

Ausbildung in Teilzeit

Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz

Mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) wurde zum 01.01.2020 die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung durch eine eigenständige Vorschrift im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) neu gefasst und inhaltlich erweitert. Der Beitrag stellt die wichtigsten Neuerungen dar, benennt Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und skizziert mögliche Teilzeitmodelle.

Was hat sich geändert?

Der neu eingeführte § 7a BBiG öffnet die Teilzeitberufsausbildung für einen größeren Personenkreis und soll sie zugleich attraktiver machen. Entsprechendes gilt für die Regelung in § 27b HwO n. F. Die Teilzeitausbildung wird von der Verkürzung der Ausbildungsdauer als bisherige Ausnahmelösung gemäß § 8 Abs. 1 BBiG n. F. bzw. § 27c Abs. 1 HwO n. F. entkoppelt und somit durch einen eigenen Paragraphen zu einer Gestaltungsoption für alle Auszubildenden, die eine Ausbildung in Teilzeit anstreben.

Die bisher notwendige Voraussetzung eines sog. berechtigten Interesses der/des Auszubildenden an der Teilzeitausbildung entfällt mit der Neuregelung. Die Teilzeitberufsausbildung wird damit von einer Ausnahmelösung für einen besonderen Adressatenkreis zu einer Gestaltungsoption für alle Auszubildenden. Bisher wurden nur Personen, die anerkannte Gründe wie beispielsweise Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen vorweisen konnten, berücksichtigt (vgl. SCHLACHTER 2020,

§ 8 Rn. 1). Der deutlich weiter gefasste Anwendungsbereich erfasst nun alle Auszubildenden, die in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb eine Teilzeitberufsausbildung absolvieren möchten. Der Gesetzgeber legt ausweislich seines Gesetzentwurfs¹ zur Neufassung der Teilzeitberufsausbildung hierbei insbesondere ein Augenmerk auf:

- Menschen mit Behinderung, für die § 7a BBiG eine zusätzliche Alternative zu einer Ausbildung nach § 66 BBiG darstellt,
- Personen mit Lernbeeinträchtigung als Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung und
- Geflüchtete, die für sich sorgen und/oder ihre Familie durch eine die Ausbildung begleitende Erwerbstätigkeit unterstützen wollen oder müssen.

Diese besondere Erwähnung bestimmter Adressatinnen und Adressaten schränkt den Anwendungsbereich jedoch nicht ein, sondern soll nur einen beispielhaften Überblick über mögliche Personengruppen skizzieren.

Die zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitberufsausbildung (sog. Teilzeitmodelle)

Die Inanspruchnahme einer Teilzeitberufsausbildung ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft (vgl. Infokasten). Die Novellierung ermöglicht die individuelle zeitliche Ausgestaltung einer Teilzeitberufsausbildung. Ausgangspunkt ist die Vereinbarung einer verkürzten täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit (maximal 50 %, § 7a Abs. 1 Satz 3 BBiG). Die Reduzierung auf maximal 50 Prozent der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Wahrnehmung der wesentlichen Betriebsabläufe weiterhin wirklichkeitsnah garantiert und eine praxisnahe Einbindung gewährleistet werden soll. Dementsprechend ist die maximale Ausbildungsdauer gemäß § 7a Abs. 2 Satz 1 BBiG auf höchstens das Eineinhalbfache der nach § 5 Abs. 1 Nummer 2 BBiG in der Ausbildungsordnung für eine Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer beschränkt. Die Ausbildungsdauer bei Teilzeit- und bei Vollzeitberufsausbildungen ist daher grundsätzlich gleich. Bei der Teilzeitausbildung vereinbaren Auszubildende/-r und Betrieb in letzter Konsequenz aber eine zeitliche Streckung der Ausbildungsdauer, sodass sich das Ende der Ausbildung kalendrisch verschiebt. Die in der Abbildung dargestellten Varianten sind modellhafte Beispiele und sollen Optionen der Verkürzung veranschaulichen.

In Beispiel 1 vereinbart ein Auszubildender vertraglich in seinem Berufsausbildungsverhältnis mit seinem Ausbildungsbetrieb eine Teilzeitberufsausbildung. Beide haben eine Kürzung der täglichen Ausbildungszeit von 50 Prozent vereinbart. Nach der für

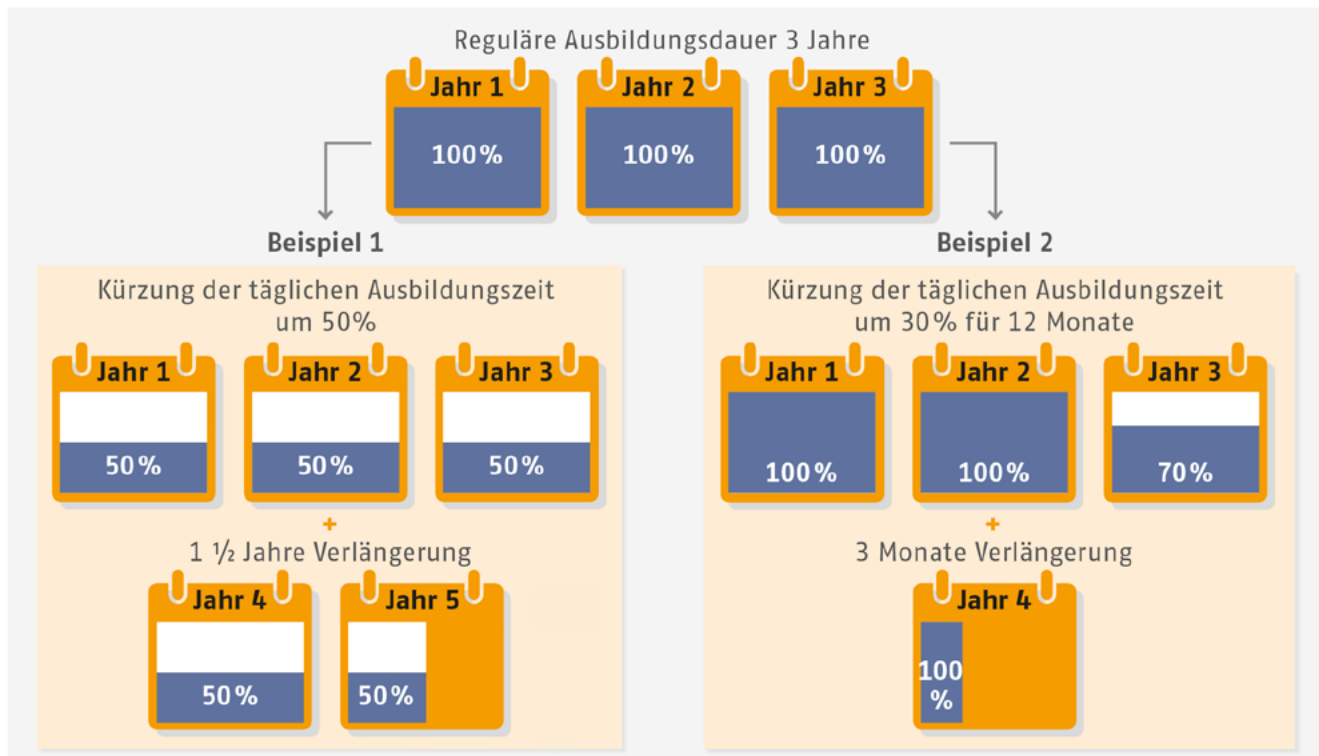


JULIAN BALDUS
Rechtsreferendar im BIBB
bwp@bibb.de

¹ Vgl. BT-Drs. 19/10815 v. 11.06.2019 – URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/108/1910815.pdf> (Stand: 12.06.2020)

Abbildung

Zusammenhang zwischen der Kürzung der täglichen Ausbildungszeit und der Ausbildungsdauer



den Auszubildenden geltenden Ausbildungsordnung ist die Regelzeit seiner Ausbildung in Vollzeit auf drei Jahre angelegt. Dementsprechend verlängert sich die dreijährige Ausbildungsdauer um das Eineinhalbfache nach § 7a Abs. 2 Satz 1 BBiG auf viereinhalb Jahre.

Neben einer Teilzeitvereinbarung über die gesamte Ausbildungsdauer ist nun auch eine nur anteilige Reduzierung der Vollzeitausbildung denkbar: In Beispiel 2 vereinbart eine Auszubildende vertraglich in ihrem Berufsausbildungsverhältnis mit ihrem Ausbildungsbetrieb

für die Dauer von zwölf Monaten eine Kürzung der täglichen Ausbildungszeit auf 70 Prozent. Es sind also 30 Prozent von zwölf Monaten Ausbildungsdauer anzuschließen. Dies entspricht 3,6 Monaten ($12 \text{ Monate} \times 30\% = 3,6 \text{ Monate}$). Wegen der nach § 7a Abs. 2 Satz 2 BBiG vorgeschriebenen Abrundung wird die Ausbildungsdauer um lediglich drei Monate verlängert.

Die Beispiele zeigen, dass das Ausbildungsende durch die individuelle Ausgestaltung durchaus von möglichen Prüfungsterminen abweichen kann. Dem beugt der Gesetzgeber mit § 7a Abs. 3 BBiG vor, wonach die/der Auszubildende die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung anstreben kann.

Auch wenn eine Teilzeitausbildung tarifrechtlichen Vereinbarungen für Auszubildende (wie beispielsweise im öffentlichen Dienst) nicht entgegensteht, ist zu beachten, dass die jeweilige Berufsschule nicht an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teil-

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Teilzeitberufsausbildung

- Vereinbarung der Teilzeitberufsausbildung zwischen dem/der Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb in Form einer vertraglichen Fixierung im Berufsausbildungsvertrag (§ 7a Abs. 1 Satz 2 BBiG). Hierbei besteht kein gesetzlicher Anspruch des/der Auszubildenden auf die Durchführung einer Teilzeitberufsausbildung.
- Bestimmtheit der vertraglichen Vereinbarung (§ 7a Abs. 1 Satz 2 BBiG). Insbesondere die Vereinbarung eines sog. Teilzeitmodells muss in hinreichend bestimmbarer Form vertraglich fixiert werden.
- Antrag des/der Auszubildenden auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrags in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§ 7a Abs. 4 i.V.m. § 36 Abs. 1 Satz 1 BBiG).
- Zusätzlich kann mit einem Antrag auf Eintragung ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer (§ 8 Absatz 1 BBiG) verbunden werden. Auszubildende, die das Ausbildungsziel voraussichtlich in der verkürzten Zeit erreichen können (z. B. wegen schulischer Vorbildung), können also wie bisher die Verkürzung der Ausbildungsdauer durch einen gemeinsamen Antrag – auch im Verlauf der Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt – mit ihrem Arbeitgeber verfolgen.
- Ausnahmsweise kann ergänzend eine Verlängerung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 2 BBiG in Betracht kommen. Als Beispiel führt der Gesetzgeber hierfür Menschen mit einer Behinderung, die eine Verlängerung der Ausbildung erfordert, an.

zeit gebunden ist. Aus diesem Grund ist die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Teilzeitmodell zwischen dem ausbildenden Betrieb, der/dem Auszubildenden und der Berufsschule abzustimmen.

Die Vergütung während einer Teilzeitberufsausbildung

Die Frage, ob und wie die Ausbildungsvergütung bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit anzupassen ist, wurde bislang kontrovers diskutiert (vgl. u.a. HERKERT/TÖLTL 2020, § 17 Rn. 25 a). Der neu eingeführte § 17 Abs. 5 BBiG gibt hier insofern eine Orientierung, als er festlegt, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung zeitanteilig, d.h. maximal entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit verringert werden darf. So könnte beispielsweise eine Reduzierung der monatlichen Ausbildungszeit um 30 Prozent zu einer Kürzung des Ausbildungsentgelts um maximal 30 Prozent führen.

Bei Kürzung der Ausbildungsvergütung ist stets der Grundsatz der Angemessenheit zu berücksichtigen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Ausbildungsvergütung angemessen, wenn sie der/dem Auszubildenden dabei hilft, ihre/seine Lebensunterhaltungskosten zu bestreiten, und zugleich eine Mindestentlohnung für die erbrachten Leistun-

gen darstellt (vgl. BAG, Urteil v. 15. 11. 2000 – Az.: 5 AZR 296/99).²

Für die praktische Umsetzung ist sowohl im Interesse der Auszubildenden als auch im Interesse der Ausbildungsbetriebe zu empfehlen, dass entweder eine ungekürzte Ausbildungsvergütung oder eine zeitanteilige Reduzierung der Vergütung vereinbart wird, um den Lebensunterhalt der/des Auszubildenden gewährleisten zu können.

Ausblick

Aus rechtlicher Sicht ist die Novellierung des § 7a BBiG bzw. des § 27b HwO zu begrüßen. Durch den Wegfall des berechtigten Interesses als unbestimmtem Rechtsbegriff besteht im Rahmen des Anwendungsbereichs der Teilzeitberufsausbildung nun keine Rechtsunsicherheit mehr hinsichtlich eines möglichen Adressatenkreises, da die Ausbildung in Teilzeit seit der Novellierung für jede/-n Auszubildende/-n möglich ist. Die erleichterten Voraussetzungen und die eigenständige Regelung heben die Bedeutsamkeit der Teilzeitberufsausbildung noch einmal hervor. Es bleibt abzuwarten, ob die Neuregelung zu einem Anstieg der Inanspruchnahme führt (vgl. UHLY 2020).

Trotz der neuen gesetzlichen Verankerung der Ausbildungsvergütung in Teilzeit gibt es in der Praxis weiter Spielraum bezüglich ihrer Festlegung. Ein Wermutstropfen bleibt die feh-

lende Regelung zu einer möglichen Verkürzung bzw. Anpassung der Anwesenheitspflicht in der Berufsschule an die verkürzte Ausbildungszeit im Betrieb, die in die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder fiel. Denn für viele Auszubildende dürfte eine Teilzeitberufsausbildung ausscheiden, weil die Anwesenheitspflicht in der Berufsschule zeitlich nicht gestreckt werden kann und somit dem Zeitrahmen einer Vollzeitausbildung entspricht. In Zeiten fortschreitender Digitalisierung wäre zu überlegen, ob Auszubildenden in Teilzeit nicht auch eine Aufteilung der Berufsschulzeit gewährt werden kann, indem beispielsweise ein digitales Unterrichtsangebot zur Verfügung gestellt wird oder je nach Nachfrage sogar eine getrennte Berufsschulklasse für Teilzeitauszubildende eingerichtet wird. ◀

LITERATUR

HERKERT, J.; TÖLTL, H.: Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Loseblattsammlung. München, Stand Mai 2020

SCHLACHTER, M.: § 8 BBiG. In: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 20. Aufl. München 2020

UHLY, A.: Teilzeitberufsausbildung – selten genutzt, aber mit guten Prüfungserfolgsquoten. In: BWP 49 (2020) 2, S. 51–53 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16458 (Stand: 12.06.2020)

² Diese Rechtsprechung fußt auf der alten Rechtslage, die vor dem 1.1.2020 und damit vor der Einführung der Mindestausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) galt. § 17 BBiG enthält gegenüber der bisherigen Rechtslage u.a. Vorgaben, wann die Angemessenheit der Vergütung ausgeschlossen ist.



Formulare für die Zusatzvereinbarung einer Teilzeitberufsausbildung sind u. a. bereits bei mehreren Industrie- und Handelskammern online abrufbar, z. B.

www.ihk-koeln.de/upload/Teilzeitausbildung_Zusatzvereinbarung_zum_BAV_1119_15776.pdf (Stand: 14.05.2020)

Infografik von S. 51 zum Download:

www.bwp-zeitschrift.de/g404