



Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
Niedersachsen-Bremen e.V.
Johann-Neudörffer-Str. 2, 28355 Bremen
Telefon 0421/ 53 64 160
Telefax 0421/ 53 64 164
E-Mail: info@galabau-nordwest.de
Internet: www.galabau-nordwest.de

Auszubildende im Winterdienst

1. In welchem Umfang dürfen Azubis auf Anordnung zum Winterdienst herangezogen werden?

Grundsätzlich dürfen Azubis auf Anordnung zum Winterdienst herangezogen werden, soweit es sich dabei um die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild) handelt. Hierbei kommt insbesondere im ersten und zweiten Lehrjahr der Bezug zu § 4 Abs. 1 Nr. 6 der Verordnung über die Berufsbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin in Betracht, in der die Fertigkeiten und Kenntnisse im Zusammenhang mit Maschinengeräten und Betriebseinrichtungen sowie Materialien und Werkstoffen vermittelt werden. Der Umfang ist sicherlich auf die notwendige Zeit zur Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse zu begrenzen. Das Abrufen einer Arbeitsleistung bei Auszubildenden im Gegenzug für die Ausbildungsvergütung ist nicht möglich, da es sich beim Ausbildungsverhältnis gerade um kein Arbeitsverhältnis handelt und dadurch ein Austausch von Lohn gegen Arbeitsleistung dort nicht Inhalt des Vertrages ist. Steht die Ausbildung und damit die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse im Vordergrund des Ausbildungsvertrages, kann eine tatsächliche Arbeitsleistung als positiver Nebeneffekt angesehen werden. Insofern dürfte die Anordnung zur Arbeitsleistung Winterdienst für Auszubildende ohne Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse nach der Ausbildungsordnung unzulässig sein. Auf freiwilliger Basis ist das natürlich im Rahmen der arbeitszeitgesetzlichen Regelung bzw. der Schutzregelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Jugendliche möglich.

2. Dürfen auch jugendliche Azubis auf Anordnung zum Winterdienst herangezogen werden?

Im Rahmen der Regelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur Dauer der Arbeitszeit (§§ 8 ff. JArbSchG - Ruhepausen, Nachtruhe sowie die Beachtung der 5-Tage-Woche und der Samstagsruhe sowie der Sonntags- und Feiertagsruhe) ist eine Anordnung zum Winterdienst im Rahmen der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen erlaubt. Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Frage 1 verwiesen.

3. Müssen Azubis für Winterdienst, soweit es sich um Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit oder Nachtarbeit handelt, die im Bundesrahmen-TV § 5 aufgeführten Zuschläge gewährt werden?

Selbstverständlich müssen die Zuschläge und Zulagen des Bundesrahmen-Tarifvertrages gewerblich im Falle von Mehrarbeit-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder Nachtarbeit gewährt werden, da dieser Tarifvertrag auch für Auszubildende gilt und insoweit deren Ausbildungsvergütung ergänzen.

4. Darf ein Azubi an Berufsschultagen zum Winterdienst eingeteilt werden, so dass er nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen kann?

Diese Frage ist mit einem klaren Nein zu beantworten, da gemäß § 7 BBiG der Auszubildende den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen hat.

5. In welchem Umfang darf ein Azubi nachts bzw. morgens vor der Berufsschule zum Winterdienst herangezogen werden?

Hinsichtlich der Heranziehung von Auszubildenden nach bzw. vor dem Berufsschulunterricht zum Winterdienst ist auf die Arbeitszeitregelungen des Arbeitszeitgesetzes für Erwachsene und die Regelungen zur Arbeitszeit und Freizeit für die Beschäftigung von Jugendlichen in § 8 ff. JArbSchG zu verweisen, die entsprechende Einschränkungen der Heranziehung im Rahmen der Vermittlung und Fertigkeiten und Kenntnissen festschreiben. Insbesondere zur Berufsschule regelt § 9 JArbSchG besondere Details.

6. Darf ein Azubi während seines Urlaubs gleichzeitig auch zum Bereitschaftsdienst verpflichtet werden?

Diese Frage ist ebenfalls eindeutig mit Nein zu beantworten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedeutet Urlaub die Freistellung von der Arbeitspflicht für Arbeitnehmer bzw. der Bereitstellung ausgebildet zu werden für Auszubildende bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der jeweiligen Vergütung. Insofern kann nicht angeordnet werden, bei der Suspendierung dieser Pflicht des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages gleichzeitig einen Bereitschaftsdienst anzuordnen. Bei freiwilliger Vereinbarung entsprechender Rufbereitschaften, also der Bereitschaft z.B. über Handy jederzeit abrufbar zu sein, um eine Arbeitsleistung bzw. im Rahmen der Ausbildung eine Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zu erbringen bzw. entgegenzunehmen, ist denkbar.

7. Wann zählt Winterdienst-Bereitschaft eines Azubis zur Arbeitszeit und ist dementsprechend zu vergüten?

Die Vergütung von Bereitschaftsdiensten bzw. Rufbereitschaften ist zu differenzieren. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der Arbeitnehmer oder Auszubildende sich für Zwecke des Betriebes innerhalb eines bestimmten Zeitraumes an einer bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Ob die Zeit des Bereitschaftsdienstes arbeitszeitrechtlich bei der Ermittlung der Arbeitszeiten und auch bei der Berücksichtigung der Vergütung mit umfasst ist, muss von Fall zu Fall nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme der Dienste beurteilt werden. Das Bundesarbeitsgericht sieht eine Ruhepause von der Arbeit bzw. Ausbildung nur vor, wenn ein Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat.

Das Bundesverwaltungsgericht macht die Zuordnung eines Bereitschaftsdienstes zur Arbeits- oder zur Ruhezeit davon abhängig, in welchem Maße der Dienst in seiner konkreten Ausprägung den Betroffenen bindet und belastet. Es kommt also darauf an, wie ein Bereitschaftsdienst ausgestaltet ist, so dass die Umstände des jeweiligen Einzelfalls für einen Bereitschaftsdienst sprechen oder für eine Ruhezeit, die nicht zur Arbeitszeit hinzugezählt wird. In jedem Fall ist ein Bereitschaftsdienst zu vergüten. Die Höhe der Vergütung ist dann klar, wenn der Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit zu zählen ist. Hier sei jedoch darauf hingewiesen, dass entsprechende Einschränkungen durch Arbeitszeitgesetz bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten bereits bestehen.

Rufbereitschaft unterscheidet man vom Bereitschaftsdienst insoweit, als der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, sich an einem ganz bestimmten Ort aufzuhalten. Er muss lediglich den Arbeitgeber darüber unterrichten, wo er sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit jeweils aufhält, damit er erforderlichenfalls sofort erreicht werden kann, z.B. per Handy.

Arbeitszeitrechtlich wird die Zeit der Rufbereitschaft nach bisher überwiegender Meinung als Ruhezeit behandelt. Man wird heute, soweit keine tariflichen Regelungen bestehen, dem EuGH folgen, und „nur die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung“ als Arbeitszeit zu bewerten haben. Hinsichtlich der Rufbereitschaft steht jedoch auch fest, dass in jedem Fall ein Entgelt dafür zu zahlen ist. Soweit keine konkrete Vereinbarung besteht, ist gemäß § 612 Abs. 2 BGB eine „übliche“ Vergütung zu zahlen. Tarifvertragliche Regelungen besitzt der GaLaBau nicht. Erfahrungswerte über Betriebsvereinbarungen bestehen ebenfalls kaum. Es gilt, eine Einigung im Betrieb herzustellen.

8. Wie ist in diesem Zusammenhang der Unterschied zwischen einfacher Bereitschaft und Rufbereitschaft zu setzen?

Hierzu wird auf die Beantwortung der Frage 7 verwiesen, wobei kein Unterschied zwischen einfacher Bereitschaft und Bereitschaftsdienst gemacht wird, sondern nur eine Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst im Sinne von einer Verpflichtung zum lokalen Aufenthalt mit größerer Beengung der Freizeitmöglichkeiten gesehen werden muss und Rufbereitschaft dementsprechend als eine geringere Verpflichtung, die heutzutage leicht per Handy erfüllt werden kann, zu sehen ist. Sicherlich spielt der Grad der Einschränkung der Bewegungsfreiheit sowohl in der Abgrenzung Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft als auch in der Vergütungsfrage eine Rolle.