



Wenn der Azubi nach Hause geschickt wird

Der Ausgangsfall

Eigentlich begann die Situation ganz entspannt... In der Praxis Dr. Tina Müller war infolge der Sommerferien wenig zu tun und auch die nicht verreisten Patienten schienen es anscheinend vorzuziehen, am örtlichen Baggersee zu liegen, anstatt die Praxis aufzusuchen. Aus diesem Grunde schickte die Praxisinhaberin ihre Auszubildende an drei Tagen nachmittags vorzeitig in den Feierabend. Anstelle der im Ausbildungsvertrag vorgesehenen 8 Stunden täglich, arbeitete die Auszubildende an diesen Tagen nur jeweils 5 Stunden.

Zu Beginn des nächsten Monats spannte sich die Lage jedoch merklich an. Die Ferienzeit war vorbei und das Patientenaufkommen stieg spürbar an. Aus diesem Grunde informierte die Praxisinhaberin die Auszubildende darüber, dass sie nunmehr die 9 Minusstunden, die durch den vorzeitigen Dienstschluss in der Ferienzeit verursacht wurden, nacharbeiten solle. Die Auszubildende war von dieser Idee jedoch wenig begeistert und lehnte ein Nacharbeiten kategorisch ab, da sie die Minusstunden nicht verursacht habe. Die Praxisinhaberin verwies darauf, dass die Auszubildende ihre vertraglich geschuldete Leistung an den betreffenden Tagen nicht erbracht habe und somit zur Nachleistung verpflichtet sei, schließlich sei die Ausbildungsvergütung auch nicht gekürzt worden.

Wie ist die Rechtslage?

Zwischen den Parteien besteht ein Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Hierbei handelt es sich um ein Rechtsverhältnis der besonderen Art. Auszubildende werden – im Gegensatz zu Angestellten – nicht beschäftigt, um eine konkrete Arbeitsleistung zu erbringen, sondern um sich die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen. Der Ausbildungsbetrieb hat sich zur Vermittlung dieser Kompetenzen im Ausbildungsvertrag verpflichtet. Der Ausbildungsvertrag regelt ferner auch die Dauer der täglichen Ausbildungszeit. In dieser Zeit ist die

Auszubildende nicht nur verpflichtet, in der Praxis zu Ausbildungszwecken anwesend zu sein, sie hat vielmehr einen Rechtsanspruch darauf, in dieser Zeit auch tatsächlich ausgebildet zu werden.

Im obigen Fall hat die Praxisinhaberin ausdrücklich darauf verzichtet, die Auszubildende nachmittags zu beschäftigen. Diese war zur Ausbildung bereit und hätte ohne das Eingreifen der Auszubildenden auch bis zum Dienstschluss gearbeitet. Der Umstand, dass die Ausbildung an den betreffenden Nachmittagen ausgefallen ist, liegt somit eindeutig im Verursachungs- und Verantwortungsbereich des Ausbildungsbetriebes. Für diese Fälle bestimmt der § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG, dass die Auszubildenden ihren Vergütungsanspruch behalten und nicht zur Nachleistung verpflichtet sind. Folglich darf die Auszubildende aus unserem Beispielfall daher das Nachholen der Überstunden verweigern, ohne dass der Betrieb berechtigt wäre, die Ausbildungsvergütung zu kürzen. Es entspricht dem ausdrücklichen gesetzgeberischen Willen, dass das Beschäftigungsrisiko ausschließlich beim Ausbildungsbetrieb liegt.

Variante

Anders wäre jedoch die Rechtslage, wenn die Minusstunden auf Wunsch der Auszubildenden entstanden wären, weil diese z.B. aus privaten Gründen an den betreffenden Tagen eher gehen wollte. In diesem Falle hätte sich kein Beschäftigungsrisiko realisiert. Vielmehr hat die Auszubildende ihre vertraglich geschuldete Leistung aus Gründen nicht erbracht, die sie selbst zu vertreten hat. Somit muss sie die von ihr verursachten Minusstunden gegen sich gelten lassen. Ein Ausgleich des Arbeitszeitdefizites könnte z.B. durch Mehrarbeit an anderen Tagen erfolgen. Denkbar wäre auch, dass die Parteien im gegenseitigen Einvernehmen eine entsprechende Kürzung der Ausbildungsvergütung vereinbaren und so einen Ausgleich herbeiführen.

Vorgaben des Gesetzgebers

Sind die Minusstunden auf Wunsch der Auszubildenden entstanden und will diese die Minusstunden nacharbeiten, so müssen jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben beachtet werden. Für Volljährige bestimmt der § 3 des Arbeitszeitgesetzes, dass die maximale tägliche Arbeitszeit bei 8 Stunden liegt.

Ausnahmsweise können auch bis zu 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Im Falle von minderjährigen Auszubildenden sind jedoch die weitaus strengeren Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Dieses legt verbindlich fest, dass Minderjährige grundsätzlich nur an maximal 5 Tagen in der Woche (montags bis freitags¹) arbeiten dürfen (§§ 15, 16, 17 JArbSchG). Ferner dürfen minderjährige Auszubildende grundsätzlich nur 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Sollte an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt sein, können Jugendliche an den übrigen Werktagen **derselben** Woche maximal 8,5 Stunden beschäftigt werden (§ 8 JArbSchG).

Ein rechtskonformer Ausgleich von Minusstunden bei minderjährigen Auszubildenden ist daher nur in sehr engen Grenzen möglich.

Stand: Juli 2013

**Autor: Michael Behring, LL.M., Geschäftsführer
Zahnärztekammer Niedersachsen**

¹ Ausnahmen gelten für den Notdienst (§§ 16 Abs. 2 Nr. 10, 17 Abs. 2 Nr. 7 JArbSchG)