



01.12.2014  
We/Er

An alle  
Mitglieder der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

## R u n d s c h r e i b e n   N r .   1 6 / 1 4

1. **Mindestlohnaufzeichnungsverordnung: BZP warnt vor dem voreiligen Schluss, für das Taxi- und Mietwagengewerbe bestünden vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnungspflichten**
2. **Fragerecht nach Vorstrafen**
3. **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**
4. **Reform des steuerlichen Reisekostenrechts –  
Ergänzendes Anwendungsschreiben des BMF**
5. **§ 16 BetrAVG – Anpassung der Betriebsrenten für die Jahre 2010 bis Oktober 2014**
6. **Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Beitragssatz 2014 und Insolvenzübersicht zum 30. September 2014**
7. **Mercedes-Taxikalender**

Sehr geehrte Damen und Herren,

### zu Punkt 1.:

**Mindestlohnaufzeichnungsverordnung: BZP warnt vor dem voreiligen Schluss, für das Taxi- und Mietwagengewerbe bestünden vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnungspflichten**

Bekanntermaßen hat am 16. August 2014 in Kraft getretene Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet vorgeschrieben. Weiter enthält das MiLoG weitere Pflichten für Arbeitgeber und Entleiher, die den Behörden der Zollverwaltung die Prüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes erleichtern sollen. **Besonders beachtlich ist aus Sicht der Branche die Verpflichtung für Arbeitgeber (und Entleiher) zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende, Dauer).**

Zugleich enthält das MiLoG die Ermächtigung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF), die angesprochenen Verpflichtungen durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ohne Zustimmung des Bundesrates zu vereinfachen oder abzuwandeln, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern. Einer Presseerklärung aus dem BMF ist zu entnehmen, dass von den Verordnungsermächtigungen Gebrauch gemacht wird und das Bundeskabinett letzte Woche u.a. den Entwurf einer **Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (MiLoAufzV)** verabschiedet hat.

Kern dieser Verordnung ist, dass für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, die Aufzeichnung vom Beginn und Ende der Arbeitszeit entfällt, also nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist. Auch wenn die Tätigkeit des Fahrpersonals im Taxi- und Mietwagenbereich sicherlich eine ausschließlich mobile Tätigkeit ist, ist damit das Vorliegen der anderen beiden Voraussetzungen - keine Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie eigenverantwortliche Einteilung der täglichen Arbeitszeit – nach Bewertung des BZP sehr fraglich. Der BZP ist aber einer endgültigen und verbindlichen Klärung dieser Frage auf der Spur und wir werden auch sofort informieren, wenn hier Rechtssicherheit besteht. Nach derzeitiger Sachlage wollen wir aber davor warnen, dass Unternehmen vorschnelle Schlüsse ziehen, die sich später als sehr teuer erweisen könnten. **Die Unternehmen des Taxi- und Mietwagengewerbes sollten also zum jetzigen Zeitpunkt davon ausgehen, dass sie in ihrer Arbeitgebereigenschaft verpflichtet sind, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer innerhalb von sieben Tagen aufzuzeichnen und zwei Jahre aufzubewahren haben.**

---

### **Zu Punkt 2.:**

#### **Fragerecht nach Vorstrafen**

Der Arbeitgeber darf nur Informationen zu Vorstrafen des Bewerbers einholen und hiernach fragen, wenn die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert. Ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nicht bei Verurteilungen, die im Bundeszentralregister bereits getilgt sind. Der Bewerber ist nur dann auskunftspflichtig bezüglich Vorstrafen, wenn die Gegenstände der Ermittlungsverfahren sich auf Straftaten beziehen, die die Eignung des Klägers für den jeweiligen Arbeitsplatz in Frage stellen. Dies ist beispielsweise bei Vermögensdelikten (Diebstahl, Unterschlagung) der Fall, sofern die Tätigkeit einen Bezug zum Vermögen des Arbeitgebers aufweist.

Der Arbeitnehmer kann die Angaben zu allgemeinen Vorstrafen daher wahrheitswidrig im Bewerbungsgespräch beantworten. Dies hat das Bundesarbeitsgericht erneut klargestellt (Urteil vom 20.03.2014, 2 AZR 1071/12).

*Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg, Rundschreiben Nr. 16/2014 vom 20.11.2014*

---

### **Zu Punkt 3.:**

#### **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**

Am 07.11.2014 hat der Bundestag das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus verabschiedet. Das Gesetz tritt zum 01.01.2015 in Kraft und gilt für Geburten ab dem 01.07.2015.

Durch das Gesetz soll eine Flexibilisierung der Elternzeit erfolgen.

Die wesentlichen Inhalte des Gesetzes sind:

- Eltern können künftig eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Dies soll ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein. Diesbezüglich wird die Anmeldefrist von 7 auf 13 Wochen ausgedehnt.
- Die Elternzeit soll künftig nicht nur in zwei Abschnitte aufgeteilt werden können, sondern auch in drei.
- Für Mehrlinge wird klargestellt, dass pro Geburt nur ein Anspruch auf Elterngeld besteht. Eltern erhalten für das Mehrlingsgeschwisterkind einen Zuschlag von EUR 300,00.
- Paare können bis zu 14 Monate gleichzeitig Elterngeld beziehen und bis zu 30 Wochenstunden arbeiten.

- Wird die Betreuung des Kindes durch beide Elternteile wahrgenommen und arbeiten beide parallel für mindestens vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten Sie jeweils zusätzlich für vier Monate Elterngeld Plus.

Quelle: Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg, Rundschreiben Nr. 16/2014 vom 20.11.2014

---

#### **Zu Punkt 4.:**

#### **Reform des steuerlichen Reisekostenrechts – Ergänzendes Anwendungsschreiben des BMF**

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat das Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts überarbeitet. Das aktuelle Schreiben kann über unsere Homepage unter Service/Merkblätter – sonstige Informationen downgeloadet werden.

Wir möchten Sie insbesondere auf folgende Ergänzungen im BMF-Schreiben aufmerksam machen:

- Es wurde ein zusätzliches Beispiel aufgenommen, nach dem **rein organisatorische Bestimmungen** des Einstellungs-, Anstellungs- oder Arbeitsortes des Arbeitnehmers keine Zuordnung i.S.d. § 9 Abs. 4 EStG darstellen, wenn der Arbeitgeber schriftlich auch gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. in der Reiserichtlinie des Unternehmens erklärt, dass dadurch keine arbeitsrechtliche Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte erfolgen soll (Rn. 12, Beispiel 2).
- Weitere zusätzliche Beispiele gibt es nun zur **Berechnung der Verpflegungspauschalen** bei ein- und mehrtägigen Auswärtstätigkeiten im Inland (Rn. 46 ff.).
- Werden im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit **mehrere ortsfeste betriebliche Einrichtungen** innerhalb eines großräumigen Werks- oder Betriebsgeländes aufgesucht, handelt es sich um die Tätigkeit an einer Tätigkeitsstätte (Rn. 52).
- Auch im Flugzeug, im Zug oder auf einem Schiff im Zusammenhang mit der Beförderung unentgeltlich angebotene Mahlzeiten (Rn. 65) sowie während einer auswärtigen Tätigkeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Snacks oder Imbisse (wie z. B. belegte Brötchen) können eine **Mahlzeit** sein, die zur Kürzung der Verpflegungspauschale führt (Rn. 74). Eine feste zeitliche Grenze für die Frage, ob ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen zur Verfügung gestellt wird, gibt es nicht. Maßstab für die Einordnung ist vielmehr, ob die zur Verfügung gestellte Verpflegung an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten tritt, welche üblicherweise zu der entsprechenden Zeit eingenommen wird.
- Die pauschale **Kürzung der Verpflegungspauschale** ist tagesbezogen und maximal bis auf 0 Euro vorzunehmen (Rn. 73). Unbeachtlich ist im Hinblick auf die pauschale Kürzung der Verpflegungspauschale, ob die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit vom Arbeitnehmer tatsächlich eingenommen wird (Rn. 75). Zusätzlich gibt es weitere Beispiele zur Kürzung der Verpflegungspauschale (Rn. 75 ff.).
- In den Fällen, in denen **keine steuerfreie Verpflegungspauschale** gezahlt werden darf (z. B. weil der Arbeitnehmer nicht mehr als acht Stunden auswärts tätig ist oder weil die Drei-monatsfrist abgelaufen ist), ist es nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber bei einer von ihm zur Verfügung gestellten Mahlzeit eine Verrechnung des anzusetzenden Sachbezugs-werts mit steuerfrei zu erstattenden Fahrt-, Unterkunfts- oder Reisenebenkosten vornimmt (Rn. 129).

Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V., Rundschreiben Nr. 36/2014 vom 18.11.2014

---

### **Zu Punkt 5.:**

#### **§ 16 BetrAVG – Anpassung der Betriebsrenten für die Jahre 2010 bis Oktober 2014**

Ein Arbeitgeber ist gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich verpflichtet, die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung alle drei Jahre zu überprüfen und nach billigem Ermessen über eine Anpassung zu entscheiden.

Die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung entfällt nach § 16 Abs. 3 BetrAVG lediglich, wenn

- der Arbeitgeber sich für Zusagen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt wurden bzw. werden, verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens ein von Hundert anzupassen

#### **oder**

- die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt wird, sofern ab Rentenbeginn sämtliche, auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1a Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) festgesetzte Höchstzinssatz nicht überschritten wird

#### **oder**

- die laufende Leistung auf einer Beitragszusage mit Mindestleistung beruht.

Ist ein Ausnahmetatbestand nicht gegeben, hat der Arbeitgeber die Anpassungsprüfung durchzuführen. Dabei gilt die Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG als erfüllt, wenn die Anpassung im Prüfungszeitraum (Zeit von Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungstichtag) dem Anstieg des Preisindex oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen im gleichen Zeitraum mindestens entspricht.

Eine Anpassung kann geringer ausfallen oder ganz ausbleiben, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Erhöhung der Betriebsrenten nicht zulässt. Bei jeder Anpassungsentscheidung ist daher zu prüfen, ob die Kosten einer Anpassung aus den Erträgen des Unternehmens und dessen Wertzuwachs finanzierbar sind. Sollte die Prüfung im Einzelfall ergeben, dass eine Anpassung aus wirtschaftlichen Gründen gekürzt werden oder vollständig unterbleiben kann, empfehlen wir, die Betriebsrentner von dieser Entscheidung schriftlich zu unterrichten und auf das Widerspruchsrecht hinzuweisen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die zu Recht unterbliebene Anpassung auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr nachgeholt werden muss (§ 16 Abs. 4 BetrAVG).

Für die Ermittlung des Anstiegs des Preisindex sind diejenigen Werte der Monate maßgeblich, die dem erstmaligen Bezug der Rente und dem jeweiligen Prüfungstermin unmittelbar vorangehen. Zu verwenden ist der vom statistischen Bundesamt veröffentlichte Verbraucherpreisindex für Deutschland (VPI).

Der VPI (früher: Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte) misst die durchschnittliche Preisveränderung aller Waren und Dienstleistungen, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke gekauft werden. Er bildet die Veränderung der Verbraucherpreise umfassend ab. Berücksichtigt werden Güter des täglichen Bedarfs (z. B. Lebensmittel, Bekleidung) sowie Mieten und langlebige Gebrauchsgüter (z. B. Kraftfahrzeuge, Kühlschränke), ebenso aber auch Dienstleistungen (z. B. Friseur, Reinigung, Versicherung). Der Verbraucherpreisindex ist damit der Indikator für die Beurteilung der Geldwertstabilität und wird als Inflationsmaßstab verwendet. Der Verbraucherpreisindex (2010 = 100) hat sich wie folgt entwickelt:

Monat	Preisindex 2014	Preisindex 2013	Preisindex 2012	Preisindex 2011	Preisindex 2010
Januar	105,9	104,5	102,8	100,7	99,0
Februar	106,4	105,1	103,5	101,3	99,4
März	106,7	105,6	104,1	101,9	99,9
April	106,5	105,1	103,9	101,9	100,0
Mai	106,4	105,5	103,9	101,9	99,9
Juni	106,7	105,6	103,7	102,0	99,9
Juli	107,0	106,1	104,1	102,2	100,1
August	107,0	106,1	104,5	102,3	100,2
September	107,0	106,1	104,6	102,5	100,1
Oktober	106,7	105,9	104,6	102,5	100,2
November		106,1	104,7	102,7	100,3
Dezember		106,5	105,0	102,9	100,9

Der Verbraucherpreisindex lag im Oktober 2014 um 0,76 % höher als im Oktober 2013. Im Vergleich zum Vormonat September 2014 verringerte sich der Verbraucherpreisindex um 0,3 %. In einem dreijährigen Betrachtungszeitraum Oktober 2011 bis Oktober 2014 beträgt die Teuerungsrate 4,1 %.

Der Verbraucherpreisindex wird vom Statistischen Bundesamt auch im Internet veröffentlicht unter <http://www.destatis.de>.

*Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.,  
Rundschreiben Nr. 36/2014 vom 18.11.2014*

---

#### **Zu Punkt 6.:**

#### **Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Beitragssatz 2014 und Insolvenzübersicht zum 30. September 2014**

Vorstand und Aufsichtsrat des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) haben am 13. November 2014 den Beitragssatz für das Jahr 2014 auf 1,3 Promille der Bemessungsgrundlage festgelegt.

Damit liegt der diesjährige Beitragssatz erfreulicherweise nochmals niedriger als im vergangenen Jahr (1,7 Promille). Er liegt auch deutlich unter dem gewichteten durchschnittlichen Beitragssatz über alle 38 Geschäftsjahre (3,0 Promille).

Der niedrigere Beitrag ist darauf zurückzuführen, dass gegenüber dem Vorjahr weniger Insolvenzen eingetreten und größere Schäden ausgeblieben sind und daher die Anzahl von Versorgungsberechtigten weiter gesunken ist.

Die Mitteilung über die Festlegung des Beitragssatzes für 2014 erfolgt mit dem Jahresbeitragsbescheid, der demnächst an die PSV-Mitgliedsunternehmen versandt wird. Auf die Erhebung eines Vorschusses für 2015 wird zunächst verzichtet. Die Entscheidung über die eventuelle Erhebung eines Vorschusses wird im ersten Halbjahr 2015 getroffen.

Die Insolvenzübersicht zum 30. September 2014 des PSV kann über unsere Homepage unter Service/Merkblätter – sonstige Informationen downgeloadet werden.

Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat die Zahl der Insolvenzverfahren, die zu einer Leistungspflicht des PSV führten, von 566 auf 471 abgenommen. Die Zahl der betroffenen Versorgungsberechtigten hat im Vergleich zum Vorjahreswert deutlich von 24.727 auf 9.914 abgenommen.

Entsprechend hat sich der Leistungsaufwand infolge der Insolvenzen im Vorjahresvergleich von ca. 640 Mio. € auf 258 Mio. € erheblich reduziert.

Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.,  
Rundschreiben Nr. 36/2014 vom 18.11.2014

---

**Zu Punkt 7.:**  
**Mercedes-Taxikalender**

Der Verbandsgeschäftsstelle liegt vom BZP wieder ein Kontingent von 300 Mercedes-Taxikalender als 4-Monatskalender zur Verfügung. Durch den Aufbau des Kalenders haben Sie immer 4 Monate im Blick. Ein nettes Detail ist noch der „Taxischieber“, der anders als bei handelsüblichen Kalendern in schwarz/gelb gehalten ist und den Taxi-Schriftzug trägt.

Die Wandkalender werden nach dem sog. „Windhund-Prinzip“ (wer zuerst kommt, mahlt zuerst) an Verbandsmitglieder abgegeben und können in der Verbandsgeschäftsstelle abgeholt werden.

Mit freundlichen Grüßen

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



Dipl.-Vw. Peter Welling  
(Hauptgeschäftsführer)

Anlage  
KRAVAG-Informationen zum Lebensversicherungs-Thema  
„Garantiezins sichern / Stichtag 31.12.2014