

Ausbildungszeit – Freistellung, Anrechnung und Beschäftigungsverbote

Hinweise zur Ausbildungszeit von Auszubildenden

Ausbildungszeit

Vereinbaren Sie im Ausbildungsvertrag die **regelmäßige tägliche Ausbildungszeit** mit 7,7 oder 8 Stunden.

Legen Sie für die einzelnen Wochentage die **betriebliche Ausbildungszeit**, also die konkrete Arbeitszeit in der Praxis, im Voraus fest. Erstellen Sie dazu einen **Dienstplan**. Händigen Sie den Dienstplan der/dem Auszubildenden frühzeitig aus. Bitte beachten Sie:

- Die tatsächlich festgelegte betriebliche Ausbildungszeit kann für einzelne Tage von der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit, die Sie im Vertrag vereinbart haben, abweichen.
- **Für jugendliche Auszubildende** (noch nicht 18 Jahre alt): Achten Sie darauf, dass 8,5 Stunden am Tag und 40 Stunden im wöchentlichen Mittel nicht überschritten werden.
- **Für volljährige Auszubildende**: Achten Sie darauf, dass 10 Stunden am Tag und 40 Stunden im wöchentlichen Mittel nicht überschritten werden.

Mehrarbeit und Sonderarbeitszeiten

Eine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgeht (**Mehrarbeit**), ist besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.

Soweit die **festgelegte tägliche Ausbildungszeit** an einzelnen Wochentagen die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit in den oben beschriebenen Grenzen überschreitet, liegt keine gesondert zu vergütende Mehrarbeit vor.

Schaffen Sie **keine Sonderarbeitszeiten** für Auszubildende außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten. Achten Sie darauf, dass innerhalb der festgelegten betrieblichen Ausbildungszeit **Ausbildung** tatsächlich **gewährleistet** werden kann.

Dokumentieren Sie die tatsächlichen täglichen Ausbildungszeiten, auch in Ihrem eigenen Interesse.

Wenn und soweit Auszubildende nicht an einem betrieblichen Gleitzeitmodell teilnehmen, ist ein **Minusstundenkonto** zu ihren Lasten nicht zulässig. Werden Auszubildende mangels Arbeitsanfall nach Hause geschickt, ist dies bezahlte Freistellung.

Vergütungsfreie **Nacharbeit** von Krankheitszeiten und sonstigen Fehlzeiten oder Beschäftigungsausfällen, die von Auszubildenden nicht verschuldet sind, kann nicht verlangt werden. Dies gilt auch für zusätzliche Arbeitszeiten mit dem Ziel, Fehlzeiten zu kompensieren und somit eine Nichtzulassung zur Abschlussprüfung zu vermeiden.

Vergütung

Nur für die **tatsächlich** geleistete Ausbildungszeit einschließlich der Zeiten der Freistellung muss Ausbildungsvergütung gezahlt werden.

Unentschuldigte Fehlzeiten müssen nicht vergütet werden. Sie stellen zudem eine erhebliche Pflichtverletzung dar und können zur Abmahnung und Kündigung führen.

Wesentliche Rechtsvorschriften

§§ 11, 15, 17 und 19 Berufsbildungsgesetz; §§ 8 bis 18 Jugendarbeitsschutzgesetz; §§ 3 bis 5 Arbeitszeitgesetz.

Vorgaben zur Freistellung, Anrechnung und zu den Beschäftigungsverboten

Sachverhalt	Freistellung ¹⁾ für	Anrechnung auf Ausbildungszeit ⁵⁾
1 Berufsschultag	die Teilnahme am Berufsschulunterricht ²⁾	Unterrichtszeit einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte ^{6), 7)}
1 Berufsschultag (> 5 Stunden Unterricht je 45 min.)	den Berufsschultag ³⁾	durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit ⁸⁾
5 Lehrgangstage der Überbetrieblichen Ausbildung der Ärztekammer Berlin	die Teilnahme an den Lehrgangstagen ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte ⁷⁾
Zwischenprüfung	die Teilnahme an der Zwischenprüfung ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte ⁷⁾
Abschlussprüfung	die Teilnahme an der Abschlussprüfung ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte ⁷⁾
Abschlussprüfung schriftlich	den unmittelbar vorangehenden Arbeitstag ⁴⁾	durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit ⁸⁾

Anmerkungen

- 1) **Freistellung** bedeutet, dass **gleichzeitig** bestehende betriebliche Ausbildungszeit ersetzt wird. Ausfallende betriebliche Ausbildungszeit darf nicht nachgeholt werden. Ausbildungsvergütung ist auch für Zeiten der Freistellung zu zahlen.
- 2) **Freistellungsumfang:** Freistellung für die „Teilnahme am Unterricht“ umfasst Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule (Unterricht, Pausen, unterrichtsfreie Zeit), des Weiteren notwendige Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte, wenn und soweit Auszubildende vor oder nach der Schule arbeiten. Für die Freistellung für die „Teilnahme an den Lehrgangstagen der ÜBA“ sowie die „Teilnahme an Prüfungen“ gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend.
- 3) Zusätzlich zum Freistellungsanspruch für den **kompletten Berufsschultag** (alle Auszubildende) besteht für **jugendliche** Auszubildende ein **Beschäftigungsverbot**.
- 4) Es ist für den **Arbeitstag**, der dem (ersten) Tag der schriftlichen Abschlussprüfung **unmittelbar** vorangeht, freizustellen. Findet die schriftliche Abschlussprüfung z. B. dienstags und mittwochs statt, ist am Montag, wenn gearbeitet wird, freizustellen. Findet die Abschlussprüfung montags und dienstags statt, ist am Freitag nicht freizustellen, weil der Arbeitstag Freitag dem Montag nicht unmittelbar vorangeht.
- 5) **Angerechnet** wird **auf** die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit. Das ist die Zeit, die im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.
- 6) Je nach Modell derzeit 5 Stunden 20 Minuten oder 3 Stunden 20 Minuten. Auskunft erteilen die Berufsschulen.
- 7) Die Anrechnungsfähigkeit der notwendigen Wegezeiten ist auf eine zum 1. August 2024 in Kraft getretene Änderung des Berufsbildungsgesetzes zurückzuführen.
- 8) **Angerechnet** wird **die** durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit. Das ist die Zeit, die im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.
- 9) **Beschäftigungsverbot vor Berufsschule:** Berufsschulpflichtige Auszubildende dürfen bei einem Berufsschulbeginn vor 9 Uhr zuvor nicht beschäftigt werden.
- 10) **Zumutbarkeit:** Auszubildende dürfen nach der Berufsschule nur dann im Betrieb ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar ist die Rückkehr in den Betrieb, wenn die zulässige verbleibende Restausbildungszeit am Tag in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz ist. Entsprechendes gilt für betriebliche Ausbildung vor Unterrichtsbeginn, soweit nicht ohnehin bereits ein Beschäftigungsverbot besteht.
- 11) Die Nichtfreistellung oder Beschäftigung entgegen eines Beschäftigungsverbots ist i. d. R. ordnungswidrig. Wer vorsätzlich Jugendliche nicht freistellt oder sie entgegen eines Beschäftigungsverbots beschäftigt (für den Berufsschulunterricht auch berufsschulpflichtige Personen, die noch nicht 21 Jahre alt sind), und dadurch ihre Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, macht sich strafbar. Ebenfalls strafbar macht sich, wer beharrlich nicht freistellt oder entgegen von Beschäftigungsverboten beschäftigt.

Kontakt

Ärztekammer Berlin

Abteilung 3 – Schwerpunkt Berufsbildung
Friedrichstraße 16, 10969 Berlin

T: +49 30 408 06 - 26 26
F: +49 30 408 06 - 26 99

E: MedF@aekb.de
I: www.aekb.de