

## 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 oder anderer Arbeitshilfen. Diese stellen Vorschläge dar, die ganz oder nur teilweise übernommen werden können.

### 2. Ausfüllen der Arbeitsverträge

In den Arbeitsverträgen sind die gesondert gekennzeichneten Stellen unbedingt auszufüllen oder gegebenenfalls zu streichen. Vertragsergänzungen können im § 11 bzw. 12 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. Die Missachtung ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber strafbewehrt.

### 4. Arbeitserlaubnis

Bei EU-Bürgern und Bürgern der EFTA-Staaten (Liechtenstein, Island, Norwegen und Schweiz) ist keine Arbeitserlaubnis erforderlich.

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

In den aktuellen Versionen der Arbeitsverträge (also ab Mai 2018) haben wir die möglichen **Verweise** auf die **Anwendung von Tarifverträgen gestrichen**, da diese nur in wenigen Bundesländern gelten bzw. sich noch in der Nachwirkung befinden.

Soweit in Ihrem Bundesland Tarifverträge für das Taxi- und Mietwagengewerbe (noch) angewendet werden, empfiehlt es sich i.d.R., diese Bestandteil des Arbeitsvertrages werden zu lassen. Dann richtet sich z.B. der Urlaubsanspruch nach dem Tarifvertrag, ansonsten beträgt er mindestens 24 Werktage nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Eine entsprechende Formulierung kann z.B. lauten:

*Auf dieses Arbeitsverhältnis finden die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge Anwendung:*

---

---

Alternative Formulierung: „Auf diese Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.“

Weiter 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.

Für ab 1.1.2013 angestellte geringfügig Beschäftigte gilt entgegen der vorherigen Rechtslage (generelle Sozialversicherungsfreiheit + optionale Beitragsaufstockung) grundsätzliche Versicherungs- und volle Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der geringfügig Beschäftigte ist damit verpflichtet, den gesetzlichen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 % des Arbeitsentgelts auf den jeweils geltenden Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Dieser von ihm zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich derzeit (Stand 1.6.2018) auf 3,6 % des Arbeitsentgelts (mindestens aus 175 €). Durch diese eigenen Zuzahlungen des Arbeitnehmers werden volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung erworben.

Der Arbeitnehmer hat aber jederzeit die Möglichkeit, sich durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber von seiner Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung kann nur für die Zukunft und im Falle der Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

Bereits vor dem 1.1.2013 bestehende Minijobs bleiben weiterhin grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung für den Arbeitnehmer beitragsfrei, solange das Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet. Sobald aber das Entgelt auf über 400 € erhöht wird, gilt automatisch das neue Recht. Auch hier besteht dann aber die Möglichkeit, sich auf Antrag befreien zu lassen.

## **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 mit dem Arbeitnehmer irgendwann davor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

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 Mai 2018)

Herausgegeben vom Deutschen Taxi- und Mietwagenverband e.V. (BZP)

[www.bzp.org](http://www.bzp.org)

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre BZP-Mitgliedsorganisation!