

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Umfang und Höhe der Vergütung
4. Weitere Verhinderungsfälle
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Pausen- und Wegezeiten
 - 5.2 Überarbeit
 - 5.3 Vergütungscharakter
 - 5.4 Zusätzliche Kosten - 1
 - 5.5 Zusätzliche Kosten - 2

Information

1. Allgemeines

Der **Auszubildende** ist **zum Besuch der Berufsschule verpflichtet** oder berechtigt. Die Teilnahme am Unterricht sorgt in jedem Fall dafür, dass er seine **betriebliche Ausbildung/Arbeit unterbrechen** muss. Das Fehlen am Ausbildungs-/Arbeitsplatz soll bei ihm aber **nicht** zu einem **Entgeltverlust** führen. Auszubildende haben daher für Arbeits-/Ausbildungszeiten, die wegen des Schulbesuchs ausfallen, **Vergütungsansprüche**. Sie bekommen ihre Ausbildungsvergütung weiter gezahlt.

Praxistipp:

Ein häufiges Problem sind Freistunden und Unterrichtsausfälle. Passieren sie während des Berufsschulbesuchs, bleibt es bei Anrechnung und Vergütung. Fallen die Unterrichtsstunden aber zum Ende des Berufsschulbesuchs aus, sind diese Stunden nicht anzurechnen. Wenn der Auszubildende früher schulfrei hat, ist er verpflichtet, seine betriebliche Ausbildung entsprechend früher (wieder) aufzunehmen.

Was jugendlichen, heranwachsenden und erwachsenen Berufsschülern an **Entgelt** für den Besuch der Berufsschule **fortzuzahlen** ist, richtet sich in der Regel nach den jeweils maßgeblichen **Freistellungsvorschriften**. Das kann stellenweise zu unterschiedlichen Ergebnissen führen - vor allem, wenn es um **Pausen- und Wegezeiten** geht. Wichtig ist zu wissen, dass die Berufsschulzeiten zwar auf die **betriebliche Arbeits-/Ausbildungszeit** angerechnet werden, unterm Strich aber keine echte Arbeits- oder Ausbildungszeit sind. Insoweit sagt das Gesetz ja auch "nur", dass durch den Berufsschulbesuch kein Entgeltausfall eintreten darf.

2. Gesetzliche Grundlagen

Besuchen jugendliche und erwachsene Auszubildende die Berufsschule, können sie nicht gleichzeitig an der betrieblichen Ausbildung teilnehmen. Da aber beides wichtig ist und **Jugendliche** (unter 18) und **Heranwachsende** (vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 21. Lebensjahr) **berufsschulpflichtig** sind, darf sich der Berufsschulbesuch für sie finanziell nicht nachteilig auswirken. Das Gleiche gilt für **erwachsene Auszubildende**, wenn sie zur Berufsschule gehen.

§ 9 JArbSchG sieht für den Ausbilder

- in Abs. 1 Nr. 1 bis 3 **Freistellungspflichten** und

- in Abs. 2 Nr. 1 bis 3 **Anrechnungsbestimmungen**

vor. In § 9 Abs. 3 JArbSchG heißt es für Jugendliche ausdrücklich:

"Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten."

Das gilt auch für **Prüfungen** und **außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen** (§ 10 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG).

Für alle BBiG-Auszubildenden gibt es seit dem 01.01.2020 mit § 15 BBiG eine gemeinsame Freistellungs- und Anrechnungsvorschrift (wobei für Auszubildende unter 18 Jahren immer das JArbSchG gilt, § 15 Abs. 3 BBiG). Korrespondierend zu den Freistellungs- und Anrechnungsbestimmungen ordnet § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG an, dass den Auszubildenden für die **Zeit der Freistellung** nach § 15 BBiG die **Vergütung fortzuzahlen** ist. Der Ausbilder trägt mit § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG allerdings nicht die **Kosten**, die dem Auszubildenden aus Anlass des Berufsschulbesuchs zusätzlich entstehen (BAG, 26.09.2002 - 6 AZR 486/00).

3. Umfang und Höhe der Vergütung

Jugendliche Berufsschüler haben nach § 9 Abs. 3 JArbSchG Vergütungsansprüche. § 9 Abs. 3 JArbSchG will sicherstellen, dass sie die Schule auch besuchen. Der Ausbilder muss das Entgelt zahlen, das der Jugendliche bekommen würde, wenn er die Schule nicht besucht hätte. Es gilt das **Lohnausfallprinzip**. Der Berufsschüler soll wegen des Schulbesuchs keinen Entgeltausfall haben. Er soll aber auch nicht mehr bekommen, als wenn er gearbeitet hätte. § 9 Abs. 3 JArbSchG ist nicht abdingbar.

Erwachsene Berufsschüler haben ebenfalls Ansprüche auf Vergütungsfortzahlung. § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG sichert ihr Entgelt während des Schulbesuchs. Fällt die Schule aus, greift § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG nicht. Dann muss der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen (Ausnahme: Freistunden während des Unterrichts). Für die Dauer der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen. Auch hier gilt das **Lohnausfallprinzip**. Eventuell kann die Ausbildungsvergütung anteilig gekürzt werden.

Beispiel:

Die 20-jährige Vanessa geht am Dienstag zur Berufsschule. Normalerweise hätte sie an diesem Tag sechs Stunden Unterricht. Die Schule beginnt morgens um 07:45 Uhr und endet - einschließlich Pausen - um 14:00 Uhr. Wegen Erkrankung eines Lehrers fallen die letzten beiden Stunden aus. Vanessa geht um 12:15 Uhr nach Hause. Ihr Ausbilder rechnet den Schulbesuch am Dienstag mit 6,25 Zeitstunden auf die betriebliche Ausbildungszeit an. An diesem Dienstag darf er entweder 4,75 anrechnen oder die Ausbildungsvergütung um 1,5 Stunden kürzen. Bekäme Vanessa bei einer 40-Stunden-Woche 850,00 EUR Ausbildungsvergütung, wäre das ein Betrag von $850,00 : (40 \times 4,3333) \times 1,5 = 850,00 : 173,33 \times 1,5 = 7,36$ EUR.

Fallen zwischen der ersten und letzten Schulstunde **Unterrichtseinheiten aus**, besteht für den Berufsschüler keine Möglichkeit, in den Ausbildungsbetrieb zu kommen. Diese Stunden haben auf Freistellung und Vergütung keinen Einfluss. Bekommt der Auszubildende auch **Sachleistungen** als Vergütung, gilt § 19 Abs. 2 BBiG : "Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Abs. 6) abzugelten."

4. Weitere Verhinderungsfälle

Die **Freistellungspflicht** nach § 15 Satz 1 BBiG bezieht sich auf die **Teilnahme am Berufsschulunterricht und an den Prüfungen**. Durch die Freistellung nach § 15 BBiG darf **kein Entgeltausfall** entstehen, § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG . Daraus folgt, dass der Besuch der Berufsschule der betrieblichen Ausbildung vorgeht, wenn es zu Überschneidungen von betrieblicher Ausbildung und Unterricht kommt (BAG, 26.03.2001 - 5 AZR 413/99). Die Ausbildungspflicht wird dadurch ersetzt.

Praxistipp:

Was in der Praxis zu oft verkannt wird: Der Auszubildende bekommt kein Geld dafür, dass er zur Schule geht. Er wird für den Schulbesuch "nur" freigestellt. Tritt durch diese Freistellung ein Entgeltausfall ein, muss dieser Entgeltausfall vom Ausbildenden ausgeglichen werden. Das heißt im Umkehrschluss: Tritt durch den Schulbesuch kein Entgeltausfall ein, weil der Auszubildende an diesem Tag ohnehin frei hat, braucht auch keine Vergütung gezahlt zu werden.

Eine **Nachholung der ausfallenden betrieblichen Ausbildungszeit** ist von Gesetzes wegen ausgeschlossen. Von der Freistellungspflicht werden auch andere Zeiträume erfasst, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnimmt, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen daran gehindert ist, sich im Ausbildungsbetrieb ausbilden zu lassen (z.B. Wegezeiten, Pausen, Freistunden; BAG, 26.03.2001 - 5 AZR 413/99 - mit der Klarstellung, dass die Summe von Berufsschulzeit und betrieblicher Ausbildungszeit durchaus größer als die tarifliche wöchentliche Regelarbeitszeit sein kann - Bestätigung von BAG, 27.05.1992 - 5 AZR 252/91).

Weitere Informationen zum Thema Freistellung gibt es in den Stichwörtern Freistellung - Allgemeines ff.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Vergütungsfortzahlung für die Zeit des Berufsschulbesuchs **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

5.1 Pausen- und Wegezeiten

Zu den Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht im Sinne des § 7 Satz 1 BBiG a.F. (heute: § 15 Abs. 1 BBiG) gehören auch "**Zeiten des notwendigen Verbleibs** an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb". Insoweit ist die **Anrechnung** von Pausen- und Wegezeiten auf die betriebliche Ausbildungszeit nicht geregelt oder notwendigerweise zu regeln. § 7 BBiG a.F. (heute: § 15 Abs. 1 BBiG) bestimmt, dass der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildungszeit freizustellen ist. "Diese **Freistellung** umfasst notwendigerweise auch die Zeiträume, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen muss, aber aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen" (BAG, 26.03.2001 - 5 AZR 413/99).

5.2 Überarbeit

Durch die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die JArbSchG-Arbeitszeit fällt auch unter Berücksichtigung einer geringeren betrieblichen **Wochenausbildungszeit** keine Überarbeit an. Bleibt die **betriebliche Arbeits-/Ausbildungszeit** mit 38,5 Stunden hinter der **40-stündigen Höchstarbeitszeit** nach dem JArbSchG zurück, wird sie auch bei Anrechnung des Schulbesuchs nach § 9 Abs. 2 JArbSchG nicht überschritten (LAG Baden-Württemberg, 28.06.1989 - 3 (5) Sa 39/89 - mit dem Hinweis, dass die gesetzliche Höchstarbeitszeitgrenze für Nicht-Jugendliche 48 Stunden beträgt).

5.3 Vergütungscharakter

Die **Ausbildungsvergütung** hat Entgeltcharakter für die mit der praktischen Ausbildung geleistete Arbeit. Der Gesetzgeber hat in § 12 BBiG a.F. (heute: § 19 BBiG) allerdings bestimmt, dass der **Vergütungsanspruch** in besonderen Fällen auch dann bestehen bleibt, wenn im Betrieb keine praktische Ausbildung stattfindet. Das ist einmal der Fall, wenn der Auszubildende durch einen in seiner Person liegenden Grund gehindert ist, seine Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen, zum anderen aber auch dann, wenn er für die Zeit der **Teilnahme am Berufsschulunterricht** freigestellt wird (LAG Köln, 04.05.2006 - 9 Ta 128/06).

5.4 Zusätzliche Kosten - 1

"Dem Auszubildenden dürfen nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F. (heute: § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) keine Kosten auferlegt werden, die dem Auszubildenden bei **der Ausbildung** entstehen. Dazu gehören nicht Kosten, die im

Zusammenhang mit dem **Besuch der staatlichen Berufsschule** des berufsschulpflichtigen Auszubildenden stehen. Veranlasst der Ausbildende den Auszubildenden zum **Besuch einer anderen Bildungseinrichtung** als der staatlichen Berufsschule und fallen deshalb Kosten an, hat der Ausbildende diese zu tragen. Eine Vereinbarung, nach der der Auszubildende diese Kosten zu erstatten hat, wird von § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F. (heute: § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) erfasst" (BAG, 25.07.2002 - 6 AZR 381/00).

5.5 Zusätzliche Kosten - 2

Die §§ 7 und 12 Abs. 1 Nr. 1 BBiG a.F. (heute: §§ 15 , 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG) verpflichten den Ausbilder, den Auszubildenden für die **Teilnahme am Berufsschulunterricht** freizustellen und ihm für diese Zeit die Vergütung weiterzuzahlen. Beide Bestimmungen enthalten keine Verpflichtung des Ausbilders, dem Auszubildenden zusätzliche Kosten (hier: für eine **Internatsunterbringung** aus Anlass der Teilnahme am Unterricht) zu erstatten, die aus Anlass des Besuchs der Berufsschule entstehen. So ein Anspruch folgt auch nicht aus **Sinn und Zweck dieser Regelungen** (BAG, 26.09.2002 - 6 AZR 486/00).