

Hanseatische Rechtsanwaltskammer **Merkblatt für die Auszubildenden**

1. Überstunden

a.) Pflicht:

Auch im „normalen“ **Arbeitsverhältnis** ist der Arbeitgeber (ArbGeb) nicht bereits aufgrund seines Weisungsrechtes (§ 106 GewO) berechtigt, den Arbeitnehmer (ArbN) zu Überstunden heranzuziehen. Das Weisungsrecht beschränkt sich darauf, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Pflichten des ArbN zu konkretisieren. Das Recht zur Anordnung von Überstunden kann sich aus einer der üblichen arbeitsrechtlichen Grundlagen (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) ergeben.

Bei **Notfällen oder sonstigen außergewöhnlichen Fällen**, die für den ArbGeb nicht vorhersehbar sind und den Einsatz des ArbN zur Abwehr von Gefahren für den Betrieb oder zum Schutz erheblicher betrieblicher Interessen erfordern, muss jeder ArbN aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht sonst nicht geschuldete Überarbeit erbringen.

b.) Ausgleich:

Sonderregelungen bestehen u.a. für Auszubildende.

§ 17 BBiG Vergütungsanspruch

...

(7) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Abs. 7 des § 17 BBiG begründet in seiner ersten Alternative einen Anspruch auf besondere Vergütung für jede Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgeht (Überarbeit). Der Anspruch besteht auch, wenn unzulässiger Weise über die gesetzliche Höchstgrenze hinausgehend eine Mehrbeschäftigung verlangt und ausgeführt wird (Mehrarbeit).

Die zusätzliche Vergütung muss auch angemessen sein. Im Einzelfall wird das für die Stunde der Betrag sein, der sich bei Teilung der monatlichen Gesamtvergütung durch die durchschnittliche monatlich vertraglich geschuldete Ausbildungszeit ergibt. Einen Zuschlag sieht Abs. 7 nicht vor. Eine Mehrbeschäftigung von Auszubildenden ist nach wohl herrschender Meinung nur dann zulässig, wenn auch der Ausbilder oder die von diesem bestellte Aufsichtsperson zur gleichen Zeit tätig ist. Ein Anspruch auf Vergütung von Überstunden auf Basis des Lohnes von Fachkräften oder auch nur Hilfskräften besteht nicht. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die im Rahmen der Überstunden geleistete Tätigkeit Bestandteil des Ausbildungsberufsbildes ist. Etwas anderes gilt beim Abdecken von zusätzlichem oder ausbildungsfremdem Beschäftigungsbedarf im Betrieb (LAG Sachsen – Az.: 9 Sa 269/07). Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG zum Charakter der Ausbildungsvergütung. Danach ist die Ausbildungsvergütung weniger ein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen, sondern eine gewichtige und fühlbare Unterstützung zum Lebensunterhalt. Das Wort „besonders“ ist nur in dem Sinne zu verstehen, dass die Überstunden gesondert, d. h. zusätzlich zur regulären Vergütung zu vergüten sind.

c.) Wahlrecht: Vergütung oder Freizeit

Grundsätzlich hat der Ausbildende das Wahlrecht, ob er die Über- bzw. Mehrbeschäftigung in Geld vergütet oder durch Freizeit ausgleicht. Im Regelfall wird die erste und also vorrangig genannte Alternative der Vergütung zu wählen sein, auch im Interesse der Ausbildung, es sei denn, dass der Auszubildende ausdrücklich die Freizeitgewährung wünscht und ausbildungsmäßig größere Bedenken dem nicht entgegenstehen.

d.) Darlegungs- und Beweislast

Bei der Geltendmachung einer Vergütung oder Freizeit für Überstunden, die der Ausbildende nicht ausdrücklich angeordnet hat, hat der Auszubildende Einzelheiten darzulegen, dass und weshalb die von ihm geleisteten Überstunden sachdienlich gewesen sein sollen. Beruft sich der Auszubildende darauf, dass der Ausbildende die Ableistung von Überstunden geduldet habe, hat er dies auf die geltend gemachten, nach Tag und Uhrzeit näher zu bezeichnenden Überstunden bezogen im Einzelnen darzulegen (LAG Baden-Württemberg vom 20. 1. 1993, DB 1993, 1479). Dem Ausbildenden obliegt, dem Vortrag substantiiert entgegenzutreten. Erst anhand des konkreten Sachvortrags des Auszubildenden kann das Gericht feststellen, welche Tatsachen strittig sind. Anschließend ist es Sache des Auszubildenden, im Einzelnen Beweis für die geleisteten Stunden anzutreten.

2. Arbeitszeit:

Für jugendliche Auszubildende sind §§ 8 Abs. 1, 15 JArbSchG zu beachten.

Für erwachsene Auszubildende sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zu beachten.

Für alle Auszubildenden gilt: Auf die Ausbildungszeit werden die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG), Berufsschultage samt Freistellung an einem Nachmittag nach dem Berufsschulunterricht mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2 Nr. 2 BBiG) sowie der Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht und von dem die Auszubildenden freizustellen sind, mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit (§ 15 Abs. 2 Nr. 5 BBiG) angerechnet.

Alle Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden (§ 15 Abs. 1. Satz 1 BBiG).

3. Urlaub:

Für jugendliche Auszubildende ist § 19 JArbSchG zu beachten.

Für erwachsene Auszubildende sind die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, insbesondere § 3 BUrlG zu beachten.

a.) Bei der Urlaubsberechnung ist die folgende Tabelle hilfreich:

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	15 Jahre	16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	
01.01. - 30.06.	30	27	25	24	01.07. - 31.12.
01.07.	15	14	13	12	30.06.
02.07. - 01.08.	13	11	10	10	31.5. - 29.06
02.08. - 01.09.	10	9	8	8	30.04. - 30.05
02.09. - 01.10.	8	7	6	6	31.03. - 29.04
02.10. - 01.11.	5	5	4	4	28./29.2. - 30.03.
02.11. - 01.12.	3	2	2	2	31.01. - 27./28.02.
02.12. - 31.12.	0	0	0	0	01.01. - 30.01

Für die Berechnung des Urlaubs ist maßgeblich, **wie alt die/der Auszubildende am 1. Januar eines Jahres ist**. Wie alt die/der Auszubildende bei Beginn der Ausbildung ist, spielt keine Rolle.

Soll der Urlaub für das erste Kalenderjahr errechnet werden, sucht man in der linken Spalte „Datum des Vertragsbeginns“ die Zeile mit dem passenden Datum, z.B. „02.07. - 01.08.“. Nun findet man in derselben Zeile weiter unter dem jeweiligen Alter der Auszubildenden den richtigen Urlaubsanspruch.

Beispiel: Ein(e) Auszubildende(r) ist am 1. Januar 2005 16 Jahre alt und beginnt am 1. August 2005 die Ausbildung. Dann erhält sie/er im ersten Kalenderjahr 11 Werktage Urlaub.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	15 Jahre	16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	
01.01. - 30.06.	30	27	25	24	01.07. - 31.12.
01.07.	15	14	13	12	30.06.
02.07. - 01.08.⇒	13	11	10	10	31.05. - 29.06
02.08. - 01.09.	10	9	8	8	30.04. - 30.05
02.09. - 01.10.	8	7	6	6	31.03. - 29.04
02.10. - 01.11.	5	5	4	4	28./29.02. - 30.03.
02.11. - 01.12.	3	2	2	2	31.01. - 27./28.02.
02.12. - 31.12.	0	0	0	0	01.01. - 30.01

Der volle Jahresurlaub für die nächsten Kalenderjahre ist in der ersten Zeile abzulesen.

Beispiel: Ein(e) Auszubildende(r) (am 1. Januar 2005 16 Jahre), die/der am 1. August 2005 mit der Ausbildung begonnen hat, bekommt 25 Werktage Urlaub im Jahre 2006 und 24 Werktage Urlaub im Jahre 2007.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	15 Jahre	16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	
01.01. - 30.06.	30	27	25	24	01.07. - 31.12.
01.07.	15	14	13	12	30.06.
02.07. - 01.08.	13	11	10	10	31.05. - 29.06
02.08. - 01.09.	10	9	8	8	30.04. - 30.05
02.09. - 01.10.	8	7	6	6	31.03. - 29.04
02.10. - 01.11.	5	5	4	4	28./29.02. - 30.03.
02.11. - 01.12.	3	2	2	2	31.01. - 27./28.02.
02.12. - 31.12.	0	0	0	0	01.01. - 30.01

Für die Berechnung des Urlaubsanspruches im letzten Kalenderjahr sucht man in der rechten Spalte „Datum des Vertragsendes“ die Zeile mit dem passenden Datum „z.B. 01.07. - 31.12.“. Nun findet man in derselben Zeile unter dem jeweiligen Alter der Auszubildenden den richtigen Urlaubsanspruch.

Beispiel: Ein(e) Auszubildende(r), die/der einen Vertrag vom 01.08.2005 - 31.07.2008 abschließt, bekommt im letzten Kalenderjahr (sie/er ist dann volljährig) 24 Werktage Urlaub.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	15 Jahre	16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	
01.01. - 30.06.	30	27	25	24	01.07. - 31.12.
01.07.	15	14	13	12	30.06.
02.07. - 01.08.	13	11	10	10	31.05. - 29.06
02.08. - 01.09.	10	9	8	8	30.04. - 30.05
02.09. - 01.10.	8	7	6	6	31.03. - 29.04
02.10. - 01.11.	5	5	4	4	28./29.02. - 30.03.
02.11. - 01.12.	3	2	2	2	31.01. - 27./28.02.
02.12. - 31.12.	0	0	0	0	01.01. - 30.01

Endet das Ausbildungsverhältnis laut Vertrag in der zweiten Jahreshälfte (also nach dem 30.6.), muss für das letzte Kalenderjahr immer der **volle** Jahresurlaub eingetragen werden. Darauf wird auch unter *Fußnote Nr. 6* im Ausbildungsvertrag hingewiesen.

Dass die Abschlussprüfungen eventuell bereits vorher stattfinden, ist bei Vertragsabschluss nicht von Bedeutung.

Der **tatsächliche Resturlaubsanspruch** für das letzte Kalenderjahr, den die/der Auszubildende dann tatsächlich noch innehat, kann erst dann berechnet werden, sobald der Termin für die mündliche Prüfung bekannt ist.

b.) Werktage/Arbeitstage

In den Ausbildungsvertrags-Vordrucken ist eine Eintragung des Urlaubs in Werktagen vorgesehen. Dies bedeutet, der Samstag wird mitgezählt. Eine Arbeitswoche besteht dann aus 6 Tagen (24 Werktage: 6 = 4 Wochen).

Wird eine Eintragung in Werktagen nicht gewünscht, kann der Urlaub auch in Arbeitstagen eingetragen werden, d.h. der Samstag zählt dann nicht mit. Eine Arbeitswoche besteht dann aus 5 Tagen (20 Arbeitstage: 5 = 4 Wochen).

Im Ausbildungsvertrag muss das vorgegebene Wort „Werktage“ dann durchgestrichen und durch das Wort „Arbeitstage“ ersetzt werden.

c.) Auszug aus dem Kommentar zu dem Thema Urlaub (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 BBiG):

a.a) Urlaub für Erwachsene

Der Urlaub ist für die Gesamtdauer der Berufsausbildung anzugeben und zwar für jedes Urlaubsjahr (= Kalenderjahr, § 1 BUrlG) gesondert, weil nur so der Auszubildende die notwendige Kenntnis über den ihm jeweils zustehenden Urlaub erhält. Eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs außerhalb des Urlaubsjahres ist mit Ausnahme des auf das Folgejahr zulässigerweise übertragenen Urlaubs gem. § 7 Abs. 3 BUrlG ausgeschlossen. Eine Urlaubsgewährung im Vorgriff auf das nächste Urlaubsjahr ist ebenso unzulässig wie eine Anrechnung zu viel gewährter Freizeit des Vorjahres auf den Urlaubsanspruch des nächsten Jahres (BAG vom 11. 7. 2006, DB 2006, 2244). Das letzte Urlaubsjahr ist bei der Berechnung so zu behandeln, als würde der Auszubildende nicht übernommen werden. Allgemeine Hinweise auf die gesetzliche oder tarifliche Regelung entsprechen nicht dem Erfordernis der Urlaubsberechnung.

b.b) Urlaub für Jugendliche

Für Jugendliche ist der gesetzliche Mindesturlaub in § 19 JArbSchG geregelt, und zwar in Werktagen festgelegt und nach Alter gestaffelt. Der Mindesturlaub beträgt 30 Werktage, wenn der Jugendliche noch nicht 16 Jahre alt ist, 27 Werktage, wenn der Jugendliche noch nicht 17 Jahre alt ist und 25 Werktage, wenn der Jugendliche noch keine 18 Jahre alt ist. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt der gesetzliche Mindesturlaub generell 24 Werktage (§ 3 BUrlG). Wird der Urlaub in Arbeitstagen bemessen und hat die Arbeitswoche nur fünf Arbeitstage, beträgt der Mindesturlaubsanspruch entsprechend 20 Arbeitstage. Maßgeblich für die Bemessung ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres. Wer also am 1. Januar des neuen

Kalenderjahres oder früher den 18. Geburtstag hat oder gehabt hat, hat keinen Anspruch auf Jugendlichenurlaub mehr. Oder anders: Wer am 2. Januar oder später im Kalenderjahr 18 Jahre alt wird und in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat für das Jahr noch Anspruch auf den Jugendlichenurlaub. Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr (§ 19 Abs. 1 JArbSchG und § 1 BUrlG). Soweit Tarifgebundenheit besteht und der tarifliche Urlaub höher liegt, gilt dieser Satz als Mindesturlaub.

c.c) Urlaub bei anschließendem Arbeitsverhältnis

Schließt ein Arbeitsverhältnis an ein Berufsausbildungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber an, ist die Abgeltung von noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen aus dem Berufsausbildungsverhältnis ausgeschlossen. Diese Urlaubsansprüche sind nach den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Vorschriften zu erfüllen (BAG vom 29. 11. 1984, EzB Nr. 1 zu § 13 BUrlG).

4. Berufsschultage

Auszubildende haben zweimal wöchentlich Berufsschulunterricht (in der Regel von 7.45 Uhr bis 12.45 Uhr).

Die Schultage stehen für dreijährige Verträge mit Ausbildungsbeginn 01.08. wie folgt fest:

Alle Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres haben montags und mittwochs,

alle Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres haben dienstags und donnerstags

alle Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahres haben dienstags und freitags oder mittwochs und freitags

Unterricht.

Für verkürzte Verträge oder Beginn 01.02. gelten andere Regelungen, die im Einzelfall direkt in der Berufsschule zu erfragen sind.

Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen, § 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Die Auszubildenden sind darüber hinaus an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen, § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG.

a.) Freier Nachmittag nach dem Berufsschulunterricht

Alle Auszubildenden haben Anspruch auf einen freien Nachmittag nach der Berufsschule (bei einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden). Dies ist in § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie seit dem 01.01.2020 in § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG auch für erwachsene Auszubildende geregelt. Auf die Ausbildungszeit wird der gesamte Tag mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet.

Für den anderen Berufsschultag gilt: Die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit voll angerechnet. Wird die Berufsschule also von 07:45 Uhr bis 12.45 Uhr besucht, so sind fünf Stunden (07:45 Uhr bis 12.45 Uhr = 5 Stunden) auf die Arbeitszeit anzurechnen (§ 9 Abs. 2 Nr. 3 JArbSchG sowie § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).

Ist im Berufsausbildungsvertrag z.B. eine tägliche Ausbildungszeit von 8 Stunden vereinbart, müssten die Auszubildenden nach dem Unterricht noch 3 Stunden in der Kanzlei arbeiten. Die zu gewährende Ruhepause muss außerhalb der Berufsschulzeit liegen (also nach der Berufsschule und vor Aufnahme der Arbeit in der Kanzlei). Der Weg von der Berufsschule in die Kanzlei wird nicht auf die Arbeitszeit angerechnet.

b.) Freier Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung

Alle Auszubildenden sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Findet die schriftliche Prüfung also an einem Montag statt, erfolgt keine Freistellung am Freitag.

Bei Fragen, die durch dieses Merkblatt nicht beantwortet werden, wenden Sie sich gerne an die

**Abteilung Berufsausbildung
 Sachbearbeiterinnen:**

**Frau Christ, Tel.-Durchwahl 040/35 74 41-31
 E-Mail christ@rak-hamburg.de**

**Frau Navaei, Tel.-Durchwahl 040/35 74 41-24
 E-Mail navaei@rak-hamburg.de**

**Frau Pivato, Tel.-Durchwahl 040/35 74 41-35
 E-Mail: pivato@rak-hamburg.de**

Telefax der Kammer: 040/35 74 41-41

Bitte besuchen Sie auch unsere Berufsausbildungsseiten im Internet:

www.rak-hamburg.de

Dort finden Sie:

- Aktuelle Mitteilungen zur Berufsausbildung
- Formular-Center zum Herunterladen von Formularvordrucken
- Hinweise zu den Abschluss- und Zwischenprüfungen

und

- **Lehrstellenbörse für Schüler**
 Wenn Sie einen freien Ausbildungsplatz zu besetzen haben, teilen Sie uns dies gerne unter Angabe des gewünschten Ausbildungsbeginns, Schulabschlusses und sonstigen Wünschen (z.B. EDV- oder Fremdsprachenkenntnisse) mit. Wir veröffentlichen Ihr Angebot dann auf unserer Homepage. Durch Kooperation mit der Handelskammer erscheint Ihr Angebot auch in der dortigen Internet-Lehrstellenbörse unter www.hamburger-lehrstellenboerse.de