

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

„Chancen bieten – Teilzeitberufsausbildung ermöglichen“

Ein praxisorientierter Leitfaden für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie Fach- und Führungskräfte der Jobcenter und Agenturen für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

Impressum

Herausgeber:



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale
BCA SGB II
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Kontakt für Rückfragen für BCA SGB II:

Heidi Holzhauser 0911/179-6445
Alexander Schneider 0911/179-3772
E-Mail: Zentrale.BCA-SGBII@arbeitsagentur.de

Kontakt für Rückfragen für BCA SGB III:

Ursula Kraus-Weber 0911/179-2254
E-Mail: Zentrale.BCA@arbeitsagentur.de

Diese Broschüre finden Sie im BA-Intranet unter: [SGB II > Chancengleichheit > Arbeitsmittel](#)

Stand: November 2014

Zitiervorschlag:

Bundesagentur für Arbeit: „Chancen bieten – Teilzeitberufsausbildung ermöglichen“, Nürnberg 2014.

Diese Broschüre ist nur als PDF-Dokument verfügbar.

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Geburt eines Kindes ist ein wundervolles Ereignis, ein neuer Abschnitt, der viele bisherige Lebensentwürfe auf den Prüfstand stellt. Ein Kind darf aber kein Hindernis sein, eigene wichtige Entscheidungen, wie zum Beispiel den Beginn oder die Fortsetzung einer Ausbildung zurückzustellen.

Gerade für junge Mütter ohne Berufsabschluss können sich ohne einen qualifizierten Berufsabschluss Lücken im Erwerbsleben ergeben, die es ihnen langfristig erschweren, finanziell auf eigenen Beinen zu stehen. Denn immer wieder werden begonnene Ausbildungen, die in eine Schwangerschaft fallen, abgebrochen und nicht beendet. Auch deshalb, weil die finanzielle Absicherung im komplexen Fördersystem und unterschiedlichster Anlaufstellen nicht immer nahtlos gewährleistet ist.

Für Frauen und Männer mit Familienpflichten sind deshalb flexible Modelle wie Teilzeitberufsausbildung ein wesentlicher Baustein, um wichtige Weichen für das Berufsleben zu stellen. Für die Gestaltung verbesserter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Anstrengungen aller beteiligten Akteurinnen und Akteure notwendig. Auch wenn es darum geht, Teilzeitberufsausbildung bekannter zu machen und die Akzeptanz dafür zu erhöhen: Sie als Kollegin oder Kollege in der Arbeitsagentur oder im Jobcenter sind dafür wichtige Botschafterinnen und Botschafter.

Dieser praxisorientierte Leitfaden soll Sie dabei unterstützen.

Ich danke den Kolleginnen und Kollegen aus Agenturen, Jobcentern, Regionaldirektionen und der Zentrale, die mit viel Engagement daran mitgewirkt haben.

Nürnberg, den 20. November 2014



Heinrich Alt

Vorstand Arbeitsmarkt

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Teilzeitberufsausbildung	5
2.1	Gesetzlicher Rahmen	6
2.2	Wie funktioniert Ausbildung in Teilzeit?.....	6
2.3	Vorteile	8
3	Arbeitbergewinnung und Marketingstrategien	10
3.1	Gemeinsame Erklärung zur Teilzeitberufsausbildung im Ausbildungspakt	10
3.2	Überregionale Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit	10
3.3	Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	11
3.4	Öffentlichkeitsarbeit auf regionaler Ebene	11
3.5	Zusammenarbeit lokaler Akteurinnen und Akteure	12
4	Sicherung des Lebensunterhalts	12
4.1	Leistungen bei betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung	12
4.2	Leistungen bei schulischer Ausbildung	16
4.3	Leistungen nach dem SGB II bei betrieblicher oder schulischer Ausbildung	16
4.4	Ausblick	18
5	Weitere Unterstützungsangebote für Auszubildende	19
5.1	Individuelle Fördermöglichkeiten (Vermittlungsbudget)	19
5.2	Freie Förderung (§ 16f SGB II)	19
5.3	Einstiegsqualifizierung	20
6	Förderung der beruflichen Weiterbildung	21
6.1	Voraussetzungen für eine Förderung	21
6.2	Dauer der Teilzeitumschulung.....	22
6.3	Leistungen für den Lebensunterhalt nach dem SGB II.....	23
6.4	Verfahren bei Bedarfsgemeinschaften.....	23
6.5	Umschulungsbegleitende Maßnahmen.....	24
6.6	Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“	24
6.7	Arbeitsmittel	25
7	Gute Praxis	25
8	Empfehlungen und Ratschläge von Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktikern vor Ort	27
9	Datenquellen und weiterführende Informationen	30

1 Einleitung

Ein anerkannter Berufsabschluss ist entscheidend für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und die damit verbundene berufliche Weiterentwicklung. Vor allem für Menschen mit familiären Verpflichtungen sind flexible Angebote wie die Teilzeitberufsausbildung von besonderer Bedeutung, denn sie kann die ideale Ausbildungsform darstellen. Dennoch verzichten viele Betriebe trotz unbesetzter Ausbildungsplätze auf die Möglichkeit, durch Teilzeitangebote die Potenziale von Müttern und Vätern mit Betreuungspflichten zu nutzen. Für die Auszubildenden stellen finanzielle Hürden immer noch eine Herausforderung dar.

Für die Gestaltung verbesserter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Anstrengungen aller beteiligten Akteurinnen und Akteure notwendig. So auch wenn es darum geht, Teilzeitberufsausbildung bekannter zu machen. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit sind dafür wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Veranstaltungen, wie die Fachtagung „Teilzeitberufsausbildung – Gemeinsam gute Wege gehen“ der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und des Jobcenters Dortmund in 2013 tragen neben den Initiativen auf Länderebene, welche in Baden-Württemberg und Bayern gestartet wurden, zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen bei. Insbesondere durch die Empfehlungen aus der Veranstaltung in Dortmund konnten noch vorhandene Barrieren aufgezeigt werden. Nun gilt es, diese zu überwinden, um Teilzeitberufsausbildung attraktiver zu gestalten und die Akzeptanz bei allen Beteiligten zu erhöhen. Mit diesem Leitfaden soll deshalb mehr Transparenz geschaffen werden.

Auch die rechtskreisübergreifende Initiative „Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht“ unterstützt dieses Ausbildungs- und Qualifizierungsmodell für junge Erwachsene.

Als übergeordnetes Ziel soll dieses Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs mobilisiert, abschlussorientiert qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert werden.

2 Teilzeitberufsausbildung

Ein hoher Anteil junger Mütter und Väter sowie auch Alleinerziehender hat keinen Berufsabschluss. Sie besuchen weder eine Schule noch absolvieren sie eine duale Berufsausbildung und beziehen überwiegend Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Hier bleibt – auch mit Blick auf den künftigen Fachkräftebedarf – noch ein hohes Potenzial ungenutzt. Denn gerade für die berufliche Erstausbildung und Qualifizierung von jungen Menschen mit Kindern und Alleinerziehenden sind flexible Modelle, wie Teilzeitberufsausbildung, ein wichtiger

Baustein, um ihre Beschäftigungsperspektiven zu erhöhen. Mit einer vollwertigen Ausbildung – auch in Teilzeit – legen sie den Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben in wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Allerdings wurden bisher lediglich 0,2 Prozent der dualen Berufsausbildungsverträge in Teilzeit neu abgeschlossen.¹ Das liegt auch daran, dass diese familienfreundliche Ausbildungsform in vielen Regionen Deutschlands noch nicht weitreichend bekannt ist.

Gleichzeitig eröffnen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit dem Angebot der Teilzeitberufsausbildung jungen Menschen die Chance, am Arbeitsleben aktiv teilzunehmen. Viele Betriebe befürchten jedoch noch immer einen zu großen organisatorischen Aufwand bei der Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle.

Den großen Nutzen für ihren Betrieb durch die Gewinnung zusätzlicher Fachkräftepotenziale bzw. Verhinderung von Fachkräftelücken haben sie nicht im Blick.

2.1 Gesetzlicher Rahmen

Eine Berufsausbildung ist grundsätzlich als Vollzeitausbildung angelegt, weshalb sie auch nicht neben dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule betrieben werden darf. Seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 kann die tägliche Ausbildungszeit reduziert werden, wenn es dafür ein „berechtigtes Interesse“ gibt (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG bzw. § 27b Handwerksordnung (HwO)).

Ein berechtigtes Interesse liegt vor, wenn die oder der Auszubildende ein eigenes Kind oder eine Angehörige/einen Angehörigen betreut oder selbst von einer Behinderung betroffen ist, die eine Vollzeitausbildung erschweren würde.²

Zu den weiteren Voraussetzungen zählt, dass das Ausbildungsziel voraussichtlich in der verkürzten Zeit erreicht werden kann. Der Ausbildungsbetrieb und die oder der Auszubildende müssen die Teilzeitausbildung gemeinsam bei der zuständigen Kammer beantragen. Das ist darüber hinaus auch während einer Ausbildung möglich, wenn zum Beispiel eine Auszubildende schwanger wird und nicht in der Lage ist, die Ausbildung in Vollzeit abzuschließen.

2.2 Wie funktioniert Ausbildung in Teilzeit?

Eine Teilzeitberufsausbildung ist grundsätzlich in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich (Ausbildungsberechtigung des Betriebs muss vorliegen). Die Überprüfung und Entscheidung obliegt der nach dem BBiG zuständigen Stelle.

¹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2012

² Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, Juni 2012

Dabei wird die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb reduziert (siehe § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 S. 2 HwO). Das bedeutet, Auszubildende und Betrieb einigen sich auf eine wöchentliche Ausbildungszeit zwischen 20 und 35, in der Regel 30 Stunden. Dabei wird der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den wöchentlichen Arbeitstagen berechnet. Der Berufsschulunterricht wird jedoch nicht gekürzt (§ 8 BBiG Rz. 15).

Die Ausbildungszeit lässt sich flexibel an die betrieblichen Abläufe und die Bedürfnisse der Auszubildenden anpassen. Der Berufsschulunterricht und überbetriebliche Lehrgänge finden dabei während der regulären Unterrichtszeit (d. h. in der Regel in Vollzeit) statt, so dass während dieser Zeit die Kinderbetreuung ganztags gesichert sein muss. Gegebenenfalls können je nach Klassenstärke Teilzeitklassen in Berufsschulen eingerichtet werden.

Die Ausbildung in Teilzeit führt bei 25 bis 30 Wochenstunden grundsätzlich **nicht** zu einer längeren Ausbildungsdauer. Jedoch kann sich bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von weniger als 25 Stunden die Gesamtdauer der Ausbildung verlängern – in der Regel um ein halbes oder ganzes Jahr. Dies ist vom Einzelfall abhängig. Dabei spielen die schulische Vorbildung sowie eine eventuell bereits vorhandene Berufserfahrung der Auszubildenden eine Rolle. Ebenso muss eingeschätzt werden, ob die verkürzte Zeit im Betrieb ausreicht, um innerhalb der Regeldauer alle notwendigen Kenntnisse an die Auszubildenden zu vermitteln.

Die Ausbildungsdauer kann schließlich auch zu einem späteren Zeitpunkt noch verändert werden.

Drei Varianten im Überblick

Bei der betrieblichen (dualen) Berufsausbildung sind drei Varianten zu unterscheiden:

- die **Vollzeitberufsausbildung**
- die **Teilzeitberufsausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit**: Diese ist die in der Regel bevorzugte Variante. Dabei beträgt die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts zwischen 25 und 30 Wochenstunden.
- die **Teilzeitberufsausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit** um meistens **ein Jahr**. Die Arbeitszeit beträgt dann einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden. Hierfür sind ggf. Veränderungen im Ablauf des Berufsschulunterrichts und bei den Prüfungen notwendig.

Praktische Umsetzung:

- Betrieb und Auszubildende bzw. Umschülerinnen und Umschüler einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 25 und 30 Wochenstunden. Der Betrieb kann hier auch die Teilzeitarbeitszeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit berücksichtigen, die in die Ausbildung bzw. Umschulung mit eingebunden werden sollen.
- Die Vertragspartnerinnen und Vertragspartner einigen sich auf die konkreten Zeitabläufe, die auf die Kinderbetreuungs- bzw. Pflegebedarfe abgestimmt sind.
- Die Vertragspartnerinnen und Vertragspartner können sich bei der nach dem BBiG zuständigen Stelle (zuständige Kammer u. a.) beraten lassen.
- Im Ausbildungsvertrag wird die Teilzeitvereinbarung schriftlich fixiert.
- Die Berufsschule sollte über das gewählte Modell informiert werden.
- Die gemäß BBiG erforderliche Genehmigung und der Eintrag des Vertrags bei der zuständigen Stelle oder Kammer werden eingeholt bzw. veranlasst.

2.3 Vorteile

Von einer Ausbildung in Teilzeit profitieren in der Regel alle Beteiligten: die Betriebe, die Auszubildenden sowie die Gesellschaft insgesamt.

Diese Vorteile gilt es zu nutzen und insbesondere an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu kommunizieren:

Vorteile für Betriebe:

- **Verantwortungsbewusste Auszubildende mit hoher Sozialkompetenz**
Betriebe erhalten engagierte Fachkräfte, die durch ihre familiäre Verantwortung über ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zeitmanagement, Organisationsgeschick und Lebenserfahrung verfügen.
- **Imagegewinn und Standortvorteil durch Familienfreundlichkeit**
Familienorientierte Personalpolitik lohnt sich für Unternehmen, weil die Betriebstreue erhöht und damit Personalkosten wie auch finanzielle Kosten für Stellenanzeigen eingespart werden können.
- **Geleistete Investitionen bleiben erhalten**
In Teilzeit ausbildende Betriebe sind familienfreundlich und damit attraktive Arbeitgeber, was häufig mit langjähriger Betriebstreue honoriert wird.

- **Gut ausgebildete Nachwuchskräfte**

Auszubildende in Teilzeit haben meist bessere Abschlussnoten als Auszubildende in Vollzeit. Somit können zukünftige Fachkräfte gewonnen werden.

- **Mehr Flexibilität für das Unternehmen**

Auszubildende werden zeitlich passend in den Betriebsablauf integriert. Die Ausbildungszeit kann sich verlängern, wodurch Auszubildende in Teilzeit über einen längeren Zeitraum einsetzbar sind.

Ausbildung in Teilzeit ermöglicht kleineren und mittleren Unternehmen den Einstieg in die Ausbildung, wenn zeitliche und finanzielle Kapazitäten für eine Vollzeitberufsausbildung fehlen.

Das sind handfeste Vorteile im Wettbewerb um die besten Fachkräfte.

Vorteile für Auszubildende:

- Auszubildende können **Familie bzw. Pflege und Ausbildung** besser vereinbaren.
- Trotz familiärer Verpflichtungen **verlieren** sie hinsichtlich eines guten Berufseinstiegs **keine wertvolle Zeit**. Eine Auszubildende, die während der Ausbildung ein Kind bekommen hat, kann ihre Ausbildung in Teilzeit erfolgreich abschließen.
- Auszubildende erhalten einen qualifizierten Berufsabschluss und legen den **Grundstein für einen selbstbestimmten und finanziell abgesicherten Lebensverlauf**.
- Sie erlangen finanzielle **Unabhängigkeit, auch von staatlichen Unterstützungsleistungen und den damit verbundenen Pflichten**.

Vorteile für die Gesellschaft:

- Ausbildung in Teilzeit **verringert die Jugendarbeitslosigkeit**.
- Ausbildung in Teilzeit **holt junge Menschen aus dem Leistungsbezug** und schafft **berufliche Perspektiven**.
- Ausbildung in Teilzeit **reduziert Kinderarmut und generationenübergreifende Armut**.
- Ausbildung in Teilzeit schafft **Chancen und Möglichkeiten** für eine qualifizierte Ausbildung in dringend benötigten **Dienstleistungs- und Handwerksberufen** sowie **zusätzliches Ausbildungspotenzial für mittelständische Betriebe**.
- Ausbildung in Teilzeit ermöglicht die **bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

3 Arbeitgebergewinnung und Marketingstrategien

3.1 Gemeinsame Erklärung zur Teilzeitberufsausbildung im Ausbildungspakt

Die Sicherung eines adäquaten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebots für alle ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ist ein erklärtes Ziel der Bundesregierung. Dies gilt für leistungsstarke und leistungsschwächere Jugendliche gleichermaßen, denn nur so kann der Fachkräftebedarf Deutschlands gesichert werden.

Die Bundesregierung hat deshalb gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft erstmals im Juni 2004 den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ vereinbart, der sowohl mehr betriebliches Ausbildungsengagement als auch zusätzliche Anstrengungen der öffentlichen Hand vorsieht. Die Paktpartnerinnen und Paktpartner haben sich im Februar 2013 in der gemeinsamen Erklärung **„Möglichkeiten der dualen Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter stärker nutzen“** verpflichtet, vermehrt für die Teilzeitberufsausbildung zu werben.

Im Jahr 2011 haben sich die Bundesagentur für Arbeit und die Deutsche Telekom AG erstmals gemeinsam auf das Projekt „Teilzeit-Ausbildung/Teilzeit-Studium für junge Alleinerziehende im SGB II“ verständigt. Unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die gemeinsame Initiative jungen Alleinerziehenden aus dem Rechtskreis SGB II jährlich an bundesweit allen Ausbildungsstandorten der Deutschen Telekom AG die Möglichkeit, durch einen fundierten Ausbildungsweg oder Studiengang den Grundstein für eine existenzsichernde Zukunft zu legen.

3.2 Überregionale Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit

Von Seiten der BA wird die Förderung der Teilzeitberufsausbildung aktiv begleitet. Die Ende Oktober 2013 unter dem Slogan „Wenn nicht jetzt, wann dann“ gestartete und bis Ende 2015 angelegte **Marketingkampagne „Das bringt mich weiter“** hat die Fachkräftesicherung als übergeordnetes Thema im Fokus. In diesem Rahmen wird die Teilzeitberufsausbildung sowohl im Arbeitgeberkontext als auch für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger kommuniziert. Des Weiteren kann diese Kampagne auch regional begleitet und genutzt werden.

Darüber hinaus bieten die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beider Rechtskreise in den Regionaldirektionen informative Veranstaltungen und Expertenrunden zur Teilzeitberufsausbildung auf Länderebene an.

Auch Unternehmen, Sozialpartner und Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst sollen für die Chancen des Ausbildungsmodells sensibilisiert werden. In Informations- und Beratungsveranstaltungen vor Ort werden dazu Wege und Möglichkeiten vorgestellt.

Erfolgreiche Beispiele werden regelmäßig in „Grundsicherung aktuell“, als Blickpunkt-Artikel auf der Plattform Grundsicherung, in der Arbeitgeberzeitschrift „Faktor A“, im Arbeitsmarktmonitor und im Newsletter „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II“ veröffentlicht. Auch in der Broschüre „Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt im Rechtskreis SGB III“ finden sich Beispiele.

3.3 Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt fungieren als maßgebende Initiatorinnen und Initiatoren sowie Impulsgeberinnen und Impulsgeber, um Teilzeitberufsausbildung zu bewerben und nachhaltig zu begleiten, damit das Erreichen des Ausbildungsziels im jeweiligen Einzelfall sichergestellt werden kann. So bieten sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitgeberorganisationen (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, freien Kammern etc.) sowie weiteren externen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern ein umfassendes Beratungs- und Unterstützungsangebot zum Thema „Teilzeitberufsausbildung“ an. Zugleich bewerben sie diese Form der Ausbildung in enger Absprache mit Beratungs-, Integrations- und Vermittlungsfachkräften – auch im Rahmen der Berufsorientierung – rechtskreisübergreifend bei Bewerberinnen und Bewerbern bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Dienstleistungen werden jeweils am Bedarf des Einzelfalles ausgerichtet. Zur Bewerbung der zahlreichen Initiativen für die bessere Nutzung der Teilzeitberufsausbildung können bereits bestehende Plattformen, wie beispielsweise „JOBSTARTER“ oder „Erfolgsfaktor Familie“, genutzt werden.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit auf regionaler Ebene

In zahlreichen Jobcentern und Agenturen für Arbeit werden unter der Federführung von Pressesprecherinnen und Pressesprechern, Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitgeber-Service etc. in enger Kooperation mit Trägerversammlungen, Kammern, Innungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden jährliche **Ausbildungszertifikate an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verliehen**, die sich in besonderer Weise um die Ausbildung von jungen Menschen verdient machen (z. B. Anzahl von Auszubildenden im Verhältnis zur Betriebsgröße, soziale Komponente, junge Menschen mit erschwerten Bedingungen bzw. multiplen Vermittlungshemmnissen etc.).

Hier könnte auch die Kategorie „Teilzeitberufsausbildung“ eingeführt werden, denn Firmen haben ein großes Interesse an solchen regionalen Prämierungen, und zwar mehr denn je angesichts der Verknappung des Ausbildungspotenzials.

3.5 Zusammenarbeit lokaler Akteurinnen und Akteure

Als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren tragen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beider Rechtskreise durch gemeinsame Veranstaltungen mit Kammern, Gleichstellungsbeauftragten und Unternehmen dazu bei, die Kooperation und Bildung von Netzwerken zu fördern. Sie setzen sich auch gemeinsam mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitgeberorganisationen dafür ein, den Ausbau von offenen Ganztagschulen und von mehr Betriebskindergärten zu fördern. Sie beraten diesbezüglich auch die für die Umsetzung verantwortlichen Stellen (Ministerien, Schulbehörden). Daneben wirken sie auf eine Verbesserung flexibler Angebote in ihren Netzwerken hin.

Zur **Verbesserung der Rahmenbedingungen beim Berufsschulunterricht** können durch Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Arbeitgeber-Service und Team U25 sowie Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner Anregungen zur Teilzeitberufsausbildung an die Kammern und Berufsschulen weitergeleitet werden. Ferner können auch Maßnahmen mit flexiblen Unterrichtszeiten initiiert werden. Die Umsetzungsverantwortung liegt dann bei den angesprochenen Organisationen und ggf. übergeordneten Stellen (Ministerien, Schulbehörden).

Auch die **Einführung eines Qualitätsprädikats** (z. B. „**Familienfreundliche Berufsschule**“) in regionaler Verantwortung in den entsprechenden politischen Gremien (wie in den Empfehlungen aus Dortmund angeregt) wäre überlegenswert.

4 Sicherung des Lebensunterhalts

Seit einigen Jahren erproben und bewerben Projekte die Teilzeitberufsausbildung. Die Erfahrungen aus diesen Projekten zeigen: Ein Hauptproblem bei der erfolgreichen Umsetzung des Ausbildungsmodells besteht in der durchgängigen Sicherstellung des Lebensunterhalts bei Ausbildungsaufnahme (**Vermeidung von „Finanzierungslücken“**). Doch dieses Ausbildungsmodell soll nicht an der Komplexität der Fördersysteme scheitern.

4.1 Leistungen bei betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung

4.1.1 Ausbildungsvergütung nach § 17 BBiG

Auszubildende erhalten während einer betrieblichen Berufsausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung. Dies gilt in gleicher Weise für die Teilzeitberufsausbildung.

Dabei entspricht eine tarifliche Ausbildungsvergütung immer einer angemessenen Ausbildungsvergütung. Gemäß § 17 BBiG soll die Vergütung „angemessen“ sein. Das führt in der Praxis gelegentlich dazu, dass bei einer Teilzeitberufsausbildung die Vergütung auch „angepasst“, also proportional zur geringeren Stundenzahl gekürzt wird. Im Gesetz findet sich keine Regelung dahingehend, welche Ausbildungsvergütung bei Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit zu gewähren ist.

Diese Problematik ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Ausbildungsverhältnisse nicht wie Arbeitsverhältnisse von dem Prinzip „Arbeit gegen Lohn“ beherrscht werden. Die Ausbildungsvergütung stellt nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vielmehr neben einer für geleistete Dienste zu gewährenden Entlohnung auch eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung und Gewährleistung der Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses dar. Es wird nunmehr allgemein die Auffassung vertreten, dass bei Ausbildung in Teilzeit eine anteilige Kürzung der Ausbildungsvergütung ausscheidet. Auch einschlägige Tarifverträge sehen regelmäßig für den Sonderfall des § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG **keine Kürzung der Ausbildungsvergütung** vor.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fühlen sich hier oft in Erklärungsnot gegenüber Auszubildenden in Vollzeitausbildung.

4.1.2 Staatliche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts

Auszubildende können je nach Lebenssituation sowohl bei einer Ausbildung in Teilzeit wie aber auch bei einer regulären Ausbildung in Vollzeit neben der Ausbildungsvergütung verschiedene Leistungen beantragen, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern:

Berufsausbildungsbeihilfe nach § 56 ff. SGB III

Anspruchsvoraussetzungen

Die Ausbildungsvergütung kann bei einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Berufsausbildung durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ergänzt werden. Dabei ist die wöchentliche Ausbildungszeit zunächst nicht von Bedeutung. Ebenso wenig für den Bedarf für den Lebensunterhalt bei Berufsausbildung nach § 61 SGB III. Auszubildende erhalten BAB, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei den Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder sind/waren sie verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft verbunden oder leben sie mit mindestens einem Kind zusammen, können sie auch BAB erhalten, wenn sie in erreichbarer Nähe zum Elternhaus wohnen.

Auch Auszubildende mit einem Kind haben während einer beruflichen Ausbildung Anspruch auf BAB, wenn sie in einem eigenen Haushalt leben. **Die Kosten für Kinderbetreuung werden bei Bezug von BAB pauschal im Bedarfssatz berücksichtigt.**

Antragstellung beachten

Gezahlt wird für die Dauer der Berufsausbildung. Wichtig ist dabei, dass der Antrag **rechtzeitig**, am besten vor Beginn der Berufsausbildung, bei der zuständigen Arbeitsagentur gestellt wird. Wird BAB nach Beginn der Berufsausbildung beantragt, kann sie rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an gewährt werden, in dem die Leistung beantragt worden ist.

Hinweise zur Sicherstellung einer lückenlosen Leistungsgewährung:

- Die Ausgabe der BAB Antragsformulare erfolgt **nicht** durch die Jobcenter. Hierfür sind die Eingangszonen der örtlich zuständigen AA oder die Service Center SGB III zuständig. Die Antragsunterlagen sind äußerst komplex und werden hier je nach persönlicher Situation individuell zusammengestellt. Durch eine qualifizierte Antragsausgabe werden Verzögerungen im Bearbeitungsprozess vermieden. Den Jugendlichen sollte für Rückfragen auch die Rufnummer des Service Centers SGB III mitgeteilt werden: **0800 4 5555 00**
- Der Bescheid der AA über BAB ist unbedingt erforderlich, um ggf. weitere Leistungen beantragen zu können. Daher sollten die Jugendlichen dahingehend sensibilisiert werden, den Antrag auf BAB immer zuerst und so schnell wie möglich zu stellen, sobald eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt, und auch zeitnah die erforderlichen Antragsunterlagen einzureichen, damit es zu keinen zeitlichen Verzögerungen kommt.
- Sollte sich in einem weiteren Gespräch die Gelegenheit bieten, ist es ratsam die Jugendlichen darauf anzusprechen, ob sie bereits die erforderlichen Antragsunterlagen vollständig eingereicht haben und, falls erforderlich, nochmals eingehend auf die Wichtigkeit der zeitnahen Abwicklung hinzuweisen, damit keine Zahlungsunterbrechung entsteht.

Höhe der Leistung

Die Höhe der BAB richtet sich nach der Art der Unterbringung, den Fahrkosten und sonstigen Aufwendungen. Eigenes Einkommen der oder des Auszubildenden wird grundsätzlich voll angerechnet, jenes der Person, mit der sie oder er verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist, sowie jenes der Eltern nur, soweit es bestimmte Freibeträge übersteigt. Würde das Elterneinkommen die Freibeträge übersteigen, blieben davon je nach Fallgestaltung mindestens 50 Prozent anrechnungsfrei.

Die voraussichtliche Höhe der BAB kann man sich unter folgendem Link vorab errechnen lassen: www.babrechner.arbeitsagentur.de

Bitte beachten:

- An manchen Orten gibt es Wohnheime für Auszubildende. Bei der Unterbringung in einem Wohnheim, einem Internat oder beim Ausbildenden mit voller Verpflegung werden andere Bedarfssätze zugrunde gelegt. Nähere Informationen erteilt dazu die Berufsberatung/Team U25.
- BAB kann **nicht für eine schulische Ausbildung** (z. B. Physiotherapeuten, Medizinisch-Technische Assistenten etc.) gewährt werden (Förderung über BaFöG, siehe Kapitel 4.2).
- Auch nach einer erfolgreich abgeschlossenen ersten Berufsausbildung – gleich welcher Art (betrieblich, außerbetrieblich, schulisch) – mit einer vorgeschriebenen Ausbildungszeit von mindestens zwei Jahren steht BAB grundsätzlich nicht zu.

Darlehen bei Finanzierungslücken

Da Arbeitslosengeld II im Voraus (zum Monatsanfang) und die Ausbildungsvergütung sowie BAB nachträglich (in der Regel am Monatsende) ausbezahlt werden, kann für Betroffene beim Übergang aus dem Bezug von Arbeitslosengeld II in die Ausbildung eine Finanzierungslücke entstehen, die oft nicht durch die Auszubildenden überbrückt werden kann. Abschläge nach § 337 SGB III können bei Mitwirkung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden nur für bereits vergangene Zeiten (auch tageweise) erbracht werden. Nach § 27 Abs. 4 S. 2 SGB II ist es aber in solchen Fällen auf Antrag möglich, ein ALG II-Darlehen für einen Zeitmonat zum Monatsanfang zu gewähren.

Solche Darlehen sind zunächst **als Überbrückung der Zahlungslücke** zu verstehen und sollten aus leistungsrechtlicher Sicht durch rechtzeitige Leistungsgewährung vermieden werden. Sie sollen nur in besonderen Ausnahmefällen erbracht werden. Letztere können beispielsweise vorliegen, wenn eine Ausbildung sehr kurzfristig begonnen wird und die Leistungen der Ausbildungsförderung noch nicht gezahlt werden können. Ein Darlehen ist ferner im ersten Monat der Berufsausbildung möglich, wenn die Ausbildungsvergütung bzw. die Leistungen der Ausbildungsförderung erst am Ende des Monats ausbezahlt werden. Abschließend ist anzumerken, dass dieses Darlehen erst nach Abschluss der Ausbildung zurückgezahlt werden muss.

Aufstockend kann bei einem Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 5 SGB II und Förderung über BAB eine Leistungsgewährung nach § 27 SGB II erfolgen.

4.1.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 75 SGB III)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) richten sich an Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung, die bei der Fachtheorie oder Fachpraxis ihres Ausbildungsberufs und/oder den Grundlagenfächern Deutsch und Mathematik Unterstützung (**Stützunterricht**) benötigen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Begleitung, um Jugendliche bei der Bewältigung der neuen Lebenssituation, bei Schwierigkeiten im Betrieb, bei Prüfungsängsten u. ä. zu unterstützen.

4.2 Leistungen bei schulischer Ausbildung

Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (**BAföG**) können im **Falle einer schulischen Teilzeitberufsausbildung nicht gewährt werden**, da nur eine Vollzeitausbildung über dieses Gesetz förderfähig ist. Gemäß § 2 Abs. 5 BAföG sollte die Ausbildung „die Arbeitskraft des Auszubildenden im Allgemeinen voll in Anspruch nehmen“.

Auszubildende in schulischer Teilzeitberufsausbildung können daher in diesen Fällen Leistungen der Grundsicherung weiter beziehen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, wenn der fehlende BAföG-Anspruch nachgewiesen wird. Die Entscheidung über den Förderausschluss trifft die örtliche BAföG-Stelle.

Nähere Informationen finden Sie im BA-Intranet unter: [Geldleistungen > SGB II > Materielles Recht > Fachliche Hinweise SGB II](#)

4.3 Leistungen nach dem SGB II bei betrieblicher oder schulischer Ausbildung

Arbeitslosengeld II und Sozialgeld

Arbeitslosengeld II (ALG II) und Sozialgeld sind die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende **zur Sicherung des Lebensunterhalts**. ALG II können alle erwerbsfähigen Personen ab dem 15. Lebensjahr erhalten, wenn sie hilfebedürftig sind und in Deutschland leben. Auszubildende sind aber nur in bestimmten persönlichen Lebenssituationen leistungsberechtigt. Personen, die nicht erwerbsfähig sind und Kinder unter 15 Jahren können Sozialgeld erhalten. Dies umfasst Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie für Unterkunft und Heizung.

Bitte beachten:

Ein Anspruch auf ALG II besteht – mit Ausnahme von Leistungen für Mehrbedarfe und Leistungen für Angehörige der/des Auszubildenden – **nicht**, soweit die/der Leistungsberechtigte eine Ausbildung absolviert, die im Rahmen des BAföG oder im Rahmen von BAB dem Grunde nach

förderungsfähig ist. Es ist dabei ohne Bedeutung, ob sich zum Beispiel aufgrund der Einkommensverhältnisse der Eltern tatsächlich ein zahlbarer Betrag ergibt.

Zuschuss zu den ungedeckten Kosten

Auszubildende, die BAB oder BAföG beziehen und prinzipiell keinen Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II haben, können einen Zuschuss für ihre ungedeckten Aufwendungen für Unterkunft und Heizung erhalten, wenn die im Rahmen von BAB erstatteten Kosten nicht die tatsächlichen Kosten abdecken und diese Kosten auch angemessen sind. Daneben können unter bestimmten Voraussetzungen auch Mietschulden übernommen werden.

Mehrbedarf für Alleinerziehende

Alleinerziehende Auszubildende bzw. werdende Mütter in Ausbildung, die keinen Anspruch auf ALG II haben, können dennoch Leistungen in Höhe der Mehrbedarfe nach § 21 SGB II erhalten, wenn sie mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und allein für deren Pflege und Erziehung sorgen. Darüber hinaus können auch bis zu einer bestimmten Höhe Mehraufwendungen für die Kleidung und Erstausrüstung bei Schwangerschaft und Geburt erstattet werden.

Besonderheiten

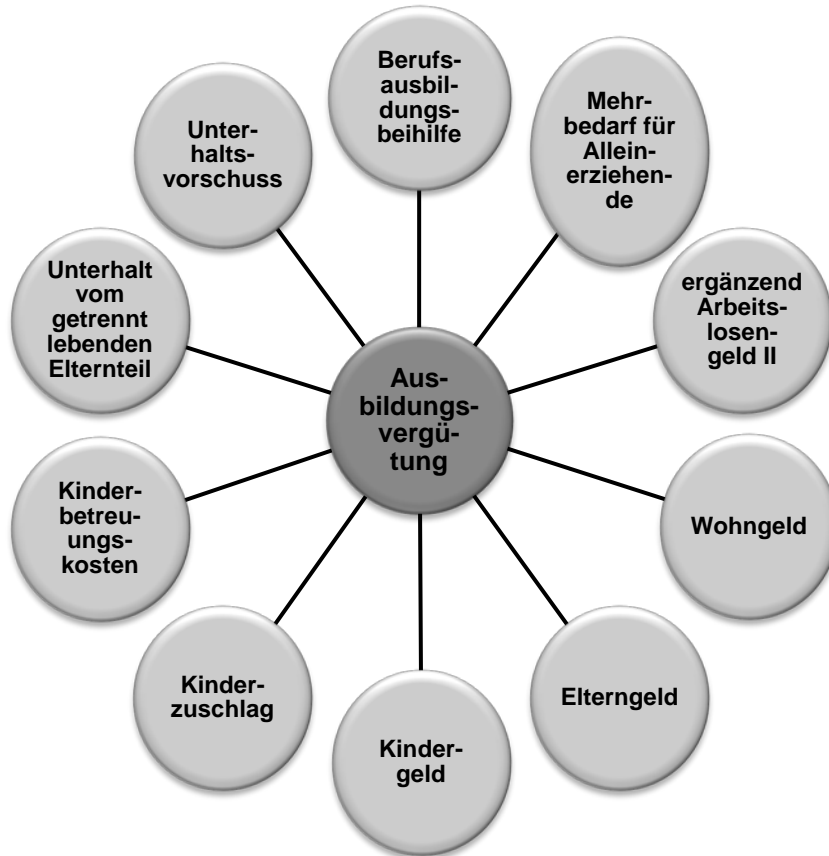
Eine Teilzeitberufsausbildung mit einem Stundenumfang von weniger als 20 Wochenstunden wird **nicht** vom Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 5 SGB II erfasst. Während einer solchen Berufsausbildung verbleibt der/die Auszubildende im Leistungsbezug nach dem SGB II. Hier handelt es sich jedoch nur um Einzelfälle.

Leistungen für Bildung und Teilhabe

Die Leistungen für Bildung und Teilhabe – das sogenannte Bildungspaket – können für Kinder und Jugendliche beantragt werden. Sie umfassen Zuschüsse bzw. Beiträge für Schulmaterialien, Nachhilfe, Klassenausflüge, für das gemeinschaftliche Mittagessen in der Schule, in Kita und Hort, für die Beförderung zur Schule sowie für die Mitgliedschaft in Sportvereinen und Musikschulen. Die Leistungen stehen allen Familien zu, die Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Sozialhilfe, den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen (§§ 7, 19 und 28 SGB II).

Mehr Informationen finden Sie unter: www.bmas.de > Themen > Arbeitsmarkt > Grundsicherung > Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts > Bildungspaket

Komplexität des Leistungssystems während einer Ausbildung (exemplarisch)



4.4 Ausblick

Aktuell werden verschiedene Rechtsänderungsvorschläge zur Weiterentwicklung der Abgrenzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende von der Ausbildungsförderung (§ 7 Abs. 5 SGB II) diskutiert. Die Bundesagentur für Arbeit ist dabei aktiv in diesen Prozess eingebunden und hat die Probleme in der Praxis, die sich aus der aktuellen Regelung zum Leistungsausschluss von Auszubildenden ergeben, bereits transportiert.

Perspektivisch kann es daher zu einer gesetzlichen Änderung in diesem Bereich kommen. Dies ist eine Entscheidung des Gesetzgebers. Ein etwaiges Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten. Die Bundesagentur für Arbeit hätte bei einem solchen die Gelegenheit zur Stellungnahme.

5 Weitere Unterstützungsangebote für Auszubildende

5.1 Individuelle Fördermöglichkeiten (Vermittlungsbudget)

Ausbildungssuchende, die eine versicherungspflichtige berufliche Ausbildung bei einer Arbeitgeberin bzw. einem Arbeitgeber anstreben, können nach § 44 SGB III gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Dabei können sie die Kosten zur Anbahnung oder Aufnahme eines Ausbildungsplatzes erstattet bekommen (z. B. **Bewerbungskosten**). Die Förderung erfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird.

5.2 Freie Förderung (§ 16f SGB II)

Mit der Freien Förderung werden den Jobcentern zur individuellen Unterstützung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter **flexible Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten** an die Hand gegeben. Durch die Regelungen des § 16f SGB II können die Jobcenter die gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen (Förderungen nach den §§ 16, 16a bis 16e SGB II, einschließlich der in Bezug genommenen Instrumente des SGB III – sog. Basisinstrumente) durch freie Leistungen zur Eingliederung ergänzen.

Das kann auf zwei Arten erfolgen:

- **Durch die Entwicklung von sogenannten „anderen Leistungen“** (nach § 16f Abs. 1 SGB II). Dann, wenn Aktivierungs-, Stabilisierungs- oder Betreuungs- sowie Eingliederungsstrategien genutzt werden, die über die Basisinstrumente hinausgehen. Damit soll eine besondere Qualität generiert werden, die sich positiv auf die Aktivierung und den angestrebten Eingliederungserfolg auswirken soll. Es ist beispielsweise möglich, von Förder Voraussetzungen, -höhe oder -dauer gesetzlich geregelter Eingliederungsleistungen abzuweichen. Allerdings dürfen die „anderen Leistungen“ nach Absatz 1 die im SGB II geregelten Eingliederungsleistungen weder umgehen noch aufstocken.
- **Für bestimmte Personengruppen** (nach § 16f Abs. 2 S. 4 SGB II). Für langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte oder solche, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, gilt das Umgehungs- und Aufstockungsverbot nicht. Das bedeutet, dass keine Einschränkungen bezüglich der zulässigen Abweichung von den gesetzlich geregelten Leistungen bestehen.

Nähere Informationen finden Sie im BA-Intranet unter: [Geldleistungen > SGB II > Materielles Recht > Fachliche Hinweise SGB II](#)

5.3 Einstiegsqualifizierung

Eine Qualifizierungsmaßnahme vor der Ausbildung? Auch das ist möglich: Betriebe können junge Menschen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) **an eine Ausbildung** in ihrem Betrieb **heranführen**. Falls ein Betrieb noch nicht oder längere Zeit nicht mehr ausgebildet hat, ermöglicht ihm die EQ einen (Wieder-)Einstieg in die betriebliche Ausbildung.

Ziel und Zielgruppen:

Ziel der EQ ist es, dass mehr junge Menschen mit erschwerten Vermittlungsbedingungen eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen und diese durch die erfolgreichen Vorerfahrungen gegebenenfalls verkürzt wird. **Zielgruppen** für EQ-Maßnahmen sind Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle finden konnten sowie junge Menschen, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt sowie sozial benachteiligt sind.

Vorteile für Auszubildende:

Vorrangige Intention einer EQ ist es, diesen jungen Menschen Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen bzw. zu vertiefen.

Vorteile für den Ausbildungsbetrieb:

Gleichzeitig bietet eine EQ dem Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit, den jungen Menschen nicht nur in einem kurzen Bewerbungsgespräch kennenzulernen, sondern seine Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten zu können. Der vergleichsweise lange Zeitraum erlaubt es, die Leistungsfähigkeit besser einschätzen zu können.

Voraussetzungen:

Um eine Einstiegsqualifizierung bewilligt zu bekommen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss ein Vertrag im Sinne des § 26 des BBiG mit der/dem Auszubildenden abgeschlossen werden, in dem die Inhalte der EQ definiert werden, ebenso Kündigungsfristen, Vergütung und Zeugniserstellung.
- Die EQ muss auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 Abs. 1 BBiG, § 25 Abs. 1 S. 1 HwO, des Seemannsgesetzes oder des Altenpflegegesetzes vorbereiten und
- Die EQ muss in Vollzeit oder wegen der Erziehung eigener Kinder oder Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt werden. Mindestens 70 Prozent der Gesamtzeit der Qualifizierungsmaßnahme muss im Betrieb durchgeführt werden.

Förderung und Durchführung:

Gefördert wird die EQ nach § 54a SGB III. Je nach Alter und je nach Regelung des Schulgesetzes des betreffenden Bundeslandes besteht für die EQ-Teilnehmenden Berufsschulpflicht. Es ist Aufgabe der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zu klären, ob die EQ-Teilnehmerin oder der EQ-Teilnehmer berufsschulpflichtig ist und sie/ihn ggf. bei der Berufsschule anzumelden. Dabei empfiehlt es sich, auf die Einmündung in eine Fachklasse zu achten, da dies die Übernahmechancen beim EQ-Betrieb sowie die Aussichten für eine erfolgreiche Ausbildungsfortsetzung erheblich verbessert.

Teilnahmezertifikat und Verkürzung

Die jeweils zuständige Stelle (Kammer) stellt auf Antrag der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers oder der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ein **Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der EQ** aus. Voraussetzung hierfür ist ein betriebliches Zeugnis der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Das Zertifikat der Kammer bildet die **Grundlage für eine mögliche Verkürzung** einer anschließenden Ausbildung nach § 8 BBiG. Die Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur monatlichen Vergütung zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag gefördert werden. Weitere Informationen erhalten sie bei der zuständigen Arbeitsagentur und beim Arbeitgeber-Service.

6 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Eine weitere Möglichkeit, einen Berufsabschluss zu erwerben, besteht in der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme nach § 81 ff. SGB III (FbW). Denn auch **Umschulungen in Teilzeit** zählen zu den förderungsfähigen Maßnahmeformen in beiden Rechtskreisen. Eine Umschulung ist die verkürzte Variante einer Ausbildung, die durch das Jobcenter oder die Arbeitsagentur gefördert werden kann.

6.1 Voraussetzungen für eine Förderung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Bildungsgutschein bei beruflicher Weiterbildung erhalten, wenn die Weiterbildung **notwendig ist**, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden **oder** weil bei ihnen wegen eines fehlenden Berufsabschlusses die **Notwendigkeit** der Weiterbildung **anerkannt ist**. Voraussetzung für eine Förderung ist auch, dass die Umschülerin oder der Umschüler durch das Jobcenter oder die Arbeitsagentur vor Beginn der Maßnahme beraten wurde.

Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen eines fehlenden Berufsabschlusses auch, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch aufgrund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine dem Berufsabschluss entsprechende Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr ausüben können oder nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. **Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen der Pflegestufe I bis III stehen Zeiten einer Beschäftigung gleich.**

Daneben müssen die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sein (§ 81 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Eine Umschulung ist gegenüber einer Erstausbildung nachrangig. Sie kommt in der Regel nur dann in Betracht, wenn eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit vorliegt und eine Berufsausbildung oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in der Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Dies könnte z.B. sein, wenn jemand bereits lebensälter ist und eine Familie zu ernähren hat.

6.2 Dauer der Teilzeitumschulung

Nach § 180 Abs. 4 SGB III ist für die Zulassung einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung Voraussetzung, dass die Umschulung erwachsenengerecht auf zwei Drittel der regulären Ausbildungsdauer verkürzt wird. Die Einschränkung auf Teilzeit hat Auswirkungen auf die Umschulungsdauer (s. u. Faktor der verkürzten Wochenarbeitszeit).

Hierzu ein Beispiel:

- Ausbildung in Vollzeit 40 Std./in Teilzeit 25 Std. pro Woche
- Dauer der regulären Vollzeitausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement: 36 Monate
- Verlängerung der Ausbildung um den Faktor 1,6 (40 Std. / 25 Std.)
- Die Teilzeitausbildung kann demnach längstens um 14,4 auf 38,4 (= 38) Monate verlängert werden
- $(2/3 \times 36 \text{ Monate} \times 1,6)$

Zu beachten: Es ist immer die nach dem BBiG zuständige Stelle zu beteiligen.

Weitere Informationen dazu finden Sie in der Arbeitshilfe FbW (Punkt 8.3, Stand: Januar 2014) im BA-Intranet unter: [SGB III > Förderung > Berufliche Weiterbildung > Medien und Arbeitshilfen](#)

Für **Alleinerziehende** gibt es keine speziellen Förderinstrumente. Sofern die Umschulung nach § 81 ff. SGB III (i. V. m. § 16 SGB II) gefördert wird, gelten bei einer Umschulung in Teilzeit bzw. bei Alleinerziehenden dieselben Regelungen wie bei einer Vollzeitumschulung.

6.3 Leistungen für den Lebensunterhalt nach dem SGB II

Wird die Teilzeitberufsausbildung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert, **besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II und auf Übernahme der Weiterbildungskosten** (Fachliteratur, Prüfungsgebühren, Lehrgangskosten, Fahrkosten, **Kinderbetreuungskosten**, überbetriebliche Lehrgänge, Stützunterricht nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 81 SGB III). Ein Ausschluss nach § 7 Abs. 5 SGB II liegt in diesem Fall nicht vor.

Insofern kann die Umschülerin bzw. der Umschüler während einer betrieblichen Einzelumschulung Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach § 19 SGB II und Leistungen für einmalige Bedarfe nach § 24 Abs. 3 SGB II erhalten, **wenn der Betrieb bei einer betrieblichen Umschulung keine Ausbildungsvergütung zahlt**. Diese umfassen den Regelbedarf, Mehrbedarfe, den Bedarf für Unterkunft und Heizung und Bedarfe für Erstausstattungen für die Wohnung, Erstausstattungen für Bekleidung und **Erstausstattungen bei Schwangerschaft** und Geburt sowie bei körperlichen Einschränkungen ggf. auch Bedarfe für orthopädische Schuhe und therapeutische Geräte.

Alleinerziehende Umschülerinnen und Umschüler, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben, können einen Anspruch auf Leistungen in Höhe des **Alleinerziehenden-Mehrbedarfs** haben, wenn sie mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und alleine für deren Pflege und Erziehung sorgen, sofern dieser Mehrbedarf nicht durch zu berücksichtigendes Einkommen oder Vermögen gedeckt ist. Die Förderung wird über einen Bildungsgutschein in die Wege geleitet.

6.4 Verfahren bei Bedarfsgemeinschaften

Mit der Einlösung des Bildungsgutscheins gilt die zugesicherte Leistung als erbracht. Während einer Umschulung kann sich die Einkommenssituation der Bedarfsgemeinschaft jedoch auch dahingehend ändern, dass die **Hilfebedürftigkeit wegfällt**. In diesem Fall **kann die Förderung**

durch die Jobcenter **bis zum Ende der betrieblichen Umschulung erfolgen**, damit ein Abbruch vermieden wird und die Teilnehmerin oder der Teilnehmer ihre Weiterbildung fortsetzen und beenden kann.

6.5 Umschulungsbegleitende Maßnahmen

Neben den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) für Erst-Auszubildende gibt es für Umschüler in betrieblichen Einzelumschulungen auch die Möglichkeit, diese durch umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) zu unterstützen. Den Teilnehmenden wird hier bei Bedarf die Möglichkeit geboten, zusätzliche individuelle und maßnahmenbegleitende Unterstützung zu erhalten.

Neben dem **Stütz- bzw. Nachhilfeunterricht** für die jeweiligen Berufsschulfächer kann auch eine Betreuung des Lernprozesses oder Coaching erfolgen. So werden die Teilnehmenden z. B. bei Formalitäten im Umschulungsbetrieb unterstützt, Lern- und Arbeitstechniken werden vermittelt, das Durchhaltevermögen wird stabilisiert und auftretende persönliche oder schulische Probleme werden aufgefangen. Darüber hinaus erfolgen eine gezielte Prüfungsvorbereitung und vorbereitende Integrationsunterstützung. Diese Vorbereitungs- und Unterstützungsmaßnahmen sichern den Erfolg der Umschulungsmaßnahmen in erheblichem Maße und senken die Abbrecher-Quote.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im BA-Intranet unter: SGB II > Förderung > Arbeitnehmerleistungen > Berufliche Weiterbildung sowie unter: SGB III > Förderung > Berufliche Weiterbildung > Weisungen

6.6 Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“

Die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ verfolgt unter dem Motto „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ das Ziel, vorhandene Fachkräftepotenziale in der Altersgruppe der 25- bis unter 35-Jährigen (keine formale Einschränkung auf diese Altersspanne) in den Rechtskreisen SGB II und SGB III zu mobilisieren und mit abschlussorientierter Qualifizierung (FbW) oder Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ziel der Initiative ist, in den Jahren 2013 bis 2015 aus beiden Rechtskreisen insgesamt 100.000 junge Erwachsene ohne verwertbaren Berufsabschluss für eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. Ausbildung zu gewinnen. Seit Januar 2013 konnten bis Juli 2014 zusammen mit den 8.300 in Berufsausbildung eingemündeten Bewerberinnen und Bewerbern insgesamt 48.100 Kundinnen und Kunden für eine Qualifizierung im Sinne der Initiative gewonnen werden.

Mit der Initiative wird kein neues Sonderprogramm begründet, vielmehr wird der Fokus intensiver auf diese Altersgruppe gerichtet.

6.7 Arbeitsmittel

Eine FAQ-Liste liefert zu fast allen Fragen, welche sich im Rahmen der dargestellten Fördermöglichkeiten nach unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen noch aufwerfen könnten, Rat und Antwort. Diese ist im BA-Intranet zu finden unter: Geschäftsführung > Initiativen > Erstausbildung junger Erwachsener

7 Gute Praxis

Bremerhaven

Im Jahr 2011 wurden **Expertinnen für Alleinerziehende (EFA)** im Jobcenter Bremerhaven implementiert, um die Angebote und Perspektiven für Alleinerziehende noch transparenter und effektiver zu gestalten.

Ein Schwerpunkt der EFA liegt seit mehreren Jahren auf Teilzeitberufsausbildung und der Organisation von Kinderbetreuung während der Randzeiten. So werden regelmäßig Maßnahmen zur „Eignungsfeststellung für eine betriebliche Teilzeitberufsausbildung und Teilzeitumschulung“ angeboten, die auf großes Interesse bei der Zielgruppe stoßen. Darüber hinaus kooperiert das Jobcenter Bremerhaven mit der „Regiestelle Teilzeit – Umschulungen und Ausbildungen“ eines örtlichen Trägers.

Außerdem bieten die EFA zusammen mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (die sich als ein Teil der EFA versteht) an mehreren Terminen im Jahr Informationsveranstaltungen für Alleinerziehende, u. a. zu Teilzeitberufsausbildung, an. Diesen Veranstaltungen gehen teils auch Telefonaktionen des beauftragten Service-Centers voraus, in denen das Interesse an Angeboten des Jobcenters abgefragt wurde. **Ergebnis: Fast 30 Prozent der bis dahin erreichten Interessentinnen wollten vor Ablauf ihrer Elternzeit Informationen erhalten.**

Des Weiteren wurde von örtlichen Akteurinnen und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowohl ein „Runder Tisch Teilzeitumschulungen“ als auch ein „**Runder Tisch Alleinerziehende**“ ins Leben gerufen.

Die Akteurinnen dieser „Runden Tische“ planen und beraten über gemeinsame Angebote für die Zielgruppe.

München

2012 initiierte das Jobcenter München in Kooperation mit der Arbeitsagentur, den Kammern (IHK, HWK) und der Landeshauptstadt München das **Modellprojekt „Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern“**. Der Start erfolgte am 17. September für das Berufsziel „Kaufrau/Kaufmann

für Bürokommunikation“ mit einer eigens für das Projekt eingerichteten Berufsschulklasse von 24 Schülerinnen und einem Schüler. Das Projekt wurde nicht in Form einer Maßnahme durchgeführt, vielmehr erfolgten Stellen- und Bewerberakquise sowie der Auswahlprozess durch das Jobcenter und die Arbeitsagentur, die Stellenakquise unter Beteiligung der Kammern.

2013 wurde das Modellprojekt in das Regelgeschäft überführt. Ergänzend zum Berufsziel „Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation“ wird als weiterer Schwerpunkt für die Teilzeitberufsausbildung der Beruf „Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel“ angeboten. Selbstverständlich können alle übrigen dualen Ausbildungen ebenfalls in Teilzeit absolviert werden.

Region Hannover

Mit dem Projekt **„SpATZ - Sprungbrett-Ausbildung in Teilzeit“** startete das Jobcenter Region Hannover Anfang des Jahres 2013 ein besonderes Förderprojekt über § 16f Abs. 2 SGB II. Es richtet sich an die Zielgruppe Jugendlicher und junger Menschen unter 30 Jahren, besonders (Allein-)Erziehende und Erziehende mit Kindern unter drei Jahren, die langzeitarbeitslos sind und über keine Erstausbildung verfügen. Dieses Projekt wird auch 2014 fortgesetzt und bietet pro Jahr ca. 60 Ausbildungsplätze in Teilzeit.

Der Gesamtansatz des Projektes orientiert sich im Rahmen einer ganzheitlichen Förderleistung an fünf Phasen des Integrationsprozesses, über Motivierung, Orientierung, Vorbereitung werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in betriebliche Ausbildungsplätze integriert, die Bildungsträger begleiten sie während der Ausbildung mit Beratung und unterstützenden Hilfen nicht nur bis zum Ausbildungsabschluss, sondern bis in eine Anschlussbeschäftigung.

Dieses Erfolgsmodell, das auf ein ebenfalls sehr gelungenes Vorläuferprojekt in Hannover zurückgreift, wird von der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Region Hannover und dem lokalen Netzwerk **„Betriebliche Teilzeitausbildung und Teilzeitumschulung“** unterstützt und führt zu einer zunehmenden positiven Arbeitgebernachfrage.

Dortmund

Seit 2011 informiert das Jobcenter Dortmund monatlich interessierte Kundinnen und Kunden in Informationsveranstaltungen zum Thema Teilzeitberufsausbildung. Zusätzlich gibt es seit 2013 das **„Netzwerkcafé Teilzeitausbildung“** – ein internes Projekt des Jobcenters Dortmund, initiiert und umgesetzt durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Ausbildungsvermittlerin für (Allein-)Erziehende. In den Treffen werden Kundinnen gezielt auf den beruflichen Ausbildungseinstieg vorbereitet. Sie beschäftigen sich systematisch mit ihren persönlichen und beruflichen Ressourcen im Abgleich mit dem regionalen Arbeitsmarkt und entwickeln dabei realistische Berufswünsche. Weitere Schwerpunkte sind die Förderung der Vernetzung sowie die Erweiterung von Handlungskompetenzen für schwierige Situationen.

Die Teilnehmerinnen bewerten das Projekt als durchweg positiv und hilfreich. In 2014 haben insgesamt 14 Frauen aus dem Projekt eine Teilzeitausbildung begonnen.

Weitere praxisnahe Beispiele werden regelmäßig im BA-Intranet unter „Grundsicherung aktuell“ veröffentlicht: <http://www.baintranet.de/aktuelles/grundsicherung> sowie unter SGB II > Chancengleichheit > Aktionsfelder der BCA > Teilzeitberufsausbildung und unter SGB III > Chancengleichheit > Arbeitsmarkt für Frauen > Umsetzung der Chancengleichheit

8 Empfehlungen und Ratschläge von Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktikern vor Ort

Unternehmen sensibilisieren und Unterstützung anbieten:

- Vorteile für eine nachhaltige Fachkräftegewinnung aufzeigen und Vorurteile thematisieren (Qualität, Fehlzeiten, Abbrecherquoten)
- Werbeaktionen organisieren (z. B. Plakette „Hier wird auch in Teilzeit ausgebildet“)
- Professionelle Beratung gewährleisten (z. B. durch Checklisten für Beratungsfachkräfte und für die zuständigen Stellen)
- Spezifische und auf den Betrieb bezogene Informationen anbieten
- Unterstützungsangebote erarbeiten (z. B. Anpassung von Lehrplänen auf Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse)
- Konzepte zur Verzahnung von Lernen und betrieblicher Organisation erarbeiten
- Ausbilderinnen und Ausbilder und Teilzeitauszubildende während der Ausbildung unterstützen – damit es gelingt, ist die Integration der Teilzeit-Auszubildenden im Team wichtig (d.h. die Kolleginnen und Kollegen akzeptieren die Sonderstellung und nehmen die Unterstützung wahr; die Führungskraft ist deshalb mit sensibler Wahrnehmung und klarer Kommunikation gefordert.)
- Mit den an der Ausbildung beteiligten Stellen kooperieren: Berufsschulen, abH-Träger etc.
- Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Auszubildende während der Ausbildung in Teilzeit kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung stellen (z. B. Einrichtung von Lotsen- oder Servicestellen unter Berücksichtigung der gesetzlich geregelten Aufgaben von Kammern und BA; das Spektrum möglicher Dienstleistungen könnte von der Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz über die Unterstützung beim Einstieg in die Ausbildung bis zur Anleitung für die Entwicklung von Ausbildungsplänen und zu Überlegungen von Strategien zur Integration der Teilzeitberufsausbildung in die Betriebskultur und Begleitung während des Ausbildungsverhältnisses sein.

Diese Servicestelle müsste mit allen Akteurinnen und Akteuren im Bereich der beruflichen Bildung eng zusammenarbeiten und ganz besonders die Teilzeitauszubildenden aktiv und umfassend unterstützen).

- Verstärkte regionale und überregionale Öffentlichkeitsarbeit für die Ausbildung in Teilzeit
- Verstärkte Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung als Regelinstrument

Auf eine optimale Sicherstellung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit größerer Flexibilität und Kapazität im Rahmen der lokalen Netzwerkarbeit hinwirken:

- Anerkennung des tatsächlichen Betreuungsbedarfs durch die Kommunen durch Herstellung von Transparenz über tatsächliche Bedarfe
- Flexibilisierung von Betreuungsangeboten (in Rand- und Ferienzeiten, an Wochenenden und in Notsituationen)
- Weiterer Ausbau und intensivere Nutzung der Kindertagespflege
- Bereits vorhandene Möglichkeiten besser aufeinander abstimmen (Kindertagesbetreuung, Mittagsbetreuung, offene und gebundene Ganztagschule, Horte, Tagespflege)
- Erarbeitung eines Gesamtkonzepts „Bildung und Betreuung“ unter Mitarbeit von Sozial- und Kultusministerien, Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Runder Tisch)
- Betroffene zum Engagement und zur Entwicklung kreativer, regional passender Lösungen anhalten

Sicherstellung des Lebensunterhalts für Teilzeitauszubildende gewährleisten:

- Überblick verschaffen über in Frage kommende, auf den Einzelfall zugeschnittene Fördermöglichkeiten (trotz Komplexität)
- Checkliste für Beratungsfachkräfte zur Verfügung stellen, um alle Leistungsmöglichkeiten auszuschöpfen
- In jedem Einzelfall auch bei Teilzeitberufsausbildung FbW-Fördermöglichkeit prüfen (spezielle Verkürzung der Ausbildungsdauer beachten)
- Bei Eintragung des Ausbildungsvertrags bei den Kammern: Vorziehen der Teilzeitausbildungsverträge durch die Kammern anregen, um rechtzeitige Antragsbearbeitung sicherzustellen
- Zeitnahe Bearbeitung der BAB-Anträge (durch z. B. Kennzeichnung der BAB-Anträge von Teilzeitauszubildenden) mit der Sachbearbeitung vereinbaren

Rahmenbedingungen für den Berufsschulbesuch verbessern:

- Verkürzung der Unterrichtseinheiten (keine zu starke Reglementierung hinsichtlich Zeit und Inhalt, insbesondere bei Nebenfächern) vorschlagen
- Schulversuche bzw. Projekte für Teilzeitklassen in den Berufsschulen in Absprache mit Kultusministerium anregen
- Eigene Fachklassengliederung für Teilzeitklassen in größeren Städten (dadurch eigene Stundenvorgabe und -budget, ggf. kleinere Klassenstärken) anregen
- Einführung neuer Unterrichtsformen (Blended Learning, E-Learning mit Leistungsnachweisen) anregen

9 Datenquellen und weiterführende Informationen

Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle*, Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Band 7, Bonn 2013

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, *Mit der Ausbildung in Teilzeit zum Berufsabschluss*, auf: <http://www.jobstarter.de/de/junge-erwachsene-mit-familienverantwortung-48.php>

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (u.a.), *Empfehlungen zu Gestaltung der Rahmenbedingungen von Teilzeitberufsausbildung. Fachveranstaltung „Teilzeitberufsausbildung – Gemeinsam gute Wege gehen*, Dortmund 2013.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Beruf: Ausbildung in Teilzeit für Pflege oder Elternschaft*, auf: <http://www.familien-wegweiser.de/>

Hessisches Sozialministerium, *Berufsausbildung mit Kind ist möglich! Teilzeitberufsausbildung – Erfahrungen aus Hessen*, auf: <http://www.olov-hessen.de/magazin/aktuelles-terme/termine/detailansicht/artikel/auftakt-fuer-ein-hessenweites-netzwerk-teilzeitberufsausbildung.html>

Hergenröder, Carmen Silvia, *Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten*, auf: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/id/1415>

Montbrun-Löffler, Patricia, *Teilzeitberufsausbildung in Bayern. Bayerischer BCA-Fachtag am 26. Februar 2014 in Nürnberg. Allgemeine Tagungsdokumentation*, Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Bayern, Nürnberg 2014.

Leitfaden der Regionaldirektion Baden-Württemberg und dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg: *„Ausbildung in Teil/zeit – eine Chance. Finanzierungshilfen“*, auf: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjm1/~edisp/l6019022dstbai671356.pdf>

Nationaler Pakt für Ausbildung, Erklärung der Paktpartnerinnen und Paktpartner *„Möglichkeiten der dualen Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter stärker nutzen“*, auf: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/NationalerPaktfuerAusbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI530118>

