

Sophie Sallaberger

DHI

**Zur Eröffnung der Möglichkeit
verzahnter Teilzeitausbildungsmodelle
durch § 7a BBiG bzw. § 27b HwO**

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

2020

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Wiss. Mit. Sophie Sallaberger

**Zur Eröffnung der Möglichkeit
verzahnter Teilzeitausbildungsmodelle
durch § 7a BBiG bzw. § 27b HwO**

Kurzgutachten auf Anfrage der Handwerkskammer für München und
Oberbayern

16. November 2020

1 Bedarfslage

Das Bedürfnis der Praxis nach der Kombination aus technischer und kaufmännischer Expertise ist groß. Es zeigt sich etwa in den hervorragenden Arbeitsmarktchancen für „Allrounder“ wie Wirtschaftsingenieure und in den vielfältigen kaufmännischen Fortbildungsmöglichkeiten für Absolventen technischer Ausbildungs- und Studiengänge. Dass auch im Handwerk kaufmännische Kenntnisse von großem Belang sind, hat bereits darin Ausdruck gefunden, dass in dem für alle Handwerke und handwerksähnlichen Gewerbe geltenden Teil III der Meisterprüfung neben betriebswirtschaftlichen und rechtlichen auch kaufmännische Kenntnisse abgeprüft werden.¹

Es ist auch keine Seltenheit, dass Absolventen handwerklicher Ausbildungen sich im Anschluss noch spezifisch kaufmännisch weiterbilden. Hierzu gibt es eine Vielfalt an Fortbildungsmöglichkeiten. Im Jahr 2019 wurden bundesweit 8291 Fortbildungsprüfungen abgelegt, viele davon im kaufmännischen Bereich.² Auch der höchste im Handwerk erreichbare Abschluss, der geprüfte Betriebswirt nach der Handwerksordnung,³ dient gerade dem Nachweis kaufmännischer Fähigkeiten.⁴

Anders als für das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens gibt es allerdings auf Ausbildungsebene bisher keinen Ausbildungsgang, der beide Komponenten gleichwertig miteinander verknüpft. Der offensichtlich bestehenden

¹ Vgl. §§ 45 Abs. 3, 51a Abs. 3 HwO sowie § 1 der Verordnung über die Meisterprüfung in den Teilen III und IV im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben, BGBl. I 2011, S. 2149.

² Vgl. https://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDQ3OTA=&cID=00815, abgerufen am 26. Oktober 2020.

³ Die Grundlage bildet § 42 HwO i.V.m. der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung und Geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung vom 13. März 2011 (BGBl. I S. 511), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2390).

⁴ Vgl. dazu auch <https://aufstieg-im-handwerk.de/betriebswirt-hwo/>, abgerufen am 26. Oktober 2020.

Bedarfslage könnte aber möglicherweise mit einem Ausbildungsmodell entsprochen werden, bei dem eine technischen Handwerksausbildung in Teilzeit plus eine kaufmännische Ausbildung in Teilzeit parallel absolviert werden. Ein solches Modell könnte insbesondere überdurchschnittlich leistungsstarke Auszubildende ansprechen. Zwar werden mit einem solchen Modell nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen nur Abschlüsse derselben Stufe oder benachbarter Stufen erreicht.⁵ Auf möglicherweise später in Angriff genommene Fortbildungen zum Erreichen höherer Qualifikationsstufen können die mit der Abschlussprüfung bereits nachgewiesenen Kenntnisse aber häufig angerechnet werden und so die Dauer der Fortbildung verkürzen.

⁵ Nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen wird mit Ausbildungsabschlüssen je nach regelmäßiger Ausbildungsdauer die Stufe 3 oder Stufe 4 erreicht, vgl. Deutscher Qualifikationsrahmen, Liste der zugeordneten Qualifikationen, aktualisierter Stand vom 01. August 2020, abrufbar unter:

https://www.dqr.de/media/content/2020_DQR_Liste_der_zugeordneten_Qualifikationen_01082020.pdf, abgerufen am 26. Oktober 2020.

2 Bisherige Rechtslage

Die berufliche Bildung ist im Berufsbildungsgesetz geregelt. Gemäß dessen § 3 Abs. 3 gelten spezifisch für die Berufsbildung in Handwerksberufen die §§ 4 bis 9, 27 bis 49, 53 bis 70, 76 bis 80 sowie 101 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 sowie Nummer 6 bis 10 BBiG nicht. Insoweit gilt die Handwerksordnung. In beiden Gesetzen finden sich aber auch wortlautgleiche Regelungen.

Vor der Änderung des Berufsbildungsgesetzes und der berufsbildungsrechtlichen Regelungen der Handwerksordnung durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019⁶ war die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung in § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG a.F. bzw. wortlautgleich in § 27b Abs. 1 S. 2 HwO a.F. geregelt. Danach war diese nur bei Bestehen eines berechtigten Interesses und auf gemeinsamen Antrag von Auszubildendem und Ausbilder möglich. Mit der erstmaligen Aufnahme dieser Klausel über die Teilzeitausbildung durch Gesetz vom 23. März 2005⁷ wurde klargestellt, dass eine Verkürzung der Ausbildung im Sinne von § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG a.F. und § 27b Abs. 1 S. 1 HwO a.F. nicht nur als Verkürzung der Gesamtdauer, sondern auch als Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ausgestaltet werden kann.⁸ Der Umfang der möglichen Verkürzung war gesetzlich nicht geregelt.

In § 8 Abs. 3 BBiG a.F. und § 27b Abs. 3 HwO a.F. war eine Ermächtigung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für den Erlass von Richtlinien zur Entscheidung u.a. über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit enthalten. Nach dessen Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit bzw. zur Teilzeitberufsausbildung⁹ war ein berechtigtes Interesse „z.B. dann gegeben, wenn der Auszubildende ein eigenes

⁶ BGBl. I 2019, S. 2522 ff.

⁷ Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung vom 23. März 2005, BGBl. I 2005, S. 931 ff.

⁸ Vgl. etwa *Malottke*, in: Lakies/Malottke (Hrsg.), BBiG, § 8 Rn. 5; *Witt*, in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, § 27b Rn. 18.

⁹ Abgedruckt in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, Kennziffer 846.

Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen hat oder vergleichbar schwere Gründe vorliegen.“¹⁰

Da keine gesetzliche Untergrenze für die Abkürzung der Ausbildungszeit gegeben war, wurde in der Empfehlung vorgeschlagen, bei Teilzeitausbildungen die wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden nicht zu unterschreiten.¹¹ Eine Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer war für Teilzeitausbildungen als Spielart der verkürzten Ausbildung im Regelfall hingegen nicht vorgesehen, sondern nur dann, wenn sie im Einzelfall zum Erreichen des Ausbildungsziels als erforderlich angesehen worden ist.¹² Die Kammern setzten diese Empfehlung im Regelfall in ihren Satzungen um.¹³

Dieses Regelungsregime ließ angesichts der im Regelfall einzuhaltenden Mindestausbildungszeit von 25 Wochenstunden eine Verzahnung zweier verschiedener Ausbildungen nicht zu, denn die dann erforderliche Beschäftigung von mindestens 50 Wochenstunden hätte die Grenzen des Zulässigen nach Arbeitszeitgesetz und für Minderjährige nach Jugendarbeitsschutzgesetz, die jeweils eine wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit von höchstens 40 Wochenstunden vorsehen, vgl. § 3 ArbZG und § 8 JArbSchG, gravierend überschritten.

Ein verzahntes Ausbildungsmodell war aber spezifisch für die Ausbildung im Handwerk und ohne Entsprechung im Berufsbildungsgesetz in § 27c S. 1 HwO a.F., dem in der aktuellen Fassung der Handwerksordnung § 27d S. 1 HwO entspricht, vorgesehen. Danach kann in einem Betrieb, in dem zwei verwandte Handwerke ausgeübt werden, auch in einer verkürzten Gesamtausbildungszeit gleichzeitig in beiden Handwerken ausgebildet werden kann. Von der

¹⁰ Vgl. Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, abgedruckt in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, Kennziffer 846, B. 5. 1.

¹¹ Vgl. Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, abgedruckt in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, Kennziffer 846, B. 5. 3.

¹² Vgl. Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, abgedruckt in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, Kennziffer 846, B. 5. 4 f.

¹³ Vgl. Witt, in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, § 27b Rn. 28.

Verordnungsermächtigung des § 27c S. 2 HwO a.F. bzw. § 27d HwO n.F. für das Bundesministerium für Wirtschaft und Innovation bzw. nun Energie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Festlegung, für welche verwandten Handwerke eine Gesamtausbildungszeit vereinbart werden darf und wie lange die Gesamtausbildungszeit dauert, ist allerdings noch keinen Gebrauch gemacht worden.¹⁴ Folglich ist eine verkürzte Gesamtausbildung nach § 27d HwO bisher nicht möglich. Es bestand daher bisher lediglich unabhängig von dieser Vorschrift die Option, zwei Ausbildungen hintereinander zu absolvieren und Ausbildungsinhalte der ersten Ausbildung für die zweite Ausbildung verkürzend anzurechnen.¹⁵

Nach bisheriger einfachgesetzlicher Rechtslage war es also ausgeschlossen, zwei Ausbildungen parallel zu verfolgen.

¹⁴ Vgl. *Lang*, in: Leisner (Hrsg.), BeckOK HwO, § 27d Rn. 4.

¹⁵ Vgl. für § 27c a.F. *Witt*, in: Schwannecke (Hrsg.), HwO-Kommentar, § 27c Rn. 4.

3 Verfassungsrechtlicher Rahmen

Der verfassungsrechtliche Rahmen in Ausbildungsfragen wird maßgeblich durch Art. 12 Abs. 1 GG bestimmt. Nach der traditionsreichen¹⁶ und ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts enthält Art. 12 Abs. 1 GG trotz des nach dem Wortlaut nach allein für die in S. 2 genannte Berufsausübung, nicht aber für die in S. 1 genannte Einschränkung der Wahl von Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte geltenden Gesetzesvorbehalts „ein einheitliches Grundrecht der Berufsfreiheit“.¹⁷ Diese Einschätzung resultiert aus dem Gedanken, dass die einzelnen Aspekte Bezug auf verschiedene zeitliche Abschnitte eines aus soziologischer Hinsicht einzigen Lebenssachverhaltes nehmen.¹⁸ Demzufolge gilt der Gesetzesvorbehalt des Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG für alle die Berufsfreiheit beschränkenden Regelungen.¹⁹

Die Berufsfreiheit umfasst mehrere differenzierte²⁰ Teilgehalte: neben der Freiheit von Berufsausübung und Berufswahl zählen dazu auch die Wahl des Arbeitsplatzes und die Ausbildungsfreiheit.²¹ Der Berufsfreiheit kommt dabei gewissermaßen eine Klammerfunktion dieser Teilgehalte zu.²²

Die Berufsausübungsfreiheit lässt sich wiederum weiter danach untergliedern, ob die Art und Weise oder der Inhalt der Berufsausübung betroffen ist.²³ Die Art und Weise der Berufsausübung, die „unternehmerische Berufsausübung“, ist unter anderem dann betroffen, wenn es (wie hier) um Ausbildungsbelange des Unternehmens geht.²⁴

¹⁶ Vgl. bereits BVerfGE 7, 377.

¹⁷ Vgl. etwa BVerfGE 9, 338, 344; BVerfGE 92, 191.

¹⁸ Vgl. Scholz, in: Maunz/Dürig, GG, Art. 12 Rn. 24.

¹⁹ Vgl. Jarass, in: Jarass/Pieroth, GG, Art. 12 Rn. 27.

²⁰ Vgl. Burgi, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 36.

²¹ Vgl. Burgi, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 35.

²² Vgl. Burgi, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 37.

²³ Vgl. Burgi, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 45.

²⁴ Vgl. Burgi, in: Bonner Kommentar, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 46, 53, Burgi, WiVerw 2016, 233, 238 f.

Der Teilgehalt der Ausbildungsfreiheit hingegen schützt den Auszubildenden bei „Freiheitsbeschränkungen im Ausbildungsbereich“.²⁵ Er umfasst die Freiheit der Wahl einer Ausbildung sowie die freie Betätigung insbesondere in Form der Teilnahme an Unterricht und Prüfungen während der Ausbildung.²⁶

In Ausbildungsbelangen ist das Grundrecht auf Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG also gleich in doppelter Hinsicht berührt. Es schützt zum einen die ausbildenden Unternehmer und Unternehmen (nach herrschender Meinung ist Art. 12 Abs. 1 GG seinem Wesen nach auch auf juristische Personen anwendbar,²⁷ vgl. Art. 19 Abs. 3 GG) und zum anderen schützt es die Auszubildenden.

Die Eröffnung des Schutzbereiches dieses Grundrechts führt dazu, dass Beschränkungen der Berufsfreiheit dem Gesetzesvorbehalt des Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG unterliegen und für ihre Rechtfertigung ein an der Drei-Stufen-Theorie des Bundesverfassungsgerichts orientierter Prüfungsmaßstab anzulegen ist.²⁸ Damit entsendet die Verfassung also einen Impuls dahingehend, ausbildenden Betrieben und Auszubildenden in Ausbildungsbelangen größtmögliche Flexibilität und Durchlässigkeit zu gewähren. Wer Beschränkungen und Verboten das Wort redet, ist insoweit rechtfertigungspflichtig („in dubio pro libertate!“).

²⁵ Vgl. BVerfGE 33, 303, 329; *Jarass*, in: *Jarass/Piero*th, GG, Art. 12 Rn. 93.

²⁶ Vgl. *Burgi*, in: *Bonner Kommentar*, GG, Art. 12 Abs. 1 Rn. 53.

²⁷ Vgl. etwa *Kämmerer*, in: von *Münch/Kunig*, GG, Art. 12 Rn. 12.

²⁸ Vgl. *Jarass*, in: *Jarass/Piero*th, GG, Art. 12 Rn. 33 ff.

4 Neue Rechtslage: § 7a BBiG und § 27b HwO

a) Überblick

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019, in Kraft getreten am 01. Januar 2020²⁹ und übernommen in der Neubekanntmachung des BBiG vom 04. Mai 2020,³⁰ wurde mit § 7a BBiG die Teilzeitberufsausbildung erstmals in einer eigenen Norm geregelt, während die diesbezüglichen Regelungen in § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG ersatzlos gestrichen worden sind. Gleichzeitig³¹ wurde diese Regelung wortlautgleich auch in § 27b HwO festgehalten und auch § 27c HwO, der ansonsten den Platz des § 27b HwO a.F. eingenommen hat, der Änderung des § 8 BBiG entsprechend angepasst.

Nicht nur die Verortung, auch der Inhalt der Regelung über die Teilzeitausbildung hat sich geändert. Gem. § 7a Abs. 1 S. 1 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 S. 1 HwO kann die Berufsausbildung nunmehr immer in Teilzeit durchgeführt werden. Das vormals gem. § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG a.F. bzw. § 27b Abs. 1 S. 2 HwO a.F. bestehende Erfordernis eines berechtigten Interesses ist entfallen. Damit rückt die Teilzeitausbildung als gleichwertige Alternative neben die Ausbildung in Vollzeit.³² Ihren Charakter als „Ausnahmelösung“ hat sie verloren.³³

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist gemäß § 7a Abs. 1 S. 2 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 S. 2 HwO im Berufsausbildungsvertrag zu vereinbaren. Gem. § 7a Abs. 1 S. 3 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 S. 3 HwO darf die Kürzung der Ausbildungszeit höchstens 50% betragen. Während die Teilzeitausbildung nach § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG a.F. bzw. § 27b Abs. 1 S. 2 HwO a.F. eine Sonderform der Verkürzung der Ausbildungszeit war und die Teilzeitausbildung somit grundsätzlich keinerlei Auswirkung auf die

²⁹ BGBl. I 2019, S. 2522 ff.

³⁰ BGBl. I 2020, S. 920 ff.

³¹ BGBl. I 2019, S. 2522, 2533 ff.

³² Vgl. *Baumstümmeler*, in: Hurlebaus/Baumstümmeler/Schulien (Hrsg.), Berufsbildungsrecht Kommentar, BBiG, § 7a Rn. 2.

³³ Vgl. *Tötl*, in: Herkert/Tötl, Berufsbildungsgesetz, § 7a Rn. 2.

Ausbildungsdauer hatte, handelt es sich bei der Teilzeitberufsausbildung nach § 7a BBiG bzw. § 27b HwO nicht zwingend um eine solche Sonderform der Verkürzung der Ausbildungszeit. Gem. § 7a Abs. 2 S. 1 BBiG bzw. § 27b Abs. 2 S. 1 HwO verlängert sich die Ausbildungsdauer vielmehr im Regelfall entsprechend der Verkürzung, wobei allerdings als Obergrenze der Verlängerung das Eineinhalbfache der für eine entsprechende Vollzeitausbildung in der Ausbildungsordnung festgelegten Dauer vorgesehen ist. Da das aus dieser Berechnung resultierende Ausbildungsende trotz der nach § 7a Abs. 2 S. 2 BBiG bzw. § 27b Abs. 2 S. 2 HwO vorzunehmenden Abrundung auf ganze Monate nicht zwingend mit möglichen Abschlussprüfungsterminen korreliert, können gem. § 7a Abs. 3 BBiG bzw. § 27b Abs. 3 HwO Auszubildende in Teilzeit verlangen, die Ausbildungsdauer bis zum nächsten Prüfungstermin fortzusetzen. Daneben wird in § 7a Abs. 2 S. 2 BBiG bzw. § 27b Abs. 2 S. 2 HwO auch ausdrücklich festgelegt, dass die Möglichkeit der Ausbildungsverlängerung auf Antrag in Ausnahmefällen gem. § 8 Abs. 2 BBiG bzw. § 27c Abs. 2 HwO dennoch möglich ist. Auf die ebenfalls bestehende Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Abs. 1 BBiG bzw. § 27c Abs. 1 HwO wird in § 7a Abs. 4 BBiG bzw. § 27b Abs. 4 HwO hingewiesen.³⁴

b) Gesetzesbegründung

In der Begründung des Reformvorschlags werden als Gesamtziele der Gesetzesreform unter anderem „die Sicherung und Steigerung der Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für Auszubildende gleichermaßen“, „die Erhöhung der Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung“ sowie die „Erhöhung der Flexibilität einer dualen Berufsausbildung für unterschiedliche Familien- und Lebenssituationen“ genannt.³⁵ Spezifisch mit der Einführung des § 7a BBiG

³⁴ Zum Ganzen auch BT-Drs. 19/10815, S. 55 ff.; siehe auch *Törtl*, in: Herkert/Törtl, Berufsbildungsgesetz, § 7a Rn. 4 ff.; sowie *Hagen*, in: Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching (Hrsg.) BeckOK Arbeitsrecht, BBiG, § 7a Rn. 1 ff.; für die Parallelnorm im Handwerksrecht siehe bisher nur *Lang*, in: BeckOK HwO, § 27b Rn. 1 ff.

³⁵ Vgl. BT-Drs. 19/10815, S. 43.

soll die Vereinbarung eines Teilzeitausbildungsmodells zwischen Ausbilder und Auszubildendem erleichtert werden.³⁶ Die Entkoppelung der Teilzeitausbildung von der Ausbildungsverkürzung soll solche Modelle insbesondere für einen größeren Kreis an Personen als bisher zugänglich machen.³⁷ Ausdrücklich genannt sind hier zunächst Auszubildende, für die das Erlangen des Ausbildungsziels in der verkürzten Ausbildungszeit durch ein Teilzeitmodell nach bisheriger Rechtslage nicht zu erwarten war. Des Weiteren soll die Neuregelung auch Alleinerziehenden, körperlich oder lernbeeinträchtigten Personen sowie neben der Ausbildung Erwerbstätigen den Zugang zur Ausbildung erleichtern.³⁸ Dabei handelt es sich nur um eine beispielhafte Aufzählung möglicherweise von dieser Regelung profitierender Personengruppen.³⁹ Dieselbe Formulierung erlaubt die Übertragung der Zielsetzung auch auf § 27b HwO. Insgesamt wird die Teilzeitausbildung also erleichtert sowie in Einklang mit den Inhalten des Teilzeitbefristungsgesetzes gebracht.⁴⁰

5 Rechtliche Beurteilung des verzahnten Teilzeitausbildungsmodells

a) Statthaftigkeit

Ob die Neuregelung auch Ausbildungsmodelle erlaubt, bei denen zwei Teilzeitausbildungen parallel absolviert werden, wird weder in der Gesetzesbegründung noch im (soweit ersichtlichen) bisherigen Schrifttum diskutiert. Mit der gesetzlichen Festlegung der Möglichkeit, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit um bis zu 50% zu kürzen (in § 7a Abs. 1 S. 3 BBiG und § 27b Abs. 1 S. 3 HwO), ist jedenfalls das nach der bisherigen Rechtslage ausschlaggebende Argument der Unvereinbarkeit mit den geltenden Regelungen zum Umfang der Arbeitszeit entfallen.

³⁶ Vgl. BT-Drs. 19/10815, S. 44.

³⁷ Vgl. BT-Drs. 19/10815, S. 44, 47.

³⁸ Vgl. BT-Drs. 19/10815, S. 47.

³⁹ Vgl. *Törtl*, in: Herkert/Törtl, Berufsbildungsgesetz, § 7a Rn. 2.

⁴⁰ Vgl. auch *Bauschke*, öAT 2020, 67, 68.

Gem. § 7a Abs. 1 S. 2 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 S. 2 HwO erfordert die Ausbildung in Teilzeit die Vereinbarung der „täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit“ im Berufsausbildungsvertrag. Unproblematisch möglich ist also jedenfalls eine Ausgestaltung der Berufsausbildung in der Form, dass jeweils täglich oder jeweils wöchentlich die Hälfte der Ausbildungszeit auf Inhalte der einen, die andere Hälfte auf Inhalte der anderen Ausbildung entfallen.

Nicht unmittelbar erkennbar ist aber, ob auch eine Verzahnung der Ausbildungen dergestalt möglich ist, dass jeweils verblockt über einen längeren Zeitraum nur Inhalte der einen oder der anderen Ausbildung vermittelt werden. Ausdrücklich spricht der Wortlaut des § 7a Abs. 1 S. 2 BBiG bzw. des § 27b Abs. 1 S. 2 BBiG von der Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit, nicht der monatlichen oder jährlichen Ausbildungszeit. Allerdings hat es sich etabliert, die Arbeitszeit in täglich oder wöchentlich gearbeiteten Stunden anzugeben und sich damit auf die durchschnittliche Arbeitszeit zu beziehen. Dies geht auch aus dem Wortlaut von § 3 ArbZG oder § 8 JArbSchG hervor. Denkbar ist es also auch, die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nicht als starre, gleich verteilte Kürzung aufzufassen, sondern als Kürzung der durchschnittlichen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit.

Die durch ein solches Verständnis gewonnene Flexibilität für die tatsächliche Gestaltung der Ausbildung ist im Interesse aller Beteiligten. Mit dem Teilzeitausbildungsgesetz soll beispielsweise gerade auch etwa Alleinerziehenden oder Erwerbstätigen die Möglichkeit zur Ausbildung eröffnet werden. Für diese Personengruppen ist es naturgemäß von Vorteil, nicht an fixe Vorgaben bezüglich Arbeitszeit und -dauer gebunden zu sein. Die Auslegung als durchschnittliche Arbeitszeit steht also im Einklang mit den mit der Einführung des § 7a BBiG und damit auch des gleich formulierten § 27b HwO ausdrücklich verfolgten Zielen sowie den dahinterstehenden Impulsen des Art. 12 Abs. 1 GG. Für die Auslegung als durchschnittliche Arbeitszeit spricht aber auch, dass der Auszubildende trotz der Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit gem. § 13 Nr. 2 BBiG am Berufsschulunterricht

teilzunehmen hat. Dieser findet in der Regel entweder tageweise oder verblockt wochenweise statt – normalerweise in Vollzeit. Gem. § 15 Abs. 1 BBiG hat der Ausbilder den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen und gem. § 15 Abs. 2 BBiG wird die Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit angerechnet. Nur das Verständnis der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit in § 7a Abs. 1 BBiG und § 27b Abs. 1 HwO als durchschnittliche Arbeitszeit kann die Gleichstellung der Berufsschulzeit mit der Arbeitszeit für Sachverhalte, in denen eine Teilzeitausbildung an einer auf eine Vollzeitausbildung ausgelegten Berufsschule absolviert wird, erfassen.

Teilzeit im Sinne von § 7a Abs. 1 S. 2 und S. 3 BBiG und § 27b Abs. 1 S. 2 und S. 3 HwO ist also zu verstehen im Sinne einer verkürzten durchschnittlichen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit. Dieses Verständnis erlaubt wiederum auch die verzahnte Durchführung zweier Teilzeitausbildungen dergestalt, dass Inhalte beider Ausbildungen jeweils auch über längere als halbwochentliche Zeiträume verblockt im Betrieb vermittelt werden.

b) Praktische und einfachgesetzliche Anforderungen an die Ausgestaltung verzahnter Ausbildungsmodelle

Nachdem die Statthaftigkeit der Möglichkeit der Verzahnung zweier Teilzeitausbildungen bejaht worden ist, soll nun in der gebotenen Kürze der tatsächliche und einfachgesetzliche Rahmen hinsichtlich des „Wie“, d.h. Ausgestaltung der Verknüpfung, skizziert werden.

Praktisch setzt die Verknüpfung zweier Teilzeitausbildungen ihre zeitliche Koordinierbarkeit voraus. Dies wird vor allem dann möglich sein, wenn beide Ausbildungsverhältnisse zwischen denselben Parteien bestehen, wenn also ein Auszubildender in beiden Teilzeitausbildungen im selben Betrieb ausgebildet wird. Gleichzeitig muss auch der Zugang zum Berufsschulunterricht gewährleistet sein; vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 4, 15 BBiG. Dazu kann die Berufsschule bzw. können die beiden beteiligten Berufsschulen aufeinander abgestimmte Zeitpläne entwickeln. Möglich ist aber auch – wie jüngst an der Berufsschule Eichstätt geschehen – die Einrichtung einer eigenen Berufsschulklasse für diese verzahnten Ausbildungen.

Wird die Verknüpfung zweier Teilzeitausbildungen zwischen denselben Parteien vereinbart, ist insbesondere § 12 Abs. 1 BBiG zu berücksichtigen. Danach ist eine Vereinbarung, die Auszubildende nach der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, nichtig. Zweck des § 12 Abs. 1 BBiG ist es, dem Auszubildenden die Freiheit, seine berufliche Entwicklung nach dem Abschluss der Ausbildung nach eigenen Wünschen und frei von Zwängen zu gestalten, zu sichern.⁴¹ Dementsprechend sind Weiterarbeitsklauseln für die Zeit nach dem Abschluss der Ausbildung unzulässig.⁴²

§ 12 Abs. 1 BBiG könnte relevant werden, wenn zwei Teilzeitausbildungen, für die eine unterschiedliche Ausbildungsdauer gem. § 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG in der

⁴¹ Vgl. *Olthaus*, in: Honig/Knörr/Thiel, Handwerksordnung, BBiG, § 12 Rn. 3; *Schlachter*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 12 Rn. 1; *Hagen*, in: BeckOK Arbeitsrecht, BBiG, § 12 Rn. 1.

⁴² Vgl. *Hagen*, in: BeckOK Arbeitsrecht, BBiG, § 12 Rn. 1.

Ausbildungsverordnung nach §§ 4, 5 BBiG bzw. gem. § 26 Abs. 1 Nr. 2 HwO in der Ausbildungsverordnung nach §§ 45, 26 HwO vorgesehen ist, beim selben ausbildenden Betrieb verfolgt werden. Zwar besteht die Möglichkeit, die Ausbildungsdauer beider Teilzeitausbildungen durch Verkürzung oder Verlängerung nach § 8 BBiG bzw. § 27c HwO anzugleichen. Es wird aber in der Regel im Interesse der Auszubildenden sein, einen zeitlichen Abstand zwischen den jeweiligen Abschlussprüfungen zu haben, um sich jeweils angemessen darauf vorbereiten zu können.

In diesen Fällen endet eine Teilzeitausbildung früher als die andere. Das geht aus § 21 Abs. 2, Abs. 3 BBiG hervor, nach dem auch bei Vereinbarung einer längeren Ausbildungsdauer das Ausbildungsverhältnis spätestens mit Bekanntgabe des Bestehens der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss endet. Das gilt gemäß § 21 Abs. 2 BBiG auch dann, wenn eine längere Ausbildungsdauer vereinbart worden ist. Die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gilt dann freilich nur für gerade dieses Teilzeitausbildungsverhältnis. Auf das daneben bestehende, noch andauernde zweite Teilzeitausbildungsverhältnis kann der Abschluss der ersten Ausbildung keinen Einfluss haben. In diesem Zusammenhang gilt es also, die beiden Teilzeitausbildungsverhältnisse zwischen den beiden Parteien sauber voneinander zu trennen.

Nach Abschluss der ersten Teilzeitausbildung besteht also nur noch ein einziges Teilzeitausbildungsverhältnis fort. § 12 Abs. 1 BBiG verhindert es folglich, dass der Auszubildende in Fällen der unterschiedlichen Ausbildungsdauer nach Abschluss der ersten Ausbildung bis zum Abschluss auch der zweiten Ausbildung zur Tätigkeit im Betrieb in Vollzeit verpflichtet werden kann. Der grundsätzlichen Verzahnbarkeit zweier Teilzeitausbildungen steht diese Norm aber nicht entgegen.

§ 12 Abs. 1 BBiG hindert die Parteien auch nicht daran, nach Abschluss der kürzeren Ausbildung neben der noch andauernden, längeren Teilzeitausbildung ein Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen. Mit § 7a BBiG und § 27b HwO sollte die Teilzeitausbildung ausdrücklich unter anderem solchen Personen zugänglich gemacht werden, die daneben erwerbstätig sind. Die Begründung eines

Teilzeitarbeitsverhältnisses neben der Fortführung der länger dauernden Teilzeitausbildung befindet sich also im Einklang mit der erklärten Zielsetzung der Gesetzesnovellierung.

Die Option zum Abschluss eines solchen Teilzeitarbeitsvertrags nach Abschluss der kürzeren Teilzeitausbildung kann auch bereits im ursprünglichen Ausbildungsvertrag festgelegt werden. Wird diese als echte Möglichkeit und nicht als Pflicht formuliert, steht auch § 12 Abs. 1 BBiG dem nicht entgegen.

Arbeitet der Auszubildende nach Abschluss der ersten Teilzeitausbildung über den Umfang der zweiten Teilzeitausbildung hinaus weiter im Betrieb, ohne dass ein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, so gilt für diesen Zeitumfang gem. § 24 BBiG in Übereinstimmung mit § 625 BGB ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit auf unbestimmte Zeit als begründet.⁴³ Der ehemals Auszubildende hat auf dem Gebiet der abgeschlossenen Ausbildung dann gemäß § 612 Abs. 2 BGB Anspruch auf den Facharbeiterlohn.

⁴³ Vgl. *Schlachter*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BBiG, § 24 Rn. 1.

6 Zusammenfassung

§ 7a BBiG und § 27b HwO räumen (gleichlautend) seit Anfang 2020 die Möglichkeit der Teilzeitausbildung für verschiedene Personengruppen ein. Bei der Interpretation der Norm ist der verfassungsrechtliche Verankerung der Berufsausübungsfreiheit (zugunsten des auszubildenden Betriebes) und der Ausbildungsfreiheit (zugunsten des Auszubildenden) Rechnung zu tragen.

Die Norminterpretation ergibt, dass mit der dadurch erreichten Verkürzung der Arbeitszeit allein die durchschnittliche Arbeitszeit gemeint sein kann. Auch eine verblockte Teilzeitausbildung ist daher möglich. Laut der Gesetzesbegründung soll mit der Teilzeitausbildung auch die Erwerbstätigkeit neben der Ausbildung ermöglicht werden. Gleichzeitig ist damit aber auch die gesetzliche Grundlage für die parallele Durchführung zweier Teilzeitausbildungen gegeben.

Praktisch wird dies mit Blick auf den zeitlichen Organisationsaufwand regelmäßig nur möglich sein, wenn beide Teilzeitausbildungen im selben Ausbildungsbetrieb stattfinden. Auch die Koordination der Berufsschulzeiten muss gesichert sein. Findet sich aber ein passender Betrieb und entwickelt die Berufsschule bzw. entwickeln die Berufsschulen einen aufeinander abgestimmten Zeitplan oder wird gar eine auf diese Verzahnung zweier Ausbildungen zugeschnittene Berufsschulklasse angeboten, so steht auch der praktischen Durchführbarkeit eines solchen „Wirtschaftsingenieurs auf Ausbildungsebene“ nichts entgegen. Zur Wahrung des einfachgesetzlichen Rahmens ist stets zu berücksichtigen, dass es sich trotz der praktischen Verknüpfung beider Teilzeitausbildung um zwei voneinander separate Ausbildungen handelt.

Literaturverzeichnis

Bauscke, Hans-Joachim, Berufsbildungsgesetz Neufassung 2020 – wesentliche Änderungen, öAT 2020, 67.

Burgi, Martin, Die Verpflichtung zur überbetrieblichen Ausbildung in der Bauwirtschaft im Rahmen von Verfassung und Gesetz, WiVerw 2016, 233.

Herkert, Josef/Törtl, Josef, Berufsbildungsgesetz, 118. Aktualisierung (Stand Juli 2020), Regensburg.

Honig, Gerhart/Knörr, Matthias/Thiel, Markus (Hrsg.), Handwerksordnung, 5. Auflage, München 2017.

Hurlebaus, Horst-Dieter/Baumstümmler, Annette/Schulien, Eric (Hrsg.), Berufsbildungsrecht, Kommentar, 98. Ergänzungslieferung (Stand August 2020), München.

Jarass, Hans/Pieroth, Bodo (Hrsg.), Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 16. Auflage, München 2020.

Kahl, Wolfgang/Waldhoff, Christian/Walter, Christian (Hrsg.), Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Loseblattsammlung, 207. Ergänzungslieferung (Stand September 2020), München.

Lakies, Thomas/Malottke, Annette, Berufsbildungsgesetz, 6. Auflage, Frankfurt am Main 2018.

Leisner, Walter Georg (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar zur Handwerksordnung, 12. Edition (Stand 01. Juni 2020), München.

Maunz, Theodor/Dürig, Günter (Begr.), Grundgesetz Kommentar, 90. Ergänzungslieferung (Stand Februar 2020), München.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage, München 2020.

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Udsching, Peter (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht, 57. Edition (Stand 01. September 2020), München.

Schwannecke, Holger (Hrsg.), Die Deutsche Handwerksordnung, Kommentar, 53. Ergänzungslieferung (Stand Juni 2020), Berlin.

Von Münch, Ingo/Kunig, Philip (Hrsg.), Grundgesetz-Kommentar, 6. Auflage, München 2012.