



21.03.2014
we-fi

An alle Mitglieder
der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

Rundschreiben Nr. 04/14

1. Aus der Rechtsprechung:
 - 1.1. Taxen
 - 1.2. Für Sie zur Erbschaftssteuer, wenn Sie Beiträge in eine Lebensversicherung eingezahlt haben
 - 1.3. Ausschreibungspflicht Leiharbeitnehmer
 - 1.4. Auskunftsanspruch bei Abmahnungen
2. BZP veröffentlicht Taxi-Wissensbank: taxipedia.info aktuell im Netz!
3. Bewerberauswahl – Fehler vermeiden
4. A.T.U-Rahmenvertrag: Bei Neukauf vom 10.03.-15.06.2014 ist die Reifenmontage für BZP-Mitglieder kostenlos!

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Punkt 1.1.:

Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 27.02.2014 – Az. C-454/12 und C-455/12 – zu den unterschiedlichen Mehrwertsteuersätzen: Taxen- und Mietwagenbeförderungen können unter bestimmten Voraussetzungen unterschiedlichen Mehrwertsteuersätzen unterliegen!

Zwei deutsche Mietwagenunternehmen haben den Bundesfinanzhof mit ihrer Auffassung beschäftigt, dass ihre Beförderungsleistungen im Nahverkehr, genau wie bei Taxen, nicht dem normalen Mehrwertsteuersatz unterworfen werden dürften. Ihre Leistungen betrafen v.A. den Krankentransport im Rahmen eines Vertrags zwischen einer Krankenkasse und dem Landesverband, der auf Taxiunternehmen und Mietwagenunternehmen unterschiedslos anwendbar war. Insbesondere galt das in diesem Vertrag festgelegte Beförderungsentgelt in gleicher Weise für beide Arten von Unternehmen. Da der Bundesfinanzhof Zweifel an der Vereinbarkeit einer unterschiedlichen steuerlichen Behandlung mit dem Unionsrecht und insbesondere dem Grundsatz der steuerlichen Neutralität hat, hat er den Europäischen Gerichtshof um Auslegung des Unionsrechts ersucht.

Mit seinem heutigen Urteil antwortet der EuGH, dass das Unionsrecht (insbesondere der Grundsatz der steuerlichen Neutralität) der Anwendung unterschiedlicher Mehrwertsteuersätze auf die Beförderung von Personen im Nahverkehr zum einen per Taxi und zum anderen per Mietwagen nicht entgegensteht, sofern zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen, denen diese beiden Beförderungsarten unterliegen, muss die Beförderung per Taxi einen konkreten und spezifischen Aspekt der fraglichen Dienstleistungskategorie (Beförderung von Personen und des mitgeführten Gepäcks) darstellen.
2. Diese Unterschiede müssen einen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung des durchschnittlichen Nutzers für eine dieser Beförderungsarten haben. Es ist Sache des Bundesfinanzhofs, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen in den bei ihm weiter anhängigen Rechtsstreitigkeiten erfüllt sind.

Zur ersten Voraussetzung führt der EuGH aus, dass die von den Taxiunternehmen erbrachten Leistungen als gesonderte Leistungen qualifiziert werden können, wenn diese Unternehmen, im Unterschied zu Mietwagenunternehmen, eine Betriebspflicht übernehmen müssen, die es ihnen verbietet, eine Beförderung in Erwartung insbesondere einer profitableren Fahrt abzulehnen oder Situationen gewinnbringend zu nutzen, in denen sie ein vom offiziellen Tarif abweichendes Beförderungsentgelt verlangen könnten. Unter solchen Umständen könnte die Tätigkeit der Beförderung von Personen im Nahverkehr per Taxi als Dienstleistung eingestuft werden, die sich von den übrigen Leistungen der betreffenden Kategorie (Beförderung von Personen und des mitgeführten Gepäcks) unterscheidet, und somit einen konkreten und spezifischen Aspekt dieser Kategorie darstellen.

Zur zweiten Voraussetzung weist der EuGH darauf hin, dass der durchschnittliche Nutzer die beiden Beförderungsformen unterscheiden kann, soweit sie unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen unterliegen. Jede von ihnen ist geeignet, unterschiedliche Bedürfnisse zu befriedigen, was auf die Entscheidung des Nutzers, die eine oder die andere zu wählen, maßgeblichen Einfluss haben kann. Der EuGH schließt daraus, dass der Grundsatz der steuerlichen Neutralität einer abweichenden steuerlichen Behandlung dieser beiden Beförderungsarten nicht entgegensteht.

Dagegen steht das Unionsrecht der Anwendung unterschiedlicher Mehrwertsteuersätze auf die Beförderung von Personen im Nahverkehr zum einen per Taxi und zum anderen per Mietwagen entgegen, wenn aufgrund einer Sondervereinbarung, die auf die Taxiunternehmen und die Mietwagenunternehmen mit Fahrgestellung unterschiedslos angewandt wird, die Beförderung von Personen per Taxi keinen konkreten und spezifischen Aspekt der Beförderung von Personen und des mitgeführten Gepäcks darstellt und die im Rahmen dieser Vereinbarung durchgeführte Tätigkeit aus der Sicht des durchschnittlichen Nutzers als der Tätigkeit der Beförderung von Personen im Nahverkehr per Mietwagen gleichartig anzusehen ist. Es ist Sache des Bundesfinanzhofs, dies zu prüfen.

Der EuGH hält die Anwendung eines unterschiedlichen Mehrwertsteuersatzes für ausgeschlossen, wenn das Beförderungsentgelt in einer solchen Vereinbarung festgelegt ist und in gleicher Weise für die Taxiunternehmen und die Mietwagenunternehmen gilt, wenn die Vereinbarung für beide Beförderungsarten lediglich die Pflicht zur tatsächlichen Durchführung des Transports vorsieht und wenn die Taxiunternehmen somit im Rahmen der Vereinbarung nicht den außerhalb dieser Vereinbarung für sie geltenden besonderen rechtlichen Anforderungen unterliegen.

Erstes Fazit: in nächster Zeit wird von den Verbänden auch in Hinsicht auf deren praktische Folgen die Kernaussage des EuGH bewertet werden, wonach eine unterschiedliche Besteuerung ausgeschlossen ist, wenn die Fahrten unter identischen Voraussetzungen durchgeführt werden, wie es bei Krankenförderungen für eine Krankenkasse der Fall sein kann.

Zu Punkt 1.2.:

Für Sie zur Erbschaftsteuer, wenn Sie Beiträge in eine Lebensversicherung eingezahlt haben

Ein Mann hatte 2010 eine Rentenversicherung gegen Zahlung eines Einmalbetrags von 150.000 € abgeschlossen. Begünstigt war gemäß Vertrag seine Ehefrau. Die Rente sollte so lange gezahlt werden, wie die Frau lebte. Falls sie sterben würde, bevor die 150.000 € erreicht waren, sollte der

Mann den Differenzbetrag erhalten. Da die Frau bereits im Jahr 2013 verstarb, bekam der Mann von der Lebensversicherung 126.000 € erstattet. Die Überraschung: **Das Finanzamt wollte diese Auszahlung der Erbschaftsteuer unterwerfen.**

- Das geht bei Konstellationen dieser Art jedoch nicht, entschied der Bundesfinanzhof (Az. II R 29/11). Denn nicht die Frau, sondern ausschließlich der Mann habe den Versicherungsbeitrag gezahlt, so die Richter. Besteuerung setze aber eine Vermögensminderung beim Erblasser und eine Mehrung beim Erben voraus. **Da hier der Mann allein den Beitrag gezahlt hatte, wurde kein Vermögen verschoben.**
- Hätte im Urteilsfall jedoch die Frau zu Lebzeiten den Einmalbetrag gezahlt, wäre das erb-schaftsteuerpflichtig. Dann würde die Rückzahlung der Rentenversicherung aus ihrem Vermö-gen stammen. Daher mein Tipp: **Den Einmalbeitrag sollte stets der Partner einzahlen, dessen Lebenserwartung voraussichtlich höher ist.**

Quelle: Der Deutsche Wirtschaftsbrief Nr. 9 vom 28.02.2014

.....

Zu Punkt 1.3.:

Ausschreibungspflicht Leiharbeitnehmer

Hat der Betriebsrat verlangt, dass alle innerbetrieblichen Arbeitsplätze gemäß § 93 BetrVG auszu-schreiben sind, so besteht die Ausschreibungspflicht auch dann, wenn ein Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt werden soll. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Beschluss vom 15.10.2013 – 1 ABR 25/12).

Das BAG begründet dies damit, dass die Vorschrift des § 93 BetrVG es dem Betriebsrat ermögli-chen soll, durch die Bekanntmachung von freien Beschäftigungsmöglichkeiten den innerbetriebli-chen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Hierdurch sollen sich im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer auf zu besetzende Arbeitsplätze bewerben können. Nach dem BAG wird durch die Absicht des Arbeitge-bers, den freien Arbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer zu besetzen, dieser Arbeitsplatz nicht dem innerbetrieblichen Stellenmarkt dauerhaft entzogen. Dementsprechend sei der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsplätze zumindest auch dann auszuschreiben, wenn sie mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen, sofern die Einsatzzeit der Leiharbeitnehmer mindestens vier Wochen be-tragen soll.

Eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht besteht nach dem BAG allenfalls dann, wenn im Ausnahmefall vom Arbeitgeber dargelegt und bewiesen wird, dass mit Bewerbungen von bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern offenkundig nicht gerechnet werden kann.

Praxishinweis:

Wie schon wiederholt berichtet, steht dem Betriebsrat bei nicht nur vorübergehender beabsichtigter Einstellung des Leiharbeitnehmers ein Zustimmungsverweigerungsrecht gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu. Ferner steht dem Betriebsrat nach dem nunmehr vorliegenden Beschluss des BAG auch ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu, wenn der Arbeitgeber eine erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterlassen hatte.

Arbeitgeber sollten daher im Einstellungsersuchen an den Betriebsrat zumindest die „Endlichkeit“ der Einstellung des Leiharbeitnehmers andeuten und ferner bei Bestehen einer Ausschreibungs-pflicht den innerbetrieblichen Arbeitsplatz auch dann ausschreiben, wenn der Einsatz von Leihar-beitnehmern beabsichtigt ist. Wird dem nicht gefolgt, ist mit einer berechtigten Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zu rechnen.

*Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg
Rundschreiben Nr. 4/2014 vom 13.03.2014*

.....

Zu Punkt 1.4.:

Auskunftsanspruch bei Abmahnungen

Der Betriebsrat hat keinen Auskunftsanspruch bezüglich erteilter und beabsichtigter Abmahnungen.

Dies hat das BAG erneut entschieden (Beschluss vom 19.09.2013 – 1 ABR 26/12). Der Ausspruch von Abmahnungen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Erst wenn ein Kündigungsverfahren eingeleitet werden soll, ist der Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu beteiligen. Auch besteht kein allgemeiner Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Auch kann der Betriebsrat im Regelfall ein Mitbestimmungsrecht nicht aus § 87 Abs. 1 BetrVG herleiten.

*Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg
Rundschreiben Nr. 4/2014 vom 13.03.2014*

.....

Zu Punkt 2.:

BZP veröffentlicht Taxi-Wissensbank: taxipedia.info aktuell im Netz!

Aus dem auch zusammen mit dem BZP-Fachausschuss für Öffentlichkeitsarbeit entwickelten und dieser Tage angelaufenen Projekt, die Abgeordneten des Deutschen Bundestages und weitere Meinungsbildner regelmäßig mit Informationen aus und über die Branche sowie mit gewerbepolitischen Positionen zu versorgen, ist im Zuge der Beratungen mit dem BZP-Medienberater Matthias Tüxen ein weiteres öffentlichkeitswirksames Produkt entstanden:

„TAXIPEDIA – powered by BZP“.

Mit diesem Internetlexikon will der BZP dazu beitragen, fehlende bzw. fehlerhafte Kenntnisse und Vorstellungen über das Taxi- und Mietwagengewerbe nicht nur bei Politikern, sondern auch vielen anderen Menschen zu beheben. Gleichzeitig soll die Seite auch der Vermittlung und Verbreitung von Positionen des BZP und seiner Mitgliedsorganisationen dienen.

Der heutige Stand ist natürlich nur ein Anfang, der Stichwortbestand wird kontinuierlich ausgebaut und aktualisiert werden. Wenn Sie Anregungen und Ergänzungen zu „TAXIPEDIA - powered by BZP“ haben, teilen Sie uns diese bitte mit.

Sorgen Sie auch durch eine Weiterverbreitung der Adresse taxipedia.info für eine breite Aufnahme nicht nur bei ihren angeschlossenen Unternehmen, sondern auch bei Vertretern der Behörden und Politikern aller Ebenen. Eine Verlinkung mit taxipedia.info von ihren eigenen öffentlichen Internetangeboten ist ausdrücklich erwünscht.

.....

Zu Punkt 3.:

Bewerberauswahl – Fehler vermeiden

Egal welche Stelle zu besetzen ist, die Bewerberzahl ist viel kleiner als noch vor wenigen Jahren. Deshalb ist es besonders wichtig, sich bei allen Auswahlritten vom sogenannten subjektiven ersten Eindruck zu lösen. Es ist nur der letzte Eindruck im Bewerbungsprozess wichtig. Man kann sich schließlich in nichts mehr täuschen als in den Mitmenschen. Genau hinsehen, nachfragen, sich mit dem Bewerber intensiver beschäftigen, um eine Entscheidung zu treffen, die nicht oberflächlich ist.

Zuerst kommt ein Studium der kompletten Bewerbungsunterlagen. Besonders sollte man sich für die Zeugnisse interessieren, die nicht dabei sind. Lassen die Zeugnisse die Hoffnung zu, dass der Bewerber »passen könnte«, wird man ein Vorstellungsgespräch führen. Wichtig ist es dabei, dem Bewerber den größeren Gesprächsanteil zu geben. Man will ja ihn kennenlernen. Einen Eindruck

vom eigenen Unternehmen wird er/sie beim Rundgang durch das Unternehmen und einen sehr wichtigen Blick auf den künftigen Arbeitsplatz gewinnen.

Wie führt man aber das Bewerbungsgespräch? Nachfragen zu den Zeugnissen und zu früheren Tätigkeiten sind genauso wichtig wie Eindrücke von den Zukunftserwartungen und Plänen des Bewerbers. Bestätigen diese die Hoffnungen, einen langjährigen Mitarbeiter zu gewinnen?

Mehr und mehr Unternehmen bedienen sich bei der Personalauswahl sogenannter Online-Assessments. In umfangreichen Online-Befragungen müssen Bewerber im vorgegebenen Zeitrahmen Fragen beantworten, die Einblick in ihr Wissen, ihre Intelligenz und auch in ihre psychologischen Eigenschaften geben sollen. Auftraggeber wie auch Bewerber erhalten Auswertungen. Die Entscheidung für eine Einstellung wird fundierter. Die Tests geben aber keine Garantie, den richtigen Bewerber eingestellt zu haben. Personalberater berichten jedoch von guten Erfahrungen.

Auch der mittelständische Unternehmer sollte zumindest mit einem eigenen Fragebogen den Auswahlprozess intensiver machen. So ein Fragebogen kann aus folgenden Bereichen bestehen:

Fachliche Kompetenz allgemein
 Fachliche Kompetenz Personenverkehr
 Akzeptanz bei Kunden
 Teamfähigkeit
 Zuverlässigkeit – Zugehörigkeit
 Einsatzfähigkeit – Einsatzwille

Zu jedem der Bereiche sollte man 3 bis 5 Fragen entwickeln die der Bewerber im Gespräch beantworten muss. Jede Antwort muss von zwei Interviewern mit den Noten 1 bis 6 bewertet werden. Unten sehen Sie ein Beispiel für eine Führungskraft im Personenverkehr.

Pro Bereich entwickelt man eine Durchschnittsnote. Aus allen Durchschnittsnoten ergibt sich eine Gesamtnote. Bei der Ermittlung der Gesamtnote kann man gewichten, einzelnen Bereichen größere Bedeutung geben. Schnell wird deutlich, welcher Bewerber am besten abschneidet. Damit hat man eine Entscheidungsbasis die weit mehr wert ist, als der Blick in die Zeugnisse und die Augen.

Bewerberfragen		Bewertung wie bei Schulnoten					
Fachliche Kompetenz allgemein		0					
1. Erklären Sie dem Unternehmer die Bedeutung des Cash-flow (Geldzufluss)		1	2	3	4	5	6
		0	0	0	0	0	0
2. Wieviel Eigenkapital sollte ein Unternehmen haben?		0	0	0	0	0	0
3. Weshalb sollte man Anlagegüter nicht über Kontokorrent finanzieren?		0	0	0	0	0	0
4. Wie hoch ist der Krankenstand im Personal? Wie kann man diesen reduzieren?		0	0	0	0	0	0
Fachliche Kompetenz Personenverkehr		0					
1. Wie hoch ist die durchschnittliche Fahrleistung für Fahrzeuge im Stadtverkehr?		1	2	3	4	5	6
		0	0	0	0	0	0
2. Was kostet ein Reifen der Größe 195/65		0	0	0	0	0	0
3. Was ist der größte Unsicherheitsfaktor bei Abgabe von Angeboten für Firmenrahmenverträge?		0	0	0	0	0	0
4. Was ist ein Dieselfloater?		0	0	0	0	0	0

Quelle: Der Grüne Renner, Ausgabe: Februar 2014

Zu Punkt 4.:

**A.T.U-Rahmenvertrag: Aktuelle Großkunden-Konditionen für das Frühjahr – Sonderaktion:
Bei Neukauf vom 10.03.-15.06.2014 ist die Reifenmontage für BZP-Mitglieder kostenlos!**

Nachdem der Winter in weiten Teilen Deutschlands praktisch ausgefallen ist, stehen die Frühjahrsboten bereits unverkennbar vor der Tür – Zeit also, über den Wechsel auf Sommerreifen nachzudenken. Gut, wenn der Marktführer A.T.U dann BZP-Mitgliedern auf seine sowieso günstigen Preise 10 % Rabatt auf Reifen und Komplettträger anbietet.

Noch besser aber, wenn man sogar die Reifenmontage geschenkt bekommt! Als besonderes Schmankerl bietet A.T.U nämlich allen BZP-Mitgliedern im Aktionszeitraum vom 10.03.2014 bis 15.06.2014 die Reifenmontage ohne Berechnung, sofern die Neureifen bei A.T.U bezogen werden. Dieses Angebot setzt grundsätzlich die Vorlage eines speziellen Gutscheines voraus, weshalb aber auch Neukunden in den Genuss kommen können, welche die A.T.U-Karte gerade erst beantragt haben (diese können aber systembedingt den 10%igen Rabatt nicht beanspruchen, solange sie noch keine A.T.U-Card vorweisen können – Bearbeitungszeit ca. 2 Wochen).

Aktuell gelten für BZP-Mitglieder mit A.T.U-Card folgende Rabattkonditionen:

Verschleißteile 30 %
Motoröle 20 %
Scheibenaustausch 25 % (Rabatt auf Gesamtrechnung)
Zubehör 5 %
Reifen oder Komplettträger 10 % auf den jeweiligen Filialpreis

Die Anträge für beide Kartenarten (die „klassische“ A.T.U-Card für alle bargeldlosen Reparaturen und Einkäufe oder die Barkauf-Rabattkarte) erhalten Sie weiterhin über unsere Verbandsgeschäftsstelle, da wir Ihre Mitgliedschaft bestätigen müssen.

Bitte beachten: in der Anlage erhalten Sie den Gutschein im PDF-Format für die Aktion. Dieser muss ausgedruckt in der A.T.U-Filiale vorgelegt werden, damit die Reifenmontage kostenlos erfolgt!

Mit freundlichen Grüßen

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



Dipl.-Vw. Peter Welling
(Hauptgeschäftsführer)

Anlagen

zu Punkt 4.: A.T.U-Gutschein