

Azubis auf Dienstreise – was es zu beachten gilt

Möchten Sie Ihre Auszubildenden auf eine Dienstreise schicken? Planen Sie eine Auslands-Exkursion oder den mehrtägigen Besuch einer Fachmesse für Ihre Auszubildenden?

Dann ist es wichtig, vor allem die **gesetzlichen Regelungen** in Bezug auf **Arbeitszeiten für Auszubildende** gut zu kennen. Ihre Fürsorgepflicht als Ausbilder und abweichende Regelungen für **minderjährige Auszubildende** sind ebenfalls bindend und von Ihnen zu beachten.

Alle Arbeitszeiten Ihres Azubis sind im **Ausbildungsvertrag** geregelt und festgeschrieben. Zusätzlich führt Ihr Azubi einen **Ausbildungsnachweis**, in dem er die täglichen Arbeitszeiten festhält.

Der Gesetzgeber unterscheidet in Bezug auf die Arbeitszeiten von Auszubildenden **nicht**, ob es sich um eine Dienstreise oder um die tägliche Tätigkeit am ersten Arbeitsplatz handelt. In beiden Fällen müssen die **gesetzlichen Regelungen** des **Arbeitszeitgesetzes** (für volljährige Auszubildende) oder des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** (für minderjährige Auszubildende) eingehalten werden.

INHALTSVERZEICHNIS

1. **Arbeitszeit für Auszubildende**
2. **Arbeitszeit für volljährige Auszubildende**
3. **Arbeitszeit für minderjährige Auszubildende**
4. **Reisezeiten während einer Dienstreise**
5. **Fürsorgepflicht des Ausbilders**

Arbeitszeit für Auszubildende

Bei der Frage, wie lange Ihr Azubi im Rahmen einer Dienstreise arbeiten darf, kommt es zunächst einmal auf das **Alter des Auszubildenden** an. Die Arbeitszeit, also die Zeit, die Ihr Auszubildender höchstens pro Tag arbeiten darf, ist gesetzlich geregelt. Dabei ist es unwesentlich, ob Sie in Ihrem Betrieb generell im Schichtsystem oder mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten.

Arbeitszeit für volljährige Auszubildende

Hat Ihr Azubi bereits das **18. Lebensjahr vollendet**, so gilt bei der Beurteilung der Arbeitszeit das Arbeitszeitgesetz. In **§ 3 des Arbeitszeitgesetzes** (ArbZG) wird geregelt, dass für Arbeitnehmer die tägliche Arbeitszeit **acht Stunden** nicht überschreiten darf.

Da volljährige Azubis im rechtlichen Sinn Arbeitnehmer sind, fallen Sie unter die Regelungen des **ArbZG**. Im **Ausnahmefall** darf man die Arbeitszeit gemäß Gesetz auf bis zu **zehn Stunden** verlängern. Ist dies der Fall, muss die durchschnittliche Arbeitszeit aber innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von vierundzwanzig Wochen im Durchschnitt wieder acht Stunden pro Tag betragen.

Ihre volljährigen Azubis dürfen pro Woche **höchstens 48 Stunden** arbeiten. Auch ein regulärer Arbeitssamstag ist ein zulässiger Werktag.

Ruhezeiten für volljährige Auszubildende

Auch die **Ruhezeiten** für volljährige Auszubildende sind im ArbZG geregelt. Im **§ 4** wird festgehalten, dass Ihrem Azubi bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden, eine Ruhepause von mindestens **30 Minuten** zusteht. Bei einer Arbeitszeit über neun Stunden ist eine Ruhepause von **45 Minuten** vorgeschrieben. Die Ruhepausen können in Pausenzeiten von jeweils **fünfzehn Minuten** aufgeteilt werden. Eine Tätigkeit von mehr als **sechs Stunden** hintereinander, **ohne Pause**,

Azubis auf Dienstreise – was es zu beachten gilt

ist **nicht zulässig**. Außerdem muss zwischen zwei Arbeitstagen mindestens **Freizeit von elf Stunden** liegen.

Beispiel: Im Rahmen einer Dienstreise besuchen Sie eine ausländische Messe. Ihr volljähriger Auszubildender hat an einer Abendveranstaltung teilgenommen, die um 22.30 Uhr beendet war. In diesem Fall wäre es unzulässig, den nächsten Messetag bereits wieder um 8.30 Uhr zu beginnen. Da die gesetzliche Ruhezeit 11 Stunden beträgt, könnte der neue Arbeitstag für Ihren Auszubildenden während einer Dienstreise frühestens um 9.30 Uhr beginnen. Die gesetzliche Regelung hierzu ist im §5 des ArbZG verankert.

Arbeitszeit für minderjährige Auszubildende

Bei **minderjährigen Azubis** gelten vom Gesetzgeber besondere Schutzmaßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit. Diese sind im **Jugendarbeitsschutzgesetz** klar geregelt. Im **§ 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes** (JArbSchG) wird erläutert, dass Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als vierzig Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. Wird an einem Werktag weniger gearbeitet, so regelt das JArbSchG, dass ein minderjähriger Azubi am anderen Tag bis zu **achteinhalf Stunden** arbeiten darf. Die **§16 und §17** des Gesetzes regeln zudem, dass minderjährige Auszubildende in der Regel **nicht am Wochenende** arbeiten dürfen. Ausnahmeregelungen gibt es für klar umrissene Tätigkeitsgebiete, wie z.B. in Krankenanstalten oder im ärztlichen Notdienst. Ist eine Tätigkeit am Wochenende notwendig, so ist ein **Ausgleich der Arbeitszeit** gesetzlich vorgeschrieben.

Ruhezeiten für minderjährige Auszubildende

Die **Ruhezeiten** für minderjährige Auszubildende **weichen** von den Ruhezeiten des Arbeitszeitschutzgesetzes **ab**. Ruhezeiten werden im JArbSchG in den Paragraphen **11** und **13** geregelt.

Minderjährige Azubis müssen bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden, Pausenzeiten von **30 Minuten** einhalten. Beschäftigen Sie Ihren Azubi über sechs Stunden, beträgt die vorgeschriebene Pausenzeit **60 Minuten**. Länger als **vier Stunden** hintereinander darf man Jugendliche nicht beschäftigen.

Eine Pause ist dabei als eine Ruhezeit von mindestens **15 Minuten** definiert – „**Mini-Breaks**“ gelten im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes nicht als Pause. Außerdem sollten Sie beachten, dass bei minderjährigen Auszubildenden immer **12 Stunden freie Zeit** zwischen zwei Arbeitstagen liegen muss. Zudem dürfen Sie minderjährige Auszubildende in der Regel nur von sechs Uhr morgens bis zwanzig Uhr abends beschäftigen. Dies wird im **§ 14 JArbSchG** geregelt. Im oben genannten Beispiel würde dies für einen minderjährigen Auszubildenden bedeuten:

Beispiel: Im Rahmen einer Dienstreise besuchen Sie eine ausländische Messe. Ihr minderjähriger Auszubildender hat an einer Abendveranstaltung teilgenommen, die bis 22.30 Uhr angesetzt war. Ihren minderjährigen Azubi müssen Sie bereits um 20 Uhr von der Abendveranstaltung freistellen. Er kann am nächsten Tag frühestens wieder um 8.00 Uhr morgens, mit einem neuen Arbeitstag beginnen.

Reisezeiten während einer Dienstreise

Bei einer Dienstreise fallen in der Regel **Fahrtzeiten** oder **Reisezeiten** an. Diese Reisezeiten gelten dann als **Ruhezeiten** im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, wenn Sie dem Azubi die Reise mit einem öffentlichen Verkehrsmittel genehmigen. Erfolgt die Anreise zum Beispiel mit dem Flugzeug oder der

Azubis auf Dienstreise – was es zu beachten gilt

Deutschen Bahn, so ist diese nicht als Arbeitszeit zu zählen. Eine Ausnahme ist dann gegeben, wenn Sie den Azubis für die Reisezeit eine **Arbeitsaufgabe** geben, zum Beispiel während der gemeinsamen Anreise mit der Deutschen Bahn. Ist die Benutzung eines **selbstlenkenden Fahrzeugs** vorgeschrieben, so handelt es sich um Arbeitszeit. Benutzt Ihr Azubi zur Anreise an den Ort der Dienstreise zum Beispiel das eigene Auto oder ein Firmenfahrzeug und **fährt selbst**, so gilt die gesamte Reisezeit als Arbeitszeit. Dies ist bei Ihren Planungen in Bezug auf dienstliche Aktivitäten am Anreisetag zu beachten.

Fürsorgepflicht des Ausbilders

Aus dem **§14 des Berufsbildungsgesetzes** (BBiG) ergibt sich eine **besondere Fürsorgepflicht** für Sie als ausbildende Stelle, sowie für den eingesetzten Ausbilder. Im Unterpunkt 5 ist festgelegt, dass Ausbilder dafür zu sorgen haben, dass man Auszubildende

- charakterlich fördert,
- sowie **sittlich**
- und **körperlich nicht gefährdet**.

Ihre minderjährigen Azubis verdienen dabei besondere Beachtung, da Sie hier auch verpflichtet sind, nur Aufgaben oder Tätigkeiten zu verlangen, die den körperlichen Kräften angemessen sind und gleichzeitig dem Zweck der Ausbildung dienen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht müssen Sie bei minderjährigen Azubis besonders darauf achten, wie diese die **Freizeit verbringen** und geeignete Maßnahmen zur **Unfallverhütung** treffen. Ebenso sollten Sie bei Ihren Planungen der Dienstreise beachten, dass **alle Azubis** im Sinne der Fürsorgepflicht **gefördert werden**.

Zusammenfassung und Fazit

Dienstreisen oder Exkursionen für Auszubildende können eine sehr **gute Möglichkeit** sein, Ausbildungsinhalte zu vermitteln und Ihren Auszubildenden **neue Perspektiven** zu eröffnen.

Als Ausbildungsbetrieb oder verantwortlicher Ausbilder haben Sie eine **Fürsorgepflicht** für Ihre Auszubildenden. Dies gilt in Bezug auf **Arbeitszeiten** oder die **korrekte Anwendung von Pausenzeiten**, aber auch im Hinblick auf **Ruhezeiten** zwischen zwei Arbeitstagen.

Dienstreisen werden vom Gesetzgeber nicht anders gewertet, wie die Ausbildung an der ersten Tätigkeitsstätte. Es gelten in beiden Fällen die **gesetzlichen Grundlagen** des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** bei Minderjährigen Azubis oder des **Arbeitszeitgesetzes** bei volljährigen Azubis.

Für die Planung einer Dienstreise müssen Sie die **gesetzlichen Regelungen** immer im Blick behalten und das **Programm** und den Ablauf der Dienstreise **kritisch prüfen**. Dann werden Sie die Dienstreise mit und für Ihre Azubis so planen, dass diese im **Unternehmenssinne** stattfindet, Ihren Auszubildenden **neue Ausbildungsinhalte** vermittelt werden und Sie gleichzeitig die **Vorgaben des Gesetzgebers** einhalten.

Autor: Torsten Niermann

<https://www.personalwissen.de/auszubildende/ausbildungsrecht/auszubildende-gehen-auf-dienstreise/>