

## Freistellung volljähriger Auszubildenden für die Berufsschule

„Passt, wackelt und hat Luft!“ Mit dieser lakonischen Feststellung sollen in früheren Zeiten die Herren Stabsgefreiten in der Kleiderkammer den neuen Rekruten ihre Uniformteile angepasst haben. Ähnlich lakonisch klang die Begründung der damaligen Bundesregierung, als sie am 1. März 1997 mit der Novellierung des JArbSchG den volljährigen Auszubildenden die Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit deftig reduzierte:

*„Ziel der Aufhebung des § 9 Abs. 4 JArbSchG ist es, erwachsene Auszubildende außerhalb der Berufsschulzeit intensiver als bisher in den Betrieb zu integrieren, hierdurch die betriebliche Ausbildung zu intensivieren und die Bereitschaft der Betriebe, insbesondere des Handwerks, zu erhöhen, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.“*

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) gilt nur für junge Menschen unter 18 Jahren, gleich, ob sie als Auszubildende oder als Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 1 Abs. 1 JArbSchG). Die bis zum 28. Februar 1997 geltende Ausnahme, nach der die Regelungen des § 9 Abs. 1 bis 3 JArbSchG für jugendliche Berufsschüler auch auf volljährige Auszubildende anzuwenden waren (§ 9 Abs. 4 JArbSchG) mit der Folge, dass auch diese u. a. nur an einem von zwei Berufsschultagen in der Woche nach dem Berufsschulunterricht im Betrieb beschäftigt werden durften, wurde im Zuge der beabsichtigten Korrektur vermutlich ausbildungshemmender Vorschriften aufgehoben, „weil die Gleichbehandlung erwachsener Auszubildender mit Jugendlichen aus Gründen des Gesundheitsschutzes nicht mehr als gerechtfertigt angesehen wurde.“ (vgl. Bundestagsdrucksache 13/5494 S. 9).

Dem Fetisch „Schaffung von Ausbildungsplätzen“ wurden bisher schon viele Opfer gebracht. Ob sie erhört wurden, mögen meine Leser jeder für sich selbst beurteilen.

Seit der Abschaffung des oben genannten Absatzes des JArbSchG fehlt es an einer Anrechnungsregel für die volljährigen Auszubildenden, so dass die Summe der Berufsschulzeiten und der betrieblichen Ausbildungszeiten in der Kalenderwoche für diese Gruppe größer sein kann als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit.

Die Handwerkskammer Oldenburg hat in einem Merkblatt dazu folgendes Beispiel veröffentlicht:

„6Tage-Woche:

Der volljährige Auszubildende im Friseurhandwerk wird bei einer regelmäßigen Ausbildungszeit von 38 Stunden pro Woche allwöchentlich von Dienstag bis Samstag ausgebildet. Der Berufsschulunterricht findet jeweils am Montag statt. Eine Freistellung von der betrieblichen Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht auch kein eigenständiger Anspruch auf Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit. Der volljährige Auszubildende hat somit eine ‚6-Tage-Woche‘. Die wöchentliche Höchstausbildungszeit ergibt sich aus der Summe der tariflichen Arbeitszeit (38 Stunden) und der Berufsschulzeit. Die 48 Stunden-Woche darf dabei nicht überschritten werden.“

Nun werden Sie vielleicht sagen: Was kümmern mich die Friseure!“ Gemach, auch in Industrie und Handel ist das Thema interessant. Beispiel:

Freitags wird in einem Ausbildungsbetrieb bis 13.30 gearbeitet. Die Berufsschule dauert an diesem Tag bis 14.45 Uhr. Erwächst den volljährigen Azubis daraus ein Zeitguthaben, weil die Summe der Berufsschulzeiten und der betrieblichen Ausbildungszeiten die wöchentliche Arbeitszeit übersteigt?

Nein, tut es nicht! Denn 48 Wochenstunden sind das Maß aller Dinge, nicht die tariflich festgelegte Arbeitszeit. Die Anrechnung erfolgt auf die gesetzlich höchstzulässige Arbeitszeit, nicht auf die tariflich vereinbarte, zumindest dann, wenn im Tarif- oder Ausbildungsvertrag nichts anderes ausdrücklich festgelegt ist. Die gesetzlich höchstzulässige Arbeitszeit beträgt aber nach § 3 Arbeitszeitgesetz für Erwachsene 48 Stunden pro Woche.

Das BAG sieht das genau so und hat in einem Beschluss vom 26. März 2001 eine Reihe von Leitsätzen zur Freistellung festgehalten, von denen für die volljährigen Auszubildenden und ihre Ausbildende vor allem der 3. interessant sein dürfte:

*"Seit dem Außerkrafttreten von § 9 Abs. 4 JArbSchG zum 1.3.1997 fehlt es an einer Abrechnungsregelung, so dass die Summe der Berufsschulzeiten und der betrieblichen Ausbildungszeiten kalenderwöchentlich größer als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Ausbildungszeit sein kann."* (BAG Az 6 AZR 537/01)

Den vollständigen Beschluss habe ich gefunden in: Der Betrieb 2001, S. 1260.

Vielleicht hilft Ihnen das.

Obwohl § 9 Abs. 4 JArbSchG also nicht mehr gilt, ist seitens der Ausbildenden jedoch immer noch § 15 (früher 7) Satz 1 BBiG zu beachten. Danach hat der Ausbildende die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen, auch die volljährige Auszubildende. Der volljährige Auszubildende steht damit für die restliche Arbeitszeit für die betriebliche Ausbildung zur Verfügung. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass der Auszubildende während dieser Zeit auch ausgebildet wird und es sich generell für die Belegschaft um betriebliche Arbeitszeiten handelt.

Für die Anrechnung der Berufsschulzeit hat sich in der Rechtsprechung zu § 15 BBiG eine Zumutbarkeitsregel durchgesetzt, nach der eine Rückkehr in den Betrieb nach dem Berufsschulunterricht dann nicht mehr erforderlich ist, wenn die verbleibende Zeit für die betriebliche Ausbildung am betreffenden Tag nicht mehr zweckmäßig oder zweckentsprechend und deshalb nicht mehr zumutbar ist. Das wiederum hängt von der Dauer der tatsächlichen Berufsschulzeit, ohne Pausen, der Wegezeit zwischen Schule und Betrieb und der dann noch für die betriebliche Ausbildung verbleibenden Restzeit ab.

All das Gesagte muss allerdings abgewogen werden mit den länderspezifischen Berufsschulregelungen und evt. tarifvertraglichen Festlegungen.

Noch ein Literaturtip: Mitsch/Richter: Beschäftigungsmöglichkeiten volljähriger Lehrlinge (!). In: Arbeit und Arbeitsrecht. Die Zeitschrift für den Personal-Profi. Huss Medien GmbH, Berlin, 1997, Seite 256