

Sichere Personenbeförderung und rechtssichere Beschäftigung

INHALT

VORWORT	2
1 PERSONENBEFÖRDERUNG	3
1.1 GENEHMIGUNG FÜR VERKEHR MIT MIETWAGEN NACH § 49 PBEFG	3
1.2 P-SCHEIN / PERSONENBEFÖRDERUNGSSCHEIN (AMTLICH: FÜHRERSCHEIN ZUR FAHRGASTBEFÖRDERUNG)	4
1.3 VERSICHERUNGSSCHUTZ	5
2 RECHTSSICHERE BESCHÄFTIGUNG	6
3 ARBEITS- UND RUHEZEITEN	8
4 ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG	10
5 FAZIT	11
6 IMPRESSUM	10

HINWEIS

Diese Broschüre sowie die nachfolgenden Erläuterungen sind ausdrücklich nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen und nicht als individuelle Rechtsberatung. Eine solche können und dürfen wir nicht erbringen. Die Erläuterungen wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Korrektheit. Da der Inhalt dieser Niederschrift von uns nicht tagesaktuell gepflegt werden kann, können wir nicht ausschließen, dass die Erläuterungen nicht bzw. nicht mehr der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzeslage entsprechen. Vor diesem Hintergrund sollte vor einer etwaigen Verwendung der Formulierungshilfen unbedingt eine sorgfältige eigenverantwortliche Prüfung erfolgen, ob die Muster einer Anpassung an die Einzelfallumstände bedürfen und ob die Inhalte der aktuellen Rechtslage entsprechen. Für die bereitgestellten Orientierungs- und Formulierungshilfen nebst Erläuterungen wird im Rahmen des rechtlich Zulässigen keine Haftung übernommen bzw. diese ausgeschlossen.

In der von Wandel bestimmten Fahrdienst- und Eventbranche prägte der Einsatz freier Mitarbeiter jahrelang das Erscheinungsbild. Spätestens mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist diese Beschäftigung allerdings zunehmend in den Fokus der Rentenversicherung, Krankenkassen sowie Sozialgerichte gerückt und zieht rechtliche Konsequenzen für die Beteiligten nach sich. Selbstverständlich ist die Erbringung aller Dienstleistungen mit ausschließlich festangestellten, sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern aufgrund der bisherigen Praxis in der Fahrdienst- und Eventbranche ein sehr herausforderndes Vorhaben. Allerdings ist es nach unserer Einschätzung für verantwortungsbewusste Dienstleister und Auftraggeber die einzige Möglichkeit, sicherzugehen, dass das Verhalten aller Beteiligten in allen Facetten dem geltenden Recht entspricht.

Nicht zuletzt das medienwirksame Verbot des Mitfahrdiensts Uber Pop hat die allgemeine Verunsicherung über die gültigen gesetzlichen Regelungen in der Personenbeförderung offensichtlich gemacht. Doch welche Regelungen gelten? Wie kann ich mich als Auftraggeber schützen und den richtigen Dienstleister auswählen? Unsere Erfahrungen zeigen, dass diese Fragen derzeit eine Vielzahl an Unternehmen beschäftigt und mit Sicherheit haben auch Sie bereits solche Überlegungen angestellt.

Als Bundesverband der Chauffeur & Limousinen Service Unternehmen in Deutschland e.V. sehen wir uns in der Pflicht, Sie über die aktuellen Entwicklungen unserer Branche zu informieren. Im Folgenden möchten wir Ihnen die wesentlichen Fragen beantworten und dazu beitragen, einen verantwortungsbewussten und rechtssicheren Weg in der Branche der automobilen Dienstleistungen zu ebnen. Wir geben Ihnen nachfolgend Hinweise auf die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben, die Verwaltungspraxis und die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichte die Personenbeförderung betreffend.

Bundesverband der Chauffeur & Limousinen Service Unternehmen in Deutschland e.V. gegr. 1987

PERSONENBEFÖRDERUNG

Das Anbieten und die Erbringung geschäftsmäßiger Fahrdienste unterliegen den Regelungen des Personenbeförderungsgesetzes und sind daher genehmigungspflichtig. Jeder Anbieter solcher Dienstleistungen muss über eine Genehmigung nach § 49 PBefG verfügen. Dem durchführenden Fahrservice-Unternehmen wird mit der Erteilung dieser Genehmigung die fachliche und finanzielle Leistungsfähigkeit bescheinigt. Die zuständige Genehmigungsbehörde stellt dem Unternehmen hierüber eine entsprechende Genehmigungsurkunde aus. Darüber hinaus müssen alle eingesetzten Fahrzeuge zusätzlich über eine kennzeichengebundene und zeitlich begrenzte Konzession/Genehmigung verfügen, welche während des Fahrservice in jedem Fahrzeug mitzuführen ist. Sämtliche zur Erbringung von geschäftsmäßigen Fahrdiensten eingesetzten Fahrzeuge müssen die Anforderungen des PBefG i.V.m. der BOKraft erfüllen.

RECHTSFOLGEN

Fehlt es an einer entsprechenden Genehmigung, ist der Tatbestand der unerlaubten Personenbeförderung gemäß § 61 PBefG erfüllt. Dies stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu € 20.000,00 geahndet werden kann. Die Nichterfüllung bzw. die Zuwiderhandlung gegen die Vorgaben der BOKraft stellen auch Ordnungswidrigkeiten dar. Darüber hinaus besteht ohne die erforderliche Genehmigung kein Versicherungsschutz für das Fahrzeug und die beförderten Gäste (Insassenunfallschutz).

Genehmigung für Verkehr mit Mietwagen nach §49 PBefG

WAS KÖNNEN SIE ALS AUFTRAGGEBER TUN?

Um sicherstellen zu können, dass das Fahrservice-Unternehmen über die notwendige Genehmigung für die Personenbeförderung mit Mietwagen verfügt, sollten Sie sich eine Kopie der entsprechenden Genehmigungsurkunde vorlegen lassen. Die kennzeichengebundene und zeitlich befristete Konzession/Genehmigung muss während der Veranstaltung in jedem Fahrzeug mitgeführt werden. Es ist zu empfehlen, sich die entsprechenden Dokumente im Vorfeld oder auch stichprobenartig von einzelnen Fahrern während der Veranstaltung vorlegen zu lassen.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dem Auftraggeber die Anerkennung und Zulassung seines Unternehmens bei allen notwendigen Dienststellen und Behörden durch Einreichung geeigneter Belege nachzuweisen. Dies beinhaltet insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Einreichung eines Nachweises über die Genehmigung für die gewerbliche Personenbeförderung nach § 49 PBefG.

Auf Anforderung des Auftraggebers ist der Auftragnehmer verpflichtet, dem Auftraggeber auch die kennzeichengebundene und zeitlich begrenzte Konzession/Genehmigung der von ihm eingesetzten Fahrzeuge nachzuweisen.“

P-Schein | Personenbeförderungsschein

(amtlich: Führerschein zur Fahrgastbeförderung)

Jeder vom Fahrservice-Unternehmen eingesetzte Fahrer muss im Besitz einer Fahrerlaubnis zur Fahrgastbeförderung (FzF) gemäß § 48 FeV (im allgemeinen Sprachgebrauch: P-Schein) für Mietwagen sein. Fahrer, die einen Personenbeförderungsschein erwerben oder führen, gewährleisten die besondere Verantwortung bei der Beförderung von Fahrgästen sowie die gesundheitliche Eignung. Für den Einsatz von Chauffeuren in unterschiedlichen deutschen Großstädten ist zudem ein Ortskundenachweis zu erbringen. Es ist darauf zu achten, dass der P-Schein den Fahrer berechtigt, einen Mietwagen zu führen. Andere Berechtigungen sind nicht ausreichend. Auch diese personenbezogene Befähigung ist vom Fahrer stets mitzuführen.

RECHTSFOLGEN

Verfügen die eingesetzten Fahrer nicht über eine solche Fahrerlaubnis stellt die Durchführung von Fahrdiensten durch diese Fahrer wiederum eine Ordnungswidrigkeit in Form der unerlaubten Fahrgastbeförderung dar, die ein Bußgeld nach sich ziehen kann (§§ 48, 75 Nr. 12 FeV i.V.m. Nr. 171-173 Bußgeldkatalog).

Zudem erlischt jeglicher Versicherungsschutz für die beförderten Fahrgäste, wenn der Fahrer nicht über einen entsprechenden P-Schein ver-

PERSONENBEFÖRDERUNG

fügt. Der Einsatz solcher Fahrer könnte zudem den Straftatbestand des Betrugs gemäß § 263 StGB bedeuten, da der Auftraggeber über das Vorhandensein eines Versicherungsschutzes getäuscht wird und daher für eine Leistung bezahlt, die de facto nicht erbracht wird.

WAS KÖNNEN SIE ALS AUFTRAGGEBER TUN?

Der Führerschein zur Fahrgastbeförderung muss, ebenso wie der reguläre Führerschein, jederzeit durch den Fahrer mitgeführt werden. Lassen Sie sich am besten im Vorfeld der Veranstaltung Kopien der Personenbeförderungsscheine für alle vom Fahrservice-Unternehmen eingesetzten Fahrer vorlegen. Auch hier sind Stichproben während der Veranstaltung zu empfehlen.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass alle von ihm für die Durchführung der beauftragten Fahrdienstleistungen eingesetzten Fahrer über einen Personenbeförderungsschein nach § 48 FeV verfügen.

Auf Anforderung des Auftraggebers ist der Auftragnehmer verpflichtet, dem Auftraggeber die Personenbeförderungsscheine aller von ihm eingesetzten Fahrer in Kopie vorzulegen.”

PERSONENBEFÖRDERUNG

Jedes Unternehmen, das gewerbliche Personenbeförderung betreibt, benötigt eine Haftpflichtversicherung mit Insassenschutz. Der branchenübliche KFZ-Haftpflichtversicherungsschutz sollte Überführungsfahrten und Chauffeurdienste im Rahmen von Veranstaltungen umfassen und mit ausreichender Deckungssumme (z.B. für Personenschäden bis zu € ... je Schadensfall) Personen-, Sach- und Vermögensschäden abdecken. Darüber hinaus sollte ebenfalls eine Gruppenunfallversicherung für die Fahrgäste vorliegen, die Invalidität, die Kosten (kosmetischer) Operationen und Bergungskosten abdeckt.

RECHTSFOLGEN

Liegen keine entsprechenden Versicherungen vor, ist zunächst der Chauffeur selbst haftbar. Kann dieser nicht leisten, steht der beauftragte Fahrdienstleister in der Pflicht. Kann auch dieser den entsprechenden Verpflichtungen nicht nachkommen, muss gegebenenfalls in letzter Instanz der Auftraggeber haften.

WAS KÖNNEN SIE ALS AUFTRAGGEBER TUN?

Um den erforderlichen Versicherungsstatus zu prüfen, sollten Sie sich von Ihrem Dienstleister eine Bestätigung der Versicherung vorlegen lassen, die den Haftpflichtversicherungsschutz inkl. Insassenversicherung nachweist.

Versicherungsschutz



FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Auftragnehmer muss im Besitz einer für die ausgeschriebenen Leistungen ausreichenden Haftpflichtversicherung sein und dies durch Vorlage einer Versicherungsbestätigung dem Auftraggeber gegenüber nachweisen können.”

Rechtssichere Beschäftigung

Das Personal im Bereich Personenbeförderung muss ausschließlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt und abgerechnet werden. Zudem sollte eine Vergütung über dem Mindestlohniveau erfolgen. Nur so kann der Auftraggeber absolute Rechtssicherheit in allen gesetzlichen Belangen (Scheinselbständigkeit, Rentenversicherung, Sozialversicherung) erlangen.

Sozialversicherungspflicht der eingesetzten Fahrer: Die zuständigen Verwaltungen, insbesondere das für Berlin zuständige Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten, gehen davon aus, dass der Einsatz „selbständiger Chauffeure“ ohne eigenes Fahrzeug aufgrund der Weisungsgebundenheit derselben als Unternehmer nicht möglich ist.

Vielmehr handelt es sich bei solchen Unternehmern regelmäßig um „Scheinselbständige“, die einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen und entsprechend als Arbeitnehmer zu werten sind. Erläuterungen hierzu finden Sie in der Veröffentlichung **Merkblatt Scheinselbstständigkeit im Mietwagengewerbe** der Berliner Aufsichtsbehörde, dem Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten.

Auch die Deutsche Rentenversicherung und die Sozialgerichte bewerten die Beschäftigung von Fahrern ohne eigenes, auf den Fahrer konzession-

RECHTSSICHERE BESCHÄFTIGUNG

iertes Fahrzeug zunehmend als abhängig Beschäftigte, für deren Tätigkeit Sozialabgaben zu zahlen sind.

RECHTSFOLGEN

Die Beschäftigung eines „Scheinselbständigen“ und die damit verbundene Nichtabführung der auf das an diesen gezahlten Entgelts anfallenden Sozialversicherungsbeiträge stellt eine Straftat gemäß § 266 a StGB dar, die mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe geahndet werden kann. Zudem haften Auftraggeber und „Scheinselbständiger“ den Renten- und Sozialversicherungsträgern gegenüber für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

Sollten daher Chauffeure ohne eigenes Fahrzeug für die Durchführung von Fahrdienstleistungen eingesetzt werden, die nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit dem beauftragten Fahrserviceunternehmen stehen, ist u.U. der Straftatbestand des § 266 a StGB erfüllt.

Auch die Vermittlung von Chauffeuren ohne eigenes Fahrzeug kann damit als Beihilfe zum Straftatbestand des § 266 a StGB gemäß §§ 27, 28 StGB gewertet werden, da ein Chauffeur ohne eigenes Fahrzeug keiner selbständigen Tätigkeit nachgeht. Das beauftragende Fahrservice-Unternehmen erfüllt durch die Beschäftigung dieser Chauffeure ohne die Anmeldung und Abführung der Beiträge zur Sozialversicherung u.U. ebenfalls den Straftatbestand des § 266 a StGB.

RECHTSSICHERE BESCHÄFTIGUNG

Ferner ist zu beachten, dass der Fahrdienstleister als Auftraggeber eines „Scheinselbständigen“ verpflichtet ist, für diesen die Lohnsteuer an das Finanzamt abzuführen. Sofern diese Verpflichtung nicht durch den Chauffeur erfüllt wird, tritt der Dienstleister als Gesamtschuldner neben seinem Arbeitnehmer auf und kann vom Finanzamt zur Nachzahlung der nicht abgeführten Lohnsteuer herangezogen werden (sog. Lohnsteuerhaftung).

Zudem kann die Überlassung der als Arbeitnehmer zu qualifizierenden Chauffeure als Arbeitnehmerüberlassung gewertet werden. Wenn der Fahrdienstleister entsprechend als Arbeitgeber der Chauffeure nicht über eine Verleiherlaubnis nach § 10 AÜG verfügt, gerät der Auftraggeber, der die Chauffeure letztlich einsetzt, in die Gefahr, dass diese als Arbeitnehmer des Auftraggebers angesehen werden und dieser entsprechend für die Abführung der auf das an die Chauffeure gezahlte Entgelt anfallenden Sozialversicherungsbeiträge haftet (§ 28e II SGB IV).

WAS KÖNNEN SIE ALS AUFTRAGGEBER TUN?

Den Nachweis darüber, dass das eingesetzte Personal ausschließlich festangestellt und sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, kann Ihr Fahrdienstleister problemlos leisten. Lassen Sie sich zu diesem Zweck die Anmeldung der eingesetzten Mitarbeiter bei der Sozialversicherung bzw. die entsprechende Sofortmeldung darüber vom Fahrdienstleister vorlegen.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Auftragnehmer verpflichtet sich und bestätigt gegenüber dem Auftraggeber ausschließlich Fahrer einzusetzen, die Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz sind. Die Mitarbeiter können haupt- oder nebenberuflich, für unbestimmte Dauer oder befristet (ggf. als Aushilfskraft), in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung eingestellt sein. Auch geringfügig Beschäftigte i.S. von § 8 SGB IV können eingesetzt werden. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, den als Mitarbeiter eingesetzten Arbeitnehmern mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen und die für sie nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses gesetzlich vorgeschriebenen Sozialabgaben zu leisten.“

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dem Auftraggeber auf dessen Verlangen die Arbeitnehmerstellung der eingesetzten Fahrer durch Vorlage der Anmeldung der eingesetzten Mitarbeiter bei der Sozialversicherung bzw. die entsprechende Sofortmeldung nachzuweisen.“

Das eingesetzte Personal, vor allem Fahrer und Chauffeure, unterliegen den Bestimmungen der Lenk- und Ruhezeitenrichtlinie sowie den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Diese Regelungen dienen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Insbesondere der Schutz von Überbeanspruchung und Übermüdung der Fahrer und Chauffeure durch das Arbeitszeitgesetz schützt nicht zuletzt auch die Fahrgäste. Die nachfolgend auszugsweise wiedergegebenen Inhalte einer beispielhaften Arbeits- und Ruhezeitrichtlinie entsprechen den geltenden gesetzlichen Vorgaben:

Arbeitszeit: Die maximale werktägliche Arbeitszeit darf bis zu 10 Stunden betragen, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

1. Rufbereitschaft

Zusätzlich sind werktäglich bis zu drei Stunden Rufbereitschaft (Standby) möglich, solange die maximale werktägliche Arbeitszeit (10 Std.) durch die Arbeitseinsätze nicht überschritten wird. Definition Rufbereitschaft: Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können. Der Arbeitnehmer darf sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwider läuft (Zeitvorgabe von mind. 30 Minuten bis zur Aufnahme der Arbeit gilt grds. als zulässig). Der Arbeitnehmer muss per Mobiltelefon erreichbar sein. Rufbereitschaft zählt nach dem ArbZG nicht zur Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft muss nachvollziehbar angeordnet sein. Sie kann, muss aber nicht vergütet werden. Sobald die Arbeit nach Abruf tatsächlich aufgenommen wird, fängt die Arbeitszeit an.

2. Ruhezeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10 Stunden bis zur Wiederaufnahme der Ar-

beit einzuhalten (Privilegierung für Verkehrsbetriebe). Jede Ruhezeit < 11 Std. muss innerhalb eines Kalendermonats durch eine Ruhezeit \geq 12 Std. ausgeglichen werden.

3. Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus festgelegte Pausen zu unterbrechen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden muss mind. $\frac{1}{2}$ Stunde Pause gewährt werden, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mind. $\frac{3}{4}$ Stunde.

4. Wochenarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit darf 60 Stunden nicht überschreiten, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 48 Wochenarbeitsstunden nicht überschritten werden.

5. Sonn- und Feiertagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen darf nur bei Vorliegen eines Ausnahmetatbestands gearbeitet werden. Gemäß § 10 Abs. 1 Ziff. 10 ArbZG in Verkehrsbetrieben grds. erlaubt. Mind. 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein. Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist ein Ersatzruhetag zu gewähren (bei Arbeit am Sonntag innerhalb von zwei Wochen, bei Arbeit am Feiertag innerhalb von acht Wochen).

ARBEITS- UND RUHEZEITEN

RECHTSFOLGEN

Die Nichteinhaltung der vorgenannten Regelungen können Bußgeldtatbestände erfüllen und entsprechende Bußgelder nach sich ziehen sowie bei Schadensfällen erhebliche (Mit-)Haftungen begründen.

WAS KÖNNEN SIE ALS AUFTRAGGEBER TUN?

Die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten ist, sowohl in Hinblick auf die gesetzlichen Vorschriften als auch in der Außendarstellung von enormer Wichtigkeit. Lassen Sie sich am besten während oder nach einer Veranstaltung die Stundenzettel/Einsatzzeiten der Fahrer von Ihrem Fahrdienstleister vorlegen. So können Sie nachweisen, dass die vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten zum Schutz von Fahrer und Fahrgästen eingehalten wurden.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Dienstleister hat zu gewährleisten und dem Auftraggeber zu bestätigen, dass das eingesetzte Personal konform mit den Bestimmungen der Lenk- und Ruhezeitenrichtlinie sowie den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingesetzt wird.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dem Auftraggeber auf dessen Verlangen die Beachtung der vorgenannten Regelungen durch Vorlage der Zeiterfassungsbögen der eingesetzten Fahrer nachzuweisen.“



Arbeitnehmerüberlassung

Ein Unternehmen kann nur Arbeitnehmer überlassen, wenn es nach §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) die Erlaubnis hierzu besitzt. Die entsprechende Erlaubnisurkunde sollten Sie sich von Ihrem Dienstleister im Vorfeld vorlegen lassen.

FORMULIERUNGSVORSCHLAG FÜR AUSSCHREIBUNGSUNTERLAGEN

“Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass alle von ihm für die Durchführung der beauftragten Fahrdienstleistungen eingesetzten Fahrer über einen Personenbeförderungsschein nach § 48 FeV verfügen.

Auf Anforderung des Auftraggebers ist der Auftragnehmer verpflichtet, dem Auftraggeber die Personenbeförderungsscheine aller von ihm eingesetzten Fahrer in Kopie vorzulegen.”

ARBEITNEHMERÜEBERLASSUNG UND FAZIT

Fazit

Wie die vorherigen Ausführungen gezeigt haben, gibt es in der Branche der automobilen Dienstleistungen diverse gesetzliche Vorschriften zu beachten. Um sich von der Seriosität Ihres Auftragnehmers zu überzeugen, sollten Sie sich insbesondere in Hinblick

auf die möglichen Konsequenzen nicht auf Eigenerklärungen des Dienstleisters verlassen. Lassen Sie sich vielmehr die entsprechenden Nachweise vorlegen und berücksichtigen Sie die Formulierungsvorschläge in Ihren Ausschreibungsunterlagen.

Die vorliegende Broschüre "Sichere Personenbeförderung und rechtssichere Beschäftigung"
ist ein Werk von

Bundesverband der Chauffeur & Limousinen Service Unternehmen
in Deutschland e. V., gegründet 1987

Kurfürstenstraße 72-74
10787 Berlin

Telefon: +49 30 609884590

Telefax: +49 30 609884599

E-Mail: mail@bcd-ev.de

Internet: www.bcd-ev.de

Rechtsform: eingetragener Verein deutschen Rechts
Sitz: Berlin
Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg
Registernummer: 20159 Nz
Vertreten durch: Nicolas Ruland (Präsident)
Frank Müller (Vizepräsident)
Thomas Henzler (Schatzmeister)
Roland Och (Schriftführer)