



20.12.2013
We/Fi

An alle Mitglieder
der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

R u n d s c h r e i b e n N r . 1 9 / 1 3

1. **Aus der Rechtsprechung:**
 - 1.1. **Nachschieben von Kündigungsgründen**
 - 1.2. **Betriebsanhörung in der Wartezeit**
 - 1.3. **Urteil des BAG zur Rechtsfolge einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung**
2. **Feiertagsregelungen**
3. **Krankenförderung mit Taxi und Mietwagen im Jahr 2014: Unternehmer- und Patientenfoblätter!**
4. **Reform des steuerlichen Reisekostenrechts - Zuordnung zu einer "ersten Tätigkeitsstätte"**
5. **Stellen Sie die Erledigung Ihrer Angelegenheiten unbedingt durch Vorsorgevollmacht sicher**
6. **2014er-Tarife bei mobile *Garantie* – BZP-Mitglieder weiterhin begünstigt!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Punkt 1.1.: **Nachschieben von Kündigungsgründen**

Hegt der Arbeitgeber gegen einen Arbeitnehmer den dringenden Verdacht einer strafbaren Handlung bzw. eines kriminellen Verhaltens, wird er diese Vorwürfe meist nicht ohne Weiteres beweisen können, so dass es sich bei einer hierauf gestützten fristlosen Kündigung um eine sogenannte Verdachtskündigung handelt. Eine solche Verdachtskündigung ist nur zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu den Verdachtsmomenten angehört wurde, d.h. er muss vorab eine faire Chance erhalten haben, die Verdachtsmomente zu entkräften. Des Weiteren muss der nach der Anhörung fortbestehende Verdacht sich erhärtet haben, mithin dringend sein. Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit Urteil vom 23.05.2013 – AZR 102/12 – entschieden, dass eine erneute formelle Anhörung des Arbeitnehmers nicht erforderlich ist, wenn der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung bereits ausgesprochen hat und sich vor Gericht auf Verdachtsmomente stützt, die einen eigenständigen neuen Kündigungsvorwurf begründen und zum Kündigungszeitpunkt bereits vorlagen, ihm damals aber noch nicht bekannt waren.

In dem konkreten vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall wurde ein Arbeitnehmer fristlos gekündigt aufgrund des Verdachts von betrügerischen Auftragsvergaben. Allerdings konnten sich die Verdachtsmomente in der ersten Instanz nicht erhärten, so dass zunächst der Kündi-

gungsschutzklage stattgegeben wurde. In der Berufungsinstanz stieß der Arbeitgeber auf neue, von dem ersten Verdacht unabhängige Verdachtsmomente.

Hierauf berief er sich vor dem Landesarbeitsgericht, ohne den Arbeitnehmer dazu erneut anzuhören, was von der Gegenseite gerügt wurde. Das Bundesarbeitsgericht hat hierbei entschieden, dass, wenn sich der Arbeitgeber im Prozess auf neu zu Tage getretene Verdachtsmomente beruft, er den Arbeitnehmer dazu nicht mehr erneut anhören muss.

Wenn der Arbeitgeber nur verdachtserhärtende neue Tatsachen vorträgt, war auch nach der bisherigen Rechtsprechung eine vorherige Anhörung des Arbeitnehmers nicht erforderlich, weil er zu dem eigentlichen Kündigungsvorwurf bereits angehört worden ist. Nunmehr hat das BAG entschieden, dass auch dann, wenn der Arbeitgeber während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses neue Tatsachen vorbringt, die den Verdacht einer weiteren Pflichtverletzung begründen, eine erneute Anhörung des Arbeitnehmers nicht nötig ist. Zweck der Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Verdachtskündigung ist das Verhindern unberechtigter Kündigungen. Sofern allerdings beim Nachschieben von Kündigungsgründen die Kündigung dem Arbeitnehmer bereits zugewandt ist, kann eine Anhörung des Arbeitnehmers, da diese dann zeitlich nach der bereits ausgesprochenen Kündigung erfolgt, diese nicht mehr verhindern.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts entbindet den Arbeitgeber bei Vorliegen von neuen Verdachtsmomenten im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses von der Verpflichtung zur vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers, allerdings ist hiervon die nachträgliche Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG zu unterscheiden. Der Betriebsrat ist im Falle von nachträglich bekannt gewordenen Kündigungsgründen in analoger Anwendung des § 102 Abs. 1 BetrVG nachträglich anzuhören. Zwar kann auch der Betriebsrat bei einer solchen nachträglichen Anhörung nicht mehr auf die Kündigungsentscheidung Einfluss nehmen, da er aber im Gegensatz zu dem Arbeitnehmer nicht am Prozess beteiligt ist, ist für ihn die Anhörung die einzige Möglichkeit, seine Sicht der Dinge vorzubringen und eine Stellungnahme abzugeben.

Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg, Rundschreiben Nr. 11/2013 vom 12.12.2013

Zu Punkt 1.2.: **Betriebsanhörung in der Wartezeit**

Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung des Arbeitgebers zwingend nach § 102 BetrVG anzuhören. Dies gilt auch in der Wartezeit, also in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht aktuell entschieden (Urteil vom 12.01.2013, 6 AZR 121/12) und damit seine bisherige Rechtsprechung bestätigt.

Allerdings genügt es für eine Betriebsratsanhörung während der Wartezeit, dass der Arbeitgeber die Gründe mitteilt, die nach seiner subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigen und für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind. Bei einer Kündigung auf greifbare Tatsachen stützen – dann sind diese auch dem Betriebsrat mitzuteilen – oder auf ein rein subjektives personenbezogenes Werturteil.

Stützt der Arbeitgeber die Kündigung in der Wartezeit auf ein Werturteil, dann genügt er seiner Darlegungslast gegenüber dem Betriebsrat bereits mit der Aussage, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei nicht im Interesse des Unternehmens. Eine solche pauschale Angabe hat das Bundesarbeitsgericht in dem zu entscheidenden Fall als ausreichend angesehen. Außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes müsse der Arbeitgeber eben gerade nicht fundiert objektive Tatsachen darstellen, sondern er darf sich auf sein „Gefühl“ berufen.

Praxishinweis:

Betriebsratsanhörungen bezüglich Kündigungen während der Wartezeit sollten daher möglichst knapp ausfallen und in kurzen Worten umreißen, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus Sicht der Arbeitgeberin keinen Sinn macht.

Die seit langem währende Frage, wie stark der Arbeitgeber eine Kündigung gegenüber dem Betriebsrat darlegen muss, obwohl sie ja eigentlich innerhalb der ersten sechs Monate gerichtlich durch den Arbeitnehmer kaum angreifbar ist, ist damit entschieden.

Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg, Rundschreiben Nr. 11/2013 vom 12.12.2013

Zu Punkt 1.3.:

Urteil des BAG zur Rechtsfolge einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 10. Dezember 2013 – 9 AZR 51/13 – entschieden, dass auch bei einer nicht nur vorübergehenden Überlassung des Zeitarbeitnehmers ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher nicht zustande kommt, wenn der Verleiher die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Anbei überlassen wir Ihnen die Pressemitteilung des BAG vom 10. Dezember 2013.

1. Sachverhalt

Die Beklagte zu 1. betreibt Krankenhäuser. Ihr alleiniger Gesellschafter ist ein Landkreis. Die Beklagte zu 2. ist eine 100%ige Tochter der Beklagten zu 1. und besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Der Kläger wurde 2008 als IT-Sachbearbeiter von der Beklagten zu 2. eingestellt und in Folge ausschließlich als Zeitarbeitnehmer bei der Beklagten zu 1. eingesetzt. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass zwischen ihm und der Beklagten zu 1. ein Arbeitsverhältnis bestehe, da er nicht nur vorübergehend als Zeitarbeitnehmer an die Beklagte zu 1. überlassen worden sei. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatte ihr jedoch stattgegeben (LAG Baden-Württemberg – Kammern Freiburg – vom 22. November 2012 – 11 Sa 84/12).

2. Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten zu 1. und der Beklagten zu 2. war erfolgreich. Das BAG führt aus, dass nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG nur dann ein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher fingiert werde, wenn der Verleiher nicht über die erforderliche Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfüge. Eine analoge Anwendung dieser Vorschrift käme mangels planwidriger Regelungslücke nicht in Betracht. Der Gesetzgeber habe bei einer nicht nur vorübergehenden Überlassung diese Rechtsfolge bewusst nicht angeordnet. Aufgrund der Vielzahl von Sanktionsmöglichkeiten seien hierfür nicht die Arbeitsgerichte, sondern der Gesetzgeber zuständig. Auch nach Unionsrecht sei kein anderes Ergebnis geboten. Da die Beklagte zu 2. die nach § 1 AÜG erforderliche Überlassungserlaubnis hatte, war deshalb nach Ansicht des BAG auch kein Arbeitsverhältnis analog § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen und die Revision damit erfolgreich. Insofern musste sich das BAG zu der Frage, ob der Kläger an die Beklagte zu 1. nur vorübergehend überlassen wurde, nicht mehr auseinandersetzen. Eine Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ durch das BAG erfolgte damit nicht.

3. Bewertung

Zu begrüßen ist die ausdrückliche Klarstellung des BAG, dass, auch wenn eine nicht nur vorübergehende Überlassung vorliegen sollte, kein Arbeitsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher entsteht. Eine anderslautende Entscheidung hätte möglicherweise eine Vielzahl von Klagen gegen entleihende Unternehmen nach sich gezogen. Das BAG hat sich erfreulicherweise bei der Urteilsfindung auf den Wortlaut des Gesetzes und die Gesetzesbegründung gestützt und überlässt es dem Gesetzgeber, entsprechende Sanktionen zu regeln. Die Entscheidung ist aus unserer Sicht auch ein klarer Hinweis, dass der Gesetzgeber bei den geplanten Neuregelungen

zur Zeitarbeit nicht überziehen darf, um die durch den Einsatz von Zeitarbeit gewonnene Flexibilität nicht zu sehr einzuschränken.

*Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V., Stuttgart
Rundschreiben Nr. 52/2013*

.....

Zu Punkt 2.: Feiertagsregelungen

1. Arbeit an Feiertagen

An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach dem „Gesetz über Sonn- und Feiertage (Feiertagsgesetz NW)“ die Arbeit grundsätzlich verboten. Jedoch sieht § 4 Ausnahmen vor, wobei die Ziffern 1 und 2 für das Verkehrsgewerbe von besonderer Bedeutung sind. Sie lauten:

§ 4 Ausnahmen von Arbeitsverboten

„An Sonn- und Feiertagen sind erlaubt:

1. Alle gewerblichen Arbeiten einschließlich des Handelsgewerbes, deren Ausführung an Sonn- oder Feiertagen nach Bundes- oder Landesrecht allgemein oder im Einzelfalle ausdrücklich zugelassen sind;
2. die Arbeiten der öffentlichen und privaten Unternehmen des Verkehrs, einschließlich der den Bedürfnissen des Verkehrs dienenden Nebenbetriebe und der Hilfseinrichtungen des Verkehrs (z. B. Tankstellen, Reparaturwerkstätten, Ersatzteillager, Fahrzeugbewachung); Instandsetzungsarbeiten an Verkehrsmitteln sind jedoch nur zugelassen, soweit sie für die Weiterfahrt erforderlich oder nach Ziffer 1 erlaubt sind.“

Die immer wieder gestellte Frage, aufgrund welcher Bestimmungen Arbeitnehmer des Personenverkehrsgewerbes an Feiertagen zur Arbeit verpflichtet sind, ist dahin zu beantworten, dass eine solche Arbeitsverpflichtung ausdrücklich nicht gesetzlich festgelegt aber auch nicht erforderlich ist, weil die gesetzlichen Arbeitsverbote - wie eingangs dargelegt - das Personenverkehrsgewerbe nicht erfassen, was bedeutet:

Für die Beschäftigten dieses Gewerbes sind gesetzliche Feiertage ganz normale Arbeitstage, d. h. eine für einen Wochentag bestehende Arbeitsverpflichtung gilt auch dann, wenn dieser Wochentag ein Feiertag ist, ausgenommen, es ist mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass er am Feiertag von der Arbeit befreit ist.

Wird allerdings der Arbeitnehmer für längere Zeit nicht mehr zur Arbeit an Feiertagen herangezogen, gegebenenfalls weil er es schafft, mit immer neuen Einwendungen sich vor dieser Arbeit zu „drücken“ und der Arbeitgeber es leid ist, sich mit seinen Einwendungen auseinander zu setzen, kann sich aus dem Verzicht des Arbeitgebers auf die Feiertagsarbeit dieses Beschäftigten eine „Konkretisierung“ seines Arbeitsverhältnisses dahin ergeben, dass die Verpflichtung, Feiertagsarbeit zu leisten, entfallen ist. Zur Klarstellung sollte daher für Beschäftigte, die zur Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden, diese Verpflichtung in deren Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

2. Entgeltfortzahlung

Fällt Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertages ganz oder teilweise aus, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung seines Verdienstaufalles und nicht etwa - wie vielfach abgerechnet - auf den Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate.

Doch ist ein Arbeitsausfall wegen eines Feiertages auch dann gegeben, wenn die gesetzlichen Arbeitsverbote unmittelbar zu Arbeitsausfällen führen, z. B. ein geringes Verkehrsaufkommen zu Einschränkungen im Linienverkehr führt oder aufgrund von Betriebsschließungen oder dem Unterrichtsausfall an Schulen der Berufs- und Schülerverkehr entfällt. Bestehen allerdings trotz dieser Ausfälle Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Verkehren, wie z. B. im Ausflugsverkehr, dann kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechtes im Linienverkehr Beschäftigte dort einsetzen, ausgenommen, sie sind nur als Linienfahrer eingestellt. Bleibt der Arbeitnehmer unbefugt an seinem letzten Arbeitstag vor oder seinem ersten Arbeitstag nach den Feiertagen der Arbeit ganz oder überwiegend fern, verliert er den Anspruch auf Bezahlung der wegen des Feiertages ausgefallenen Arbeitszeit. Wird im Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet, was allerdings im Personenverkehr nur sehr selten der Fall sein dürfte, kann ein unbefugtes Fehlen vor den Weihnachtstagen oder nach dem Neujahrstag zur Folge haben, dass die Erstattung des Verdienstaufalles sowohl für die Weihnachtsfeiertage als auch für den Neujahrstag entfällt. Setzt der Arbeitgeber auf Wunsch der Beschäftigten, die einen arbeitsfreien Arbeitstag wünschen, Aushilfskräfte ein, oder regelt er die Arbeitseinteilung so, dass Beschäftigte nach einem bestimmten Schema am Feiertag von der Arbeit freigestellt werden, sie z. B. an jedem zweiten oder dritten Feiertag arbeitsfrei haben, wenn sie nicht an diesem Tag wünschen, für eine Tour eingesetzt zu werden, dann besteht für die am Feiertag gewährte Freistellung von der Arbeit kein Vergütungsanspruch. Eine Urlaubsgewährung für diesen Tag ist, selbst auf Wunsch des Arbeitnehmers, unzulässig; denn nach dem Bundesurlaubsgesetz ist eine Urlaubsgewährung an gesetzlichen Feiertagen nicht möglich.

Das bedeutet jedoch, dass der Arbeitnehmer dann für den Feiertag keinen Lohnanspruch hat. Wenn der Arbeitnehmer jedoch für den Feiertag Urlaub beantragt, sollten Sie für den Feiertag eine Urlaubsvergütung zahlen.

3. Vergütung für Arbeit an Feiertagen

Für die an Feiertagen geleistete Arbeit ist je nach vertraglicher Vereinbarung ein Zuschlag auf die für die Tätigkeit maßgebende Vergütung zu zahlen. Und zwar bis zu den gesetzlichen Grenzen von 125 %, für die beiden Weihnachtstage und den 24.12. ab 14 Uhr und den 1. Mai 150 %. Verlangen kann der Arbeitnehmer diese Zuschläge aber nicht.

Bei Arbeit an Feiertagen ist zu zahlen:

Der vereinbarte Lohn für die Arbeitszeit zuzüglich freiwilliger Zuschläge.

Die gelegentlich erhobene Forderung, zusätzlich den Lohn zu zahlen, den der Arbeitnehmer sonst bei einem feiertagsbedingten Lohnausfall erhalten hätte, ist unbegründet, denn ein Arbeitnehmer, der arbeitet erleidet keinen Lohnausfall.

4. Ausgleichsfreizeit für Feiertagsarbeit

§ 11 des Arbeitszeitgesetzes verlangt für Arbeit an Feiertagen und Arbeit an Sonntagen die Gewährleistung unbezahlter Ausgleichsfreizeit. Diese kann jedoch an Tagen gewährt werden, an denen der Arbeitnehmer ohnehin von der Arbeit freigestellt ist, wie z. B. bei Arbeit in einer 5-Tage-Woche und auch bei Arbeitsfreistellungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften, wie z. B. der Regelungen über die Wochenruhezeit nach der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

Quelle: Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen Nr. 12 Dezember 2013, herausgegeben vom Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V.

.....

Zu Punkt 3.:

Krankenförderung mit Taxi und Mietwagen im Jahr 2014: Unternehmer- und Patienteninfoblätter!

anliegend überreichen wir Ihnen Infos vom BZP über die 2014 anzuwendenden Regelungen für die Patientenfahrten, wobei Sie wie bisher schon ein Exemplar für die Unternehmer und eines für die Patienten erhalten.

Der Bundesrat hat in seiner 917. Sitzung am 29.11.2013 der von der Bundesregierung verabschiedeten und daraufhin am 16.10.2013 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassenen Verordnung über die Sozialversicherungs-Rechengrößen 2014 zugestimmt, sodass die dort vorgesehenen dynamischen Rechengrößen für die Sozialversicherungen mit Verkündung am 10.12.2013 amtlich geworden sind und am 1. Januar 2014 in Kraft treten. Die relevante Änderung für die Patientenfahrten bezieht sich auf die so genannte Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV, die entsprechend der Lohnzuwachsrate 2012 von 2,8 Prozent von 32.340 € auf 33.180 € (jährlich) gestiegen ist.

.....
Zu Punkt 4.:

Reform des steuerlichen Reisekostenrechts – Zuordnung zu einer „ersten Tätigkeitsstätte“

In den vergangenen Monaten haben wir Sie über die wichtigsten Änderungen, welche sich durch die Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ergeben, informiert. Die Änderungen treten am 1. Januar 2014 in Kraft.

Zentraler Punkt der Neuregelungen ist die gesetzliche Definition der „ersten Tätigkeitsstätte“, die künftig an die Stelle der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ tritt. Der Arbeitnehmer kann je Dienstverhältnis höchstens eine erste Tätigkeitsstätte, ggfs. aber auch keine, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten haben (§ 9 Abs. 4 S. 5 EStG). Die Bestimmung der „ersten Tätigkeitsstätte“ erfolgt anders als bisher künftig vorrangig anhand der arbeitsrechtlichen Festlegungen durch den Arbeitgeber. Sind solche nicht vorhanden oder sind die getroffenen Festlegungen nicht eindeutig, werden hilfsweise quantitative Kriterien herangezogen. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitnehmer in einer der in § 9 Abs. 4 S. 1 EStG genannten ortsfesten Einrichtungen dauerhaft tätig werden soll.

Diese Änderung kann vor allem Auswirkungen haben für Außendienstmitarbeiter, Monteure oder Arbeitnehmer, bei denen mehrere betriebliche Einrichtungen für die erste Tätigkeitsstätte in Frage kommen. Es empfiehlt sich daher, die Formulierungen in den Arbeitsverträgen insbesondere für diese Beschäftigtengruppen zu überprüfen und diese ggfs. anzupassen.

Die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung allein aus tarifrechtlichen, mitbestimmungsrechtlichen oder organisatorischen Gründen (z. B. Personalaktenführung), ohne dass der Arbeitnehmer in dieser Einrichtung tätig werden soll, soll nach dem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 30. September 2013 zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts keine Zuordnung im Sinne des § 9 Abs. 4 EStG darstellen.

Bei Zweifeln, ob durch die arbeitsrechtliche Regelung eine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung erfolgt oder nicht, sollte im jeweiligen konkreten Einzelfall eine Abklärung mit dem Steuerberater oder dem Betriebsstätten-Finanzamt erfolgen.

*Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V., Stuttgart
Rundschreiben Nr. 50/2013*

.....

Zu Punkt 5.:

Stellen Sie die Erledigung Ihrer Angelegenheiten unbedingt durch Vorsorgevollmacht sicher

Sollte es durch einen Schicksalsschlag zur Handlungsunfähigkeit kommen, werden die Folgen oft unterschätzt. Damit dann noch Rechtsgeschäfte getätigt werden können, ist zwingend ein Betreuer gerichtlich zu bestellen. Nicht einmal unter Ehegatten gilt eine gesetzliche Vertretungsmacht. Sorgen Sie daher rechtzeitig selbst vor.

- Wenn Sie im Geschäftsleben tätig sind, könnte sich ein ungeregelter Ausfall besonders fatal auswirken. Sie sollten daher eine Person bevollmächtigen, die über Sachkunde verfügt und Ihr Vertrauen genießt. Hilfreich sind hier die vielerorts aktiven Betreuungsvereine.
- In jeder Vollmacht sind alle Vermögensbereiche aufzuführen, um die der Bevollmächtigte sich kümmern soll. Wollen Sie ihn auch zur gerichtlichen Vertretung ermächtigen, geben Sie dies ausdrücklich mit an. Um Lücken oder Unklarheiten zu vermeiden, sollten Sie sich notariell beraten lassen.
- Eine notarielle Beurkundung ist zwar nicht erforderlich, aus Beweisgründen aber auf jeden Fall anzuraten. Denn: Wenn ein Notar beteiligt war, lässt sich die Wirksamkeit der Vollmacht später kaum anzweifeln. Zudem kann sie nach ihrer Beurkundung dann auch gleich im Zentralen Vorsorgeregister erfasst werden. Dadurch stellen Sie sicher, dass niemand Ihre Bevollmächtigung missachten kann.

Quelle: Der Deutsche Wirtschaftsbrief, Sonderausgabe Weichenstellung für 2014 von Dezember 2013

Zu Punkt 6.:

2014er-Tarife bei mobile *Garantie* – BZP-Mitglieder weiterhin begünstigt!

mobile *GARANTIE* – die Taxi-Garantie-Versicherung, welche die Unternehmen auch nach Ablauf der Herstellergarantie vor unliebsamen Überraschungen aufgrund nicht vorhersehbar auftretender Schäden an den Fahrzeugen schützt - hat für das Jahr 2014 neu tarifiert. Das neue System basiert auf der Überlegung, dass diejenigen, die sich früh, also wenn sich der Neuwagen noch in der Herstellungsgarantie befindet, für die Garantieverlängerung entschließen, besondere Vorteile genießen sollen. Dies führt zu folgender Tarifsituation 2014 beim Programm „PREMIUM“ – Absicherung bis 360.000 Kilometer (jeweils brutto, inkl. ges. Versicherungssteuer):

- bei einer Laufzeit des Vertrages zur Garantieverlängerung von 12 Monaten nach Ablauf der Herstellergarantie werden demjenigen, der sich innerhalb von 90 Tagen nach Neuzulassung des Taxis oder Mietwagens entschließen kann, besonders günstige 499 Euro berechnet; derjenige, der sich innerhalb des ersten Jahres für eine einjährige Verlängerung entschließt, hat 549 Euro zu zahlen und derjenige, der sich später (erst nach 12 Monaten bis zum Ablauf der 24 Monate Herstellergarantie) entschließt, hat einen Tarif von 649 Euro.
- für den 2-jährigen Verlängerer werden bei Entschluss innerhalb der ersten 3 Monate nach Neuzulassung günstige 769 Euro, für den innerhalb eines Jahres 825 Euro, für den spät Entschlossenen hier 935 Euro berechnet.
- Für die höchst mögliche 3-jährige Absicherung werden bei dem Kurzentschlossenen 998 Euro fällig, bei demjenigen, der sich innerhalb eines Jahres entschließt 1.085 Euro, bei dem Spätentschlossenen nun 1.199 Euro.

Der BZP hat diese Tarife mitverhandelt und natürlich für seine mittelbar angeschlossenen Unternehmen wieder besondere Vorteile erreicht:

- Bei einer 3-jährigen Garantieverlängerung werden Sie, wenn Sie Ihre Mitgliedschaft durch uns bestätigen lassen, bei einem Entschluss innerhalb von 90 Tagen nach Zulassung nur 950 Euro zu zahlen haben und bei demjenigen, der sich im ersten Jahr entschließt, kommen immer noch

ausgesprochen vorteilhafte 998 Euro für den Premiumtarif zum Ansatz. Somit haben Sie eine Ersparnis von bis zu 87,- € aufgrund Ihrer Mitgliedschaft.

Nähere Infos – auch zu weiteren Tarifen (bspw. zum erweiterten Programm „EXKLUSIV“ – mit mehr Umfang und Deckung bis 400.000 Kilometer - sowie einer Gebrauchtwagen-Garantie) - erhalten Sie auf www.mobile-garantie.de oder über die kostenlose Service-Nummer der mobile GARANTIE Deutschland: 0800 200 70 60.

**Der Verband wünscht Ihnen ein frohes Weihnachtsfest
und ein erfolgreiches Jahr 2014!**



Mit freundlichen Grüßen

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Welling'.

Dipl.-Vw. Peter Welling
(Hauptgeschäftsführer)

Anlagen

Zu Punkt 3.: Merkblätter

Zu Punkt 6.: Übersichtsblatt, Tarife und Versicherungsinhalte