

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Berufsschulpflicht (am Beispiel NRW)
4. Mitbestimmung
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Ausbilderpflichten
 - 5.2 Betriebsvereinbarung
 - 5.3 Freistellung
 - 5.4 Pausenzeiten
 - 5.5 40-Stunden-Woche
 - 5.6 Wegezeiten

Information

1. Allgemeines

Der **Ausbilder** ist regelmäßig dazu **angehalten**, seinen Auszubildenden den **Besuch der Berufsschule zu ermöglichen**. Die **Auszubildenden** wiederum sind im Gegenzug **verpflichtet** oder berechtigt, die **Berufsschule zu besuchen**. Das Gesetz sieht hier - abhängig vom Lebensalter - unterschiedliche Regelungen vor. Es gibt **Freistellungsvorschriften für Jugendliche** und **Freistellungsvorschriften für Erwachsene**. Hier entscheidet es sich auch, auf welche **Arbeitszeit** der Berufsschulbesuch angerechnet wird.

Praxistipp:

Wer sich nicht ganz sicher ist, wie Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit seiner Auszubildenden angerechnet werden, sollte seinen Arbeitgeberverband oder die Selbstverwaltungskörperschaft fragen, in der er Mitglied ist: z.B. Handwerksinnung, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer. Diese Institutionen haben in der Regel einen guten Überblick über den Gebrauch der Anrechnungsvorschriften in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die **Freistellung** für den Schulbesuch erfolgt in der Regel **unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung**. Ob ein Auszubildender nur berechtigt oder sogar verpflichtet ist, die Berufsschule zu besuchen, weil eine **Berufsschulpflicht** besteht, ist eine Frage, die die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer beantworten. **Schulrecht** ist nämlich **Landesrecht**. Soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen, kann der **Betriebsrat** bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten **mitbestimmen**. Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen muss er allerdings den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG beachten.

2. Grundsatz

Ausbilder dürfen ihre **Auszubildenden** vor einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen (§ 15 Abs. 1 S. 1 BBiG , § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 JArbSchG). Sie müssen sie nach Maßgabe der § 15 Abs. 1 Satz 2 BBiG u. § 9 Abs. 1 Satz 2 JArbSchG freistellen. Dabei wird zwischen der

- Freistellung Erwachsener und der
- Freistellung Jugendlicher

unterschieden (mehr zum Thema Freistellung in den Stichwörtern Freistellung - Allgemeines ff.).

Der Ausbilder muss den Auszubildenden zudem für die **Zeit der Freistellung** nach § 15 BBiG bzw. § 9 JArbSchG die Ausbildungsvergütung fortzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG , § 9 Abs. 3 JArbSchG). Der Auszubildende hat den Auszubildenden nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG sogar zum Berufsschulbesuch anzuhalten. Der **Schulbesuch geht** der betrieblichen Ausbildung eindeutig **vor**. Wer als Ausbilder nicht freistellt, begeht eine **Ordnungswidrigkeit** (§ 101 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) und riskiert damit eine Geldbuße bis zu 5.000 EUR (§ 101 Abs. 2 BBiG).

In der Praxis gibt es bei der **Anrechnung von Berufsschulzeiten** auf die Arbeitszeit immer noch Probleme. So ist häufig unklar, auf welcher **Grundlage** die zulässige betriebliche Ausbildungszeit der Auszubildenden ermittelt wird und welche **Schultage** oder **Schulstunden** bei erwachsenen Auszubildenden mit welchem **Zeitwert** anzusetzen sind. Die Lösung dieses Problems ist davon abhängig, ob die **tarifliche Arbeitszeit** (z.B. die 37,5-Stunden-Woche), die betriebsübliche, vertragliche oder die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten aus dem JArbSchG (Jugendliche) oder dem ArbZG (Erwachsene) zur Berechnung herangezogen werden.

3. Berufsschulpflicht (am Beispiel NRW)

Die Pflicht zum Besuch der Berufsschule ist in den **Schulgesetzen der Länder** geregelt. **Schulpflichtig** ist nach § 34 Abs. 1 SchulG NW ,

"wer in Nordrhein-Westfalen seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Ausbildungs- oder Arbeitsstätte hat".

Die **Schulpflicht** umfasst nach § 34 Abs. 2 Satz 1 SchulG NW

- in der **Primarstufe** und in der **Sekundarstufe I** die Pflicht zum Besuch einer Vollzeitschule (Vollzeitschulpflicht) und
- in der **Sekundarstufe II** die Pflicht zum **Besuch der Berufsschule** oder eines anderen Bildungsgangs des Berufskollegs oder einer anderen Schule der Sekundarstufe II.

Nach der Schulpflicht in der Primarstufe und der Sekundarstufe I beginnt die **Pflicht zum Besuch der Berufsschule** (§ 22 Abs. 4 SchulG NW) oder eines anderen Bildungsgangs des Berufskollegs oder einer anderen Schule der Sekundarstufe II (§ 38 Abs. 1 SchulG NW). Wer in Nordrhein-Westfalen **vor Vollendung des 21. Lebensjahres** ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt, ist bis zu dessen Ende schulpflichtig (§ 38 Abs. 2 SchulG NW).

Beispiel:

L ist 20 Jahre und neun Monate alt. Nach einigen Aushilfstätigkeiten und verschiedenen Praktika ist es ihr gelungen, endlich einen regulären Ausbildungsplatz zu bekommen. Sie fängt am 01.08. in Ausbilder A's Betrieb mit einer 3-jährigen Lehre als Personaldienstleistungskauffrau an. L ist nach § 38 Abs. 2 SchulG NW nun so lange berufsschulpflichtig, bis ihr 3-jähriges Ausbildungsverhältnis endet - auch wenn sie dann schon älter als 23 Jahre sein wird.

Nimmt ein Auszubildender erst **nach dem Ende der Schulpflicht** ein Berufsausbildungsverhältnis auf, ist er **nicht verpflichtet, aber** nach § 38 Abs. 5 SchulG NRW **berechtigt**, "die Berufsschule zu besuchen, solange das Berufsausbildungsverhältnis besteht".

Beispiel:

Z entschließt sich mit ihren 26 Jahren nach einer Ausbildung zur Bankkauffrau und einigen Praxisjahren noch eine Ausbildung als Versicherungskauffrau zu machen. Bei Aufnahme dieser Ausbildung ist sie nicht mehr berufsschulpflichtig i.S. des § 38 Abs. 1 SchulG NW . Z ist deswegen nicht verpflichtet, am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Sie ist nach § 38 Abs. 5 SchulG allerdings berechtigt, die Berufsschule zu besuchen. Ausbilder A muss sie dafür nach § 15 Abs. 1 BBiG freistellen.

Für **Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis** dauert die Schulpflicht bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden (§ 38 Abs. 3 Satz 1 SchulG NW). Zudem endet die Schulpflicht, wenn nach Festlegung in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung die bisherige Ausbildung den weiteren Schulbesuch entbehrlich macht oder die obere Schulaufsichtsbehörde im Einzelfall eine entsprechende Feststellung trifft (§ 38 Abs. 4 SchulG NW).

4. Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 BetrVG bei der **Festlegung der Arbeitszeit** ein Mitbestimmungsrecht.

Praxistipp:

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht nur, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung vorhanden ist. Der Betriebsrat kann daher vom Arbeitgeber keine Regelung verlangen, die gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben zuwider läuft. Insbesondere darf der Betriebsrat im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung des § 87 BetrVG keine von den Freistellungsvorschriften des § 9 JArbSchG zu Lasten des Arbeitgebers abweichende Regelung verlangen. Das wäre nur im Rahmen freiwilliger Mitbestimmung möglich.

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in Fragen zwingender Mitbestimmung nicht einigen, entscheidet die Einigungsstelle (§§ 87 Abs. 2 Satz 1, 76 ff. BetrVG). Ihr Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Beispiel:

Die Auszubildenden von Ausbilder A haben zwei lange Berufsschultage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten Dauer. § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG sieht für diese Fälle vor: Der Arbeitgeber *"darf den Jugendlichen nicht beschäftigen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche"*. A's Betriebsrat B kann nun nicht erzwingen, dass er seine Auszubildenden an beiden Tagen nach dem Schulbesuch nicht mehr beschäftigt. Etwas anderes ist ja schon in § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG abschließend und zwingend gesetzlich geregelt. Aber: B kann von A über § 87 Abs. 1 BetrVG eine Betriebsvereinbarung verlangen, mit der die Modalitäten der Freistellung und die betriebliche Umsetzung dieser Freistellungsmodalitäten geregelt werden.

Ist die regelmäßige wöchentliche **Ausbildungszeit tariflich festgelegt**, können die Betriebspartner die Ausbildungszeit nicht via Betriebsvereinbarung verlängern. Ihre Abmachung würde gegen die Regelungssperre in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (Tarifvorbehalt) verstoßen (BAG, 13.02.2003 - 6 AZR 537/01).

"Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein" (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Wichtig ist in mitbestimmten Betrieben auch die Beteiligung der **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, §§ 60 ff. BetrVG .

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Anrechnung von Berufsschulzeiten **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt.

5.1 Ausbilderpflichten

Die schulische Ausbildung richtet sich nach Landesrecht und erfolgt im staatlichen Bildungsauftrag außerhalb des Betriebs. Das heißt, ein Ausbilder hat über die im BBiG geregelten **Pflichten zur Förderung des Besuchs** der Berufsschule und zur Freistellung bei **Fortzahlung der Vergütung** keine weiteren Pflichten. Insbesondere braucht er nicht für die **Kosten der schulischen Ausbildung** aufzukommen. Es sei denn, der Auszubildende besucht auf Veranlassung des Ausbilders nicht die nächstliegende Berufsschule oder eine andere Bildungseinrichtung als die staatliche Berufsschule (LAG Hamm, 30.08.2007 - 17 Sa 969/07).

5.2 Betriebsvereinbarung

Arbeitsentgelt und sonstige **Arbeitsbedingungen**, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Das gilt auch für **Regelungen zur Dauer der wöchentlichen Ausbildungszeit**. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG will die **Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie** gewährleisten und räumt den Tarifvertragsparteien dazu den Vorrang zur Regelung von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen ein. Diese Befugnis soll nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebspartner ausgehöhlt werden können (BAG, 13.02.2003 - 6 AZR 537/01).

5.3 Freistellung

Bleiben nach dem **Arbeitsplan** für einen Freitag nur 6,5 Arbeitsstunden übrig, muss der Arbeitgeber seinen Auszubildenden für diese Zeit wegen des Besuchs der Berufsschule gegen Zahlung der Ausbildungsvergütung freistellen. Damit liegt aber, auch wenn ein **Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden** à 45 Minuten Dauer **mit acht Stunden** auf die Arbeitszeit anzurechnen ist, wegen der Anrechnung keine "Überarbeit" vor. Hier muss berücksichtigt werden, dass die Freistellung nur im Umfang der betrieblichen Arbeitszeit erfolgt und nur im Umfang einer bestehenden Arbeitszeitverpflichtung möglich ist (LAG Baden-Württemberg, 28.06.1989 - 3 (5) Sa 39/89).

5.4 Pausenzeiten

§ 7 BBiG a.F. (heute: § 15 BBiG) verpflichtet Ausbilder, den Auszubildenden unter anderem für die **Teilnahme am Berufsschulunterricht** freizustellen. Das heißt, freizustellen ist nicht nur für die reine Unterrichtszeit, sondern auch für die **Unterrichtspausen**. Diese Pausen sind **Bestandteil des Berufsschulunterrichts** - sie dienen dem Zweck, die Aufnahmefähigkeit der Auszubildenden aufrechtzuerhalten beziehungsweise sie wiederherzustellen. Sie sind keine Ruhepausen im arbeitszeitrechtlichen Sinn. Insoweit ist die Berufschulzeit einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit des Auszubildenden anzurechnen (LAG Köln, 18.09.1998 - 12 Sa 549/98).

5.5 40-Stunden-Woche

"**Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden** von mindestens je 45 Minuten sind mit jeweils **acht Stunden** nur auf die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich (§ 8 Abs. 1 JArbSchG) und **nicht auf die kürzere tarifliche Arbeits- bzw. Ausbildungszeit** anzurechnen, wenn es an einer eigenen tariflichen Anrechnungsregel fehlt" (BAG, 27.05.1992 - 5 AZR 252/91).

5.6 Wegezeiten

Zu den Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht im Sinn des § 7 Satz 1 BBiG a.F. (heute: § 15 BBiG) gehören sowohl die **Zeiten des notwendigen Verbleibs** an der Berufsschule **während der unterrichtsfreien Zeit** als auch die notwendigen **Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb**. Der Auszubildende ist von der betrieblichen Ausbildungszeit freizustellen. Und das erfasst eben 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).