



Q_net

Ausbildung in kleinen
und mittleren Unternehmen:

Service- und Qualifizierungsnetzwerk

Dieses Projekt wird mit
Mitteln des Europäischen
Sozialfonds gefördert



Gefördert von:



Region Hannover

Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover, Team Beschäftigungsförderung

Teilzeitausbildung

Ein Leitfaden für Betriebe

Informationen und Materialien



Sie engagieren sich in der Berufsausbildung
& **wir** stehen an Ihrer Seite.

Impressum

Herausgeber

Ausbildung im Verbund pro regio e.V.
Praklastraße 1
31311 Uetze
Tel.: 05173 92590-00
proregio@web.de
www.proregioev.de

Förderhinweis

Der Praktikumsleitfaden wurde im Rahmen des Programms „Modellprojekte betriebliche Ausbildung“ und des Projektes „Q_net: Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen: Service- und Qualifizierungsnetzwerk“ realisiert. Dieses Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (www.eu-foerdert.niedersachsen.de), sowie von der Region Hannover, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Team Beschäftigungsförderung gefördert.

Wichtiger Hinweis

Der redaktionelle Teil wurde von pro regio e.V. sorgfältig recherchiert, trotzdem erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Druck

w|plus|w, WERBEAGENTUR + WERBETECHNIK

Auflage

1000 Stück, 1. Auflage, Dezember 2011

Stand

Dezember 2011

1. Inhaltsverzeichnis

1.	Inhaltsverzeichnis	2
2.	Vorwort.....	3
3.	Grundlagenwissen für erstausbildende Betriebe	4
4.	Übersicht: Schritt für Schritt zur Teilzeitausbildung	5
5.	Grundlagenwissen Teilzeitausbildung	6
5.1	Voraussetzungen.....	6
5.2	Modelle der Teilzeitausbildung.....	8
5.3	Ausbildungsvertrag	9
5.4	Ausbildungsvergütung.....	9
5.5	Urlaubsanspruch	9
5.6	Berufsschulunterricht.....	9
6.	Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten	10
6.1	Betriebe	10
6.2	Auszubildende	10
7.	Rechtliche und organisatorische Fragen.....	11
7.1	Rechtliche Grundlagen zur Teilzeitausbildung	11
7.2	Mutterschutz.....	12
7.3	Elternzeit	14
7.4	Elterngeld für Eltern in Ausbildung	16
7.5	Kinderbetreuung	17
8.	Serviceteil.....	18
8.1	Teilzeitausbildung: Auf den Punkt gebracht	18
8.2	Beratungsmöglichkeiten zur Teilzeitausbildung & Vermittlung zur Kinderbetreuung	19
8.3	Linktipps	20
9.	Verzeichnis: Muster, Vorlagen, Checklisten, Leitfäden	22
9.1	Checkliste: Für erstausbildende Betriebe	24
9.2	Leitfaden: Auszubildende ist schwanger: Was tun?	26
9.3	Checkliste: Teilzeitausbildung	27
10.	Quellenverzeichnis	29

2. Vorwort

Eine solide Berufsausbildung sichert den Weg in die berufliche Zukunft. Für Jugendliche ist es nicht immer leicht einen Ausbildungsplatz zu finden, für junge Eltern ist es noch schwieriger. **Ihre Auszubildende ist schwanger?** Gerade jungen Müttern fällt es schwer, nach Ende der Mutterschutzfrist oder Elternzeit in Vollzeit in den Ausbildungsbetrieb zurück zu kehren. **Wird Ihr Auszubildender Vater?** Junge Familien haben eine Mehrfachbelastung von Ausbildung, Kindererziehung und Haushalt zu tragen. Dazu kommt die noch geringe Anzahl an Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren. **Pflegt ihr/e Auszubildende/r eine/n Angehörige/n?** Auch dann stellen die Anforderungen in der Ausbildung und die Verpflichtungen innerhalb der Familie eine Mehrfachbelastung dar.

Es gibt für diese Fälle aber eine Lösung: Um Eltern und jungen Menschen trotz dieser Schwierigkeiten die Chance zu geben eine Ausbildung zu machen oder zu beenden, wurde 2005 nach § 8 Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit geschaffen. Eine Teilzeitausbildung ermöglicht jungen Menschen, Familienarbeit und Ausbildung miteinander zu vereinbaren. Das Angebot der betrieblichen Ausbildung in Teilzeit verbessert nicht nur die Bildungs- und Arbeitschancen der Auszubildenden entscheidend, sondern führt gleichzeitig zu einer Verbesserung der regionalen Arbeitsmarktstruktur.

Das Modell der Teilzeitausbildung ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen gut umsetzbar. Teilzeitausbildung kann man gut in ihre betrieblichen Abläufe einbauen, z.B. wenn das Büro nur halbtags besetzt ist.

Durch Teilzeitausbildung können familiär eingebundene Menschen die Ausbildung beginnen bzw. sinnvoll und erfolgreich zu Ende führen. Die Auszubildenden sind motiviert, ihr Verantwortungsbewusstsein und das Organisationsvermögen sind durch die Verantwortung, die sie schon für die Familie tragen, meist sehr hoch. Ihre geleisteten Investitionen waren und werden nicht umsonst sein!

Helfen auch Sie mit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Begegnen Sie aktiv dem demografischen Wandel und machen Sie Ihren Betrieb auch für die Zukunft attraktiv!

Es lohnt sich, neue Wege zu gehen, denn Teilzeitausbildung kann für alle Beteiligten einen großen Nutzen bringen. Der Leitfaden zur Teilzeitausbildung kann Sie dabei unterstützen. Er beantwortet Fragen zur Organisation und zur praktischen Umsetzung in Ihrem Betrieb.

Neben Praxisorientierung wurde bei der Erstellung Wert auf eine einfache Handhabung gelegt – damit der Nutzen der Praktika hoch und der Aufwand so gering wie möglich ist. Alle Angaben wurden sorgfältig geprüft, viele Inhalte basieren auf Erfahrungswerten. Dennoch lernen auch wir immer noch dazu und bitten Sie, Kritik, Fragen, Wünsche und Anmerkungen direkt an uns zu richten, damit wir zeitnah und regelmäßig Aktualisierungen vornehmen können.

3. Grundlagenwissen für erstausbildende Betriebe

Schritt für Schritt zum Ausbildungsbetrieb

Eignung der Ausbildungsstätte

- Eine Eignung des Betriebs muss für die Ausbildung im vorgesehenen Ausbildungsberuf vorliegen. Basierend auf der Ausbildungsverordnung müssen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Betrieb vermittelbar sein. Dazu bedarf es z.B.: einer Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen und Geräten, sowie bürotechnische Einrichtungen.
- Wenn nicht alle in der Ausbildungsordnung angegebenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt werden können, so kann beispielsweise in Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben eine Verbundausbildung angeboten werden.

Persönliche und fachliche Eignung des Ausbilders/ der Ausbilderin

- Der Beruf, der ausgebildet werden soll, muss vom Ausbilder bzw. der Ausbilderin selbst erlernt worden sein, oder mind. das Doppelte der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf bereits tätig gewesen sein.

Feststellung der Eignung

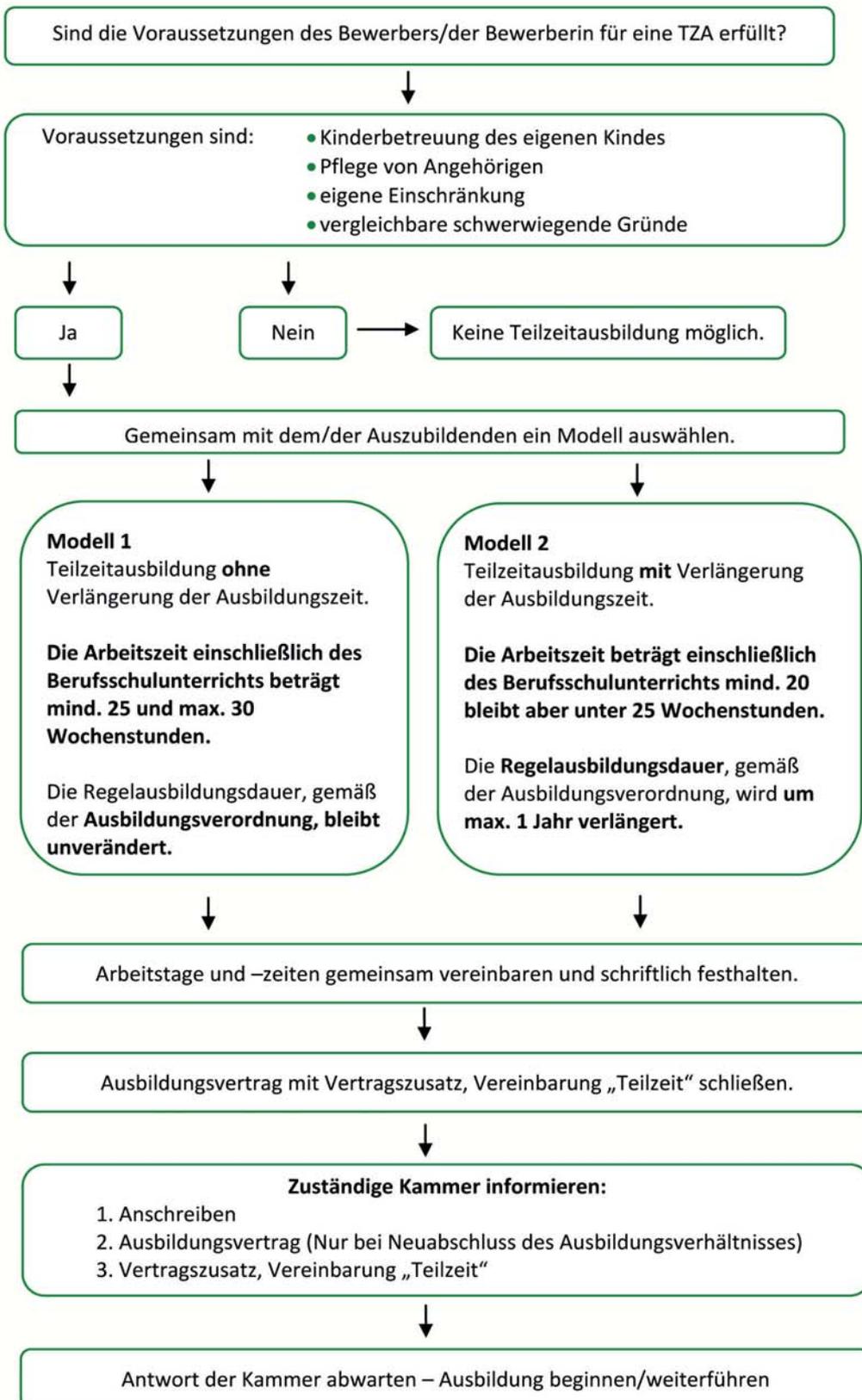
- Für die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte und der Eignung des Ausbilders bzw. der Ausbilderin nehmen Sie Kontakt mit dem/ der zuständigen Ausbildungsberater/in der für Ihren Betrieb zuständigen Kammer auf.

Checkliste: Für erstausbildende Betriebe

Checkliste: Teilzeitausbildung

4. Übersicht: Schritt für Schritt zur Teilzeitausbildung

Sie möchten in Teilzeitausbildung (TZA) ausbilden bzw. ein bestehendes Ausbildungsverhältnis in Teilzeit umwandeln, so wird's gemacht:



5. Grundlagenwissen Teilzeitausbildung

5.1 Voraussetzungen

Berufsausbildung und familiäre Verpflichtungen miteinander vereinbaren

Seit 2005 gibt es unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit durchzuführen. Generell besteht für alle Ausbildungsberufe im Dualen System die Möglichkeit, sie in Teilzeit zu organisieren. Alle Ausbildungsbetriebe dürfen eine Ausbildung auch in Teilzeit anbieten.

Teilzeitausbildung ist für Ihren Betrieb attraktiv, wenn...

- interessante Bewerber/innen auf einen Ausbildungsplatz bereits Eltern oder in der Pflege eines Angehörigen eingebunden sind, so dass eine Ausbildung in Vollzeit für sie nicht zu organisieren ist.
- Sie bisher noch nie ausgebildet haben, weil das Arbeitsvolumen, die Personalkapazitäten oder auch die Betriebsgröße bisher nicht ausreichen.
- Ihre Ausbilder/innen selber in Teilzeit arbeiten und für eine Ausbildung in Vollzeit nicht ausreichend zur Verfügung stehen können.
- eine Ihrer Auszubildenden schwanger ist und Sie befürchten, dass sie die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen kann.
- Sie der Auffassung sind, dass Mitarbeiter/innen mit familiären Interessen ein Gewinn für Ihren Betrieb und Ihre Branche sind.

Teilzeitausbildung kann generell nur von Auszubildenden mit „berechtigtem Interesse“ in Anspruch genommen werden.

Das sind Auszubildende,

- die während oder vor einer Berufsausbildung Eltern geworden sind und die Ausbildung unterbrechen mussten.
- die durch die Pflege von Angehörigen keine Möglichkeit haben, einer Vollzeitausbildung nachzugehen.
- die schwerbehindert sind und nicht die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit absolvieren können.

oder

- bei denen vergleichbare schwerwiegende Gründe vorliegen.

Auch ein bestehendes Ausbildungsverhältnis kann in Teilzeit umgewandelt werden. Liegt noch kein Ausbildungsverhältnis vor, muss ein berechtigtes Interesse des/der Ausbildungsinteressierten vorliegen.

Grundsätzlich haben Auszubildende einen Rechtsanspruch auf Fortsetzung der Ausbildung nach Mutterschutzfristen bzw. Elternzeit (vgl. Kap. 7.2 und 7.3). Die Elternzeit wird auf die Berufsbildungszeiten nicht angerechnet. Die Ausbildungszeit verlängert sich also grundsätzlich entsprechend. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Berufsbildung zu verkürzen, wenn auch ohne Verlängerung das Ausbildungsziel erreicht werden kann. (Quelle: Nds. Sozialministerium)

In einer Teilzeitausbildung besteht dieser Rechtsanspruch nicht. Eine Rückkehr nach Mutterschutz oder Elternzeit in Teilzeit besteht nicht. Es kommt hier allein auf die Bereitschaft des Betriebs an, die Ausbildung in Teilzeit weiter zu führen.

Für Jugendliche, die bereits eine Vollzeitausbildung begonnen haben und diese in Teilzeit fortsetzen möchten, kann gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb nach individuellen Lösungen gesucht und das Ausbildungsverhältnis entsprechend geändert werden.

Auch die Vereinbarung, die Ausbildung zu verlängern, ist Verhandlungssache zwischen Betrieb, Auszubildender/Auszubildendem und Kammer. Wie die Ausbildung weitergeführt wird, hängt von der bereits geleisteten Ausbildungszeit, dem Ausbildungsberuf und dem Leistungsstand der Auszubildenden in Berufsschule und Betrieb ab.

Sollten Sie zukünftig Ausbildungs- und Umschulungsplätze in Teilzeit anbieten wollen oder einen gemeinsamen Antrag auf Teilzeitausbildung mit Ihrem/ihrer Auszubildenden planen, kontaktieren Sie für weitere Informationen bitte Ihre zuständige Kammer.

Vorteile haben dabei beide Parteien – der Betrieb ebenso wie die/der Auszubildende.

Vorteile für Betriebe:

- **Motivierte und verantwortungsbewusste Auszubildende:** Viele Betriebe stellen fest, dass Teilzeitauszubildende aufgrund ihrer Lebenssituation motivierter, zuverlässiger und besser organisiert sind. Sie übernehmen bereits Verantwortung im familiären Umfeld und müssen ihren Alltag anders strukturieren.
- **Flexibilität:** Ihre Auszubildenden können – passend zu den Betriebsabläufen – flexibel eingesetzt werden, gerade wenn in Kleinbetrieben das Arbeitsaufkommen keine Vollzeitstelle erfordert. Die Arbeitszeit stimmen Sie in jedem Fall individuell mit der/dem Auszubildenden ab.
- **Geringere finanzielle Belastung:** Die monatliche Ausbildungsvergütung kann entsprechend der Stundenreduzierung verringert werden.
- **Keine höheren Fehlzeiten:** Unternehmensbefragungen haben ergeben, dass Teilzeitauszubildende im Durchschnitt nicht häufiger fehlen als Vollzeitauszubildende.
- **Teilzeitausbildung statt Ausbildungsabbruch:** Bei einer Umwandlung von einem Vollzeit- in ein Teilzeitausbildungsverhältnis können Auszubildende in bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen dem Betrieb erhalten bleiben, anstatt die Ausbildung abzubrechen.
- **Familienfreundlichkeit:** Ein deutlicher Standortfaktor ist Familienfreundlichkeit. Diese kann werbewirksam eingesetzt werden (positive Wirkung auf Kunden, Mitarbeiter und Bewerber).
- **Erhöhung des Ausbildungspotenzials:** Die Einrichtung von Teilzeitausbildungsstellen erhöht das Ausbildungspotenzial.
- **Fachkräftegewinnung:** Ein Zuwachs an gut ausgebildeten Fachkräften stärkt die regionale Wirtschaft und wirkt dem Fachkräftemangel entgegen.

Vorteile für Auszubildende:

- **Vereinbarkeit Familie-Beruf:** In Teilzeitausbildung können familiäre Verpflichtungen/ Kinderbetreuung und Arbeit besser vereinbart werden.
- **Chance zur Erstausbildung:** Auszubildende erhalten durch Teilzeitausbildung die Chance, trotz Kind/ern oder hilfebedürftigen Angehörigen eine berufliche Erstausbildung zu absolvieren bzw. abzuschließen.
- **Sicherung des Lebensunterhaltes und Selbstverantwortung:** Auszubildende erhalten durch Teilzeitausbildung die Chance, langfristig mit abgeschlossener Berufsausbildung den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Während der Berufsausbildung gibt es diverse staatliche Zuschüsse und Fördermöglichkeiten zur Sicherung des Lebensunterhaltes.
- **Schneller Berufseinstieg:** Familienbedingte Unterbrechungszeiten der Ausbildung erschweren den Einstieg in den Arbeitsmarkt, die Teilzeitausbildung ermöglicht den schnelleren Berufseinstieg.

Checkliste: Für erstausbildende Betriebe

Leitfaden: Ihre Auszubildende ist schwanger: Was tun?

Checkliste: Teilzeitausbildung

Vorlage: Ausbildungsvertragszusatz - Teilzeitvereinbarung

5.2 Modelle der Teilzeitausbildung

Folgende Varianten der Teilzeitausbildung (§ 8 Berufsbildungsgesetz) gibt es:

Die wöchentliche Arbeitszeit wird zwischen Auszubildenden und Betrieb individuell abgestimmt und kann variieren.

- Teilzeitausbildung **ohne** Verlängerung der Ausbildungszeit:
Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden. Die Regelausbildungsdauer, gemäß der Ausbildungsverordnung, bleibt unverändert.
- Teilzeitausbildung **mit** Verlängerung der Ausbildungszeit:
Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20, bleibt aber unter 25 Wochenstunden. Die Regelausbildungsdauer, gemäß der Ausbildungsverordnung, wird um maximal ein Jahr verlängert.

5.3 Ausbildungsvertrag

Der oder die Auszubildende und der Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden. Die Berufsschultage zählen mit. Die tägliche Arbeitszeit im Betrieb wird auf mindestens 4-5 Stunden festgelegt. Sie besprechen gemeinsam, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden (Vor- und/oder Nachmittag, Arbeitszeitkonto) und legen die Arbeitstage fest. Dem Ausbildungsvertrag wird ein Zusatz (siehe Anhang) angefügt, in dem die Teilzeitvereinbarung schriftlich fixiert wird.

Im aktuellen Berufsausbildungsvertrag der Handwerkskammer Hannover ist unter Punkt C die Teilzeitausbildung anzugeben. Sollten dieser Punkt in dem Ihnen vorliegenden Vertrag nicht aufgeführt sein, können Sie unter Punkt F „Sonstige Vereinbaren“ einen Vermerk zur Teilzeitausbildung vornehmen. Im aktuellen Berufsausbildungsvertrag der IHK ist unter Punkt F die Teilzeitausbildung anzugeben. Sollten dieser Punkt in dem Ihnen vorliegenden Vertrag nicht aufgeführt sein, können Sie unter Punkt H „Sonstige Vereinbaren“ einen Vermerk zur Teilzeitausbildung vornehmen.

Das ausbildende Unternehmen und der oder die Auszubildende müssen die Teilzeitberufsausbildung gemeinsam bei der zuständigen Kammer beantragen. Durch die reduzierte wöchentliche Ausbildungszeit kann sich die monatliche Vergütung entsprechend verringern.

Die Berufsschultage, die in Vollzeit stattfinden, insbesondere bei Blockunterricht, sind eine Hürde für die Auszubildenden in Bezug auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hier ist eine intensive Unterstützung durch Familie, Jugendamt und ggf. weitere Institutionen/Personen nötig.

➤ Vorlage: Ausbildungsvertragszusatz - Teilzeitvereinbarung

5.4 Ausbildungsvergütung

Die Teilzeitauszubildenden erhalten eine reguläre Ausbildungsvergütung von der Ausbildungsstätte. Diese kann sich entsprechend der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit reduzieren. Überwiegend reicht eine reduzierte Ausbildungsvergütung nicht für den Lebensunterhalt. Es können dann verschiedene staatliche Leistungen beantragt werden.

➤ Siehe Kapitel 6: Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

5.5 Urlaubsanspruch

Bei Auszubildenden in Teilzeit, die nicht an jedem Arbeitstag in der Woche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den wöchentlichen Arbeitstagen berechnet.

Beispiel:

- Vollzeit 5 Tage, Teilzeit 2 Tage
- Urlaubstage für Vollzeitkräfte: 25 pro Jahr
- $25:5 \times 2 = 10$ Urlaubstage pro Jahr bei 2 Arbeitstagen pro Woche

5.6 Berufsschulunterricht

Meist ist eine Verkürzung der Berufsschulzeit nicht möglich, so dass der Unterricht in Vollzeitform besucht werden muss.

6. Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten

6.1 Betriebe

Teilweise kann für bestimmte Jugendliche Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung über Sonderprogramme beantragt werden. Bitte erkundigen Sie sich bei pro regio e.V., der Agentur für Arbeit oder Ihrer zuständigen Kammer.

6.2 Auszubildende

Überwiegend reicht eine reduzierte Ausbildungsvergütung nicht für den Lebensunterhalt. Es können dann verschiedene staatliche Leistungen beantragt werden.

Es lohnt sich eine Beratung zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten bei der zuständigen Gemeinde- oder Stadtverwaltung ggf. auch Jugend- oder Sozialamt in Anspruch zu nehmen.

Staatliche Unterstützungsleistungen sind beispielsweise:

- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) · Agentur für Arbeit
- Arbeitslosengeld II (ALG II) und Sozialgeld · ARGE
- Zuschuss zu den ungedeckten Kosten, ergänzende Leistungen nach dem SGB II · ARGE
- Mehrbedarf für Alleinerziehende, ergänzende Leistungen nach dem SGB II · ARGE
- Individuelle Fördermöglichkeiten z. B. für Ausbildungssuchende mit der Aussicht auf einen Ausbildungsplatz
- Ausbildungsbegleitende Hilfen / Nachhilfe (abH)
- Wohngeld/Mietzuschuss · ARGE
- Elterngeld · Max. 14 Monate. Fragen Sie bei ihrer Stadt/Gemeinde nach.
- Kindergeld ggf. für Mutter (bis 25 Jahre) und Kind/er · Familienkasse
- Kinderzuschlag · Familienkasse
- Kinderbetreuungszuschuss · Jugendamt, im Rahmen von BaB bei der zuständigen Agentur für Arbeit
- Befreiung von Kontoführungsgebühren · Hausbank
- Befreiung GEZ Gebühren · GEZ
- Sozialanschluss · Telefonanbieter
- Unterhaltsleistungen und Unterhaltsvorschuss
- Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket · Auskunft hierzu bei der zuständigen Stadt- oder Gemeindeverwaltung oder beim Jobcenter.

Weitere Informationen finden Sie bei der Agentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de

7. Rechtliche und organisatorische Fragen

7.1 Rechtliche Grundlagen zur Teilzeitausbildung

Mit der Änderung des Berufsbildungsgesetzes findet die Teilzeitausbildung erstmals auch im Gesetz Niederschlag: § 8 BBiG: „Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung)“.

Diese Feststellung ist nicht an ein bestimmtes Alter der Auszubildenden geknüpft. In der Begründung zu diesem Paragraphen ist nachzulesen, dass „eine Teilzeitausbildung unter Beibehaltung der regulären Ausbildungsdauer“ ermöglicht wird. Somit können die Auszubildenden und Betriebe innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens die Ausbildung selbst und nach den jeweiligen Bedürfnissen gestalten.

Berufsbildungsgesetz § 8 BBiG

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

(2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 sind die Ausbildenden zu hören.

(3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen. In der Kommentierung wird folgendes als Begründung angegeben: Durch die Anfügung des Satzes 2 in Absatz 1 wird klargestellt, dass sich die Verkürzung der Ausbildungszeit bei berechtigtem Interesse auch auf eine tägliche oder wöchentliche Verkürzung beziehen kann, sofern das Ausbildungsziel auch in dieser verkürzten Zeit erreicht wird. Hierdurch wird eine Teilzeitausbildung unter Beibehaltung der regulären Ausbildungsdauer ermöglicht.

Berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben. In diesen Fällen besteht bei Einvernehmen der Vertragsparteien ein Anspruch gegenüber der zuständigen Stelle, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend zu verkürzen.

Aus: Änderungsantrag der Fraktionen SPD, CDU/CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung [Berufsbildungsreformgesetz - BerBiRefG] [Drucksache 15/3980]

Vertragszusätze für Teilzeit zum Ausbildungsvertrag

Um eine Ausbildung in der normal vorgesehenen Dauer abzuschließen, ist eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um 25% auf 75% zulässig.

7.2 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also auch für schwangere Auszubildende. Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehende (werdende) Mutter und ihr Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.

Doch was müssen Unternehmer in Sachen Mutterschutzgesetz wissen und beachten? Hier haben wir für Sie die wichtigsten Punkte zum Thema Mutterschutz zusammengefasst. Diese Zusammenfassung geht nicht auf Ausnahmen und Sonderfälle ein. Detailliertere Informationen finden Sie z.B. unter www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de (-> Arbeitsschutz -> Mutterschutz).

- **Mitteilung durch die Schwangere:** Sobald die Schwangere von ihrer Schwangerschaft erfahren hat, sollte sie ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Für werdende Mütter besteht laut Mutterschutzgesetz kein Zwang, die Schwangerschaft mitzuteilen. Allerdings kann die werdende Mutter bis zur Mitteilung ihre Rechte nicht einfordern.
- **Meldepflicht des Arbeitgebers:** Sie als Arbeitgeber müssen die Schwangerschaft nach Bekanntwerden der zuständigen Aufsichtsbehörde melden. Ein Meldeformular finden Sie im Internet auf der Seite des Gewerbeaufsichtsamtes (s.o.).

Zuständig für die Region Hannover:

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover, Tel. 0511 - 9096-199

- **Kündigungsschutz:** Schwangere dürfen von Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt nicht gekündigt werden. Der Kündigungsschutz gilt auch in der Probezeit. Befristete Verträge (wie Ausbildungsverträge) werden durch die Mutterschutzfristen jedoch nicht verlängert. Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Zum Zeitpunkt der Kündigung muss die Schwangerschaft bestanden haben. Unter besonderen Gründen ist eine Kündigung möglich, diese bedarf aber der Zustimmung der Aufsichtsbehörde.

Für Ausbildungsverhältnisse gilt:

Verlängerung der Ausbildungszeit wegen Mutterschutz:

Das befristete Ausbildungsverhältnis wird weder durch die Mutterschutzfristen noch durch die Beschäftigungsverbote verlängert. Die Auszubildende kann aber nach Berufsbildungsgesetz (§ 29 Abs. 3) bei der für die Berufsausbildung zuständigen Stelle (z.B. *Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer usw.*) eine Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen, wenn zu erwarten ist, dass sie anderenfalls das Ausbildungsziel nicht erreichen wird.

- **Schutzfristen vor der Geburt:** Sechs Wochen vor der Geburt dürfen werdende Mütter gemäß Mutterschutzgesetz nicht mehr beschäftigt werden. Ausnahmen sind möglich, wenn die Schwangere unbedingt zu arbeiten wünscht (in der Ausbildung beispielsweise, wenn eine Prüfung in diesem Zeitraum liegt). Die Schwangere kann diese Erklärung laut Mutterschutzgesetz jederzeit widerrufen.
- **Beschäftigungsverbot nach der Geburt:** Nach der Geburt beträgt die Mutterschutzfrist acht Wochen. Frühgeburten und Mehrlingsgeburten verlängern die Schutzfrist laut Mutterschutzgesetz um vier auf insgesamt 12 Wochen. Bei Frühgeburten und vorzeitiger Geburt verlängert sich die Schutzfrist um die vorher nicht in Anspruch genommene Zeit. Maßgeblich ist hier die vom Gynäkologen ausgestellte Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin.
- **Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss:** Während der Mutterschutzfristen erhalten Arbeitnehmerinnen, die Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld sind, von ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro pro Kalendertag.

Darüber hinaus gibt es gegebenenfalls den so genannten Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld. Wenn der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro übersteigt - dies entspricht einem monatlichen Nettolohn von 390 Euro - muss der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen.

- **Schutz vor Gefahren – verbotene Tätigkeiten:**

Für Schwangere sind bestimmte Arbeiten verboten.

- Werdende Mütter dürfen
 - keine Überstunden machen
(bis 18 Jahre: max. 8 Stunden, ab 18 Jahre: max. 8,5 h pro Tag)
 - nicht in der Nacht (20-6 Uhr)
 - nicht mit Akkordarbeit oder Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
 - nicht Sonn-/Feiertags beschäftigt werden.

Ausnahmen zur Nacht- und Wochenendarbeit gelten laut Mutterschutzgesetz unter anderem im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Krankenpflege und in Familienhaushalten. Das Gewerbeaufsichtsamt kann weitere Ausnahmen zulassen. Weiter nicht zulässig sind laut Mutterschutzgesetz alle Aufgaben, bei denen Mutter und Kind gesundheitsgefährdenden Stoffen sowie Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

- **Schutz vor Gefahren – Arbeitsplatz und Arbeitsablauf:** Der Arbeitsplatz und Arbeitsablauf der Schwangeren müssen laut Mutterschutzgesetz so gestaltet sein, dass keine Gefahren für die werdende oder stillende Mutter und das Kind entstehen. Muss die Schwangere bei der Arbeit ständig stehen, hat sie laut Mutterschutzgesetz Anspruch auf Ruhepausen im Sitzen. Umgekehrt dürfen Schwangere, die hauptsächlich im Sitzen arbeiten, ihre Arbeit zur Entspannung unterbrechen.

- **Beschäftigungsverbot mit ärztlichem Attest:** Werdende Mütter dürfen laut Mutterschutzgesetz keine Arbeiten übernehmen, die nach ärztlichem Attest Leib und Leben der Mutter und des Kindes gefährden. Das Attest des Arztes muss das Beschäftigungsverbot, dessen Umfang und Gründe genau erfassen. Aus der Bescheinigung muss laut Mutterschutzgesetz außerdem hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere nicht leisten darf.
- **Erholungsurlaub:** Die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten laut Mutterschutz als Arbeitszeit. So können Schwangere, die ihren Urlaub vor dem Beschäftigungsverbot noch nicht oder nicht vollständig genommen haben, laut Mutterschutz nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder kommenden Urlaubsjahr beantragen.
- **Anspruch auf Stillpausen:** Wenn die Mutter stillt und bereits wieder arbeitet, hat sie laut Mutterschutz ein Anrecht auf zusätzliche Pausen: insgesamt eine Stunde oder zweimal eine halbe Stunde Stillzeit pro Tag.

7.3 Elternzeit

Nach der Geburt und dem Ablauf der Mutterschutzfrist haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum dritten Geburtstag des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit: Insgesamt: 36 Monate.

Hier die wichtigsten Informationen im Überblick, was Unternehmen in Sachen Elternzeit beachten müssen:

- **Elternzeit-Ansprüche und Dauer:** Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes haben Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Mit Zustimmung der Arbeitgeberseite können sie bis zu 12 Monate der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes übertragen. Erwerbstätige Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Die Elternzeitansprüche der Eltern werden getrennt voneinander behandelt.
- **Kündigungsschutz:** Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise durch die Aufsichtsbehörde eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Weitere Infos dazu: www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de.
- **Anmeldefrist für Elternzeit:** Die Anmeldefrist für die Elternzeit beträgt sieben Wochen. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Anmeldefrist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend.
Mit der Anmeldung der Elternzeit müssen sich die Eltern gleichzeitig verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist in diesem Fall nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich.

- **Teilzeitarbeit während der Elternzeit:** Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit, wenn
 - keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen,
 - die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate im Unternehmen tätig ist,
 - die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden reduziert werden soll,
 - der Anspruch der Arbeitgeberseite sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde.

- **Anspruch auf Rückkehr nach Elternzeit:** Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern einen Anspruch, auf ihren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.

- **Elternzeit-Ansprüche für Auszubildende:** Auszubildende sind im Hinblick auf die Elternzeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichgestellt. Zur Ausgestaltung gibt es zwei Möglichkeiten:
 - **Ruhen des Arbeitsverhältnisses:** Der/die Auszubildende lässt sich für die Elternzeit komplett beurlauben. Die Elternzeit wird nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet, d.h. die Berufsausbildungszeit wird für die Dauer der Elternzeit unterbrochen und verlängert sich um die in Anspruch genommene Elternzeit.
 - **Teilzeitarbeit während der Elternzeit:** Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Auszubildende können also alternativ zur Unterbrechung der Ausbildung und anschließender Fortsetzung nach der Elternzeit auch während der Elternzeit die Ausbildung in Teilzeit fortsetzen.

- **Elternzeit für Großeltern:** Auch Großeltern haben in bestimmten Fällen einen Anspruch auf Elternzeit für die Betreuung von Enkelkindern:
 - wenn die Großeltern mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und
 - ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
 - ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Die Großeltern können jedoch nur in der Zeit Elternzeit in Anspruch nehmen, in der keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit in Anspruch nimmt.

Quelle: www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie,did=16318.html

Stand: Dezember 2011



7.4 Elterngeld für Eltern in Ausbildung

Ab der Geburt eines Kindes können Eltern bis zu 14 Monate lang das Elterngeld erhalten, beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil allein kann die Leistung für mindestens zwei und maximal 12 Monate beziehen. Für zusätzliche zwei Monate wird das Elterngeld gezahlt, wenn auch der Partner vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch macht und den Eltern für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt. Arbeiten Mutter oder Vater während des Elterngeldbezugs in Teilzeit, darf die Wochenarbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigen.

Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners volle 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Höhe des Elterngelds: Das Elterngeld beträgt absolut mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro. Maßgebend für die Höhe ist das durchschnittliche Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes.

Wer bekommt Elterngeld? Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten vorrangig selbst betreuen wollen und deshalb nicht voll erwerbstätig sind. Neben den leiblichen Eltern können Adoptiveltern, in Ausnahmefällen auch Verwandte bis dritten Grades (wie Urgroßeltern, Großeltern, Tanten und Onkel sowie Geschwister) Elterngeld erhalten.

Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die

- ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Wo beantragt man Elterngeld? Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrer zuständigen Gemeinde/Stadt.

➤ **Weitere Informationen finden Sie unter:** www.familien-wegweiser.de

➤ **Elterngeldrechner:** www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/weiter.do

Quelle: www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/navidirekt.do
Stand: Dezember 2011

7.5 Kinderbetreuung

Verschiedene Formen der Kinderbetreuung ermöglichen es Eltern, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Wissenswertes für Unternehmen, die Auszubildende mit Kindern beschäftigen, haben wir hier in Kurzform für Sie zusammengetragen.

- **Beratung zu Betreuungsmöglichkeiten:** Auszubildende und Berufstätige mit Kindern können sich bei den kommunalen Jugendämtern bzw. Fachbereichen Jugend und Familie zu den verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten vor Ort beraten lassen, um die Ausbildung trotz Kindern weiterführen zu können. In den letzten Jahren wurden in einigen Kommunen sogenannte „Familienbüros“ eingerichtet, die unter anderem Eltern den Service anbieten, die Kinderbetreuung zu vermitteln und zu organisieren. Fragen Sie bei Ihrer Stadt oder Gemeinde nach.
- **Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung:** Seit 1996 besteht ein Rechtsanspruch auf einen (Halbtags-)Kindergartenplatz für Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zur Einschulung. Ab August 2013 wird dieser Rechtsanspruch auf jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr erweitert.
- **Kosten:** In Niedersachsen ist das letzte Kindergartenjahr vor der Einschulung beitragsfrei. Ansonsten variieren die Kosten für den Besuch der Kinderbetreuung je nach Betreuungsart und Kommune.

Fast überall gibt es Möglichkeiten für Geringverdiener (zu denen Auszubildende in der Regel zählen) auf Beitragsreduzierung oder –befreiung. Auch hier lohnt sich eine Beratung im kommunalen Familienbüro bzw. beim Jugendamt.

Kinderbetreuungseinrichtungen im unterschiedlichen Lebensalter des Kindes sind:

- **Kinderkrippe:** Hier werden Kinder ab 0 bis 3 Jahren betreut. Viele Krippen haben ein Mindestalter, z.B. ab 12 oder ab 18 Monate.
- **Kindergarten/ Kita/ Kindertagesstätte/ Kinderladen:** Ab 3 bis 6 Jahre
- **Tagespflege/ „Tagesmütter“:** Ab Babyalter bis zum Schulkind. Die Betreuung findet im privaten Umfeld statt. Tagesmütter können die institutionelle Betreuung in Krippe/ Kita ergänzen, wenn die Betreuungszeiten für Auszubildende nicht ausreichen.
- **Hort:** Im Hort werden Schulkinder nach Schulschluss betreut.

➤ Siehe Kapitel 8.2 Beratungsmöglichkeiten und Vermittlung zur Kinderbetreuung

➤ Siehe Kapitel 8.3 Linktipps auch zur Kinderbetreuung



8. Serviceteil

8.1 Teilzeitausbildung: Auf den Punkt gebracht

- Die Teilzeit-Variante ist grundsätzlich bei allen betrieblichen Ausbildungen möglich.
- Die Berufsschule ist wie in einer Vollzeit-Ausbildung zu besuchen.
- Die Stundenaufteilung kann aber im Rahmen der reduzierten Wochenstunden nach den Bedürfnissen von Betrieb und Auszubildenden abgestimmt werden.
- Gemeinsamer Antrag vom Betrieb und Auszubildenden/ Auszubildender/ Umschüler/in an die zuständige Stelle (im Handwerk über die Kreishandwerkerschaft an die zuständige Stelle).
- Beratung durch den zuständigen Ausbildungsberater/in der zuständigen Stelle/Kammer ist möglich.
- Auch nachträgliche Änderung von Vollzeit- in Teilzeitausbildung ist möglich.
- Zahlung einer angepassten Ausbildungsvergütung ist möglich.
- Empfehlenswert: Information der Mitarbeiter/innen im Betrieb über die Teilzeitausbildung der bzw. des Auszubildenden.

8.2 Beratungsmöglichkeiten zur Teilzeitausbildung & Vermittlung zur Kinderbetreuung

Agentur für Arbeit / Jobcenter der Region / Arbeitgeberservice

Brühlstraße 4
30169 Hannover
Tel.: 01801 - 66 44 66 Festnetz: 0,04€/Min.
Fax: 0511 - 919 - 16 60
E-Mail:
hannover.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
Internet:
www.arbeitsagentur.de/nn_321912/Kommunikation/Dienststellen/RD-NSB/Hannover/Kontakte/AGS-AA-Hannover.html

Ausbildung im Verbund pro regio e. V.

Praklastraße 1
31311 Uetze
Tel.: 05173 - 92590-00
Fax: 05173 - 924546
E-Mail: proregio@web.de
Internet: www.proregioev.de

Dienstleister rund um Teilzeitausbildung: Diakonisches Werk Stadtverband Hannover e.V., Abteilung SINA, Soziale Integration Neue Arbeit

Ansprechpartnerin: Hannelore Borchers
Nordfelder Reihe 23
30159 Hannover
Tel.: 0511 - 32 00 09
Fax: 0511 - 32 86 52
E-Mail: hborchers@sina-hannover.de
Internet: www.sina-hannover.de

Handwerkskammer Hannover - Berufsausbildung

Berliner Allee 17
30175 Hannover
Tel.: 0511 - 34 85 90
Internet: www.hwk-hannover.de

Industrie- und Handelskammer Hannover

Ansprechpartner: Jörg Mahnke
Schiffgraben 49
30175 Hannover
Tel.: 0511 - 3107-225
Fax: 0511 - 3107-436
Internet: www.hannover.ihk.de

Kreishandwerkerschaft Hannover

Ansprechpartner:
Herr Bietendorf / Herr Goelletz
Berliner Allee 17
30175 Hannover
Tel.: 0511 - 33 61 78 - 0
E-Mail: Kreishandwerkerschaft-Hannover@t-online.de

Landeshauptstadt Hannover FamilienServiceBüro

Fachbereich Jugend u. Familie
Kurt-Schumacher Str. 24
30159 Hannover
Tel.: 0511 - 168 - 4 35 35
Fax: 0511 - 168 - 4 11 70
E-Mail: familienservicebuero@hannover-stadt.de
Internet: www.hannover.de/de/gesundheit_soziales/jugendliche/kinder_jugendbetreuung/lhh_juam/familenservice/index.html

Region Hannover Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Ansprechpartnerin: Frau Stratmann
Vahrenwalder Straße 7
30159 Hannover
Tel.: 0511 - 616 - 2 35 41
E-Mail: irene.stratmann@region-hannover.de
Internet: www.frau-und-beruf-hannover.de

Region Hannover Koordinierungsstelle Kindertagespflege

Team Fachdienste für Jugendhilfe,
Fachbereich Jugend
Haus der Region
Hildesheimer Straße 20
30169 Hannover
Tel.: 0511 - 6 16 - 2 20 79
Fax: 0511 - 6 16 - 2 24 99
Öffnungszeiten: Dienstag, Mittwoch und
Freitag von 09:00 – 12:00 Uhr
E-Mail: kindertagespflege@region-hannover.de
Internet: www.hannover.de/familie/bildung_betreuung/kinder/kinderbetreuung/tagespfl.html



8.3 Linktipps

Alles rund um Fragen zu Familie: www.familien-wegweiser.de

Beispielhafte Projekte: „SINA – Soziale Integration neue Arbeit“ des Diakonischen Werk Stadtverband für Innere Mission Hannover e.V.. Auftrag: Förderung von jungen Frauen mit und ohne Kind auf ihrem Weg in den Beruf: www.sina-hannover.de

„RE/init e.V.“ Internetportal des gemeinnützigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger führt seit 2002 Teilzeitberufsausbildungsprojekte durch: <http://tzba.reinit.net/>

Informationen und Beratung für Familien im Herzen der Stadt Hannover:

www.hannover.de/de/gesundheit_soziales/jugendliche/kinder_jugendbetreuung/lhh_juam/familenservice/index.html

Informationen zu Teilzeitausbildung in der Region Hannover:

www.hannover.de/familie/arbeit/betriebe/organisation/teilzeitausbildung/teilzeitausbildung/index.html

Informationen zum Elterngeld und zur Elternzeit

- www.elternzeit-elterngeld.de
- www.elterngeld.com
- www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=89272.html

Kinderbetreuung in der Region Hannover:

www.hannover.de/familie/bildung_betreuung/kinder/kinderbetreuung/index.html

<http://hannover.betreuungsboerse.net>

Koordinierungsstelle Kindertagespflege der Region Hannover:

www.hannover.de/de/gesundheit_soziales/jugendliche/kinder_jugendbetreuung/fb-jug/fachdie_jug/tagespfl.html

Teilzeitausbildung in NRW: www.ausbildung-teilzeit.de

Raum für Notizen:



9. Verzeichnis: Muster, Vorlagen, Checklisten, Leitfäden

- ▶ 9.1 Checkliste: Für erstausbildende Betriebe
- ▶ 9.2 Leitfaden: Auszubildende ist Schwanger: Was tun?
- ▶ 9.3 Checkliste: Teilzeitausbildung
- ▶ 9.4 Vorlage: Anhang zum Ausbildungsvertrag – Teilzeitvereinbarung



Raum für Notizen:



9.1 Checkliste: Für erstausbildende Betriebe

So sind Sie bestens auf die neuen Auszubildenden vorbereitet

Wichtige rechtliche Grundvoraussetzungen für die Ausbildung

			Handlungsbedarf beschreiben
Ist Ihr Betrieb nach § 27 Abs. 1 Satz 1 BBiG für die Ausbildung in den von ihnen gewählten Berufen geeignet ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie selbst oder eine andere verantwortliche Person die Berechtigung zum Ausbilden im relevanten Ausbildungsberuf?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Steht die Zahl der Auszubildenden nach § 27 Abs. 1 Satz 2 BBiG in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben sich die Auszubildenden unter 18 Jahren innerhalb der letzten 14 Monate vor dem Ausbildungsbeginn ärztlich untersuchen lassen und Ihnen eine Bescheinigung vorgelegt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Liegt Ihnen für Auszubildende aus Nicht-EWR-Ländern jeweils eine Arbeitserlaubnis vor?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz in Ihrem Betrieb ausgehängt oder ausgelegt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Wurde die Lehrzeit von Azubis mit beruflicher Vorbildung von vornherein verkürzt und das im Ausbildungsvertrag vermerkt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	

Organisatorische Aufgaben vor Beginn der Ausbildung

			Handlungsbedarf beschreiben
Sind alle Ausbildungsverträge unter Dach und Fach und haben Sie einen Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse veranlasst?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie sich für Ihre(n) Ausbildungsberuf(e) die Ausbildungsordnung , bestehend aus Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen, besorgt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie Ihre neuen Auszubildenden zur Berufsschule angemeldet ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie für jeden Ihrer Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan erstellt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie ggf. Ihre Fachausbilder auf die neuen Auszubildenden und deren Voraussetzungen vorbereitet ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	

Organisatorische Aufgaben vor Beginn der Ausbildung

Handlungsbedarf beschreiben

Haben die neuen Lehrlinge ihren eigenen „Arbeitsplatz“ ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie daran gedacht, den Ausbildungsvertrag z. B. mit Abiturienten und Realschülern – falls von beiden Seiten gewünscht – von vornherein zu verkürzen ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Sind ggf. Kenntnisse aufzuholen , die in der Schule offenbar nicht vermittelt werden konnten, aber in den einzelnen Ausbildungsabteilungen gerne gesehen werden?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	

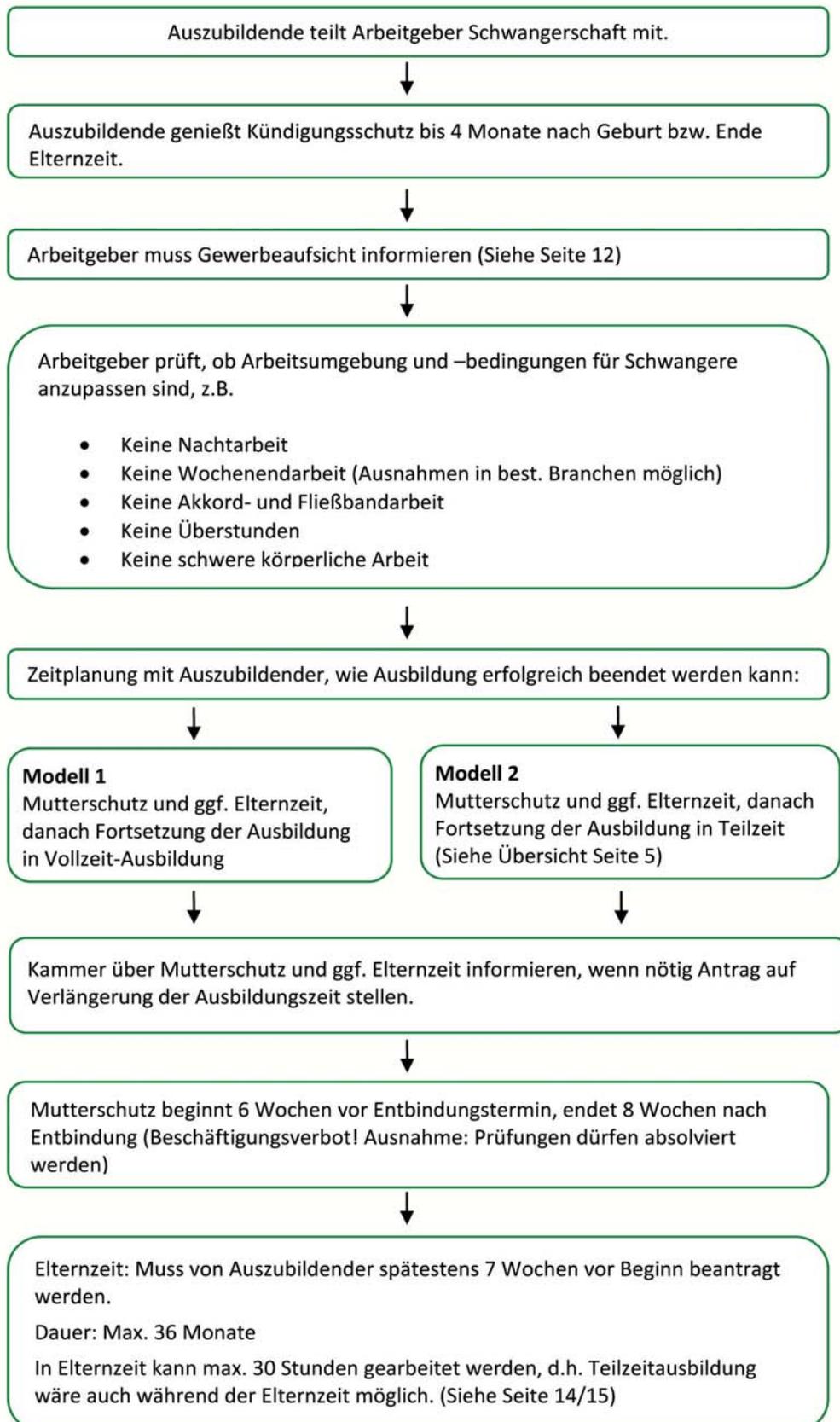
Organisatorische Aufgaben zum Ausbildungsbeginn

Handlungsbedarf beschreiben

Haben die neuen Azubis Ihnen alle erforderlichen Unterlagen ausgehändigt ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Wurden Ihren neuen Lehrlingen die schriftlichen Ausbildungsnachweise (ehemals Berichtsheft) ausgehändigt ? Haben Sie sich die Übergabe vom Azubi bescheinigen lassen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie alle weiteren ggf. berufsspezifischen Ausbildungsmittel gegen Empfangsbescheinigung übergeben ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie Ihre neuen Auszubildenden innerhalb der ersten 14 Tage nach Ausbildungsbeginn bei einer Krankenkasse angemeldet ?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Haben Sie alle Auszubildenden eine Verschwiegenheitserklärung unterschreiben lassen?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	

Bitte wenden Sie sich mit Fragen an pro regio e. V. oder Ihre zuständige Kammer.

9.2 Leitfaden: Auszubildende ist schwanger: Was tun?



9.3 Checkliste: Teilzeitausbildung

Wenn Ihr Unternehmen eine Teilzeitausbildung anbieten möchte, sollten Sie folgende Schritte beachten:

- Meldung Ihres Teilzeitausbildungsplatz bei der zuständigen Kammer und der Agentur für Arbeit
- Klären Sie die Arbeitszeiten mit der/dem Auszubildenden im Vorfeld detailliert ab und halten Sie diese schriftlich fest.
- Wählen Sie das passende Teilzeitmodell (Siehe Seite 3 und ff.).
- Füllen Sie den Berufsausbildungsvertrag und den Zusatz aus.
- Berechnen Sie die Ausbildungsvergütung prozentual zur Wochenarbeitszeit.
- Ermitteln Sie bei Bedarf den abweichenden Urlaubsanspruch. Der Urlaubsanspruch ist im Verhältnis zu den wöchentlichen Arbeitstagen zu berechnen.
- Senden Sie Vertrag und Zusatz an Ihre zuständige Kammer.
- Klären Sie vor Ausbildungsbeginn, ob Sie Anspruch auf Fördermittel haben.
- Melden Sie die/den Teilzeitausbildende/n bei der zuständigen Berufsschule an und informieren Sie die Berufsschule über die Teilzeitausbildung.
- Informieren Sie Ihre übrigen Mitarbeiter/innen über die Teilzeitausbildung und die vereinbarten Arbeitszeiten.

Zusatzvereinbarung zur Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG)

Vertragspartner:

Name, Betrieb:

Anschrift, Betrieb:

Name, Auszubildende/r:

Anschrift, Auszubildende/r:

Ausbildungszeit:

Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt Stunden (mind. 30h).
Darin enthalten sind der Berufsschulunterricht und die verbindlich erklärten
überbetrieblichen Unterweisungen, die jeweils in vollem Umfang zu den
vorgegebenen Zeiten besucht werden müssen.

Betriebliche Ausbildungszeiten:

1. Lehrjahr Mo Di Mi Do Fr Sa Stunden:

2. Lehrjahr Mo Di Mi Do Fr Sa Stunden:

3. Lehrjahr Mo Di Mi Do Fr Sa Stunden:

4. Lehrjahr Mo Di Mi Do Fr Sa Stunden:

.....
Datum/ Ort

.....
Unterschrift Auszubildende/r

.....
Unterschrift Auszubildende/r

.....
Ggf. Unterschrift Erziehungsberechtigte/r

10. Quellenverzeichnis

Ausbildung in Teilzeit. Alles andere als eine halbe Sache. NRW Regionalagentur MEO, Essen, 2011
Webseite: www.ra-meo.de/tl_files/downloads/Teilzeitausbildung%20Kurzpraesentation.pdf
Zugriff: Oktober 2011

Ausbildung in Teilzeit. Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick.
Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn, 2011
Webseite: www.bmbf.de/pub/ausbildung_in_teilzeit.pdf
Zugriff: Oktober 2011

Ausbildung in Teilzeit. STARegio-Projekt „Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren sowie in Pflege eingebundener junger Menschen“, IHK und Handelskammer Lübeck, 2007
Webseite: www.life-online.de/download/publication/Ausbildung_in_Teilzeit_Broschuere_Betriebe_Luebeck.pdf
Zugriff: September 2011

Beruf + Karriere. Ausbildung. Schwanger in der Ausbildung – was nun?, R+V, 2010
Webseite: www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/ausbildung_berufseinstieg/ausbildung/3_schwangerwaehrender_ausbildung.jsp
Zugriff: Oktober 2011

Elternzeit, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration
Webseite: www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5028&article_id=14333&psmand=17
Zugriff: Oktober 2011

Handlungsleitfaden Teilzeitausbildung . Informationen und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebe. Projekt ModUs, im CJD Bonn, Bonn, 2009
Webseite: www.cjd-bonn.de/media/public/db/media/4/2009/11/529/handlungsleitfaden10.2010.pdf
Zugriff: September 2011

Teilzeitausbildung in der Praxis. HANNOVER. DE, Landeshauptstadt und der Region Hannover.
Webseite: www.hannover.de/familie/arbeit/betriebe/organisation/teilzeitausbildung/teilzeitausbildung/index.html
Zugriff: Oktober 2011

Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten. Hergenröder, Carmen Silvia: BiBB, BWP 6/2008, Bertelsmann, Bielefeld, 2008
Webseite: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1711
Zugriff: Oktober 2011

Verzeichnis ausgewählter Beschlüsse zur beruflichen Bildung, Berlin, 27.06.2008
Webseite: www.bibb.de/dokumente/pdf/ha-empfehlung_127_mpo_fortbildung_handwerk.pdf
Zugriff: Oktober 2011



Raum für Notizen:





© Ausbildung im Verbund pro regio e.V.

Praklastraße 1

31311 Uetze

Tel.: 0 51 73 - 92 590-00

Fax: 0 51 73 - 92 45 46

proregio@web.de

www.proregioev.de