinigung eines Zentrums für Arbeitsmedizin vorgelegt, die keine Darstellung der Anamnese, des Untersuchungsbefundes oder der

Medikation, sondern nur die Empfehlung einer Auflage zur jährlichen Kontrolluntersuchung enthielt.

Dies teilte die Deutsche Anwaltshotline mit. Die Bescheinigung erfüllte nach Ansicht des Gerichts jedoch nicht die Mindestanforderungen, daher durfte die Behörde ein „richtiges“ Gutachten fordern.

Quelle: Beschluss des OVG Nordrhein-Westfalen vom 20.11.2012 – 16 A 2172/12

Zu 2.6.:

Aus der Rechtsprechung: Leiharbeiter zählen im Entleiherbetrieb

Nach § 9 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer. Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr. In Betrieben mit in der Regel 701 bis 1000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, in Betrieben mit in der Regel 1001 bis 1500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern.

Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Beschluss vom 13. März 2013 (Az: 7 ABR 69/11) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden hat, zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeiter bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Das ergibt die insbesondere an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeiter an.

Anders als in den Vorinstanzen (Entscheidung des LAG Nürnberg vom 02. August 2011 – 7 TaBV 66/10) hatte daher beim BAG die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer Erfolg. In ihrem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeiter beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeiter bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeiter wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

Die Entscheidung des BAG hat zur Folge, dass bei der Gründung von Betriebsräten oder bei Neuwahlen die Arbeitnehmervertretungen zum Teil erheblich vergrößert werden.

Quelle: Verband des Verkehrsgewerbes Rheinhessen-Pfalz e.V., Kaiserslautern

Zu 2.7.:

Aus der Rechtsprechung: Das Arbeitszeugnis

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Sowohl Formulierung als auch Entschlüsselung des Zeugnisses sind in der Praxis aufgrund der sich im Laufe der Zeit herausgebildeten „Zeugnissprache“ nicht einfach. Wir möchten dies zum Anlass für einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Probleme und Themen im Bereich des Arbeitszeugnisses nehmen.

Anspruch des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis, das Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit enthält (einfaches Zeugnis). In der Regel wird der Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis verlangen, in dem die Angaben auch auf die Leistung und das Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt werden. Die Pflicht zur Zeugniserteilung trifft allein den Arbeitgeber. Er kann vom Arbeitnehmer keinen Zeugnisentwurf einfordern.

Form

Das Zeugnis muss maschinenschriftlich auf dem für die Geschäftskorrespondenz üblichen Papier ausgestellt werden; die Erteilung in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Das Anschriftenfeld darf nicht ausgefüllt werden. Innerhalb des Textes sind Gänsefüßchen, Unterstreichungen, Her-

vorhebungen durch Fettdruck, Ausrufungs- oder Fragezeichen unzulässig. Zu guter Letzt muss das Zeugnis kopierfähig sein, d.h. eventuelle Knicke zum Zwecke des Versands dürfen sich auf Ablichtungen nicht als Schwärzungen abzeichnen. Der Arbeitnehmer ist im Zeugnis mit Vor- und Familiennamen zu bezeichnen. Anschrift und Geburtsdatum sollen nur mit Einverständnis aufgenommen werden, da sie zur Identifikation nicht zwingend erforderlich sind. Das Zeugnis muss ein Ausstellungsdatum tragen; regelmäßig ist dies der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Inhalt

Inhalt eines jeden Zeugnisses muss eine Beschreibung der Art und Dauer der Tätigkeit sein, beim qualifizierten Zeugnis auch Angaben zu Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers. Generell gilt, dass das Verhältnis zwischen Tätigkeits- und Leistungsbeurteilung etwa 50:50 sein sollte. Natürlich lässt sich dies vor allem bei Arbeitnehmern mit wechselnden Aufgabengebieten nicht immer einhalten. Es sollte aber in jedem Fall ein krasses Missverhältnis zwischen beiden Teilen vermieden werden. Der Arbeitgeber hat das Arbeitszeugnis wohlwollend zu erstellen. Ihm steht bei der Leistungs- und Verhaltensbewertung allerdings ein Beurteilungsspielraum zu. Die Rechtsprechung orientiert sich bei der Überprüfung an 3 Kriterien: ein qualifiziertes Zeugnis muss eine wahrheitsgemäße, nach sachlichen Maßstäben ausgerichtete und nachprüfbare Gesamtbewertung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers beinhalten. Bei der Beurteilung ist darauf zu achten, dass Gesamtbewertung und Einzelbewertungen miteinander korrespondieren. Wird branchenüblich die Erwähnung bestimmter Eigenschaften erwartet (Ehrlichkeit bei einer Kasseriesin) müssen diese auch im Zeugnis enthalten sein, da das Zeugnis ansonsten lückenhaft erscheint. Aus dem Fehlen der einer Branche bzw. Tätigkeit üblichen Angaben kann der erfahrene Zeugnisleser schließen, dass die erwarteten Eigenschaften bei dem betreffenden Arbeitnehmer nicht vorgelegen haben. Ein solches „Geredetes Schweigen“ ist unzulässig. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis (sogenannte Abschiedsformel), da diese nach der neuen Rechtsprechung des BAG kein zwingender Bestandteil des Zeugnisses sind.

Quelle: Verband des Verkehrsgewerbes Rheinhessen-Pfalz e.V., Kaiserslautern

.....

Zu Punkt 3: Reform des steuerlichen Reisekostenrechts vom Bundesrat beschlossen

Der Bundesrat hat in seiner 906. Sitzung am 01.02.2013 dem „Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts“ zugestimmt. Damit treten zum 01. Januar 2014 verschiedene Änderungen in Bezug auf das steuerliche Reisekostenrecht und die Unternehmensbesteuerung in Kraft. Die Änderungen vereinfachen auch für Unternehmen des Transportlogistikgewerbes vor allem die bisherigen Regelungen zu den Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen. Der Gesetzesänderung vorangegangen war eine umfassende gewerbepolitische Intervention des Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL) e.V. und seiner Mitgliedsverbände! Nach umfangreichen Gesprächsrunden hat sich die politische Ebene und Administration bei der Neugestaltung des steuerlichen Reisekostenrechts jedoch an praktischen Belangen orientiert. Die ursprüngliche Regelung sah eine deutliche Schlechterstellung – sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmerseite – gegenüber dem bisher geltenden Recht vor. Unter anderem wäre die bisherige Regelung für Übernachtfahrer mit entsprechend hohen Einbußen für das Fahrpersonal gänzlich entfallen. Dies konnte verhindert werden.

Infolge der Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts ergeben sich für das steuerliche Reisekostenrecht im Wesentlichen folgende Änderungen:

1) Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen

Die gegenwärtig geltende dreistufige Staffelung der abziehbaren Pauschalen und Mindestabwesenheitszeiten wird durch eine zweistufige Staffelung ersetzt. Im Einzelnen bedeutet dies, dass ab einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden von der Wohnung oder der „ersten Tätigkeitsstätte“ dem Arbeitnehmer ein Pauschbetrag von 12 Euro steuerfrei gewährt werden kann bzw. dieser Satz als Werbungskosten abziehbar ist. Für einen Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24

Stunden von seiner Wohnung abwesend ist, können – wie bisher – 24 Euro gezahlt werden. Eine weitere Staffelung entfällt. Diese Neuregelung bewirkt eine **Verdoppelung des bisherigen Pauschbetrags für den Zeitraum der Abwesenheit zwischen 8 und 14 Stunden.**

Weiterhin kann ab 2014 für mehrtägige Auswärtstätigkeiten ein **Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen von 12 Euro für den An- und Abreisetag** vom Arbeitgeber steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden bzw. von diesem als Werbungskosten geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung übernachtet. Diese Pauschale soll **ohne Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit** gewährt werden.

Neu in das Einkommensteuergesetz integriert wurde die Kürzung der Verpflegungspauschalen bei einer 24-stündigen Abwesenheit des Arbeitnehmers, falls dem Arbeitnehmer anlässlich oder während der Auswärtstätigkeit vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit gewährt wird. Gemäß der neuen Regelung ist die jeweilige **Verpflegungspauschale zu kürzen**

- um 20% für ein Frühstück sowie
- um jeweils 40% für ein Mittag- und Abendessen.

Diese Regelung war bislang „lediglich“ in den Lohnsteuer-Richtlinien enthalten. Entsprechende Berechnungsbeispiele erhalten Sie im Anhang.

Gemäß der beibehaltenen Pauschalierungsmöglichkeit nach § 40 Abs. 2 S.1 Nr. 4 EStG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Verpflegungspauschale weiterhin zusätzlich bis zu dem doppelten Satz pauschal mit 25% versteuert auszahlen.

Die Regelung für Übernachtfahrer wurde angepasst. Das BMF hatte - vor der Intervention des BGL - beabsichtigt, diese gänzlich zu streichen. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung soll es künftig nicht mehr darauf ankommen, dass die Tätigkeit nach 16 Uhr begonnen und vor 8 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird. Vielmehr gilt ab dem 01.01.2014 für eine auswärtige berufliche Tätigkeit **ohne Übernachtung**, die an einem Kalendertag beginnt und am nachfolgenden Kalendertag endet, dass diese dem Kalendertag zugeschrieben wird, an dem der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der insgesamt mehr als 8 Stunden abwesend ist. Zudem wird auch für diesen Fall eine Pauschale von 12 Euro gewährt (entsprechend der neuen zweistufigen Staffelung). **Für Übernachtfahrer bedeutet dies – an Stelle einer zunächst vorgesehenen Schlechterstellung - eine angemessene Angleichung an die realen Lebens- und Einsatzbedingungen!**

2) Auswärtige Tätigkeiten im Ausland

Entsprechend der zweistufigen Staffelung der Verpflegungspauschalen bei auswärtigen Tätigkeiten im Inland gelten für Tätigkeiten im Ausland **ab dem 01.01.2014** ebenfalls nur noch zwei Pauschalen bzw. Prozentbeträge.

3) Definition „erste Tätigkeitsstätte“

Der bisherige unbestimmte Rechtsbegriff der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ wird der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) angepasst. Demnach soll ein Arbeitnehmer, wenn überhaupt, nur noch höchstens eine regelmäßige Arbeitsstätte – die „erste Tätigkeitsstätte“ haben. Die erste Tätigkeitsstätte soll durch den Arbeitgeber oder anhand von „quantitativen Elementen“ festgelegt werden. Maßgeblich für die erste Tätigkeitsstätte ist entsprechend der Gesetzesänderung, dass der Arbeitnehmer einer „ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten“ dauerhaft zugeordnet ist. Die Zuordnung soll durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen erfolgen. Falls eine solche Festlegung fehlt oder diese nicht eindeutig ist, ist die erste Tätigkeitsstätte dort, wo der Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich tätig ist bzw. werden soll **oder** wo er je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll bzw. tätig ist. Durch die Legaldefinition der „ersten Tätigkeitsstätte“ soll auch im Bereich der Fahrt-

kosten bei Fahrten zur (bisherigen) sog. regelmäßigen Arbeitsstätte Rechtssicherheit geschaffen werden und die Steuerabrechnung bzw. der -nachweis erleichtert werden.

4) Doppelte Haushaltsführung

Bei doppelter Haushaltsführung werden die Aufwendungen für die zusätzliche Unterkunft und Wohnung einfacher zu ermitteln sein. Zukünftig werden als Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft bis zu einem Höchstbetrag von 1.000 Euro im Monat angesetzt. Damit wird dem Arbeitgeber die derzeit erforderliche Ermittlung der üblichen Vergleichsmiete erspart.

Kürzung und Ausschluss des Werbungskostenabzugs:

Im Fall der vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellten Mahlzeiten - im Hinblick auf den in § 8 Absatz 2 Satz 9 EStG - neu – geregelten Besteuerungsverzicht - werden die ermittelten Pauschalen typisierend für ein Frühstück um 20 Prozent und für ein Mittag- oder Abendessen jeweils um 40 Prozent des Betrags der Verpflegungspauschalen für eine 24-stündige Abwesenheit (entspricht im Inland für ein Frühstück 4,80 Euro sowie für ein Mittag- und Abendessen je 9,60 Euro) gekürzt. Zahlt der Arbeitnehmer ein Entgelt für die Mahlzeit erfolgt insoweit keine Kürzung.

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer ist auf einer dreitägigen Auswärtstätigkeit. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer in einem Hotel zwei Übernachtungen jeweils mit Frühstück sowie je ein Mittag- und ein Abendessen gebucht und bezahlt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber keine weiteren Reisekostenerstattungen. Der Arbeitgeber muss keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten versteuern. Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Anreisetag	12,00 Euro
Abreisetag	12,00 Euro
Zwischentag	24,00 Euro
<u>Gesamt</u>	<u>48,00 Euro</u>
Kürzung	28,80 Euro (2 x 4,80 Euro Frühstück, 2 x 9,60 Euro Mittag-/ Abendessen)
Verbleiben	19,20 Euro Werbungskosten

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, allerdings zahlt der Arbeitnehmer für das Mittag- und Abendessen jeweils 5 Euro. Der Arbeitgeber muss keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten versteuern. Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Anreisetag	12,00 Euro
Abreisetag	12,00 Euro
Zwischentag	24,00 Euro
<u>Gesamt</u>	<u>48,00 Euro</u>
Kürzung	18,80 Euro (2 x 4,80 Euro, 2 x 4,60 Euro [je 9,60 Euro abzgl. 5,00 Euro])
Verbleiben	29,20 Euro Werbungskosten

Beispiel 3:

Wie Beispiel 1, allerdings zahlt der Arbeitnehmer für das Mittag- und Abendessen jeweils 10 Euro. Der Arbeitgeber muss keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten versteuern. Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Anreisetag	12,00 Euro
Abreisetag	12,00 Euro
Zwischentag	24,00 Euro
<u>Gesamt</u>	<u>48,00 Euro</u>
Kürzung	9,60 Euro (2 x 4,80 Euro, 2 x 0 Euro [9,60 Euro abzgl. 10,00 Euro])
Verbleiben	38,40 Euro Werbungskosten

Beispiel 4:

Der Arbeitnehmer nimmt an einer eintägigen Fortbildungsveranstaltung teil. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer auf dieser Fortbildungsveranstaltung ein Mittagessen gebucht und bezahlt. Der Arbeitgeber besteuert das Mittagessen nach § 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1a EStG – neu - pauschal, da er keine Aufzeichnungen über die Abwesenheit des Arbeitnehmers führt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber keine weiteren Reisekostenerstattungen. Der Arbeitnehmer kann anhand seiner Bahntickets gegenüber dem Finanzamt nachweisen, dass er für die Fortbildung insgesamt 10 Stunden von seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend war. Er kann für die Fortbildung folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Eintägige Tätigkeit	12,00 Euro
Kürzung	9,60 Euro
Verbleiben	2,40 Euro Werbungskosten

Hat der Arbeitnehmer steuerfreie Erstattungen für Verpflegung vom Arbeitgeber erhalten, ist im Gegenzug ein Werbungskostenabzug insoweit ausgeschlossen.

Beispiel 5:

Wie Beispiel 1, allerdings erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Mahlzeiten auch noch eine steuerfreie Reisekosten-erstattung für Verpflegungsmehraufwendungen von 19,20 Euro. Der Arbeitgeber muss keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten versteuern. Der Arbeitnehmer kann für die Dienstreise keine Verpflegungspauschalen mehr als Werbungskosten geltend machen:

Anreisetag	12,00 Euro
Abreisetag	12,00 Euro
Zwischentag	24,00 Euro
<u>Gesamt</u>	<u>48,00 Euro</u>
Kürzung	28,80 Euro (2 x 4,80 Euro, 2 x 9,60 Euro)
Zwischensumme	19,20 Euro
Steuerfreie Erstattung	19,20 Euro
Verbleiben	0,00 Euro Werbungskosten

Zu Punkt 4:

Neue Taxitarife im Landkreis Rottweil

Mit Schreiben vom 19.03.2013 hat uns das Landratsamt Rottweil die neue Verordnung über die Festsetzung der Beförderungsentgelte für den Gelegenheitsverkehr mit Taxen übermittelt. Die Verordnung tritt am 01.05.2013 in Kraft. Eine Mehrfertigung der Verordnung ist zu Ihrer Kenntnis diesem Rundschreiben beigelegt.

Zu Punkt 5:

BZP und BG Verkehr nehmen gemeinsam Stellung zur Überfallschutzkamera: Zwingend erforderlich ist eine ausreichende Menge von Einzelbildaufnahmen!

In Auseinandersetzung mit den Beschlüssen des Düsseldorfer Kreises der Landesdatenschutzbehörden vom 26. und 27. Februar 2013 haben BZP und die BG Verkehr einen abgestimmten Standpunkt zur Überfallschutzkamera entwickelt. In dem Papier wird folgendes festgestellt:

1. Der Einsatz von Überfallschutzkameras erfüllt nach Einschätzung der BG Verkehr und des BZP weitgehend die Anforderungen des Düsseldorfer Kreises.
2. Das in Bremen pilotierte System stellt einen äußerst wirksamen Überfallschutz sicher.
3. Das System der Überfallschutzkamera bedarf einer transparenten Erklärung und der Einbindung des Fahrgastes.
4. Zwingend erforderlich ist eine ausreichende Menge von Einzelbild-Aufnahmen (entweder alle 15 Sekunden oder drei zufällige innerhalb einer Minute), um eine verwertbare Anzahl von Bildern zu generieren.

Zu Punkt 6:

A.T.U.-Rahmenvertrag: Aktuelle Großkunden-Konditionen ab dem 01.04.2013 – 10 % auf Reifen und Kompleträder!

Wir alle haben die Hoffnung noch nicht aufgegeben, dass auch dieser Winter irgendwann mal vorüber geht. Nicht nur Optimisten sollten sich also Gedanken über den Wechsel auf Sommerreifen machen. Umso besser, wenn der Marktführer A.T.U die Konditionen für BZP-Mitglieder verbessert und jetzt **10 statt bisher 5 % Rabatt auf Reifen und Kompleträder** anbietet. Neben der „klassischen“ A.T.U-Card, mit der alle Reparaturen und Einkäufe bargeldlos erfolgen, kann der Unternehmer die Vorteile der Zusammenarbeit zwischen BZP und A.T.U auch mit einer gesonderten Rabattkarte nutzen und bar bezahlen.

Vom 01.04.2013 bis zum 30.09.2013 gelten für Inhaber der A.T.U-Card dabei folgende Rabattkonditionen:

Verschleißteile 30%

Motoröle 20%

Scheibenaustausch 25% (Rabatt auf Gesamtrechnung)

Zubehör 5%

Reifen oder Kompleträder 10%(!) auf den jeweiligen Filialpreis

Die Preise für Dienstleistungen betragen (Nettowerte):

Neumontage Run-Flat-Reifen (Kauf bei A.T.U) 12,61 Euro

Neumontage Neu-Reifen (Kauf bei A.T.U) 8,40 Euro

Reifeneinlagerung je Rad und Saison 8,62 Euro

Stundensatz 56,00 Euro

Interessant sind auch die **Inspektionsfestpreise** (jeweils zzgl. MwSt und Material):

Inspektion bis 1,2 Std. (Herstellervorgabe) 57,98 Euro

Inspektion bis 1,6 Std. (Herstellervorgabe) 74,79 Euro

Inspektion bis 2,2 Std. (Herstellervorgabe) 91,60 Euro

Inspektion ab 2,2 Std. (Herstellervorgabe) 116,81 Euro

Die Anträge für beide Kartenarten erhalten Sie in unserer Verbandsgeschäftsstelle.

Zu Punkt 7:

Exklusivangebot: Citroën-Taxis mit bis zu 35% Nachlass und 60 Monaten Garantie bis 450.000 Kilometer!

Branchenkenner wissen, dass Citroën BZP-Mitgliedern exklusive Vorteile durch einen erhöhten Verwerter-Rabatt bietet. Mit der mobile GARANTIE Deutschland GmbH gibt es seit rund 1½ Jahren auf dem deutschen Markt eine Spezialversicherung für Taxi- und Mietwagenunternehmer, die mit ihrer bis zu 36-monatigen Neuwagenanschlussgarantie immer mehr Freunde im Gewerbe findet und als Fördermitglied des BZP dessen Mitgliedern auch Sonderkonditionen einräumt.

Beide BZP-Partner haben jetzt speziell für die Mitglieder des Bundesverbandes ihre Aktivitäten gebündelt, so können Citroën-Taxifahrzeuge schon direkt ab Kauf mit der speziellen Garantie-Versicherung kombiniert werden, so dass Sie Taxis zu Top-Konditionen mit 60 Monaten Garantie erhalten! Die Citroën Commerce GmbH Niederlassung Frankfurt hat hierzu besondere Pakete geschnürt, auf die in der gesamten Bundesrepublik zurückgegriffen werden kann:

- Citroën C5 Tourer 29% Nachlass,
- Citroën Grand C4 Picasso 31% Nachlass,
- Citroën Berlingo mit EGS6-Getriebe 32% Nachlass,
- Citroën Jumpy Automatik 35% Nachlass.

Das Paket beinhaltet bei allen Fahrzeugen attraktive Zusatzleistungen, u.a.:

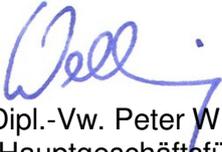
- 60 Monate Garantie bis 450.000 Kilometer (nach den Angebotsbedingungen der Citroën Mobile Garantie),
- kostenloses Ersatzfahrzeug bei Ausfall (in Kooperation mit TAXI-RENT-PARTNER im Rahmen der Herstellergarantie).

Voraussetzung für dieses Paket ist die Mitgliedschaft im BZP, die per Abrufschein bestätigt wird. Ansprechpartner bei der Citroën Niederlassung Frankfurt ist der Taxi-Spezialist Thomas Johnson (Telefon 069/75 80 90-15, Mobil: 0173/59 02 663, E-Mail: thomas.johnson@citroen.com). Weitere Details können Sie dem Aktionsflyer in der Anlage entnehmen.

Ein besonderes Osterei hat noch die mobile Garantie für Abschlüsse bis zum 30.04.2013 mit dazu gepackt: Die Prämienzahlung für die Anschlussgarantie ist ohne Aufpreis in 4 Raten möglich.

Mit freundlichen Grüßen

**Verband des Verkehrsgewerbes
Südbaden e.V.**



Dipl.-Vw. Peter Welling
(Hauptgeschäftsführer)

Anlage

Zu Punkt 4: Taxitarif Landkreis Rottweil

Zu Punkt 5: Standpunkt BZP und BG Verkehr zur Überfallschutzkamera

Zu Punkt 7: Citroën Aktionsflyer