

11+12/2021 *Sächsische*



Verkehrs- nachrichten



Zeitschrift des Landesverbandes des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V.

Wir gratulieren ganz herzlich ...

im Monat November zum Geburtstag

50. Geburtstag:

Rico Lütznert, Lütznert Transporte, Stollberger
OT Beutha

Silke Mix, Sperlich Busreisen
Rothe & Mix GbR, Schönbach

zum Firmenjubiläum:

35 Jahre:

DAHER PROJECTS GmbH, Hanau

30 Jahre:

Gilles Int. Spedition GmbH & Co KG, Eilenburg



im Monat Dezember zum Geburtstag

80. Geburtstag:

Horst Roch, Baustoffe + Transporte Horst Roch,
Neustadt

70. Geburtstag:

Falk Borchert, Spedition Borchert, Grevenbroich

zum 65. Geburtstag:

Holger Philipp, Spedition Philipp, Radebeul

zum 50. Geburtstag:

Bert Wehner, Wehner OHG Transport und
Handel, Sacka



Am **5. Dezember 2021** ist **Dieter Kunze** – ehemaliger Inhaber der Spedition Kunze GmbH – im Alter von 91 Jahren verstorben. Die Spedition Kunze – ein traditionsreiches Familienunternehmen, gegründet 1927 mit Sitz in Heidenau, kehrte im Jahr 1990 mit einer Niederlassung nach Dresden zurück und war viele Jahre Mitglied im LSV e.V.

Wir werden Dieter Kunze ein ehrendes Gedenken bewahren.



**Die Mitarbeiter des LSV e.V. wünschen Ihnen,
Ihren Familien und Mitarbeitern ein
geruhames Fest und erholsame Feiertage sowie
einen guten Start ins Jahr 2022!**

**Bitte beachten Sie, dass die LSV-Geschäftsstelle
vom 23.12.2021 bis 31.12.2021 geschlossen bleibt.**

**In dringenden Fällen erreichen Sie uns
werktags unter Telefon: 0351 8143273.**

Inhalt

Wir gratulieren ganz herzlich ...

zum Geburtstag im Monat November	2
zum Firmenjubiläum im Monat November	2
zum Geburtstag im Monat Dezember	2
Dieter Kunze verstorben	2
110 Jahre Fuhrgeschäft + Containerdienst Klaus Dähne	4

Corona

Möglichkeiten zum erleichterten Zugang und zur Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld erneut verlängert	6
Betrieblicher Infektionsschutz – Antworten auf die häufigsten Fragen (Auszug)	6

Verkehrspolitik

Einzelne Bundesländer verlängern Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsfahrverbot für Hilfstransporte bis Ende Februar 2022	13
Höheres zulässiges Gesamtgewicht aufgrund alternativer oder emissionsfreier Antriebe	13
Förderprogramme Mautharmonisierung werden fortgeschrieben	14
Brennertransit: Europäische Transport- und Logistikverbände fordern EU-Kommissions- präsidentin von der Leyen auf, endlich gegen Österreich vorzugehen	15

Internationaler Verkehr

FRANKREICH: Winterausrüstung – Neue Regelungen ab 01. November 2021	16
GROSSBRITANNIEN: Vorübergehende Ausweitung der Kabotage	16
Brexit GROSSBRITANNIEN: Helpline für alle Probleme im Zusammenhang mit dem Goods Vehicle Movement System GVMS	16
SLOWENIEN: Lkw-Überholverbot auf dem gesamten slowenischen Autobahn- und Schnellstraßennetz	16
SLOWENIEN: Lkw-Parkdauer auf Autobahn- parkplätzen auf 25 Stunden begrenzt	17
PORTUGAL: Be- und Entladung des Fahrzeuges durch den Fahrer untersagt	17
BELGIEN: Mautanpassung in Wallonien zum 01. Januar 2022	17
KASACHSTAN: Mautsystem eingeführt	17

Spedition / Logistik

DSLV-Ehrenpräsident Michael Kubenz mit Leo-Award für Lebensleistung ausgezeichnet	18
Incoterm DDP – Zollvollmacht des Käufers / Empfängers wirksam	18
GROSSBRITANNIEN: Damit Ihr Gewerbe weiterhin reibungslos funktioniert – melden Sie sich für das Goods Vehicle Movement Service (GVMS) an	19
DSLV begrüßt Bekenntnis zur Mobilität	20

Personenverkehr

Details zur Überbrückungshilfe IV	21
Erste Verordnung zur Änderung der Bußgeldkatalog-Verordnung veröffentlicht – höhere Bußgelder ab 9. November 2021	21
Neue Muster-AGB für Pauschalangebote – Anpassung eines Verweises und neue Fußnote aufgrund der Rechtsprechung	23
„Die Verkehrswende gibt es nur mit dem Bus.“	23
Merkblätter für Einreisende nach Deutschland	23

Recht und Versicherung

Bilder ohne Nutzungsrechte lösen Schadensersatzansprüche aus!	24
Beiträge des Arbeitgebers zur Direktversicherung sind kein pfändbares Arbeitseinkommen	24
Unfallversichert auf dem Weg zur Arbeit – Neue Rechtsprechung	25
Keine Gutschrift von Urlaubstagen ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	25
Gefälschte Gehaltsabrechnungen rechtfertigen fristlose Kündigung	26
Auch Krankheitsbedingte Kündigungen sind Massenentlassungen	26
LAG München: Streitige Schlussformel im Arbeitszeugnis	26
EU: Einziehung von Geldbußen für Verkehrsdelikte	27
Neuerungen zum Jahreswechsel	29

Bildung

Angebote der Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH	30
Angebote der SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH	31



110 Jahre Fuhrgeschäft



Am 24. Oktober 2021 konnte das Fuhrgeschäft Dähne aus Hartha auf 110 Jahre bewegte Firmengeschichte zurückblicken.

1911 durch Oswald Hermann Dähne in Hartha, mit einem Pferdestall im Keller des „Flemminger Hof“ gegründet, wurden Lohnfuhrleistungen, Holzrückenarbeiten und Holztransporte für das Sägewerk Hartha durchgeführt.

Der erste Lkw – ein Ford V8 – kam ab 1938 zum Einsatz.

Die unter Mitarbeit der Firma Dähne 1938 erste in Hartha gebaute Tankstelle wurde – als wäre es Schicksal – Anfang der 90er Jahre vom Enkel des Firmengründers abgerissen.



1952 übernahm Edwin Dähne die Geschäfte am neuen Standort in Kieselbach.

1954 wurde der Standort Hartha gekauft und ausgebaut. Der bisherige vorrangige Transport von Holz und Kohle wurde erweitert.

Die Nachkriegszeit und die Jahre der sozialistischen Planwirtschaft stellten das Unternehmen immer wieder vor große Herausforderungen. So war die Übernahme des Grundstücks in Hartha bis zur Gründung der ersten LPG an verpflichtende Vorgaben zur Produktion von Landwirtschaftsprodukten wie u. a. Getreide und Kartoffeln gebunden und es war auch immer mal wieder ein „Trick“ nötig, um z. B. einen neuen Kippanhänger zu erwerben.

Containerdienst Klaus Dähne



Seit 1988 steht Dipl.-Ing. Klaus Dähne dem Fuhrgeschäft vor und baute das Unternehmen aus.

So änderte sich das Firmenprofil mit der Wende noch einmal grundlegend, indem der Containerdienst und der Fernverkehr mit Wechselbrückenzügen ausgebaut wurden.

Weitere Investitionen in Bagger- und Radladertechnik erweiterten das Angebot um Abriss- und Entsorgung.

Heute ist das Familienunternehmen, welches im Übrigen seit 1990 Mitglied im LSV e.V. ist, auf das Kerngeschäft Containerdienst, Abriss und Verwertung spezialisiert.

Wir gratulieren der Firma Dähne herzlich zum 110-jährigen Jubiläum und wünschen weiterhin viel Erfolg!



Corona

Möglichkeiten zum erleichterten Zugang und zur Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld erneut verlängert

Mit der Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverlV) wird die Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von bis zu 24 Monaten nutzen zu können, für weitere drei Monate bis zum 31. März 2022 verlängert.

Zusätzlich werden auch die Erleichterungen und Sonderregelungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes bis zum 31. März 2022 verlängert. Die bisherige vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wird dabei auf die Hälfte reduziert. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Kurzarbeit zeigt sich als wirksames Instrument zur Sicherung von Millionen Arbeitsplätzen während der COVID-19-Pandemie.“

Aktuell steigen die Infektionszahlen in Deutschland so stark wie nie zuvor in dieser Pandemie. Einzelne Bundesländer haben bereits sogenannte 2G-Regelungen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens eingeführt und es ist nicht auszuschließen, dass weitere verschärfte Maßnahmen ergriffen werden müssen, mit deutlichen Auswirkungen auf den lokalen Einzelhandel, das Gastgewerbe und den gesamten Dienstleistungsbereich. Außerdem belasten pandemiebedingte Lieferschwierigkeiten die Produktion im verarbeitenden Gewerbe. Für viele Betriebe

ist nicht absehbar, wann sie das Vorkrisenniveau wieder erreichen können.

Mit der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung bauen wir den betroffenen Betrieben und ihren Beschäftigten eine beschäftigungssichernde Brücke bis zum Ende des ersten Quartals 2022 und geben ihnen damit Planungssicherheit.“

Die Verordnung regelt im Einzelnen:

- Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben weiterhin bis zum 31. März 2022 herabgesetzt:
 - Die Zahl der Beschäftigten, die im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 Prozent abgesenkt und
 - auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet.
- Der Zugang für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Kurzarbeitergeld bleibt bis zum 31. März 2022 eröffnet.
- Den Arbeitgebern werden die von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent auf Antrag in pauschalierter Form erstattet.
- Damit stellen wir sicher, dass Beschäftigungsverhältnisse auch im ersten Quartal 2022 stabilisiert sowie Arbeitslosigkeit und Insolvenzen vermieden werden.

Die Änderungen treten mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft.

Stand: 24.11.2021

Im Übrigen werden den Arbeitgebern weitere 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet, wenn ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Auch können die Lehrgangskosten für diese Weiterbildungen abhängig von der Betriebsgröße ganz oder teilweise erstattet werden.

Quelle: Pressemitteilung des BMAS v. 24.11.2021

Betrieblicher Infektionsschutz – Antworten auf die häufigsten Fragen (Auszug)

Nach § 28b Absatz 1 IfSG müssen Arbeitgeber und Beschäftigte beim Betreten der Arbeitsstätte entweder einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen. Es ist eine effiziente betriebliche Zutrittskontrolle erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt.

Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt auf der Gültigkeit der Testnachweise (vergleiche Nummer 11 c). Für nicht Geimpfte bzw. nicht Genesene ist eine täg-

Fortsetzung auf Seite 7

Fortsetzung von Seite 6

liche Überprüfung ihres negativen Teststatus Voraussetzung für den Zugang zur Arbeitsstätte (oder die Aufnahme in einen Sammeltransport siehe Nr. 1.1.5).

Wenn der Arbeitgeber den Genesenennachweis oder den Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis anschließend grundsätzlich von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.

Allerdings müssen die Beschäftigten und auch Arbeitgeber selbst den Impf-/Genesenen-/Testnachweis (z. B. im Spind) für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten. Art und Umfang der einzusetzenden Kontrollinstrumente und -verfahren sind nicht festgelegt.

Nachweise können von den Beschäftigten auch beim Arbeitgeber hinterlegt werden. Diese Hinterlegung ist freiwillig.

Die Nachweise können in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache sowie in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen.

Die Kontrollpflichten des Arbeitgebers und das Recht zur Verarbeitung der erhaltenen Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind jedoch nicht mit einem umfangreichen Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus verbunden.

Es ist genesenen oder geimpften Beschäftigten weiterhin freigestellt, auch aktuelle Testnachweise anstelle von Impf- oder Genesenennachweisen mitzuführen

und bei Zugangskontrollen des Arbeitgebers vorzulegen.

a. Impfnachweis

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) ist ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Sofern bei der Kontrolle kein digitales EU-konformes Impfbuch vorgelegt wird, sondern z. B. ein Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen, ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet genannten Impfstoffen erfolgt ist. Die Impfung muss entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein, oder bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis bestehen.

b. Genesenennachweis

Sofern bei der Kontrolle kein digitales europäisches COVID-Zertifikat vorgelegt wird, ist der Genesenennachweis darauf zu prüfen, ob eine vorherige Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) nachgewiesen wurde und die zugrunde liegende Testung mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt.

Auf die Antwort zu Frage 1.1.13 wird verwiesen.

c. Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem

Coronavirus SARS-CoV-2, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zugrundeliegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. Sie muss entweder

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden (siehe Nr. 1.1.19).
- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,
- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests oder vergleichbaren Verfahren, die auf Nukleinsäurenachweis oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik zum Nachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 beruhen, darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

Auf die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG wird hingewiesen.

Welche Bereiche fallen unter den Begriff „Arbeitsstätte“ im Sinne des § 28b IfSG?

Arbeitsstätten sind in § 2 Absatz 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung definiert:

Arbeitsstätten sind demnach:

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

- Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
- Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte.

Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören z. B. Arbeitsplätze im Homeoffice, in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln.

Welche Personen fallen unter den Begriff „Beschäftigte“?

Mit dem Begriff „Beschäftigte“ sind alle Personen gemeint, die nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes als solche definiert werden. Beschäftigte sind:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen.

Was ist unter „möglichen physischen Kontakten“ zu verstehen?

Die Möglichkeit physischer Kontakte liegt vor, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt.

Was ist ein Sammeltransport?

Als Sammeltransport gelten Fahrten zur oder von der Arbeitsstätte, die betrieblich organisiert sind und bei denen zwei oder mehrere Beschäftigte gemeinsam eine Strecke zurücklegen, die zur Erfüllung Ihrer Tätigkeit erforderlich ist.

Wird ein PKW oder ein eingerichteter Werksverkehr zum Transport der Beschäftigten zur Verfügung gestellt sind die Anforderungen für einen Sammeltransport erfüllt.

Welche Auswirkungen hat die betriebliche 3G-Regelung auf das Homeoffice?

Arbeitsplätze im Homeoffice sind keine Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG, so dass Beschäftigte, die ausschließlich von ihrer Wohnung aus arbeiten, keinen

entsprechenden Nachweispflichten unterliegen. Ein Anspruch ungeimpfter bzw. nicht genesener Beschäftigter auf Arbeit im Homeoffice lässt sich aus den Nachweispflichten des § 28b IfSG nicht ableiten.

Welche Ausnahmen sind hinsichtlich der 3G-Nachweispflichten vorgesehen?

Beschäftigte und auch die Arbeitgeber selbst dürfen eine Arbeitsstätte nur betreten, wenn sie einen Nachweis mit sich führen, der den Status genesen, geimpft oder getestet (3G-Nachweis) belegt. Ausnahmen sind ausschließlich

- für die Wahrnehmung von Testangeboten in der Arbeitsstätte, die der Erlangung eines Testnachwachweises dienen und
- für die Wahrnehmung von Impfangeboten in der Arbeitsstätte vorgesehen.

Die 3G-Nachweispflicht gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können.

Wer darf betriebliche Kontrollen der 3G-Nachweise durchführen?

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Überprüfung der 3G-Nachweise vor dem Betreten der Arbeitsstätten. Er kann unter Beachtung der Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz die Kontrolle auch an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.

Fortsetzung auf Seite 9

Fortsetzung von Seite 8

Wie kann die ordnungsgemäße Durchführung der betrieblichen Zugangskontrollen aufbewahrt werden?

Um dem Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DSGVO zu genügen, reicht es aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“, wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden.

Gleiches gilt grundsätzlich auch für genesene Personen. Hier ist jedoch zusätzlich darauf zu achten, dass bei Ablauf des Genesensstatus vor dem 19. März 2022 von den jeweiligen Personen entweder einmalig ein Impfnachweis oder arbeitstäglich ein Testnachweis vorzulegen ist. Daher ist es ratsam, zusätzlich auch das Ablaufdatum von Genesennachweisen zu dokumentieren.

Wie lange müssen/dürfen die Dokumentationen für behördliche Kontrollen aufbewahrt werden?

Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.

Was ist bei den betrieblichen Zugangskontrollen hinsichtlich des Datenschutzes zu beachten?

Nachweise über den Impf- und Genesungsstatus und negative Testbescheinigungen gehören zu den besonders geschützten Gesundheitsdaten.

§ 28b IfSG verpflichtet den Arbeitgeber zu Nachweiskontrollen, um zu überwachen und zu dokumentieren, dass die Beschäftigten der Pflicht zur Mitführung oder zum Hinterlegen eines 3G-Nachweises nachkommen. Soweit es dazu erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten wie den Namen und das Vorliegen eines gültigen 3G-Nachweises inkl. der Gültigkeitsdauer abfragen und dokumentieren. Weitere Gesundheitsdaten der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber auf Grundlage dieser Bestimmung nicht erhoben bzw. verarbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten, insbesondere angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen nach § 22 Absatz 2 BDSG vorzusehen. Dafür sind unter anderem technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit zu ergreifen. Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass eine Kenntnisnahme der erfassten Daten durch Unbefugte (zum Beispiel Dritte oder Kolleginnen und Kollegen) ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf den Impf-, Genesenen- und Testnachweis nur verarbeiten, soweit dies zum Zwecke der Nachweiskontrolle erforderlich ist. Darüber hinaus wird ihm gestattet, die Daten bei der Anpassung des betrieblichen Hygienekonzepts zu verwenden. Es gilt der Grundsatz der Zweckbindung (Art. 5 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO). Eine Verarbeitung zu einem anderen Zweck ist nicht zulässig. Verstößt der Arbeitgeber gegen die Datenschutz-Grundverordnung können ihm Bußgelder und Schadensersatz drohen.

Was ist im Zusammenhang mit der Durchführung und Dokumentation von Selbsttests unter Aufsicht des Arbeitgebers zu beachten?

Der Arbeitgeber kann unter Beachtung der Anforderungen des Datenschutzes geeignete Beschäftigte oder Dritte mit der Beaufsichtigung und Dokumentation beauftragen.

Die aufsichtführenden Personen müssen überprüfen, ob die jeweiligen Personen das Testverfahren ordnungsgemäß entsprechend der Gebrauchsanleitung des verwendeten Tests durchführen. Sie müssen hierzu entsprechend unterwiesen sein. Die Unterweisung soll auch auf die für die Testung unter Aufsicht erforderlichen Infektionsschutzmaßnahmen für alle Beteiligten eingehen. Name, Vorname von Aufsichtführenden und Probanden sowie Datum und Uhrzeit der Probenahme sind zum Beispiel in einer Tabelle – ggf. auch digital – zu dokumentieren.

Die getesteten Personen dürfen sich erst dann an den Arbeitsplatz begeben, wenn ein negatives Testergebnis vorliegt.

Welche Kosten hat der Arbeitgeber in Bezug auf die Umsetzung der betrieblichen 3-G-Regelung zu tragen?

Arbeitgeber sind lediglich zur Kontrolle des 3G-Nachweises vor Betreten der Arbeitsstätte und der Dokumentation dieser Kontrollen verpflichtet. Weitere Aufwände für den Arbeitgeber ergeben sich aus den Regelungen des § 28b Absatz 1 IfSG nicht.

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

In Einrichtungen nach § 28b Absatz 2 in Verbindung mit §§ 23, 36 IfSG (zum Beispiel Pflegeheime oder Angebote der Eingliederungshilfe) gilt allerdings, dass die entsprechenden Einrichtungen und Unternehmen verpflichtet sind, ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept zu erstellen.

Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten.

Eine Refinanzierung der Sach- und Durchführungskosten für die Testungen, die den Einrichtungen und Unternehmen dadurch entstehen, ist nach der Coronavirus-Testverordnung unter Beachtung der dort geregelten Voraussetzungen möglich.

Unabhängig davon haben die Arbeitgeber weiterhin ihre Testangebotspflicht gemäß § SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung zu erfüllen, siehe dazu Abschnitt 2.2.

Müssen die Beschäftigten für die Testkosten aufkommen?

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderer Rechtsnormen verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Die zusätzlichen Bestimmungen des § 28b Abs. 2 IfSG sind zu beachten.

Ein Anspruch der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Testangebotspflicht gemäß § 4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung Testungen anbietet, die die Anforderungen des § 28b Abs. 1 IfSG erfüllen, besteht nicht. Dem Arbeitgeber ist weiterhin freigestellt, in welcher Form er diese Testungen anbietet, vgl. auch Antwort zu Frage 2.2.13.

Können betriebliche Testangebote, die sich aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder anderen Rechtsnormen ergeben, als 3G-Nachweis im Sinne des § 28b Abs. 1 IfSG herangezogen werden?

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat es, wenn jemand seinen Status nicht preisgeben möchte? Wann ist eine Kündigung möglich? Wie verhält es sich mit der Lohnfortzahlung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten. Mit Blick auf das Kündigungsrecht dürfte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern.

Weigert sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dauerhaft, einen 3G-Nachweis vorzulegen, kann als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen.

Hier ist im Rahmen der Negativprognose auch die zeitliche Befristung der 3G-Regelung zu beachten. Wenn der Arbeitnehmer seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.

Mit welchen Bußgeldern muss bei Verstoß gegen Nachweis- und Kontrollpflichten gerechnet werden?

Das Infektionsschutzgesetz sieht bei Verstößen gegen Kontroll- und Mitführungspflichten von 3G-Nachweisen einen Bußgeldrahmen von bis zu einer Höhe von 25.000 Euro vor.

Ist die Testung im Sinne von § 28b Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 IfSG innerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen?

Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Abweichend von § 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG ist Arbeitgebern und Beschäftigten das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um ein Testangebot des Arbeitgebers im Sinne des § 4 Absatz 1 der Corona-ArbSchV zur Erlangung eines Testnachweises im Sinne des § 2 Nummer der COVID-19-Schutzmaßnahmen-ausnahmereverordnung wahrzunehmen.

Dieser Test ist unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme abzugeben. Da sich ungeimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer testen lassen, um nicht selbst gegen eine (bußgeldbewehrte) Verbotsnorm zu verstoßen, deren Adressaten

Fortsetzung auf Seite 11

Fortsetzung von Seite 10

sie sind, steht ihr eigenes Interesse an der Testung im Vordergrund. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber freiwillig bereit ist, die Zeit der Testung zu vergüten.

Auf die besonderen Bestimmungen für die Testung von Beschäftigten des § 28 Abs. 2 IfSG wird hingewiesen, vgl. Antwort auf Frage 1.1.23.

Welche Unternehmen und Einrichtungen fallen unter § 28b Abs. 2 IfSG und was gilt in diesen Unternehmen und Einrichtungen im Speziellen?

Folgende Einrichtungen fallen unter § 28b Abs. 2 IfSG

- Krankenhäuser,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, wobei Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen auch dann umfasst sind, wenn dort keine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit den zuvor genannten Einrichtungen vergleichbar sind.
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,

- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen
- Rettungsdienste.,
- voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG (z. B. Pflegeeinrichtungen, besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen, Werkstätten für behinderte Menschen (WfBM)),
- sowie vergleichbare ambulante Pflegedienste und Unternehmen im Sinn des § 36 Abs. 1 Nr. 7 IfSG (z. B. „ambulante“ Angebote der Eingliederungshilfe); Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 Nr 2 IfSG vergleichbar sind.

Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher in diesen Einrichtungen und Unternehmen dürfen diese nur betreten, wenn sie getestete Personen im Sinn des § 2 Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind und einen Testnachweis mit sich führen.

Abweichend zur COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (die lediglich eine Gültigkeit für alle Tests von 24 Stunden festlegt) ist ebenso wie in § 28b Abs. 1 IfSG auch ein Testnachweis möglich, bei dem die zugrundeliegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureampli-

fikationstechnik) erfolgt ist, und die Testung maximal 48 Stunden zurückliegt.

Für Arbeitgeber und Beschäftigte, die geimpfte Personen oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind, gelten folgende Sonderregelungen:

- Die Testung kann auch durch Antigen-Tests zur Eigenanwendung ohne Überwachung erfolgen.
- Eine Testung mittels Nukleinsäurenachweis (z. B. PCR-Testung) muss höchstens zweimal pro
- Kalenderwoche wiederholt werden.

Welche Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz sieht die SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung vor?

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung enthält folgende Regelungen:

- Die erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz hat der Arbeitgeber durch eine Gefährdungsbeurteilung festzulegen und in einem betrieblichen Hygienekonzept zusammengefasst darzustellen. Das Hygienekonzept ist in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen.
- Das betriebliche Hygienekonzept ist bei Bedarf, zum Beispiel bei Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen zum Infektionsschutz, zu aktualisieren.

Fortsetzung auf Seite 12

Fortsetzung von Seite 11

- Der Infektionsschutz muss auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten gewährleistet sein.
- Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichend sind und das Tragen medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz) oder höherwertiger Atemschutzmasken durch die Beschäftigten erforderlich ist, sind diese vom Arbeitgeber bereitzustellen. Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Masken oder mindestens gleichwertige Masken zu tragen.
- Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere

Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

- Arbeitgeber müssen allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal wöchentlich einen Coronatest anbieten.
- Arbeitgeber müssen Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten, indem sie Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.

Gelten alle Regeln unabhängig von der Unternehmensgröße? Also auch für ein Unternehmen mit z. B. nur 2 Angestellten?

Die Regelungen in dieser Verordnung haben das Ziel, das

Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und alle Beschäftigten zu schützen. Sie gelten in allem Unternehmen und Verwaltungen unabhängig von der jeweiligen Größe der Belegschaft.

Bis wann muss der Arbeitgeber die Maßnahmen der geänderten SARS-Cov-2-Verordnung umgesetzt haben und wie lange gelten sie?

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung tritt am 24. November 2021 in Kraft. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 19. März 2022 außer Kraft.

Welche Tests können zur Anwendung kommen?

Zur Erfüllung der Testangebotspflicht gem. § 4 SARS-COV-2 Arbeitsschutzverordnung kommen verkehrsfähige Tests zum direkten

„Sächsische Verkehrsnachrichten“

Herausgeber:

Landesverband des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V.

Palaisplatz 4

01097 Dresden

Telefon: 0351 8143270

Telefax: 0351 8143277

E-Mail: info@lsv-ev.de

Internet: www.lsv-ev.de

Präsident: Wieland Richter

Redaktion: Dietmar von der Linde (verantw.),
Petra Gerber

Anzeigen: Petra Gerber

Titelfoto: Fotolia.com

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnete Beiträge oder Zitate geben nicht unbedingt die Meinung des Landesverbandes des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V. wieder.

Gesamtherstellung:

Lößnitz Druck GmbH, Radebeul
Güterhofstraße 5

01445 Radebeul

Telefon: 0351 8309890

0351 8309892

Telefax: 0351 8309893

E-Mail: info@loessnitzdruck.de

Internet: www.loessnitzdruck.de

Fortsetzung von Seite 12

Erregernachweis von SARS-CoV-2 in Frage. Das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung, die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung in Verkehr gebracht worden sind.

Hiervon zu unterscheiden sind Antikörpertests, die nicht das Virus selbst nachweisen, sondern Antikörper, die aufgrund einer Infektion oder einer Impfung gebildet wurden. Diese Tests zeigen keine akute Infektion an und können nicht zur Erfüllung der Anforderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung an ein regelmäßiges Testangebot herangezogen werden.

Wer trägt die Kosten für Beschaffung und Durchführung?

Die Testangebotspflicht der Arbeitgeber und eine anschließende Testung der Beschäftigten sind Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes. Die Kosten für derartigen Maßnahmen hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText3

Quelle: BMAS

Verkehrspolitik

Einzelne Bundesländer verlängern Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsfahrverbot für Hilfstransporte bis Ende Februar 2022

Die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie das Saarland haben die Aufhebung des Sonn- und Feiertagsfahrverbots für Lkw, die Hilfstransporte in die von der Flutkatastrophe des Sommers betroffenen Gebiete durchführen, bis zum 28. Februar 2022 verlängert.

Die verheerende Flutkatastrophe im Sommer dieses Jahres hat in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz Tote, Verletzte und große Sachschäden verursacht. Zur Unterstützung der Wiederherstellung der Infrastruktur in diesen Gegenden und vor allem zur Versorgung der dort lebenden Bevölkerung mit Waren des täglichen Bedarfs und Gütern zur Hilfeleistung ist weiterhin eine Vielzahl von Transporten notwendig.

Das Bundesverkehrsministerium hat die Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie das Saarland um eine Verlängerung der allgemeinen Ausnahme genehmigung vom Sonn- und Feiertagsfahrverbot für Lkw gebeten, die zur Unterstützung der Katastrophengebiete auch an Sonn- und Feiertagen unterwegs sind.

Dieser Bitte sind die genannten Länder nachgekommen und haben eine allgemeine Ausnahme genehmigung gemäß § 46 Abs. 2 StVO vom Sonn- und Feiertagsfahrverbot nach § 30 Abs. 3 StVO für Beförderungen erlassen, die

unmittelbar oder mittelbar im Zusammenhang mit der Hilfeleistung und Folgenbeseitigung der Unwetterschäden stehen. Die Regelung gilt auch für Leerfahrten, die im direkten Zusammenhang mit den genannten Transporten stehen und ist anzuwenden auf Lkw über 7,5 Tonnen und Anhänger hinter Lkw.

Die Aufhebung des Lkw-Fahrverbots gilt in den genannten Bundesländern mit sofortiger Wirkung bis zum 28. Februar 2022. Soweit in den übrigen Bundesländern Ausnahme genehmigungen erforderlich sind, müssen diese dort beantragt werden.

Höheres zulässiges Gesamtgewicht aufgrund alternativer oder emissionsfreier Antriebe

Das höchstzulässige Gesamtgewicht von Fahrzeugen und Fahrzeugkombinationen darf um bis zu einer Tonne überschritten werden, wenn die Gewichtszunahme auf einen alternativen Antrieb und um bis zu zwei Tonnen, wenn sie auf einen emissionsfreien Antrieb des Zugfahrzeugs zurückzuführen ist. Dies ermöglicht die Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 96/53/EG in § 34 der StVZO. Der DSLV ist von Seiten des BMVI darauf hingewiesen worden, dass diese Neuregelung nicht grundsätzlich eine Erhöhung des zulässigen Gesamtgewichts um eine oder zwei Tonnen erlaubt, sondern lediglich das tatsächliche Mehrgewicht des alternativen oder emissionsfreien Antriebs dem Gesamtgewicht hinzuaddiert werden darf.

Fortsetzung auf Seite 14

Fortsetzung von Seite 13

Die Überschreitung der höchstzulässigen Gesamtmasse einer Fahrzeugkombination um maximal eine oder zwei Tonnen gemäß § 34 Absatz 6a der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) darf nur dann erfolgen, wenn es sich in der Kombination um ein Kraftfahrzeug mit alternativen oder emissionsfreien Antrieben gemäß § 34 Absatz 5b StVZO handelt. Ferner gilt es zu beachten, dass es sich bei diesen Kraftfahrzeugen um alternativ angetriebene oder emissionsfreie Fahrzeuge im Sinne der Artikel 1 und 2 der Richtlinie 96/53/EG handelt und das Mehrgewicht ausschließlich durch die alternative oder emissionsfreie Technologie begründet ist.

Demzufolge darf das Mehrgewicht nur dem ziehenden Kraftfahrzeug zugerechnet werden und auch nur in dem durch die Technologie begründeten Umfang.

Bei geringerem Massebedarf wird auch die zulässige Gesamtmasse des Kraftfahrzeugs und dementsprechend der Kombination nur um diesen Wert erhöht und nicht um eine oder zwei Tonnen. Die Regelung soll einen fairen Wettbewerb für alternative Technologien ermöglichen und lediglich zu einer Kompensation der durch den alternativen Antrieb entgangenen Nutzlast, nicht jedoch zu deren Erhöhung führen.

Die Änderung der StVZO beruht auf den Vorgaben des EU-Rechts. Gemäß dem Artikel 10b der Richtlinie 96/53/EG, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2019/1242, darf seit dem 1. September 2020 das höchstzulässige Gesamtgewicht bei Fahrzeugen

und Fahrzeugkombinationen mit alternativen oder emissionsfreien Antrieben um das Mehrgewicht, das für diese Antriebstechnologien erforderlich ist, überschritten werden.

Die für die EU-Typgenehmigung hinsichtlich der Massen und Abmessungen anzuwendende Verordnung (EU) Nr. 1230/2012 wurde durch die Verordnung (EU) 2019/1892 entsprechend angepasst. Die Verordnung (EU) Nr. 1230/2012 gilt unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten und sieht eine zusätzliche Kennzeichnung der vorgenannten Fahrzeuge vor.

So muss der Hersteller unterhalb oder seitlich der obligatorischen Angaben auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Fabrikschild, außerhalb des deutlich gekennzeichneten Rechtecks, mit dem Symbol „ENTSPRICHT ARTIKEL 10B 96/53/EG – XXXX KG“ das Mehrgewicht alternativer oder emissionsfreier Antriebe angeben.

Die Angabe „XXXX“ entspricht in diesem Fall dem Mehrgewicht der Technologie und kann daher von Kontrollbehörden einfach überprüft werden. Ferner wird in der Übereinstimmungsbescheinigung in der Rubrik „Bemerkungen“ das Mehrgewicht der alternativen oder emissionsfreien Antriebstechnologie hinzugefügt, um eine Einbeziehung dieser Angaben in die an Bord befindlichen Zulassungspapiere zu ermöglichen.

www.lsv-ev.de

Förderprogramme Mautharmonisierung werden fortgeschrieben

Der Antragsstart für das neue „De-Minimis“-Förderprogramm beginnt am 7. Januar 2022.

Das Förderprogramm „Weiterbildung“ wird um „Digitale Instrumente“ sowie „Informationstechnologien“ erweitert.

Die Förderprogramme des Bundes aus der Mautharmonisierung werden auch im Jahr 2022 fortgeführt. Wie das Bundesamt für Güterverkehr (BAG) mitteilt, beginnt die Antragsfrist für die Neuauflage des Förderprogramms „De-minimis“ am 7. Januar 2022.

Die Förderung steht unter dem Vorbehalt, dass die erforderlichen Haushaltsmittel für die Zuwendungsverfahren zur Verfügung stehen. Die Antragsformulare einschließlich der Ausfüllhilfen sollen ab dem 13. Dezember 2021 im eService-Portal des Bundesamts für Güterverkehr (BAG) unter www.antrag-gbbmvi.bund.de/ zur Verfügung stehen.

Zwischenzeitlich wurde die 2. Änderung der Förderrichtlinie „Weiterbildung“ im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Richtlinie wurde um die Rubriken „Digitale Instrumente“ und „Informationstechnologie“ ergänzt, womit der wachsenden Bedeutung dieser Qualifizierungsgebiete Rechnung getragen werden soll. Die Änderung tritt am 31. Dezember 2021 in Kraft und findet damit ab der Förderperiode 2022 Anwendung.

Fortsetzung auf Seite 15

Fortsetzung von Seite 14

Förderprogramm „De-minimis“ für die Förderperiode 2022

Die Anträge im Förderprogramm De-Minimis 2022 können ab dem 7. Januar 2022 bis spätestens 30. September 2022 gestellt werden.

Die Antragstellung erfolgt wie immer ausschließlich elektronisch und nach vorheriger Anmeldung im eService-Portal des Bundesamtes für Güterverkehr (BAG).

Wie das BAG mitteilt, erfolgen weitere Informationen und Hinweise zum Förderperiode 2022 zeitnah auf der Website bzw. im eService-Portal. Die Antragsformulare sowie die Ausfüllhilfen wird das BAG voraussichtlich ab dem 13. Dezember 2021 zur Verfügung stellen.

Die Anlage 1 „Fahrzeugaufstellung“ für die Auflistung der Fahrzeuge durch die Straßenverkehrsbehörden ist im eService-Portal bereits abrufbar.

Bitte beachten Sie, dass der für die Berechnung des unternehmensbezogenen Förderhöchstbetrags relevante Stichtag für die Fahrzeugzulassung der 1. Dezember 2021 ist.

Brennertransit: Europäische Transport- und Logistikverbände fordern EU-Kommissions- präsidentin von der Leyen auf, endlich gegen Österreich vorzugehen

Die Anti-Transitpolitik Österreichs schränkt den Güterverkehr auf der Straße in Tirol bereits seit Jahren massiv ein. Dies führt in der Fol-

ge zu erheblichen Behinderungen bei der Aufrechterhaltung von Dienstleistungen und bei der Beförderung von Gütern über einen der wichtigsten Transitkorridore der EU, mit rund 7.000 Lkw-Fahrten pro Tag.

Auf Grund der Verschärfung der Situation haben 13 Transport- und Logistikverbände aus der gesamten EU in einem Brief an EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen ihre Besorgnis über die Schwierigkeiten beim Gütertransport auf der Straße durch Tirol zum Ausdruck gebracht. Sie fordern die Europäische Kommission erneut auf, ihrer Rolle als Hüterin der EU-Verträge gerecht zu werden und Österreichs illegale Anti-Transit-Maßnahmen zu stoppen.

Bereits im März 2021 hatten die Verbände in einem Schreiben an die Präsidentin der Europäischen Kommission darauf hingewiesen, dass die Europäische Kommission dringend eingreifen und ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich einleiten müsse. Dieses Schreiben blieb unbeantwortet und die Präsidentin der EU-Kommission stellt sich seither gegenüber den Forderungen der Transportbranche taub.

Das jetzige Schreiben enthält Beispiele über die negativen Auswirkungen der österreichischen Transitpolitik, wie der Blockabfertigung in Tirol, in deren Folge es z. B. zu einem schweren Auffahrunfall mit einem Tanklastzug kam. Anschließend musste die Autobahn A8 in beiden Richtungen für 24 Stunden gesperrt werden. Kilometerlange Staus in Bayern waren die Folge. Da die Zeitfenster, in denen Lkw über den Brenner fahren dürfen, immer kleiner werden, kommt es in Bayern regelmäßig zu massiven Staus von bis zu 70 km Länge.

Dies führt zu unzumutbaren Belastungen für Anwohner und Umwelt auf der deutschen Seite des Innerts. Hinzu kommt, dass die betroffenen Lkw-Fahrer unter prekären Bedingungen und ohne Zugang zu sanitären Einrichtungen im Stau warten müssen. Dies stellt die Logistikbranche, die derzeit ohnehin mit einem dramatischen Arbeitskräftemangel konfrontiert ist, vor erhebliche Herausforderungen.

Im Jahr 2020 passierten rund 2,31 Millionen Lkw die Brennerautobahn. Um diese auf die Schiene zu verlagern, wären 428 Züge der Rollenden Landstraße (RoLa) pro Tag notwendig. Derzeit verkehren nur etwa 30 RoLa-Züge pro Tag über den Brenner. Die Schiene wird in absehbarer Zeit keine ausreichenden Kapazitäten zur Verlagerung des Straßengüterverkehrs bereitstellen. Mit der Fertigstellung des Brennertunnels ist frühestens im Jahr 2032 zu rechnen.

Die Fertigstellung der Zulaufstrecken auf deutscher und italienischer Seite wird voraussichtlich Jahrzehnte dauern. Die Transport- und Logistikbranche fordert daher die Europäische Kommission auf, endlich Maßnahmen zu ergreifen, um die untragbaren wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Tiroler Transitpolitik zu beenden. Die Verbände fordern JETZT Lösungen, um den freien Warenverkehr durch Tirol sicherzustellen.

**Schnell mal auf die
Internetseite des LSV e.V.?**



Internationaler Verkehr

FRANKREICH: Winterausrüstung – Neue Regelungen ab 01. November 2021

Verstöße gegen die neuen Regelungen werden im ersten Jahr nicht geahndet!

Am 01. November 2021 traten die neuen Regelungen der Winterausrüstung in bestimmten bergigen Regionen Frankreichs, wie den Alpen, Korsika, Zentralmassiv, Jura, Pyrenäen und Vogesen in Kraft.

Im Zeitraum vom 01. November bis 31. März eines jeden Jahres müssen Fahrzeuge mit einer bestimmten Winterausrüstung ausgestattet sein. Lkw-Fahrzeugkombinationen ab 3,5 t zGM (Klassen N2, N3) müssen bei Fahrten in diese Gebiete im oben genannten Zeitraum Schneeketten mitführen.

Nähere Informationen senden wir interessierten Mitgliedsunternehmen auf Anfrage gern zu.

Wichtig: Wie uns der französische Verband FNTR auf Anfrage bestätigt, werden Verstöße gegen die neuen Regelungen im ersten Jahr nicht geahndet

GROSSBRITANNIEN: Vorübergehende Ausweitung der Kabotage

Vor dem Hintergrund des massiven Fahrermangels in Großbritannien, hat das britische Verkehrsministerium (DfT) eine befristete Ausweitung der Kabotageregelungen eingeführt, die nach Gesetzesänderungen am 28. Oktober 2021 in Kraft getreten sind.

Die Ausweitung der Kabotageregeln ab 28. Oktober 2021 bedeuten im Einzelnen:

- Kabotagebeförderungen sind innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen möglich, wobei der erste Tag der Tag ist, an dem eine beladene Einfahrt in das Vereinigte Königreich erfolgt ist. Die Anzahl der während dieses Zeitraums zulässigen Kabotagefahrten ist NICHT begrenzt;
- Diese Regelungen gelten für Transportunternehmen aus allen Ländern, auch Nicht-EU-Staaten, unabhängig davon, ob diese die Kabotagebeförderungen mit einer EU-Lizenz, einer CEMT- oder bilateralen Genehmigung durchführen.
- Die Ausweitung der Kabotageregeln gelten innerhalb Großbritanniens (jedoch nicht für Nordirland);

Die vorübergehende Ausweitung der Kabotageregelungen ist für sechs Monate bis zum 30. April 2022 in Kraft.

Quelle: UK DfT

Brexit GROSSBRITANNIEN: Helpline für alle Probleme im Zusammenhang mit dem Goods Vehicle Movement System GVMS

Der britische Zoll hat eine telefonische Helpline für alle Probleme mit dem Goods Vehicle Movement System GVMS eingerichtet, in das ab 01.01.2022 alle Transporte von und nach GB vorangemeldet werden müssen.

Unterstützung gibt es in folgenden Fällen unter der **Rufnummer +44 (0) 300 322 9434**

8.00 – 22.00 Uhr
Montag – Freitag

8.00 – 16.00 Uhr
am Wochenende

- Probleme bei der Erst-Registrierung des Transportunternehmens im GVMS
- Probleme bei der Nutzung von GVMS / Erstellung von Goods Movement References GMR
- Fehlermeldungen bei der Erstellung von GMR
- GVMS-bezogene Probleme an der Grenze

SLOWENIEN: Lkw-Überholverbot auf dem gesamten slowenischen Autobahn- und Schnellstraßennetz

Seit dem 1. November 2021 gilt in Slowenien ein Überholverbot für Lastkraftwagen über 7,5 Tonnen zwischen 6 Uhr morgens und 18 Uhr abends auf dem gesamten slowenischen Autobahn- und Schnellstraßennetz (Abschnitte A1, A2, A3, A4, A5, H2, H3, H4, H5, H6, H7).

Das Überholen bleibt auf Abschnitten mit drei Fahrspuren und in der Nacht erlaubt. Das gesamte Autobahn- und Schnellstraßennetz ist mit entsprechenden Verkehrsschildern gekennzeichnet. Unzulässige Überholvorgänge werden von der Polizei geahndet.

Quelle: Slowenisches
Ministerium für Infrastruktur

SLOWENIEN:**Lkw-Parkdauer auf Autobahnparkplätzen auf 25 Stunden begrenzt**

DARS, die in Slowenien für den Bau, die Verwaltung und die Instandhaltung der Autobahnen und Schnellstraßen zuständige Behörde, informiert über eine Novellierung der Straßenverkehrsordnung, wonach Busse und Lastkraftwagen über 3.500 kg nur noch maximal 25 Stunden auf gekennzeichneten Parkplätzen von Autobahnen und Schnellstraßen abgestellt werden dürfen.

Nach Ablauf dieser Zeit sind Fahrer verpflichtet ihre Fahrzeuge von der Raststätte bzw. dem Parkplatz zu entfernen. Bei Überschreitung dieser Frist müssen Fahrer ein Bußgeld in Höhe von 300 € zahlen und Fahrzeughalter werden mit einem Bußgeld in Höhe von 1.000 € belegt.

Unmittelbar nach dem Parken sind die Fahrer verpflichtet das Datum und die Uhrzeit des Parkbeginns anzugeben. Wer dies versäumt, muss mit einem Bußgeld von 150 € rechnen. Sollte der Lkw-Verkehr durch eine Anordnung zur Beschränkung des Straßenverkehrs für mehr als 25 Stunden nicht gestattet sein, so ist das Parken für die Dauer des Lkw-Fahrverbots erlaubt.

Die Einhaltung der Parkvorschriften wird von Mautaufsichtsbeamten überwacht. Ein Merkblatt in slow. und engl. Sprache liegt uns vor und kann bei Interesse abgefordert werden.

www.lsv-ev.de

PORTUGAL:**Be- und Entladung des Fahrzeuges durch den Fahrer untersagt**

In Portugal wurde eine Änderung der Rechtsvorschriften für Beförderungsverträge veröffentlicht, wonach es Fahrern, abgesehen von wenigen Ausnahmen, untersagt ist, Be- und Entladevorgänge in Portugal durchzuführen. Darüber hinaus sieht die neue Verordnung auch bei Standzeiten im Rahmen der Be- und Entladung von mehr als zwei Stunden eine Entschädigung vor.

Die neue Verordnung ist am 11. September 2021 in Kraft getreten und kann über diesen Link <https://files.dre.pt/1s/2021/07/07/13400/0007500093.pdf> eingesehen werden.

Quelle ANTRAM

BELGIEN:**Mautanpassung in Wallonien zum 01. Januar 2022**

Ab dem 1. Januar 2022 gelten in der Wallonie neue Lkw-Maut-Tarife. Grund für diese Tarifänderung ist eine Anpassung an den Index. Die Tarife gelten für alle belgischen und ausländischen Lastkraftwagen mit einer höchstzulässigen Masse (HzM) von mehr als 3,5 Tonnen und Anhängerfahrzeuge der Kategorie N1 mit Karosseriecode BC.

Eine Gesamtübersicht der ab 01. Januar 2022 gültigen Mauttarife:

<https://www.viapass.be/de/alle-rubriken/die-wallonie-indexiert-die-maut-am-1-januar-2022/>

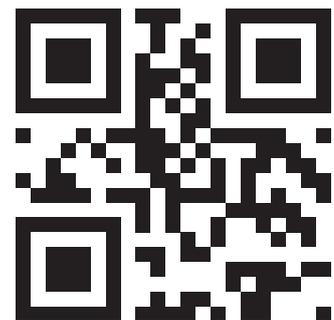
KASACHSTAN:**Mautsystem eingeführt**

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) hat darüber informiert, dass die Republik Kasachstan zum 15. November 2021 ein Mautsystem eingeführt hat.

Mautgebühren werden für vier Autobahnen um die Städte Nur-Sultan und Almaty erhoben. Die Autobahnen sind in mehrere mautpflichtige Abschnitte unterteilt, auf denen das Kennzeichen des Fahrzeugs während der Durchfahrt erfasst wird und die Maut an der Schranke am Ende der mautpflichtigen Autobahn bezahlt wird. Es ist möglich, die Maut in bar in der Landeswährung oder über einen Prepaid-Service mit einem ermäßigten Preis für Fahrzeuge zu bezahlen.

Eine mehrsprachige Übersicht liegt uns vor und kann von interessierten Mitgliedsunternehmen bei uns abgefordert werden.

**Schnell mal auf
die Internetseite des
LSV e.V.?**



Spedition / Logistik

DSLVB-Ehrenpräsident Michael Kubenz mit Leo-Award für Lebensleistung ausgezeichnet



Leo-Preisträger Michael Kubenz (Mitte), Ehrenpräsident des DSLVB Bundesverband Spedition und Logistik e.V. mit DSLVB-Präsident Axel Plaß (links) und Frank Huster, Hauptgeschäftsführer des DSLVB (Foto: Hinrich Frank/DVZ)

Dr. h. c. Michael Kubenz, Ehrenpräsident des DSLVB Bundesverband Spedition und Logistik wurde am 29. Oktober 2021 mit dem Leo-Award ausgezeichnet. Die Jury des renommierten, vom Hamburger DVV Mediaverlag (u. a. DVZ Deutsche Verkehrszeitung) gestifteten Logistik-Preises würdigte Michael Kubenz damit für seine Lebensleistung als Unternehmer und als langjähriger Präsident des DSLVB und seiner Vorgängerorganisationen.

Sein besonderes Engagement galt dabei dem Zusammenschluss bis dahin nebeneinander agierender Interessenvertretungen, um der Speditions- und Logistikbranche eine starke politische Stimme zu verleihen. Durch seinen außerordentlichen Einsatz ist dies gelungen. 2003 wurde die Fusion des damaligen Bundesverband Spedition und Logistik (BSL) mit der Vereinigung der Kraftwagenspediteure (VKS) zum heute schlagkräftigen DSLVB eingeleitet, den Kubenz anschließend als Präsident führte.

DVZ-Chefredakteur und Jury-Sprecher Sebastian Reimann bezeichnete Kubenz deshalb als „weitsichtigen Konsolidierer der Verbandslandschaft“, der in seiner Amtszeit als Präsident u. a. auch die EU-Institutionen als Arbeitgebervertreter und Berichterstatter für den Bereich Verkehr im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss beriet.

In seiner Erwiderung hob Kubenz ausdrücklich die familiäre, unternehmerische und verbandliche Teamleistung als Basis für seine Auszeichnung hervor.

Incoterm DDP – Zollvollmacht des Käufers / Empfängers wirksam

Die Generalzolldirektion hat klargestellt, dass sich die Erteilung einer Vertretungsvollmacht ausschließlich nach nationalem Zivilrecht richtet und deshalb Zollanmeldungen, die der Käufer/Empfänger einer DDP-Lieferung in eigenem Namen abgibt oder

durch einen bevollmächtigten Zollvertreter abgeben lässt, wirksam sind.

Bei Einfuhrgeschäften vereinbaren die Kaufvertragsparteien häufig die Lieferklausel DDP (Delivered Duty Paid ... Named Place of Destination / geliefert verzollt ... benannter Bestimmungsort). Der Incoterm DDP (und im Umkehrschluss Ex Works (EXW)) ist zwar bei Liefergeschäften innerhalb

der EU unproblematisch, aber für internationale Kaufgeschäfte in der Praxis zumeist rechtlich nicht korrekt realisierbar und damit ungeeignet.

Zeichnet der Käufer/Empfänger dem (Zoll-)Spediteur eine Vollmacht (obwohl der Verkäufer laut DDP für die Einfuhrverzollung zuständig ist und die Einfuhrab-

Fortsetzung auf Seite 19

Fortsetzung von Seite 18

gaben zu tragen hat), mehrten sich die Fälle, in denen Zollämter diese Vollmachten nicht anerkannten, mit der Argumentation, der Käufer sei aufgrund der DDP-Klausel überhaupt nicht berechtigt gewesen, eine Vollmacht für die Eingangsabfertigung zu erteilen.

Der DSLV Bundesverband Spedition und Logistik hatte sich daher an die Generalzolldirektion (GZD) gewandt und um Klarstellung gebeten, dass Vollmachten zur Zollabfertigung (sowohl in direkter als auch indirekter Stellvertretung), rechtswirksam sind, auch wenn sie – im Falle von DDP – vom Käufer/Empfänger der Ware erteilt wurden; denn Handelsklauseln, die zwischen den Kaufvertragsparteien vereinbart werden und für diese Vertragspartner den Gefahren- bzw. Kostenübergang regeln, können keinen Einfluss auf die Rechtswirksamkeit zivilrechtlich erteilter Vollmachten haben.

Dieser Auffassung ist die GZD gefolgt und hat mit bundesweiter Verfügung vom 27. September 2021 – Z 0704 – 2021.00005 – DV.A.2 (202100242470) – die Hauptzollämter auf die Voraussetzungen für die Zollanmeldereigenschaft nach Artikel 170 UZK sowie die Möglichkeit der Zollvertretung nach Artikel 18 UZK hingewiesen.

Gleichzeitig wurde in der Verfügung deutlich gemacht, dass sich die Erteilung einer Vertretungsvollmacht z. B. hinsichtlich Umfangs und Wirksamkeit mangels weitergehender Regelungen im UZK ausschließlich nach nationalem Zivilrecht richtet und deshalb Zollanmeldungen, die der Käufer/Empfänger einer DDP-Lieferung

in eigenem Namen abgibt oder durch einen bevollmächtigten Zollvertreter abgeben lässt, bei Vorliegen der dafür zollrechtlich definierten Voraussetzungen anzunehmen sind.

Laut GZD-Verfügung ist in diesen Fällen jedoch davon auszugehen, dass die Einfuhrabgaben vom Käufer/Empfänger zusätzlich zu dem in der Rechnung als DDP-Kaufpreis ausgewiesenen Betrag zu entrichten sind.

Die Einfuhrabgaben sind somit nicht im Rechnungspreis enthalten und können folglich bei der Ermittlung des Zollwerts auch nicht in Abzug gebracht werden. Abs. 92 der DV Zollwertrecht E-VSF Z 51 01 (nicht einzubeziehende Einfuhrabgaben und andere Abgaben) sei auf diese Fälle nicht anwendbar.

GROSSBRITANNIEN: Damit Ihr Gewerbe weiterhin reibungslos funktioniert – melden Sie sich für das Goods Vehicle Movement Service (GVMS) an

Wenn Sie Waren zwischen der EU und Großbritannien (England, Schottland und Wales) bewegen, müssen Sie sich jetzt für das Goods Vehicle Movement Service (GVMS) anmelden.

Ab dem 1. Januar 2022 gelten umfassende Zollkontrollen für alle Warenbewegungen zwischen der EU und Großbritannien. Das GVMS System wurde konzipiert, um eine schnelle und effiziente Warenbewegung zu ermöglichen und wird von vielen britischen Häfen implementiert.

Ab dem 1. Januar gilt, wenn Sie nicht angemeldet sind und versuchen Waren durch einen GVMS-Hafen zu bewegen, werden Sie nicht in der Lage sein:

- eine Fähre oder ein Shuttle zu boarden,
- die EU/GB-Grenze zu überqueren, und
- Ihre Waren durch den Zoll zu bringen.

Um herauszufinden, welche britischen Häfen GVMS verwenden, besuchen Sie bitte: gov.uk/goods-vehicle-movement-ports

Wer sich anmelden muss

Sie müssen sich für GVMS anmelden, wenn Sie ein Spediteur mit Sitz in oder außerhalb Großbritanniens sind.

Dies ist auch der Fall, wenn Sie:

- ein unabhängiger Fahrer sind, der Waren transportiert und seine eigenen Zollunterlagen ausfüllt
- ein Unternehmen sind, das Unterverträge abschließt, um Waren für ein anderes Unternehmen abzuholen
- ein Logistikunternehmen sind, das beauftragt wurde, Waren zu transportieren und Zollvorgänge im Namen von anderen Unternehmen durchzuführen
- ein großes Einzelhandelsgewerbe sind, das seine eigenen Waren transportiert und deklariert.

Wie Sie sich anmelden

Bevor Sie sich anmelden, benötigen Sie:

- Eine GB Economic Operators Registration and Identification (EORI) Nummer

Fortsetzung auf Seite 20

Fortsetzung von Seite 19

- Ein Government Gateway Account (Konto beim Government Gateway)

Um dies zu tun und sich jetzt zu registrieren, besuchen Sie gov.uk/register-to-move-goods.

Bitte beachten Sie auch unseren Artikel auf Seite 16 dieser Ausgabe.

DSLVL begrüßt Bekenntnis zur Mobilität

Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP

Der am 24. November 2021 vorgelegte Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP ist eine insgesamt ausgewogene Grundlage für eine zukunftsweisende Verkehrspolitik, so die erste Einschätzung des DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik. „Die Absichtserklärungen der Ampel-Parteien adressieren zahlreiche für die Logistik relevante Themenfelder.

Erfreulich ist die grundlegende Feststellung der Koalitionäre, dass Mobilität ein zentraler Baustein der Daseinsvorsorge und für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Logistikstandorts Deutschland mit zukunftsfesten Arbeitsplätzen ist“, bemerkt DSLVL-Hauptgeschäftsführer Frank Huster.

Hierzu zählt auch die erhöhte Investitionsbereitschaft für den Ausbau und die Modernisierung der Infrastruktur einschließlich Wasserstraßen, Hafenhinterlandbindungen und Glasfaserausbau.

Entscheidend wird, ob es der Politik tatsächlich gelingt, ausreichende Finanzmittel für die Infrastrukturinvestitionen zu generieren, die Digitalisierung von Planungs- und Genehmigungsprozessen voranzutreiben und zur Herstellung einer allgemeinen öffentlichen Akzeptanz der Bedarfsplanungsprüfung einen erfolgreichen Dialogprozess mit Verkehrs-, Umwelt-, Wirtschafts- und Verbraucherschutzverbänden voranzustellen.

Forderungen des DSLVL zur Umsetzung der Klimaschutzanstrengungen werden in Teilen aufgenommen. Die Einführung einer CO₂-Differenzierung bei der Lkw-Maut war bereits gesetzt – wichtig ist hingegen die Aussage, dass für die Wirtschaft Mehrfachbelastungen durch einen CO₂-Preis ausgeschlossen werden sollen und staatliche Mehreinnahmen zurück in die Mobilität fließen sollen. „Die Formulierung lässt allerdings befürchten, dass an dieser Stelle der Finanzierungskreislauf Straße aufgebrochen wird“, kritisiert Huster.

Zu begrüßen ist hingegen die Absicht, die Vorschläge der Europäischen Kommission für den Aufbau alternativer Tank- und Ladeinfrastruktur für Lkw zu unterstützen und dem Bedarf voranzuschalten.

Der DSLVL unterstützt die Absicht von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, den Modal Split-Anteil des Schienengüterverkehrs zu stärken. Forderungen des DSLVL nach einer weiteren Förderung von Terminals des Kombinierten Verkehrs, von Gleisanschlüssen und der Kranbarkeit von Lkw-Sattelauflegern wurden ebenso berücksichtigt wie die Freistellung der Zu- und Ablaufverkehre von der Lkw-Maut.

Zu vage bleiben die Ampel-Parteien hingegen bei der dringend erforderlichen Reform des integrierten Staatsunternehmens Deutsche Bahn, deren Infrastruktureinheiten innerhalb des Konzerns zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Infrastruktursparte zusammengelegt werden sollen. Huster: „Wichtig ist, dass sich der Wettbewerb auf dem Schienengüterverkehrsmarkt noch besser entfalten kann und der Zugang zum Verkehrsnetz weiterhin diskriminierungsfrei erfolgt.“

Für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Logistikstandorts Deutschland sind europäisch einheitliche Bedingungen für die Einfuhrumsatzsteuer ein wichtiger Baustein. Zu begrüßen ist deshalb die Absicht der Koalition, diese mit den Bundesländern weiterzuentwickeln.

Leider verpassen die Ampel-Parteien den Weg in ein modernes Arbeitsrecht und werden dadurch dem Ruf als Fortschrittskoalition nicht gerecht. Statt das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich an die Digitalisierungsfortschritte anzupassen, wollen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP flexiblere Arbeitszeitmodelle allein auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen begrenzen.

Huster: „Die Logistik ist entscheidendes Scharnier zwischen den globalen Wertschöpfungsstufen von Industrie und Handel. Hierfür braucht die Branche politische Rahmenbedingungen, welche die ökonomischen, ökologischen und sozialen Säulen der Nachhaltigkeit stabilisieren. Der DSLVL ist jederzeit offen für den konstruktiven Dialog mit der neuen Bundesregierung.“

Personenverkehr

Details zur Überbrückungshilfe IV

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Förderkriterien und der Veränderungen gegenüber der Überbrückungshilfe III Plus:

- Antragsberechtigt sind Unternehmen, die in mindestens einem Monat einen Umsatzeinbruch von mindestens 30% im Vergleich zum Referenzmonat in 2019 erlitten haben.
- Weiterhin gefördert werden Fixkosten wie Miete, Pacht, Zinsaufwendungen für Kredite, Ausgaben für Instandhaltung, Versicherungen usw.
- Unter die förderfähigen Fixkosten fällt – wie schon im Jahr 2021 – auch Mitgliedsbeiträge. Diese können in voller Höhe geltend gemacht werden.
- Bei den Marketing- und Werbeaufwendungen ist zu beachten, dass diese für Ü III bis Ü

IV insgesamt die Aufwendungen aus 2019 nicht übersteigen dürfen.

- Busreiseveranstalter können entgangene Provisionen bzw. Margen für Reisen, die im Förderzeitraum Januar bis März 2022 stattfinden sollten, als Fixkosten geltend machen, wenn diese coronabedingt aufgrund einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, eines Einreiseverbotes eines anderen Staates oder innerdeutscher Beschränkungen bzw. 2G-Regelungen storniert wurden. Zu beachten ist, dass der betreffende Storno-Grund nicht schon zum Zeitpunkt der Buchung bestanden haben darf und fortbesteht. **Damit ändern sich hier die Vorgaben gegenüber der bisherigen Überbrückungshilfe III Plus.**
- Die Reisewirtschaft erhält weiterhin zusätzlich zur allgemeinen Personalkostenpauschale

eine Anschubhilfe von 20 % der Lohnsumme aus dem entsprechenden Referenzmonat 2019. Zu beachten ist, dass die maximale Gesamthöhe dieser Anschubhilfe für die Überbrückungshilfen III bis IV 2 Mio. Euro beträgt.

- Reisebüros und Reiseveranstalter können Ausfall- und Vorbereitungskosten geltend machen. Diese werden in der Überbrückungshilfe IV für Reisen, die im Zeitraum **Oktober bis Dezember 2021** stattfinden sollen, gewährt.
- Für besonders betroffene Unternehmen gibt es weiterhin die Eigenkapitalhilfe in Höhe von 30 % der Fixkosten der Positionen 1 bis 11. Voraussetzung für diese Förderung ist ein Umsatzrückgang von durchschnittlich mindestens 50% in den Monaten Dezember 2021 und Januar 2022.

Erste Verordnung zur Änderung der Bußgeldkatalog-Verordnung veröffentlicht – höhere Bußgelder ab 9. November 2021

Die **Erste Verordnung zur Änderung der Bußgeldkatalog-Verordnung** (BKatV) wurde im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit tritt ab dem **9. November 2021** der **neue Bußgeldkatalog in Kraft**. Ursprünglich waren bereits in 2020 im Rahmen der neuen Straßenverkehrsordnung härtere Strafen für Verkehrsverstöße vorgesehen. Aufgrund eines Formfehlers wurden diese aber nicht mehr angewendet. Die darauffolgende politische Diskussion hat dazu geführt, dass die ursprünglichen Fahrverbotsregelungen beibehalten werden. Die BKatV behebt zum einen den alten Formfehler und **erhöht** zum anderen die **Bußgelder**.

Die folgenden Geschwindigkeitsverstöße gelten für Busse mit/ohne Gepäckanhänger oder wenn nicht für alle Fahrgäste ein Sitzplatz zur Verfügung steht:

Überschreitung in km/h	Sanktion innerorts in EUR / Fahrverbot	Sanktion außerorts in EUR / Fahrverbot
bis 10	40	30
11 – 15	60	50
bis 15 km/h für mehr als 5 Minuten Dauer oder in mehr als zwei Fällen nach Fahrtantritt	160	140
16 – 20	160	140
21 – 25	175	150

Fortsetzung auf Seite 22

Fortsetzung von Seite 21

Überschreitung in km/h	Sanktion innerorts in EUR / Fahrverbot	Sanktion außerorts in EUR / Fahrverbot
26 – 30	235 / 1 Monat	175
31 – 40	340 / 1 Monat	255 / 1 Monat
41 – 50	560 / 2 Monate	480 / 1 Monat
51 – 60	700 / 3 Monate	600 / 2 Monate
über 60	800 / 3 Monate	700 / 3 Monate

Die folgenden Geschwindigkeitsverstöße gelten für Busse mit Fahrgästen:

Überschreitung in km/h	Sanktion innerorts in EUR / Fahrverbot	Sanktion außerorts in EUR/ Fahrverbot
bis 10	70	60
11 – 15	120	70
bis 15 km/h für mehr als 5 Minuten Dauer oder in mehr als zwei Fällen nach Fahrtantritt	320	240
16 – 20	320	240
21 – 25	360 / 1 Monat	280
26 – 30	480 / 1 Monat	400 / 1 Monat
31 – 40	640 / 2 Monate	560 / 1 Monat
41 – 50	800 / 3 Monate	700 / 2 Monate
51 – 60	900 / 3 Monate	800 / 3 Monate
über 60	950 / 3 Monate	900 / 3 Monate

Hier eine Auswahl **für Busse möglicherweise relevanter Verstöße**:

Verstoß	Sanktion in EUR / Fahrverbot
Rechtsabbiegen ohne Schrittgeschwindigkeit	70
Halteverstoß	20; 35 (Behinderung)
Halten in zweiter Reihe	55; 70 (Behinderung); 80 (Gefährdung) 100 (Sachbeschädigung)
Parken* in zweiter Reihe *ab 3 Minuten halten oder Fahrzeug verlassen	55; 80 (Behinderung) 90 (Gefährdung); 110 (Sachbeschädigung) 85 (länger als 15 Minuten) 90 (länger als 15 Minuten mit Behinderung)
Parken* im Halteverbot *ab 3 Minuten halten oder Fahrzeug verlassen	25; 40 (Behinderung) 40 (länger als 1 Stunde) 50 (länger als 1 Stunde mit Behinderung)
Keine Rettungsgasse gebildet	200 / 1 Monat; 240 / 1 Monat (Behinderung) 280 / 1 Monat (Gefährdung) 320 / 1 Monat (Sachbeschädigung)
Überholen mit einem Kfz über 7,5 t, obwohl die Sichtweite durch Nebel, Schneefall oder Regen weniger als 50 m beträgt	120 200 / 1 Monat (Gefährdung) 240 / 1 Monat (Sachbeschädigung)
Mangelnde Ladungssicherheit (Bus und Anhänger)	60; 75 (Gefährdung)
Mehr Fahrgäste oder Zuladung als in der Zulassungsbescheinigung eingetragen	60 – 75
Verstoß gegen Feuerlöscher-Vorschriften	15 – 20

Weitere Informationen:

Erste Verordnung zur Änderung der Bußgeldkatalog-Verordnung im Bundesgesetzblatt vom 19. Oktober 2021

Neue Muster-AGB für Pauschalangebote – Anpassung eines Verweises und neue Fußnote aufgrund der Rechtsprechung

RA Frank Hütten hat die **Muster-Reisebedingungen für Pauschalangebote aktualisiert**. Die Änderungen betreffen folgende Inhalte:

- **Anpassung** des Verweises von **Ziffer 7.2.** auf Ziffer 5.6.
- Ergänzung der **Ziffer 5.5.** um **Fußnote:**

Nach der Einschätzung von RA Frank Hütten besteht für die Ziffer 5.5. kein Anpassungsbedarf, da die Klausel nach wie vor der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs entspricht. Kürzlich hat ein Amtsgericht in seinem Urteil die Klausel in Frage gestellt.

Der Vollständigkeit halber wird daher mit der neuen Fußnote Nummer 24 darauf hingewiesen. Das betreffende Urteil ist absichtlich nicht aufgeführt, um für den Fall einer juristischen Streitigkeit der Gegenseite die Argumentation nicht zu erleichtern.

„Die Verkehrswende gibt es nur mit dem Bus.“

Handlungsempfehlungen des privaten Omnibusgewerbes für die nächste Legislaturperiode

bdo-Hauptgeschäftsführerin Christiane Leonard betonte im Rahmen der Koalitionsverhandlungen die öffentliche Bedeutung des Busgewerbes: „Die Verkehrswende gibt es nur mit dem Bus.

Deshalb muss seine Bedeutung, die ihm als nachhaltigstem motorisiertem Verkehrsmittel zusteht, endlich anerkannt werden. Der alleinige Fokus auf die Schiene ist eine klimapolitische Sackgasse.“

Rund 42.000 Busse, mehr als 50.000 Fahrerinnen und Fahrer und über 4.000 Unternehmen – dafür steht das private Busgewerbe. Lokal verwurzelt, als wichtiger Arbeitgeber gerade im ländlichen Raum, erbringen die privaten Busunternehmen rund ein Viertel der Verkehrsleistung im ÖPNV.

Busse sind das Rückgrat des öffentlichen Verkehrs. Kein anderes Verkehrsmittel ermöglicht mehr Menschen Mobilität und damit gesellschaftliche Teilhabe. Und das mit hervorragenden Umweltwerten. Das Umweltbundesamt kommt regelmäßig zu dem Befund, dass Reise- und Fernbusse die geringsten Treibhausgasemissionen verursachen. Auch im Nahverkehr punkten Busse mit Klimafreundlichkeit.

Es gibt also viele gute Gründe, den Busverkehr und die vielen kleinen und mittleren zumeist familiengeführten Unternehmen zu unterstützen - für die Verkehrswende und eine starke mittelständische Wirtschaft. Wie dies gelingen kann, zeigt der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer (bdo) mit seinen Handlungsempfehlungen für die nächste Legislaturperiode auf.

Hier die zentralen Punkte:

1. Den Vorrang der Eigenwirtschaftlichkeit stärken. Allgemeine Vorschriften zur Grundlage von mittelstandsfreundlichem Genehmigungswettbewerb machen.

2. Ausschreibungswettbewerb mittelstandsfreundlich (kleine Lose) gestalten und unternehmerisches Know-how im Rahmen von Nettovergaben einbinden.
3. Umweltverbund stärken und Wettbewerbsnachteile durch die Reduzierung der Mehrwertsteuer auch für Reisebusse senken.
4. Verkehrswende vorantreiben durch mittelstandsfreundliche Förderung alternativer Antriebe und notwendiger Infrastruktur im ÖPNV und beim Reisebus.
5. CO₂ Kostensteigerungen für umweltfreundlichen Bus ausgleichen.

Die detaillierten Handlungsempfehlungen des bdo senden wir interessierten Mitgliedsunternehmen auf Anforderung gern zu.

Merkblätter für Einreisende nach Deutschland

Das BMVI hat aktualisierte Merkblätter für Einreisende nach Deutschland vom Bundesministerium für Gesundheit erhalten. Uns liegen die Versionen sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch vor. Interessierte Mitgliedsunternehmen können diese bei uns abfordern.

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



Recht und Versicherung

Bilder ohne Nutzungsrechte lösen Schadensersatzansprüche aus!

Wenn auf Homepages, Flyer etc. Fotos verwendet werden, benötigt man in der Regel hierfür Nutzungsrechte an diesen Bildern, da sie urheberrechtlich geschützt sind. Sofern Fotos ohne Nutzungsrechte verwendet werden, stehen den Urhebern u. a. Schadensersatzansprüche gegen die Verwender zu.

Nach § 2 Absatz 1 Nr. 6 des Urhebergesetzes (UrhG) gehören Lichtbildwerke einschließlich der Werke, die ähnlich wie Lichtbildwerke geschaffen werden, zu den urheberrechtlich geschützten Werken, wenn es sich um persönliche geistige Schöpfungen handelt. Dies gilt insbesondere auch für Lichtbilder und Erzeugnisse, die ähnlich wie Lichtbilder hergestellt werden (§ 72 Abs. 1 UrhG).

Nach § 11 UrhG schützt das Urheberrecht den Urheber unter anderem in der Nutzung seines Werks und soll zugleich eine angemessene Vergütung für ihre Nutzung sichern. Nur der Urheber hat das Recht zu bestimmen, ob und wie sein Werk zu veröffentlicht ist (§ 12 UrhG), und kann daher u. a. gemäß § 31 Abs. 1, 32 Abs. 1 UrhG einem anderen gegen eine Vergütung das Recht einräumen, das Werk zu nutzen.

Gemäß § 6 Abs. 1 UrhG ist ein Werk veröffentlicht, wenn es mit Zustimmung des Berechtigten der Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden ist. Sofern der Urheber des jeweiligen Fotos, dem Verwender kein Nutzungsrecht eingeräumt hat.

Anders als Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch setzt der Schadensersatzanspruch Verschulden voraus. Der Anspruchsgegner muss also entweder vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben.

Vorsätzliches Handeln ist anzunehmen, wenn der Anspruchsgegner mindestens mit bedingtem Vorsatz handelt, d. h. die Möglichkeit der Rechtsverletzung erkennt, sich jedoch mit deren Eintritt abfindet und diese in Kauf nimmt.

Fahrlässigkeit wird hingegen definiert mit einer Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt. Es entspricht der üblichen Sorgfaltspflicht bei Umgang mit urheberrechtlich geschützten Werken, dass man die Berechtigung zur Nutzung des Werks prüft und sich darüber Gewissheit verschafft. Gutgläubigkeit befreit vom Fahrlässigkeitsvorwurf nicht, da ein gutgläubiger Erwerb von urheberrechtlichen Nutzungsrechten und Leistungsschutzrechten ausscheidet.

Der Verletzte hat grundsätzlich die freie Wahl zwischen den drei typischen Berechnungsmethoden für den Schadensersatz, also entgangener Gewinn, Herausgabe des Verletzergewinns oder Berechnung nach der Lizenzanalogie.

Die gebräuchlichste Berechnungsmethode für den Schadensersatz ist die sog. Lizenzanalogie (§ URHG § 97 Abs. URHG § 97 Absatz 2 S. 3). Danach kann der Anspruchsteller von dem Verletzte die Vergütung verlangen, die ihm bei ordnungsgemäßer Nutzungsrechtseinräumung gewährt worden wäre. Es wird der Abschluss eines Lizenzvertrages

zu angemessenen Bedingungen fingiert.

Fazit

Zwar sind alle Bilder, sofern sie eine persönliche geistige Schöpfung sind, urheberrechtlich geschützt, allerdings dürfen einige auch ohne eine Vergütung genutzt werden. Bei lizenzfreien Bildern räumt der Urheber allen Personen ein kostenloses Nutzungsrecht ein. Daher ist es ratsam, bei der Verwendung von Bildern auf Webseiten und Flyern stets vorab zu prüfen, ob es sich um lizenzfreie Bilder handelt, da man sich andernfalls etwaigen Schadensersatzansprüchen aussetzt. Im Internet gibt es zahlreiche Datenbanken mit solchen lizenzfreien Fotos, die man bedenkenlos verwenden kann.

Beiträge des Arbeitgebers zur Direktversicherung sind kein pfändbares Arbeitseinkommen

BAG, Urteil vom 14. Oktober 2021 – 8 AZR 96/20

Beiträge von Arbeitgebern für eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktversicherung können nach einem aktuellen Urteil des BAG nicht gepfändet werden. Der Kläger ist der geschiedene Ehemann der bei der beklagten Arbeitgeberin Beschäftigten. Im Rahmen eines familiengerichtlichen Verfahrens wurde die geschiedene Ehefrau des Klägers zu im Wege eines Versäumnisbeschlusses zur Zahlung von 22.679,60 Euro an den Klä-

Fortsetzung auf Seite 25

Fortsetzung von Seite 24

ger verpflichtet. Aufgrund dieses Beschlusses erwirkte der Kläger einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss auf das Arbeitseinkommen seiner geschiedenen Ehefrau. Kurz nach Zustellung des Beschlusses an die beklagte Arbeitgeberin schloss diese mit der geschiedenen Ehefrau eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge über monatlich 248 Euro.

Aufgrund des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses leistete die Arbeitgeberin in der Folge Zahlungen an den Kläger, wobei sie jedoch die Versicherungsbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 248 Euro unberücksichtigt ließ. Mit seiner Klage begehrte der Kläger auch die Zahlung der Versicherungsbeiträge, da nach seiner Auffassung die Beiträge der Entgeltumwandlung das pfändbare Einkommen seiner geschiedenen Ehefrau nicht reduziere. Diese Rechtsauffassung teilte das BAG nicht.

Demnach liege grundsätzlich kein pfändbares Einkommen mehr im Sinne des § 850 Abs. 2 ZPO vor, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung darüber treffen, dass der Arbeitgeber eine Direktversicherung abschließt und einen Teil der künftigen Erwerbsansprüche des Mitarbeiters durch Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge verwendet. In vorliegendem Fall sei es auch unerheblich, dass die Entgeltumwandlung erst nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses abgeschlossen wurde, da die Arbeitnehmerin lediglich von ihrem Recht aus § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht habe. Der streitgegenständliche

Betrag von vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze sei nicht überschritten worden und die Vereinbarung stelle daher keine den Kläger benachteiligende Verfügung im Sinne des § 829 Abs. 1 S. 2 ZPO dar.

Unfallversichert auf dem Weg zur Arbeit – Neue Rechtsprechung

Ein Beschäftigter ist auf dem Weg zur Arbeit auch dann unfallversichert, wenn er den Weg nicht von der eigenen Wohnung aus, sondern von einem weiter entfernten dritten Ort, etwa der Wohnung eines Freundes, beginnt.

Keine Rolle spielt dabei zum einen der Zweck des Aufenthalts am dritten Ort, der auch private Gründe haben kann. Und zum anderen kommt es auch nicht auf einen rechnerischen oder wertenden Vergleich mit der üblichen Länge und Fahrtzeit des Arbeitswegs vom Wohnort aus an. Entgegen der bisherigen Auffassung hat das Bundessozialgericht das in zwei Urteilen nun klargestellt.

Quelle: AOK Plus gesundes Unternehmen 3/2021

Keine Gutschrift von Urlaubstagen ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

LAG Düsseldorf, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 7 Sa 857/21

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern, die während ihres Urlaubs eine Quarantäneanordnung erhalten, diese Urlaubstage nicht

nachgewähren, wenn keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt wurde. Im konkreten Fall war die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin vom 10. Dezember bis 31. Dezember 2020 in Erholungsurlaub. Nach einer Corona-Infektion ihrer Tochter, ordnete das zuständige Gesundheitsamt für die Klägerin eine häusliche Quarantäne bis zum 16. Dezember 2020 an.

Nach einer Testung wurde bei der Klägerin am 16. Dezember ebenfalls eine Corona-Infektion festgestellt, woraufhin das Gesundheitsamt mit Bescheid vom 17. Dezember 2020 eine häusliche Quarantäne vom 06. bis zum 23. Dezember 2020 anordnete. Der Bescheid enthielt den Hinweis, dass die Klägerin als Kranke im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG anzusehen sei. Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ließ sich die Klägerin jedoch nicht ausstellen.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin von der Beklagten die Nachgewährung von zehn Urlaubstagen vom 10. bis 23. Dezember 2020. Das LAG wies die Klage jedoch ab. Demnach differenziere § 9 BUrlG zwischen Erkrankung und darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit. Die Nichtanrechnung von bereits genehmigtem Urlaub erfordere vielmehr einen Nachweis durch ärztliches Zeugnis, dass aufgrund einer Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit gegeben sei.

An diesem Nachweis mangle es vorliegend jedoch. Aus dem Bescheid des Gesundheitsamts ergebe sich lediglich, dass die Klägerin an COVID-19 erkrankt sei. Nach Auffassung des LAG scheidet auch eine analoge Anwendung

Fortsetzung auf Seite 26

Fortsetzung von Seite 25

von § 9 BUrlG aus, da urlaubstörende Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers fallen. Eine Analogie käme nur dann in Betracht, wenn eine COVID-19-Infektion generell zu einer Arbeitsunfähigkeit führen würde. Allerdings führe eine Erkrankung, z. B. bei symptomlosen Verläufen, nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Gefälschte Gehaltsabrechnungen rechtfertigen fristlose Kündigung

LAG Hamm, Urteil vom 19. August 2021 – 8 Sa 1671/19

Die außerordentliche Kündigung von Mitarbeitern, die Gehaltsabrechnungen verfälschen, ist nach einem aktuellen Urteil des LAG Hamm rechtmäßig. In vorliegendem Fall hatte ein Kundenberater die eigenen Gehaltsabrechnungen für Kreditanfragen verfälscht, um seine Bonität vorzutäuschen. Nachdem der Arbeitgeber im Rahmen eines polizeilichen Ermittlungsverfahrens mit den Vorwürfen konfrontiert wurde, stellte er den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung frei und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Die gegen die Kündigung gerichtete Klage blieb jedoch erfolglos.

Nach Auffassung des LAG könnten auch außerdienstlich begangene Straftaten das Arbeitsverhältnis belasten, wenn diese bei objektiver Betrachtung ernsthafte Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers für dessen Tätigkeit begründeten. Im konkreten Fall habe der Mitarbeiter durch die

Fälschung seiner Gehaltsabrechnungen seine persönliche Eignung als Kundenberater, der mit Kunden Vertragsgespräche führt und Vertragsmodalitäten erläutert, aus wirtschaftlichem Eigennutz in Frage gestellt. Ferner habe er grob gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu einem seriösen, rücksichtsvollen und gesetzeskonformen Verhalten grob verletzt.

Auch Krankheitsbedingte Kündigungen sind Massenentlassungen

LAG Düsseldorf, Urteil vom 15. Oktober 2021 – 7 Sa 405/21

Nach einem aktuellen Urteil des LAG Düsseldorf besteht die Pflicht zur Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit gemäß § 17 KSchG auch für krankheitsbedingten Massenentlassungen. Im konkreten Fall streiten die Parteien über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Der Kläger ist bei der Beklagten als Luftsicherungsassistent beschäftigt und war im Jahr 2018 an 61 Tagen, im Jahr 2019 an 74 Tagen und im Jahr 2020 an 45 Tagen arbeitsunfähig erkrankt.

Die beklagte Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers und sprach darüber hinaus weitere 34 krankheitsbedingte Kündigungen aus. Mit seiner Kündigungsschutzklage wandte sich der Kläger gegen die Kündigung. Diese sei unwirksam, da es an einer Massenentlassungsanzeige fehle. Nach Auffassung der Beklagten sei diese entbehrlich, da die zahlreichen Fehlzeiten des Klägers in der Vergangenheit eine negative Gesundheitsprognose indizierten,

die zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen und Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führten. Das LAG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Kündigung sei unwirksam, da es an der erforderlichen Massenentlassungsanzeige fehle. Nach dem Sinn und Zweck, der Systematik und dem Wortlaut des § 17 KSchG bestehe auch bei krankheitsbedingten Massenentlassungen eine Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit.

Darüber hinaus seien die vom BAG aufgestellten Anforderungen für krankheitsbedingte Kündigungen aufgrund häufiger Kurzerkrankungen nicht erfüllt. Die streitgegenständlichen Krankheitszeiten, die zudem im letzten Jahr wieder abfielen, begründeten keine notwendige negative Gesundheitsprognose. Da lediglich in einem Jahr mehr als 42 Tage Entgeltfortzahlungskosten zu leisten gewesen seien, liege keine unzumutbare wirtschaftliche Belastung des Beklagten vor. Die aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen erforderlichen Anpassungen der Dienstpläne begründeten keine erhebliche Betriebsstörung, sondern seien in jedem krankheitsbedingten Ausfall immanent.

LAG München: Streitige Schlussformel im Arbeitszeugnis

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf die Erteilung einer Schlussformel im Arbeitszeugnis. Weder könnten sie gute Wünsche für die Zukunft noch bei einer guten Leistung Bedauern am Ende des Zeugnisses verlangen.

Fortsetzung auf Seite 27

Fortsetzung von Seite 26

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf eine bestimmte Schlussformel in ihrem Arbeitszeugnis. Nachdem das Arbeitsverhältnis zunächst positiv verlief, kam es im Verlauf des Jahres 2019 zu Problemen in der Kommunikation zwischen den Parteien. Insbesondere soll der Klägerin ein Projekt ohne Begründung entzogen worden sein. Auch soll ein Gespräch derart eskaliert sein, dass sie mit den Worten nach Hause geschickt worden sei, sie brauche nicht mehr zu kommen.

Dem Wunsch der Klägerin nach einem Aufhebungsvertrag kam die Beklagte nicht nach. Schließlich sprach die Klägerin im September 2019 eine Eigenkündigung zum 31.12.2019 aus. Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt, die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin auf Basis des vorgelegten Zeugnisses ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, welches um die folgende Schlussformel ergänzt ist: „Frau ... verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 31.12.2019, was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für die stets gute Zusammenarbeit und wünschen Frau ... beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg.“ Das LAG München hat die Klage abgewiesen.

Die Beklagte ist aus keinem Rechtsgrund verpflichtet, die mit dem Hauptantrag begehrte Schlussformel, nach der die Beklagte u. a. das Ausscheiden der Klägerin sehr bedauert, in das Zeugnis aufzunehmen. Nach der Rechtsprechung des BAG hat ein Arbeitnehmer schon grundsätzlich keinen Anspruch auf Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in ein Arbeitszeugnis. Folglich wäre die Beklagte nicht

verpflichtet, der Klägerin ihr Bedauern über deren Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Teil der Schlussformel zu bescheinigen. Nach § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis zwar klar und verständlich formuliert sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird der Arbeitgeber hierdurch aber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer persönliche Empfindungen wie gute Wünsche für die Zukunft schriftlich zu bescheinigen. Denn das Zeugnis richte sich nicht in erster Linie an den Arbeitnehmer persönlich, sondern diene dem Arbeitnehmer vor allem als Bewerbungsunterlage.

LAG München, Urteil vom 13.07.2021 – 22 Ca 6565/20

EU: Einziehung von Geldbußen für Verkehrsdelikte

Gerichtshof der Europäischen Union Pressemitteilung Nr. 171/21 Luxemburg, den 6.10.2021 Urteil in der Rechtssache C-136/20 LU

Die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen steht dem entgegen, dass die vollstreckende Behörde die rechtliche Einordnung der sanktionierten Verhaltensweise durch die Behörde, die die Entscheidung erlassen hat, in Frage stellt.

Wenn die Entscheidungsbehörde die Weigerung des Zulassungslenkers eines Kraftfahrzeuges, die Person, die dieses Fahrzeug bei der Begehung eines Straßenverkehrsdelikts gelenkt hat, zu identifizieren, als „gegen die den Straßenverkehr regelnden

Vorschriften verstoßende Verhaltensweise“ einordnet, ist ihre Entscheidung, mit der die unterlassene Identifizierung geahndet wird, daher grundsätzlich zu vollstrecken.

Im Juni 2018 verhängten die österreichischen Behörden gegen LU, eine ungarische Staatsangehörige, eine Geldstrafe in Höhe von 80 Euro, weil sie als Zulassungslenkerin eines an der Begehung eines Straßenverkehrsdelikts im Gebiet der Gemeinde Gleisdorf (Österreich) beteiligten Kraftfahrzeugs eine Verwaltungsübertretung begangen habe, indem sie auf das behördliche Verlangen, den Namen der Person anzugeben, die dieses Fahrzeug gelenkt habe, nicht geantwortet habe.

Anschließend übermittelten die österreichischen Behörden die Entscheidung, mit der diese Geldstrafe verhängt wurde, gemäß dem Rahmenbeschluss über die gegenseitige Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen 1 dem Zalaegerszegi Járásbíróság (Kreisgericht Zalaegerszeg, Ungarn) zur Vollstreckung. In diesem Zusammenhang teilen die österreichischen Behörden diesem Gericht mit, dass die Verwaltungsübertretung, die ihrer Strafverfügung zugrunde liege, in die Kategorie der „gegen die den Straßenverkehr regelnden Vorschriften verstoßenden Verhaltensweise“ im Sinne des Rahmenbeschlusses falle.

Letzterer sieht die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Bezug auf diese Zuwiderhandlungen ohne Überprüfung des Vorliegens der beiderseitigen Strafbarkeit vor, das heißt unabhängig von der Frage, ob die diesen Zuwider-

Fortsetzung auf Seite 28

Fortsetzung von Seite 27

handlungen zugrundeliegenden Verhaltensweisen auch nach dem Recht des Vollstreckungsstaats eine Zuwiderhandlung sind.

Das Zalaegerszegi Járásbiróság (Kreisgericht Zalaegerszeg) hat Zweifel daran, dass die österreichischen Behörden die unterlassene Identifizierung der Person, die das in Rede stehende Straßverkehrsdelikt begangen hat, durch den Fahrzeugeigentümer richtig eingeordnet haben. Obwohl diese Behörden angegeben hätten, die begangene Zuwiderhandlung sei eine „gegen die den Straßverkehr regelnden Vorschriften verstoßende Verhaltensweise“ gewesen, würde die Verhaltensweise von LU eher eine Weigerung darstellen, einer Anordnung einer Behörde nachzukommen.

Das Zalaegerszegi Járásbiróság (Kreisgericht Zalaegerszeg) ersucht daher den Gerichtshof um Klarstellung, ob der Rahmenbeschluss ihm gestattet, die von den österreichischen Behörden vorgenommene Einordnung des in Rede stehenden Unterlassers in Frage zu stellen.

In seinem am 06.10.21 ergangenen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass der Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung, der der Systematik des Rahmenbeschlusses zugrunde liegt, insbesondere bedeutet, dass die Gründe, die Anerkennung oder Vollstreckung zu verweigern, eng auszulegen sind. Die zuständige Behörde des Vollstreckungsmitgliedstaats ist folglich grundsätzlich verpflichtet, die übermittelte Entscheidung anzuerkennen und zu vollstrecken und kann dies – abweichend von der allgemeinen Regel – nur dann verweigern, wenn einer der im

Rahmenbeschluss ausdrücklich vorgesehenen Gründe für die Verweigerung der Anerkennung oder der Vollstreckung vorliegt.

Sodann führt der Gerichtshof aus, dass der Rahmenbeschluss die Straftaten und Verwaltungsübertretungen (Ordnungswidrigkeiten), einschließlich der „gegen die den Straßverkehr regelnden Vorschriften verstoßenden Verhaltensweise“, benennt, die ohne Überprüfung des Vorliegens der beiderseitigen Strafbarkeit zur Anerkennung und Vollstreckung von übermittelten Entscheidungen führen, wenn sie im Entscheidungsstaat strafbar sind und „so wie sie in dessen Recht definiert sind“.

Folglich ist die Behörde des Vollstreckungsstaats grundsätzlich an die Beurteilung der in Rede stehenden Zuwiderhandlung durch die Behörde des Entscheidungsstaats gebunden, insbesondere hinsichtlich der Frage, ob diese Zuwiderhandlung unter einer der Kategorien von Straftaten und Verwaltungsübertretungen (Ordnungswidrigkeiten) ohne Überprüfung des Vorliegens der beiderseitigen Strafbarkeit fällt.

Wenn also die Behörde des Entscheidungsstaats eine Zuwiderhandlung als unter eine dieser Kategorien fallend einordnet, ist die Behörde des Vollstreckungsstaats grundsätzlich verpflichtet, die Entscheidung, mit der diese Zuwiderhandlung sanktioniert wird, anzuerkennen und zu vollstrecken.

Unter diesen Umständen entscheidet der Gerichtshof, dass das Zalaegerszegi Járásbiróság (Kreisgericht Zalaegerszeg) die Anerkennung und Vollstreckung der ihm von den österreichischen Behörden übermittelten Sank-

tionsentscheidung nicht verweigern darf.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

(Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet. Der Volltext des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Rahmenbeschluss 2005/214/JI des Rates vom 24.02.2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen [ABl. 2005, L 76, S 16].

www.curia.europa.eu

**Schnell mal auf die
Internetseite des LSV e.V.?**



Neuerungen zum Jahreswechsel

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Das Jahr 2022 bringt im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung wieder zahlreiche gesetzliche Neuerungen mit sich.

Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Mit der BBG wird die Höhe des Einkommens festgelegt, bis zu der Arbeitnehmer Beiträge in die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Für Einkommen oberhalb der BBG sind keine Sozialversicherungsbeiträge fällig, im Jahr 2022 gelten folgende Werte:

- Kranken- und Pflegeversicherung : 4837,50 Euro (alle Bundesländer)
- Renten- und Arbeitslosenversicherung: 7050 Euro alte Bundesländer, 6750 Euro neue Bundesländer

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Ab dem 1. Juli 2022 können Arbeitgeber die AU-Daten bei den Krankenkassen digital abrufen. Arbeitgeber werden dann digital über den Beginn und die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit eines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informiert. Außerdem wird übermittelt, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze)

Sie bestimmt, bis zu welcher Höhe des regelmäßigen Entgelts ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung ist.

Für 2022 bleibt der Wert für die JAE-Grenze stabil bei 64.350 Euro brutto jährlich. Das Gleiche gilt auch für die besondere JAE-Grenze. Sie bleibt bei 58.050 Euro brutto.

Arbeitslosenversicherung für Rentner

Im Jahr 2022 müssen Arbeitgeber wieder ihren Beitragsanteil für die Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Altersrentnern zahlen. Die befristete Befreiung von der Beitragspflicht läuft aus. Die beschäftigten Rentner selbst zahlen keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

Mindestlohn

Im Jahr 2022 wird der gesetzliche Mindestlohn erneut um zwei Stufen erhöht. Zum 1. Januar steigt der Mindestlohn von aktuell 9,60 Euro auf 9,82 Euro. Die vierte Stufe sieht zum 1. Juli 2022 eine Anhebung auf 10,45 Euro vor. Arbeitgeber, die Minijobber zu einem Monatslohn von 450 Euro beschäftigen, sollten deren Arbeitszeit überprüfen. Die Anhebung des Stundenlohns kann ohne Überprüfung bzw. Anpassung der Arbeitszeit dazu führen, dass der sozialversicherungsfreie Minijob in Gefahr gerät.

Kurzfristige Beschäftigungen

Arbeitnehmer können unabhängig von den wöchentlichen Arbeitstagen drei Monate oder 70 Arbeitstage versicherungs- und beitragsfrei beschäftigt werden, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro vorliegt. Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Bewertung einer kurzfristigen Beschäftigung. Eine Differenzierung nach Wochenarbeitstagen darf nicht erfolgen.

Meldeverfahren

Ab 1. Januar 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, in allen Entgeltmeldungen an die Minijob-Zentrale die Steuer-ID des Arbeitnehmers, die Steuernummer des Arbeitgebers, die Art der Besteuerung (pauschal mit 2 Prozent oder individuell versteuert) und die Art der Versicherung (GKV oder PKV) anzugeben.

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die über den Jahreswechsel 2021 hinaus andauern, sind in der Jahresmeldung des Kalenderjahrs 2021 alle Meldedaten anzugeben. Daher ist es zwingend notwendig, dass bis zum Jahresende die Steuernummern bzw. die Steuer-IDs der Minijobber vorliegen.

Sachbezugsgrenze

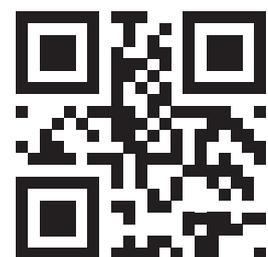
Die steuerfreie Sachbezugsgrenze wird ab 2022 von 44 auf 50 Euro erhöht. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zahlen dafür Steuern und Sozialabgaben.

Rechengrößen

Mehrere Verordnungen und Gesetze beeinflussen die im Kalenderjahr 2022 maßgebenden Rechengrößen und Beitragssätze. Die Werte finden sie unter: aok.de/fk/rechengroessen

Quelle: AOK Plus gesundes unternehmen 3/2021

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



Bildung

Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH

Partner der Verkehrsakademie

Schulungsstätten in Chemnitz (C), Leipzig (L) und Zwickau (Z)



Folgende Schulungsleistungen bieten wir unter anderem an unseren Standorten an:

1. **Weiterbildung gemäß § 5 Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz**
(auch als Inhouse-Schulung möglich)
2. **Beschleunigte Grundqualifikation**
(auch für Umsteiger)
3. **Erwerb Fahrerlaubnis**
Klasse C1/C1E, C/CE (LKW), D/DE (Bus)
4. **Schulungen Gefahrgut**
(Erstschulungen und Auffrischungen)
5. **Gabelstapler- und Ladekranausbildung**
6. **Ladungssicherung**
7. **Sach- und Fachkundelehrgang Güterverkehr oder
Personenverkehr mit KOM oder Taxen-Mietwagen**
8. **Fahrlehrerausbildung Klasse BE**
in Chemnitz ab 30.05.2022 (Vollzeit)
9. **Geprüfter Meister für Kraftverkehr (m/w/d)**
in Chemnitz ab 12.02.2022 (Teilzeit)
10. **Geprüfter Logistikmeister (m/w/d)**
in Chemnitz ab 12.02.2022 (Teilzeit)

Termine 2022



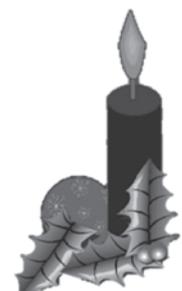
Für Fragen stehen wir Ihnen unter folgenden Telefonnummern zur Verfügung:

09120 Chemnitz – Tel. 0371 528310
08058 Zwickau – Tel. 0375 353530
04319 Leipzig – Tel. 0341 6522690

www.verkehrsakademie.de
chemnitz@verkehrsakademie.de
[www.facebook.com/Verkehrsinstitut Chemnitz](https://www.facebook.com/Verkehrsinstitut-Chemnitz)
[Instagram/#verkehrsinstitutchemnitz](https://www.instagram.com/verkehrsinstitutchemnitz)

*Wir wünschen unseren Kunden und Ihren Familien
eine schöne und besinnliche Weihnachtszeit sowie
einen gesunden Start ins neue Jahr.*

Ihr Team der Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH



SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH



In den kommenden Wochen und Monaten können wir Ihnen folgende Termine anbieten

1. **Sach- und Fachkunde Güterkraftverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“**
Vollzeitlehrgang 07.02. – 25.02.2022 Dresden
2. **Sach- und Fachkunde Personenverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“**
Omnibus- und Gelegenheitsverkehr 17.01. – 28.01.2022 Dresden
Taxi-/Mietwagenverkehr 17.01. – 25.01.2022 Dresden
Taxi-/Mietwagenverkehr 23.03. – 31.03.2022 Löbau
3. **Sach- und Fachkunde für AbfAEV/EfbV/AbfBeauftrV/TRGS 520**
Erstschulung (Fachk.) AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV 01.04. – 09.04.2022 Dresden
Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV 13.01. – 14.01.2022 Dresden
Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV 03.03. – 04.03.2022 Leipzig
4. **Gefahrgutausbildung**
ADR Basiskurs (Samstag – Freitag – Samstag) 08. + 14. + 15.01.2022 Dresden
ADR Basiskurs (Samstag – Freitag – Samstag) 05. + 11. + 12.02.2022 Leipzig/Niederdorf
ADR Auffrischkurs (Freitag – Samstag) 28. + 29.01.2022 Leipzig
ADR Auffrischkurs (Freitag – Samstag) 25. + 26.02.2022 Dresden
ADR Aufbaukurs Tank 18.02. + 19.02.2022 Leipzig
ADR Aufbaukurs Klasse 1 26.02.2022 Leipzig
Gefahrgutbeauftragtenschulung Erstschr. + FoBi 11.04. – 14.04.2022 Leipzig
5. **Gabelstapler-, Hubarbeitsbühnen- und Lkw-Ladekranführer-Ausbildung**
Gabelstapler-Ausbildung **ohne** praktische Vorkenntnisse 07.02. – 09.02.2022 Dresden
Gabelstapler-Ausbildung **mit** praktischen Vorkenntnissen 07.02.2022 Dresden
Gabelstapler-Ausbildung – Jährliche Pflichtunterweisung 07.02.2022 Dresden
Lkw-Ladekranführer-Ausbildung **mit** praktischen Vork. 11.02. + 12.02.2022 Leipzig
Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweisung 11.02.2022 Leipzig
Lkw-Ladekranführer-Ausbildung **mit** praktischen Vork. 11.03. + 12.03.2022 Dresden
Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweisung 11.03.2022 Dresden
6. **Weiterbildung für Unternehmer und Führungskräfte**
Jahres-Wechsel-Seminar 2022 19.01.2022 Leipzig
Jahres-Wechsel-Seminar 2022 20.01.2022 Dresden
EU-Mobilitätspaket – seine Umsetzung und Auswirkung 02.02.2022 Leipzig
EU-Mobilitätspaket – seine Umsetzung und Auswirkung 03.02.2022 Dresden
7. **Praxisseminare ***
Fahrsicherheitstraining PKW, Transporter, LKW, BUS Termine auf Anfrage alle + Inhouse
Eco-Training Termine auf Anfrage alle + Inhouse
8. **Berufskraftfahrerweiterbildung**
SVG Alles was Recht ist III (KB 2 + 3) 08.01.2022 Dresden
SVG Alles was Recht ist III (KB 2 + 3) 29.01.2022 Niederdorf
SVG Arbeits- und Gesundheitsschutz III (KB 3) 29.01.2022 Leipzig
SVG Der Fahrer als Imagräger III (KB 1 + 3) 05.02.2022 Dresden
SVG Ladungssicherung III. (KB 1) 05.02.2022 Leipzig
SVG Pausen mit System III. (KB 2) 05.02.2022 Niederdorf
SVG Öko Drive II.I (KB 1 + 3) 19.02.2022 Dresden
SVG Brandschutz (KB 3) 05.03.2022 Dresden
SVG Pausen mit System III. (KB 2) 05.03.2022 Leipzig
Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) 10.01. – 14.01.2022 Leipzig
Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) 31.01. – 04.02.2022 Dresden
Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) 07.03. – 11.03.2022 Dresden

* förderfähig auch als BKrF-Weiterbildung

Anmeldung/Informationen/weitere Termine unter www.svg-dresden.de

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH

Palaisplatz 4 · 01097 Dresden · Telefon: 0351 8143253 · Fax: 0351 8143160 · bsg@svg-dresden.de

Buchtipps

Neue Auflage: Fachbuch „Die Hauptuntersuchung“



Im Verlag Heinrich Vogel ist die neue Auflage des Buchs „Die Hauptuntersuchung“ erschienen. Das Standardwerk für die regelmäßige technische Fahrzeugüberwachung enthält alle für Werkstattleiter, Überwachungsorganisationen, Prüfingenieure, Fahrzeugverkäufer, Polizeibeamte und Fuhrparkleiter relevanten Prüfvorgaben.

Kompakt in einem Band zusammengefasst erläutert das Buch die Vorgaben für die Kontrolluntersuchung nach § 29 sowie die dazugehörigen nationalen und internationalen Vorschriften leichtverständlich und praxisnah.

Ob in der Ausbildung oder in der Praxis: Die Gliederung der Inhalte nach Themen und Aufgaben erleichtert Prüfern und Sachverständigen das gezielte Nachschlagen der geforderten Prüfabläufe und ihre fachgerechte Umsetzung.

Die neue Auflage berücksichtigt u. a.:

- die letzte StVZO-Novellierung (vom 25.06.2021)
- die neue Bremsprüfstands-Richtlinie
- die aktualisierte AU-Richtlinie
- die neue GSP-/GAP-Durchführungs-Richtlinie
- den aktualisierten Rahmenlehrplan für Prüfingenieure (PI) von amtlich anerkannten Überwachungsorganisationen
- den aktualisierten Rahmenlehrplan für amtlich anerkannte Sachverständige oder Prüfer (aaSoP) für den Kraftfahrzeugverkehr



Dipl.-Ing. H. Braun, Dipl.-Ing. Rainer Krautscheid

Die Hauptuntersuchung

§ 29, die dazugehörigen Vorschriften und Richtlinien der StVZO und angrenzende Vorschriften

Softcover DIN A5, 24. Auflage 2021, 780 Seiten

Bestell-Nr.: 28001

Preis: € 55,00 (€ 58,85 inkl. MwSt.)

Die neue Auflage ist jetzt auch als digitale Ausgabe unter www.heinrich-vogel.shop.de erhältlich.

Direkt zu beziehen bei:

Springer Fachmedien München GmbH

Verlag Heinrich Vogel

Aschauer Straße 30

81549 München

Telefon: 089 203043-1600

Fax: 089 203043-2100

E-Mail: vertriebsservice@springer.com

www.heinrich-vogel-shop.de