

09+10/2024 *Sächsische*



Verkehrsnachrichten



7. November 2024

Mitgliederversammlung der Fachvereinigung Personenverkehr

Wir gratulieren ganz herzlich ...

im Monat September 2024

Zum Firmenjubiläum

30 Jahre:

Rainer Kälberer GmbH,
Kamenz

25 Jahre:

ROSWAG Spedition Dresden,
Ottendorf-Okrilla



Zum Geburtstag

55 Jahre:

Peter Weber, Spedition Weber GmbH,
Wolkenstein

Diana Gerlach,
Reichenbacher Verkehrsbetrieb und
Fahrschule Gerlach GmbH,
Reichenbach

www.lsv-ev.de

im Monat Oktober 2024

Zum Firmenjubiläum:

50 Jahre:

Spedition Christian Lukas, Inh. H. Gaude,
Glashütte

30 Jahre:

Kohlhardt Möbel- und
Instrumentenspedition GmbH,
Leipzig

25 Jahre:

Klinikum Chemnitz Logistik + Wirtschafts-
gesellschaft mbH,
Chemnitz

Zum 50. Geburtstag:

Denis Philipp, Gebr. Philipp Transport GmbH,
Liebschützberg

Zum 70. Geburtstag:

Manfred Neumann,
Autotransporte Neumann,
Siebenlehn

„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: Adams Gasthof, Moritzburg

Der Bezugspreis ist mit dem Mitglieds-
beitrag abgegolten.

Mit Namen oder Initialen des Verfassers
gekennzeichnete Beiträge oder Zitate geben
nicht unbedingt die Meinung des Landes-
verbandes des Sächsischen Verkehrsgewer-
bes (LSV) e.V. wieder.

Gesamtherstellung:

Lößnitz Druck GmbH, Radebeul
Güterhofstraße 5
01445 Radebeul
www.loessnitzdruck.de

Telefon: 0351 8309890

0351 8309892

Telefax: 0351 8309893

Inhaltsverzeichnis

Wir gratulieren ganz herzlich ...

im Monat September und Oktober 2024 2

Verkehrspolitik

Einführung Sonderzeichen Ladebereich –
Geänderte StVO am 11. Oktober 2024 in Kraft getreten 4

VMK: Sondervermögen für die Verkehrsinfrastruktur 4

Verkehrssicherheit: Gesetzlicher THC-Grenzwert
im Straßenverkehr verkündet 5

DGUV-Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz 5

Herausforderungen bei der Nachrüstung
von Fahrtschreibern – IRU fordert Fristverlängerung 6

„Alpine-Symbol“-Pflicht auf Winterreifen und
Ganzjahresreifen ab 1. Oktober 2024 7

BMAS-Merkblatt zur A1-Bescheinigung 7

eRechnung

Einführung der obligatorischen E-Rechnung
ab 1. Januar 2025 8

Internationaler Verkehr

GROSSBRITANNIEN: Neuregelung bei der Information
über nötige veterinärmedizinische/phytosanitäre Kontrollen
(SPS-Kontrollen) bei Transporten von Waren
tierischen Ursprungs (POAO) 10

GROSSBRITANNIEN:
Elektronische Reisegenehmigung (ETA) 10

BELGIEN: Führerscheinentzug bei Verwendung von
mobilen Endgeräten mit Bildschirm 11

BELGIEN: Wochenend-Fahrverbot für Fahrzeuge mit
mehr als 3,5 t auf dem Vilvoorde Viaduct (Brüsseler Ring) –
Achtung: Einführung einer physischen Barriere
in 3 m Höhe 11

NIEDERLANDE: Änderung der Eurovignetten-Gebühren 12

NIEDERLANDE: Eröffnung einer neuen Autobahn A24
(Mautstraße) bei Rotterdam am 7. Dezember 2024 12

POLEN: Elektronisches Überwachungssystem SENT
ab 01.01.2025 – Kabotagetransporte/Beförderungen
durch Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten/
Digitale Überwachung 12

ÖSTERREICH: Blockabfertigungen im 1. Quartal 2025 13

Österreich: Website mit stets aktuellen Infos zur Situation
an der Luegbrücke (A 13 Brennerautobahn) 13

Österreich: Verlängerung der Grenzkontrollen an
den EU-Binnengrenzen mit der Slowakei und Tschechien 13

POLEN: Neue SENT-Systemregeln für
ausländische Spediteure – Update 14

Spedition/Logistik

EU-Produktsicherheitsverordnung (GPSR) 14

Möbelspedition

Die AMÖ ist wieder Mitglied der FEDEMAC 15

Achtung bei Werbung mit „Sternbewertungen“ 15

Personenverkehr

Neue Straßenverkehrsordnung (StVO) in Kraft 16

bdo-Jahreshauptversammlung 2024:
Busmittelstand im Zeichen von Daseinsvorsorge
& Bürokratie 16

TÜV-Bus-Report 2024: Beleuchtung und Ölverlust
sind die häufigsten Mängel 17

Aussehen der Mitarbeiter: Wann darf der Arbeitgeber
mitbestimmen? 17

BELGIEN 18

SPANIEN 18

ÖSTERREICH 18

Mitgliederversammlung der
Fachvereinigung Personenverkehr im LSV e.V.
und Fahrerauszeichnung 2024 18

Recht

Vergütung für Umkleide-, Wege- und
Körperreinigungszeiten 19

Kurzarbeitergeld – Arbeitgeberrisiko in der Pandemie 19

Schadensersatz bei fehlender Zielvereinbarung 20

Keine Probezeitkündigung ohne Präventionsverfahren 21

Monokausalität – Krankheit als alleinige Ursache 21

Beweis des ersten Anscheins –
Briefe werden zu postüblichen Zeiten zugestellt 22

Keine Probezeitkündigung ohne Präventionsverfahren 22

Neues zur Kündigung in der Wartezeit 23

LAG Niedersachsen: Mitarbeiterhaftung bei Unfall
mit Dienstwagen auf dem Firmenparkplatz 24

Angemessenheit der Dauer der Probezeit Befristung
1 Jahr – Probezeit 3 Monate 25

Angebote der Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH 26

Angebote der SVG Beratungs- und
Schulungsgesellschaft mbH 27

www.lsv-ev.de

Verkehrspolitik

Einführung Sonderzeichen Ladebereich – Geänderte StVO am 11. Oktober 2024 in Kraft getreten

Die 57. Verordnung zur Änderung straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften, die im Wesentlichen eine Änderung der Straßenverkehrsordnung (StVO) beinhaltet, wurde am 10. Oktober 2024 im Teil I des Bundesgesetzblatts Nr. 299 veröffentlicht und trat am Folgetag in Kraft.

Die für die Logistik wichtigste Änderung ist die Neueinführung einer Regelung für den privaten und gewerblichen Lieferverkehr in Form des neuen Verkehrszeichens 230 „Ladebereich“ in Anlage 2, Nr. 15.1 zur StVO. Dieses erlaubt das verzögerungsfreie Be- und Entladen von Fahrzeugen, ansonsten gilt im Ladebereich ein absolutes Halteverbot. Beginn und Ende des Ladebereichs müs-

sen durch weiße Pfeile auf dem Verkehrszeichen gekennzeichnet sein. Mit der Einführung dieses Zeichens hat die Bundesregierung eine seit Jahren vorgetragene Forderung der Paket-, Express- sowie der Speditions- und Logistikbranche zur Erleichterung des städtischen Lieferverkehrs umgesetzt.

Der neu eingeführte § 23, Abs. 1d StVO verbietet zudem das Abschalten von Notbremsassistentensystemen bei Kraftfahrzeugen über 3,5 t bei einer Geschwindigkeit von mehr als 30 km/h. Das Bußgeld bei Verstößen gegen diese Vorschrift beträgt 100 Euro.

Darüber hinaus erhalten Länder und Kommunen mit der geänderten StVO mehr Flexibilität bei ihren Entscheidungen zur Gestaltung des Verkehrsraums. Mit Ergänzung des § 45, Abs. 9 StVO wird es für die Kommunen einfacher, Tempo-30-Strecken anzuordnen, zum Beispiel beim sogenannten Lückenschluss zwischen zwei bestehenden Tempo-30-Strecken, vor Fußgängerüberwegen, Spielplätzen und stark frequentierten Schulwegen, an Zebrastreifen sowie generell auf Bundes-, Landes- und Kreisstraßen oder anderen Vorfahrtsstraßen.

Mehr Spielraum erhalten die Behörden zudem bei der Parkraumbewirtschaftung und dem Anwohnerparken. Und schließlich wird die Einrichtung von Sonderfahrstreifen für neue umweltfreundliche Mobilitätsformen wie Elektro- oder Wasserstofffahrzeuge, die Schaffung von Busspuren, aber auch die Bereitstellung angemessener Flächen für den Fahrradverkehr durch die Verordnung erleichtert.

VMK: Sondervermögen für die Verkehrsinfrastruktur

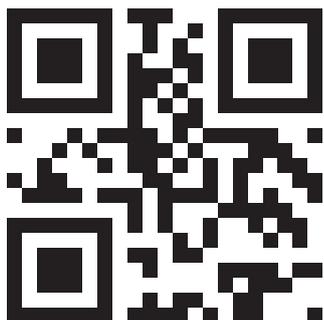
Die Verkehrsminister der Länder wollen bis zur nächsten Bundestagswahl den Grundstein für ein milliardenschweres Sondervermögen für die vielerorts maroden Straßen, Brücken und Schienen legen. Dafür wollen sie unverzüglich eine länderoffene Kommission einsetzen, die das Konzept für einen rechtssicheren Infrastrukturfonds ausarbeiten soll. Das geht aus einem gemeinsamen Beschluss der Verkehrsministerkonferenz (VMK) in Duisburg hervor, der der „Deutschen Presse-Agentur“ vorliegt.

In die Kommission werde auch der Bund einbezogen. Das Gremium beginne unverzüglich mit der Ausarbeitung des Konzepts. Gemeinsames Ziel müsse es sein, den politischen Entscheidungsträgern in der kommenden Legislaturperiode „ein ausgewogenes und zukunftsfestes Fondsmodell zur Beschlussfassung vorlegen zu können“, heißt es in dem Beschluss. „Ohne einen wirksamen Strategiewechsel sind weitere Verschlechterungen zu erwarten, Schadensereignisse werden realistischer.“

Einen entsprechenden Vorschlag für einen Infrastrukturfonds hatte Bundesverkehrsminister Volker Wissing (FDP) bereits ins Spiel gebracht. Wissing selbst war bei der Verkehrsministerkonferenz nicht dabei. Die Länderverkehrsminister bedauerten, dass Wissings Ministerium nicht wie von ihnen erbeten, bis zu ihrer Herbstkonferenz ein Konzept vorgelegt habe.

Fortsetzung auf Seite 5

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



Fortsetzung von Seite 4

Ein „Neustart“ in der Infrastrukturfinanzierung und somit die Einrichtung eines Verkehrsinfrastrukturfonds seien dringend erforderlich, hieß es weiter.

Quelle: Omnibusrevue

Verkehrssicherheit: Gesetzlicher THC-Grenzwert im Straßenverkehr verkündet

Ab dem 22.08.2024 gilt im Straßenverkehr ein THC-Grenzwert von 3,5 ng/ml Blutserum.

Mitteilung des BMDV vom 21.08.2024:

Mit dem vom Bundestag am 6. Juni 2024 beschlossenen und vom Bundesrat am 5. Juli 2024 gebilligten Gesetz zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes und weiterer straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften wird ein gesetzlicher THC-Grenzwert von 3,5 ng/ml Blutserum im Straßenverkehr eingeführt.

Außerdem gilt ein absolutes Cannabisverbot am Steuer für Fahranfänger sowie für junge Fahrer vor Vollendung des 21. Lebensjahres. Um der besonderen Gefährdung durch Mischkonsum

von Alkohol und Cannabis gerecht zu werden, gilt für Cannabiskonsumenten ein absolutes Alkoholverbot am Steuer. Das Gesetz wird am 21. August 2024 im Bundesgesetzblatt verkündet. Die neuen Regelungen treten am 22. August 2024 in Kraft.

Damit werden die wissenschaftlichen Empfehlungen der interdisziplinären und unabhängigen Expertenarbeitsgruppe im Straßenverkehr von März 2024 umgesetzt. Das Konsumcannabisgesetz, das am 01. April 2024 in Kraft getreten ist, sah in §44 vor, dass eine vom BMDV eingesetzte unabhängige Expertengruppe den Wert einer Konzentration von Tetrahydrocannabinol (THC) im Blut vorschlägt, bei dessen Erreichen nach dem Stand der Wissenschaft das sichere Führen eines Kraftfahrzeuges im Straßenverkehr regelmäßig nicht mehr gewährleistet ist.

Denn bislang gab es keinen gesetzlichen THC-Grenzwert im Straßenverkehrsgesetz (StVG), sondern einen von der Rechtsprechung zugrunde gelegten analytischen Nachweisgrenzwert von 1 ng/ml THC im Blutserum. Bei dem vorgeschlagenen Grenzwert von 3,5 ng/ml THC im Blutserum in § 24a StVG handelt es sich nach Ansicht der Experten um einen konservativen Ansatz, der vom Risiko vergleichbar sei mit einer Blutalkoholkonzentration von 0,2 Promille. Bei Erreichen dieses THC-Grenzwerts ist nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft eine verkehrssicherheitsrelevante Wirkung beim Führen eines Kraftfahrzeugs nicht fernliegend, aber deutlich unterhalb der Schwelle, ab welcher ein allgemeines Unfallrisiko beginnt.

Mit den Gesetzesänderungen werden nun Rechtssicherheit und Rechtsklarheit geschaffen und

insbesondere auch unter Berücksichtigung der besonderen Regelungen für Fahranfänger und junge Fahrer vor Vollendung des 21. Lebensjahres ein maßgeblicher Beitrag zur Straßenverkehrssicherheit geleistet.

Bereits mit der Legalisierung des Konsums von Cannabis am 1. April 2024 hat das BMDV unter dem Dach der Partnerallianz #mehrAchtung Initiative die Kampagne „don't drive high“ gestartet, mit der die klare Botschaft an die Verkehrsteilnehmenden gesendet wird, Cannabiskonsum und Verkehrsteilnahme zu trennen (www.dontdrivehigh.de).

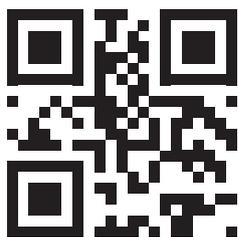
DGUV-Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die DGUV hat bereits am 07.11.2023 Informationen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz verfasst. Vgl. hierzu die entsprechende DGUV-Pressemitteilung: https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_595648.jsp

Auszug daraus:

Der rechtliche Rahmen für Beschäftigte und Arbeitgebende ist in der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) eindeutig geregelt: Demnach dürfen Beschäftigte sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleichzeitig dürfen Unternehmer Personen, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht beschäftigen.

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



Herausforderungen bei der Nachrüstung von Fahrtenschreibern – IRU fordert Fristverlängerung

Brüssel, 9. Oktober 2024 – Die internationale Straßentransportunion (IRU) schlägt Alarm: Tausende Nutzfahrzeuge in der EU könnten bis Ende des Jahres nicht mit den vorgeschriebenen intelligenten Fahrtenschreibern nachgerüstet werden.

In einem Schreiben an Magda Koczyńska, Generaldirektorin Mobilität und Verkehr, fordert die IRU eine sechsmonatige Schonfrist, um den betroffenen Unternehmen mehr Zeit zur Umrüstung zu geben.

Verbindliche Fristen für die Nachrüstung

Laut den neuen EU-Vorschriften müssen alle Nutzfahrzeuge, die für den grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt werden, mit dem **intelligenten Fahrtenschreiber**

Version 2 (G2V2) ausgestattet sein. Für die verschiedenen Arten von Fahrtenschreibern gelten zwei Nachrüstfristen:

- **Bis 31. Dezember 2024:** Austausch von analogen und älteren digitalen Geräten (G1).
- **Bis 19. August 2025:** Austausch der ersten Generation des intelligenten Fahrtenschreibers (G2V1).

Die Einhaltung dieser Fristen soll den Straßengüterverkehr sicherer und transparenter machen. Doch die Realität sieht anders aus: Massive Lieferprobleme, technische Hürden und ein Mangel an Werkstätten haben den Prozess verzögert.

Lieferengpässe und technische Probleme

Ein wesentlicher Grund für die Verzögerungen liegt in der späten Zulassung der G2V2-Geräte. Ein wichtiger Zulieferer erhielt die Genehmigung für seine Geräte erst kurz vor Inkrafttreten der Verordnung, was den Start der Nachrüstungen um mehrere Monate verzögerte. Erst Anfang 2024 konnten viele Unternehmen mit dem Austausch ihrer Fahrtenschreiber beginnen.

Hinzu kommen technische Schwierigkeiten:

Die aktuell verfügbaren G2V2-Geräte sind nur Übergangsversionen, die auf die OSNMA-Authentifizierung der Europäischen Raumfahrtagentur warten. Diese Verzögerung hat bei Transportunternehmen zu Unsicherheit und Misstrauen geführt. Es gab zudem zahlreiche Berichte über Fehlfunktionen, die Fahrzeuge für mehrere Tage außer Betrieb setzten und die Planungssicherheit der Unternehmen beeinträchtigten.

Mangel an Werkstätten

Auch wenn die G2V2-Geräte mittlerweile weitgehend verfügbar sind, mangelt es vielerorts an Werkstätten, die den Einbau vornehmen können. Laut einer Marktumfrage der IRU werden zwischen 55 % und 65 % der betroffenen Fahrzeuge die Frist Ende 2024 nicht einhalten können. Für die zweite Frist im August 2025 wird ein ähnlicher Rückstand prognostiziert.

Forderung nach einer Schonfrist

Angesichts dieser Herausforderungen fordert die IRU die EU auf, eine sechsmonatige Schonfrist zu gewähren. Diese Frist soll es den Unternehmen ermöglichen, ihre Fahrzeuge ohne drohende Strafen nachzurüsten. Andernfalls könnten hunderte Unternehmen gezwungen sein, ihren grenzüberschreitenden Betrieb einzustellen, was zu Engpässen im Transportsektor führen könnte.

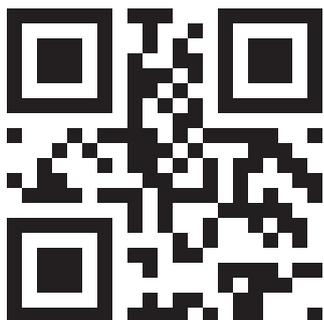
„Es ist schwer vorstellbar, dass die nachgerüstete Flotte den operativen Bedarf der EU decken könnte“, warnt Raluca Marian, Direktorin der EU Advocacy der IRU. Sie betont, dass die IRU weiterhin intensiv mit ihren Mitgliedern zusammenarbeiten wird, um die Nachrüstung voranzutreiben und gleichzeitig finanzielle Hilfen sowie Anreize auf nationaler Ebene zu fördern, um die Kosten durch technische Ausfälle abzufedern.

Ein Wettlauf gegen die Zeit

Die IRU drängt auf eine rasche Entscheidung der EU, um den Unternehmen mehr Zeit für die Nachrüstung zu geben und einen drohenden Kapazitätsengpass im Straßentransport zu verhindern.

Fortsetzung auf Seite 7

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



Fortsetzung von Seite 6

Es bleibt abzuwarten, ob die EU auf diese Forderung eingeht und eine Schonfrist gewährt, die es den Unternehmen ermöglicht, die Fristen ohne finanzielle oder betriebliche Nachteile einzuhalten.

Für viele Transportunternehmen ist der Nachrüstprozess ein Wettlauf gegen die Zeit – und gegen bürokratische Hürden, die dringend gelockert werden müssen.

Originalschreiben als QR-Code:



„Alpine-Symbol“- Pflicht auf Winterreifen und Ganzjahresreifen ab 1. Oktober 2024

Ab dem 01. Oktober 2024 müssen Winterreifen und Ganzjahresreifen verpflichtend mit dem „Alpine-Symbol“ (Bergpiktogramm mit Schneeflocke) gekennzeichnet sein. Die alleinige „M+S“-Kennzeichnung ist dann nicht mehr ausreichend.

Reifen, die nach dem 31. Dezember 2017 hergestellt wurden, sind in der Regel bereits mit dem Alpine-Symbol ausgestattet. Reifen mit nur einer „M+S“-Kennzeichnung dürfen ab dem 01. Oktober 2024 bei winterlichen Straßenverhältnissen nicht mehr verwendet werden.



Bei Bussen der Klassen M2 und M3 müssen mindestens die Reifen an den permanent angetriebenen Achsen sowie den vorderen Lenkachsen das Alpine-Symbol tragen (§ 2 Abs. 3a StVO).

Winterreifen sind bei Glatteis, Schneeglätte, Schneematsch, Eisglätte oder Reifglätte vorgeschrieben (§ 2 Abs. 3a StVO).

BMAS-Merkblatt zur A1-Bescheinigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Merkblatt zur Handhabung der A1-Bescheinigung aktualisiert. Das Merkblatt enthält die wichtigsten Informationen zur Anwendung der A1-Bescheinigung bei kurzfristigen und kurzfristig geplanten Tätigkeiten. Die A1-Bescheinigung bestätigt, dass während einer Entsendung das Sozialversicherungsrecht des Entsendelandes weiterhin gilt.

Das BMAS weist in dem Merkblatt auf die bestehenden Rechtsrisiken bei der Beantragung der A1-Bescheinigung hin und stellt insbesondere klar:

- Auch bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienst- und Geschäftsreisen muss eine A1-Bescheinigung beantragt werden.
- Die A1-Bescheinigung bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienst- und Geschäftsreisen kann grundsätzlich auch nachträglich und rückwirkend beantragt und ausgestellt werden, ohne dass hierfür eine zeitliche Grenze festgelegt ist.
- Es besteht zwar keine unionsrechtliche Verpflichtung, eine A1-Bescheinigung mitzuführen. Einige EU-Länder, insbesondere Frankreich und Österreich, schreiben jedoch aufgrund nationaler Vorschriften die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor Beginn der Tätigkeit sowie eine Mitführipflicht zwingend vor. Daher wird, soweit eine Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung nach nationalem Recht im Zielstaat besteht, empfohlen, auf eine vorherige Antragstellung nicht zu verzichten – auch nicht in Ausnahmefällen.

www.lsv-ev.de

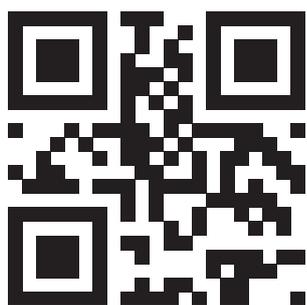
eRechnung

Einführung der obligatorischen E-Rechnung ab 1. Januar 2025

Das BMF hat das Anwendungsschreiben zur Einführung der obligatorischen elektronischen Rechnung bei Umsätzen zwischen inländischen Unternehmern ab dem 1. Januar 2025 veröffentlicht.

Mit dem Wachstumschancengesetz ist die obligatorische Verwendung einer elektronischen Rechnung (E-Rechnung) bei Umsätzen zwischen inländischen Unternehmern ab 1. Januar 2025 eingeführt worden. Ausgenommen sind Rechnungen über Leistungen, die nach § 4 Nummer 8 bis 29 Umsatzsteuergesetz (UStG) steuerfrei sind, sowie Rechnungen über Kleinbeträge bis 250 Euro und Fahrausweise. Eng verbunden mit der Einführung der obligatorischen elektronischen Rechnung ist die zu einem späteren Zeitpunkt gesetzlich einzuführende Verpflichtung zur zeitnahen und transaktionsbezogenen elektronischen Meldung von bestimmten Rechnungsangaben an die Verwaltung (Meldesystem).

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



Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat am 15. Oktober 2024 ein Schreiben mit Anwendungshinweisen zur E-Rechnungspflicht veröffentlicht.

Der DSLV Bundesverband Spedition und Logistik gibt nachfolgend einen Überblick über die wichtigsten Änderungen.

Grundsätze des BMF-Schreibens: Anwendungsbereich

Die obligatorische Verwendung der E-Rechnung wird stufenweise ab 1. Januar 2025 eingeführt. Die E-Rechnungspflicht gilt nur

- bei Umsätzen zwischen Unternehmern (B2B-Umsätze), die beide im Inland ansässig sind
- bei Umsätzen, die nicht nach § 4 Nummer 8 bis 29 UStG steuerfrei sind.

Die Pflicht zur Abrechnung mit einer E-Rechnung gilt unter anderem auch

- für Abrechnungen des Leistungsempfängers per Gutschrift
- für Rechnungen über Umsätze, für die der Leistungsempfänger die Steuer schuldet
- (Reverse-Charge-Verfahren § 13b UStG)
- für Rechnungen, die von Kleinunternehmern (§ 19 UStG) ausgestellt werden.

In allen anderen Fällen besteht keine Pflicht zur Ausstellung einer E-Rechnung. Die Rechnung kann weiterhin auf Papier, als E-Rechnung oder in einem anderen elektronischen Format, z. B. als PDF ausgestellt werden. **Besteht keine Pflicht zur Ausstellung einer E-Rechnung ist eine Ausstellung**

und Übermittlung als E-Rechnung oder als eine sonstige Rechnung in einem anderen elektronischen Format nur mit der Zustimmung des Empfängers möglich.

Diese Zustimmung bedarf keiner besonderen Form und kann auch konkludent (z. B. durch eine widerspruchslose Annahme) erfolgen.

Ausgenommen von der E-Rechnungspflicht sind

- Rechnungen über Leistungen, die nach § 4 Nummer 8 bis 29 UStG steuerfrei sind
- Kleinbetragsrechnungen (bis 250 Euro)
- Fahrausweise

Neue Definition der E-Rechnung

Ab 1. Januar 2025 liegt eine E-Rechnung dann vor, wenn sie in einem strukturierten elektronischen Format ausgestellt, übermittelt und empfangen wird und eine elektronische Verarbeitung ermöglicht.

Das strukturierte elektronische Format einer elektronischen Rechnung

- muss entweder der europäischen Norm für die elektronische Rechnungsstellung EN 16931 und der Liste der entsprechenden Syntaxen gemäß der Richtlinie 2014/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über die elektronische Rechnungsstellung bei öffentlichen Aufträgen (ABl. L 133 vom 6. Mai 2014, S. 1) entsprechen oder

Fortsetzung auf Seite 9

Fortsetzung von Seite 8

- kann zwischen Rechnungsaussteller und Rechnungsempfänger vereinbart werden. Voraussetzung für eine solche Vereinbarung ist, dass das verwendete Format die richtige und vollständige Extraktion der nach dem UStG erforderlichen Angaben aus der E-Rechnung in ein Format ermöglicht, das der EN 16931 entspricht oder mit dieser interoperabel ist.

Die Echtheit der Herkunft, die Unversehrtheit des Inhalts und die Lesbarkeit der Rechnung müssen gewährleistet sein. Bei der Übermittlung einer E-Rechnung kann eine qualifizierte elektronische Signatur oder ein zulässiges EDI-Verfahren verwendet werden. In diesem Fall gelten die Echtheit der Herkunft und die Unversehrtheit des Inhalts als gewährleistet. Beides kann aber auch durch ein innerbetriebliches Kontrollverfahren gewährleistet werden.

„Lesbarkeit“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die XML-Datei maschinell auswertbar sein muss (maschinelle Lesbarkeit). Daher ist die zusätzliche Erstellung eines menschenlesbaren Dokuments nicht erforderlich. Denn die maschinelle Auswertbarkeit einer standardisierten Datei ermöglicht es auch, dass die Datei z. B. durch eine Visualisierungsanwendung menschenlesbar angezeigt werden kann. Die zusätzliche Übermittlung eines menschenlesbaren Dokuments (z. B. durch ein hybrides Format, oder ein zusätzliches PDF-Dokument) ist somit nicht erforderlich, aber optional möglich.

www.lsv-ev.de

Zulässige Formate einer E-Rechnung

E-Rechnungen können sowohl in einem rein strukturierten als auch in einem hybriden Format erstellt werden. Ein zulässiges elektronisches Rechnungsformat muss insbesondere gewährleisten, dass die Rechnungspflichtangaben nach § 14, 14a UStG elektronisch übermittelt und ausgelesen werden können.

Die Verwendung von strukturierten Rechnungsformaten, die auf der Norm EN 16931 beruhen, ist immer zulässig. Strukturierte elektronische Formate können zwischen Rechnungsaussteller und Rechnungsempfänger vereinbart werden, wenn das verwendete Format die richtige und vollständige Extraktion der nach dem UStG erforderlichen Angaben aus der E-Rechnung in ein Format ermöglicht, das der Norm EN 16931 entspricht oder mit dieser interoperabel ist. Dies sind z. B. Rechnungen nach dem XStandard und nach dem ZUGFeRD-Format (ab der Version 2.0.1).

Auch eine Verwendung von weiteren europäischen Rechnungsformaten nach dem vorbezeichneten Standard kommt in Betracht, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Diese Regelung ermöglicht auch die Weiternutzung von EDI-Verfahren wie EDIFACT.

Neben rein strukturierten E-Rechnungen können auch hybride Rechnungsformate die Voraussetzungen an eine E-Rechnung erfüllen. Ein hybrides Format besteht neben dem strukturierten Datenteil (z. B. XML-Datei) auch aus einem menschenlesbaren Datenteil (z. B. PDF-Dokument). Beide Datenteile sind in einer Datei zusammengefasst. Beispielsweise fällt das Format ZUGFeRD unter die hybriden Rechnungsformate.

Bei einem hybriden Format bilden die im XML-Format vorliegenden Rechnungsdaten den führenden Teil. Im Fall von Abweichungen zwischen den strukturierten Rechnungsdaten und den sonstigen Informationen gehen die Daten des strukturierten Teils denen der Bilddatei vor.

Sonstige Rechnung

Als sonstige Rechnungen gelten ab dem 1. Januar 2025 alle Rechnungen in Papierform oder in anderen elektronischen Formaten. Dazu zählen auch alle nicht strukturierten elektronischen Dateien, zum Beispiel PDF-Dateien ohne integrierte Datensätze, Bilddateien oder E-Mails.

Übermittlung und Empfang von E-Rechnungen

Die Übermittlung einer E-Rechnung muss in elektronischer Form erfolgen, beispielsweise der Versand per E-Mail, die Bereitstellung der Daten mittels einer elektronischen Schnittstelle, der gemeinsame Zugriff auf einen zentralen Speicherort innerhalb eines Konzernverbundes oder die Möglichkeit des Downloads über ein Internetportal. Für den Empfang reicht es aus, wenn der Rechnungsempfänger ein E-Mail-Postfach zur Verfügung stellt. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich, dass es sich um ein gesondertes E-Mail-Postfach nur für den Empfang von E-Rechnungen handelt.

Beteiligten können abweichend hiervon andere elektronische Übermittlungswege vereinbaren. Verweigert der Rechnungsempfänger die obligatorische E-Rechnung oder ist er technisch zum Empfang nicht in der Lage, hat er kein Anrecht auf eine alternative Rechnung.

Fortsetzung auf Seite 10

Fortsetzung von Seite 9

Vorsteuerabzug

Bestand eine Verpflichtung zur Ausstellung einer E-Rechnung und wird stattdessen eine sonstige Rechnung ausgestellt, handelt es sich um eine nicht ordnungsmäßige Rechnung, die nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Während des Übergangszeitraums wird wegen einer Ausstellung einer Rechnung in falschem Format der Vorsteuerabzug nicht beanstandet, wenn der Rechnungsempfänger anhand der ihm vorliegenden Informationen davon ausgehen konnte, dass der

Aussteller die Übergangsregelungen in Anspruch nehmen konnte. Über die Sorgfaltspflichten eines ordentlichen Kaufmanns hinaus braucht der Rechnungsempfänger keine weiteren Recherchen vorzunehmen.

Aufbewahrung

Der strukturierte Teil einer E-Rechnung ist so aufzubewahren, dass dieser in seiner ursprünglichen Form vorliegt und die Anforderungen an die Unveränderbarkeit erfüllt werden. Eine maschinelle Auswertbarkeit seitens der Finanzverwaltung muss sichergestellt sein.

Übergangsregelungen

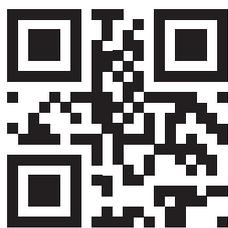
Die Übergangsregelungen gelten für den Rechnungsaussteller. Der Rechnungsempfänger muss ab 1. Januar 2025 zum Empfang einer E-Rechnung bereit sein.

- In den Jahren 2025 und 2026 sind neben E-Rechnungen auch Papierrechnungen und -vorbehaltenlich der Zustimmung des Empfängers- sonstige elektronische Rechnungen zulässig;

dies gilt in 2027 nur noch für inländische Unternehmen mit einem Gesamtumsatz im vorangegangenen Kalenderjahr bis zu 800.000 Euro.

- Die Ausstellung und Übermittlung einer Papierrechnung ist umsatzsteuerlich immer zulässig. Die Zustimmung des Empfängers zu der Rechnungserteilung in einem anderen elektronischen Format bedarf keiner besonderen Form. Es muss lediglich Einvernehmen zwischen Rechnungsaussteller und Rechnungsempfänger über das zu verwendende Format bestehen. Die Zustimmung kann etwa in Form einer Rahmenvereinbarung (z. B. in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen) oder konkludent erfolgen.
- Bis Ende 2027 dürfen auch EDI-Rechnungen mit Zustimmung des Rechnungsempfängers ausgestellt werden. Die Weiternutzung von EDI-Verfahren ist aber auch über diesen Übergangszeitraum hinaus möglich, wenn es zwischen Rechnungsaussteller und Rechnungsempfänger vereinbart wird.

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



Internationaler Verkehr

GROSSBRITANNIEN: Neuregelung bei der Information über nötige veterinärmedizinische/ phytosanitäre Kontrollen (SPS-Kontrollen) bei Trans- porten von Waren tieri- schen Ursprungs (POAO)

Wie der britische Zoll HMRC sowie das britische Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) mitteilen, wird es ab

dem **03. September 2024** Änderungen bei der Benachrichtigung von Wirtschaftsbeteiligten geben, wenn im Fall grenzüberschreitender Transporte von Waren tierischen Ursprungs (POAO) eine gesundheitliche oder pflanzenschutzrechtliche Kontrolle (SPS-Kontrolle) durch die britischen Behörden erforderlich ist.

Details zu den Änderungen senden wir interessierten Mitgliedsunternehmen auf Anforderung gern zu.

GROSSBRITANNIEN: Elektronische Reise- genehmigung (ETA)

Ab dem **02. April 2025** benötigen EU-Bürger bei Reisen nach Großbritannien eine **Elektronische Reisegenehmigung (ETA)**. Diese kann ab dem **05. März 2025 beantragt werden. Für einige Drittstaaten** gilt die ETA-Pflicht bereits.

Fortsetzung auf Seite 11

Fortsetzung von Seite 10

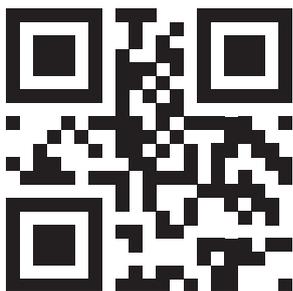
Eine ETA kostet 10 Pfund und ermöglicht **mehrere Reisen** in das Vereinigte Königreich **für jeweils bis zu sechs Monate innerhalb von zwei Jahren oder bis zum Ablauf des Reisepasses** des Inhabers – je nachdem, was früher eintritt. Die Reisepässe müssen weiterhin vorgelegt werden.

Die ETA gilt für:

- **Aufenthalte von bis zu 6 Monaten zu touristischen Zwecken**, zum Besuch von Familie und Freunden, zu Geschäftszwecken oder für ein Kurzzeitstudium
- Besuche von **bis zu 3 Monaten im Rahmen der Visumkonzession für Kreativarbeiter**
- Besuche für eine erlaubte **bezahlte Tätigkeit**
- **Durchreise** durch das Vereinigte Königreich – auch wenn Sie nicht durch die britische **Grenzkontrolle** gehen.

Weitere Informationen und die Anträge finden Sie unter <https://www.gov.uk/guidance/apply-for-an-electronic-travel-authorisation-eta>

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



BELGIEN: Führerscheinenzug bei Verwendung von mobilen Endgeräten mit Bildschirm

Der belgische Verband FEBTRA weist darauf hin, dass bei der Verwendung von mobilen Endgeräten hohe Bußgelder und ein Führerscheinenzug drohen. Außer wenn das Fahrzeug steht oder geparkt ist, darf der Fahrer kein mobiles elektronisches Gerät mit Bildschirm benutzen, in der Hand halten oder handhaben, es sei denn, es ist in einer dafür vorgesehenen Halterung am Fahrzeug befestigt. Dies stellt nach belgischem Recht einen Verstoß 3. Grades dar.

Nach Angaben des belgischen Verkehrsministeriums haben Studien gezeigt, dass die Benutzung eines mobilen Endgerätes während des Fahrens eine der wesentlichen Ursachen für tödliche Unfälle im Straßenverkehr ist (neben Geschwindigkeitsüberschreitung und Alkohol und Drogen).

Gemäß Artikel 2, 1B0, b) des königlichen Erlasses vom 19/04/2014 beträgt die Geldstrafe für einen entsprechenden Verstoß 174 Euro.

Gemäß Artikel 55 des Gesetzes vom 16/03/1968 kann die Staatsanwaltschaft beschließen, den Führerschein zu beschlagnahmen.

Nach Angaben von FEBETRA haben mehrere Staatsanwälte die Kontrollbeamten angewiesen, den Führerschein automatisch zu beschlagnahmen, wenn der Fahrer ein mobiles Gerät in der Hand hält. In den Regionen, in denen es eine solche Anweisung

nicht gibt, müssen sich die Kontrollbeamten bei Verstößen gegen die Verwendung von mobilen Endgeräten sich immer an die Staatsanwaltschaft wenden, die dann entscheidet, ob der Führerschein beschlagnahmt wird oder nicht.

Quelle: FEBETRA

BELGIEN: Wochenend-Fahrverbot für Fahrzeuge mit mehr als 3,5 t auf dem Vilvoorde Via- duct (Brüsseler Ring) – Achtung: Einführung einer physischen Barriere in 3 m Höhe

Wir berichteten über das auf der Brüsseler Ringstraße eingeführte Wochenend-Fahrverbot für Lkws mit mehr als 3,5 t. Betroffen ist der innere Brüsseler Ring in Richtung Zaventem am Vilvoorde Viaduct an allen Wochenenden, jeweils von Freitag, 23:00 Uhr bis Montag, 04:00 Uhr. Das Wochenend-Fahrverbot auf dem Vilvoorde-Viadukt soll bis Frühjahr 2026 Bestand haben.

Da das Fahrverbot nach wie vor häufig missachtet wird, wird nach Angaben der belgischen Behörden und des Verbandes FBAA jetzt eine physische Barriere errichtet:

Direkt hinter der letzten Ausfahrt vor dem Viadukt (Ausfahrt 6 Koningslo-Vilvoorde) wird an den Wochenenden ein Höhenbegrenzer installiert, die die Durchfahrt von Fahrzeugen mit einer Höhe von mehr als 3 m unmöglich macht.

NIEDERLANDE: Änderung der Eurovignetten-Gebühren

Bisher nahmen die Niederlande, Schweden, Dänemark und Luxemburg am **Eurovignetten-system** teil. Dänemark hat jedoch angekündigt, dass es zum 1. Januar 2025 aus diesem System austreten wird.

Ab dem 1. Januar 2025 wird sich nun die Tarifstruktur der Eurovignette **in den Niederlanden** ändern. Neben der EURO-Emissionsklasse und der Anzahl der Achsen werden die Tarife dann auch auf den **CO₂-Emissionen** basieren. Fahrzeuge werden in fünf CO₂-Emissionsklassen eingeteilt, von Emissionsklasse 1 (Diesel-LKW) bis Emissionsklasse 5 (emissionsfrei). Für die CO₂-Emissionsklassen 2 bis 5 wird ein Rabatt gewährt.

Für ein Euro-VI-Fahrzeug der CO₂-Emissionsklasse 1 steigt der aktuelle Jahrespreis der Vignette von 1.250 Euro auf 1.274 Euro, was einer Erhöhung von 1,9 Prozent entspricht. Innerhalb der CO₂-Emissionsklasse 1 erfolgt eine weitere Differenzierung basierend auf der EURO-Emissionsklasse des Fahrzeugs.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Umsetzung in nationales Recht sowie die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/362 (Wegekostenrichtlinie) in den Niederlanden in Vorbereitung ist. Es wird erwartet, dass auch die Niederlande aus dem Eurovignetten-system aussteigen und ab 2026 eine elektronische Maut (analog zu Deutschland und Österreich) einführen werden.

NIEDERLANDE: Eröffnung einer neuen Autobahn A24 (Maut- straße) bei Rotterdam am 7. Dezember 2024

Am 7. Dezember 2024 wird ein neuer gebührenpflichtiger Autobahnabschnitt A24/Blankenburg eröffnet.

Diese neue Autobahn wird die A15 bei Rozenburg mit der A20 bei Vlaardingen verbinden und soll den Verkehr in der Region Rotterdam entlasten.

Erstmals wird in den Niederlanden eine gebührenpflichtige Autobahn eröffnet. Die Entrichtung der Maut an einer Mautstation ist nicht vorgesehen.

Es werden zwei Zahlungsmöglichkeiten angeboten:

- 1. Eröffnung eines Kontos zur automatischen Zahlung der Maut:** <https://www.e-tol.nl/en/automatic-payment>
- 2. Entrichtung jeder einzelnen Mautfahrt online bis zu 7 Tage im Voraus oder bis zu 3 Tage (72 Stunden) danach.** <https://www.e-tol.nl/en/how-to-pay-toll>

Die Maut für Lkw über 3,5 t zGG soll in den Jahren 2024 und 2025 9,13 € je Fahrt betragen. Erhöhungen ab dem Jahr 2026 sind vorgesehen.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.e-tol.nl/de/>

Quelle:
Ministerium für Infrastruktur und Wasserwirtschaft

POLEN: Elektronisches Überwachungssystem SENT ab 01.01.2025 – Kabotagetransporte/ Beförderungen durch Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten/ Digitale Überwachung

Wie bereits berichtet, unterliegen Beförderungen bestimmter betrugsanfälliger Waren schon seit 2017 dem elektronischen Überwachungssystem SENT. Eine detaillierte Liste aller aktuell betroffenen Güter sowie weitere Informationen finden Sie unter <https://puesc.gov.pl/en/uslugi/przewoz-towarow-objety-monitorowaniem-sent>.

Wie der polnische Verband ZMPD jetzt mitteilt, wird der Anwendungsbereich von SENT **ab dem 01.01.2025** erheblich ausgeweitet, und zwar über den Bereich betrugsanfälliger Waren hinaus:

- **Alle Kabotagetransporte auf polnischem Boden** müssen, **unabhängig von der Art der beförderten Waren**, in SENT registriert werden.
- Ebenso müssen **alle Transporte, die von einem Nicht-EU-Unternehmen auf polnischem Boden durchgeführt werden**, in SENT registriert werden, **ebensofalls unabhängig von der Art der beförderten Waren**. Betroffen sind Beförderungen unter CEMT-Genehmigung, bilateraler polnischer Genehmigung sowie auch alle Transporte, die Ausnahmen von der Genehmigungspflicht unterliegen.

Fortsetzung auf Seite 13

Fortsetzung von Seite 12

Alle von der SENT-Regelung betroffenen Transporte müssen dann vorab im SENT-System registriert werden. Die zugehörige Registriernummer hat eine Gültigkeit von 10 Tagen; nach deren Ablauf ist sie verfallen und es muss eine neue SENT-Registrierung durchgeführt werden.

Während der gesamten Fahrt auf polnisches Territorium muss der Transportunternehmer, der SENT-Transporte durchführt, zudem die **digitale Überwachung des Transports sicherstellen**, indem er Geolokationsdaten übermittelt.

Dies kann geschehen durch

- die App e-TOLL PL auf dem Smartphone des Fahrers - Download unter <https://etoll.gov.pl/en/tools-for-toll-payment/e-toll-pl-mobile-application/>
- durch ein GPS-System (On Board-Unit oder External Location System)

Die digitale Überwachung muss vor Beginn des Transports auf polnischem Territorium bzw. vor Einfahrt auf polnisches Territorium gestartet werden und darf erst nach Auslieferung der Waren auf polnisches Territorium bzw. nach Verlassen des polnischen Territoriums wieder ausgeschaltet werden. Sofern das Überwachungssystem für mehr als eine Stunde nicht funktioniert, muss der Fahrer den nächsten geeigneten Parkplatz ansteuern. Er kann die Reise erst dann fortsetzen, wenn die Funktion des Überwachungssystems wieder sichergestellt ist. Andernfalls muss eine Umladung auf ein Fahrzeug mit funktionierendem Überwachungssystem erfolgen, oder der Transport muss unter Zollsiegel oder unter Zollkonvoi fortgesetzt werden.

Polen: Neue SENT-Systemregeln für ausländische Spediteure – Update

Am 17. Oktober 2024 wurde im polnischen Amtsblatt eine **Änderung des Gesetzes über die Entsendung von Fahrern im Straßenverkehr und anderer Gesetze** veröffentlicht. Diese Änderung ändert die Regeln für das SENT-System in Polen und betrifft insbesondere ausländische Transportunternehmen, die auf polnischem Gebiet tätig sind. Ursprünglich sollten die neuen Verpflichtungen am 1. Januar 2025 in Kraft treten, werden nun aber teilweise bereits am 1. November 2024 eingeführt.

**Ab dem 1. November 2024 müssen alle nicht in der EU registrierten ausländischen Unternehmen, die Transportvorgänge im Rahmen einer polnischen Straßenge-
nehmigung, einer ECMT-Lizenz, einer Befreiung von diesen Genehmigungen oder einer Kabotagegenehmigung durchführen, ihre Transportvorgänge im SENT-System melden. In der EU registrierte ausländische Transportunternehmen, die Transportvorgänge von Nicht-EU-Ländern nach Polen oder von Polen in Nicht-EU-Länder durchführen, unterliegen diesen Verpflichtungen ab dem 1. Januar 2025, wie ursprünglich geplant.** Inngemeinschaftliche Beförderungen und Kabotagefahrten durch in der EU registrierte Transportunternehmen unterliegen nicht der SENT-Meldepflicht.

Das Finanzministerium wird voraussichtlich in Kürze die erforderlichen Formulare für die Meldung von Transportvorgängen auf der Hauptwebsite des **SENT-Systems** „SENT System“ veröffentlichen.

Quelle: ZMPD

Österreich: Blockabfertigungen im 1. Quartal 2025

Die Tiroler Landesregierung hat den Dosierkalender für das 1. Quartal 2025 veröffentlicht. Danach sind in den ersten drei Monaten des kommenden Jahres an 7 Tagen Blockabfertigungen für Lkw am Grenzübergang Kufstein/Kiefersfelden in Fahrtrichtung Süden vorgesehen. An den aufgelisteten Tagen wird die Polizei in der bekannten Art und Weise an einem eigens eingerichteten Checkpoint auf der A12 bei Kufstein Nord den Schwerverkehr ab 05:00 Uhr in Fahrtrichtung Innsbruck so verlangsamen und falls nötig zum Stillstand bringen, dass pro Stunde nur etwa 100 bis 300 Lkw von Deutschland kommend auf der A12 unterwegs sind.

Der Dosierkalender für das 1. Quartal 2025 liegt uns vor und kann von interessierten Mitgliedsunternehmen bei uns abgefordert werden.

Österreich: Verlängerung der Grenzkontrollen an den EU-Binnengrenzen mit der Slowakei und Tschechien

Österreich verlängert die Grenzkontrollen von Personen an den EU-Binnengrenzen wie folgt:

- an den Grenzübergängen zur Slowakischen Republik – bis 15. April 2025
- an den Grenzübergängen zur Tschechischen Republik – bis 15. April 2025

Quelle: AISÖ

Österreich: Website mit stets aktuellen Infos zur Situation an der Luegbrücke (A 13 Brennerautobahn)

Die Luegbrücke hat das Ende ihrer Lebensdauer erreicht und ist nicht mehr sanierungsfähig. Aufgrund des schlechten baulichen Zustands ist eine Generalerneuerung unumgänglich. Bereits vor Beginn der Erneuerung wird ab dem 1. Januar 2025 in diesem Bereich eine einspurige Verkehrsführung notwendig. Diese Maßnahme erfolgt nicht wegen der geplanten Erneuerung, sondern aus Sicherheitsgründen, da der aktuelle Zustand der Brücke eine volle Verkehrsbelastung nicht mehr zulässt.

Wie der österreichische Verband AISÖ mitteilt, werden die aktuellsten Informationen zu Einschränkungen und Baumaßnahmen an der Luegbrücke auf der nachfolgenden Website veröffentlicht:

<https://www.wko.at/tirol/branchen/generalerneuerung-der-luegbruecke>

Ab Ende Oktober/Anfang November wird dort auch der „Fahrkalender“ zu finden sein, der sich derzeit noch in Abstimmung befindet. Dieser zeigt für jeden Tag des Jahres, ob die Verkehrsführung ein- oder zweispurig ist.

Auch die zusätzlichen 15 Tage mit Blockabfertigung sowie etwaige Abfahrverbote bzw. die Ausweitung bestehender Fahrverbote werden dann auf der o.g. Website veröffentlicht.

Spedition/Logistik

EU-Produktsicherheitsverordnung (GPSR)

Mit Wirkung zum 13. Dezember 2024 gilt die neue EU-Produktsicherheitsverordnung (GPSR; Verordnung (EU) 2023/988, Anlage). Speditions- und Logistikunternehmen sollten prüfen, ob sie gegebenenfalls als Fulfilment-Dienstleister oder als Hersteller anzusehen sind, und damit in den Anwendungsbereich der Verordnung fallen.

Ebenso wie die bereits im Jahr 2021 in Kraft getretene Marktüberwachungsverordnung (MÜVO) adressiert nunmehr auch die GPSR den Fulfilment-Dienstleister neben Hersteller, Einführer, Bevollmächtigtem und Händler als weiteren Wirtschaftsakteur.

Fulfilment-Dienstleister

Der Fulfilment-Dienstleister ist definiert als natürliche oder juristische Person, die im Rahmen einer Geschäftstätigkeit mindestens zwei der folgenden vier Dienstleistungen anbietet: Lagerhaltung, Verpackung, Adressierung, Versand von Produkten, an denen sie kein Eigentumsrecht hat. Post- und Paketdienste sowie Frachtverkehrsdienstleistungen zählen hingegen nicht zu Fulfilment-Dienstleistungen.

Allerdings sind die für Fulfilment-Dienstleister in der GPSR geregelten Pflichten nach Auffassung des DSLV Bundesverband Spedition und Logistik überschaubar. Anders als für die anderen genannten Wirtschaftsakteure sieht die Verordnung für Fulfilment-Dienstleister keine spezifischen Verpflichtungen vor. Während in den Artikeln 9 bis 15 GPSR verschie-

dene Produktsicherheitspflichten festgelegt sind, die ausdrücklich Hersteller, Bevollmächtigte, Einführer oder Händler adressieren, ist eine vergleichbare, ausdrücklich Fulfilment-Dienstleistern zugewiesene Rechtspflicht nicht erkennbar.

Somit müssen Fulfilment-Dienstleister lediglich dann, **wenn kein anderer der genannten Wirtschaftsakteure in der EU niedergelassen** ist, überprüfen, ob die Produkte der durch den Hersteller durchgeführten Risikoanalyse, seinen technischen Unterlagen sowie den Produktsicherheitsvorschriften der GPSR entsprechen. Daneben muss diese Überprüfung zur veranlassungsbezogenen Vorlage bei den Marktüberwachungsbehörden dokumentiert werden.

Hersteller

Insbesondere im Bereich der Kontraktlogistik und der logistischen Zusatzleistungen können Logistik-Unternehmen im Einzelfall als Hersteller im Sinne der Verordnung anzusehen sein.

Als Hersteller im Sinne der Verordnung gelten nicht nur solche Unternehmen, die unter ihrer Handelsmarke ein Produkt in Verkehr bringen. Als Hersteller gelten Unternehmen auch dann, wenn sie ein Produkt wesentlich verändern, sofern sich diese Veränderung auf die Produktsicherheit auswirkt und folgende Kriterien erfüllt sind:

- Durch die Änderung wird das Produkt in einer Weise verändert, die in der ursprünglichen Risikobewertung des Produkts nicht vorgesehen war;

Fortsetzung auf Seite 15

Fortsetzung von Seite 14

- aufgrund der Änderung hat sich die Art der Gefahr geändert, ist eine neue Gefahr entstanden oder hat sich das Risikoniveau erhöht; und
- die Änderungen wurden nicht von den Verbrauchern selbst oder in ihrem Auftrag für ihren eigenen Bedarf vorgenommen.

Hersteller haben umfangreiche Pflichten zu erfüllen wie die Gewährleistung der Produktsicherheit, Durchführung einer Risikoanalyse und das Erstellen technischer Unterlagen. Darüber hinaus könnten Unternehmen verpflichtet sein, im Falle eines Produktrückrufs kostenlose Abhilfemaßnahmen (zum Beispiel Reparatur oder Ersatz des zurückgerufenen Produkts) anzubieten.

Unternehmen, die für ihre Auftraggeber Waren behandeln, prüfen, aufbereiten, anpassen, montieren, reparieren oder vergleichbare logistische Leistungen erbringen, sollten daher sorgfältig überprüfen, ob sie damit die genannten Voraussetzungen des Herstellers im Sinne der Verordnung erfüllen und somit die umfangreichen Herstellerpflichten erfüllen müssen.

Möbelspedition

Die AMÖ ist wieder Mitglied der FEDEMAC

Was habe ich als AMÖ-Mitglied davon?

Manch einer mag sich fragen, was die Mitgliedschaft der AMÖ in der FEDEMAC unseren AMÖ-Mitgliedern bringt. Manch einer mag sich fragen, ob das FEDEMAC-Logo nun wieder genutzt werden darf oder gar wieder auf die eigenen Lkw geklebt werden sollte.

Seit 1. September 2024 ist die AMÖ wieder Mitglied im europäischen Dachverband FEDEMAC. Wesentlicher Grund des Wiedereintritts war, dass sich die AMÖ europaweit stärker für die Belange seiner Mitgliedsunternehmen engagieren will. Und das geht nun einmal besser gemeinsam als alleine.

Entscheidungen in Brüssel betreffen mehr denn je auch direkt die nationale sowie die kommunale Ebene in Deutschland. Indem die AMÖ mit anderen nationalen Verbänden in der FEDEMAC an einem Strang zieht, will sie in Brüssel für unsere Themen mehr Gehör finden.

Welche Themen bewegen? Viele. Drei Beispiele:

1. A1-Bescheinigungen: Hier will die AMÖ einfachere Regelungen für den Nachweis der bestehenden Sozialversicherungen erreichen.
2. Auch sollten die nationalen Meldeplattformen für die Entsendung von Mitarbeitern entfallen. Eine einzige Meldeplattform für die Entsendung in alle EU-Staaten sollte es nicht nur für Fahrer geben, sondern für alle anderen Menschen, die wir ins Ausland entsenden.
3. Es kann nicht sinnvoll sein, wenn Städte in Europa uneinheitliche Zugangsregelungen schaffen. Die betrifft nicht nur uneinheitliche Registrierungs-pflichten oder Umweltzonen, sondern auch teilweise notwendige technische Sonderlösungen (Stichwort: „Direct Vision Lorry“ in London).

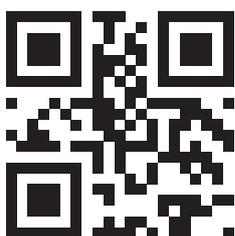
Und was die Nutzung des FEDEMAC-Cogos betrifft: AMÖ-Mitgliedsunternehmen erwerben durch die Mitgliedschaft der AMÖ in der FEDEMAC nicht das Recht, das FEDEMAC-Logo zu nutzen. Bei Interesse müssen sie sich selbst als Commercial Member bei der FEDEMAC bewerben.

Achtung bei Werbung mit „Sternbewertungen“

Ende Juli 2024 legte der Bundesgerichtshof Regeln für die Werbung mit „Sternbewertungen“ fest. Grund war eine Klage des Vereins zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, dem der BGH zum Teil recht gab.

Unternehmen die mit Sternbewertungen werben müssen nun offenlegen, aus wie vielen Kundenrezensionen sich die Bewertung zusammensetzt. Wirbt beispielsweise ein Möbelspediteur mit der Aussage „bewertet mit 4,5 Sternen“, ist dies nur erlaubt, wenn es der Durchschnitt aller Bewertungen in einem bestimmten Zeitraum ist. Hingegen darf diese Werbeangabe mit Sternchen nicht mehr auf einer einzelnen ausgewählten Kundenausgabe basieren.

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



Personenverkehr

Neue Straßenverkehrsordnung (StVO) in Kraft

Nach StVG auch **Novelle der StVO in Kraft. Verpflichtende Notbremsassistenten bei Bussen müssen ab 30 Km/h eingeschaltet bleiben. Leichtere Anordnung von Busspuren. bdo und VDV arbeiten an weiterem Hürden-Abbau für die Einrichtung von Busspuren.**

Wir informierten bereits über die Reformen des **Straßenverkehrsgesetzes (StVG)** und der **Straßenverkehrsordnung (StVO)**. Neben der Sicherheit und Leichtigkeit des Verkehrs werden neu die Ziele des Klima- und Umweltschutzes, der Gesundheit und städtebaulichen Entwicklung stärker berücksichtigt.

Der bdo intervenierte bereits in der knapp eintägigen Frist der Verbändeanhörung mit einer Stellungnahme zu dem Entwurf des StVG und wandte sich umgehend an die **zuständigen Bundestagsausschüsse**.

Die Vorlage sah eine **Öffnung der Busspur für andere Verkehrsgruppen** vor, was zulasten der

Kapazität von Busspuren und der Verkehrssicherheit gehen kann. Bundestag und Bundesrat hatten sich dennoch für die Neuregelung ausgesprochen.

Nun liegt es an den Behörden, die neuen Regelungen maßvoll und sicherheitsorientiert anzuwenden. Ergänzend wurde nun die **StVO überarbeitet, um die StVG-Neuerungen umzusetzen.**

Folgende, **busrelevante Neuerungen** sind vorgesehen:

- Bei **Fahrzeugen über 3,5 t**, d. h. insbesondere **Busse** und Lkw, darf der für das Fahrzeug vorgeschriebene **Notbremsassistent ab 30 Km/h nicht mehr ausgeschaltet werden** (§ 23 Abs. 1d StVO).
- Länder und Kommunen können **leichter Busspuren und bevorrechtigende Lichtzeichenregelungen für Linienbusse einrichten**, wenn dies zur Verbesserung des Umweltschutzes, zum Schutz des Klimas und der Gesundheit sowie zur Unterstützung der geordneten städtebaulichen Entwicklung dient (§ 45 Abs. 1 Nr. 7 StVO).
- Einführung des **Verkehrszeichens „Ladebereich“** (Zeichen 230), welches Zonen für das zeitlich beschränkte Halten und Parken zum Be- und Entladen von Fahrzeugen ausweist. Das Be- und Entladen muss ohne Verzögerung durchgeführt werden. Die Markierung des Ladebereichs erfolgt durch zwei Schilder „Ladebereich“ mit einem zur Fahrbahn zeigenden Pfeil (Beginn) und einem zum Bordstein zeigenden Pfeil (Ende).

Ausstehend ist noch eine **Novelle der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Straßenverkehrs-Ordnung (VwV-StVO)**. Diese regelt viele StVO-Bestimmungen genauer und ist für die Kommunen zur Anwendung der StVO wichtig. **bdo und VDV haben sich bereits gemeinsam an das BMDV gewandt, um weitere Erleichterungen für die Busspur zu erwirken.**

Diese können derzeit nur eingerichtet werden, wenn zur Zeit der stärksten Verkehrsbelastung mindestens 20 Linienbusse eine Strecke passieren. bdo und VDV setzen sich für die Streichung dieser Mindestanzahl ein. Das BMDV will **Anfang 2025** den Entwurf für eine neue VwV-StVO vorlegen.

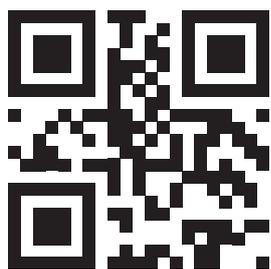
bdo-Jahreshauptversammlung 2024: Busmittelstand im Zeichen von Daseinsvorsorge & Bürokratie

Rund 250 private und mittelständische Busunternehmen aus dem gesamten Bundesgebiet folgten der Einladung des bdo, um sich auf der Jahreshauptversammlung in Berlin über die Zukunft des deutschen Busmittelstandes zu informieren und auszutauschen.

In seiner Grundsatzrede warb bdo-Präsident Hülsmann für mehr Mut beim dringend notwendigen Abbau bürokratischer Hürden. Es sei an der Zeit, so Hülsmann, nicht länger an Symptomen zu arbeiten, sondern die Ausbildung und den Führerscheinwerb von Busfahrerinnen und Busfahrern grundsätzlich und nachhaltig

Fortsetzung auf Seite 17

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



Fortsetzung von Seite 16

zu vereinheitlichen, um wieder Wettbewerbsfähigkeit zu anderen Branchen herzustellen.

Unternehmen bräuchten darüber hinaus Planungssicherheit und Technologieoffenheit. Die abrupten Kürzungen bei der Elektrobüsforderung hätten die Unternehmen zu tief verunsichert. Er plädierte erneut für die Einführung eines „Fahrstrompreises“, angelehnt an die bestehende Mineralölsteuerrückerstattung.

Zur Zukunft des Deutschlandtickets sagte Hülsmann: „Wer zur Party einlädt, der muss sie auch bezahlen. (...) Nun geht es darum, Planungssicherheit für nach 2026 zu schaffen.“

TÜV-Bus-Report 2024: Beleuchtung und Ölverlust sind die häufigsten Mängel

Seit 2010 veröffentlicht der TÜV-Verband alle zwei Jahre den TÜV Bus-Report, eine bundesweite Bestandsaufnahme über den technischen Zustand der Busse in Deutschland. Für den TÜV Bus-Report 2024 wurden rund 58.683 Hauptuntersuchungen (HU) von Reise- und Linienbussen ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zahl der Reise- und Linienbusse mit „erheblichen“ oder „gefährlichen Mängeln“ nach Corona wieder deutlich zugenommen hat. Der Report kommt aber auch zu dem Schluss: „Busse sind sehr sichere Verkehrsmittel“. Gesetzesänderungen brauche es nicht. Allerdings appelliert der Verband, die Anschnallpflicht im Reisebusverkehr konsequenter umzusetzen.

Laut aktuellem Report haben in den vergangenen zwei Jahren **14,1 Prozent** der geprüften Busse die Hauptuntersuchung (HU) nicht bestanden, das sind 2,4 Prozentpunkte mehr als im Report 2022.

Bei weiteren 10,5 Prozent haben die TÜV-Sachverständigen „geringfügige Mängel“ festgestellt (plus 0,9 Punkte). Die Kernergebnisse des Reports 2024 sind:

- 92,1 % aller einjährigen Omnibusse bestehen die HU ohne jede Mängelfeststellung.
- 13,8 % der untersuchten Omnibusse weisen im aktuellen Report 2024 „erhebliche Mängel“ auf – das sind 2,3 Punkte mehr als im Report 2022.
- 2,0 % Prozent der Busse zeigten Mängel beim Abblendlicht.
- 388.000 km haben die untersuchten Omnibusse im Durchschnitt zurückgelegt. Laut TÜV Bus-Report 2024 stechen vor allem Mängel an der Beleuchtung und Ölverluste hervor. 5,1 Prozent der Busse wiesen Ölverluste auf, ein Anstieg um 0,8 Prozentpunkte. Beleuchtungsmängel, vor allem an der hinteren Fahrzeugbeleuchtung, betrafen 3,8 Prozent der Fahrzeuge. Hier war vor allem bei älteren Fahrzeugen ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen – bei Bussen ab zehn Jahren liegt die Mängelquote für die hintere Beleuchtung bei über 9 Prozent.
- 75,4 Prozent der Busse bestanden die HU ohne Mängel, ein Rückgang gegenüber 78,6 Prozent im Jahr 2022. Während bei den jüngeren Fahrzeugen bis zu einem Alter von drei Jahren die Mängelquoten sehr niedrig sind, zeigen Busse ab einem Alter von zehn Jahren verstärkt Defizite. Hier sind es insbesondere mechanische Bauteile wie Federung und Antrieb, die Probleme bereiten.

Aussehen der Mitarbeiter: Wann darf der Arbeitgeber mitbestimmen?

Ob Reiseleiter, Mitarbeiter im Reisebüro oder Busfahrer: Auch Beschäftigte von Busunternehmen ziehen die Aufmerksamkeit der Reise- oder Fahrgäste auf sich.

Wann darf das Busunternehmen als Arbeitgeber Vorgaben zum Styling von Beschäftigten machen? In welchen Fällen der Arbeitgeber bei dem Erscheinungsbild von Mitarbeitern mitbestimmen darf und in welchen nicht, erklärt ein Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Arbeitgeber dürfen nur mit einer guten Begründung Vorgaben zum Aussehen ihrer Mitarbeitenden machen. Denn grundsätzlich entscheiden Mitarbeitende selbst, was sie anziehen. Doch das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann unter bestimmten Bedingungen Vorgaben zum Aussehen umfassen.

Hygienische Gründe oder Sicherheitsvorschriften können solche Vorgaben rechtfertigen. Auch eine einheitliche „Corporate Identity“ kann zur Einführung einer Dienstuniform führen – dieser Fall kann in Busunternehmen zum Tragen kommen.

Wann also darf ein Arbeitgeber Kleidervorschriften erlassen? Darf er auch Haarlänge, Körpergewicht oder Tattoos vorschreiben?

Den Balanceakt zwischen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und dem grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten erläutert der Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel.

Fortsetzung auf Seite 18

Fortsetzung von Seite 19

Darf der Chef die Farbe der Hose bestimmen?

Ein Gericht sagt Ja!

Kürzlich entschied das LAG Düsseldorf, dass Arbeitgeber in bestimmten Fällen die Farbe der Arbeitskleidung ihrer Mitarbeitenden vorschreiben dürfen.

In diesem verhandelten Fall wurde ein Mitarbeiter entlassen, weil er statt der vorgeschriebenen roten Hose eine schwarze trug. Das LAG Düsseldorf bestätigte die Kündigung.

Kundenkontakt: strengere Vorschriften möglich

Arbeitnehmende mit Kundenkontakt, das kann also auf Reisebüros von Busunternehmen, Reiseführer und Busfahrer zutreffen, müssen möglicherweise strengere Vorgaben einhalten. Diese betreffen meist nur das Erscheinungsbild während der Arbeitszeit und sind in der Regel wirksam, solange sie das Privatleben nicht beeinträchtigen.

Körpergewicht und Eignung: Wo liegt die Grenze?

Das Körpergewicht allein ist kein zulässiger Beurteilungsmaßstab. Starkes Übergewicht kann jedoch dazu führen, dass die Arbeit nicht vertragsgerecht erbracht wird, was eine Kündigung rechtfertigen könnte.

Wandel der gesellschaftlichen Akzeptanz

Der gesellschaftliche Wandel spielt ebenfalls eine Rolle. Was früher unvorstellbar war, ist heute akzeptiert. Bärte, Tattoos und lockere Kleidung werden in vielen Branchen toleriert. Allerdings unterscheiden sich die Anforderungen je nach Branche erheblich.

Keine Diskriminierung erlaubt

Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild dürfen nicht diskriminierend sein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Entscheidungen müssen gerechtfertigt und dürfen nicht diskriminierend sein.

Betriebsvereinbarung: Klarheit schaffen

Um klare Regeln zu schaffen, sollten Vorgaben zum Aussehen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgehalten werden. Damit akzeptieren die Mitarbeitenden diese Regelungen und riskieren eine Abmahnung oder Kündigung, wenn sie sich weigern die Vorgabe umzusetzen. Der Betriebsrat hat bei Regelungen über eine einheitliche Dienstkleidung ein Mitbestimmungsrecht.

Fazit

Arbeitgeber dürfen unter bestimmten Voraussetzungen das Erscheinungsbild ihrer Mitarbeitenden regulieren. Wichtig ist dabei immer eine gute Begründung und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte.

Volker Görzel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Quelle: Omnibusrevue

BELGIEN

Das bestehende Fahrverbot für **Fahrzeuge über 3,5 t** Gesamtgewicht auf dem **Vilvoorde-Viadukt** wird oft ignoriert. Ab dem 18. Oktober 2024 wird daher **jedes Wochenende (Freitagabend bis Montagmorgen)** eine physische Barriere mit einer **Höhenbegren-**

zung von 3 Metern kurz nach der letzten Auffahrt vor dem Viadukt (Ausfahrt 6 Koningslo-Vilvoorde) eingerichtet.

SPANIEN

Das bestehende **Pilotprojekt zur Aufhebung der Mautgebühr** auf der **AP-7** Circunvalación de Alicante wird **bis zum 15. Februar 2025 verlängert**. Somit bleibt die Umgehungsstraße zwischen El Campello und Elche gebührenfrei.

ÖSTERREICH

Die **Grenzkontrollen** an den Binnengrenzen zur **Slowakischen Republik** und der **Tschechischen Republik** wurden jeweils vom 15. Oktober 2024 bis zum 15. April 2025 verlängert.

Mitgliederversammlung der Fachvereinigung Personenverkehr im LSV e.V. und Fahrer- auszeichnung 2024

Am **7. November 2024** findet in **Adams Gasthof, in Moritzburg** unsere diesjährige Mitgliederversammlung der Fachvereinigung Personenverkehr und Fahrerauszeichnung unter der Schirmherrschaft des Sächsischen Staatsministers des Innern statt.

Wir freuen uns, Sie im historischen Ambiente des fast 350 Jahre alten Gasthofes begrüßen zu können.

Recht

Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten

BA, Urteil vom 23.04.2024 – 5 AZR 212/23

Körperreinigungszeiten gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann.

Der Arbeitnehmer ist seit 2009 als Containermechaniker beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehört das „In-Ordnung-Bringen“ von Containern, das unter anderem auch das Abschleifen schadhafter Stellen und deren Nachlackierung umfasst. Bevor der Arbeitnehmer sich am Zeiterfassungsterminal einloggt und seinen eigentlichen Arbeitsplatz aufsucht, zieht er sich im Umkleideraum der Arbeitgeberin bereitgestellte Schutzkleidung an. Während seiner Tätigkeit wird er häufig trotz Schutzkleidung schmutzig. Nach der Arbeit geht er wieder in die Umkleide, legt seine Schutzkleidung zur Reinigung durch die Arbeitgeberin ab und duscht oder wäscht sich. Die Umkleide-, Wasch- und Duschzeiten dürfen als Arbeitszeit nicht erfasst werden.

Mit seiner Klage verlangte der Arbeitnehmer eine zusätzliche Vergütung für Wege-, Umkleide- und Körperreinigungszeiten im Umfang von täglich 55 Minuten.

Wie das LAG stellt auch das BAG fest, dass eine Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und

Wegezeiten gemäß § 611a Abs. 2 BGB dem Grunde nach in Betracht komme. Diejenige Zeit die Arbeitnehmer benötigen, um sich vor und/oder nach Erbringung der Arbeitsleistung zu reinigen, seien als Arbeitszeit anzusehen, wenn sie „mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt und deshalb ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.“ Von einem solchen unmittelbaren Zusammenhang mit der eigentlichen Arbeitsleistung sei zunächst auszugehen, wenn die Körperreinigung durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wird oder wenn zwingende arbeitsschutzrechtliche Hygienevorschriften eine solche verlangen. Darüber hinaus gehören Körperreinigungszeiten aber auch dann zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause – sei es durch Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs oder durch Nutzung eines eigenen Fahrzeugs – ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden könne, so das BAG weiter. Eine „übliche Verunreinigung“ oder die Beseitigung von Schweiß und Körpergeruch reiche dafür nicht aus.

Im zu entscheidenden Fall hatte das LAG jedoch keine ausreichenden tatsächlichen Feststellungen zur Erforderlichkeit und zum Umfang der Umkleide- und Körperreinigungszeiten getroffen, weshalb die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen wurde.

Kurzarbeitergeld – Arbeitgeberrisiko in der Pandemie

LSG NRW, Urteil vom 13.05.2024 – L 20 AL 201/22 (Pressemitteilung)

Der Arbeitgeber trägt das Risiko des rechtzeitigen Zugangs der Anzeige über Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit bei Postversand.

Die Klägerin produziert und vertreibt u.a. Geldgewinnspielgeräte. Am 21. April 2020 zeigte sie bei der beklagten Agentur für Arbeit Herford einen Arbeitsausfall und die Reduzierung der regelmäßigen betriebsüblichen Wochenarbeitszeit auf null für 41 Beschäftigte an.

Die Anzeige wurde am 23. April 2020 als Einwurf-Einschreiben zur Post gegeben; sie ging am 2. Mai 2020 bei der Beklagten ein. Diese erkannte daraufhin die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ab Mai 2020 an. Die Klägerin beehrte hingegen die Anerkennung auch für den Monat April. Das SG Detmold wies ihre Klage ab.

Die hiergegen gerichtete Berufung hat das LSG zurückgewiesen. Der Arbeitgeber trage das Risiko des rechtzeitigen Zugangs der Anzeige über Arbeitsausfall.

Nach § 99 Abs. 2 Satz 1 SGB III werde Kurzarbeitergeld frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige bei Agentur für Arbeit eingegangen sei.

Fortsetzung auf Seite 20

Fortsetzung von Seite 19

Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§ 27 SGB X) sei von vornherein nicht möglich, weil es sich nicht um eine gesetzliche Frist handele.

Eine auf dem Gebot von Treu und Glauben (§ 242 BGB) fußende Nachsichtgewährung scheide aus, denn der Gesetzgeber habe es bewusst dem Verantwortungsbereich des Arbeitgebers zugewiesen, den Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit sicherzustellen.

Der Arbeitgeber habe die Möglichkeit der elektronischen Anzeige oder der persönlichen Abgabe. Nutze er stattdessen den weniger sicheren Übermittlungsweg per Post und überwache sodann nicht den rechtzeitigen Eingang, so habe er die mit einem unerwartet späten Anzeigzugang erst nach Überschreiten der Monatsgrenze verbundenen negativen Folgen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld selbst zu verantworten. Das gelte im Falle der Klägerin

umso mehr, als sich zu Beginn der Covid-19-Pandemie auch die Postdienstleister auf die neue, bisher unbekannte Gefährdungssituation einzustellen gehabt hätten. Daher habe sie mit einer verzögerten Postzustellung rechnen müssen.

Schadenersatz bei fehlender Zielvereinbarung

BAG, Urteil BAG vom 03.07.2024 – 10 AZR 171/23

Hat sich der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren, an deren Erreichen eine Tantieme- oder Bonuszahlung geknüpft ist, erfüllt er diese Vertragspflicht regelmäßig nur, wenn er mit dem Arbeitnehmer Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung führt und es diesem ermöglicht, auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen.

Im vorliegenden Fall sah der Arbeitsvertrag vom Februar 2020 vor, dass die Tantieme und deren Höhe abhängig vom Erreichen von Zielvorgaben sein sollte, „deren drei wesentliche Kriterien jedes Jahr, erstmals zum Ende der Probezeit, zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden“.

Nach Ablauf der dreimonatigen Probezeit im Juni 2020 kam es sodann zu Unstimmigkeiten zwischen den Parteien. Der Arbeitnehmer forderte den Arbeitgeber auf, mit ihm über die Zielvereinbarung zu verhandeln. Der Arbeitgeber schickte ihm daraufhin Zielvorstellungen zu, die der Arbeitnehmer ablehnte. Den Gegenvorschlag lehnte wieder-

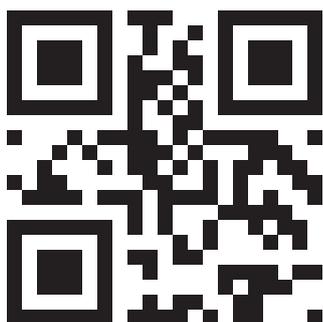
um der Arbeitgeber ab und legte sodann einseitig Ziele fest. Der Arbeitsvertrag sieht nämlich vor: „Sollten die drei Kriterien nicht zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden, werden diese seitens der Gesellschaft nach billigem Ermessen vorgegeben.“

Ende 2020 kündigte der Arbeitnehmer und verlangte 97.000 Euro Schadensersatz. Der Arbeitgeber weigerte sich, diesen zu bezahlen.

Das LAG wies einen Teil der Klage in Höhe von 14.000 Euro ab. Die Revision des Arbeitgebers blieb erfolglos. Das BAG bejaht eine Schadenersatzpflicht.

Obwohl keine Zielvorgaben abgeschlossen worden seien, habe dies den Arbeitgeber nicht berechtigt, dem Arbeitnehmer einseitig Ziele vorzugeben. Denn die entscheidende Klausel im Arbeitsvertrag, die die einseitigen Zielvorgaben von dem Arbeitgeber erlaubte, halte einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB nicht stand. Die Regelung benachteilige den Mitarbeiter unangemessen nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB, weil durch sie die vertraglich vereinbarte Rangfolge von Zielvereinbarung und Zielvorgabe unterlaufen werde. Zudem halte sie den Arbeitnehmer davon ab, die Ziele frei auszuhandeln. Damit habe das Unternehmen seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag, mit ihm Verhandlungen über eine Zielvereinbarung zu führen und eine solche abzuschließen, schuldhaft verletzt. Dieser Umstand gehe zu ihren Lasten. Ein Verschulden treffe auch deshalb allein den Arbeitgeber, da es dem Mitarbeiter keine Möglichkeit mehr gegeben habe, am Zustandekommen einer Zielvereinbarung mitzuwirken.

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



Keine Probezeitkündigung ohne Präventionsverfahren

LAG Köln, Urteil vom 12.09.2024 – 6 SLa 76/24 (Pressemitteilung)

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch innerhalb der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG, §§ 173 Abs. 1, 168 SGB IX, in denen ein schwerbehinderter Mensch noch keinen Kündigungsschutz genießt, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies hat die 6. Kammer des LAG Köln entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG zur bis 2017 geltenden Vorgängernorm des § 84 SGB IX entschieden. Da die beklagte Kommune im vorliegenden Einzelfall jedoch widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers.

Der 1984 geborene Kläger verfügt über einen Grad der Behinderung von 80 und war bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt. Am 22. Juni 2023 kündigte die Beklagte dem Kläger innerhalb der Probezeit, ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben. Das Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständigen (insbesondere Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehin-

derten Arbeitnehmers gefährdet ist. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG (Urteil v. 21. April 2016 – 8 AZR 402/14) hat das LAG Köln entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei auftretenden Schwierigkeiten bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren durchzuführen. Nach Auffassung der 6. Kammer des LAG ergibt sich die vom BAG vorgenommene zeitliche Begrenzung weder aus dem Wortlaut der Vorschrift, noch stützt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen dieses Ergebnis.

Wegen der auch vom BAG angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, hat das Landesarbeitsgericht für diese Sonderkonstellation aber eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen.

Im konkreten Einzelfall ist das LAG Köln aufgrund der unstrittigen Tatsachen zu dem Ergebnis gekommen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung

nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war und hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Revision beim BAG eingelegt werden.

Monokausalität – Krankheit als alleinige Ursache

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28.05.2024 – 5 Sa 105/23

Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss, um einen Entgeltfortzahlungsanspruch auszulösen, grundsätzlich die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist, liegt beim Arbeitnehmer.

In dem vorliegenden Fall lag der Entscheidung das streitige Thema der Verweigerung eines Corona-Tests zu Grunde. Die Entscheidung ist aber auf jeden anderen Verhinderungsfall zu übertragen. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur dann, wenn die behauptete Arbeitsunfähigkeit der alleinige Grund für den Ausfall des Mitarbeiters ist.

Fortsetzung auf Seite 22

Fortsetzung von Seite 21

Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aus anderen Gründen entfallen.

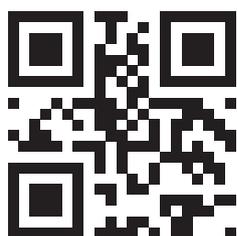
An der Monokausalität fehlt es, wenn der Arbeitnehmer aus anderen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbracht hätte, so zum Beispiel bei Weigerung der Ausführung von Aufgaben, die ihm durch zulässiges Direktionsrecht übertragen wurden oder bei Wegfall einer für die Arbeitsleistung notwendigen Berechtigung (z. B. Führerschein bei einem Kraftfahrer) oder aus sonstigen persönlichen Gründen (Krankheit des Kindes).

Werden solche Umstände erst nachträglich bekannt, hat der Arbeitgeber auch einen Rückforderungsanspruch. Die Zahlung der Leistung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgte dann nämlich ohne Rechtsgrund.

Zu beachten ist allerdings, dass in dem Fall die im Arbeitsvertrag niedergelegte Ausschlussfrist eingehalten werden muss. Danach muss innerhalb der vereinbarten Ausschlussfrist die Rückforderung geltend gemacht werden, da der Arbeitgeber ansonsten von der Rückforderung ausgeschlossen ist.

Ronny Neumann
Rechtsanwalt

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



Beweis des ersten Anscheins – Briefe werden zu postüblichen Zeiten zugestellt

BAG, Urteil vom 20.06.2024 – 2 AZR 213/23

Es besteht ein Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen.

Die Arbeitnehmerin war als Zahnärztin seit April 2021 beim Arbeitgeber mit einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zum Quartalsende beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte ihr mit Schreiben vom 28. September 2021 zum Ende des Jahres. Er gab das Schreiben als Einwurf-Einschreiben bei der Deutschen Post auf und erhielt den Auslieferungsbeleg, wonach der Brief am 30. September 2021 in den Briefkasten seiner Angestellten eingeworfen worden war. Die Zahnärztin erhob die Kündigungsschutzklage. Sie bestritt den rechtzeitigen Zugang des Schreibens und hielt daher den 31. März 2022 für ihr Arbeitsende. Alle Instanzen wiesen jedoch ihre Klage ab, auch das BAG.

Das BAG hat nämlich entschieden, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung des Beklagten zum 31. Dezember 2021 beendet wurde, da das Kündigungsschreiben am 30. September 2021 zugegangen ist. Das Gericht stellte fest, dass der Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist eingehalten habe, da das Kündigungsschreiben am 30. September 2021 in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen wurde. Der Einwurf in einen Briefkasten bewirke den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen

sei. Individuelle Verhältnisse des Empfängers, wie Krankheit oder Abwesenheit, seien dabei unerheblich. Das LAG habe zu Recht angenommen, dass ein Beweis des ersten Anscheins bestehe, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt wurde. Die Klägerin konnte diesen Anscheinsbeweis nicht erschüttern, da sie keine atypischen Umstände darlegte, die einen abweichenden Geschehensablauf nahelegen.

Hinweis:

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Die Zustellung einer Kündigung per Einwurfeinschreiben ist aber nicht zu empfehlen. Sollte der Arbeitnehmer nämlich nicht nur den Zugang der Kündigung bestreiten, sondern auch, dass es sich bei dem Einwurf-Einschreiben um die Kündigung gehandelt habe, muss der Arbeitgeber trotz des Beweises des ersten Anscheins darlegen und beweisen, dass es sich bei dem zur Post in Auftrag gegebenen Einwurf-Einschreiben um die Kündigung im Original handelt. Deshalb bietet sich die Zustellung über einen verlässlichen Boten an.

Keine Probezeitkündigung ohne Präventionsverfahren

ArbG Freiburg, Urteil vom 04.06.2024 – 2 Ca 51/24

Bei Auftreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen sind Arbeitgeber auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, ein

Fortsetzung auf Seite 23

Fortsetzung von Seite 22

Präventionsverfahren durchzuführen (entgegen BAG, Urteil vom 21.04.2016 – 8 AZR 402/14). Ein Verstoß hiergegen kann eine verbotene Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung indizieren und zur Unwirksamkeit einer Wartezeitkündigung führen (wie ArbG Köln, Urteil vom 20.12.2023 – 18 Ca 3954/23).

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses ausgesprochenen Kündigung. Der 53-jährige Arbeitnehmer ist schwerbehindert mit einem GdB von 50. Er ist in Kenntnis der Schwerbehinderung von der beklagten Stadt in Teilzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,5 Stunden am 16. Oktober 2023 eingestellt worden.

Ob dem Arbeitgeber die der Schwerbehinderung zu Grunde liegenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt waren, ist streitig. Der Arbeitgeber führte mit dem Kläger mehrere Mitarbeitergespräche. Nach Anhörung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung erklärte der Arbeitgeber mit Schreiben vom 6. Februar 2024 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 29. Februar 2024. Der Arbeitgeber informierte das Integrationsamt am 14. Februar 2024 über die Kündigung, § 173 Abs. 4 SGB IX. Vor Ausspruch der Kündigung hatte der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX weder eingeleitet noch abschließend durchgeführt. Der Arbeitnehmer ist der Auffassung,

die Kündigung verstoße gegen das Diskriminierungsverbot des § 164 Abs. 2 SGB IX und sei deshalb rechtsunwirksam.

Das ArbG Freiburg hat im Ergebnis zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden. Zwar habe die Kündigung nicht der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedurft, auch sei das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis der Parteien innerhalb der ersten sechs Monate nicht anwendbar gewesen. Die Kündigung verstoße jedoch nach § 134 BGB i. V. m. § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gegen ein gesetzliches Verbot, nämlich dasjenige der Benachteiligung von Schwerbehinderten. Die Beklagte sei nämlich ihren Verpflichtungen zur Durchführung eines Präventionsverfahrens nicht nachgekommen.

Hinweis: Das ArbG Freiburg stellt sich mit dieser Entscheidung – ebenso wie bereits das ArbG Köln – gegen die Rechtsprechung des BAG. Es bleibt abzuwarten, ob und mit welchem Ergebnis der Rechtsstreit durch die Instanzen geht. Für die betriebliche Praxis ist die streitige Frage von erheblicher Bedeutung.

Neues zur Kündigung in der Wartezeit

Kündigung eines Mitarbeiters mit Schwerbehinderung in der Wartezeit

Vorab ist nochmals auf den Unterschied der Begrifflichkeit Probezeit und der Begrifflichkeit Wartezeit hinzuweisen.

Der Begriff Probezeit entstammt aus § 622 BGB. Er bezeichnet den Zeitraum, innerhalb der das Arbeitsverhältnis ausprobiert wird

und deswegen die Kündigungsfrist auf zwei Wochen verkürzt werden kann.

Der Begriff Wartezeit stammt aus dem Kündigungsschutzgesetz. Er bezeichnet bei betrieblicher Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (Unternehmen mit regelmäßig mehr als zehn Vollzeitbeschäftigten) den persönlichen Anwendungsbereich. Das Kündigungsschutzgesetz ist nicht anwendbar, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Monate (Wartezeit) gekündigt wird.

Vorsorglich hierzu nochmals der Hinweis, dass die Kündigung bis zum letzten Tag der Wartezeit ausgesprochen werden kann, aber an diesem Tag zugegangen sein muss, auch wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf von sechs Monaten endet. Die Wartezeit ist bei Zugang der Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate eingehalten.

Eine Kündigung in der Wartezeit muss vom Unternehmen nicht begründet werden. Sie ist nur unwirksam, wenn sie sittenwidrig ist oder gegen Treu und Glauben verstößt.

Es entwickelt sich allerdings im Hinblick auf die Wartezeit im Zusammenhang mit Schwerbehinderung ein Risikofaktor. Ein schwerbehinderter Mitarbeiter kann seinen Schwerbehindertenschutz auch erst nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten in Anspruch nehmen (§ 173 SGB IX). Allerdings ist bei dem Auftreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen eine gesonderte Verpflichtung einzuhalten. Das Arbeitsgericht Freiburg hat hierzu Folgendes entschieden.

Fortsetzung auf Seite 24

Fortsetzung von Seite 23

Bei Auftreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen sind Arbeitgeber auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Ein Verstoß hiergegen kann eine verbotene Diskriminierung wegen Schwerbehinderung indizieren und zur Unwirksamkeit einer Wartezeitkündigung führen.

Arbeitsgericht Freiburg – Urteil vom 04.06.2024 – 2 Ca 51/24

Der Kläger war schwerbehindert und wurde nach fünf Monaten gekündigt. Er klagte gegen die Kündigung mit der Begründung „er sei diskriminiert worden, da das Präventionsverfahren nicht durchgeführt wurde – er sei nicht ordnungsgemäß eingearbeitet worden – die Kollegen seien mit seiner Einarbeitung überfordert und unzufrieden gewesen – er habe sich als Last für das gestresste Team empfunden“. Der Arbeitgeber erwiderte hierauf, „dass der Kläger sich nicht bereit gezeigt habe, Vorgaben und Hinweise umzusetzen, sich in Arbeitsabläufe einzufügen, es sei im zwischenmenschlichen Bereich zu Unstimmigkeiten gekommen, der Kläger sei uneinsichtig gewesen, habe mehrfach die Augen verdreht, er habe sich nicht kritikfähig gezeigt und die Führungskraft infrage gestellt.“

Unstimmigkeiten können grundsätzlich Anlass für die Kündigung innerhalb der Wartezeit sein. Es gilt allerdings für schwerbehinderte Mitarbeiter, dass das Präven-

tionsverfahren durchzuführen ist und bei Auftreten von personenbedingten, verhaltensbedingten und betriebsbedingten Schwierigkeiten möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einzuschalten ist. Diese Verpflichtung tritt nicht erst nach Ablauf von sechs Monaten ein, sondern ist von Beginn an zu beachten und umzusetzen.

Das Unterlassen des Präventionsverfahrens führt dann gegebenenfalls wegen Diskriminierung zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Es ist also von jedem Unternehmen bei Einstellung eines schwerbehinderten Mitarbeiters darauf zu achten, wann Schwierigkeiten erkennbar werden und bereits vor Auftreten von Schwierigkeiten entsprechend zu handeln.

Ronny Neumann
Rechtsanwalt

LAG Niedersachsen: Mitarbeiterhaftung bei Unfall mit Dienstwagen auf dem Firmenparkplatz

Einem Arbeitnehmer, der beim Rückwärtsfahren mit dem Firmenfahrzeug auf dem öffentlich zugänglichen Firmenparkplatz ein dort parkendes Fahrzeug beschädigt, ist mittlere Fahrlässigkeit im oberen Bereich vorzuwerfen.

Der Kläger war von Februar 2022 bis Januar 2023 in einem Betrieb in Niedersachsen beschäftigt und verdiente monatlich 2.700 Euro

brutto. Außerdem hatte der Arbeitgeber ihm einen Nissan als Firmenfahrzeug überlassen; der Nissan war vollkaskoversichert.

Am 14. Juli 2022 rammte der Mitarbeiter beim Rückwärtsfahren auf dem Betriebsgelände mit dem Firmen-Nissan das BMW-Cabrio des Geschäftsführers. Der Wagen war dort dauerhaft geparkt, aber abgemeldet. Für den Schaden an beiden Fahrzeugen sollte der Mitarbeiter aufkommen. Er hielt jedoch entgegen, der Betrieb müsse zuerst die Vollkaskoversicherung in Anspruch nehmen und außerdem dafür Sorge tragen, dass das Leasingfahrzeug auch umfassend haftpflichtversichert sei. Zudem wies er den Vorwurf von sich, den Unfall grob fahrlässig verursacht zu haben. Die Sache ging vor Gericht.

Das Arbeitsgericht entschied zunächst zugunsten des Mitarbeiters. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gab in der Berufung allerdings dem Arbeitgeber Recht. Der Fahrer müsse sich während des Rückwärtsfahrens permanent durch die Benutzung der Innen- und Außenspiegel sowie durch einen Schulterblick vergewissern, dass die Fahrstrecke frei ist. Notfalls müsse er sich durch einen Beifahrer oder eine andere Person einweisen lassen.

Das Gericht wendete in dem Fall die Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung an. Diese setzt voraus, dass der Arbeitnehmer betrieblich veranlasst handelt, sprich im Rahmen seines Arbeitsvertrags tätig wird

Fortsetzung auf Seite 25

Fortsetzung von Seite 24

oder im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb handelt. Den Begriff der betrieblichen Tätigkeit legen die Gerichte hier weit aus. Deshalb müssen Arbeitnehmer nur für vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang aufkommen, nicht aber bei leichtester Fahrlässigkeit, zum Beispiel, wenn sie „sich vergreifen“ oder „sich vertun“.

Im Fall des geramnten BMW gingen die Richter allerdings von mittlerer Fahrlässigkeit aus. Die ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat und der Schaden vermeidbar gewesen wäre. Der Mitarbeiter hätte sich zwingend vergewissern müssen, dass der rückwärtige Fahrweg frei von Hindernissen ist. Der Hinweis, er habe sich bei dem Fahrmanöver verschätzt, könne den Mitarbeiter nicht entlasten. Er haftet daher anteilig für den Schaden und muss für zwei Drittel des Schadens an dem BMW aufkommen.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 10. April 2024 – 2 Sa 642/23

Angemessenheit der Dauer der Probezeit Befristung 1 Jahr – Probezeit 3 Monate

**LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 02.07.2024 –
Az. 19 Sa 1150/2**

1. Jedenfalls in einem für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag ist eine Probezeit von 25 % der vereinbarten Gesamtbefristungsdauer regelmäßig zulässig gem. § 15 Abs. 3 TzBfG.

2. Auch auf für kurze Zeit befristete Arbeitsverhältnisse findet die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG Anwendung.

Es war in der Vergangenheit möglich, die Probezeit immer für 6 Monate zu vereinbaren, egal wie lange das befristete Arbeitsverhältnis dauern sollte.

Im Jahr 2022 wurde im Teilzeit- und Befristungsgesetz eine neue Regelung eingeführt, welche wie folgt lautet:

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Eine starre Regel wurde allerdings nicht niedergelegt. Es manifestiert sich aber in der Rechtsprechung, dass 25 % der Gesamtbefristungsdauer zulässigerweise als Probezeit vereinbart werden können.

Achtung:

Zu beachten ist aber der Unterschied zwischen dem Begriff „Probezeit“ und „Wartezeit“.

Probezeit:

Die Begrifflichkeit der Probezeit ergibt sich aus § 622 BGB. Mit Vereinbarung einer Probezeit ist die Kündigung innerhalb einer verkürzten Kündigungsfrist von 14 Tagen möglich.

Wartezeit:

Die Begrifflichkeit der Wartezeit ergibt sich aus § 1 KSchG. Sie ist also für alle Unternehmen maßgeblich, die mehr als 10 Vollzeitkräfte beschäftigen. Die Wartezeit beträgt nach dem Gesetz 6 Monate. Es kann also innerhalb der Frist bis zu 6 Monaten gekündigt werden, ohne dass ein Kündigungsgrund vorliegen muss.

Die Vereinbarung einer verkürzten Probezeit (siehe Urteil) von weniger als 6 Monaten wirkt sich nicht auf die Wartezeit aus. Die Wartezeit beträgt weiterhin 6 Monate.

Hinweis 1:

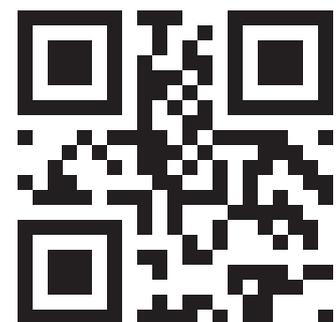
Auch die Wartezeit für einen Schwerbehinderten beträgt 6 Monate (§ 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) und damit auch den Beginn seines Kündigungsschutzes. Es gibt allerdings Tendenzen der Rechtsprechung, dass innerhalb dieser Frist nicht ohne Weiteres gekündigt werden kann, wenn bereits innerhalb der 6 Monate behinderungsbedingte Schwierigkeiten auftreten. Hierzu wurde bereits in einem Newsletter ausführlich ausgeführt.

Hinweis 2:

Die Möglichkeit der Kündbarkeit im befristeten Arbeitsverhältnis muss ausdrücklich vereinbart werden (§ 15 Abs. 4 TzBfG).

Ronny Neumann
Rechtsanwalt

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



Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH

Partner der Verkehrsakademie



1. Weiterbildung gemäß § 5

Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz

(auch als Inhouse-Schulung möglich)

regelmäßig an allen Standorten (wochentags und samstags)

2. Beschleunigte Grundqualifikation

(auch für Umsteiger)

ab 06.01.2025 in Chemnitz, ab 10.02.2025 in Leipzig

ab 06.01.2025 in Zwickau

3. Erwerb Fahrerlaubnis

Klasse C1/C1E, C/CE (LKW), D/DE (Bus)

ab 02.12.2024 in Chemnitz, ab 09.12.2024 in Leipzig

ab 24.02.2025 in Zwickau

4. Schulungen Gefahrgut

(regelmäßig Ersts Schulungen und Auffrischungen)

Auffrischung ab 22.11.2024 in Chemnitz/Zwickau

Auffrischung ab 29.11.2024 in Leipzig

5. Gabelstapler- und Ladekranausbildung

Gabelstapler ab 07.12.2024 in Chemnitz, Ladekran ab 16.12.2024 in Chemnitz

Gabelstapler ab 15.05.2025 in Leipzig

6. Ladungssicherung, Digitaler Tachograph

7. Sach- und Fachkundelehrgang Güterverkehr oder Personenverkehr mit KOM oder Taxen-Mietwagen

ab 10.03.2025 in Chemnitz

8. Fahrlehrerausbildung Klasse BE

in Chemnitz ab 21.04.2025 (Vollzeit)

9. Geprüfter Meister für Kraftverkehr (m/w/d)

10. Geprüfter Logistikmeister (m/w/d)

weitere Termine 2024/2025



Für Fragen zu Schulungen und weiteren Terminen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Chemnitz – Telefon 0371 528310

Zwickau – Telefon 0375 353530

Leipzig – Telefon 0341 6522690

chemnitz@verkehrsakademie.de

zwickau@verkehrsakademie.de

leipzig@verkehrsakademie.de

www.verkehrsakademie.de



facebook.com/Verkehrsinstitut.Chemnitz



[instagram/#verkehrsakademiechemnitz](https://instagram/#/verkehrsakademiechemnitz)

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“ | | | |
| Teilzeitlehrgang | (jeweils Di + Mi + Do) | 04.02. – 06.03.2025 | Leipzig |
| Vollzeitlehrgang | Montag – Freitag | 03.03. – 21.03.2025 | Dresden |
| 2. Sach- und Fachkunde Personenverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“ | | | |
| Taxi-/Mietwagenverkehr | | 26.11. – 05.12.2024 | Leipzig |
| Omnibus- und Gelegenheitsverkehr | | 14.01. – 28.01.2025 | Dresden |
| Taxi-/Mietwagenverkehr | | 14.01. – 23.01.2025 | Dresden |
| 3. Sach- und Fachkunde für AbfAEV / EfbV / AbfBeauftrV / Grundschulung TRGS 520 | | | |
| Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV (Fr + Sa) | | 24. – 25.01.2025 | Dresden |
| Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV (Mo + Di) | | 03. – 04.03.2025 | Leipzig |
| Fachkunde AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV (Mo – Fr) | | 07. – 11.04.2025 | Dresden |
| 4. Gefahrgutausbildung | | | |
| ADR Basiskurs | (Montag – Mittwoch) | 11.11. – 13.11.2024 | Dresden |
| ADR Basiskurs | (Samstag + Freitag + Samstag) | 01.02. + 07.02. + 08.02.25 | Leipzig |
| ADR Auffrischkurs | (Freitag + Samstag) | 08.11. + 09.11.2024 | Dresden |
| ADR Auffrischkurs | (Freitag + Samstag) | 15.11. + 16.11.2024 | Leipzig |
| ADR Aufbaukurs Klasse 1 | | 09.11.2024 | Dresden |
| Gefahrgutbeauftragtenschulung Erstschr. + FoBi | | 25.+26.11.& 02.+03.12.24 | Dresden |
| 5. Gabelstapler-, Hubarbeitsbühnen- und Lkw-Ladefahrer-Ausbildung | | | |
| Gabelstapler-Ausbildung mit prakt. Vorkenntnisse | | 11.11. – 12.11.2024 | Leipzig |
| Gabelstapler-Ausbildung ohne prakt. Vorkenntnisse | | 11.11. – 13.11.2024 | Leipzig |
| Gabelstapler-Ausbildung mit prakt. Vorkenntnisse | | 09.12. – 10.12.2024 | Dresden |
| Gabelstapler-Ausbildung ohne prakt. Vorkenntnisse | | 09.12. – 11.12.2024 | Dresden |
| Lkw-Ladefahrer – Jährliche Pflichtunterweisung | | 06.12.2024 | Dresden |
| Lkw-Ladefahrer-Ausbildung mit prakt. Vorkenntnissen | | 06.12. – 07.12.2024 | Dresden |
| Absicherung von Baustellen an Straßen | | 11.12.2024 | Dresden |
| 6. Praxisseminare – förderfähig | | | |
| Fahrsicherheitstraining PKW, Transp., LKW, BUS | | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| Eco-Training | | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| 7. Berufskraftfahrerweiterbildung | | | |
| SVG Risikosituationen (KB 1) | | 09.11.2024 | Dresden |
| SVG Fahrer:innen als Imagerträger III (KB 1 + 3) | | 16.11.2024 | Dresden |
| SVG Notfallmanagement III (KB 3) | | 23.11.2024 | Dresden |
| SVG Pausen mit System III (KB 2) | | 30.11.2024 | Dresden |
| SVG Brandschutz (KB 3) | | 07.12.2024 | Dresden |
| SVG Alles was Recht ist (KB 2 + 3) | | 14.12.2024 | Dresden |
| SVG Öko Drive LKW III (KB1 + 3) | | 23.11.2024 | Leipzig |
| SVG Risikosituationen (KB 1) | | 07.12.2024 | Leipzig |
| SVG Alles was Recht ist (KB 2 + 3) | | 14.12.2024 | Leipzig |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | | 06.01. – 10.01.2025 | Dresden |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | | 03.02. – 07.02.2025 | Dresden |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | | 13.01. – 17.01.2025 | Niederdorf/Leipzig |

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

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH

Palaisplatz 4 · 01097 Dresden · Telefon: 0351 8143253 · Telefax: 0351 8143160

