

Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit bei voll-jährigen Auszubildenden

Wie hat die Berücksichtigung der Berufsschulzeiten bei erwachsenen Lehrlingen zu erfolgen?

In der Beratungspraxis taucht immer wieder die Frage auf, wie die Berufsschulzeiten von erwachsenen Auszubildenden zu berücksichtigen sind. Dabei sind folgende Grundregeln zu beachten:

- Gem. § 15 Satz 1 BBiG ist der Ausbilder verpflichtet, jeden Auszubildenden, d. h. sowohl den minderjährigen als auch den erwachsenen Auszubildenden, für den Berufsschulunterricht freizustellen.
- **Von dieser Verpflichtung zur Freistellung ist jedoch die Frage zu unterscheiden, wie viele Stunden der Auszubildende neben der Berufsschule zusätzlich im Betrieb ausgebildet werden darf.**
- Um diese Frage zu beantworten, ist zum einen zu prüfen,
 - a) welche Zeiten, die der Auszubildende in der Berufsschule verbringt, überhaupt angerechnet werden müssen und
 - b) von welchem „Höchstausbildungszeitraum“ man die Anrechnung vorzunehmen hat.
- **Falsch** ist es - auch unter Zugrundlegung der neuesten Rechtsprechung des BAG - zu sagen, **dass auch bei den erwachsenen Auszubildenden die Berufsschulzeiten von der tariflichen Ausbildungszeit abzuziehen sind. Vielmehr gilt folgendes:**

Welche Zeiten in der Berufsschule sind bei der Anrechnung zu berücksichtigen?

Folgende Unterrichtszeiten sind zu berücksichtigen:

- a) Bei minderjährigen Auszubildenden werden Unterrichtszeiten von mehr als 5 x 45 Min. mit 8 Zeitstunden angerechnet.
- b) Bei erwachsenen Auszubildenden wird eine Berufsschulstunde jeweils mit 45 Min. berücksichtigt - dies gilt auch dann, wenn mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 Min. gegeben werden.

Das BAG hat zudem in seinem Urteil vom 26.03.2001 - 5 AZR 413/99 - klargestellt, dass **sowohl die Pausen als auch die notwendige Wegezeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb** angerechnet werden müssen.

Die entscheidende Frage, die sich nun im Zusammenhang mit den erwachsenen Auszubildenden stellt, bezieht sich darauf, von welchem „Höchstausbildungsvolumen“ (d. h. betriebliche Ausbildungszeit plus Berufsschulzeit) auszugehen ist:

Welche Höchstausbildungszeit ist als Bezugsgröße bei der Berücksichtigung der Berufsschulzeit zugrunde zu legen?

Hier besteht der entscheidende Unterschied zwischen minderjährigen und erwachsenen Auszubildenden:

- a) Bei minderjährigen Auszubildenden erfolgt die Berücksichtigung der Berufsschulzeit auf Basis der 40-Stunden-Woche (§ 8 JArbSchG: nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich).

- b) Bei erwachsenen Auszubildenden gilt diese Beschränkung auf die 40-Stunden-Woche nicht mehr, da durch den Wegfall des § 9 Abs. 4 JArbSchG diese Einschränkung für erwachsene Auszubildende entfallen ist. Dieser Wegfall war vom Gesetzgeber auch ausdrücklich gewünscht, da man die **betrieblichen Anwesenheitszeiten** der erwachsenen Auszubildenden **im Betrieb erhöhen** wollte.

Durch den Wegfall dieser Einschränkung ergibt sich für erwachsene Auszubildende die gleiche Situation wie für jeden erwachsenen Arbeitnehmer auch - es gilt grundsätzlich die Höchstarbeitsgrenze von 48 Stunden pro Woche und somit nicht mehr als 8 Stunden pro Tag bei einer 6-Tage-Woche (vergl. § 3 Arbeitszeitgesetz).

Achtung:

Dies bedeutet natürlich nicht, dass ein erwachsener Auszubildender insgesamt (also Berufsschulzeit plus betrieblicher Ausbildungszeit) zwingend auf 48 Stunden kommen muss. Die 48-Stunden-Grenze ist lediglich als Orientierungsmaßstab zu wählen, wenn man die Anrechnung der Berufsschulzeiten vornimmt.

Achtung:

Wenn man diese Anrechnung auf Basis der Höchstarbeitsgrenze vorgenommen hat, gilt es stets zu berücksichtigen, welche betriebliche Ausbildungszeit der jeweilige Tarifvertrag bzw. Ausbildungsvertrag vorsieht.

Wie muss also im Einzelnen vorgegangen werden?

Beispiel 1:

Der volljährige Lehrling geht in der Zeit von 8.00 Uhr bis 12.30 Uhr zur Berufsschule. Innerhalb dieser Zeit hat er fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht. Zudem hat er insgesamt Pausen von 45 Minuten. Seine Wegezeit beträgt eine Stunde. Wie sind diese Zeiten zu berücksichtigen?

Von den nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen 48 Stunden (6-Tage-Woche) sind zunächst die geleisteten reinen Berufsschulstunden (d. h. 45 Minuten x 5 = 3 Stunden und 45 Minuten) abzuziehen. Ebenfalls abzuziehen sind die Pausen und die Wegezeit. Es bliebe folglich die Möglichkeit, den Lehrling (48 Stunden - 3 Stunden und 45 Minuten (Schulstunden) - 45 Minuten Pausen - 1 Stunde Wegezeit =) 42 Stunden und 30 Minuten im Betrieb zu beschäftigen.

Aber Achtung: Dies ist noch nicht der vollständige Rechenweg:

Wurden in Manteltarifverträgen bzw. in Ausbildungsverträgen die Auszubildenden in die allgemein geltenden tarifvertraglichen Arbeitszeiten eingebunden, so gelten diese als Höchstdauer der betrieblichen Ausbildungszeit.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1. Zudem sieht der einschlägige Tarifvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden auch für Lehrlinge vor.

In diesem Fall könnte der Lehrling neben der Berufsschule noch die tarifvertraglich vorgesehene Ausbildungszeit von 37,5 Stunden (und nicht 42 Stunden und 30 Minuten!) in der Woche im Betrieb ausgebildet werden.

Liegt somit bereits eine Anrechnungsvereinbarung vor, wenn der Tarifvertrag für Auszubildende z. B. die 37,5-Stunden-Woche vorsieht?

Nein! Die Einbeziehung der Auszubildenden in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages bzw. die Ausweisung einer ausdrücklichen Ausbildungszeit in einem Ausbildungstarifvertrag bedeutet nur, dass damit die **höchstzulässige Ausbildungszeit im Betrieb** festgelegt wird. Eine Anrechnung des Berufsschulunterrichts wird dadurch nicht vorgenommen. Dies zeigt noch einmal deutlich, dass es falsch ist, wenn behauptet wird, dass die Festschreibung im Tarifvertrag auf z. B. 37,5 Stunden bedeutet, dass der Auszubildende insgesamt - d. h. mit Berufsschule und betrieblicher Ausbildungszeit - nicht mehr als 37,5 Stunden ausgebildet werden darf. Vielmehr bezieht sich die im Tarifvertrag vorgesehene Ausbildungszeit lediglich auf die **betriebliche** Ausbildungszeit.

Wie erfolgt die Umsetzung des Rechenweges?

Hat der Ausbilder z. B. ermittelt, dass ein Auszubildender im Betrieb neben der Berufsschule noch 37,5 Stunden ausgebildet werden kann

(vergl. Rechenweg gem. Beispiel 1 und 2:

48 Stunden - 4 Stunden und 45 Min. - Berufsschulzeit plus Wegezeit = 42,5 Stunden und Berücksichtigung der tariflichen Grenze von 37,5 Stunden),

so muss er nun überlegen, wie er diese Stunden auf die Woche verteilt.

- Er könnte z. B. von dem Auszubildenden verlangen, dass er nach dem Ende der Berufsschule nochmals in den Betrieb zurückkehrt, um noch im Betrieb ausgebildet zu werden. Rein theoretisch könnte er von dem Auszubildenden verlangen, dass er nach dem Ende der Berufsschule noch die kompletten 7,5 Stunden, die er bei einer Fünf-Tage-Woche anteilig pro Tag zu leisten hätte, in den Betrieb kommt.
- Dies ist jedoch angesichts der betrieblichen Gegebenheiten unrealistisch, da ja der Auszubildende auch mit ausbildungsgerechten Arbeiten beschäftigt werden muss - dementsprechend ist auch eine fachliche Betreuung durch einen Meister / Gesellen erforderlich. Realistisch ist es daher, von dem Auszubildenden zu verlangen, bis zum Arbeitsende der anderen Arbeitnehmer in den Betrieb zurückzukehren.
- Unter Umständen kann es sinnvoll sein, den Auszubildenden z. B. eine Stunde länger im Betrieb auszubilden, wenn in dieser zusätzlichen Stunde z. B. vom Unternehmer Besonderheiten des betrieblichen Ablaufs dargestellt werden oder wenn die Berichtsheftführung etc. zum Thema gemacht wird.

Weitere Beispielfälle:

Beispiel 3:

In dem Ausbildungsbetrieb wurde nicht nur die wöchentliche Ausbildungszeit von 37,5 Stunden festgelegt, sondern es findet sich zudem die Klausel: „Die tägliche Ausbildungszeit beträgt 7,5 Stunden“.

In diesem Fall wurde kein genauer Ausbildungsbeginn und auch kein genaues Ausbildungsende definiert. Dies hat zur Folge, dass die zeitliche Lage der Ausbildungszeit an diesem Tag nicht festgelegt wurde. Es bleibt bei den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes: Der Lehrling könnte im Anschluss an die Berufsschule noch 7,5 Stunden im Betrieb beschäftigt werden. Auch hier gilt jedoch, dass nach realistischen Modellen im Betrieb zu suchen ist.

Beispiel 4:

Wie Beispiel 5. Im Ausbildungsvertrag steht jedoch zudem: „Die tägliche Ausbildungszeit beträgt 7,5 Stunden; sie beginnt um 8.00 Uhr und endet um 16.30 Uhr.“

In diesem Fall ist die Ausbildungszeit einzelvertraglich konkret auch hinsichtlich des Endes der Arbeitszeit vereinbart worden. Eine Beschäftigung über 16.30 Uhr hinaus ist in diesem Fall nicht möglich.

Beispiel 5:

Der Ausbilder verlangt von einem Lehrling nach der Berufsschule die Rückkehr in den Betrieb. Dort lässt er ihn dann noch fünf Stunden lang den Betrieb fegen.

Selbstverständlich ist für den Fall, dass ein Lehrling in den Betrieb zurückkehrt, zu gewährleisten, dass ein Ausbilder den Lehrling anleitet und dass ihm nur ausbildungsbezogene Arbeiten zugewiesen werden.

Erfolgt eine Berücksichtigung des Berufsschulunterrichts auch bei Blockunterricht?

Auch hier müssen verschiedene Fallgestaltungen unterschieden werden:

- Erfolgt die Blockbeschulung in der Berufsschule (u. U. auch mit Internatsunterbringung), so kann eine Rückkehr des Lehrlings in den Betrieb nicht mehr verlangt werden, da die nach der Blockbeschulung für zusätzliche Arbeitsleistung noch verbleibende zulässige Zeit angesichts der Wegstrecken unverhältnismäßig gering bzw. ausgeschlossen wäre.
- Liegt der Blockunterricht jedoch auch nur in der Zeit von jeweils 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr, so kann von dem Lehrling nach den oben dargestellten Grundsätzen die Rückkehr in den Betrieb verlangt werden.

Fällt z. B. im Rahmen einer Blockunterrichtswoche ein Unterrichtstag komplett aus, so ist auch hier der Lehrling zur Anwesenheit im Betrieb verpflichtet.

Kann ein erwachsener Lehrling auch am Samstag in den Betrieb bestellt werden?

Hier ist zu differenzieren:

- Hat ein Tarifvertrag die 5-Tage-Woche festgeschrieben auf die Zeit von Montag bis Freitag, ist eine Beschäftigung am Samstag nicht möglich.
- Lässt ein Tarifvertrag dagegen die Beschäftigung am Samstag grundsätzlich zu, so kann auch von einem Lehrling verlangt werden, dass er seine betriebliche Ausbildungszeit am Samstag ableistet. In diesem Fall kann der Betrieb die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung der betrieblichen Ausbildungszeit am einfachsten ausschöpfen:

Beispiel:

Der erwachsene Lehrling hätte nach der Berufsschule noch 7,5 Arbeitsstunden im Betrieb abzuleisten. Der Betrieb lässt ihn an dem Tag der Berufsschule jedoch wegen des allgemeinen Arbeitsendes um 16.30 Uhr nur noch drei Stunden im Betrieb arbeiten. Die restlichen 4,5 Stunden können nunmehr am Samstag - mit ausbildungsgerechten Arbeiten - abgeleistet werden.

Könnte der Betrieb „Arbeitszeitkonten für Lehrlinge“ bilden?

Wenn im Ausbildungs- bzw. im Tarifvertrag für den Lehrling keine genauen täglichen Ausbildungszeiten vorgegeben sind, so könnte der Ausbilder den volljährigen Lehrling z. B. an Berufsschultagen von seiner Arbeitspflicht im Betrieb nach der Berufsschule befreien und dafür verlangen, dass dieser diese für ihn geltende betriebliche Arbeitszeit an einem anderen Tag ableistet. Dies bietet sich insbesondere dann an, wenn die Rückkehr des Berufsschülers nach einem langen Berufsschultag nicht mehr für sinnvoll erachtet wird. Die volljährigen Lehrlinge könnten somit die betriebliche Arbeitszeit, die ihnen am Tag des Berufsschulunterrichts „frei gegeben“ wurde, an anderen Werktagen ableisten.

In Betracht kommt - so es der Tarifvertrag zulässt - auch ein Ableisten am Samstag, da die 5-Tage-Woche des § 15 JArbSchG nur für Jugendliche und nicht für erwachsene Lehrlinge gilt.

Achtung:

Entsprechend den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann dabei ein Arbeitszeitraum von bis zu 10 Stunden (§ 3 Abs. 2 ArbZG) ausgeschöpft werden.

Achtung Falle:*Beispiel:*

In einem Ausbildungsvertrag wurde eine tägliche Arbeitszeit von 7,5 Stunden festgelegt. Trotzdem gibt der Ausbilder dem erwachsenen Lehrling nach dem Berufsschulunterricht (z. B. fünf zu berücksichtigende Stunden) frei und fordert diese frei gegebene Zeit an einem anderen Werktag oder verteilt auf andere Werktage ein. Der erwachsene Lehrling ist mit dieser neuen Regelung nicht einverstanden.

In diesem Fall kann der Ausbilder in Annahmeverzug geraten, wenn der Lehrling ihm nach der Berufsschule seine Arbeit anbietet und der Ausbilder diese wegen der von ihm gewünschten Regelung nicht annimmt. Der Lehrling könnte dann für die wegen des Annahmeverzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Ausbildungsvergütung erlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein (§ 10 Abs. 2 BBiG i.V.m. § 615 BGB).

Hinweis:

Achtung: Dieses Merkblatt der Unternehmensverbände Handwerk Niedersachsen ersetzt keine Einzelberatung. Vor Verwendung sollte Rechtsrat eingeholt werden.