

ANSTELLUNGSVERTRAG

zwischen

Fahrschule

Inhaber: _____

Ort: _____

Straße: _____ Tel.-Nr.: _____

nachfolgend Arbeitgeber genannt

und

Fahrlehrer(in)

Herrn/Frau: _____

geb. am: _____ in _____

Wohnort: _____

Straße: _____ Tel.-Nr.: _____

Führerscheinklasse(n) _____

ausgestellt am: _____ vom: _____

Listen-Nr.: _____

Fahrlehrerschein
Klasse(n): _____

ausgestellt am: _____ vom: _____

Fahrlehrerverzeichnis:
Ort: _____ Nr.: _____

nachfolgend Arbeitnehmer genannt,

wird folgender Vertrag geschlossen:

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom _____ als angestellter Fahrlehrer beschäftigt. Der Arbeitgeber zeigt rechtzeitig den Beginn sowie die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Erlaubnisbehörde an. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seinen Fahrlehrerschein unverzüglich der Erlaubnisbehörde zur Vornahme der Eintragung gemäß § 10 Abs. 2 FahrIG vorzulegen. Weiterhin veranlasst der Arbeitgeber die erforderliche Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse.

§ 1 Aufgabengebiet und sonstige Pflichten des Arbeitnehmers

Dem Arbeitnehmer obliegt insbesondere die Aufgabe, Bewerber um eine Erlaubnis zum Führen von Kraftfahrzeugen auszubilden sowie bei der praktischen Fahrprüfung zu begleiten. Er ist hierbei verpflichtet, die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Fahrlehrergesetzes und der darauf beruhenden Rechtsvorschriften zu beachten und sich im Übrigen an die Anweisungen des Arbeitgebers zu halten.

Der Arbeitnehmer ist weiterhin verpflichtet, sich beruflich weiterzubilden und sich über fachliche Neuerungen zu informieren. Außerdem hat er nach Maßgabe des § 11 dieses Vertrags an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

§ 2 Arbeitsort

Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner Tätigkeit als Fahrlehrer überwiegend im und am Fahrzeug beschäftigt. Eine feste Arbeitsstätte im Sinne des Steuerrechtes besteht somit nicht. Ihm werden aus dem örtlichen Bereich des Sitzes der Fahrschule nach Bedarf Fahrschüler zugewiesen. Soweit betrieblich erforderlich und zumutbar, können dem Arbeitnehmer auch Fahrschüler aus dem örtlichen Bereich der Zweigstelle(n) der Fahrschule zugewiesen werden.

§ 3 Arbeitszeit

Die monatliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden à _____ Minuten bei _____ Arbeitstagen pro Woche.

Die tägliche Arbeitszeit umfasst Zeiten der praktischen und theoretischen Fahrschulerausbildung. Die Zeiten der praktischen Ausbildung bilden die zu leistenden Fahrstunden; Unterbrechungszeiten zwischen den einzelnen Fahrstunden sind Ruhepausen, wenn sie spätestens zu Beginn des Arbeitstages feststehen. Die Zeiten der theoretischen Ausbildung umfassen den zu leistenden Theorieunterricht zuzüglich einer erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeit von fünfzehn Minuten je 90 Minuten Theorieunterricht.

Kann die monatliche Arbeitszeit nicht mit Ausbildungstätigkeiten ausgefüllt werden, so hat der angestellte Fahrlehrer andere, ihm nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten mögliche und zumutbare Tätigkeiten im Rahmen der Fahrschule zu erbringen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Fahrschulbetriebs sowie der Bestimmungen des FahrIG (§ 12 FahrIG) und des Arbeitszeitgesetzes, die monatliche Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage aufzuteilen. Der Arbeitnehmer hält an _____ Tagen pro Woche den zu den festgesetzten Zeiten stattfindenden theoretischen Unterricht ab, wenn der Arbeitgeber nichts anderes festlegt.

Unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze sowie etwaiger konkreter Weisungen des Arbeitgebers und der berechtigten Wünsche der Fahrschüler kann der Arbeitnehmer die einzelnen Fahrstunden selbständig festsetzen. Die vereinbarten Termine sind pünktlich einzuhalten.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehr- und Überarbeit zu leisten.

§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ein gleichbleibendes monatliches Bruttogehalt von EUR _____. Die Abrechnung des Gehalts erfolgt monatlich. Die Gehaltszahlung ist spätestens zum _____ eines jeden Monats auf das Konto bei der _____ Bank, IBAN _____ vorzunehmen.

Nur eine der folgenden Alternativen kann ausgewählt werden:

Alternative 1:

- Überschreitet die tatsächliche, nachgewiesene Arbeitszeit des Arbeitnehmers die in § 3 vereinbarte monatliche Arbeitszeit, so erhält er eine entsprechende Vergütung für die geleisteten Überstunden
 - *zuzüglich eines Zuschlages je Überstunde von 25 %.
 - *Bis zu _____ Überstunden im Kalendermonat sind mit dem Grundgehalt abgegolten.
- Die Abrechnung der Überstunden erfolgt monatlich.

Alternative 2:

- Über- oder unterschreitet die tatsächliche nachgewiesene Arbeitszeit des Arbeitnehmers die in § 3 vereinbarte regelmäßige monatliche Arbeitszeit, so werden die Differenzzeiten, auf die nächste Viertelstunde abgerundet, in ein Zeitkonto eingestellt, das der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer führt. Das Zeitkonto muss innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden. Auf Weisung des Arbeitgebers werden Mehrleistungen des Arbeitnehmers innerhalb des Ausgleichszeitraums durch Freizeit (reduzierte Monatsarbeitszeit), Minderleistungen durch eine höhere Monatsarbeitszeit im Rahmen des gesetzlich Zulässigen ausgeglichen. Ist der Ausgleich von Mehrarbeit aufgrund betrieblicher Gründe während des Ausgleichszeitraums nicht möglich, wird das Zeitguthaben auf den nachfolgenden Ausgleichszeitraum übertragen und anschließend durch Freizeit, soweit dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, ausgeglichen, sonst vergütet. Kann das Zeitguthaben wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden, so ist es abzugelten.

Bei der Berechnung der monatlichen Gesamtstundenzahl werden gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, Urlaubstage und Krankheitstage entsprechend der Durchschnittsstundenzahl - ohne Über- oder Minderstunden - aus den vorhergehenden drei Monaten berücksichtigt.

§ 5 Nebentätigkeiten

Für die Dauer des Vertragsverhältnisses hat der Arbeitnehmer vor Aufnahme einer Nebentätigkeit den Arbeitgeber zu informieren und die Nebentätigkeit genehmigen zu lassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Genehmigung zu versagen, soweit die Nebentätigkeit die Erfüllung der Arbeitsleistung beeinträchtigt, eine Konkurrenzfähigkeit darstellt oder sonstige, insbesondere fahrlehrerrechtliche Gründe der Nebentätigkeit entgegenstehen.

§ 6 Sonderzuwendungen

(alternative Regelungsmöglichkeiten der privaten Benutzung des Lehrfahrzeuges)

- Der Arbeitnehmer erhält das Recht, mit dem Lehrfahrzeug von seiner Wohnung zum Treffpunkt mit dem ersten Fahrlehrer zu fahren. Ebenso erhält er das Recht, nach Durchführung der letzten Fahrstunde bzw. des theoretischen Unterrichts in einem der Fahrlehrerräume des Arbeitgebers mit dem Dienstfahrzeug zurück zu seiner Wohnung zu fahren.

Alternative 1:

- Die Verwendung des Fahrschulfahrzeuges für sonstige Privatfahrten ist ausdrücklich verboten, es sei denn, der Arbeitgeber stimmt ausnahmsweise einer privaten Nutzung des Fahrzeugs für eine bestimmte Privatfahrt zu. In diesem Fall sind exakte Aufzeichnungen über die durchgeführte Privatfahrt zu

erstellen und seitens des Arbeitnehmers pro privat gefahrenem Kilometer eine Entschädigung in Höhe von € 0,30 zu entrichten.

Alternative 2:

- Der Arbeitnehmer hat das Recht, das Lehrfahrzeug für private Zwecke allgemein zu nutzen. Als geldwerter Vorteil wird vorbehaltlich vorgehender gesetzlicher Regelungen ein Betrag in Höhe von 1 % des Anschaffungspreises je Monat zugrundegelegt, der vom Arbeitnehmer zu versteuern ist. Der Arbeitnehmer wird mit diesem Betrag monatlich belastet.

Der Arbeitgeber behält sich vor, das Recht zur privaten Nutzung zu widerrufen, wenn

- dem Arbeitnehmer die Fahrerlaubnis entzogen wurde, sein Führerschein beschlagnahmt oder eingezogen wurde oder gegen ihn ein Fahrverbot von mehr als einem Monat in Vollzug tritt,
- der Arbeitnehmer das Fahrzeug erheblich restwertgefährdend behandelt,
- der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit über die Dauer des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus (oder früher, wenn eine Ersatzkraft bestellt ist), wegen eines Beschäftigungsverbots oder aufgrund von Schutzfristen an der Arbeitsleistung verhindert ist,
- das Arbeitsverhältnis ruht, ohne dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht,
- der Arbeitnehmer das Dienstfahrzeug für dienstliche Belange nicht mehr benötigt oder der Arbeitgeber aus zwingenden Gründen auf das Lehrfahrzeug angewiesen ist,
- das Arbeitsverhältnis endet.

In diesen Fällen ist das Fahrzeug auf Anforderung des Arbeitgebers sofort zurückzugeben; ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Arbeitnehmer an dem Fahrzeug nicht zu.

Eine Entschädigung für den Wegfall der privaten Nutzung erfolgt nicht. In den Fällen c) und e) gilt dies während laufender Entgelt(fort)zahlung nur, wenn und solange der geldwerte Vorteil der privaten Nutzungsmöglichkeit weniger als 25 % der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers beträgt.

Bei allen Privatfahrten, einschließlich Fahrten von und zur Arbeitsstätte, haftet der Arbeitnehmer für schuldhaft verursachte Unfallschäden.

§ 7 Probearbeitsverhältnis/Probezeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Dauer (alternative Regelungsmöglichkeiten)

- Es wird ein befristetes Probearbeitsverhältnis für die Zeit vom _____ bis _____ vereinbart. Das Beschäftigungsverhältnis endet somit am _____, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer bis spätestens 2 Wochen vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses mitteilen, ob er bereit ist, ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer zu begründen. Gegebenenfalls ist eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu treffen. Das Probearbeitsverhältnis kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.

oder

- Es wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart. Die ersten _____ Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit haben beide Vertragspartner das Recht, den Arbeitsvertrag mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich zu kündigen.

§ 8 Kündigung

Nach Ablauf des Probearbeitsverhältnisses/der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 2 Jahren kann der Arbeitgeber nur nach den hierfür geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen kündigen. Verlängert sich die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitgeber kraft Gesetzes, gilt die verlängerte Frist auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend zur Aushilfe (bis zur Höchstdauer von 3 Monaten) eingestellt sind, beträgt die Kündigungsfrist 1 Tag. Unberührt hiervon bleibt das Recht beider Vertragspartner, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. In jedem Fall hat die Kündigung schriftlich zu erfolgen.

Nach erfolgter Kündigung wird dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zu Ungunsten des Arbeitnehmers nur abweichen, wenn dieser durch sein Verhalten in der Zwischenzeit dazu Anlass gegeben hat.

Unbeschadet dessen endet das Arbeitsverhältnis in jedem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das im Sozialgesetzbuch VI über die Regelaltersgrenze bezeichnete Lebensjahr vollendet.

§ 9 Krankheit

Der Arbeitnehmer hat im Falle von Krankheit nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes Anspruch auf Fortzahlung seines Verdienstes ohne Überstundenvergütung.

Beträge, die ihm für die Dauer der Krankheit von einer aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen bestehenden Kranken- und Unfallversicherung sowie aufgrund einer privaten Versicherung, deren Prämien der Arbeitgeber bezahlt hat, zustehen, werden auf den Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes angerechnet. In allen Krankheitsfällen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber am Tage der Erkrankung unverzüglich Mitteilung zu machen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen vorzulegen; er kann eine frühere Vorlage verlangen. Bei Verlängerung der Krankheit ist die Folgebescheinigung spätestens am Ablauftag der vorhergehenden Bescheinigung vorzulegen.

§ 10 Urlaub

Nur eine der folgenden Alternativen kann ausgewählt werden:

Alternative 1:

- Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt _____ Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage. Darüberhinausgehender Urlaub ist vertraglicher Mehrurlaub.

Alternative 2:

- Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt _____ Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Bei einer 6-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage. Darüberhinausgehender Urlaub ist vertraglicher Mehrurlaub.

Gewährter Urlaub wird zunächst auf den gesetzlichen Urlaub angerechnet, anschließend auf den vertraglichen Mehrurlaub. Für den gesetzlichen Urlaub gelten die zwingenden Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes; kann er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden, verfällt er spätestens 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres. Für den vertraglichen Mehrurlaub gilt: Bei unterjährigem Ein- oder Austritt steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubs zu. Der nicht in Anspruch genommene vertragliche Mehrurlaub erlischt, wenn er nicht spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres genommen ist, und mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Urlaubsgehalt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (ohne Überstundenvergütung), das der Angestellte in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Einzelheiten ergeben sich aus dem Bundesurlaubsgesetz.

Der Angestellte erhält gemäß § 616 BGB bei den nachstehend genannten Anlässen Freizeit, ohne dass ein Abzug vom Gehalt oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfindet:

2 Tage

bei eigener Eheschließung, beim Tod des Ehegatten sowie beim Tode von eigenen Kindern, die mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebten

1 Tag

bei Niederkunft der Ehefrau, bei Eheschließung eigener Kinder, beim Tod eines Elternteils sowie von Kindern, die mit dem Arbeitnehmer nicht in häuslicher Gemeinschaft lebten, bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht.

Freizeit ist außerdem zu gewähren bei Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen und bei unverschuldeter Vorladung einer Behörde oder eines Gerichts. Eine Vergütung erfolgt jedoch nur, falls es dem Arbeitnehmer nicht möglich ist, solche Termine während seiner Freizeit wahrzunehmen. Ersatzleistungen seitens der Behörde oder des Gerichts sind hierauf anzurechnen.

**§ 11 Fortbildung
(Falls keine gesetzliche Landesregelung besteht)**

Nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit ist der Arbeitnehmer für berufliche Fortbildungsmaßnahmen, an denen er auf Weisung des Arbeitgebers oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften teilnimmt, unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen. Die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die tatsächlichen Kosten einer gesetzlich nicht vorgeschriebenen Fortbildung an den Arbeitgeber zu erstatten, wenn dies vor Beginn der Fortbildung schriftlich unter Beachtung angemessener Bindungsfristen vereinbart wurde.

§ 12 Sonstige Pflichten

Der Arbeitnehmer hat sich stets eines höflichen und korrekten Verhaltens gegenüber den ihm anvertrauten Fahrschulern zu befleißigen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten:

- a) über gegen ihn erstattete Anzeigen wegen eines Fehlverhaltens im Straßenverkehr;
- b) über die Verwahrung, Sicherstellung oder Beschlagnahme seines Führerscheins oder die vorläufige Entziehung seiner Fahrerlaubnis;
- c) über gegen ihn ergangene Bußgeldbescheide und gerichtliche Strafurteile;
- d) über ein evtl. durch die Erlaubnisbehörde gegen ihn angestregtes Verfahren, das die Entziehung der Fahrerlaubnis oder der Fahrerlaubnis zum Gegenstand hat;
- e) über von Fahrschulern geführte Beschwerden, die ihn oder die Fahrschule allgemein betreffen.

Der Arbeitnehmer ist weiterhin verpflichtet, das ihm anvertraute Lehr- und Ausbildungsmaterial sorgfältig zu behandeln. Dies gilt insbesondere für Lehrfahrzeuge; Mängel an diesen sowie die Beteiligung an einem Verkehrsunfall sind dem Arbeitgeber unter

§ 17 Besondere Vereinbarungen

Ort Datum

Arbeitgeber

Betriebsordnung wurde ausgehändigt.

Datum

Angabe aller für die Realisierung des Schadenersatzes notwendigen Daten unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitnehmer haftet nach allgemeinen Grundsätzen für einen entstandenen Schaden, wenn er die ihm als Fahrlehrer obliegenden Sorgfaltspflichten verletzt und es aus diesem Grunde zu einem Unfall kommt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle geschäftlichen Vorgänge und Angelegenheiten Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Ablauf dieses Vertrages.

§ 13 Vertragsstrafe

Löst der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst oder tritt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit gar nicht an, so hat er eine Vertragsstrafe in Höhe der Bruttovergütung zu bezahlen, die der Arbeitnehmer in der für ihn maßgeblichen Mindestkündigungsfrist beziehen würde, jedoch nicht mehr als ein Bruttomonatsgehalt.

§ 14 Ausschlussfrist

Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber der anderen Partei innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs in Textform (bspw. Brief, E-Mail, Telefax) geltend zu machen, da sie sonst verfallen, es sei denn, durch Gesetz (gegenwärtig bspw. durch das Mindestlohngesetz, MiLoG) oder kollektivrechtliche Regelungen ist etwas anders bestimmt. Die vorgenannte Verfallsregelung gilt nicht bei Haftung für Vorsatz und bei Ansprüchen, die auf strafbarer oder unerlaubter Handlung beruhen.

§ 15 Schlussbestimmungen

Die Vertragsschließenden erklären, dass dieser Vertrag die getroffenen Vereinbarungen vollständig wiedergibt, insbesondere mündliche Nebenabreden nicht erfolgt sind. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung der Schriftform selbst.
Ist eine Betriebsordnung vorhanden, wird sie mit Aushändigung Bestandteil dieses Vertrages.

Der Arbeitnehmer versichert, gesund zu sein. Hindernisse in seiner Person, die einer Aufnahme der Fahrlehrertätigkeit entgegenstehen könnten, sind ihm nicht bekannt.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt.

*) Nichtzutreffendes streichen

Ort Datum

Arbeitnehmer

Unterschrift des Arbeitnehmers