

## 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*

...

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

...

Abs. 3 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. 3 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:

Insoweit kann verwiesen werden auf die Ausführungen in dem Merkblatt für die Ausbilder.

### 7. Tägliche Ausbildungszeit

Ausbildungszeit ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsrechts. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind bei der Vereinbarung der täglichen Ausbildungszeit zu beachten.

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich und nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden (§§ 8 Abs. 1, 15 JArbSchG). Kürzere Arbeitszeiten an einzelnen Werktagen können durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit an den übrigen Werktagen derselben Woche auf höchstens 8 1/2 Stunden ausgeglichen werden. Ausfallende Arbeitstage zwischen zwei Feiertagen dürfen durch Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit (auf höchstens 42 1/2 Stunden) in 5 zusammenhängenden Wochen ausgeglichen werden; im Durchschnitt dieser 5 Wochen darf die Wochenarbeitszeit nach Abzug der Ausfalltage allerdings 40 Stunden nicht überschreiten (§ 8 JArbSchG). Tägliche Ausbildungszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 4 Abs. 1 JArbSchG). Die Ruhepausen müssen bei einer Ausbildungszeit von mehr als 4 1/2 Stunden mindestens 30 Minuten, bei mehr als 6 Stunden mindestens 60 Minuten betragen (§ 11 Abs.1 JArbSchG).

Minderjährige Auszubildende dürfen nicht beschäftigt werden

- a) vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht; dies gilt auch für Auszubildende, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG);
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG).

Ein solcher Berufsschultag wird mit 8 Stunden auf die Ausbildungszeit angerechnet (§ 9 Abs. 2 JArbSchG).

Minderjährige Auszubildende dürfen ferner an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht beschäftigt werden (§ 10 JArbSchG). Den Jugendlichen sind darüber hinaus Zeiten der Teilnahme an Prüfungen und an Ausbildungskursen der Kammer oder an vereinbarten Ausbildungsmaßnahmen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Dasselbe gilt für weitere Berufsschultage.

Der Ausbilder darf den erwachsenen Auszubildenden anweisen, nach der Berufsschule – auch schon am 1. Berufsschultag – an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren.

## 3. Urlaub:

Insoweit kann verwiesen werden auf das Merkblatt für die Ausbilder (a) sowie die Anmerkungen zu § 6 des „Musterausbildungsbertrages (b) sowie einen Auszug aus einem Kommentar (c).

a) Merkblatt

**8. Urlaub**

In der Vertragsniederschrift ist der dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) richtig einzutragen. Nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten (§ 4 BUrlG) darf gemäß §§ 19 JArbSchG, 3 Abs. 2, 5 BUrlG der gesetzliche Mindesturlaub für das ganze Jahr nicht unterschritten werden. Wird der Auszubildende im Kalenderjahr weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat mindestens ein Zwölftel des gesetzlichen, tariflichen oder des vereinbarten Jahresurlaubs zu gewähren. Der gesetzliche Mindesturlaub ist nach Alter gestaffelt. Er wird nach Werktagen (nicht Arbeitstagen) berechnet, also nach Kalendertagen, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Dem Jugendlichen ist für jeden Tag, an dem er die Berufsschule während der Urlaubszeit besucht, ein Urlaubstag zu gewähren.

Die gesetzliche Regelung macht bei nicht ganzjähriger Beschäftigung, wie sie fast stets für das Jahr des Vertragsbeginns und das Jahr des Vertragsendes vereinbart wird, zur Ermittlung des gesetzlichen Mindesturlaubs zum Teil umständliche Berechnungen erforderlich. Der Mindesturlaub der Jugendlichen wird daher hier gestaffelt nach Alter, Einstellungstermin (Urlaub für das 1. Kalenderjahr – siehe Spalte 1) und Termin des Vertragsendes (Urlaub für das letzte Kalenderjahr – siehe letzte Spalte) in einer Tabelle angegeben.

Die Tabelle enthält für Jugendliche den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 19 JArbSchG und für Erwachsene den Mindesturlaub gemäß § 3 BUrlG.

Die Tabelle ist bezogen auf den Anfang des Ausbildungsverhältnisses von links nach rechts und bezogen auf das Ende von rechts nach links zu lesen.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	JArbSchG, BUrlG – Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. 1. des jeweiligen Kalenderjahres von _____				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	unter 16 Jahren	unter 17 Jahren	unter 18 Jahren	18 und mehr Jahren	
1. 1. – 30. 6.	30	27	25	24	1. 7. – 31. 12.
1. 7.	15	14	13	12	30. 6.
2. 7. – 1. 8.	13	11	10	10	31. 5. – 29. 6.
2. 8. – 1. 9.	10	9	8	8	30. 4. – 30. 5.
2. 9. – 1. 10.	8	7	6	6	31. 3. – 29. 4.
2. 10. – 1. 11.	5	5	4	4	28./29. 2. – 30. 3.
2. 11. – 1. 12.	3	2	2	2	31. 1. – 27./28. 2.
2. 12. – 31. 12.	0	0	0	0	1. 1. – 30. 1.

Bei ganzjähriger Beschäftigung, etwa im 2. (und 3.) Kalenderjahr, ist der gesetzliche Mindesturlaub aus der ersten Tabellenzeile (Vertragsbeginn 1. 1. – 30. 6.) abzulesen.

**Beispiel:**

Die am 10. 8. 1992 geborene A wird zum 15. 9. 2008 von einem Anwaltsnotar zur Ausbildung zur Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten eingestellt.

1. Kalenderjahr (2008): A ist bei Beginn der Ausbildung 16 Jahre alt. Es kommt jedoch auf ihr Alter am 1. 1. 2008 an. Für das Jahr 2008 ist daher die Spalte „unter 16“ maßgebend und hier die 5. Zeile („2. 9. – 1. 10.“). Der gesetzliche Mindesturlaub, der aufgrund des Ausbildungsverhältnisses im Jahre 2008 zu gewähren ist, umfasst ein Viertel des vollen Jahresurlaubes, somit aufgerundet acht Werktage.

2. und 3. Kalenderjahr (2009 und 2010): Für das volle Jahr 2009 beträgt der Mindesturlaub für die dann 16-Jährige 27 Werk-tage; für 2010 für die dann 17-Jährige 25 Werk-tage (jeweils 1. Zeile „1. 1. – 30. 6.“).

4. Kalenderjahr (2011): Die Ausbildung endet am 14. 9. 2011. Am 1. 1. 2011 ist A 18 Jahre alt. Für die Ausbildungszeit im Jahre 2011 ist daher die Spalte „18 und mehr“ maßgebend und hier die 1. Zeile in der letzten Spalte („1. 7. – 31. 12.“). Der Urlaub richtet sich nach BUrlG und beträgt, wenn nicht etwas anderes vereinbart wurde, 24 Werk-tage.

Es ist also, wenn das gesetzliche Minimum nicht überschritten werden soll, einzutragen:

- Die Dauer des Urlaubs (je Kalenderjahr) beträgt
- 8 Werk-tage im Jahre 2008
- 27 Werk-tage im Jahre 2009
- 25 Werk-tage im Jahre 2010
- 24 Werk-tage im Jahre 2011

Ein Vertrag mit kürzeren Urlaubszeiten kann nicht eingetragen werden.

Wird die Ausbildung auf 2 1/2 Jahre verkürzt, so ist im Beispielsfall im 4. Kalenderjahr (2011) die 6. Zeile in der letzten Spalte („28./29. 2. – 30. 3.“) maßgebend. Der Urlaub beträgt somit vier Werk-tage.

b) Die Anmerkungen zu dem Ausbildungsvertrag lauten:

**§ 6, Ziff. 2, 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	31.5. - 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

Bei der Urlaubsberechnung ist die obige Tabelle hilfreich.

Für die Berechnung des Urlaubs ist maßgeblich, **wie alt die Auszubildende am 1. Januar eines Jahres ist**. Wie alt die 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: Eine Auszubildende ist am 1. Januar 2005 16 Jahre alt und beginnt am 1. August 2005 ihre Ausbildung. Dann erhält sie 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.
<b>02.07. - 01.08.⇒</b>	13	<b>11</b>	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: Eine Auszubildende (am 1. Januar 2005 16 Jahre), die am 1. August 2005 mit ihrer 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	<b>25</b>	<b>24</b>	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: Eine Auszubildende, die einen Vertrag vom 01.08.2005 - 31.07.2008 abschließt, bekommt im letzten Kalenderjahr (sie 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	<b>24</b>	<b>01.07. - 31.12.</b>
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 eingetra-

gen 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 Resturlaub** für das letzte Kalenderjahr, den die Auszubildende dann wirklich noch bekommt, kann erst dann berechnet werden, sobald der Termin für die mündliche Prüfung bekannt ist.

Zu dem Unterthema **Werktage/Arbeitstage** enthalten unsere Anmerkungen zu dem Ausbildungsvertrag folgende Hinweise:

*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.*

Im BBiG ist in § 11 folgendes geregelt:

#### *§ 11 Vertragsniederschrift*

*(1) Auszubildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen*

...

*4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,*

...

*7. Dauer des Urlaubs,*

...

*9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.*

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

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.

#### 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.

#### 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**

In den hiesigen Anmerkungen zu dem Ausbildungsvertrag befinden sich folgende Hinweise:

*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.

### **Freier Nachmittag nach dem Berufsschulunterricht**

**Minderjährige** Auszubildende haben Anspruch auf einen freien Nachmittag nach der Berufsschule (bei einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden). Dies ist in § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes geregelt. Ein solcher Berufsschultag wird mit 8 Stunden auf die Ausbildungszeit angerechnet (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG).

Für den anderen Berufsschultag gilt: Die für die Teilnahme am Unterricht aufgewendete Zeit wird auf die Arbeitszeit voll angerechnet. Schulpausen sind keine Ruhepausen. Wird die Berufsschule also bis 12.45 Uhr besucht, so sind fünf Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen (6 Schulstunden à 45 Minuten = 5 volle Stunden, § 9 Abs. 2 Nr. 3 JArbSchG).

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.