

Merkblatt Anrechnung der Berufsschulzeiten

Gemäß § 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Diese Freistellungspflicht gilt auch für Prüfungen und Schulveranstaltungen, die nicht eigentlich Unterricht sind, so zum Beispiel Schulausflüge oder Betriebsbesichtigungen mit der Schule. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§ 12 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).

Auszubildende im Land Bremen sind für die Dauer der Berufsausbildung schulpflichtig. Dies gilt allerdings nicht für Umschulungsverhältnisse, in diesen Fällen beträgt die Schulpflicht 12 Schuljahre. Die in anderen Bundesländern bestehende Regelung, wonach jugendliche und erwachsene Auszubildende schulpflichtig sind, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnen, gilt in Bremen nicht.

Wie sind die Zeiträume der Freistellungspflicht im einzelnen zu berechnen?

Bis zur Änderung des § 4 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) im Jahre 1997 machte es für die Beantwortung dieser Frage keinen Unterschied, ob es sich um jugendliche oder erwachsene Auszubildende handelte. Seither kann die Berechnung differenziert erfolgen, wobei es dem Ausbildungsbetrieb in der Praxis freigestellt ist, auch Erwachsene weiterhin im Hinblick auf die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit wie Jugendliche zu behandeln.

Beschäftigungsverbote und Anrechnungsbestimmungen für Jugendliche

Vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht ist die Beschäftigung verboten (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG). **Diese Bestimmung gilt im übrigen auch für berufsschulpflichtige Erwachsene (!).**

An einem Berufsschultag mit mehr **als fünf Unterrichtsstunden** (sechs und mehr Unterrichtsstunden) darf keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Dieser Unterrichtstag ist mit acht Zeitstunden auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich (§ 8 Abs. 1 JArbSchG) und nicht auf die kürzere tarifliche Arbeitsbeziehungsweise Ausbildungszeit anzurechnen, wenn es an einer eigenen tariflichen Anrechnungsregelung fehlt. Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen muss. An diesem Tag sind dann die **Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen** auf die tägliche Höchstarbeitszeit anzurechnen. Neuer Rechtsprechung zu Folge (siehe unten: Anrechnungsbestimmungen für Erwachsene) empfehlen wir allerdings eine Ausweitung der Anrechnungszeit um den Zeitraum der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb, um in dieser Hinsicht Jugendliche nicht schlechter zu stellen als Erwachsene.

Ein Beschäftigungsverbot besteht auch in Wochen mit einem **planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden**. Diese Unterrichtswochen entsprechen einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (§ 9 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG). **Zulässig sind nur zusätzliche betriebliche Ausbildungsmaßnahmen bis zu zwei Stunden wöchentlich (§ 9 Abs. 1 Nr. 3), zum Beispiel, um das Berichtsheft schreiben zu lassen.**

Beschäftigungsverbote und Anrechnungsbestimmungen für Jugendliche

Jugendliche dürfen nicht mehr als **acht Stunden täglich** und nicht mehr als **40 Stunden pro Woche** beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).

Anrechnungsbestimmungen für Erwachsene

Seit der oben genannten Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes fehlt es an expliziten gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich deshalb neben den unstrittig für alle Arbeitnehmer, also auch Auszubildende, geltenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (insbesondere § 3 ArbZG) auf die jüngste Rechtsprechung, konkret den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 26. März 2001, 5 AZR 413/99).

Demzufolge können in Bezug auf die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die tägliche beziehungsweise wöchentliche Ausbildungszeit folgende Kernaussagen getroffen werden:

Eine Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die betriebsübliche/tarifliche Ausbildungszeit erfolgt immer dann, wenn Berufsschulzeit und betriebsübliche (tarifliche) Ausbildungszeit **deckungsgleich** sind. Das heißt konkret: Könnte während der Unterrichtszeit in der Berufsschule betriebliche Ausbildung stattfinden, geht die Berufsschule vor, eine Anrechnung **muss** erfolgen. Ausdrücklich unzulässig ist es, die Berufsschulzeiten im Betrieb nachzuholen beziehungsweise die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu regeln.

Findet der **Berufsschulunterricht** jedoch **außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit** statt, muss **keine Anrechnung** erfolgen. (Beispiel: Auszubildende im Friseurhandwerk, die montags keine betriebliche Ausbildungszeit, aber Berufsschule haben). Die gesetzlich oder tariflich zulässige Tages- oder Wochenarbeitszeit darf allerdings nicht überschritten werden.

Auf Grund dieser Unterscheidung ist es bei erwachsenen Auszubildenden möglich und zulässig, dass die tägliche und wöchentliche Gesamtausbildungszeit im Einzelfall höher liegt als die betriebliche Arbeitszeit. Die unten genannten Höchstgrenzen der täglichen beziehungsweise wöchentlichen Beschäftigungszeiten gemäß ArbZG sind jedoch absolut bindend.

Der Zeitraum der Anrechnungspflicht umfasst grundsätzlich nicht nur die Unterrichtszeit, sondern **auch die Pausenzeiten und die Zeit, die der Auszubildende benötigt, um von der Berufsschule in den Betrieb zurückzukehren**. Nicht gerechnet wird dagegen die Wegezeit, die der Auszubildende von seiner Wohnung bis zur Berufsschule benötigt.

Weiterhin zu beachten ist auch, dass ein erwachsener Auszubildender nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiterausgebildet werden darf, wenn dies **nicht unzumutbar** ist. Als unzumutbar ist die Rückkehr in den Betrieb nach der Berufsschule dann zu betrachten, wenn die im Rahmen der betriebsüblichen beziehungsweise gesetzlich höchstens zugelassenen Restausbildungszeit in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz wäre. Bei einer verbleibenden Restausbildungszeit von unter einer Stunde ist dies regelmäßig unzumutbar.

Blockunterricht

Hier gibt es keine besonderen Anrechnungsmodalitäten, **grundsätzlich ist also eine Beschäftigung erwachsener Auszubildender auch in Wochen mit Blockunterricht möglich**, insbesondere, wenn die genannten Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes ausgeschöpft werden. Eine exakte Berechnung ist aber für jeden einzelnen Tag oder jede einzelne Woche notwendig. In der Praxis wird dies dann häufig dazu führen, dass unter der notwendigen Beachtung aller genannten Vorschriften die noch möglichen Einsatzzeiten im Betrieb stark eingeschränkt sind. Allerdings ist es im Rahmen des Zumutbaren durchaus möglich, den Auszubildenden zu **Ausbildungszwecken** zu beschäftigen oder etwa das Berichtsheft im Betrieb schreiben zu lassen.