

Der rechtliche Status der Berufsfachschüler macht wegen seines „Zwitterdaseins“ in Schule und Betrieb immer wieder Probleme.

Wichtig ist die Feststellung, dass in Verbindung mit dem Status Vollzeitschüler der Betrieb noch keine typischen Arbeitgeberrechte bzw. Ausbilderrechte ausüben darf. Durch den Schülerstatus entsteht auch kein Urlaubsanspruch gegen den Betrieb. Der Betrieb sollte aber darauf achten, dass der Berufsfachschüler innerhalb dieses Zeitraums auch über ein angemessenes Maß an Freizeit frei verfügen kann.

Es sollen hier die nach momentanem Stand unstrittigen Rechtsauffassungen dargestellt werden:

1. Berufsfachschüler haben **Schülerstatus** und arbeiten im Betrieb im Zusammenhang mit ihrer Schultätigkeit.
2. Es wird empfohlen, für den Berufsfachschüler die eventuell anfallenden Steuerbeträge abzuführen.  
(gemäß den persönlichen Lohnsteuermerkmalen)
3. Sozialversicherung
  1. Krankenversicherung / Pflegeversicherung  
Der Schüler ist je nach Versichertenstatus seiner Eltern über ein Elternteil entweder in einer Familienversicherung oder es besteht eine persönliche Versicherung. Die übliche (monatliche) Vergütung für Berufsfachschüler ist in der Regel unterhalb der Grenzwerte die eine Beitragspflicht auslösen.
  2. Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung  
Hier greift der ähnliche Sachverhalt.  
Sollte in einem Monat der Grenzwert überschritten werden, sollte dies mit der jeweiligen Versicherung im Einzelfall geklärt werden.

## **Empfehlung zur Sofortmeldung zur Sozialversicherung:**

Eine Sofortmeldung zur Sozialversicherung ist bei Berufsfachschülern, die familienversichert sind, nicht zwingend notwendig, dennoch empfehlen wir diese Meldung durchzuführen. Durch diese Meldung erhält der Betrieb eine zusätzliche Sicherheit, wenn eine Prüfung durch die Zollbehörden durchgeführt wird (Nachweis, dass der Berufsfachschüler kein Schwarzarbeiter ist). Diese Meldung ist im Normalfall eine „Null“-Meldung.

Nach dem Auslaufen der „Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung“ hat sich eine neue Situation ergeben: Die Übernahme des Berufsfachschülers / der Berufsfachschülerin nach erfolgreichem Abschluss der Berufsfachschule richtet sich nun **nur noch nach dem Vertrag zwischen Berufsfachschüler und Praktikumsbetrieb.**

Damit ist der Betrieb nach Ablauf des Berufsfachschuljahres in seiner Entscheidung, den Praktikanten in das zweite Ausbildungsjahr zu übernehmen **völlig frei**.

Unsere **Empfehlung** ist die Übernahme nach erfolgreichem Abschluss wie gehabt zu vereinbaren, da vor dem Hintergrund einer stark rückläufigen Schülerzahl, einer im Vergleich niedrigen tariflichen Ausbildungsvergütung und der Konkurrenz mit vielen anderen Ausbildungsberufen dem Praktikanten / der Praktikantin aus unserer Sicht als Motivation schon ein „richtiger“ Ausbildungsplatz verbindlich zugesichert werden sollte.

### **Empfehlung einer Zuwendung je Praktikumstag**

Der Landesfachverband empfiehlt je Praktikumstag eine Zuwendung in Höhe von 39,- € (Schuljahr 23/24) - abgeleitet vom Ausbildungstarifvertrag.

### **Übergang von der Berufsfachschule in ein Ausbildungsverhältnis**

Problematisch ist der Übergang vom Schüler in den Auszubildenden-status. Auslöser für diese Problematik ist die Mindestlohngesetzgebung. Um in Zukunft böse Überraschungen zu vermeiden, anbei drei Varianten mit den dazugehörigen Vorgehensweisen:

- 1) Der **Berufsfachschulvertrag** wird wie gewohnt ab dem 01. September (wahlweise auch ab 01. August möglich) abgeschlossen und endet im Juli mit Ausgabe der Zeugnisse. Der **Ausbildungsvertrag** (für das 2. Lehrjahr – nach Abschluss der Berufsfachschule) wird zukünftig ab dem 01. August abgeschlossen. Zwischen Zeugnisausgabe und Ausbildungsbeginn wird der zukünftige Azubi nicht im Betrieb eingesetzt.
- 2) Nach Ausgabe der Zeugnisse im Juli werden die Berufsfachschüler bis Ende August unbezahlt (schriftlich) freigestellt. Ab dem 1. September wird dann wie gewohnt ein Ausbildungsvertrag geschlossen.
- 3) Nach Erhalt des Zeugnisses wird der zukünftige Auszubildende in der Übergangszeit (bis Beginn Ausbildungsvertrag) als Aushilfskraft mit dem Mindestlohn eingesetzt.

Falls in der Übergangszeit (zwischen Ausgabe der Zeugnisse im Juli und dem August) kein Mindestlohn bezahlt wird und dies bei einer späteren Prüfung auffällt, muss vom Betrieb die Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) nachbezahlt werden. (hohes Kostenrisiko, u.U. kann auch eine Strafe verhängt werden)

**Wir vom Landesinnungsverband empfehlen die erste Variante, da diese in der Praxis am einfachsten umzusetzen ist. Im Ausbildungsvertrag wird dann als Ausbildungsende der 31.07 eingetragen (bisher 31.08). In den allermeisten Fällen**

**endet das Ausbildungsverhältnis\* ohnehin früher, nämlich mit Bekanntwerden der bestandenen Abschlussprüfung.**

*\* Berufsbildungsgesetz*

*§ 21 Beendigung*

*(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.*

*(2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, **so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.***

*(3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.*

## **Kündigung Berufsfachschüler**

Die Kündigung des Vertrags mit einem Berufsfachschüler ist insofern ein Sonderfall, da es sich weder um einen Arbeitsvertrag noch um einen Berufsausbildungsvertrag handelt.

Somit sind auch die für die entsprechenden Verträge per Tarifvertrag vereinbarten oder von der ständigen Rechtsprechung entwickelten Kündigungsmodalitäten einschließlich Fristen nicht anzuwenden.

Der „gesunde Menschenverstand“ sagt, dass auch ein Vorvertrag zumindest dann aufgekündigt werden kann, wenn der Berufsfachschüler seine schulischen Pflichten vernachlässigt oder mehrfach unentschuldig fehlt.

Ob die Übernahme in den Betrieb als Auszubildender im zweiten Lehrjahr dann verweigert werden kann, wenn der Berufsfachschüler seinen Pflichten nachgekommen ist und die Abschlussprüfung bestanden hat, ist strittig. Dies wäre rechtlich keine Kündigung!

Das Bundesarbeitsgericht hält eine Kündigung vor Aufnahme der Tätigkeit für zulässig, was de facto auf eine Verweigerung der Übernahme hinausläuft.

Auch ist unseres Erachtens die Vereinbarung einer Probezeit im eigentlichen Ausbildungsvertrag trotz Berufsschuljahr zulässig, mit der Wirkung, dass eine Kündigung ohne Angabe von Gründen zum nächsten Tag während der Probezeit möglich ist.

Hierzu gibt es aber durchaus andere Ansichten, nämlich dass die Praktikumszeiten im Betrieb während des Berufsschuljahres zum Kennenlernen ausreichen und eine nochmalige Probezeit im zweiten Lehrjahr unzulässig ist. Mit der Folge, dass nur noch fristlos bei Vorliegen entsprechend gewichtiger Gründe gekündigt werden könnte.

Zusammenfassend ist also zu sagen, dass für den Fall einer rechtlichen Auseinandersetzung der Ausgang offen ist, mit zunehmender Dauer aber auf jeden Fall die Schwierigkeiten einer Trennung größer werden.

Somit ist es für den Betrieb wohl am besten, bei fehlendem Interesse oder Unverträglichkeit des zukünftigen Auszubildenden, möglichst früh den Vorvertrag aufzukündigen.

Insbesondere sollte kein Ausbildungsvertrag unterschrieben werden, wenn bereits klar ist, dass eine Trennung gewünscht wird.