

Empfehlungen für die Begründung und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen mit Fahrlehrern

BUNDESVEREINIGUNG DER
FAHRLEHRERVERBÄNDE E.V.



Die Bundesvereinigung der Fahrlehrerverbände e.V. (BVF) empfiehlt, das von ihr herausgegebene Muster eines Anstellungsvertrags für Fahrlehrer(innen) zu verwenden. Da aber die Arbeitsgerichte die Wirksamkeit der einzelnen Regelungen durchaus unterschiedlich beurteilen, kann die BVF keine Haftung für das Muster übernehmen.

Artikel I - Angestellte -

Angestellte im Sinne dieser Empfehlungen sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Fahrlehrer, die gemäß § 1 Abs. 4 FahrIG für einen Inhaber einer Fahrschülerlaubnis tätig sind.

Artikel II - Anstellung -

1. Der Anstellungsvertrag soll schriftlich vereinbart werden. Aus ihm gehen mindestens
 - a) der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
 - b) der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
 - c) bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 - d) der Arbeitsort sowie der Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Ausbildungstätigkeit auch außerhalb dieses Ortes beschäftigt wird,
 - e) die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
 - f) die Dauer einer vereinbarten Probezeit,
 - g) die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
 - h) die vereinbarte Arbeitszeit und, sofern konkret vereinbart, Ruhepausen und Ruhezeiten,
 - i) die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und ihre Voraussetzung,
 - j) die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
 - k) die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, der Hinweis auf die Schriftform sowie die Möglichkeit, Klage gegen eine Arbeitgeberkündigung zu erheben,hervor.
2. Wird ausnahmsweise der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen, so hat der Arbeitgeber spätestens mit Arbeitsaufnahme die wesentlichen Vertragsbedingungen (Parteien, Tätigkeit, Entgelt, Arbeitszeit) schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, die übrigen Arbeitsbedingungen in derselben Form eine Woche später. Dabei ist es zulässig, dass - falls für den Erholungsurlaub und die Kündigungsfrist die gesetzlichen Regelungen maßgebend sind - auf diese verwiesen wird. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses muss zu ihrer Wirksamkeit immer vor Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart werden.
3. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens mit Wirksamwerden der Änderung schriftlich mitzuteilen.
4. Die Anstellung des Fahrlehrers wird wirksam bei Vertragsabschluss. Die Meldung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber an die Erlaubnisbehörde (§ 30 Ziffer 2 FahrIG) hat vor Arbeitsaufnahme zu erfolgen.
5. Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor Anstellung gewünscht, so sind - nach vorheriger Vereinbarung - dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für Reise und Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten. Dies sind in der Regel:
 - a) Bahnfahrt 2. Klasse, zuzüglich eventueller Zuschläge für Schnellzüge,
 - b) Tagegeld; falls erforderlich, Übernachtungsgeld.

Stand: August 2022 - Seite 1 von 5

Artikel III - Probearbeitsverhältnis/Probezeit -

1. Für eine Dauer von bis zu 6 Monaten kann alternativ ein Probearbeitsverhältnis als befristetes Arbeitsverhältnis oder eine Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.
2. Als befristetes Arbeitsverhältnis endet das Probearbeitsverhältnis auch bei Krankheit oder Schwangerschaft vertragsgemäß, d.h. ohne dass es einer Kündigung bedarf, es sei denn, die Befristung beruht auf diskriminierenden Motiven. Bei Weiterbeschäftigung über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt des Probearbeitsverhältnisses hinaus geht das Probearbeitsverhältnis sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über.
3. Sofern eine Probezeit im unbefristeten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, kann während der Dauer der Probezeit beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen zu jedem Kalendertag gekündigt werden.
4. Die Parteien des Arbeitsvertrages können die Probezeit wirksam nicht über einen Zeitraum von 6 Monaten hinaus verlängern, denn die kurze Kündigungsfrist in der Probezeit von 2 Wochen zu jedem Kalendertag kann nur für die ersten 6 Monate eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Artikel IV - Aushilfstätigkeiten -

1. Die Anstellung zur Aushilfe richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
2. Diese Empfehlungen beziehen sich auch auf die stundenweise Beschäftigung von Angestellten, die verpflichtet sind, wöchentlich einen im Voraus bestimmten Zeitumfang regelmäßig wiederkehrend im Betrieb tätig zu sein. Solchen Angestellten kommen Ansprüche und Rechte aus diesen Empfehlungen entsprechend dem tatsächlichen Umfang ihrer Beschäftigung zu. Teilzeitbeschäftigte – darunter auch geringfügig Beschäftigte – dürfen wegen ihrer Teilzeittätigkeit nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.
3. Sollte vereinbart sein, den Arbeitnehmer entsprechend dem tatsächlichen, veränderlichen Arbeitsanfall zu beschäftigen (Arbeit auf Abruf), ist schriftlich im Voraus die Dauer der wöchentlichen und täglichen zu vergütenden Arbeitszeit sowie die Frist, innerhalb der der Arbeitnehmer angefordert werden kann, festzulegen. Unterschreitet diese Frist vier Tage, muss der Arbeitnehmer der Anforderung nicht Folge leisten; wird gegen die Festlegung der Dauer verstoßen, gilt automatisch eine vergütungspflichtige Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Artikel V - Kündigung -

1. Für die Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.
2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. In Kleinbetrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kann für die Zeit nach Ablauf der Probezeit eine Kündigungszeit von 4 Wochen zu jedem Kalendertag vereinbart werden.
3. Bei langjährigen Anstellungsverhältnissen gelten die verlängerten Fristen für eine Kündigung durch den Arbeitgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Regelung. Diese verlängerten Fristen betragen:
 - a) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 2 Jahren mindestens 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats;
 - b) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 5 Jahren mindestens 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats;
 - c) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 8 Jahren mindestens 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats;
 - d) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 10 Jahren mindestens 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats;
 - e) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 12 Jahren mindestens 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats;
 - f) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren mindestens 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats;
 - g) bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 20 Jahren mindestens 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Diese Verlängerung der Kündigungsfrist kann für die Arbeitnehmerkündigung vereinbart werden.

4. Für Arbeitnehmer, die zur vorübergehenden Aushilfe (bis zur Höchstdauer von 3 Monaten) eingestellt sind, kann eine Kündigungsfrist in beliebiger Länge, also auch von einem Tag auf den nächsten Tag, vereinbart werden.
5. Nach der Kündigung wird dem Angestellten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Der Inhalt des endgültigen Zeugnisses darf von dem Zwischenzeugnis zu Ungunsten des Angestellten nur abweichen, wenn dieser durch sein Verhalten in der Zwischenzeit dazu Anlass gegeben hat.
6. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung kann im Regelfall nur dann erfolgen, wenn eine erhebliche (auch erstmalige) dienstliche Verfehlung (wichtiger Grund) vorliegt. Diese muss ein solches Gewicht haben, dass einem besonnenen Arbeitgeber nach Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schlechterdings nicht zugemutet werden kann. Die fristlose Kündigung ist demnach ein Ausnahmefall. Sie muss innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis von den Tatsachen, die den wichtigen Kündigungsgrund darstellen, dem Arbeitnehmer zugegangen sein.

Artikel VI - Arbeitszeit -

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (ohne Pausen) wird mit 225 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten vorgeschlagen, denn dies entspricht annähernd einer Arbeitswoche von 40 Zeitstunden. Es können auch niedrigere oder höhere Stundenzahlen vereinbart werden. Als Arbeitszeit zählen die im Tagesnachweis für die Fahrschule aufgeführten Tätigkeiten. Bei der Aufteilung der regelmäßigen Monatsarbeitszeit auf die Werktage sind die Bestimmungen des Fahrlehrergesetzes (§ 12) zu beachten. Der Arbeitgeber ist berechtigt, unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Fahrschulbetriebes sowie der Bestimmungen des Fahrlehrergesetzes (§ 12) und des Arbeitszeitgesetzes, die monatliche Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage aufzuteilen. Im Arbeitsvertrag kann der Angestellte zur Abhaltung von theoretischem Unterricht an mehreren Abenden pro Woche verpflichtet werden. Unter Berücksichtigung der obigen Grundsätze sowie etwaiger konkreter Weisungen des Arbeitgebers und der berechtigten Wünsche der Fahrschüler kann der Angestellte die einzelnen Fahrstunden selbständig festsetzen. Die vereinbarten Termine sind pünktlich einzuhalten.

Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer zur Leistung von Mehr- und Überarbeit. "Mehrarbeit" ist die Zeit, die über das Arbeitszeitgesetz (48 Zeitstunden) hinausgeht, "Überarbeit" die Zeit, die über die vertraglich vereinbarte Zeit (im Vertrag zu ergänzen) hinausgeht. Ohne eine solche Regelung ist nur der Vollzeitmitarbeiter verpflichtet, Überstunden zu leisten. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen kann diese Bestimmung durch eine Einzelvereinbarung gegenstandslos werden, wenn zeitliche Gründe es dem Arbeitnehmer versagen, in Vollzeit zu arbeiten. Mehr als 60 Zeitstunden in der Woche darf nicht gearbeitet werden.

Artikel VII - Bezüge -

Das monatliche Grundgehalt des Angestellten basiert auf der Ableistung der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit. Das vereinbarte Gehalt ist dem Angestellten auch dann zu bezahlen, wenn aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, die vertragliche monatliche Arbeitszeit nicht erreicht werden kann.

Artikel VIII - Vergütung für Überstunden -

Unter Überarbeit sind alle Tätigkeiten zu verstehen, die über die in Artikel VI festgelegte monatliche Arbeitszeit hinausgehen. Überstunden sind jeweils mit einem 1/225stel des Monatsgehaltes zu vergüten oder durch Freizeit abzugelten; es kann eine quartalsweise Berechnung und Bezahlung der Überstunden ebenso vereinbart werden wie ein Zuschlag von (angemessenen) 25 %. Ein bestimmter Umfang – der dann aber genau bezeichnet werden muss – kann aber ebenso gut als mit dem Gehalt abgegolten vereinbart werden.

Anstatt saisonal bedingte Überstunden zu vergüten, besteht zum Ausgleich saisonaler Arbeitszeitzyklen die Möglichkeit, nach schriftlicher Vereinbarung die Überstunden in ein Zeitkonto einzustellen und das so aufgebaute Zeitguthaben – etwa in Zeiten der Unterbeschäftigung – durch Freizeit auszugleichen. Der Angestellte erhält im ganzen Jahr ein gleichbleibendes monatliches Entgelt, unabhängig davon, ob er Überstunden leistet oder nicht. Das Zeitkonto muss innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden. Versagen betriebliche Gründe die Gewährung von Freizeit oder wird das Arbeitsverhältnis beendet, so werden die Überstunden ausbezahlt.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz steht dem Arbeitnehmer für Krankheits- und Feiertage genau dasjenige Entgelt zu, das er verdienen würde, würde seine Tätigkeit nicht wegen seiner Erkrankung oder des Feiertags ausfallen. Ausgenommen sind aber Überstundenvergütung und Aufwendungsersatz.

Artikel IX - Gehaltsstufen -

- | | |
|------------------|---|
| 1. Gehaltsstufe: | Hauptberuflich Angestellte mit bis zu einjähriger Berufserfahrung als Fahrlehrer in außerbehördlichen Fahrschulen. |
| 2. Gehaltsstufe: | Hauptberuflich Angestellte mit ein- bis zweijähriger Berufserfahrung als Fahrlehrer in außerbehördlichen Fahrschulen. |
| 3. Gehaltsstufe: | Hauptberuflich Angestellte mit mehr als zwei Jahren Berufserfahrung als Fahrlehrer in außerbehördlichen Fahrschulen. |

Artikel X - Krankheit -

1. In allen Krankheitsfällen ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber am Tage der Erkrankung unverzüglich (= regelmäßig vor Arbeitsbeginn) Mitteilung zu machen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Tagen vorzulegen, soweit dieser sie nicht elektronisch abrufen kann, was zum 01.01.2023 eingeführt werden soll. Folgebescheinigungen sind jeweils spätestens am Ablauftag der vorhergehenden Bescheinigung vorzulegen.
2. In Krankheitsfällen und während eines ärztlich verordneten Heilverfahrens ist das vertraglich vereinbarte Monatsgehalt bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen. Zum fortzuzahlenden Gehalt gehören nicht Überstundenvergütungen und Aufwandsentschädigungen.
3. Wird vom Angestellten eine Kur beantragt, so hat er dies vor Antragstellung dem Arbeitgeber mitzuteilen und ihn über die voraussichtliche Kurmaßnahme zu informieren.

Artikel XI - Arbeitsfreistellungen aus besonderem Anlass -

Angestellten kann, wenn nichts anderes vereinbart ist, nach § 616 BGB bei nachstehend genannten Anlässen Freizeit gewährt werden, ohne dass ein Abzug vom Gehalt oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf:

1. Zwei Tage bei eigener Eheschließung; beim Tod des Ehegatten sowie beim Tode von Kindern.
2. Einen Tag bei Niederkunft der Ehefrau, bei Eheschließung eigener Kinder, beim Tod eines Elternteils sowie von Kindern, die mit dem Angestellten nicht in häuslicher Gemeinschaft lebten; bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht.
3. Die erforderliche vergütete Freizeit ist zu gewähren bei Anzeigen auf dem Standesamt, die persönlich vorgenommen werden müssen, sowie bei unverschuldeter Vorladung zu einer Behörde oder einem Gericht. Ersatzleistungen seitens der Behörde oder des Gerichts sind auf die Vergütung anzurechnen.

Artikel XII - Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer -

1. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes; danach hat jeder Angestellte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf mindestens 24 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub, bezogen auf 6 Arbeitstage pro Woche (= Werktage), bzw. 20 Arbeitstage bei 5 Arbeitstagen pro Woche. Es wird empfohlen, angestellten Fahrlehrern einen Jahresurlaub von mindestens 30 Werktagen (Montag bis Samstag) zu gewähren. Außerdem wird empfohlen, entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusätzlichen Urlaub zu gewähren, etwa nach jeweils 3 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zur Höchstgrenze von 6 Werktagen (Montag bis Samstag) pro Urlaubsjahr ein zusätzlicher Urlaubstag. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
2. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) erworben. Anspruch auf Teilurlaub (ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) hat der Angestellte
 - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
 - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, dürfen nicht abgerundet werden.

3. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Angestellten für das laufende Kalenderjahr unter Berücksichtigung des von einem früheren Arbeitgeber gewährten Urlaubs bereits der volle Jahresurlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten eine Bescheinigung über den ihm im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
4. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Angestellten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder andere dringende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
5. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn betriebliche oder andere dringende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Angestellten ist ein nach Abs. 2a) entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Urlaub, der bis zum 31.3. des folgenden Jahres nicht genommen ist, verfällt ersatzlos, sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gelegenheit gegeben hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen (eine entsprechende Aufforderung ist notwendig!). Ausnahmsweise verfällt der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht, wenn der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig ist und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen konnte. In diesem Fall kann jedoch ein Erlöschen nach 15 Monaten, gerechnet ab dem Ende des Urlaubsjahres, geregelt werden. Generell empfiehlt sich, im Anstellungsvertrag nach gesetzlichem und vertraglichem Urlaub zu unterscheiden.

Artikel XIII - Gehaltsfortzahlung im Urlaub -

1. Das Gehalt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Angestellte in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat.
2. Scheidet ein Angestellter nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Gehalt nicht zurückgefordert werden.
3. Ein zusätzlich vereinbartes Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

Bitte beachten Sie dazu auch die Ausführungen in Artikel XII.

Artikel XIV - Fortbildung -

Der Gesetzgeber hat in § 53 FahrIG wiederkehrende Fortbildungsmaßnahmen für Fahrlehrer vorgeschrieben. Diese Pflicht gilt für selbständige und angestellte Fahrlehrer gleichermaßen. Die Teilnahme eines angestellten Fahrlehrers an den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungsmaßnahmen kommt aber nicht nur ihm, sondern in besonderem Maße auch seinem Arbeitgeber zugute. Entsprechend ähnlicher Regelungen anderer Branchen ist es daher angemessen, dass der Arbeitnehmer nicht nur unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird, sondern dass die Schulungskosten auch vom Arbeitgeber übernommen werden. Der Arbeitnehmer hat die tatsächlichen Kosten einer gesetzlich nicht vorgeschriebenen Fortbildung an den Arbeitgeber zu erstatten, wenn dies vor Beginn der Fortbildung schriftlich vereinbart und eine angemessene Bindungsfrist nicht überschritten wurde.

Artikel XV - Fahrzeugnutzung -

Es obliegt der Regelung der Arbeitsvertragsparteien, ob der Angestellte das Fahrschulfahrzeug auch außerhalb seines Dienstes benutzen darf. Ist das der Fall, ist weiter zu vereinbaren, ob der Angestellte das Fahrzeug nur zu Fahrten zwischen Wohnung und Fahrschule oder darüber hinaus für jede Privatfahrt nutzen darf. Solche Absprachen beinhalten die Zusage eines geldwerten Vorteils in Form eines Sachbezuges, der versteuert werden muss. Anstelle der Pauschalen von 1 % (für jede Privatnutzung) und 0,03 % (für Fahrzeugnutzung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) kann in § 6 auch die Abrechnung über Einzelnachweis vereinbart werden („Der Arbeitnehmer führt für die private Nutzung des Fahrzeugs ein Fahrtenbuch, in dem alle Privatfahrten einzutragen sind. Hiernach ist ein geldwerter Vorteil von EUR 0,30/Kilometer zugrunde zu legen und vom Angestellten zu versteuern.“) Da die Privatnutzung Teil des Entgelts ist, kann das Fahrzeug nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur bei einer eindeutigen vertraglichen Regelung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückverlangt werden.

Alternativ kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch bestimmen, dass eine Privatnutzung des Dienstfahrzeuges grundsätzlich verboten ist und das Fahrzeug z.B. nur für Dienstfahrten bzw. für Dienstfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte genutzt werden darf. Hier stellt sich die Frage der Definition der Betriebsstätte für einen angestellten Fahrlehrer. Üblicherweise wird man den Fahrlehrer nicht der Hauptstelle oder den Filialen als Betriebsstätte zuweisen können, ein Fahrlehrer übt eher den überwiegenden Teil seiner beruflichen Tätigkeit im Fahrzeug aus (Fahrtätigkeit).

Wird also im Arbeitsvertrag die private Nutzung grundsätzlich verboten, so entstehen bei einem angestellten Fahrlehrer, der das Fahrzeug zwar abends mit nach Hause nimmt oder am Wochenende bei sich zu Hause abstellt keine geldwerten Vorteile, da Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht anfallen und eine sonstige private Kfz-Nutzung ausgeschlossen ist. Der Fahrschulraum wird nur in relativ seltenen Fällen als zentrale Betriebsstätte anzusehen sein. Üblicherweise stellt der Fahrschulraum allenfalls einen Treffpunkt mit dem Fahrschüler dar, von wo aus die einzelne Fahrstunde begonnen und/oder beendet wird. Der Treffpunkt kann aber letztendlich an jeder anderen Stelle vereinbart werden. Ebenso ist bei den meisten Fahrschulen die Hauptstelle weder die Hauptstelle noch eine der Filialen der Verwaltungssitz. Dieser ist zumeist in den Privaträumen der Fahrschulinhaber gegeben.

Soll hier die Kfz-Nutzung für private Zwecke eingeschränkt werden, ist eine absolut klare und detaillierte Formulierung im Arbeitsvertrag erforderlich. Nach Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes ist in diesen Fällen von einer Nichtnutzung für private Zwecke auszugehen, da erfahrungsgemäß Arbeitnehmer, denen die Privatnutzung verboten ist, sich an das Verbot halten, anderenfalls wäre ja das Risiko der fristlosen Kündigung und eventuelle Schadensersatzansprüche gegeben.