

FahrSchulPraxis September 2015 - Ausgewählte Artikel dieser Ausgabe im WWW > mehr ...



[Durch Auswahl eines Links wird unterhalb dieser Auflistung der vollständigen Artikel bzw. weitere Informationen dazu angezeigt:](#)

[486 Inhalt](#)

[487 EDITORIAL: Das Aus für freie Mitarbeiter](#)

[490 Aktuelle News: Gefährliche Ablenkung am Steuer / Neue App: "Mit dem Auto ins Ausland"](#)

[492 Herbstsitzung des Beirats](#)

[498 Tagesnachweise – Überwachung direkt am PC!](#)

[528 Mitglieder des FLVBW haben Grundsätze](#)

[494 Teilzeitkräfte und soziale Sicherheit](#)

[500 Bundesdatenschutzgesetz – Verfahrensverzeichnis ist auch für Fahrschulen Pflicht](#)

[522 Gerichtsurteile: \(2327\) Betrunkener Fußgänger haftet allein / \(2326\) Fahrerlaubnis und vermindertes Sehvermögen / \(2325\) Haftung bei plötzlich geöffneter Fahrtür / \(2324\) Gebühr für notariellen Entwurf? / \(2323\) Steuerberater ist weisungsgebunden](#)

[Mitglieder des FLVBW finden die FPX als PDF-Datei im Downloadbereich des internen InternetForums...](#)

Teilzeitkräfte und soziale Sicherheit: Feiertage, Krankheit, Urlaub, Fortbildung usw.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und bei Krankheit. Gilt das auch für Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen und Minijobber?

Das vorweg: Gesetzliche Ansprüche aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) und dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) können nicht durch Klauseln im Arbeitsvertrag außer Kraft gesetzt werden. Solche Regelungen zum Nachteil des Arbeitnehmers würden im Streitfall vom Arbeitsgericht kassiert.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ...

Die Bestimmungen des § 3 Absatz 1 EntgFG sind eindeutig und gelten auch für Teilzeitkräfte: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen“. Bei Abrechnung nach Festgehalt und Arbeitszeitkonto muss somit für die Tage einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die aus dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen ermittelte Tagesstundenzahl gutgeschrieben werden.

Bei Abrechnung auf Stundenbasis wird analog der auszuzahlende Tagessatz ermittelt. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Mitarbeiter sechs Tage oder nur einen oder zwei Tage pro Woche arbeitet.

... frühestens nach 4 Wochen!

Der Anspruch auf Bezahlung von Krankheitstagen durch den Arbeitgeber entsteht nach § 3 Absatz 3 EntgFG jedoch erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Erkrankung seit mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden hat. Erhält ein neuer Arbeitgeber schon nach wenigen Tagen die erste Krankmeldung, dann ist nicht die Firma, sondern die Krankenkasse in der Pflicht.

Gesetzliche Feiertage

In Baden-Württemberg gibt es 12 gesetzliche Feiertage:

- Neujahr (01.01.)
- Dreikönigstag (06.01.)
- Karfreitag
- Ostermontag
- Maifeiertag (01.05.)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- Tag der deutschen Einheit (03.10.)
- Allerheiligen (01.11.)
- 1. Weihnachtstag (25.12.)
- 2. Weihnachtstag (26.12.)

An diesen Tagen gilt das baden-württembergische Gesetz zum Schutz der Ruhe an Sonn- und Feiertagen (Feiertagsgesetz). Deshalb darf kein theoretischer oder praktischer Fahrunterricht erteilt werden. Ebenso ist die Durchführung von Aufbau- und Fahreignungsseminaren untersagt. Auch darf das Fahrschulbüro nicht für Publikumsverkehr geöffnet sein. Paragraph 2 Absatz 1 EntgFG schreibt vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, bezahlen muss. Die Abrechnung erfolgt dabei wie eingangs beschrieben.

Regelungslücke im EntgFG

Allerdings lässt das EntgFG bei Teilzeitbeschäftigten eine Lücke. Es kommt auf die im Arbeitsvertrag getroffenen Regelungen an: Heißt es da zum Beispiel, „... der Aushilfsfahrlehrer muss lediglich an einem Tag pro Woche, und zwar samstags, arbeiten ...“, dann muss – wenn ein Feiertag auf einen Samstag fällt – der Tag bezahlt werden. Möglich sind hier aber auch abweichende Regelungen: Beispielsweise kann der Arbeitstag in Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jede Woche nach Bedarf aufs Neue festgelegt werden. So könnte mit der Putzhilfe, deren regelmäßiger Arbeitstag der Montag ist, vereinbart werden, dass sie, sollte der Montag ein Feiertag sein, am Dienstag kommt.

Bezahlter Urlaub

„Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.“

Diesen entscheidenden Satz hat der Deutsche Bundestag im Jahr 1963 bereits mit der Verabschiedung des Bundesurlaubsgesetzes (§ 1 BUrlG) festgeschrieben. Damit ist klar, dass auch alle in einer Fahrschule beschäftigten Personen, ob in Voll- oder Teilzeit, als Fahrlehrer, Bürokraft oder Putzhilfe, gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben.

Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage

Nach § 2 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer, sofern das Arbeitsverhältnis seit sechs Monaten besteht, gesetzlichen Anspruch auf mindestens vierundzwanzig Werktage (= vier Wochen) bezahlten Urlaub pro Kalenderjahr. Diese Zahl basiert auf der Sechstageswoche. Wer also beispielsweise im Rahmen einer Fünftageswoche beschäftigt ist, bekommt zwanzig Tage, wer als Aushilfe nur einen Tag pro Woche arbeitet, hat Anspruch auf vier Tage bezahlten Urlaub. Die Berechnung des pro Urlaubstag zu zahlenden Urlaubsentgeltes richtet sich – wie beim Entgelt für Krankheits- oder Feiertage – nach dem Durchschnitt der Arbeitsleistung der vorangegangenen 13 Wochen.

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers müssen berücksichtigt werden!

Der Arbeitnehmer kann prinzipiell selbst entscheiden, wann er seinen Jahresurlaub antritt (§ 7 Absatz 1 BUrlG). Allerdings gehen dabei dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen – z.B. Eltern schulpflichtiger Kinder während der Schulferien – grundsätzlich vor. Außerdem darf Urlaub nicht für mehrere Jahre „zusammengespart“ werden, sondern muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr, jedenfalls spätestens bis 31.03. des Folgejahres, gewährt und in Anspruch genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

Urlaub dient der Erholung!

Der Jahresurlaub dient vorrangig der Erholung des Arbeitnehmers. Deshalb ist es nicht zulässig, die Mitarbeitenden zu zwingen, ihren Jahresurlaub immer nur in Abschnitten von wenigen Tagen zu nehmen. Paragraph 7 Absatz 2 BUrlG schreibt vor, dass einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage (= 2 Wochen) umfassen muss. Andererseits ist es den Arbeitnehmern nicht erlaubt, während ihres Urlaubs einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachzugehen (§ 8 BUrlG).

Vorgeschriebene Fortbildungsmaßnahmen für Fahrlehrer

Paragraph 33 a FahrlG verpflichtet alle Fahrlehrer, wiederkehrend Fortbildungsmaßnahmen zu besuchen. Das gilt für selbstständige und angestellte Fahrlehrer gleichermaßen. Ebenso müssen die Inhaber einer Seminarerlaubnis ASF oder FES jährlich an einer speziellen Fortbildung teilnehmen. Die Teilnahme eines

angestellten Fahrlehrers an den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungsmaßnahmen kommt aber nicht nur ihm, sondern auch seinem Arbeitgeber zugute. Deshalb vertritt der Vorstand des Fahrlehrerverbandes Baden-Württemberg e.V. schon immer die Auffassung, dass es – entsprechend der Regelungen anderer Branchen – nicht nur angemessen, sondern auch der Betriebsatmosphäre förderlich ist, angestellte Fahrlehrer für Fortbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung ihrer Bezüge freizustellen und die Lehrgangskosten zu übernehmen. Um Belastung und Risiko für den Arbeitgeber in Grenzen zu halten, kann arbeitsvertraglich vereinbart werden, dass der Angestellte dem Arbeitgeber die Kosten der Fortbildung erstatten muss, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme kündigt.

Der Verband hilft bei der Vertragsgestaltung

Die Fahrlehrerverbände unterstützen ihre Mitglieder gern bei der korrekten Gestaltung von Anstellungsverhältnissen und -verträgen. Aus diesem Grund hat die Bundesvereinigung der Fahrlehrerverbände e.V. (BVF) schon vor vielen Jahren die seitdem immer wieder aktualisierte Broschüre „Empfehlungen für die Begründung von Beschäftigungsverhältnissen mit Fahrlehrern“ aufgelegt. Außerdem stehen diverse rechtlich geprüfte Mustervordrucke für Anstellungsverträge für Voll- und Teilzeitmitarbeiter zur Verfügung. Die „Empfehlungen für die Begründung ...“ und der „Anstellungsvertrag für Fahrlehrer“ stehen auf unserer Internetseite zum kostenlosen Download bereit - s. u.

Jochen Klima

[Informationen speziell für Angestellte finden Sie auf unserer Homepage hier ...](#)

Downloads zum Thema Anstellungsverhältnisse:

- [Muster des Anstellungsvertrags für Fahrlehrer/-innen \(PDF\)](#)
- [Empfehlungen für die Begründung und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen](#)
- [Empfehlungen für monatliche Gehaltszahlungen für Fahrlehrer/-innen der Klasse BE in Baden-Württemberg](#)
- [Mustervertrag über die Fahrlehrerausbildung in einer Ausbildungsfahrschule \(PDF\)](#)

Zur Rubrik [Angestellte ...](#)

Und mehr:

- Stellenangebote und Stellengesuche finden Sie auf unserem [Anzeigen-Marktplatz ...](#)
- Tipps, Hinweise und gesetzliche Grundlagen zum [Beruf FAHRLEHRER finden Sie hier ...](#)