



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Duale 
Berufsbildung mit System.

Berufsausbildung in Teilzeit



Vorwort

Die duale Berufsausbildung ist eine wesentliche Grundlage für die Fachkräftesicherung in Deutschland und erfolgreiche individuelle Karrierewege. Allerdings lässt manchmal die aktuelle Lebenssituation eine Ausbildung in Vollzeit nicht zu. Für diese Fälle wurden zum 1. Januar 2020 durch eine Novelle des Berufsbildungsgesetzes die Möglichkeiten einer Berufsausbildung in Teilzeit weiter gestärkt. So gilt seitdem: Mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebes steht eine Teilzeitberufsausbildung allen Interessierten offen.

Eine Teilzeitberufsausbildung kann jetzt Alternative nicht nur für Auszubildende sein, die ihre Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sondern beispielsweise auch für Menschen mit Behinderung oder Leistungssportler kann jetzt der Weg zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erleichtert werden. Dies stärkt nicht nur die berufliche Perspektive des Einzelnen. Dies stärkt zugleich die Wirtschaft und kommt damit der Allgemeinheit zu Gute.

Mit dieser Broschüre wollen wir die neuen Möglichkeiten einer Teilzeitberufsausbildung bei Auszubildenden, Schülerinnen und Schülern, ausbildenden Betrieben und Lehrkräften stärker bekannt machen. Neben Informationen über die neuen Rahmenbedingungen einer Teilzeitberufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung bietet die Broschüre auch einen Überblick über vorhandene staatliche Unterstützungsleistungen und deren Ansprechpartner für Auszubildende – von der Berufsausbildungsbeihilfe bis hin zur Kinderbetreuung.

Wir wünschen allen, die sich für eine Berufsausbildung in Teilzeit entscheiden, viel Erfolg!

Ihr Bundesministerium für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Teilzeitberufsausbildung als Chance für Auszubildende und Betriebe	3
I. Berufsausbildung in Teilzeit – was bedeutet das?	4
II. Allgemeine Voraussetzungen einer Teilzeitberufsausbildung	6
1. Für wen kann eine Teilzeitberufsausbildung sinnvoll sein?	7
2. Wie lange dauert eine Teilzeitberufsausbildung?	8
3. Einverständnis des Betriebes und gemeinsamer Antrag bei der zuständigen Stelle	9
III. Verschiedene Modelle einer Teilzeitberufsausbildung	10
1. Kompletmodell	11
2. Zeitraummodell	11
IV. Der Berufsausbildungsvertrag bei einer Teilzeitberufsausbildung	12
1. Vertragsgestaltung	13
2. Berechnung der Dauer der Teilzeitberufsausbildung	13
3. Verkürzung der Ausbildungsdauer	13
4. Erreichen eines Prüfungstermins bei Teilzeit	14
5. Ausbildungsvergütung	14
6. Freistellung für Berufsschule und Prüfung	15
7. Urlaub	17
8. Berufsschule	17

V. Staatliche Unterstützungsleistungen 18

- | | | |
|----|--|----|
| 1. | Leistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III) für alle Auszubildenden | 21 |
| 2. | Spezielle Leistungen für Auszubildende mit Kindern | 24 |
| 3. | Sonstige staatliche Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung | 29 |

Anhang A: Rechtsgrundlagen 30

- | | | |
|----|-----------------------------|----|
| 1. | Berufsbildungsgesetz (BBiG) | 30 |
| 2. | Sonstige Rechtsgrundlagen | 35 |

Anhang B: Service 36

- | | | |
|----|------------------------------|----|
| 1. | Literaturtipps | 36 |
| 2. | Beratungsstellen | 36 |
| 3. | Checkliste für Auszubildende | 39 |
| 4. | Abkürzungsverzeichnis | 40 |

- | | |
|-----------|----|
| Impressum | 41 |
|-----------|----|

Teilzeitberufsausbildung als Chance für Auszubildende und Betriebe

Eine duale Berufsausbildung mit einem anerkannten Berufsabschluss ist der perfekte Start für ein erfolgreiches Berufsleben. Individuelle Lebensumstände können jedoch eine Vollzeit-Berufsausbildung erschweren oder sogar unmöglich machen. Eine Teilzeitberufsausbildung ist hier die geeignete Ausbildungsform, um Menschen mit ihren Talenten und ihrem Engagement Perspektiven zu eröffnen.

Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wurden zum 1. Januar 2020 die Möglichkeiten für eine Berufsausbildung in Teilzeit erweitert. Die neuen Möglichkeiten bieten vielfältige Chancen für Auszubildende und Betriebe:

- Für Jugendliche und junge Erwachsene stellt eine Teilzeitberufsausbildung die Möglichkeit dar, Familie oder individuelle Lebensumstände und Berufsausbildung leichter miteinander zu vereinbaren und die Berufsausbildung flexibel an ihre persönliche Situation anzupassen.
- Unternehmen bietet sie die Chance, dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen bzw. im Unternehmen zu halten. Aufgrund ihrer individuellen Lebensumstände zeichnen sich Teilzeitauszubildende dabei häufig durch ihre besondere Zuverlässigkeit, Motivation, Selbstständigkeit und Lebenserfahrung aus.

Diese Broschüre will Interesse wecken und Mut machen: Machen Sie auf dieses attraktive und flexible Ausbildungsmodell aufmerksam bzw. nutzen Sie es!



I. Berufsausbildung in Teilzeit – was bedeutet das?

Eine Berufsausbildung findet grundsätzlich in Vollzeit statt. Viele junge (und auch ältere) Menschen können jedoch wegen ihrer individuellen Lebensumstände keine Vollzeitberufsausbildung absolvieren, möchten aber dennoch einen qualifizierten Berufsabschluss erlangen.

Für diese Gruppe kann das Modell einer Teilzeitberufsausbildung der richtige Weg sein.

Eine Teilzeitberufsausbildung ist grundsätzlich in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich. Auch eine rein schulische Berufsausbildung kann grundsätzlich in Teilzeit erfolgen, unterliegt jedoch anderen rechtlichen Regelungen.

Die durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) im Jahre 2005 eröffnete Option für duale Berufsausbildungen, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb zu reduzieren, war jedoch bislang an das Vorliegen eines „berechtigten Interesses“ geknüpft. Ein solches Interesse wurde hauptsächlich bei Auszubildenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bejaht.

Seit dem 1. Januar 2020 sind die Möglichkeiten zur Aufnahme einer Teilzeitberufsausbildung nun durch eine Novelle des BBiG erheblich erweitert und flexibilisiert worden. Die Vereinbarung einer Teilzeitberufsausbildung wurde erleichtert und so einem größeren Adressatenkreis zugänglich gemacht. Die Teilzeitberufsausbildung steht nun grundsätzlich allen Auszubildenden einer dualen Berufsausbildung offen. Sie ist auch nicht mehr nur besonders leistungsstarken Auszubildenden vorbehalten.

Die Teilzeitregelungen des BBiG beziehen sich auf den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung. Hinsichtlich der Organisation des schulischen Teils müssen sich Auszubildende, Auszubildende und Berufsschule abstimmen.



II. Allgemeine Voraussetzungen einer Teilzeitberufsausbildung

Die gesetzlichen Anforderungen für die Aufnahme einer Teilzeitberufsausbildung sind im neuen § 7a Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie inhaltsgleich für Handwerksberufe in § 27b Handwerksordnung (HwO) geregelt.



§ 7a Teilzeitberufsausbildung

- (1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.
- (2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. § 8 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.
- (4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages nach § 36 Absatz 1 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 verbunden werden.

1. Für wen kann eine Teilzeitberufsausbildung sinnvoll sein?

Jetzt neu!



Seit dem 1. Januar 2020 darf grundsätzlich jeder und jede Auszubildende den betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren; vorausgesetzt, der ausbildende Betrieb ist einverstanden.

Eine Teilzeitberufsausbildung kann beispielsweise für folgende Personengruppen von besonderem Interesse sein:

- ☑ **Auszubildende mit Kind/alleinerziehende Auszubildende:** Eine wesentliche Zielgruppe der Teilzeitberufsausbildung sind nach wie vor Alleinerziehende sowie Mütter und Väter mit familiären Betreuungspflichten.
- ☑ **Auszubildende, die Angehörige pflegen:** Auch für Menschen, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, ist die Teilzeitberufsausbildung eine Option.

- ☑ **Umzuschulende:** Neben einer Erstausbildung ist auch ein Berufsabschluss über eine erwachsenengerecht verkürzte betriebliche Einzelumschulung im Ausbildungsbetrieb in Teilzeit möglich.
- ☑ Über eine Teilzeitberufsausbildung können auch Menschen, die **ohne formalen Berufsabschluss** bereits einer Erwerbstätigkeit nachgehen, **einen anerkannten Berufsabschluss** nachholen.
- ☑ **Menschen mit Behinderung/Lernbeeinträchtigte:** Für Menschen mit Behinderung, bei denen aufgrund ihrer Behinderung eine duale Ausbildung in Vollzeit nicht möglich ist, kann eine Teilzeitberufsausbildung anstelle von Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen der Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss sein. Für Personen mit Lernbeeinträchtigung kann eine Teilzeitberufsausbildung den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung ermöglichen.
- ☑ **Geflüchtete:** Auch für geflüchtete Menschen, die zur Versorgung der Familie bereits einer ungelernten Tätigkeit nachgehen oder wegen Sprachunterricht ein eingeschränktes Zeitbudget haben, kommt eine Teilzeitberufsausbildung infrage.
- ☑ **Leistungssportler:** Leistungssportler haben aufgrund intensiven Trainings oftmals kaum die Möglichkeit, eine Vollzeitberufsausbildung zu absolvieren. Die neuen Möglichkeiten erlauben ihnen, parallel zum Leistungssport einen Berufsabschluss zu erwerben.

2. Wie lange dauert eine Teilzeitberufsausbildung?

Jetzt neu!



Teilzeitberufsausbildung ist nicht mehr standardmäßig ein Fall einer verkürzten Ausbildung

Bislang wurde eine Teilzeitberufsausbildung nur möglich, wenn zu erwarten war, dass das Ausbildungsziel auch in verkürzter Ausbildungszeit erreicht wird. Die Teilzeitberufsausbildung war daher stets der Fall einer Verkürzung der Ausbildungsdauer. Mit der Neuregelung in § 7a BBiG wurde die Teilzeitberufsausbildung jetzt grundsätzlich von der Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 BBiG entkoppelt. Dadurch kommt die Teilzeit auch für Personen in Betracht, die das Ausbildungsziel in einer gekürzten Ausbildungsdauer voraussichtlich nicht erreichen würden.

Die Ausbildungszeit bei Teilzeit- und bei Vollzeitberufsausbildungen entspricht in beiden Fällen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer. Das Ende der Teilzeitberufsausbildung verschiebt sich kalendarisch entsprechend der vereinbarten Kürzung nach hinten. Die Auszubildenden bauen in den verlängernden Ausbildungsmonaten Betriebspraxis entsprechend Vollzeitauszubildenden auf. Dies sichert, dass eine Teilzeitberufsausbildung qualitativ völlig gleichwertig gegenüber einer Vollzeitberufsausbildung ist, und erhöht zugleich die Attraktivität Teilzeitausgebildeter auf dem Arbeitsmarkt.

Beispiel: Vereinbaren Betriebe und Auszubildende bei einer nach der Ausbildungsordnung dreijährigen Ausbildung für den gesamten Ausbildungszeitraum gleichbleibend eine tägliche oder wöchentliche der Ausbildungszeit von 75 Prozent im Vergleich zur Vollzeit, verschiebt sich das Ende der Ausbildung kalendarisch genau etwa ein Jahr. Die Ausbildung in Teilzeit dauert in diesem Fall also vier Jahre.

Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist allerdings auf höchstens das Eineinhalbfache der in der Ausbildungsordnung für eine Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer begrenzt, damit sie überschaubar bleibt (gesetzliche Obergrenze). Bei einer dreijährigen Ausbildung beträgt die Höchstdauer der Teilzeitberufsausbildung daher viereinhalb Jahre.

Beispiel: Vereinbaren Betriebe und Auszubildende bei einer nach der Ausbildungsordnung dreijährigen Ausbildung für den gesamten Ausbildungszeitraum gleichbleibend eine tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit von nur 50 Prozent, würde sich die Dauer der Teilzeitberufsausbildung eigentlich auf sechs Jahre verdoppeln. Wegen der gesetzlichen Obergrenze dauert die Teilzeitberufsausbildung in diesem Fall jedoch viereinhalb Jahre.

Aber: für Leistungsstarke besteht auch weiterhin die Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer (vgl. Kapitel IV.4).

3. Einverständnis des Betriebes und gemeinsamer Antrag bei der zuständigen Stelle

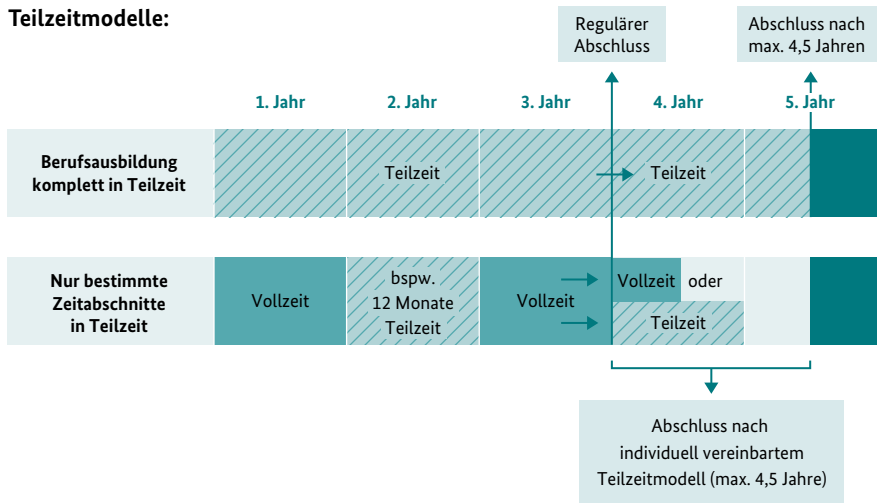
Für die Aufnahme einer Teilzeitberufsausbildung ist das Einverständnis des ausbildenden Betriebes erforderlich. Auszubildende und Ausbildungsbetriebe beantragen gemeinsam bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse und ggfs. zugleich eine Verkürzung.



III. Verschiedene Modelle einer Teilzeiterberufsausbildung

Eine Teilzeitberufsausbildung kann in verschiedenen Formen absolviert werden.

Teilzeitmodelle:



1. Kompletmodell

Hier wird die gesamte Berufsausbildung in Teilzeit absolviert. Der gemeinsame Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages erfolgt vor Beginn der Ausbildung und kann gleichzeitig mit einem Antrag aus Verkürzung bei der zuständigen Stelle gestellt werden.

2. Zeitraummodell

Bedarf nach einer Teilzeitberufsausbildung kann sich jedoch auch zu einem späteren Zeitpunkt oder nur für Teile der Berufsausbildung ergeben. Auch dies ist möglich: die Vereinbarung kann jederzeit während der Ausbildung einvernehmlich geändert werden. Außerdem können bestehende Teilzeitmodelle durch Änderungsvertrag – auch mehrfach – geändert werden.



IV. Der Berufsausbildungsvertrag bei einer Teilzeitberufsausbildung

Grundsätzlich gelten für eine Berufsausbildung in Teilzeit die gleichen Bestimmungen wie für eine Ausbildung in Vollzeit mit einigen Besonderheiten:

1. Vertragsgestaltung

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit muss im Einzelfall zwischen Betrieb und Auszubildenden vereinbart werden.

Die Dauer der Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag als Zusatzvereinbarung zu vermerken und wird von der zuständigen Stelle in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

2. Berechnung der Dauer der Teilzeitberufsausbildung

Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf 50 Prozent nicht unterschreiten. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Das heißt, bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Ausbildung in Teilzeit maximal 4,5 Jahre dauern.

Sonderfall Umschulung: im Falle einer Umschulung ist die Dauer der Ausbildung wegen der beruflichen Vorerfahrung in der Regel um ein Drittel verkürzt.

3. Verkürzung der Ausbildungsdauer



Gesetzliche Grundlagen: §§ 7a Absatz 4 i. V. m. § 8 Absatz 1 BBiG

Für leistungsstarke Auszubildende ist nach wie vor eine Verkürzung der Ausbildungsdauer möglich und sinnvoll, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird. Bei Auszubildenden kann etwa durch die Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger ein besonders effektives Verfolgen des Ausbildungsziels zu erwarten sein. Notwendig ist ein gemeinsamer Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden auf Verkürzung. Dieser Antrag kann mit dem Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages verbunden werden. Er kann auch später, im Verlauf der Ausbildung, gestellt werden.

4. Erreichen eines Prüfungstermins bei Teilzeit

Da mit den individuell möglichen Teilzeitmodellen zum Ende der Ausbildungszeit nicht immer ein Prüfungstermin erreicht wird, können die Auszubildenden in diesem Fall eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Prüfung verlangen.

5. Ausbildungsvergütung



Gesetzliche Grundlagen: §§ 17, 18 BBiG

Eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung

Ausbildende müssen ihren Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen. Dies gilt natürlich auch für die Teilzeitberufsausbildung. Bei einer Teilzeitberufsausbildung darf jedoch die vertraglich vereinbarte Vergütung die nach § 17 Absatz 2 bis 4 BBiG gesetzlich zu gewährende Mindestvergütung entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit unterschreiten. Da die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit auf 50 Prozent begrenzt ist, ist eine maximale Kürzung der Vergütung um 50 Prozent möglich.

Es kann – und wird in vielen Fällen – eine ungekürzte Ausbildungsvergütung vereinbart.

Die Höhe der Vergütung kann je nach Berufsausbildung ganz unterschiedlich sein. Maßgeblich für die Ausbildungsvergütung ist die Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes. Wenn hier eine allgemein verbindliche Tarifregelung (Tarifvertrag) vorliegt, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungssätze festgelegt sein als im Tarifvertrag vereinbart.

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe müssen bei ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mindestens die gesetzliche Mindestvergütung zahlen. Die Vergütung darf oberhalb der Mindestvergütung wie bisher nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die tariflichen Sätze um bis zu 20 Prozent unterschreiten.

Tarifvertragliche Regelungen haben, wenn der oder die Ausbildungsbetrieb nach dem Tarifvertragsgesetz daran gebunden ist, Vorrang vor der gesetzlichen Mindestvergütung; sie können dann auch in Zukunft niedrigere Vergütungen als die Mindestvergütung für Auszubildende vorsehen.

Die Vergütung muss auch fortgezahlt werden für die Zeit, in der Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freigestellt werden (§ 19 Absatz 1 BBiG).

Im Krankheitsfall wird die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weitergezahlt (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG). Dies gilt auch im Falle der Erkrankung eines Kindes von Auszubildenden (§ 19 Absatz 1 Nr. 2 b BBiG).

Mindestvergütung im Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2023

Für Ausbildungsverträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen wurden, gilt die neue Mindestvergütung. Die Höhe der Vergütung hängt davon ab, in welchem Kalenderjahr die Ausbildung beginnt.

Ab 2024 wird die Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben und jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst.

Gut zu wissen:



Weitere umfassende Informationen rund um das Thema Mindestvergütung einschließlich Vergütungstabelle bietet die Broschüre „Ausbildung & Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung“ (s. Kapitel III 3) des BMBF. Die Broschüre ist unter [bmbf.de/publikationen](https://www.bmbf.de/publikationen) bestellbar und steht dort auch zum Download zur Verfügung.

Mitunter reicht die Ausbildungsvergütung, etwa bei Reduzierung wegen Teilzeit, für den Lebensunterhalt nicht aus. Auszubildende können diverse staatliche Leistungen (siehe Kapitel V) beantragen, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

6. Freistellung für Berufsschule und Prüfung



Gesetzliche Grundlage: § 15 BBiG

Ausbildende müssen ihre Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. in überbetrieblichen Lehrwerkstätten) freistellen. Mit dem Inkrafttreten der Novelle des Berufsbildungsgesetzes am 1. Januar 2020 wurde für erwachsene Auszubildende mit § 15 BBiG eine Regelung zur Freistellung und

zur Anrechnung geschaffen, die sich eng an die entsprechenden Regelungen für jugendliche Auszubildende in den §§ 9, 10 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) anlehnt.

Dies bedeutet im Einzelnen:

- Wenn Berufsschulunterricht vor 9:00 Uhr beginnt, müssen Auszubildende vorher nicht in den Ausbildungsbetrieb.
- Einmal in der Woche erfolgt eine Freistellung für einen ganzen Berufsschultag, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten beinhaltet. An diesem Tag müssen Auszubildende nicht mehr in den Betrieb zurückkehren. Er gilt als kompletter Ausbildungstag, für den die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit angerechnet wird.

Beispiel: Bei einer Teilzeitberufsausbildung mit einer Kürzung der Ausbildungszeit von 40 auf 20 Wochenstunden wird einmal in der Woche ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten mit 4 Stunden/Tag bei einer 5 Tage-Woche, 3,33 Stunden/Tag bei einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Stunden bei einer Berufsschulwoche im Blockunterricht angerechnet.

- Findet ein weiterer Berufsschultag in der gleichen Woche statt, erfolgt eine Freistellung für den Berufsschulunterricht unter Anrechnung der Berufsschulunterrichtszeit auf die Ausbildungszeit im Betrieb. Hier kann nach der Berufsschule eine Rückkehr in den Betrieb erforderlich werden. Die Freistellung umfasst hier nicht nur die Unterrichtszeit, sondern auch die der Pausen und der Wegstrecke von der Berufsschule zurück zum ausbildenden Betrieb. Nicht angerechnet wird dagegen die Zeit, die für den Weg von der Wohnung zur Berufsschule oder von dort nachhause benötigt wird.
- Eine Freistellung erfolgt auch in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen. Angerechnet wird hier die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit.

Auszubildende müssen ihre Auszubildenden auch für die Teilnahme an Prüfungen freistellen. Angerechnet auf die Ausbildungszeit im Betrieb wird die Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen.

Darüber hinaus haben Auszubildende auch einen Freistellungsanspruch für den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.

7. Urlaub



Gesetzliche Grundlagen: § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Für jugendliche Auszubildende beträgt der Jahresurlaub nach Lebensalter gestaffelt mindestens 25 bis maximal 30 Werktage, für erwachsene mindestens vier Wochen.

Der Urlaubsanspruch wird entsprechend der wöchentlichen Ausbildungszeit berechnet:

- Findet die Teilzeitausbildung an gleich vielen Wochentagen wie eine Vollzeitausbildung statt, wird also nur die tägliche Ausbildungszeit reduziert, besteht zu gleich vielen Tagen Urlaubsanspruch wie bei Vollzeitauszubildenden.
- Findet die Teilzeitberufsausbildung an weniger betrieblichen Ausbildungstagen in der Woche statt als bei einer Vollzeitausbildung, so verringert sich auch die Zahl der Urlaubstage, es sei denn, tarifvertraglich ist etwas anderes geregelt.

Gut zu wissen:



Weitere umfassende Informationen zum Thema „Freistellung für Berufsschule und Prüfung“ sowie zum Thema „Urlaub“ bietet die Broschüre „Ausbildung & Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung“ (s. Kapitel II 5 und V 4; Kapitel III 5) des BMBF. Die Broschüre ist unter **bmbf.de/publikationen** bestellbar und steht dort auch zum Download zur Verfügung.

8. Berufsschule

Die Regelungen des BBiG zur Teilzeitberufsausbildung beziehen sich nur auf den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung. Der berufsschulische Teil bleibt davon unberührt. Die Handhabung von Teilzeitberufsausbildung unterscheidet sich von Land zu Land. Teilweise werden gesonderte Berufsschulklassen für Auszubildende in Teilzeit geschaffen. Es empfiehlt sich auf jeden Fall eine rechtzeitige Kontaktaufnahme und eine enge Abstimmung auch zwischen ausbildendem Betrieb und Schule.



V. Staatliche Unterstützungsleistungen

Reicht die Teilzeitausbildungsvergütung nicht für den Lebensunterhalt aus, können Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen staatliche finanzielle Unterstützungsleistungen erhalten. Manche Leistungen sind vorrangig vor anderen und die Anspruchsvoraussetzungen sehr unterschiedlich.

Im Kapitel V dieser Broschüre werden die wichtigsten staatlichen Unterstützungsleistungen, die bei Absolvieren einer Teilzeitberufsausbildung in Frage kommen, vorgestellt und die für die Antragstellung zuständigen Ansprechpartner aufgezeigt. Auszubildende sollten sich vor Beginn ihrer Ausbildung rechtzeitig informieren und beraten lassen.

Alle Leistungen können selbstverständlich bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch bei einer Ausbildung in Vollzeit beantragt werden.

Das Wichtigste vorab:

- ☒ Ein Unsicherheitsfaktor bei der erfolgreichen Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit besteht in der Frage des ausreichenden Lebensunterhalts. Oft reicht die betriebliche Ausbildungsvergütung – insbesondere im Falle einer Kürzung – allein hier nicht aus.
- ☒ Für diese Fälle kommen eine Reihe von staatlichen Unterstützungsleistungen in Betracht, wie beispielsweise die Berufsausbildungsbeihilfe und weitere Leistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch.
- ☒ Darüber hinaus gibt es noch weitere finanzielle Unterstützungsleistungen, insbesondere für Auszubildende mit Kind, Alleinerziehende, etc.
- ☒ Weitere nichtfinanzielle Unterstützungsleistungen sind beispielsweise die Assistierte Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).

Achtung! Beim Übergang aus dem Bezug von Arbeitslosengeld II (Alg II) in eine (Teilzeit-)Berufsausbildung kann es zu einer Finanzierungslücke kommen, die überbrückt werden muss: Die Ausbildungsvergütung wird in der Regel zum Monatsende ausbezahlt, Arbeitslosengeld II dagegen zum Monatsanfang.

Als Beispiel: Sie beginnen am 1. Juli 2021 eine Teilzeitberufsausbildung. Die Vergütung dafür werden Sie jedoch erst Ende des Monats erhalten. Ihre letzte Alg II-Leistung erhalten Sie zu Beginn des Monats Juni.

Eine solche Lücke entsteht auch, wenn Auszubildende zusätzlich Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) haben, denn auch diese Hilfe wird erst zum Monatsende ausgezahlt.

Diese Finanzierungslücke kann in Form eines Darlehens geschlossen werden: Arbeitslosengeld II wird im Monat der Ausbildungsaufnahme weitergezahlt, allerdings unter Anrechnung der im Monat zufließenden Einkommen (Ausbildungsvergütung, BAB).

Beispiel

Laufender Alg II-Bezug ab 01.01.2021 in Höhe von 700 €:

- Zum 01.07.2021 wird eine Ausbildung aufgenommen mit einer Ausbildungsvergütung in Höhe von 700 € brutto = 500 € netto, die jedoch erst am 30.07.2021 ausgezahlt wird.
- Bis zur Ausbildung standen am 01. des Monats 700 € zur Verfügung, ab 01.07.2021 werden nur noch 420 € Alg II ausgezahlt, da die Ausbildungsvergütung angerechnet wird.
- In Höhe des Anrechnungsbetrages (Nettoausbildungsvergütung – Freibeträge) kann ein „Übergangsdarlehen“ einmalig gewährt werden (Rechtsgrundlage § 24 Absatz 4 SGB II).

Wichtig!

Wird die Ausbildung in einer schulischen Form absolviert, fällt diese nicht unter den Anwendungsbereich des BBiG. Um dennoch finanzielle Unterstützung während der schulischen Ausbildung zu erhalten, können Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (kurz BAföG) beantragt werden.

Bei schulischen Ausbildungen entsteht keine Förderlücke. In der Zeit, in der über einen BAföG-Antrag noch nicht entschieden ist, wird das bisherige Alg II weiter gezahlt. Deshalb sollten Betroffene diese Möglichkeit prüfen. Um eine finanzielle Notsituation zu vermeiden, sollten Anträge immer frühzeitig gestellt werden.

1. Leistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III) für alle Auszubildenden

✓ Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)



Gesetzliche Grundlagen: §§ 56 ff. SGB III

Minderjährige Auszubildende haben auch während einer beruflichen Ausbildung in Teilzeit Anspruch auf BAB, wenn sie während der Berufsausbildung in einem eigenen Haushalt leben und der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Bei Auszubildenden, die über 18 Jahre alt sind, verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft verbunden sind oder waren oder mit mindestens einem Kind zusammenleben, spielt die Frage nach der Entfernung des Ausbildungsbetriebes vom Elternhaus keine Rolle. Die Höhe der BAB richtet sich nach der Art der Unterbringung, den Fahrkosten und sonstigen Aufwendungen. Als Bedarf für sonstige Aufwendungen werden u. a. die Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der bzw. des Auszubildenden in Höhe von 150 Euro berücksichtigt. Eigenes Einkommen, Jahreseinkommen der Eltern und des Ehegatten oder der Ehegattin bzw. des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin werden angerechnet, wenn diese bestimmte Freibeträge übersteigen.

Der Bescheid der Agentur für Arbeit über BAB ist unbedingt erforderlich, um gegebenenfalls weitere Leistungen beantragen zu können. Daher sollte der Antrag auf BAB immer zuerst und so schnell wie möglich gestellt werden, sobald der Ausbildungsvertrag unterzeichnet wurde.

✓ Arbeitslosengeld II (Alg II)

Alg II und Sozialgeld sind die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Alg II können alle erwerbsfähigen Personen ab dem 15. Lebensjahr erhalten, wenn sie hilfebedürftig sind und in Deutschland leben. Auszubildende, die sich in einer dualen Ausbildung befinden bzw. nach dem Altenpflegegesetz betrieblich ausgebildet werden, sind in der Regel auch leistungsberechtigt, wenn sie die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Ausgenommen sind hiervon Auszubildende, die mit voller Verpflegung in einem Wohnheim, Internat, bei der oder dem Auszubildenden oder in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen untergebracht sind. Auf das Alg II werden u. a. die Ausbildungsvergütung und die bewilligte BAB als Einkommen angerechnet. Hierbei werden aber Freibeträge berücksichtigt.

Bei schulischen Berufsausbildungen muss bei einem Alg II-Anspruch unterschieden werden, ob eine BAföG-Förderfähigkeit dem Grunde nach vorliegt. Eine BAföG-Förderfähigkeit setzt u. a. voraus, dass die Ausbildung die Arbeitskraft der bzw. des Auszubildenden voll in Anspruch nimmt. Typische Teilzeitschulausbildungen (wöchentliche Unterrichtszeit unter 20 Wochenstunden) sind nicht BAföG-förderfähig, führen aber zu einem Alg II-Anspruch.

Auszubildende in einer schulischen Ausbildung, deren Arbeitskraft durch die Ausbildung voll in Anspruch genommen wird und die dem Grunde nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) als förderfähig eingestuft werden, haben nur dann einen Anspruch auf Alg II, wenn BAföG tatsächlich gezahlt wird oder nur wegen der Anrechnung von Einkommen und Vermögen nicht gezahlt wird. In der Zeit, in der über einen BAföG-Antrag noch nicht entschieden ist, wird das bisherige Alg II weitergezahlt.

Die Entscheidung zur Förderbarkeit nach BAföG trifft die örtlich zuständige BAföG-Stelle. Erst danach kann über einen Leistungsanspruch im SGB II entschieden werden.

✓ Sozialgeld



Gesetzliche Grundlagen: §§ 19 und 28 SGB II
Anspruchsvoraussetzung: § 7 SGB II

Personen, die nicht erwerbsfähig sind, und Kinder unter 15 Jahren können Sozialgeld erhalten. Wie auch das Alg II, umfasst das Sozialgeld den Regelbedarf zur Sicherung des Lebensunterhalts, etwaige Mehrbedarfe sowie die Bedarfe für Unterkunft und Heizung.

✓ Individuelle Fördermöglichkeiten



Gesetzliche Grundlagen: § 44 SGB III und § 16 Abs. 1 SGB II

Ausbildungssuchende können aus dem Vermittlungsbudget der Agentur für Arbeit gefördert werden, wenn sie eine versicherungspflichtige Berufsausbildung bei einem Arbeitgeber anstreben. Für Ausbildungsgänge an Fach- und Berufsfachschulen sowie Berufsakademien, für die ein Ausbildungsvertrag mit einem Arbeitgeber abgeschlossen wird, ist eine Förderung ebenfalls möglich. Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget kann nicht gewährt werden für Ausbildungen, die

ausschließlich schulisch durchgeführt werden. Die Förderung umfasst die Übernahme der angemessenen Kosten, soweit der Arbeitgeber gleichartige Leistungen nicht oder voraussichtlich nicht erbringen wird. Dies umfasst beispielsweise Kosten für Bewerbungsunterlagen, Fahrkosten bei Vorstellungsgesprächen oder Umzugskosten, wenn der Umzug für die neue Arbeitsstelle nötig ist.

Förderung der Ausbildung als Weiterbildung/Nachholen eines Berufsabschlusses



Gesetzliche Grundlagen: § 81ff. SGB III und
§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m §§ 81 ff. SGB III

Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, aber auch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Leistungen der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach dem SGB III (§§ 81–87 SGB III) und der Jobcenter nach dem SGB II (§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m §§ 81 ff. SGB III) erhalten. Gefördert werden können insbesondere auch Personen, die eine Berufsausbildung nachholen wollen oder die beispielsweise infolge von Arbeitslosigkeit, Kindererziehung oder der Pflege nahestehender Angehöriger mehr als vier Jahre nicht in dem erlernten Beruf gearbeitet haben oder bei denen aus gesundheitlichen oder arbeitsmarktlichen Gründen eine berufliche Neuorientierung erforderlich ist.

Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung können in Voll- oder Teilzeit durchgeführt werden. Dies gilt auch für Weiterbildungen, die auf einen anerkannten Berufsabschluss vorbereiten. Bei einer Teilzeitmaßnahme umfasst der Unterricht wöchentlich mindestens 12 und höchstens 24 Stunden einschließlich angemessener Pausenzeiten, bei Vollzeitmaßnahmen dagegen in der Regel 35 Stunden.

Förderleistungen sind die vollständige oder teilweise Übernahme von Lehrgangskosten, sonstigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten, Kosten notwendiger auswärtiger Unterbringung, Kinderbetreuungskosten) sowie die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes als Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder der Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Arbeitgeber, die Beschäftigte für Qualifizierungszeiten freistellen, können – abhängig von der Unternehmensgröße – Arbeitsentgeltzuschüsse erhalten.

Bei Teilnahme an berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen werden grundsätzlich Lehrgangskosten in voller Höhe übernommen und bei Bestehen der Zwischen- und Abschlussprüfung wird jeweils eine Prämie gezahlt (1.000 Euro bei Zwischenprüfung; 1.500 Euro bei Abschlussprüfung). Berufsabschlussbezogene Weiterbildungen können auch Schritt für Schritt über Teilqualifizierungen oder Ausbildungsbausteine absolviert werden. Bei Bedarf kann auch der Erwerb von

Grundkompetenzen vor Vorbereitung auf eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung gefördert werden (z. B. Kompetenzen in Mathematik-, Informations- und Kommunikationstechnologien).

Über eine Förderung entscheidet die zuständige örtliche Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Weiterbildung besteht grundsätzlich nicht. Eine Ausnahme bildet der Rechtsanspruch auf Förderung einer Weiterbildung zum Nachholen eines Berufsabschlusses sowie einer beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel des Nachholens eines Hauptschul- oder vergleichbaren Abschlusses. Wichtig ist, dass vor Beginn einer Weiterbildung eine Beratung durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter erfolgte. Dies ist auch Fördervoraussetzung. Bei Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen wird von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter ein Bildungsgutschein ausgestellt. Bildungsgutscheininhaber können entsprechend dem vereinbarten Bildungsziel unter den für die Arbeitsförderung zugelassenen Weiterbildungsanbietern frei wählen. Über entsprechende Angebote informiert die KURSNET-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit (**kursnet-finden.arbeitsagentur.de**).

Weitere Informationen im Internet:



- zu allen SGB II- und SGB III-Leistungen bei der Agentur für Arbeit und den Jobcentern unter **arbeitsagentur.de**
- zur BAB unter **arbeitsagentur.de** > Bildung > Ausbildung > Berufsausbildungsbeihilfe-BAB
- zum Alg II unter **arbeitsagentur.de** > Arbeitslosengeld-2 > Finanziell-Absichern
- Darüber hinaus findet sich ein Überblick über die Leistungen der Ausbildungsförderung nach dem Sozialgesetzbuch auch unter: **bmas.de** > Arbeit > Aus- und Weiterbildung

2. Spezielle Leistungen für Auszubildende mit Kindern

Leistungen für Bildung und Teilhabe



Gesetzliche Grundlagen: §§ 19 und 28 SGB II
Anspruchsvoraussetzung: § 7 SGB II

Die Leistungen für Bildung und Teilhabe – das sogenannte Bildungspaket – können Kinder und Jugendliche erhalten, für die Alg II oder Sozialgeld gewährt wird. Das Bildungspaket umfasst – unter den im Gesetz näher beschriebenen Voraus-

setzungen – Leistungen für eintägige und mehrtägige Ausflüge mit der Schule, der Kita und der Kindertagespflege, für den persönlichen Schulbedarf, für die Schülerbeförderung, für eine außerschulische Lernförderung, für die Teilnahme an einer gemeinschaftlichen Mittagsverpflegung in der Schule, der Kita und der Kindertagespflege sowie Aufwendungen zur sozialen und kulturellen Teilhabe in der Gemeinschaft (z. B. für den Sportverein oder die Musikschule). Ein gesonderter Antrag ist nur für die außerschulische Lernförderung erforderlich.

Auch Kinder, für die ein Kinderzuschlag oder Wohngeld gewährt wird oder die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) beziehen, erhalten Leistungen des Bildungspakets.

✓ Mehrbedarf für Alleinerziehende



Gesetzliche Grundlage: § 21 Abs. 3 SGB II

Bei alleinerziehenden Auszubildenden wird ein Mehrbedarf anerkannt, wenn sie mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und alleine für deren Pflege und Erziehung sorgen.

✓ Elterngeld



Gesetzliche Grundlage: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Elterngeld gibt es in drei Varianten: Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Erwerbstätige Eltern können innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Basiselterngeld beziehen, wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende können 14 Lebensmonate Basiselterngeld bekommen, wenn sie nach der Geburt weniger Einkommen haben als davor. Das Elterngeld ersetzt das nach der Geburt wegfallende Einkommen. Dies gilt genauso für Eltern, die ihre Ausbildung für ihr Kind unterbrechen. Sie erhalten das Elterngeld als Ersatz für die wegfallende Ausbildungsvergütung. Eltern, die kein Erwerbseinkommen hatten, erhalten den Mindestbetrag von 300 Euro monatlich. Eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden pro Woche ist neben dem Elterngeld möglich. Eine Ausbildung muss nicht unterbrochen oder eingeschränkt werden, um Elterngeld zu erhalten. Sie kann in vollem Umfang – auch mit mehr als 30 Wochenstunden fortgesetzt werden. Sofern dann auch die Ausbildungsvergütung unverändert fortgezahlt wird, erhält der Elternteil das Basiselterngeld in Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro.

Das ElterngeldPlus ist besonders lohnenswert für Eltern, die früh nach der Geburt des Kindes in Teilzeit arbeiten. Es berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber

maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags, der Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird es für den doppelten Zeitraum gezahlt. Es beträgt mindestens 150 Euro. Eltern können ElterngeldPlus auch ohne Teilzeit nutzen.

Der Partnerschaftsbonus ist ein Angebot für Eltern, die sich ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich untereinander aufteilen. Diese Eltern erhalten vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil, wenn beide in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. Auch Alleinerziehende und Eltern in einer Ausbildung können den Partnerschaftsbonus bekommen. Eine Ausbildung kann in vollem Umfang – auch mit mehr als 30 Wochenstunden fortgesetzt werden. Bei einer Teilzeitausbildung muss die notwendige Mindeststundenzahl eingehalten werden.

Hinweis: Zum 1. September 2021 soll eine Reform des BEEG in Krafttreten. Darin enthalten ist die Möglichkeit, künftig auch während der Elternzeit eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren

Weitere Informationen im Internet:



- zum Elterngeld im Familienportal des Bundes unter **familienportal.de**
> Familienleistungen > Elterngeld
- Mit dem Elterngeldrechner können Eltern unverbindlich berechnen, wie viel Elterngeld sie bekommen können: **familienportal.de** > Rechner & Anträge
> Elterngeldrechner

Kindergeld und Kinderzuschlag



Gesetzliche Grundlagen: Einkommenssteuergesetz (EStG) und/oder Bundeskindergeldgesetz (BKGG)

Eltern haben für ihre Kinder bis 25 Jahre Anspruch auf Kindergeld, wenn sich diese in Ausbildung oder in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten befinden. Leiten die Eltern das Kindergeld an die Auszubildenden weiter, bleibt es als Einkommen bei der Berufsausbildungsbeihilfe unberücksichtigt. Erhalten die Auszubildenden Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, wird es aber mit den Leistungen verrechnet.

Der Kinderzuschlag (kurz: KIZ) ist eine Leistung für Familien mit kleinen Einkommen. Wenn das Einkommen nicht für die ganze Familie reicht, können Eltern zusätzlich zum Kindergeld den Kinderzuschlag erhalten.

***Hinweis:** Ob ein Anspruch auf Kindergeld besteht, muss im Einzelfall mit der zuständigen Familienkasse geklärt werden. Jugendliche, die selbst Eltern sind, können Kindergeld für das eigene Kind erhalten.*

Eltern mit Kindern in Ausbildung oder auch Auszubildende, die selbst Kinder haben, sollten zusätzlich bei der Familienkasse prüfen lassen, ob ein Anspruch auf Kinderzuschlag besteht.

Weitere Informationen im Internet:



- zum Kindergeld und Kinderzuschlag unter **arbeitsagentur.de** > Familie-und-Kinder Mithilfe des Familienportals des Bundes (**familienportal.de**) können außerdem Informationen, Leistungen und Ansprechpartner in der Nähe rund um das Thema Familie recherchiert werden.

✓ Unterhaltsleistungen und Unterhaltsvorschuss



Gesetzliche Grundlagen: § 1601 BGB und Unterhaltsvorschussgesetz (UVG)

Eltern sind grundsätzlich für ihre minderjährigen Kinder zum Unterhalt verpflichtet. Kinder von Auszubildenden haben demnach grundsätzlich ein Recht auf Unterhaltszahlungen.

Zahlt der unterhaltspflichtige Elternteil keinen, nur teilweise oder nicht regelmäßig Unterhalt für das gemeinsame Kind, kann ein Anspruch auf Unterhaltsvorschuss bestehen. Um die Situation von Alleinerziehenden zu verbessern, ist der Unterhaltsvorschuss ab Juli 2017 ausgeweitet worden:

Unterhaltsvorschuss gibt es wie bisher bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahrs des Kindes; Kinder im Alter von zwölf Jahren bis zum vollendeten 18. Lebensjahr können ebenfalls Unterhaltsvorschuss erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass sie nicht auf Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) angewiesen sind oder dass der alleinerziehende Elternteil im SGB II-Bezug ein monatliches Bruttoeinkommen von mindestens 600 Euro erzielt.

Die Höchstbezugsdauer von 72 Monaten ist entfallen.

Weitere Informationen im Internet:



- zum Unterhaltsvorschuss unter **familienportal.de** > Familienleistungen > Unterhaltsvorschuss

☑ Kinderbetreuung

Umfassende Informationen zum Thema Kinderbetreuung (Welche Angebote gibt es und was kosten sie?) bietet das Familienportal des Bundes des BMFSFJ unter **familienportal.de** > Familienportal > Lebenslagen > Ausbildung-Beruf > Kinderbetreuung

Weitere Informationen zu den verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten wie etwa Kita-Verzeichnisse oder Anmeldeformalitäten erhalten Sie von Ihrem zuständigen Jugendamt. Welches das ist, erfahren Sie unter **familienportal.de** > Beratung-vor-Ort.

☑ Wohngeld



Gesetzliche Grundlage: Wohngeldgesetz (WoGG)

Wohngeld wird als Zuschuss zu den Wohnkosten geleistet, um ein familiengerechtes und angemessenes Wohnen zu sichern. Die Höhe des Zuschusses richtet sich dabei nach der Haushaltsgröße, dem Gesamteinkommen und der zuschussfähigen Miete bzw. Belastung. Ein Teil der Wohnkosten muss in jedem Fall selbst getragen werden.

Personen, die Transferleistungen erhalten (hierzu zählen u. a. Alg II und Sozialgeld), sind vom Wohngeld ausgeschlossen, wenn bei der Berechnung dieser Leistungen die Kosten der Unterkunft bereits berücksichtigt worden sind.

Für Auszubildende besteht kein Wohngeldanspruch, wenn allen Haushaltsmitgliedern Leistungen zur Förderung der Ausbildung nach dem BAföG bzw. nach § 56, § 116 Abs. 3 oder 4 oder § 122 SGB III dem Grunde nach zustehen. Dies gilt jedoch nicht, wenn diese Leistungen ausschließlich als Darlehen gewährt werden. Sofern mindestens ein Haushaltsmitglied keinen Anspruch auf eine solche Leistung hat, z. B. das Kind einer alleinerziehenden Person oder die Eltern eines Auszubildenden, besteht für diesen Haushalt grundsätzlich ein Wohngeldanspruch.

Auszubildende mit Kindern sollten in diesem Fall zusätzlich bei der Familienkasse prüfen lassen, ob neben einem möglichen Wohngeldanspruch ein Anspruch auf Kinderzuschlag besteht (siehe Kapitel V 2.).

Weitere Informationen im Internet:

- zum Wohngeld auf der Website des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat unter: **bmi.bund.de** > Themen > Bauen-Wohnen > Stadt-Wohnen > Wohnraumförderung > Wohngeld

3. Sonstige staatliche Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildung

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)



Gesetzliche Grundlagen: §§ 75 ff. SGB III

Junge Menschen können ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten, wenn sie zusätzliche Unterstützung benötigen, um eine betriebliche Berufsausbildung beginnen, fortsetzen oder erfolgreich abschließen zu können. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen richten sich an Jugendliche, die bei der Fachtheorie oder Fachpraxis ihres Ausbildungsberufs oder den Grundlagenfächern Deutsch und Mathematik Unterstützung benötigen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit einer sozialpädagogischen Begleitung, um Jugendliche bei der Bewältigung von Prüfungsangst und Ähnlichem zu unterstützen.

Assistierte Ausbildung (AsA)



Gesetzliche Grundlagen: §§ 74 ff. SGB III

Die Assistierte Ausbildung beinhaltet eine individuell an den Bedürfnissen des jungen Menschen ausgerichtete, kontinuierliche Unterstützung und sozialpädagogische Begleitung. Die Assistierte Ausbildung bietet auch eine optionale Vorphase, in der die Integration in eine betriebliche Berufsausbildung unterstützt werden kann. Ziele während einer Berufsausbildung (begleitende Phase) sind der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Um parallele Strukturen dieser beiden Förderungen zu glätten, werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Jahr 2021 mit der Assistierten Ausbildung zusammengeführt.

Anhang A: Rechtsgrundlagen

1. Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S.920)

– Auszug –

§ 7a Teilzeitberufsausbildung

- (1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.
- (2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. § 8 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.
- (4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages nach § 36 Absatz 1 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 verbunden werden.

§ 8 Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht wird.
- (2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung über die Verlängerung sind die Ausbildenden zu hören.

- (3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen beschließen.

§ 10 Vertrag

- (1) Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.
- (2) Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.
- (3) Schließen die gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen mit ihrem Kind einen Berufsausbildungsvertrag, so sind sie von dem Verbot des § 181 des Bürgerlichen Gesetzbuchs befreit.
- (4) Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.
- (5) Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

§ 11 Vertragsniederschrift

- (1) Ausbildungsberechtigter hat unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen
1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
 2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
 3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
 4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
 5. Dauer der Probezeit,
 6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
 7. Dauer des Urlaubs,
 8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
 10. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.

- (2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.
- (3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.
- (4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

§ 15 Freistellung, Anrechnung

- (1) Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. Sie haben Auszubildende freizustellen
 1. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
 2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
 3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen,
 4. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, und
 5. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Im Fall von Satz 2 Nummer 3 sind zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.

- (2) Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet
 1. die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1,
 2. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
 3. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
 4. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
 5. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.
- (3) Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

§ 17 Vergütungsanspruch und Mindestvergütung

- (1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.

(2) Die Angemessenheit der Vergütung ist ausgeschlossen, wenn sie folgende monatliche Mindestvergütung unterschreitet:

1. im ersten Jahr einer Berufsausbildung
 - a) 515 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 begonnen wird,
 - b) 550 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 begonnen wird,
 - c) 585 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 begonnen wird, und
 - d) 620 Euro, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 begonnen wird,
2. im zweiten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 18 Prozent,
3. im dritten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 35 Prozent und
4. im vierten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag nach Nummer 1 für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zuzüglich 40 Prozent.

Die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 wird zum 1. Januar eines jeden Jahres, erstmals zum 1. Januar 2024, fortgeschrieben. Die Fortschreibung entspricht dem rechnerischen Mittel der nach § 88 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe g erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der beiden dem Jahr der Bekanntgabe vorausgegangenen Kalenderjahre. Dabei ist der sich ergebende Betrag bis unter 0,50 Euro abzurunden sowie von 0,50 Euro an aufzurunden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 bis 4, die für das folgende Kalenderjahr maßgebend ist, im Bundesgesetzblatt bekannt. Die nach den Sätzen 2 bis 5 fortgeschriebene Höhe der Mindestvergütung für das erste Jahr einer Berufsausbildung gilt für Berufsausbildungen, die im Jahr der Fortschreibung begonnen werden. Die Aufschläge nach Satz 1 Nummer 2 bis 4 für das zweite bis vierte Jahr einer Berufsausbildung sind auf der Grundlage dieses Betrages zu berechnen.

(3) Angemessen ist auch eine für den Ausbildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die in Absatz 2 genannte jeweilige Mindestvergütung unterschritten wird. Nach Ablauf eines Tarifvertrages nach Satz 1 gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

- (4) Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach Absatz 2 nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet.
- (5) Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine nach den Absätzen 2 bis 4 zu gewährende Vergütung unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit.
- (6) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.
- (7) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen.

§ 18 Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

- (1) Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
- (2) Ausbildende haben die Vergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
- (3) Gilt für Ausbildende nicht nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung, sind sie verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten Auszubildenden spätestens zu dem in Absatz 2 genannten Zeitpunkt eine Vergütung mindestens in der bei Beginn der Berufsausbildung geltenden Höhe der Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 Satz 1 zu zahlen. Satz 1 findet bei einer Teilzeitberufsausbildung mit der Maßgabe Anwendung, dass die Vergütungshöhe mindestens dem prozentualen Anteil an der Arbeitszeit entsprechen muss.

§ 19 Fortzahlung der Vergütung

- (1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen
 - 1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),
 - 2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
 - a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder
 - b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- (2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Absatz 6) abzugelten.

2. Sonstige Rechtsgrundlagen

Darüber hinaus werden die in der Broschüre genannten gesetzlichen Grundlagen (SGB, BEEG etc.) unter **www.gesetze-im-internet.de** kostenlos im Internet zur Verfügung gestellt.

Anhang B: Service

1. Literaturtipps

Der Flyer „Teilzeitberufsausbildung –Tipps und Informationen“ ist auf der Homepage der **Agentur für Arbeit** Stuttgart als Download unter **arbeitsagentur.de/vor-ort/stuttgart/download/1533737241347.pdf** verfügbar.

Weitere Informationen bietet die Broschüre „Teilzeitberufsausbildung – Ein Fundament für Ihre berufliche Zukunft“ der **Bundesagentur für Arbeit** Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland unter **arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-rps/download/1533741951500.pdf** an.

Der Flyer „Die Teilzeitberufsausbildung“ des **DIHK** kann auf dessen Homepage (**dihk.de**) kostenlos als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Der **ZDH** bietet unter **zdh.de** den Flyer „Berufsausbildung in Teilzeit“ als Download an.

2. Beratungsstellen

Über die o.g. Kontaktstellen hinaus existieren weitere Anlaufstellen für Auszubildende und Unternehmen, die Information und Beratung zum Thema Teilzeitberufsausbildung bieten (Aufzählung nicht abschließend):

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg

Das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg ist die Interessensvertretung von Akteur*innen und Fachkräften, die sich für die Umsetzung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg engagieren. Zu seinen Mitgliedern zählen rund 90 verschiedene Einrichtungen und Organisationen wie Berufsbildungsträger, Jobcenter, Kammern, Agenturen für Arbeit, Kontakt- und Beratungsstellen, Verbände, Gewerkschaften, Behörden und Verwaltungen.

Ziel des Netzwerks ist es, die Bekanntheit der Teilzeitausbildung zu erhöhen durch Informationen über die Möglichkeiten einer Berufsausbildung in Teilzeit und Vermittlung von Ansprechpersonen vor Ort.

Weitere Informationen sind unter **netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de** abrufbar.

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Bei der (Teilzeitberufs) Ausbildung von Geflüchteten gibt es eine Reihe von Formalitäten zu beachten, die je nach Aufenthaltsstatus des Flüchtlings variieren können. Rechtliche Fragen müssen geklärt, Unterstützungsangebote geprüft und Spracherwerb gefördert werden.

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Es gibt u. a. Hilfestellung für Unternehmen zur Berufsausbildung Geflüchteter. Weitere Informationen unter: **unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/einstellen/**

Ein Infopapier zur Teilzeitberufsausbildung ist abrufbar unter dem Link: **unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2020/06/200609_TZA-Infoblatt_aktualisiert.pdf**

Regionalagentur MEO NRW

Die Regionalagentur MEO ist ein Dienstleister für alle arbeitsmarktpolitischen Akteure in NRW, egal ob Arbeitnehmer, Unternehmen oder Jobcenter, der insbesondere Hilfestellung über Förderprogramme des Landes und ihre Nutzung gibt, darunter auch die Möglichkeiten einer Teilzeitberufsausbildung.

Informationen sind unter dem Link:

regionalagentur-meo.de/fuer-ausbildungssuchende/teilzeitberufsausbildung-tep zu finden.

Ein Flyer zur Teilzeitberufsausbildung für Ausbildungsplatzsuchende ist abrufbar unter:

regionalagentur-meo.de/fileadmin/user_upload/ausbildungssuchende/teilzeitberufsausbildung/MEO_Teilzeitausbildung_6-Seiten-Flyer-Unternehmen_RZ-WEB.pdf,

für Unternehmen unter:

regionalagentur-meo.de/fileadmin/user_upload/ausbildungssuchende/teilzeitberufsausbildung/MEO_Teilzeitausbildung_6-Seiten-Flyer-Unternehmen_RZ-WEB.pdf.

NTBA – Netzwerk Teilzeitberufsausbildung

Das bundesweite Netzwerk Teilzeitberufsausbildung verfolgt das Ziel, Teilzeitberufsausbildung überregional bekannt zu machen und als Regelausbildung zu etablieren.

Die Netzwerkpartnerinnen und -partner verstehen sich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Themenfeld Teilzeitberufsausbildung. Weitere Informationen unter:

netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de

3. Checkliste für Auszubildende

Wo?	Was?	Erledigt/Notizen:
☐ Betrieb	☐ Ausbildungsvertrag	
☐ Agentur für Arbeit	☐ Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ☐ Umschulung/ Weiterbildung ☐ Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ☐ Assistierte Ausbildung (AsA) ☐ Budget für Ausbildung	
☐ Familienkasse bei der Agentur für Arbeit	☐ Kindergeld	
☐ Jobcenter/ Sozialagentur	☐ ALG II ☐ Leistungen für Bildung und Teilhabe	
☐ Elterngeldstelle	☐ Elterngeld	
☐ Jugendamt	☐ Unterhaltsvorschuss ☐ Kinderbetreuungskosten	
☐ Wohngeldbehörde	☐ Wohngeld	
☐ GEZ (Rundfunkbeitrag)	☐ Gebührenbefreiung	
☐ Mobilfunkvertrag/ Telefonanbieter	☐ Spezielle Tarife für junge Leute (Auszubildende) ☐ Ggf. Sozialanschluss	
☐ Geldinstitut	☐ Konto für Auszubildende	
☐ Öffentlicher Personen-nahverkehr (ÖPNV)	☐ Ermäßigter Tarif speziell für Auszubildende	

Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
Alg II	Arbeitslosengeld II
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKGG	Bundeskinderergeldgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
HwO	Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
UVG	Unterhaltsvorschussgesetz
WoGG	Wohngeldgesetz

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Rahmenbedingungen der beruflichen
Bildung; Aufstiegsförderung
53170 Bonn

Diese Publikation wird als Fachinformation
des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist
nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht
zur Wahlwerbung politischer Parteien oder
Gruppen eingesetzt werden.

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: bmbf.de
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand

März 2021

Text

BMBF

Gestaltung

BMBF

Druck

BMBF

Bildnachweise

Titel: Adobe Stock/kitty,
Adobe Stock/New Africa,
Adobe Stock/Jacob Lund,
iStock/selimaksan;
S. 4: Adobe Stock/Joe;
S. 6: Adobe Stock/nadezhda1906;
S. 10: Adobe Stock/auremar;
S. 12: Adobe Stock/Daniel Ernst;
S. 18: Adobe Stock/VadimGuzhva

