



Ausbildung in Teilzeit

Praxistipps aus dem [lernreich.bihk.de](https://www.lernreich.bihk.de)

Ausbildung in Teilzeit ermöglichen – neue Fachkräfte gewinnen.

Seit Januar 2020 können nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle interessierten Auszubildenden ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren, sofern der Ausbildungsbetrieb mitmacht. Doch warum sollten Unternehmen diesem Wunsch nur auf Nachfrage entsprechen? Oder anders:

Unternehmen sollten die Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit aktiv in ihrem Ausbildungsmarketing hervorheben. Denn auch über diesen Weg können leistungsbereite Auszubildende gewonnen werden, um den steigenden Bedarf an Fachkräften zu decken.

Die Ausbildung in Teilzeit spricht Personen an, die auf ihrem Weg ins Berufsleben andere Voraussetzungen als „normalerweise“ mitbringen oder ganz bewusst andere Wege als „üblich“ gehen wollen. Dazu zählen insbesondere:

- (junge) Menschen mit Familienverantwortung als Eltern, Alleinerziehende oder Pflegende
- Zugewanderte
- Menschen mit Handicap
- zahlreiche Jugendliche der Generation Z, also Schülerinnen und Schüler der Jahrgänge 1995 bis 2010, die jetzt über ihren weiteren Werdegang entscheiden.



Auf den folgenden Seiten skizzieren wir für Sie,

1. welche spezifischen Anforderungen und besonderen Leistungspotenziale die o. g. Bewerbergruppen jeweils mitbringen,
2. was Ausbildung in Teilzeit grundsätzlich aus Unternehmenssicht bedeutet und
3. wie Sie in der Praxis Ihre Ausbildungsorganisation verändern müssen, um bestmögliche Erfolge zu erzielen.

In einer an Diversität, Familienfreundlichkeit und Innovationsoffenheit orientierten Ausbildungs- und Unternehmenskultur ist Ausbildung in Teilzeit kein soziales Entgegenkommen gegenüber Personen mit „Defiziten“. Sie stellt vielmehr einen Schlüssel dar, um motivierte, leistungsfähige und dem Unternehmen verbundene Nachwuchskräfte zu gewinnen, die letztlich für die gesamte Belegschaft eine Bereicherung sind.

EXPERTENTIPP

„Unternehmen, die Ausbildung in Teilzeit anbieten, sehen der Realität ins Auge. Denn aus welchen Gründen auch immer für jemanden eine Ausbildung in Vollzeit nicht infrage kommt – das besagt nichts über die Person und ihre spätere Leistungsfähigkeit als Fachkraft. Die Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen werden immer flexibler. Wer das schon in der Ausbildung möglich macht, kann nur gewinnen.“

Michael Thurn

Ausbildungsberater bei der
IHK für Oberfranken Bayreuth



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

1. Zielgruppengerechte Ausbildung

Seien wir ehrlich: Es sind nicht mehr die Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, sondern die Unternehmen, die Jugendliche für eine Ausbildung gewinnen wollen bzw. müssen. Zudem reicht es insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen nicht, hier und da mal die Werbetrommel zu rühren. Vielmehr muss das „Produkt“ selbst, die Ausbildung, im Betrieb und idealerweise auch an den Berufsschulen weiterentwickelt und auf die Anforderungen der anvisierten „Kunden“ zugeschnitten werden. Nur die Unternehmen, die ihren zukünftigen Auszubildenden mehr als Standard bieten, können punkten und dafür auch Lernbereitschaft, Eigenverantwortung und Identifikation mit dem Unternehmen erwarten. Neben vielen anderen möglichen Mehrwerten, beispielsweise in Verbindung mit der Digitalisierung in der Ausbildung, ist die Ausbildung in Teilzeit ein weiterer wichtiger Baustein, um genau das zu erreichen.

Doch wer sind eigentlich die „Kunden“, die Jugendlichen von heute? Es liegt auf der Hand, dass es hierfür keine einfache Antwort geben kann. Darum bietet es sich an, die Frage präziser zu stellen:

- Für welche Jugendlichen bietet eine Ausbildung in Teilzeit Vorteile?
Oder:
- Welche Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen können Unternehmen als Fachkräftenachschub gewinnen, wenn sie Ausbildung/-en in Teilzeit anbieten?

Potenziale entfalten

■ (Junge) Menschen mit Familienverantwortung

Ob es sich dabei um (junge) Eltern, ggf. Alleinerziehende, handelt oder um Personen, die Familienangehörige pflegen: Diese Bewerbergruppen suchen nach einer Vereinbarkeit ihrer Ausbildung mit ihrer persönlichen familiären Konstellation. Wo das möglich ist, bringen sie im Gegenzug sehr oft ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent und Motivation mit – Skills, die in vielen Berufen äußerst wertvoll sind.



Hintergrund

Bis zum 1. Januar 2020 mussten Interessenten ein „berechtigtes Interesse“ nachweisen, um mit ihrem Ausbildungsbetrieb eine Ausbildung in Teilzeit vereinbaren zu können. Die Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in diesem Punkt brachte zum Ausdruck, dass diese Hürde heute nicht mehr zeitgemäß ist.



■ Zugewanderte

Viele zugewanderte Jugendliche müssen zum Lebensunterhalt ihrer Familie beitragen und ziehen daher einen (in der Regel Hilfs-)Job einer Vollzeitausbildung vor. Zudem benötigen sie oft zusätzliche Zeit, zum Beispiel für Deutsch- und Integrationskurse. Eine Ausbildung in Teilzeit bietet ihnen die Chance, diese großen Herausforderungen zu bewältigen und neben ihrer Ausbildung zusätzlich noch Geld zu verdienen. Zudem nimmt sie der betrieblichen Integration den Zeitdruck und schafft Raum für ein „gesundes“ Wachsen der persönlichen Bindung ans Unternehmen. Auf diese Weise können Unternehmen die Kandidatinnen und Kandidaten ihrer Wahl in einem individuellen Tempo zu den Fachkräften entwickeln, die sie sich erwarten: Das Potenzial ist da, es lässt sich aber nicht „mit der Brechstange“ heben.

■ Menschen mit Handicap

Für regelmäßige Bewegungstherapien oder die Teilnahme an Förder- und Trainingsprogrammen benötigen Menschen mit Handicap oft Zeit, die ihnen im Vollzeitmodell der Ausbildung nicht zur Verfügung steht. Eine Ausbildung in Teilzeit verschafft ihnen die nötige Flexibilität. Die Ausbildungsbetriebe profitieren von in der Regel sehr leistungsbereiten Nachwuchskräften, die zudem oft über spannende Talente jenseits ihres individuellen Handicaps verfügen. Zu einer inklusiven Unternehmenskultur gehört auch eine Flexibilisierung der Ausbildung.



TIPP

Kommunizieren Sie das Angebot in Teilzeit aktiv in Ihrem Ausbildungsmarketing und benennen Sie hierbei auch die genannten Zielgruppen explizit. Nehmen Sie beispielsweise Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf und konkretisieren Sie hier Ihre Anforderungsprofile.



■ Jugendliche der Generation Z

Zahlreiche Studien zeigen, dass eine Ausbildung in Teilzeit eine hohe Passung mit den Werten und Einstellungen vieler Jugendlicher der Generation Z aufweist. Die zwischen 1995 und 2010 Geborenen sind beispielsweise laut Jugendforscher Simon Schnetzer unter anderem durch folgende Merkmale gekennzeichnet (*Quelle: www.simon-schnetzer.com*):

Die Generation Z

- hat große Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen. Es gibt zu viele Möglichkeiten, zu viel Information und **zu wenig Zeit**, um in Ruhe über die Entscheidung nachzudenken.
- setzt auf die Geborgenheit der **Familie**, (...) da so viele Beziehungen dieser Generation nur digital gepflegt werden und im realen Leben nicht belastbar sind.
- sucht **sinnstiftende Aufgaben** in ihrem beruflichen und privaten Umfeld.
- ist kreativ und kann unternehmerisch denken, benötigt bzw. fordert dafür aber auch **Freiräume** und Gleichgesinnte, um Ideen zu entwickeln und umzusetzen.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Auch andere Expertinnen und Experten, wie beispielsweise das Heidelberger Sinus-Institut, beschreiben die Lebenswelten der heutigen unter 18-Jährigen als einen leistungs- und familienorientierten Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft (Quelle: www.sinus-institut.de). Davon seien aber weitere Jugend-Milieus abzugrenzen, unter anderem

- die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißmentalität sowie auf der anderen Seite
- die spaß- und szeneorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf ein Leben im Hier und Jetzt und
- die nachhaltigkeits- und gemeinwohlorientierten Jugendlichen mit sozialkritischer Grundhaltung und Offenheit für alternative Lebensentwürfe.



Allen diesen Charakterisierungen ist gemeinsam, dass die Zahl derjenigen Jugendlichen wächst, die vom traditionellen, vielleicht auch idealisierten Wunschbild einer bzw. eines Auszubildenden abweichen. Dementsprechend kann eine Ausbildung in Teilzeit für viele Jugendliche heute gerade deshalb attraktiver sein als eine Vollzeitausbildung, weil sie

- ihnen mehr Zeit für ihre individuelle Work-Life-Balance verschafft, um familiäre Beziehungen zu pflegen, sich sozial- oder nachhaltigkeitsorientiert zu engagieren, der persönlichen Selbstentfaltung mehr Raum zu geben bzw.
- ihnen und den Ausbildungsbetrieben größere Freiräume für die individuelle Ausgestaltung der Ausbildung bietet, um ausbildungsbegleitende bzw. ausbildungserweiternde Projekte durchzuführen und Entscheidungen über den weiteren Werdegang nach der Ausbildung „in Ruhe“ und gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb vorbereiten zu können.

Zusammengefasst

Bei der Suche nach Auszubildenden lohnt es sich, den Blickwinkel auf potenziell infrage kommende Kandidatinnen und Kandidaten zu erweitern und dafür auch die eigene Ausbildungsorganisation zu verändern. Letztlich stehen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ihre Unternehmen vor der Frage, ob sie sich, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, für mehr Heterogenität und Diversität in der Ausbildung entscheiden können und hierfür die Ausbildung in Teilzeit ermöglichen wollen.

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand:

- **Imagegewinn:** Unternehmen positionieren sich als familienfreundliche Arbeitgeber.
- **Mehr Chancen im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen:** Die Ausbildung in Teilzeit bietet neuen Bewerbern attraktive Zugänge zu einem anerkannten, vollwertigen Berufsabschluss – mitunter auch alternativ zum sehr straff getakteten Studium.
- **Innovationsoffenheit fördern:** Durch das Realisieren neuer Arbeitsformen schon in der Ausbildung können wertvolle Erfahrungen auch für andere Unternehmensbereiche gesammelt werden.



Über den Tellerrand schauen können, Zeit zur Selbstentfaltung, individuelle Ausgestaltung der Ausbildungszeit: Jugendliche der Generation Z können frischen Wind ins Unternehmen bringen und mit Innovationsoffenheit und neuen Denkansätzen das Unternehmen voranbringen.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

2. Was bedeutet Ausbildung in Teilzeit aus Unternehmenssicht?

Rahmenbedingungen

Grundsätzlich gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf eine Ausbildung in Teilzeit. Die bzw. der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb vereinbaren die Einzelheiten demnach in gegenseitigem Einvernehmen.

Teilzeit bedeutet nur eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit im Unternehmen, die Berufsschulzeit bleibt von dieser Vereinbarung unberührt.

Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit darf maximal 50 Prozent betragen, üblich ist eine Wochenarbeitszeit zwischen 20 bis 30 Stunden.

Zwei Varianten sind möglich:

a) Ausbildung in Teilzeit MIT Verlängerung der Ausbildungsdauer (siehe Grafik)

Arbeitet die bzw. der Auszubildende mindestens 20 Stunden pro Woche (inklusive der Stunden, die in der Berufsschule verbracht werden), kann die gesamte Dauer der Ausbildung verlängert werden. Die Verlängerung darf nicht mehr als 50 Prozent der regulären Ausbildungsdauer betragen (vgl. Beispiel 1). Üblich ist, dass die Verlängerung der Ausbildungsdauer der Reduzierung der Wochenarbeitszeit entspricht.

Es können aber auch nur einzelne Phasen der Ausbildung in Teilzeit stattfinden (vgl. Beispiel 2), die dann anteilig an die reguläre Ausbildungsdauer angehängt werden. Die Abschlussprüfung bedeutet in diesen Fällen nicht das Ende der Ausbildung.



Hintergrund

Die Berufsschulen unterstehen ihrem jeweiligen Bundesland, daher konnten bislang keine bundesweiten Modelle oder Regelungen für eine Berufsschule in Teilzeit vereinbart werden.

Zusammenhang zwischen der Kürzung der täglichen Ausbildungszeit und der Ausbildungsdauer

Reguläre Ausbildungsdauer 3 Jahre

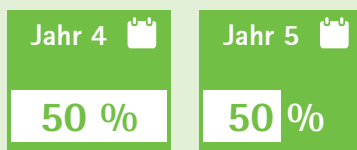


Beispiel 1

Kürzung der täglichen Arbeitszeit um 50 %



1,5 Jahre Verlängerung



Beispiel 2

Kürzung der täglichen Arbeitszeit um 30 %



3 Monate Verlängerung in Vollzeit



(Quelle: BIBB; Julius Balus, BWP 3/2020)

b) Ausbildung in Teilzeit OHNE Verlängerung der Ausbildungsdauer

Arbeitet die bzw. der Auszubildende zwischen 25 und 30 Stunden (ebenfalls inklusive der Stunden in der Berufsschule), ist eine Verlängerung der Ausbildungsdauer nicht zwingend erforderlich. Die reguläre Ausbildungsdauer kann demnach bei entsprechender Leistung und ggf. schon vorhandenen Kompetenzen auch in Teilzeit eingehalten werden. Auch eine Lehrzeitverkürzung kann in Teilzeit beantragt werden.

Vergütung

Der Ausbildungsbetrieb darf die Höhe der Ausbildungsvergütung zeitanteilig entsprechend der prozentualen Kürzung der Wochenarbeitszeit verringern.

Allerdings ist der Grundsatz der Angemessenheit zu berücksichtigen. Die Ausbildungsvergütung ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts angemessen, wenn sie der bzw. dem Auszubildenden dabei hilft, die Lebensunterhaltungskosten zu bestreiten, und zugleich eine Mindestlohnung für die erbrachten Leistungen ist (Quelle: BIBB; Julius Balus, BWP 3/2020). Mindestlohnstandards dürfen in diesem Sinne nicht unterschritten werden.

Von Fall zu Fall können Auszubildende weitere finanzielle Hilfen in Anspruch nehmen, beispielsweise die Berufsausbildungsbeihilfe oder andere Sozialleistungen. Ansprechpartner hierfür sind die örtlichen Arbeitsagenturen.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch bemisst sich an der Anzahl der Anwesenheitstage im Unternehmen. Arbeiten Auszubildende in Teilzeit also an gleich vielen Tagen wie Auszubildende in Vollzeit, haben sie einen gleich hohen Urlaubsanspruch. Reduziert die Teilzeitvereinbarung die betrieblichen Arbeitstage, verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.



Bei der Vergütung von Teilzeitauszubildenden dürfen die Mindestlohnstandards nicht unterschritten werden.

TIPP

Die IHK-Ausbildungsberater stehen Auszubildenden und Unternehmen für die formalen Schritte zur Seite und bieten Musterverträge als Basis der individuellen Vereinbarung an. Sie geben zudem Empfehlungen für die Ausgestaltung des Ausbildungsvertrages oder ggf. erforderlicher Zusatzvereinbarungen.



Formales Vorgehen

Im ersten Schritt vereinbaren die bzw. der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb vertraglich die Ausbildung in Teilzeit (mit oder ohne Verlängerung der Ausbildungszeit) und die entsprechende Vergütung, abgestimmt auf die Ausbildungsdauer. Danach wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beantragt.

3. So geht's: Ausbildung für Teilzeitmodelle organisieren

Wer Auszubildenden eine Ausbildung in Teilzeit ermöglichen will, muss durch eine veränderte Ausbildungsorganisation dafür Sorge tragen, dass auch bei einer reduzierten Wochenarbeitszeit die Wahrnehmung der wesentlichen Betriebsabläufe wirklichkeitsnah garantiert und eine praxisnahe Einbindung der bzw. des Auszubildenden gewährleistet ist (grundsätzliche Ausbildungsanforderung).

TIPP

Stellen Sie sicher, dass die Geschäftsführung, Personalverantwortliche und die weiteren an der Ausbildung beteiligten Kolleginnen und Kollegen in den Abteilungen, die die Auszubildenden durchlaufen, die Ausbildung in Teilzeit unterstützen und zu Anpassungen der gewohnten Ausbildung in Vollzeit bereit sind.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Bestandteil jedes Ausbildungsvertrages ist der **betriebliche Ausbildungsplan**. Die darin enthaltene sachliche und zeitliche Gliederung der auf die Ausbildungsordnung abgestimmten Ausbildungsinhalte muss demnach speziell auf die vereinbarten Teilzeitregelungen angepasst werden und soll dabei auch die Wirklichkeit des Unternehmens berücksichtigen (Quelle: ausbilderwelt.de):

- betriebliche Bedingungen
- Vorbildung der bzw. des Auszubildenden
- Ausbildungsmittel, ggf. digitale Ausstattung für das Lernen von zu Hause aus
- ggf. zusätzliche Lehrgänge, Ausbildungsprojekte und Zusatzqualifizierungen
- Probezeit, Urlaub und Prüfungen



Um eine erfolgreiche Ausbildung zu sichern, empfiehlt es sich, auch einen **individuellen Ausbildungsplan** zu erstellen, anhand dessen die bzw. der Auszubildende selbst mitverfolgen kann, welche Phase die Ausbildung in Teilzeit aktuell durchläuft und welche Ziele hierbei erreicht werden sollen. Dazu gehört auch der sog. **Versetzungsplan**, in dem festgehalten ist, wann und für wie lange die bzw. der Auszubildende in den Fachabteilungen eingesetzt werden soll. Um die weiteren beteiligten Fachabteilungen, Lernorte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent einzubinden, gibt es üblicherweise einen **Belegplan**. Auch dieses Instrument muss ggf. angepasst werden.

Fazit

Die Ausbildung in Teilzeit erfordert im ersten Schritt vor allem, bestehende Ausbildungspläne zu überarbeiten und alle an der Ausbildung Beteiligten im Unternehmen, an der Berufsschule und bei der zuständigen Kammer einzubeziehen. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ist das schneller und pragmatischer machbar als für manchen Konzern. Ist die Vorarbeit einmal geleistet, können Unternehmen schnell profitieren: Sie punkten bei jungen Eltern und jungen Menschen, die familiär eingebunden sind, leistungsbereiten Zugewanderten, die eine langfristige Entwicklungsperspektive suchen, Menschen mit Handicap und nicht zuletzt immer mehr Jugendlichen, die sich für ihren Einstieg ins Berufsleben einfach mehr Zeit nehmen wollen.

Die Erfahrung zeigt, dass hier ein großes Potenzial von Talenten vorhanden ist, die oft durch mehr Lebenserfahrung, großes Verantwortungsbewusstsein, hohe Lern- und Leistungsbereitschaft sowie Organisationstalent zu überzeugen wissen.

Kurz gesagt: Auf der Suche nach den Fachkräften von morgen sind neue Wege und ein erweiterter Horizont gefragt. Die Ausbildung in Teilzeit kann beides zielgerichtet miteinander verbinden.

TIPP

Stimmen Sie sich frühzeitig mit der Berufsschule ab, wie eine veränderte zeitliche und inhaltliche Struktur der Ausbildung in Teilzeit im Betrieb mit den Anwesenheitszeiten in der Berufsschule und den dort vermittelten Ausbildungsinhalten optimal ineinandergreifen können.

TIPP

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen mehrere Auszubildende parallel in Vollzeit und in Teilzeit ausbilden, organisieren Sie regelmäßige Dialogrunden, damit beide Seiten füreinander Verständnis entwickeln und sich gegenseitig unterstützen können. Die Ausbildung in Teilzeit ist keine Vorzugsbehandlung und kein „Trödelzug“, sondern spiegelt unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen und Lebensumstände wider. Wegen ihrer reduzierten Anwesenheitszeit im Unternehmen sind zudem regelmäßige, detaillierte Einzelgespräche besonders wichtig: Gibt es unerwartete Belastungen außerhalb der Ausbildung? Funktioniert der individuelle Ausbildungsplan?

lernreich.bihk.de

Die bayerischen IHKs bieten mit lernreich.bihk.de eine gemeinsame Plattform für Informationen, Impulse und Initiativen rund um die Praxis der beruflichen Bildung: für Personalverantwortliche, Ausbilder und alle Akteure der Aus- und Weiterbildung.

Schauen Sie doch öfter mal vorbei und nutzen Sie unseren praktischen Newsletter.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum

Verleger und Herausgeber: Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V., Vorstand: Dr. Eberhard Sasse und Dr. Manfred Göbl, Max-Joseph-Straße 2, 80333 München, +49 (0)89-5116-0, info@bihk.de, bihk.de; Redaktion und Gestaltung: die Infomacher, Karlsruhe; Bildnachweis: S. 1 o.: iStockphoto/SolStock; S. 1 u.: iStockphoto/ilona titova; S. 2 o. r.: iStockphoto/eruphoto; S. 2 m.: iStockphoto/alvarez; S. 3 o. r.: iStockphoto/DMEPhotography; S. 3 m.: iStockphoto/sturti; S. 4 o.: iStockphoto/FatCamera; S. 4 m. r.: iStockphoto/ViewApart; S. 5 o. r.: iStockphoto/gilaxia; S. 6 o. r.: iStockphoto/SARIYAPINNGAM; S. 6 m.: iStockphoto/Tero Vesalainen; S. 7 o.: iStockphoto/alvarez; Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet. Stand: Mai 2020