

Hinweise zur Anwendung der Arbeitsverträge für Taxi- und Mietwagenfahrer

1. Anwendung der Arbeitsverträge und Personalfragebögen

Die Musterarbeitsverträge des BZP sind an die besonderen Bedingungen des Taxi- und Mietwagengewerbes angepasst. Keine Berücksichtigung konnten spezifische Regelungen einzelner Bundesländer finden.

Der BZP übernimmt keine Haftung für die Formulierung in den Arbeitsverträgen. Gleiches gilt für die Formulierungen und Inhalte des Personalfragebogens. Dieser stellt einen Vorschlag dar, der ganz oder nur teilweise übernommen werden kann.

2. Ausfüllen der Arbeitsverträge

In den Arbeitsverträgen sind die gesondert gekennzeichneten Stellen unbedingt auszufüllen oder gegebenenfalls zu streichen. Vertragsergänzungen können im § 10 bzw. 11 vereinbart werden. Gegebenenfalls ist ein Beiblatt zu verwenden.

3. Sozialversicherungsausweis / Mitführungspflicht Personalausweis

Vor Aufnahme der Beschäftigung kann die Vorlage des Sozialversicherungsausweises vom Mitarbeiter verlangt werden. Er/Sie muss darauf hingewiesen werden, dass der gültige Personalausweis oder Reisepass bei der Beschäftigung immer mitzuführen ist.

4. Arbeitserlaubnis

Keine Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis ist erforderlich bei Mitarbeitern, die die Staatsangehörigkeit eines „**EU-15**“-Staates (Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Österreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden) oder eines Mitgliedstaates der EFTA (Island, Norwegen) haben.

Übergangregelungen zu der Freizügigkeit für Arbeitnehmer bestehen hinsichtlich der **zum 1.5.2004 beigetretenen Staaten** (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern), d.h. hier sind bis auf Arbeitnehmer aus Malta und Zypern noch bis zum 30.04.2011 Arbeitserlaubnisse erforderlich. Bei den erst zum **1.1.2007** der EU beigetretenen Staaten **Rumänien** und **Bulgarien** gilt diese eingeschränkte Freizügigkeit auf jeden Fall bis zum 31.12.2011, dies kann letztmalig durch die Bundesrepublik bis zum 31.12.2013 verlängert werden.

Bei allen anderen Staatsangehörigkeiten ist eine Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis zwingend geboten. Es ist zu überprüfen, ob die Arbeitserlaubnis die arbeitsvertraglich geregelte Tätigkeit eines Taxi- und Mietwagenfahrers zulässt. Es empfiehlt sich bei solchen Bewerbern die Einsichtnahme in den Reisepass, da Beschränkungen hinsichtlich der Tätigkeit gegebenenfalls dort aufgeführt sind.

5. Tarifverträge, Urlaub, Kündigungsfristen und Zuschläge

Soweit in einzelnen Bundesländern Tarifverträge für das Taxi- und Mietwagengewerbe bestehen, wird die Anwendung durch den Arbeitsvertrag (§ 4 Abs. 4) vereinbart. Beispielsweise richtet sich dann der Urlaubsanspruch nach dem Tarifvertrag, ansonsten beträgt er mindestens 24 Werktagen nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Sofern in dem betreffenden Bundesland kein Tarifvertrag besteht, ist es zur Vermeidung von Missverständnissen empfehlenswert, § 4 Abs. 4 des Musterarbeitsvertrages für Hauptbeschäftigte zu streichen.

Es wird darauf hingewiesen, dass Zuschläge für Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit in Lohnabrechnungen und Lohnkonten ausdrücklich auszuweisen sind

6. Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte

Bei Einsatz von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten sind die für die Pauschalversteuerung gültigen Höchstgrenzen zu beachten. Gleiches gilt hinsichtlich der Sozialversicherungsfreiheit.

7. Abschleppfahrt/Lotsenfahrt etc.

Im Arbeitsvertrag sollte ggf. eine Vereinbarung aufgenommen werden, ob Abschleppfahrten/Lotsenfahrten/Überführungsfahrten/Starthilfen durchgeführt bzw. nicht durchgeführt werden können (ggf. entsprechende Versicherungen abschließen).

8. Kündigung

Kündigungen und Auflösungsverträge müssen schriftlich erfolgen und die Unterschrift der kündigungsberechtigten Person(en) tragen. Der Arbeitnehmer ist darauf hinzuweisen, dass er sich unverzüglich zur Arbeitsvermittlung zu melden hat, damit ihm keine Nachteile beim Leistungsbezug entstehen können. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass er den Kündigungszugang beweisen kann.

9. Befristung

Sofern von der Möglichkeit der Befristung Gebrauch gemacht wird, sind die Bestimmungen des „Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ – dort insbesondere die §§ 14 ff. TzBfG – zu beachten. So darf z.B. ein Arbeitsverhältnis – sofern kein rechtfertigender sachlicher Grund vorliegt! – höchstens bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden.

Bis zu dieser Gesamtdauer ist dann auch nur die höchstens dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich. Solche Befristungen sind aber unzulässig und damit unwirksam, wenn bereits zuvor mit dem Arbeitnehmer ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (gleichgültig, wie viel Zeit seitdem vergangen ist!).

Achtung: Bei einer Befristung von nur kurzer Dauer hat der Arbeitnehmer dem Arbeitsamt das voraussichtliche Ende des Arbeitsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen, wofür der Arbeitgeber Sorge zu tragen hat.

10. Lohnvorschüsse, Arbeitnehmerdarlehen

Die Einbehaltung von Auszahlungen aufgrund von laufenden Arbeitnehmerdarlehen ist nur im Rahmen der Pfändungsfreigrenzen möglich, dagegen können Lohnvorschüsse voll geltend gemacht werden. Es wird deshalb angeraten, grundsätzlich nur Lohnvorschüsse zu gewähren.

(Stand Juli 2010)

Herausgegeben vom Deutschen Taxi- und Mietwagenverband e.V. (BZP)
Zeißelstraße 11
60318 Frankfurt/Main
Tel.: 069/959615-0
Fax: 069/959615-20
www.bzp.org