



Teilzeitausbildung – flexible Form für besonderen Bedarf und immer noch neu

KARL ULRICH VOSS

Dr., Ministerialrat, Leiter des Referats „Rechtsfragen der beruflichen Bildung, BIBB“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

► **Berufsausbildung in Teilzeit ist im Jahre 2005 in das Berufsbildungsgesetz geschrieben worden – mit Rücksicht auf familiäre Verantwortung junger Menschen. Die Praxis hat trotz individuell ausgezeichneter Erfahrungen noch Berührungspunkte und zeigt Unsicherheiten bei der Umsetzung, etwa beim Maß der Vergütung. Der Beitrag greift einige häufig gestellte Fragen auf.**

EIN ERFOLGVERSPRECHENDES MODELL, DAS NOCH ZU WENIG GENUTZT WIRD

Verständnis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann in der beruflichen Bildung sehr früh entscheidend sein: z. B. bei einer jungen Mutter, die einen Ausbildungsplatz sucht, oder bei einer Auszubildenden, die ein Kind während der Ausbildungszeit zur Welt bringt, aber auch bei Auszubildenden beiderlei Geschlechts, die ihre Ausbildung mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren wollen. Kommt man hier nicht zu flexiblen Lösungen, dann kann schon der Einstieg in eine normale berufliche Entwicklung mit lebenslangen Folgen scheitern, oder es müssen – im Einzelfall nicht weniger schlimm – der Betrieb, die Auszubildenden und die Berufsschule eine bereits begonnene Ausbildung und ihre Mühen und Investitionen abschreiben. Mit Hinweis auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 1982 galt die tägliche oder wöchentliche Verkürzung der Ausbildungszeit lange Zeit als Unding. Allerdings bezog sich diese Entscheidung auf einen

ganz anderen Fall, nämlich auf die Konkurrenz eines Ausbildungsverhältnisses mit dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule (BVerwG v. 25.2.1982, Az. 5 C 1/81). Erst in neuerer Zeit haben engagierte Förderprogramme einzelner Bundesländer die Aufmerksamkeit auf besondere Bedarfslagen und Zielgruppen gerichtet. Dies hat die heute gesetzliche Anerkennung und die Regelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG mit ihrer Legaldefinition der Teilzeitberufsausbildung eingeleitet (vgl. ergänzend VOSS 2008) und die gemeinsamen Anstrengungen haben sich nach den Erfahrungen der Programme auch im Einzelfall gelohnt.

Doch ist die Teilzeitausbildung nun ein dynamischer Selbstläufer geworden? Das kann man bisher nicht behaupten: Im Jahre 2010, das durch den aktuellen Datenreport zum Berufsbildungsbericht dokumentiert wird, waren nur ca. zwei Promille der Ausbildungsabschlüsse solche in Teilzeit, dabei etwa vier Promille bei den weiblichen Auszubildenden, bei den männlichen nochmals deutlich weniger (vgl. BIBB 2012, S. 118). Auch aktuellere Auswertungen auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik zeigen keinen nennenswerten Anstieg (vgl. GERICKE/LISSEK in diesem Heft). Es liegt nahe anzunehmen, dass eine Ursache für die geringe Inanspruchnahme in persönlicher Unsicherheit über das Recht bzw. in fehlender Information über die Erfolgchancen liegt. Schade wäre, wenn aus solchen behebbaren Gründen die immer dringendere Fachkräftesicherung an dieser anerkanntermaßen besonders engagierten und eigenorganisationsfähigen Gruppe vorbeischaute würde. Darum nun zur Debatte über Einzelfragen.

WIE STEHT ES MIT EINER ANTEILIGEN AUSBILDUNGSVERGÜTUNG?

Wie bei jedem Ausbildungsverhältnis wird die Ausbildungsvergütung vertraglich festgelegt, und zwar auf der Grundlage von § 17 BBiG und der begleitenden Rechtsprechung zur Bemessung einer angemessenen Ausbildungsvergütung. Die Vergütung hat als Untergrenze die tariflichen Vereinbarungen zu beachten, bei nicht tarifgebundenen Auszubildenden mit einer möglichen zusätzlichen Marge nach unten von 20 Prozent. Die Rechtsprechung hat ferner anerkannt, dass im Rahmen einer öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildung die Vergütung darüber hinaus abgesenkt werden kann, um eine möglichst große Zahl von Ausbildungsplätzen anbieten zu können.

Zur Ausbildungsvergütung bei Teilzeitausbildung gibt es keine spezifische Regelung. Jedoch kann aus der Regelung in § 17 Abs. 3 für eine ergänzende Vergütung oder Freizeitgleich bei Tätigkeit über die übliche Ausbildungszeit hinaus im Umkehrschluss die Folgerung gezogen werden: Wenn die tatsächliche Spanne der Tätigkeit unter der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen täglichen Ausbildungszeit liegt, können auch abgesenkte Vergütungen in Betracht

kommen (in diesem Sinne HURLEBAUS 2009, S. 53; HERKERT/TÖLTL 2012, § 17 BBiG Rdnr. 25a; anderer Ansicht NEHLS 2009, S. 56; offen HERGENRÖDER 2008, S. 50 a. E.), soweit sie noch als angemessene Vergütung zu betrachten sind. Dies kann etwa auch dazu dienen, der Unzufriedenheit bei den parallel beschäftigten Auszubildenden mit einem regelmäßigen Ausbildungszeitmodell vorzubeugen, die eine gleiche Vergütung bei ungleicher betrieblicher Anwesenheit auch als unfair bewerten können.

Eine geminderte Vergütung ist aus meiner Sicht auch nicht systemfremd. Denn einerseits besteht etwa selbst bei denjenigen vollzeitschulischen berufsbildenden Qualifikationen, die zu einer Zulassung zur Kammerprüfung berechtigen, naturgemäß kein Vergütungsanspruch, auch nicht während der ins Gewicht fallenden betrieblichen Praktika. Zum anderen erkennt die Rechtsprechung auch bei dualen Ausbildungen die teils massive Unterschreitung auch tariflicher Sätze an, z. B. bei Ausbildungsverhältnissen, die wegen des besonderen staatlichen Interesses öffentlich gefördert werden (vgl. z. B. BAG v. 22.1.2008, Az. 9 AZR 999/06 m. w. N.; HERKERT/TÖLTL 2012, § 17 Rdnr. 17). In besonderen Fällen wird bei grundsätzlichem Anspruch auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit auf eine Ausbildungsvergütung sogar vollständig verzichtet (vgl. BAG 22.1.2008, Az. 9 AZR 999/06, Rdnr. 44; BAG 16.1.2003, Az. 6 AZR 325/01, Rdnr. 34 ff.; BAG 15.11.2000, Az. 5 AZR 296/99, Rdnr. 29; allerdings bei Ausbildung durch gemeinnützige Träger, nicht durch Betriebe, die werbend am Markt tätig sind).

Als angemessen darf man nach Auffassung des Verfassers in aller Regel einen Betrag ansehen, der nicht genau proportional der geminderten Ausbildungszeit ist, sondern zwischen den beiden Werten liegt, der also bei 80 Prozent der Ausbildungszeit auf etwa 90 Prozent der bei Vollzeit üblichen Vergütung hinausliefe. Denn nach ständiger Rechtsprechung hat die Vergütung neben der Funktion eines Entgelts für wirtschaftlich verwertbare Arbeit der Auszubildenden auch die zwei weiteren wichtigen Ziele, zum Lebensunterhalt der Auszubildenden beizutragen und die Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses zu unterstützen (vgl. o. g. Rechtsprechung). Die beiden letztgenannten Zwecke aber sind durch die Verkürzung jedenfalls für Betriebe nicht infrage gestellt oder auch nur in der Bedeutung gemindert. Natürlich ist nach den genannten Vergütungszwecken mit der geltenden Rechtslage ebenso eine ungekürzte Ausbildungsvergütung vereinbar – etwa bei einem leistungsfähigen Ausbildungsbetrieb, der auf besonders qualifizierte Auszubildende zugreifen will oder der einen Standortnachteil ausgleichen möchte – ebenso, wie im Rahmen der Vertragsfreiheit ja auch übertarifliche Arbeitsentgelte vereinbart werden. Ergänzend ist hier hervorzuheben: Gerade wegen der jeweils spezifischen Problemlage in einzelnen Betrieben, Branchen und Regionen ist eine Regelung der

Ausbildungsvergütung durch die Sozialpartner, also in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen, immer das Mittel der Wahl und eine besonders wirksame Strategie, dieses Modell breiter durchzusetzen.

STELLT EINE ANTEILIGE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG EIN HINDERNIS FÜR MÖGLICHE AUSZUBILDENDE DAR, TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG ZU BEANTRAGEN?

Dem Verfasser liegen keine Erkenntnisse vor, wonach eine geminderte Vergütung einen Antrag auf Teilzeitausbildung verhindern würde. Im Gegenteil ist die Erfahrung in den Bundesländern, die bereits im Rahmen der BBiG-Novelle eine gesetzliche Festschreibung der Möglichkeit von Teilzeitberufsausbildung vorantrieben hatten, positiv: Gerade die Möglichkeit, im Rahmen von Teilzeitausbildung geringere Ausbildungsvergütungen zu vereinbaren, haben bei einigen nicht so leistungsfähigen Kleinbetrieben Ausbildungsbereitschaft ausgelöst. Dies ist geradezu als Einstiegsmodell für Ausbildung in KMU aufgenommen worden und ist entsprechend der Erfahrung der in den Bundesländern zuständigen Ressorts gemäß Erörterung im „Bund-Länder-Ausschuss Berufsbildung“ i. J. 2010 noch immer wichtig.

Ein Verhindern von Teilzeitberufsausbildung ist auch wegen anderweitiger Ansprüche für wesentliche Zielgruppen dieses Ausbildungsmodells sehr unwahrscheinlich: Auszubildende, die mit Kind in einem eigenen Haushalt leben, haben einen ergänzenden Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe nach den §§ 59 ff SGB III (vgl. JOBSTARTER 2011, S. 7f). Ferner gibt es spezifische Ausbildungszuschüsse nach Länderprogrammen wie z. B. dem schleswig-holsteinischen Landesprogramm für Arbeit.¹

WELCHE GESTALTUNGEN GIBT ES BEI DER LÄNGE EINER TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG?

Der Standardfall ist die tägliche oder wöchentliche Verkürzung unter Wahrung des normalen Zeitpunkts der Abschlussprüfung. Das ist in der amtlichen Begründung angeführt und sollte nach Möglichkeit auch realisiert werden (vgl. etwa HERGENRÖDER 2008, S. 49). Darunter leidet erfahrungsgemäß auch das Prüfungsergebnis nicht in auffälliger Weise; im Gegenteil sind nach der Erfahrung der bisherigen Förderprogramme viele junge Menschen, die eine besondere persönliche Verantwortung zu meistern haben, offenbar auch in der Lage, ihre berufliche Qualifikation nüchtern, zielstrebig und motiviert zu organisieren. Allerdings mag es sein, dass man im Einzelfall doch keine

¹ Vgl hierzu auch die Informationen zum Projekt Teilzeitausbildung bei den Kammern des Landes Schleswig-Holstein unter www.teilzeitausbildung.de sowie den Finanzierungsleitfaden der IHK Schleswig-Holstein. URL: http://ihk.web-europe.de/dateien/Leitfaden_Finanzierung_Teilzeitausbildung2012_1.pdf (jew. Stand: 4.12.2012).

Prognose für das sichere Bestehen der Kammerprüfung abgeben kann. Dann sollte daran diese besondere Chance der arbeitsmarktfähigen Qualifikation nicht scheitern und man sollte die gleichzeitige Verlängerung der Gesamtbildungszeit erwägen, die § 8 Abs. 2 BBiG auf Antrag des Auszubildenden eröffnet (vgl. Empfehlung des BIBB Hauptausschusses vom 27.6.2008, B.5 [5] und E.1 [2]; Voss 2008, S. 22). Eine Verlängerung i. S. v. § 8 Abs. 2 BBiG kann naturgemäß auch nachträglich in Angriff genommen oder korrigiert werden, wenn sich die Lernerfolge schlechter oder besser als angenommen entwickeln (s. Empfehlung a. a. O., B5[6]).

DARF EIN BETRIEB MIT DEM ANGEBOT VON TEILZEIT-AUSBILDUNGSPLÄTZEN WERBEN?

Der Betrieb – oder die ausbildende Einrichtung – sollte sogar offensiv mit diesem wohl zu knappen Angebot werben, wenn es nur schlüssig in das eigene Ausbildungskonzept hineinpasst. Zwar setzt § 8 BBiG die spätere Genehmigung durch die zuständige Stelle voraus, aber bei Vorliegen der vom Gesetzgeber vorgesehenen Voraussetzungen in Person des Auszubildenden ist mit einer solchen Genehmigung auch zu rechnen; die zuständige Stelle besitzt insofern kein freies Ermessen (HERGENRÖDER 2008, S. 49; HERKERT/TÖLTL 2012, § 8 Rdnr. 26). Werbung und öffentliches Hinsehen kann dieses Modell allemal vertragen, auch eine positive Konkurrenz um gute Ausbildungsangebote, und erfahrungsgemäß ist das „Matching“ oder das Zusammenbringen von spezifischer Nachfrage und erfolversprechendem Angebot eine der wesentlichen Herausforderungen des Lehrstellenmarkts.

Eine weitere lebensnahe Gestaltung sollte zur Selbstverständlichkeit werden: Treten die Gründe für Teilzeit nachträglich ein, dann sollten im Zweifel die Beteiligten eine Ausbildungsplatzhalternde Option in Teilzeit auch noch im Vertragsverlauf vereinbaren (ebenso HERGENRÖDER 2008, S. 49). ■

Literatur

- AUSSCHUSS FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND TECHNIKFOLGENABSCHÄTZUNG: *Beschlussempfehlungen und Bericht zur BBiG-Novelle 2005 vom 26.1.2005* – URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/047/1504752.pdf> (Stand: 4.12.2012)
- BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn 2012* – URL: www.bibb.de/datenreport (Stand: 4.12.2012)
- BIBB HAUPTAUSSCHUSS: *Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit / zur Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG/ § 27 HwO) sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO) vom 27.6.2008* – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf (Stand: 4.12.2012)
- HERGENRÖDER, C. S.: *Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten. In BWP 37 (2008) 6, S.49–50* – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1415 (Stand: 4.12.2012)
- HERKERT, J.; TÖLTL, H.: *Das neue Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Loseblattwerk* (Stand: Nov. 2012)
- HURLEBAUS, H.-D.: *Vergütung bei Teilzeitausbildung. In BWP 38 (2009) 2, S. 53* – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1560 (Stand: 4.12.2012)
- JOBSTARTER (Hrsg.): *Ausbildung in Teilzeit: Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhalts im Überblick. Bonn 2011* – URL: www.bmbf.de/pub/ausbildung_in_teilzeit.pdf (Stand: 4.12.2012)
- NEHLS, H.: *Voller Lohn nur bei voller Lernleistung? In BWP 38 (2009) 4, S. 56* – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1614 (Stand: 4.12.2012)
- Voss, K. U.: *Teilzeitberufsausbildung – zu Ursprung und Anwendung von § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG 2005. In: ALBERT, V.; SCHMIDT, N.; SPECHT, G. (Hrsg.): Teilzeitausbildung für junge Eltern ohne Berufsabschluss. Hohengehren 2008, S. 21–23*

Aktuelle Neuerscheinungen

LOTHAR ABICHT, GEORG SPÖTTL (Hrsg.)

Qualifikationsentwicklungen durch das Internet der Dinge
Trends in Logistik, Industrie und „Smart House“
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
267 Seiten, 19,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5080-5

ARBEITSFÖRDERUNG OFFENBACH (Hrsg.)

Berufsorientierung und Kompetenzen
Methoden – Tools – Projekte
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
151 Seiten, 29,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5089-8

GATE-Germany (Hrsg.)

Bildungsmarketing in China
Erfolgreich rekrutieren und Kooperationen knüpfen.
Ein Leitfaden für deutsche Hochschulen
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
143 Seiten, 29,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5086-7

WILTRUD GIESEKE, EKKEHARD NUISSL, INGEBORG SCHÜSSLER (Hrsg.)

Reflexionen zur Selbstbildung
Festschrift für Rolf Arnold
Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
264 Seiten, 34,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5103-1

ELKE GRUBER, GISELA WIENER (Hrsg.)

Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken
Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
167 Seiten, 22,90 EUR, ISBN 978-3-7639-4908-3

JOACHIM LUDWIG (Hrsg.)

Lernberatung und Diagnostik
Modelle und Handlungsempfehlungen für Grundbildung und Alphabetisierung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
194 Seiten, 19,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5065-2

PROJEKTRÄGER IM DLR (Hrsg.)

Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener
Abschlussdokumentation des Förderschwerpunktes zur Forschung und Entwicklung 2007-2012
95 Seiten, 19,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5139-0

THOMAS SCARBATH, THOMAS VON BEYER-STIEPANI (Hrsg.)

Handbuch Trainingskompetenz
Multiplikatorenkonzept für die betriebliche Weiterbildung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
318 Seiten, 39,- EUR, ISBN 978-3-7639-4947-2