

Freistellung und Bezahlung für Berufsschulzeiten

I. Allgemeines

Der Berufsschulpflicht des Lehrlings entspricht die Pflicht des Lehrberechtigten, dem Lehrling die für diese Schulpflicht erforderlichen Zeiten freizugeben. Daher ist dem Lehrling die Unterrichtszeit; die Pausen ausgenommen der Mittagspause; Freizeitgegenstände und unverbindliche Übungen bis zu 2 Unterrichtsstunden; und bestimmte Förderkurse auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen.

Das heißt, dass sich daraus Beschränkungen für die in dieser Woche verbleibende vereinbarte betriebliche Arbeitszeit ergeben können, aber auch, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu bezahlen sind. Übersteigt allerdings diese Berufsschulzeit die für diesen Tag gesetzlich zulässige Tages- oder Wochenarbeitszeit, so sind für diese Zeit keine Überstunden zu bezahlen. Zeitausgleichsstunden gebühren aus Unterrichtszeiten nicht. Wenn die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden beträgt, ist die Beschäftigung im Betrieb überhaupt unzulässig. Ebenso darf die Unterrichtszeit, Wegzeit und im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche tägliche Arbeitszeit nicht übersteigen. Während des tatsächlichen Besuchs einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule darf der Lehrling im Betrieb nicht beschäftigt werden (dies wäre allerdings schon physikalisch unmöglich), aber etwa während allfälliger Schulferien dazwischen, sofern es ihm nach dem Verhältnis von Wegzeit und betrieblicher Arbeitszeit zumutbar ist.

II. Entlohnung

Die auf die wöchentliche Normalarbeitszeit anzurechnenden Zeiten sind beim gesamten für diesen Zeitdauer gebührenden Entgelt zu berücksichtigen, also dürfen etwa auch Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) oder das Urlaubsentgelt nicht gekürzt werden. Bei Überschreitung der gesetzlichen Tages- oder Wochenarbeitszeit steht aber, wie gesagt, keine Überstundenentlohnung zu. Bei einem Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein anderes während eines Lehrjahres gibt es keinen Anspruch des einen Lehrberechtigten gegen den anderen, weil eine Aliquotierung der Berufsschulkosten nicht vorgesehen ist, sondern jeder Lehrberechtigte den Berufsschulbesuch in der Zeit zahlt, in der das Lehrverhältnis zu ihm besteht.

Der Anspruch auf Berücksichtigung der für den Berufsschulbesuch erforderlichen Zeit umfasst auch Wegzeiten zur und von der Berufsschule, wenn sie in die vereinbarte Lage der Arbeitszeit fallen.

Auch bei Wiederholung einer negativ abgeschlossenen Berufsschulklasse während des Lehrverhältnisses besteht Anspruch auf Bezahlung, und es wäre daher die Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs oder eines Erholungsurlaubs unzulässig. (Dies sollte bei der Genehmigung des Wiederholens einer negativ abgeschlossenen Berufsschuljahres im selben Lehrjahr berücksichtigt werden.) Auch eine so genannte „Nachprüfung“ gehört zur Unterrichtszeit und ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Hinsichtlich der Internatskosten für ein für die Schüler der Berufsschule bestimmtes Schülerheim muss zunächst in den anzuwendenden Kollektivvertrag geschaut werden. Wenn dieser keine für den Lehrling günstigere Regelung vorsieht und die Internatskosten höher sind als die Lehrlingsentschädigung, muss der Lehrberechtigte dem Lehrling den Unterschiedsbetrag zwischen Internatskosten und (Brutto-) Lehrlingsentschädigung (Internatskostenbeitrag) bezahlen, ohne dass er sich dafür bei der Lehrlingsentschädigung zu einem Zeitpunkt, zu dem der Lehrling die Berufsschule nicht besucht, etwas abziehen kann. Dieser Internatskostenbeitrag ist sozialversicherungsfrei, für die Sozialversicherungsbeiträge bleibt es also bei den üblichen Beiträgen der weiterlaufenden Lehrlingsentschädigung.

III. Schulfreie Zeiten und ausfallende Berufsschulzeiten

Wenn der Lehrling schulhaft Unterrichtszeiten versäumt, hat er weder Anspruch auf Anrechnung der Zeiten auf die wöchentliche Arbeitszeit, noch auf Bezahlung. Im Falle der gerechtfertigten persönlichen Dienstverhinderung (etwa Krankheit, Unfall, die im Kollektivvertrag anerkannten persönlichen Dienstverhinderungsgründe) sind die ausgefallenen Unterrichtszeiten entsprechend wie ausgefallene Arbeitszeiten zu behandeln. Gleiches gilt für Ausfallszeiten, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat (wenn etwa der Lehrling aus Gründen am Schulbesuch gehindert ist, die in den Bereich des Lehrberechtigten fallen).

Während der Schulferien oder schulischer Feiertage, die nicht zugleich arbeitsrechtlich Feiertage sind, muss der Lehrling selbstverständlich seine betriebliche Arbeitsleistung erfüllen. Gleiches gilt grundsätzlich, wenn der vorgesehene Unterricht entfällt. Nur in den Fällen, wo in ganzjährigen und saisonmäßigen Berufsschulen einzelne Unterrichtsstunden an einem Schultag entfallen, oder wenn an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der Unterricht an bis zu 2 aufeinander folgenden Werktagen entfällt, gilt eine Sonderregelung: Wenn es dem Lehrling wegen des Verhältnisses zwischen Wegzeit und Arbeitszeit nicht zumutbar ist, während der unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufzusuchen, muss diese Zeit unter Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung freigegeben werden.

Fällt also an nicht lehrgangsmäßigen Berufsschulen ein ganzer Schultag oder bei lehrgangsmäßigen Berufsschulen der Unterricht an mehr als 2 aufeinander folgenden Werktagen aus,

wird die Zumutbarkeit nicht geprüft, sondern der Lehrling hat ohne Rücksicht auf die Wegzeit im Betrieb zur Arbeitsleistung zu erscheinen.

IV. Behaltefrist

Sowohl die Freistellungspflicht als auch die Entgeltzahlungspflicht nach dem Berufsausbildungsgesetz enden mit dem Ende des Lehrverhältnisses und bestehen auch in der Behaltefrist nicht. Allerdings ist es möglich, diese Angelegenheiten arbeitsvertraglich zu vereinbaren, und es müssen in diesem Zusammenhang die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Vereinbarungen geprüft werden.

Stand: 11. November 2003