www.DHZ.net | 74. Jahrgang | 4. März 2022 | Ausgabe 5

Streit um Zeit

Das Arbeitszeit- und das Jugendarbeitsschutzgesetz regeln scheinbar klar die Arbeitszeit. Von Fahrzeiten der Auszubildenden zur Baustelle spricht das Gesetz nicht, was für Probleme sorgt **VON BARBARA OBERST**

Wann beginnt die Arbeit? Bei der Abfahrt vom Hof des Betriebs oder erst nach der Ankunft auf der Baustelle? Im Handwerk, wo weite Anfahrten zu wechselnden Einsatzorten häufig sind, führt diese Frage zu viel Zwist, gerade auch mit Auszubildenden.

„Alle Trendanalysen zeigen, dass die Generation Z ihren Arbeitstag sehr genau kalkulieren möchte“, erklärt Andrea Greilinger vom Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften. „Sie sind nicht faul. Aber ihre Freizeit ist ihnen sehr wichtig.“ Schon der Wechsel aus der Schulzeit in einen Achtstundentag bedeutet für die Jugendlichen einen scharfen Einschnitt. Kommen lange Fahrzeiten hinzu, mit denen sie nicht gerechnet hatten, ist das oft Auslöser für Konflikte oder sogar den Ausbildungsabbruch.

Die Arbeitszeit beginnt ab dem Hof, wenn Zimmerermeister Marcus Grabrucker (rechts) mit seinem Azubi Marius Mayrhofer zur Baustelle fährt. Foto: Stefanie Baum

Der Streit um Fahrzeiten hat meist zwei verschiedene Aspekte: Einerseits den menschlichen – der Azubi möchte mehr Freizeit haben –, andererseits den juristischen: Was ist überhaupt erlaubt?

Auslegung im Einzelfall

Als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt die Zeit „vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“. Den Beginn der Arbeit im Einzelfall zu bestimmen ist Aufgabe der Rechtsprechung. Auszubildende werden hier genauso behandelt wie Arbeitnehmer, bei Minderjährigen greift zusätzlich das Jugendarbeitsschutzgesetz. Sie dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Einzelne Arbeitstage dürfen auch bei Minderjährigen bis zu 8,5 Stunden lang werden, wenn die Arbeitszeit an anderen Tagen ausgleichend verkürzt wird. Ob allerdings die Fahrzeiten zur Arbeitszeit dazuzählen, erwähnt das Gesetz nicht.

„Grundsätzlich gilt, dass die Zeiten, die jemand für den Weg von der Wohnung zum Betrieb aufwendet, zu seiner privaten Sphäre zählen“, erklärt Marcus Halder, Sachgebietsleiter Ausbildungsberatung und Berufsbildungsrecht bei der Handwerkskammer für München und Oberbayern. Gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle wie bei Monteuren zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, bewerten Richter Fahrten vom Betrieb dorthin zunehmend als Arbeitszeit. Tarifliche Regelungen sind zu beachten.

Start am Betrieb

Recht klar liege der Fall, wenn die Mannschaft am Morgen erst in den Betrieb kommt, dort die Fahrzeuge auflädt oder noch Weisungen entgegennimmt und dann weiterfährt zur Baustelle. In diesem Falle würde die Arbeitszeit im Betrieb beginnen. Juristisch ist es wichtig, Arbeitszeitschutz und Vergütung zu unterscheiden. Hier entscheiden Details über die rechtliche Bewertung. Marcus Halder empfiehlt deswegen, sich von der zuständigen Handwerkskammer beraten zu lassen.

Kompromiss ausgehandelt

Zimmerermeister Marcus Grabrucker hat einen Kompromiss gefunden. Zwar kann er seinem Team Fahrzeiten nicht ersparen, denn der Betrieb aus Kirchberg im Landkreis Erding hat sich auf Sanierungen und Denkmalschutz von historischen Gebäuden wie Kirchen, Schlössern oder Klöstern spezialisiert. Seine drei Mitarbeiter und der Azubi müssen also regelmäßig zur Baustelle vor Ort fahren. Dafür hat sich in dem Familienunternehmen folgende Lösung eingespielt. „Wir zahlen ab Hof bis zum Arbeitsende auf der Baustelle“, erklärt der 48-jährige Chef. Die Anfahrt geht also in puncto Vergütung auf die Kappe des Betriebs. Die Rückfahrt gilt dann als private Zeit. Aber auch hier gebe er den Mitarbeitern noch etwas dazu, bezieht Grabrucker klar Position zugunsten seines Teams: „Ich denke mir, wenn ein Auftrag lukrativ genug ist, damit ich dafür eine weite Fahrt in Kauf nehme, dann muss auch so viel Brot für die Suppe da sein, dass ich das für meine Mitarbeiter zahlen kann.“

KOMMENTAR

Barbara Oberst
Redakteurin
Foto: Rohde Fotografie

Zukunft retten

Jede dritte Ausbildung im Handwerk wird vorzeitig gelöst. Wer hat daran Schuld? Ist die Jugend faul, verwöhnt und unmotiviert, wie das Unternehmer oft behaupten? Oder missbrauchen Betriebe ihre Azubis als billige Arbeitskräfte, wie es viele Jugendliche beklagen?

Gegenseitige Beschuldigungen sind menschlich, aber sie helfen hier nicht weiter. Fakt ist: Unternehmen wie Azubi verlieren Zeit, Geld und Hoffnung, wenn die Ausbildung misslingt. Zwar wechselt mehr als die Hälfte der jugendlichen Abbrecher nur Branche oder Betrieb und lernt anderswo weiter. Doch über 20 Prozent der frustrierten Ausbilder ziehen sich nach solchen Erfahrungen ganz aus der Ausbildung zurück. Ein Problem.

Ausbildung heute verlangt Ausbildern viel mehr ab als „nur“ die Weitergabe von handwerklichem Wissen. Sie müssen motivieren, in Konflikten gekonnt kommunizieren und sie müssen auch wissen, wie sie digitale Mittel didaktisch geschickt einsetzen können.

All das zu lernen kostet Zeit und Geld. Es aber nicht zu lernen, kostet am Ende noch viel mehr – die Zukunft.

barbara.oberst@holzmann-medien.de

Das Lehren lernen

Demografischer Wandel, eine diversere Gesellschaft und die Digitalisierung erhöhen die Anforderungen an Ausbilder **VON BARBARA OBERST**

Das iPhone war 2009 gerade zwei Jahre alt geworden, als in Deutschland die derzeit gültige Ausbildereignungsverordnung verabschiedet wurde. Die Digitalisierung hat sich seither immer weiter beschleunigt, mit Auswirkungen auf die Ausbildung. „Ausbilder sollen heute digitale Lerntechniken und -inhalte beherrschen und gleichzeitig fähig sein, die heterogene Zielgruppe der Auszubildenden pädagogisch sinnvoll zu qualifizieren“, nennt Michael Härtel, Leiter des Arbeitsbereichs Lehren und Lernen am Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb), Beispiele für den Wandel. Das Ausbildungspersonal müsse jeweils angmessene betriebliche Ausbildungsbedingungen gestalten für Leistungsstarke wie auch leistungsschwächere Auszubildende, für Azubis aus prekären sozialen Verhältnissen, Studienabbrecher und junge Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund. „Ein anspruchsvoller und verantwortungsvoller Aufgabenmix“, gibt Härtel zu.

Komplexe Anforderungen

Angesichts dieser massiven Veränderungen hat das Bibb für eine Studie 3.855 Ausbilder, Prüfer, Ausbildungsleitende und Personalverantwortliche gefragt, ob die Qualifizierung der Ausbilder noch auf der Höhe der Zeit sei. Die Ergebnisse zeigen: Die Akteure in der Ausbildung wünschen sich eine modernere Ausbildung der Ausbilder. Zwar könnten die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und Allgemeine Meisterprüfungsverordnung (AMVO) beibehalten werden. Ihre gestaltungsoffenen Formulierungen böten genügend Flexibilität, um auch den heutigen Anforderungen zu begegnen. Der Rahmenplan zur Ausbildung der Ausbilder solle aber inhaltlich angepasst und Prüfungsmethoden und -praxis weiterentwickelt werden.

Über 90 Prozent der Befragten hielten es für hilfreich, wenn Ausbilder zusätzliche Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote und Auffrischungskurse bekämen. Ziel sei, das vor vielen Jahren erworbene Wissen zu modernisieren und sicherzustellen, dass die Ausbilder auch weiter kompetent ausbilden können. Solche Kursangebote sollten aber laut Befragung auf freiwilliger Basis bleiben.

Kurse auf freiwilliger Basis

Hier liegt ein Problem. Die Erfahrungen von Kursanbietern zeigen, dass sich Ausbilder nur schwer für die Teilnahme an freiwilligen Fortbildungen gewinnen lassen. Wenn sie ihre knappe Zeit ins Lernen investieren, dann am ehesten in berufsfachliche Qualifikationen, nicht aber in pädagogisches Wissen.

Daniela Müller von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) hat hierfür viel Verständnis. „Im Handwerk kommt das Betreuen der Auszubildenden in der Regel on top zur Arbeit.“ Längst nicht alle betrieblichen Ausbilder hätten den Meister oder den Ausbilderschein. Dabei seien es weniger die Kosten, die vom Lehrgang abschreckten, sondern der Zeitaufwand. Wer nur mit der betrieblichen Durchführung der Ausbildung beauftragt sei, brauche zusätzlich niedrigschwelligere Angebote neben der formalen Ausbildereignung.

Solche Angebote gibt es, beispielsweise das an der Handwerkskammer Hannover entwickelte Programm „Prima Ausbildungsqualität im Handwerk“ (primAQ) mit Workshops für Gesellen. Auch über die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Jobstarter plus“-Projekte erhalten Betriebe Unterstützung in vielen Fragen der Berufsausbildung. Und jede Handwerkskammer bietet ein umfangreiches Kursangebot und persönliche Gespräche mit Ausbildungsberatern, um Betriebe fit für die Ausbildung zu machen.

Angebote wenig genutzt

Wenn Betriebe solche Angebote bisher zu wenig abrufen, habe das auch strukturelle Gründe, vermutet Müller. Es sei für den einzelnen Unternehmer sehr schwierig, sich angesichts der Vielfalt an Maßnahmen- und Fördermöglichkeiten zurechtzufinden. „Wir müssen die Angebote noch mehr auf die Betriebe zuschneiden und aktiv auf sie zugehen“, ist ihre Schlussfolgerung.

Unabhängig davon wird in den kommenden Monaten auch die grundsätzliche Ausbildung der Ausbilder überarbeitet werden. Binnen eines Jahres, so Michael Härtel vom Bibb, werden Bund und Sozialpartner ein moderneres Regelwerk aushandeln.

Infos und Links zu Förder- und Kursprogrammen unter dhz.net/besserausbilden

Ausbilden im Handwerk

Wer im Handwerk ausbilden möchte, muss neben seinem Fachwissen auch eine berufspädagogische Qualifikation als Ausbilder nachweisen. Handwerksmeister erwerben diesen Nachweis mit dem Teil IV ihrer Meisterprüfung. Alternativ gibt es Lehrgänge zur Vorbereitung für eine Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Die Lehrgänge mit den abschließenden Prüfungen dienen gleichzeitig zur Qualifizierung wie zum Nachweis der Ausbildereignung.
Die Lehrgangsinhalte sind im Rahmenstoffplan Teil IV beziehungsweise im Rahmenlehrplan AEVO festgelegt. Idealerweise umfassen diese Kurse 115 Stunden. **DHZ**