



07.03.2016  
We/Fi

An alle Mitglieder  
der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

## **R u n d s c h r e i b e n   N r .   03/16**

1. **Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz**
2. **Mindestlohn für Fahrer und Begleitpersonen im Schüler- und Behindertenfahrdienst**
3. **Neues Urteil zur Vergütung von Nachtarbeit (Zuschläge)**
4. **Ist Urlaub vererbbar?**
5. **Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**
6. **Programmablaufplan für die Begrenzung der von Versorgungsbezügen einzubehaltenden Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags nach den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung ab 2016**
7. **Arbeitgeber darf Browserverlauf prüfen (neues Gerichtsurteil)**
8. **Fristlose Kündigung bei sexueller Belästigung (neues Gerichtsurteil)**
9. **Verordnung zum Bildungszeitgesetz in Kraft getreten**
10. **Neuaufgabe des Leitfadens zum Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg**
11. **Zu verkaufen: Mietwagenunternehmen – Oldtimervermietung im Landkreis Waldshut**
12. **Absage der AMI – Auch der Taxitag findet nicht statt!**
13. **Telekom-Einladung für BZP-Mitglieder: CeBit mit Cloud-Beratung**
14. **Das globale Taxi-Netzwerk der IRU wächst rasant weiter und heißt jetzt „UpTop“!**
15. **R+V Presseinformation: Erneut Rekordwachstum trotz Niedrigzinsumfeld und Verdrängungswettbewerb – Beitragsplus von 4,6 Prozent auf 15,0 Milliarden Euro – Beiträge, Kundenzahl und Verträge in allen Sparten gesteigert**
16. **Volkswagen Pkw bietet auch 2016 wieder sehr attraktive Konditionen im Taxi-Programm und gibt Ausblick auf Bestell- und Auslieferungstermine des neuen Touran!**
17. **Angebote von einem VW-Autohaus in Pulheim**

Sehr geehrte Damen und Herren,

### **zu Punkt 1.:**

#### **Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz**

Auf eine entsprechende Anfrage hat uns das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nochmals mitgeteilt, dass bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) eine Ausnahmeregelung von der Arbeitszeitaufzeichnungspflicht geschaffen wurde, soweit diese Familienangehörigen auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses tätig werden. Diese Ausnahme gilt allerdings nur für Dokumentations-

pflichten im Zusammenhang mit Mindestlohnansprüchen; Verpflichtungen zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten auf der Grundlage anderer Vorschriften, wie z. B. dem Arbeitszeitgesetz, bleiben unberührt. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für mitarbeitende Familienangehörige die Regelungen dieses Gesetzes anzuwenden, insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (innerhalb von sechs Kalendermonaten darf sie im Durchschnitt allerdings acht Stunden werktäglich nicht überschreiten) und zur täglichen ununterbrochenen Mindestruhezeit von 11 Stunden nach der Arbeit. In Verkehrsbetrieben kann die Mindestruhezeit um eine Stunde verkürzt werden, wenn innerhalb von vier Wochen ein Ausgleich erfolgt.

Bei der Berechnung der Arbeitszeit werden die Versorgung von Kindern und Arbeiten im Haushalt nur dann mitgerechnet, wenn es sich um Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag handelt. Ansonsten sind nach Aussage des Ministeriums derartige Unterbrechungen der Arbeitszeit als Pausen zu werten. Dort, wo Familienangehörige nicht auf der Basis eines Arbeitsvertrages, sondern lediglich aufgrund ihrer familiären Beziehung im Betrieb mitarbeiten, sind sie bereits keine Arbeitnehmer und unterfallen damit von vornherein nicht dem Mindestlohngesetz und den dort geregelten Melde- und Dokumentationspflichten.

*Quelle: Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen Nr. 2 Februar 2016, herausgegeben vom Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V., Dortmund*

---

## **Zu Punkt 2.:**

### **Mindestlohn für Fahrer und Begleitpersonen im Schüler- und Behindertenfahrdienst**

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilt das Bundesministerium der Finanzen durch Schreiben vom 12.11.2015 (AZ: III A 6 - SV 3000/15/10105) mit, dass bei der berufsmäßigen Beförderung von behinderten Schülerinnen und Schülern regelmäßig auch sogenannte Leerfahrten mit dem Mindestlohn zu vergüten sein dürften. Dies gilt sowohl für den Fahrzeugführer als auch für etwaige Begleitpersonen. Tritt der Fahrer seinen Dienst bestimmungsgemäß von seinem Wohnort aus an, dürfte auch die Fahrt zum ersten Schulkind und vom letzten Schulkind zurück zu der mit dem Mindestlohn zu vergütenden Arbeitszeit zählen. Der Inhalt der vertraglichen Vereinbarung über die Arbeitszeit sei insofern mindestlohnrechtlich unerheblich.

Der gesetzliche Mindestlohn stellt eine unterste Lohngrenze dar, die zum Schutz der Arbeitnehmer nicht unterschritten werden darf. Das Mindestlohngesetz regelt nicht explizit, welche Zeiteile mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Nach allgemeinem arbeitsrechtlichen Verständnis, das mangels anderer Anhaltspunkte auch für die Anwendung des Mindestlohngesetzes heranzuziehen ist, gelten für die Behandlung von Wegzeiten folgende Grundsätze:

1. Der Zeitaufwand, um von der Wohnung zur Betriebsstätte zu gelangen ist in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten; er betrifft den Bereich der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers. Demgegenüber ist der Zeitaufwand, um von der Betriebsstätte zu einem außerhalb der Betriebsstätte gelegenen Arbeitsplatz zu gelangen, in der Regel als Arbeitszeit zu vergüten. Durch die Anweisung des Wegs konkretisiert der Arbeitgeber die versprochenen Dienste des Arbeitnehmers (§ 611- BGB).
2. Bei Arbeitnehmern, die über keinen festen Arbeitsort verfügen (z. B. Außendienstmitarbeiter, Vertreter etc.), gehört bei objektivierender Betrachtung auch der Zeitaufwand, der zum Erreichen des jeweiligen ersten Tätigkeitsortes erforderlich ist, zur vertraglichen Hauptleistung, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist.
3. Mangels eines festen Arbeitsortes können diese Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Arbeit ohne dauernde Fahrtätigkeiten nicht erfüllen. Die Gesamttätigkeit ist darauf gerichtet, verschiedene Orte aufzusuchen, wozu die jeweilige An- und Abreise zwingend gehört. Insofern gilt auch die Fahrt zum ersten Schulkind und vom letzten Schulkind zurück mit der übrigen Tätigkeit eine Einheit, die nach der maßgeblichen Verkehrsanschauung insgesamt die mit dem

Mindestlohn zu vergütende Arbeitsleistung darstellt.

4. Die Fahrzeit von der Wohnung des Arbeitnehmers zum ersten Tätigkeitsort ist nur mindestlohnpflichtig, soweit sie die Fahrzeit, die der Arbeitnehmer von der Betriebsstätte zum ersten Tätigkeitsort benötigt hätte, nicht übersteigt. Besteht keine Betriebsstätte, in der die Arbeit „an sich“ beginnt, ist die Fahrzeit insgesamt mit dem Mindestlohn zu vergüten. Im konkreten Fall dürfte für das Vorhandensein einer Betriebsstätte dabei vorauszusetzen sein, dass der Arbeitgeber über eine Stellfläche verfügt, auf der die Fahrzeuge geparkt werden können.
5. Auch für die Begleitperson ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vergütungspflicht für Beifahrerzeiten von einer Mindestlohnpflicht auszugehen (BAG-Urteil vom 20.04.2011 - 5 AZR 200/10). Für die gesetzliche Vergütungspflicht ist insofern entscheidend, dass sich die Begleitperson bestimmungsgemäß im Fahrzeug aufzuhalten hat. Auch für die Begleitperson ist die Verweildauer im Fahrzeug als einheitlicher Arbeitsvorgang zu begreifen, der nicht in aktive und passive Phasen aufgespalten werden kann.

Soweit die Fahrzeit bei objektiver Betrachtung der vertraglich geschuldeten Hauptleistung zuzuordnen und damit mindestlohnpflichtig ist, sind abweichende Vereinbarungen über die Arbeitszeit mindestlohnrechtlich unbeachtlich. Solche Abreden können allein das vertragliche Austauschverhältnis, nicht aber den gesetzlichen Mindestlohnanspruch erfassen.

Das Ministerium bittet darum, diese Rechtsauffassung bei anstehenden Prüf- und Ermittlungsverfahren bundesweit zugrunde zu legen.

Die Unternehmen, die bislang der Meinung waren, dass lediglich die Besetztstrecke mindestlohnpflichtig ist und Leerfahrten nicht zu honorieren sind, werden vor diesem Hintergrund mit drastischen Problemen rechnen dürfen.

Verstöße gegen die vorgenannten Grundsätze stellen Straftaten dar. Es handelt sich um Beitrags- und Steuerhinterziehung. Zudem stellen sie nach Mindestlohngesetz Ordnungswidrigkeiten dar, die mit hohen Geldbußen belegt sind. Hohe Bußgelder und Verurteilungen ziehen automatisch Eintragungen in das Gewerbezentralregister nach sich, die zum Ausschluss von Ausschreibungen führen. Zudem kommt es zwangsläufig zu Nachforderungen bezüglich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen sowie entsprechenden Nachforderungen der Mitarbeiter bezüglich der Lohnzahlungen. Die Zollverwaltung führt aktuell Prüfungen und Ermittlungen speziell im Bereich der Schüler- und Behindertenbeförderungen durch. Sie orientiert sich dabei am Inhalt des Schreibens des Ministeriums.

Für alle Fragen In diesem Zusammenhang stehen jedem die Rechtsauskunfts- und Beratungsstellen der Zollverwaltung zur Verfügung.

Wir empfehlen allen betroffenen Unternehmen dringend, sich an die vorgenannten Grundsätze zu halten und die Thematik auch mit ihren Steuerberaterinnen/Steuerberatern zu erörtern.

**Verwenden Sie diese Artikel insbesondere auch bei Verhandlungen mit den Landratsämtern für eine sachgerechte Vergütung Ihrer Leistungen!**

*Quelle: Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen Nr. 3 März 2016, herausgegeben vom Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V., Dortmund*

---

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

#### **Neues Urteil zur Vergütung von Nachtarbeit (Zuschläge)**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun erneut entschieden, dass der Arbeitgeber für geleistete Nachtarbeit auch einen entsprechenden Nachtarbeitszuschlag zahlen muss. Ein angestellter Lkw-Fahrer, der dauerhaft Nachtschichten leiste, klagte gegen seinen Arbeitgeber. Dieser hatte ihm

zunächst elf und später 20 Prozent Nachtarbeitszuschlag für die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr gezahlt. Für den Mitarbeiter war dies zu wenig: Er wollte einen Zuschlag in Höhe von 30 Prozent für die Nachtarbeit sehen. Zu Recht, wie die Richter des BAG befanden.

Da kein Tarifvertrag existiert, der Zuschläge für Nachtarbeit regelt, greift das Arbeitszeitgesetz. Danach gilt als Nachtarbeit, die Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Hierfür müssen Arbeitnehmer mit einem entsprechenden Zuschlag oder einer entsprechenden Anzahl an freien Tagen vergütet werden. **Das BAG sieht hierbei regelmäßig einen Zuschlag in Höhe von 25 Prozent als gerechtfertigt an. Bei dauerhafter Nachtarbeit, wie in dem Fall des Lkw-Fahrers, sind sogar 30 Prozent auszuzahlen.** Achtung: Dieses Urteil kann weitreichende Folgen für alle Arbeitgeber haben, die für Nachtarbeit bislang kein Extraentgelt gegeben haben. Die Mitarbeiter haben mit dem Urteil nun ein schlagkräftiges Argument in der Hand. (Urteil des BAG vom 09.12.2015 -10AZR 423/14)

### Die Regelungen hierzu im Arbeitszeitgesetz

**Arbeitszeit** ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. (§2 Nr. 1 Satz 1 ArbZG)

**Nachtzeit** ist die Zeit von **23 Uhr bis 6 Uhr**. (§ 2 Nr. 3 ArbZG)

**Nachtarbeit** ist jede Arbeit, die **mehr als zwei Stunden der Nachtzeit** umfasst. (§ 2 Nr. 4 ArbZG)

**Nachtarbeitnehmer** sind Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtschicht in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an **mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr** leisten. (§2 Nr.5 ArbZG)

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. (§ 6 Abs. 5 ArbZG)

*Quelle: Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen Nr. 3 März 2016, herausgegeben vom Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V., Dortmund*

---

### **Zu Punkt 4.:** **Ist Urlaub vererbbar?**

In der Rubrik Arbeitsrecht seines Mitgliedermagazins skizziert der Verein Creditreform in Heft 02/2016 dieses Thema:

#### **Das Urteil:**

Das Arbeitsgericht Berlin hat aktuell entschieden, dass Resturlaubsansprüche verstorbener Mitarbeiter auf die Erben übergehen. Diese können sich den Resturlaubsanspruch auszahlen lassen.

#### **Der Fall:**

Ein Arbeitnehmer hatte noch 33 Tage Resturlaub, als er verstarb. Die Erben forderten von dem Unternehmen die Auszahlung dieser Tage. Das Berliner Arbeitsgericht teilte die Argumente der Erben und gab der Klage statt.

#### **Die Begründung:**

Das Gericht berief sich auf das Bundesurlaubsgesetz, wonach der Resturlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder teilweise nicht mehr genommen werden könne - was im Todesfall ja zutrifft. **Allerdings: Das letzte Wort ist zu diesem Thema sicher noch nicht gesprochen, denn das Bundesarbeitsgericht hat diese Fallkonstellation in der Vergangenheit stets anders beurteilt.**

*Quelle: Der private gewerbliche Straßenpersonenverkehr Nordrhein-Westfalen Nr. 3 März 2016, herausgegeben vom Verband des privaten gewerblichen Straßenpersonenverkehrs Nordrhein-Westfalen VSPV e.V., Dortmund*

---

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

#### **Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

Wird die vorgeschriebene Zahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht erreicht, muss für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe entrichtet werden. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt und beträgt für die für das Jahr 2015 zu entrichtenden Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

**115 €** bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis unter 5 Prozent,  
**200 €** bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis unter 3 Prozent und  
**290 €** bei einer Beschäftigungsquote von 0 bis unter 2 Prozent.

Die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der bei geringerer Besetzung anfallenden Ausgleichsabgabe notwendigen Daten müssen Arbeitgeber jährlich bei der für sie zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Für das Jahr 2015 ist die Anzeige

**spätestens bis zum 31. März 2016**

abzugeben.

Den REHADAT-Elan-Ersparnisrechner, mit dem die Arbeitgeber berechnen können, wie hoch ihre Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe ist und wie sie die Abgabe reduzieren können, gibt es inzwischen zwar auch als App (kostenlos erhältlich im App-Store und bei Google Play). Hierbei ist aber zu beachten, dass die Ergebnisse der REHADAT-Elan-App nur Annäherungswerte darstellen und für eine genaue Berechnung – wie bisher auch – auf das Datenverarbeitungsprogramm REHADAT-Elan zurückgegriffen werden muss. Mit diesem kann die Anzeige in elektronischer Form abgegeben werden. Die Software kann über die Website

<http://www.rehadat-elan.de>

kostenlos heruntergeladen werden.

Die Erläuterungen der Bundesagentur für Arbeit zum Anzeigeverfahren 2015 fügen wir diesem Rundschreiben als elektronischen Anhang bei.

Wir möchten Sie außerdem auf eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe hinweisen. Aufgrund der in § 77 Abs. 3 SGB IX geregelten Anpassungsvorschrift, erhöht sich die Ausgleichsabgabe automatisch, da sich die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV seit der letzten Neubestimmung der Ausgleichsabgabe im Jahr 2012 um mindestens 10 Prozent erhöht hat. Die Beiträge der Ausgleichsabgabe steigen bei einer Erfüllungsquote von 3 bis unter 5 Prozent auf 125 €, bei einer Erfüllungsquote von 2 bis unter 3 Prozent auf 220 € und bei einer Erfüllungsquote 0 bis unter 2 Prozent auf 320 €. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe gilt für Pflichtarbeitsplätze, die ab dem 1. Januar 2016 unbesetzt sind. Die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2016 ist bis spätestens 31. März 2017 zu entrichten. Damit wirkt sich die Erhöhung erst im Jahr 2017 aus. Für die Ausgleichsabgabe, die im Jahr 2016 für das Jahr 2015 zu entrichten ist, gelten noch die alten Sätze.

*Quelle: Rundschreiben Nr. 6/2016 herausgegeben von der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V., Stuttgart*

---

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

#### **Programmablaufplan für die Begrenzung der von Versorgungsbezügen einzubehaltenden Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags nach den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung ab 2016**

Das BMF hat den „Programmablaufplan für die Begrenzung der von Versorgungsbezügen einzubehaltenden Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags nach den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung ab 2016“ (§ 39b Abs. 6 EStG) bekanntgemacht.

Dieser Programmablaufplan begrenzt den Lohnsteuerabzug auf Versorgungsbezüge bei beschränkt steuerpflichtigen Versorgungsempfängern, denen die Vorteile nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit der Türkei, Spanien oder Norwegen zustehen.

Nähere Erläuterungen und Ausführungen zu den Anwendungsvoraussetzungen finden Sie im Programmablaufplan unter „1. Allgemeines“.

Der Programmablaufplan ist spätestens ab dem 1. April 2016 anzuwenden. Der vom 1. Januar 2016 bis zur erstmaligen Anwendung vorgenommene Lohnsteuerabzug ist vom Arbeitgeber grundsätzlich zu korrigieren (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG).

Sie können den Programmablaufplan unter folgendem Link abrufen:

[http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Steuern/Steuerarten/Lohnsteuer/Programmablaufplan/2016-01-28-PAP-versorgungsbezeuge-DBA-2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Steuern/Steuerarten/Lohnsteuer/Programmablaufplan/2016-01-28-PAP-versorgungsbezeuge-DBA-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

*Quelle: Rundschreiben Nr. 9/2016 herausgegeben von der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V., Stuttgart*

---

#### **Zu Punkt 7.:**

#### **Arbeitgeber darf Browserverlauf prüfen**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Browserverlauf des Dienstrechners eines Arbeitnehmers auszuwerten, sofern eine private Nutzung des Internets allenfalls in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet war oder aber die private Nutzung gänzlich verboten war. Dies gilt jedenfalls dann, sofern der Arbeitgeber Hinweise auf eine erhebliche private Nutzung des Internets hat. Der Arbeitgeber ist dann im Einzelfall auch nicht mehr gehalten, die Zustimmung des Arbeitnehmers diesbezüglich einzuholen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden (Urteil vom 14.01.2016 – 5 Sa 657/15).

*Quelle: Rundschreiben Nr. 2/2016 vom 29.02.2016  
herausgegeben vom Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg*

---

#### **Zu Punkt 8.:**

#### **Fristlose Kündigung bei sexueller Belästigung**

Eine sexuelle Belästigung kann auch dann eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn der Vorfall längere Zeit zurückliegt und sich das Opfer erst spät dem Arbeitgeber gegenüber offenbart. Dies

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden (2 Sa 235/15).

Das Landesarbeitsgericht hielt die fristlose Kündigung eines Abteilungsleiters für berechtigt, der eine Kollegin in einem Raum, in welchem er sich mit dieser alleine befand, an die Wand gedrängt hatte, diese umarmt und ihr mit den Armen den Rücken hinab bis zum Po gestrichen hatte. Der Abteilungsleiter hatte zuvor die Türe geschlossen. Allerdings hatte sich die Betroffene erst ein Jahr nach dem Übergriff beim Arbeitgeber gemeldet. Das Landesarbeitsgericht sah hierin jedoch keinen Verstoß gegen die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB, wonach der Arbeitgeber ab Kenntnis von einem Sachverhalt die fristlose Kündigung innerhalb zweier Wochen auszusprechen hat. Vorliegend hatte sich die Arbeitnehmerin eben erst spät mitgeteilt, was im Falle sexueller Belästigungen nicht unüblich ist.

*Quelle: Rundschreiben Nr. 2/2016 vom 29.02.2016  
herausgegeben vom Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg*

.....

### **Zu Punkt 9.:** **Verordnung zum Bildungszeitgesetz in Kraft getreten**

Wie im Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) vorgesehen, hat die Landesregierung eine Rechtsverordnung für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten erlassen. Diese trat zum 01.01.2016 in Kraft. Die Verordnung macht Vorgaben, wann ein Anspruch auf Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten besteht. Daneben regelt sie ein zusätzliches Anerkennungsverfahren für Bildungsträger.

Die Verordnung macht insbesondere Vorgaben bezüglich der Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, insoweit, dass Bildungszeit nur für Aufgaben der Anleitung, der Organisation und der Lehre wahrgenommen werden kann. Diese Einschränkung soll jedoch nicht gelten, wenn es sich um die Qualifizierung für die Betreuung und Unterstützung hilfebedürftiger oder benachteiligter Menschen oder um die Qualifizierung für öffentliche Ehrenämter handelt. Die Bildungszeit kann jedoch nicht für die reine Ausübung des Ehrenamts genutzt werden.

In der Verordnung wird zudem ein gesondertes Anerkennungsverfahren eingeführt, wonach Bildungsträger, die Weiterbildungsmaßnahmen für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten anbieten, kein Gütesiegel nachweisen müssen. Vielmehr prüft das Regierungspräsidium Karlsruhe im Einvernehmen mit dem Finanz- und Wirtschaftsministerium und dem für den ehrenamtlichen Bereich zuständigen Ministerium die Anträge. Das Regierungspräsidium veröffentlicht eine eigenständige Liste mit den über dieses Verfahren anerkannten Bildungsträgern.

Wir hatten in unserem Rundschreiben Nr. 07/15 vom 24.07.2015 über das Bildungszeitgesetz berichtet. Die Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeberverbände e. V. hat diesbezüglich einen Leitfaden veröffentlicht, auf welchen wir damals hingewiesen hatten. Dieser wird nunmehr entsprechend überarbeitet werden. Sobald der Leitfaden von der Landesvereinigung vorliegt, werden wir gesondert hierauf hinweisen.

Die Verordnung zum Bildungszeitgesetz ist diesem Rundschreiben beigelegt.

*Quelle: Rundschreiben Nr. 2/2016 vom 29.02.2016  
herausgegeben vom Arbeitgeberverband Verkehr Baden-Württemberg*

.....

### **Zu Punkt 10.:** **Neuaufgabe des Leitfadens zum Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg**

Mit dem Leitfaden zum Bildungszeitgesetz BW (BzG BW) geben wir einen Überblick über die

gesetzlichen Vorgaben und stellen mögliche Problemkonstellationen für die Arbeitgeber dar. In der Neuauflage finden sich zudem Hinweise zu der seit dem 01.01.2016 geltenden Verordnung zum BzG BW – Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (VO BzG BW) – sowie die angepassten Muster für ein Ablehnungs- und Bewilligungsschreiben.

In der Anlage finden Sie den Leitfaden, Stand Februar 2016, sowie die Musterschreiben zur Bewilligung und Ablehnung des Bildungszeitantrags.

*Quelle: Rundschreiben Nr. 11/2016, herausgegeben von der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V., Stuttgart*

---

### **Zu Punkt 11.:**

#### **Zu verkaufen: Mietwagenunternehmen – Oldtimervermietung im Landkreis Waldshut**



1 Fahrzeug Oldsmobile Cabrio Bj. 1975, 2 Konzessionen im Landkreis Waldshut-Tiengen, Geschäftsbetrieb inklusive Webauftritt, Logo, Zubehör etc.

Preis VB 25.000,00 EUR

Fahrzeug und Konzessionen/Geschäftsbetrieb können auf Anfrage auch gesondert erworben werden.

Telefon: 0175/495 23 99



---

### **Zu Punkt 12.:**

#### **Absage der AMI – Auch der Taxitag findet nicht statt!**

Anfang letzter Woche wurden wir über die bedauerliche Absage der diesjährigen **Auto Mobil International** (AMI) durch die Messe Leipzig nach dem Rückzug zahlreicher großer Autohersteller unterrichtet.

Zwischenzeitlich wurde geprüft, ob trotzdem ein attraktiver und ausreichende Besucherzahlen versprechender **Taxitag** auf dem Messegelände ausgerichtet werden kann. Im Ergebnis musste festgestellt werden, dass sich eine erfolgsversprechende Veranstaltung ohne den Rahmen der AMI in der Kürze der Zeit nicht auf die Beine stellen lässt. Wir bedauern dies sehr, haben aber Verständnis für die **Absage**.

---

### **Zu Punkt 13.:**

#### **Telekom-Einladung für BZP-Mitglieder: CeBit mit Cloud-Beratung**

Die Telekom lädt BZP-Mitglieder zu einem persönlichen Beratungsgespräch auf der CeBit (14. bis 18. März, Messe Hannover) ein. Wer die Einführung einer cloud-basierte Software- oder Infrastruktur-Lösung (z.B. Microsoft Office 365, Microsoft Azure, Open Telekom Cloud) plant, bekommt hier eine kostenlose Expertenberatung. Bei Anmeldung über den Anmeldungslink unten erhalten Sie zwei Freikarten zum Besuch der CeBit.

#### Einladung der Telekom:

Die Digitalisierung verändert alles. Profitieren Sie davon!

Sie planen die Einführung einer cloud-basierten Software- oder Infrastruktur-Lösung wie zum Beispiel Microsoft Office 365, Microsoft Azure oder die Open Telekom Cloud in Ihrem Unternehmen und haben noch Fragen zur Umsetzung? Die Cloud-Experten der Deutschen Telekom sind auf der CeBIT in einem persönlichen Gespräch für Sie da! Vereinbaren Sie noch heute Ihren kostenfreien Beratungstermin vor Ort. <https://cloud.telekom.de/cebit-2016/>

.....

#### **Zu Punkt 14.:**

##### **Das globale Taxi-Netzwerk der IRU wächst rasant weiter und heißt jetzt „UpTop“!**

Im Rahmen der Europäischen Taximesse in Köln wurde im November 2014 das „IRU Global Taxi Service Quality Network“ - GTN - offiziell gestartet, das auf Betreiben der International Road Transport Union (IRU), der internationalen Dachorganisation der Straßenverkehrsbranche, von zunächst drei Partnern gegründet wurde: „Taxi.eu“ (Deutschland), „Taxi 40100“ (Österreich) und „eCab“ aus Frankreich. Mit dem Aufbau des Netzwerkes soll eine hochwertige und sichere Dienstleistung für Kunden durch den Einsatz der neuesten Technologie für Taxi-Smartphone-Anwendungen möglichst global sichergestellt werden.

Die Initiative erfuhr eine geradezu rasante Entwicklung, im Januar 2015 trat die weitere große deutsche taxizugehörige Vermittlungs-App „Taxi Deutschland“ bei, mit den damit im Januar 2015 dazugekommenen 50.000 über diese App vermittelbaren Taxifahrzeugen wurden bereits Anfang 2015 drei Kontinente, über 150 Städte und 150.000 Taxifahrzeuge abgedeckt. Sukzessive traten weitere Anbieter z.B. aus Russland, Nordamerika und Australien sowie die größte nordamerikanische Taxiverbandsorganisation, die „Taxicab, Limousine & Paratransit Association“ (TLPA) mit 500 Taxigesellschaften bei.

Und das rasante Wachstum hält an. Nach 250.000 Taxis Mitte 2015 sind im Februar 2016 weltweit bereits 350.000 Taxis im Netzwerk organisiert. Am 5.2.2016 gab sich das Netzwerk im Rahmen der 2nd TAXIWORLD TURKEY in Istanbul einen neuen Namen, das bisherige GTN firmiert seitdem als „UpTop“.

Das Netzwerk dient zunächst dem Erfahrungsaustausch und der Sammlung der besten Praktiken, um dem Fahrgast überall auf der Welt sichere und gesetzeskonforme Taxi-Vermittlungs-Apps anzubieten, darüber hinaus wird längerfristig auch eine technische Verknüpfung der Partner angestrebt. Das Netzwerk ist integraler Bestandteil der IRU-Gruppe "Taxis und Mietwagen mit Fahrer".

Das Netzwerk führt Mitglieder und Partner zusammen:

- Mitglieder von UpTop sind die in der IRU zusammengeschlossenen Mitgliedsverbände, die für das Taxigewerbe tätig sind.
- Partner von UpTop kann jeder Taxi-Smartphone-App-Serviceprovider werden, der ordnungsgemäß nach den Bedingungen (siehe rechts) zertifiziert wurde.

Auf [www.bzp.org](http://www.bzp.org) finden Sie unter „Rund ums Taxi“ eine Seite über UpTop, der direkte Link lautet: [www.uptop.taxi](http://www.uptop.taxi)

.....

#### **Zu Punkt 15.:**

**R+V Presseinformation: Erneut Rekordwachstum trotz Niedrigzinsumfeld und Verdrängungswettbewerb – Beitragsplus von 4,6 Prozent auf 15,0 Milliarden Euro – Beiträge, Kundenzahl und Verträge in allen Sparten gesteigert**

- **Erstversicherungsgeschäft Inland: Beitragseinnahmen mit 12,8 Milliarden Euro um 5,7 Prozent über Vorjahr**

- **Lebens-/Pensionsversicherer:** Zum 5. Mal in Folge Spitzenwert im Neugeschäft erzielt (+ 9,9 Prozent auf 4,2 Milliarden Euro) – betriebliche Altersversorgung und fondsgebundene Produkte als Erfolgstreiber – gebuchte Beiträge mit 7,4 Milliarden Euro um 6,4 Prozent gestiegen
- **Krankenversicherung:** Mit Voll- und Zusatzversicherungen im Bestand um fast zehn Prozent deutlich gewachsen
- **Schaden/Unfallversicherung:** Im stark umkämpften Markt Beitragseinnahmen von rund fünf Milliarden Euro erzielt (+ 4,3 Prozent) – Kfz-Bestand überspringt 4-Millionen-Marke
- **Aktive Rückversicherung:** Beitragsplus von rund 16 Prozent auf über 1,5 Milliarden Euro

„Mit einem deutlichen Beitragszuwachs in allen Sparten und einem Zugewinn an Kunden (+293.000 auf 8,4 Millionen) und Verträgen (+524.000 auf 24,7 Millionen) haben wir unsere Erfolgsgeschichte fortgesetzt“, fasst Dr. Friedrich Caspers, Vorstandsvorsitzender der R+V Versicherung AG, das Geschäftsjahr 2015 zusammen. „Grundpfeiler unseres Erfolgs ist und bleibt die enge partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken und Raiffeisenbanken. Als weitere Erfolgsfaktoren haben sich angesichts der unvermindert großen Herausforderungen durch das anhaltende Niedrigzinsumfeld und die zunehmenden Regulierungsanforderungen erneut unsere große Finanzstärke und unser hervorragendes Produktportfolio bewährt.“

In Deutschland stiegen die gebuchten Bruttobeiträge der R+V Gruppe (Erstversicherung/HGB) 2015 um 5,7 Prozent auf 12,8 Milliarden Euro. Insgesamt erhöhte sich das Prämienvolumen der Gruppe (Erst- und Rückversicherung) um 4,6 Prozent auf 15,0 Milliarden Euro.

#### **R+V Lebens- und Pensionsversicherungen bei Kunden weiter hoch im Kurs: Neugeschäftsplus von zehn Prozent – betriebliche Altersversorgung und fondsgebundenes Geschäft stark nachgefragt**

Der gesamte Neubeitrag der R+V Lebens- und Pensionsversicherungen legte im Inland gegenüber dem Vorjahr kräftig um 9,9 Prozent auf 4,2 Milliarden Euro zu. Auf Einmalbeiträge entfielen davon 3,6 Milliarden Euro (+10,4 Prozent), die laufenden Neubeiträge kletterten auf 604 Millionen Euro (+7,3 Prozent). Zuwächse erzielten besonders die betriebliche Altersversorgung mit 1,5 Milliarden Euro (+115,6 Prozent) und das fondsgebundene Geschäft mit 830 Millionen Euro (+43,3 Prozent). Die Einmalbeiträge entfallen zum weitaus größten Teil auf Rentenversicherungen und dienen damit unmittelbar der Altersversorgung.

#### **Umfassendes Produktangebot zahlt sich aus**

Die R+V Lebens- und Pensionsversicherer erzielten 2015 im Inland gebuchte Beitragseinnahmen von 7,4 Milliarden Euro und damit ein Plus von 6,4 Prozent. Dazu haben die gebuchten Einmalbeiträge mit 3,6 Milliarden Euro (+10,3 Prozent) beigetragen und die gebuchten laufenden Beiträge mit 3,8 Milliarden Euro (+2,9 Prozent). Das größte Segment ist nach wie vor die klassische private Altersvorsorge mit einem Beitragsvolumen von 2,7 Milliarden Euro. „Das zeigt, dass die Kunden von einer privaten Lebens- und Rentenversicherung als wichtigem Altersvorsorgebaustein nach wie vor überzeugt sind, und es bestätigt unseren Kurs, neben kapitalmarktorientierten Produkten weiterhin auch Garantieprodukte aktiv anzubieten“, erklärt Dr. Caspers. In der betrieblichen Altersversorgung hat R+V 2015 mit dem Einstieg in die KlinikRente ihre Marktposition als zweitgrößter Altersvorsorgeanbieter von Branchenlösungen weiter gestärkt. „Mit der klassischen privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung sowie dem fondsgebundenen Geschäft, der IndexInvest Vorsorge und der Restkreditversicherung bieten wir eine große Produktvielfalt, zu der wir auch weiterhin stehen, weil die Kunden es wollen und wir es können“, betont Dr. Caspers.

#### **R+V Krankenversicherung mit Top-Produkten erfolgreich**

Die R+V Krankenversicherung konnte ihre Prämieinnahmen 2015 um 9,9 Prozent auf 468 Millionen Euro steigern. Auf die Vollversicherung entfielen davon 235 Millionen Euro (+5,6 Prozent), auf die Zusatzversicherung 233 Millionen Euro (+14,4 Prozent). Die Zahl der bei R+V Krankenversicherten wuchs im Geschäftsjahr um 7,5 Prozent auf rund 821.000, mehr als 761.000 davon in der Zusatzversicherung. Erfolgsgaranten waren hier wieder das R+V-Gesundheitskonzept ELAN

und die Pflagegeld. Die betriebliche Krankenversicherung PROFIL entwickelte sich durch Verdopplung des Neugeschäftes ebenfalls sehr gut.

**R+V Schaden-/Unfallversicherung in allen Geschäftsbereichen erfolgreich: Mit bedarfsge-  
rechten Angeboten Wettbewerbsposition gestärkt – Kfz-Bestandsmarke von vier Millionen  
Fahrzeugen überschritten**

Trotz unvermindert starken Verdrängungswettbewerbs konnte R+V in der Schaden-/ Unfallversicherung 2015 erneut deutlich um 4,3 Prozent auf 5,0 Milliarden Euro wachsen. Besonders erfolgreich war dabei die Kfz-Versicherung: Sie steigerte ihren Bestand an versicherten Fahrzeugen um über 133.000 Stück auf mehr als vier Millionen und legte bei den Beiträgen um 4,4 Prozent auf über 2,1 Milliarden Euro zu. Positiv entwickelt haben sich auch die Geschäftsbereiche Firmenkunden (+4,1 Prozent auf 1,3 Milliarden Euro) und Privatkunden (+7,5 Prozent auf 724 Millionen Euro). Großen Anteil hatten daran die seit Jahren am Markt erfolgreichen R+V-Bündelprodukte. Ebenfalls seinen Wachstumskurs fortgesetzt hat der Geschäftsbereich Banken/Kredit mit einem Prämienplus von 2,2 Prozent auf 425 Millionen Euro.

**Aktive Rückversicherung legt zweistellig zu**

Die Beitragseinnahmen in der aktiven Rückversicherung haben sich 2015 um 15,9 Prozent auf 1,5 Milliarden Euro erhöht. Neben dem starken organischen Wachstum trugen auch Währungskurseffekte zu diesem Ergebnis bei.

**R+V 2016: Chancen für weiteres Wachstum nutzen**

„Gemeinsam mit unseren Partnern, den Volksbanken und Raiffeisenbanken, werden wir auch in diesem Jahr alle Chancen nutzen, um unseren ertragreichen Wachstumskurs fortzusetzen. Dazu zählt beispielsweise der schrittweise Ausbau des Online-Kanals, mit dem wir unseren Kunden ein zusätzliches Plus an Service bieten werden. Mit ihrer breiten und leistungsstarken Produktpalette und ihrer großen Finanzkraft ist R+V auch im anhaltenden Niedrigzinsumfeld bestens gerüstet“, ist Dr. Caspers überzeugt.

**Beitragsentwicklung R+V 2015 in Zahlen (vorläufig)**

| Gebuchte Bruttobeiträge              | 2015<br>Mio. Euro | 2014<br>Mio. Euro | in Prozent |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|------------|
| <b>R+V Gruppe (HGB)</b>              | 15.034            | 14.371            | 4,6        |
| <b>Erstversicherer Inland (HGB)</b>  | 12.846            | 12.157            | 5,7        |
| <b>davon:</b>                        |                   |                   |            |
| Lebensversicherung inkl.             |                   |                   |            |
| Pensionskasse, -fonds                | 7.401             | 6.959             | 6,4        |
| Krankenversicherung                  | 468               | 426               | 9,9        |
| Schaden-/Unfallversicherung          | 4.977             | 4.772             | 4,3        |
| <b>Aktive Rückversicherung (HGB)</b> | 1.536             | 1.325             | 15,9       |
| <b>Neugeschäft Leben/Pension</b>     |                   |                   |            |
| Neubeiträge                          | 4.196             | 3.817             | 9,9        |
| davon:                               |                   |                   |            |
| Einmalbeiträge                       | 3.591             | 3.253             | 10,4       |
| Laufende Beiträge                    | 604               | 563               | 7,3        |

[www.presse.ruv.de](http://www.presse.ruv.de)

Das Geschäftsergebnis der R+V Versicherung 2015 wird am 2. Mai 2016 anlässlich der Bilanzpressekonferenz veröffentlicht.

.....

### **Zu Punkt 16.:**

**Volkswagen Pkw bietet auch 2016 wieder sehr attraktive Konditionen im Taxi-Programm und gibt Ausblick auf Bestell- und Auslieferungstermine des neuen Touran!**

Volkswagen Pkw hat dem BZP die Fördermaßnahmen für die aktuellen Baureihen und erste Infos über das neue Fahrzeug und technische Maßnahmen und Erweiterungen mitgeteilt.

Zuerst zum neuen VW-Touran-Taxi: Der **neue Touran** mit Taxi-/Mietwagenpaket wird **ab März 2016 bestellbar** sein – mit **ersten Auslieferungen** ist im **2. Quartal** zu rechnen. Zum Bestellstart ist der 2,0l/110kW (150 PS) TDI-Motor verfügbar, der 2,0l/81kW (110PS) TDI-Motor setzt zur KW 22/2016, also Ende Mai/Anfang Juni, ein.

Der Golf Variant wird auch ab März 2016 mit dem Taxi-/Mietwagenpaket bestellbar sein – als Motorisierungen sind der 2,0l/81kW TDI-Motor und der 2,0l/110kW TDI-Motor (beide mit Schalt-/DSG-Getriebe) im Angebot. Ab Mitte 2016 kommt beim Golf Variant der 1,4l/81kW (110PS) TGI Erdgasmotor in Verbindung mit dem DSG-Getriebe zum Einsatz.

Auch beim Passat gibt es eine interessante Neuerung, bei diesem im Gewerbe vielgeschätzten Modell wird ab der KW 22/2016 das Angebot durch den 2,0l/81kW (110PS) TDI-Motor ergänzt.

Noch ein Überblick über die bisher bekannten weiteren Maßnahmen der Wolfsburger für die Branche:

#### **Inzahlungnahme-/Eroberungsprämie (netto):**

|                   |           |
|-------------------|-----------|
| Sharan:           | 1.500,- € |
| Passat Limousine: | 1.000,- € |
| Passat Variant:   | 1.000,- € |

Der Eintrag des Verwendungszwecks "Taxi/Mietwagen" bzw. "Personenbeförderung" ist beim Neufahrzeug und beim Gebrauchtfahrzeug zwingend erforderlich.

#### **Finanzierung:**

|                   |                |
|-------------------|----------------|
| Sharan:           | 2,99 %         |
| Passat Limousine: | 2,99 %         |
| Passat Variant:   | 2,99 %         |
| Laufzeit:         | 12 – 48 Monate |

Fördermaßnahmen für den neuen Touran und den Golf Variant werden zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht.

---

### **Zu Punkt 17.:**

#### **Angebote von einem VW-Autohaus in Pulheim**

##### **1. Der Caddy als Taxi & Mietwagen. Drei Möglichkeiten Geld zu sparen!**

Der neue Caddy präsentiert sich seit einigen Wochen im Taxi & Mietwagengeschäft sehr erfolgreich. Ein guter Grund für mich Ihnen diese Modell etwas näher zu bringen.

Der Caddy ist mittlerweile auch mit dem robusten 6-GANG DSG ( Automatik )ausgestattet und endlich, endlich kann man ihn auch mit einem kleineren Dieselmotor mit 102 PS bestellen. Der große Bruder hat 150 PS und ebenfalls das bewährte 6-GANG DSG, welches wir aus dem Touran, Passat und Sharan kennen. Um Ihnen zu verdeutlichen wir preislich attraktiv diese beiden Varianten sind, habe ich Ihnen 2 Beispielangebote beigefügt.

Und nun zu den 3 Möglichkeiten Geld zu sparen bei diesem Modell:

1. Der Sonderzinssatz von 1,9 % eff.
2. Die Prämie bei Inzahlungnahme eines Altwagens von 2000 €
3. Eine kostenlose Garantieverlängerung für das 3 + 4 Betriebsjahr bis zu 500 000 km

Wenn das mal keine Argumente für dieses Modell sind....

## **2. Luxus aus Emden. Hier für Sie gebaut. Der Passat**

Bei den letzten Bilder-Veröffentlichungen auf unserer Facebook-Seite wurde mehrfach um ein Angebot für die gezeigten Passat Modelle gebeten.

Grund genug für mich 2 unserer Lagerwagen dieser Mail anzuhängen.

Unseren Gesamtbestand an Taxi & Mietwagenmodellen finden Sie wie gewohnt unter [www.vwtaxi.com](http://www.vwtaxi.com)

## **3. Kostenfreie Zusatzarbeiten im Wert von über 2000 € für Touran und Sharan**

Um Ihre Mobilität zu gewährleisten hat unser Hersteller speziell und ausschließlich für Taxi & Mietwagen sogenannte Präventivmaßnahmen eingesetzt. Das bedeutet für Sie, wir ersetzen kostenfrei im Rahmen von 90000 km / 150000 km Inspektionen diverse Bauteile wie z. B. Batterie, Radlager oder das Zweimassenschwungrad.

Ob Ihr Fahrzeug ebenfalls in den Genuss diverser kostenfreier Bauteile kommt erfahren Sie von unseren Serviceberatern Kim Tersteegen (02238-809356), Frank Nieuwenhuysen (02238-809339) sowie Herrn Alexander Huth (02238-809332).

Ansprechpartner:

Alexander Siep

Autohaus Badziong GmbH & Co. KG

Volkswagen Stützpunkt für Taxi & Mietwagen

Siemensstrasse 27

50259 Pulheim

Tel: 02238 - 809322

Fax: 02238 - 809353

siep@badziong.com

[www.badziong.com](http://www.badziong.com)

[www.vwtaxi.com](http://www.vwtaxi.com)

Mit freundlichen Grüßen

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



Dipl.-Vw. Peter Welling  
(Gschf. Vorstand)

## **Anlagen**

Zu Punkt 5.: Erläuterungen zum Anzeigeverfahren der Bundesagentur für Arbeit

Zu Punkt 9.: Bildungszeitgesetz Verordnung

Zu Punkt 10.: Bildungszeitgesetz Leitfaden

Muster für Ablehnungs- und Bewilligungsbescheid

Zu Punkt 14.: UpTop Partner und Weltkarte

Zu Punkt 17.: VW-Angebote