

## Informationen über die Vergütung bei Teilzeitberufsausbildung

### Was ist eine Teilzeitberufsausbildung

Nach § 8 Abs. 1 S.2 Berufsausbildungsgesetz (BBiG) besteht die Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen. Dies setzt das Vorliegen eines berechtigten Interesses und eines gemeinsamen Antrags von Auszubildenden und Ausbildenden voraus. Zudem muss zu erwarten sein, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird. Ist davon auszugehen, kommt eine Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit in Betracht. Dadurch ist es möglich, die Teilzeitberufsausbildung im Zeitrahmen der regulären Ausbildungsdauer zu absolvieren. Die reguläre Ausbildungsdauer (z.B. drei Jahre) bleibt dabei erhalten, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird hingegen verkürzt.

### Berechtigtes Interesse

Der Begriff „bei berechtigtem Interesse“ ist im BBiG nicht näher definiert. Jedoch liegt nach der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung ein „berechtigtes Interesse“ vor, wenn Auszubildende eigene Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen haben bzw. vergleichbare Gründe vorliegen.

### Grenzen

Das BBiG legt für die Verkürzung der Ausbildungszeit keine Untergrenze fest. Es ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob die Auszubildenden mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht und hinreichend in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Als Richtwert soll hier eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden sichergestellt werden.

### Ausbildungsvergütung

Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt die Ausbildungsvergütung eine Entlohnung für geleistete Dienste und eine finanzielle Hilfe für die Berufsausbildung dar. Zudem soll die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Arbeitskräften gesichert werden.

### Argumente für eine anteilige Kürzung der Vergütung

Der ausbildende Betrieb kann aus folgenden Gründen entsprechend der prozentualen Verkürzung der Ausbildungszeit auch die Vergütung kürzen.

- Bei der Ausbildung steht zwar die Lern- und Ausbildungspflicht im Vordergrund. Weil nach Rechtsprechung des BAG die Ausbildungsvergütung aber auch Entgeltcharakter besitzt, gilt das Prinzip „Keine Ausbildung, keine Vergütung“ analog dem arbeitsrechtlichen Grundsatz „Keine Arbeit, kein Lohn“.

- Bei einer kalendarischen Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG erhalten die Auszubildenden nur für den verbleibenden Ausbildungszeitraum eine Vergütung. Das muss konsequenterweise auch bei einer verkürzten täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG gelten. Denn bei der Teilzeitberufsausbildung wird zwar die reguläre Ausbildungsdauer beibehalten, die tatsächliche Ausbildungszeit pro Tag oder pro Woche jedoch gekürzt.
- Auch aus der systematischen Stellung des § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG ergibt sich, dass eine gekürzte Vergütung möglich sein muss. Die Regelung für eine Teilzeitberufsausbildung steht als Satz 2 des § 8 Abs.1 BBiG ohne jegliche Trennung zur kalendarischen Verkürzung nach Satz 1 des § 8 Abs. 1 BBiG. Bei einer Verkürzung nach Satz 1 ist unstreitig die Vergütung nur für die tatsächliche Ausbildungsdauer zu entrichten. Da beide Verkürzungsmöglichkeiten im Absatz 1 zusammengefasst wurden, ist davon auszugehen, dass die Rechtsfolge des Satzes 1 auch für Satz 2 gilt.
- Zudem ist eine volle Vergütungsfortzahlung bei Teilzeitberufsausbildung wohl nicht mehr mit dem im Arbeitsrecht geltenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG) vereinbar. Würde bei einer Teilzeitberufsausbildung die Ausbildungsvergütung ungekürzt gezahlt werden, wären Auszubildende, die ihre Ausbildung kalendarisch kürzen, schlechter gestellt.

## Beispiel

Folgendes Berechnungsbeispiel soll verdeutlichen, in welchem Umfang nicht mehr zu rechtfertigende Diskrepanzen durch eine ungekürzte Vergütungsfortzahlung auftreten.

Ein Azubi durchläuft seine Ausbildung in der regulären Zeit von 36 Monaten. Er erhält monatlich 600,00 € bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Dies ergibt rechnerisch für die Gesamtausbildungszeit von 36 Monaten eine Vergütung von 21.600,00 €. Verkürzt der Auszubildende seine Ausbildungsdauer um 1/3 von 36 auf 24 Monate, so erhält er unstrittig nur für diese tatsächliche Ausbildungsdauer (24 Monate) eine Vergütung von insgesamt 14.400,00 €. Verkürzt nun aber der Auszubildende im Wege der Teilzeitberufsausbildung nach § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG seine wöchentliche Ausbildungszeit um 1/3 von 39 auf 26 Wochenstunden und wäre die Ausbildungsvergütung ungekürzt zu zahlen, erhielte der Auszubildende in den 36 Monaten 21.600,00 €. Das wäre unbillig. Der Auszubildende, der seine wöchentliche Ausbildungszeit um 1/3 auf 26 Stunden kürzt, erhielte sonst die gleiche Vergütung wie ein Auszubildender, der die vollen 39 Stunden wöchentlich arbeitet.

Deshalb ist es sachgerecht, auch bei einer verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit anteilig die Vergütung zu reduzieren.

Verkürzt der Auszubildende seine wöchentliche Ausbildungszeit also um 1/3 auf 26 Stunden, ist auch die monatliche Vergütung um 1/3 von 600,00 € auf 400,00 € zu kürzen. Dies ergibt dann eine Gesamtausbildungsvergütung von 14.400,00 €. Das wiederum entspricht dem, was ein Azubi erhält, der zwar auch um 1/3, jedoch mit dem Unterschied kürzt, schon nach 24 Monaten ausgelernt zu haben.

*Hinweis: Das vorliegende Merkblatt soll lediglich einen Überblick verschaffen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.*

*Autor: Nico Schönefeldt  
Ansprechpartner: RA. Steffen G. Bayer, DIHK  
Mai 2011*