



Teilzeitberufsausbildung

Fakten, Erfahrungsberichte und Best Practice

Impressum

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSA)
Wagenburgstraße 26–28
70184 Stuttgart
Tel. (07 11) 16 48 9-0
Fax (07 11) 16 48 9-21
E-Mail: mail@bagejsa.de
www.bagejsa.de

Konzeption:

Susanne Käppler (BAG EJSA) und Marion Klein-Bojanowski (low-tec gGmbH)

Redaktion:

Gisela Würfel

Fotos:

Delia Baum (Titel und S. 6, 8, 12, 15, 17, 19, 22, 25, 30, 31, 36, 41, 43, 53, 62, 67, 72), Lisa Schwarz/pixelio (S. 10), Tony Mentzel, low-tec gGmbH (S. 21, 40, 51, 54 – 61, 63 – 65, 66 unten, 76, 77), Martin Jäger/pixelio (S. 26), CJD Bodensee-Oberschwaben (S. 33, 34, 35, 38, 39), Heinz Lönneßen (S. 44, 45), Bernhard Baldas (S. 46, 48), Andreas Buck (S. 66 oben), birgith/pixelio (S. 74)

Stuttgart, Juli 2015

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Teilzeitberufsausbildung

Fakten, Erfahrungsberichte und Best Practice

Hinweis zur geschlechtersensiblen Schreibweise

In einigen der Texte wird eine andere geschlechtersensible Schreibweise verwendet als sonst in den Publikationen der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit üblich. Dies geschieht auf ausdrücklichen Wunsch der jeweiligen Autorinnen.

Inhalt

Vorwort	7
Einführung	8
Ein Blick auf die Themen und Beiträge in diesem Heft <i>Marion Klein-Bojanowski (low-tec gGmbH) und Susanne Käppler (BAG EJSA)</i>	
Vom Gedöns zum TOP-Thema!	10
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: ein relevanter Wettbewerbsvorteil <i>Alexandra Wachendorfer (Beratung und Begutachtung Beruf und Familie, a priori, Bonn)</i>	
Herausforderung: Teilzeitberufsausbildung	15
Bestandsaufnahme und Einschätzung aus Sicht der Berufsbildung <i>Angelika Puhmann (BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung)</i>	
Betriebliche Ausbildung für junge Eltern	19
Einstieg begleiten und Perspektiven öffnen mit Teilzeitberufsausbildung – das NRW-Landesprogramm TEP <i>Ulrike Metzner-Imiela (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW a.D.) und Karin Linde (G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH)</i>	
Förderung der Teilzeitausbildung	26
Die landesweite Netzwerkarbeit in Baden-Württemberg <i>Sibylle Hahn (LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg)</i>	
Marketingstrategien zur Weiterentwicklung	31
Das Projekt TAFF (Teilzeitberufsausbildung für alleinerziehende Frauen) <i>Ivanka Seitz und Christine Wagner (CJD Bodensee-Oberschwaben)</i>	
Kooperation für ein gemeinsames Ziel	36
CJD Friedrichshafen und das Jobcenter des Bodenseekreises <i>Elke Bott-Eichenhofer (CJD Bodensee-Oberschwaben) und Barbara Mayer-Frenznik (Jobcenter des Landratsamtes Bodenseekreis)</i>	
Vom Netzwerk und vom Netzwerken	40
Zwölf Jahre bundesweites Netzwerk Teilzeitberufsausbildung <i>Anne Preuss (ZIB – Zentrum für Integration und Bildung GmbH, Solingen)</i>	
Teilzeitberufsausbildung erfolgreich umsetzen	43
Erfahrungen aus der Praxis: Zwei Beispiele	
– <i>Beispiel 1: Krankenhaus Düren: Teilzeitausbildung ist auch schulisch möglich</i> <i>Heinz Lönneßen (Schulleiter Krankenhaus Düren)</i>	
– <i>Beispiel 2: MINT mit Kind: Teilzeitausbildung in technischen Berufen bei Siemens –</i> <i>Interview mit Dieter Wolf (Ausbildungsleiter Siemens Karlsruhe)</i> <i>Bernhard Baldas (Beratung und Coaching für Ausbildung und Beruf)</i>	

Die regionalen AkteurlInnen zusammenbringen	51
Unterstützung durch die Regionalagenturen des Landes NRW: Beispiel Aachen <i>Christine Kappes (Region Aachen – Zweckverband, Regionalagentur)</i>	
Erfahrungen aus der Praxis	54
Im Gespräch mit VertreterInnen von Unternehmen und Auszubildenden in Teilzeit <i>Marion Klein-Bojanowski (low tec gGmbH)</i>	
– <i>Von der Praktikantin zur Büroleiterin im Start-up Unternehmen AVERCON</i>	
– <i>Ausbildung in Teilzeit: Ausbildung verkürzt, Abschluss als Kammerbeste</i>	
– <i>IT-Systemkauffrau – Ausbildung in Teilzeit: Bitte mehr Bewerberinnen!</i>	
– <i>Bäckerei Oebel setzt auf Ausbildungen in Teilzeit – Zehn Plätze in der Region Aachen für das Jahr 2015</i>	
– <i>Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin in Teilzeit: Ein Modell, das Müttern und Vätern jetzt die Türen öffnet</i>	
– <i>»...und dann bekamen wir das Gottesgeschenk!« – Büroarbeit im Handwerksbetrieb</i>	
– <i>»Meine Mama macht jetzt Schuhe!«</i>	
– <i>Ausbildung in Teilzeit – absolut vollwertig!</i>	
Wir wollen Mut machen!	67
Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung für junge Menschen mit Kindern <i>Verabschiedet vom Hauptausschuss der BAG EJSA am 5. März 2015</i>	
Das Programm JOBSTARTER	72
Förderung der Teilzeitberufsausbildung durch den Bund <i>Annette Land (BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung)</i>	
Literatur – Eine Auswahl	74
Anlagen	76
– <i>Bildergalerie zum Fachtag in Düren</i>	
– <i>Programme der Fachtagungen am 26.11.2013 in Friedrichshafen und am 22.5.2014 in Düren</i>	
– <i>Informationsblatt »Ausbildung in Teilzeit«</i>	
– <i>Petition zur Verbesserung der Ausbildungsfinanzierung</i>	



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die BAG EJSA engagiert sich dafür, dass das Modell der Berufsausbildung in Teilzeit mehr genutzt wird. Denn für junge Menschen mit familiären Verpflichtungen – mehrheitlich junge Mütter, aber auch Personen, die Angehörige pflegen – bietet eine Berufsausbildung in Teilzeit eine gute Chance, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. Mit dieser Form der Ausbildung können Verpflichtungen in der Familie und die Anforderungen der betrieblichen Ausbildung besser vereinbart werden. Sie ermöglicht einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und damit die Perspektive auf eine selbstständige Lebensgestaltung.

Die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, ist seit 2005 im Berufsbildungsgesetz im §8 gesetzlich verankert. Erst mit dieser gesetzlichen Grundlage ist die Voraussetzung geschaffen worden, dass Teilzeitberufsausbildung durchgeführt werden kann und alle beteiligten Partner und Partnerinnen wie z.B. Auszubildende, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Berufsschule und Kammern sich auf das Berufsbildungsgesetz berufen können.

Die gesetzliche Grundlage zur Teilzeitberufsausbildung ist die eine Sache – die Verbreitung der Bekanntheit dieser Form der Ausbildung sowie die konkrete Durchführung und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildungen eine andere.

Selbst zehn Jahre später ist das Modell der Teilzeitberufsausbildung recht unbekannt und findet kaum Anwendung: Nur 0,2% neu abgeschlossener Ausbildungsverträge wurden 2013 als Teilzeitverträge gemeldet. Dabei stellt sie auf der einen Seite eine wichtige Maßnahme zur verbesserten Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie dar – ist also ein Präventionsinstrument, mit dessen Hilfe Arbeitslosigkeit verhindert werden kann – und bietet andererseits ein Instrument zur Gewinnung von Auszubildenden.

Ergebnisse und Erfahrungen aus zwei großen Fachveranstaltungen zum Thema in den Jahren 2013 und 2014 gaben den Anstoß für die Veröffentlichung dieses Themenheftes.

Wir wollen Ihnen Mut machen, das Instrument der Teilzeitberufsausbildung mehr zu nutzen. Dabei richten wir uns hauptsächlich an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Bildungs- und Jugendeinrichtungen. Informationen, Zahlen, Fakten, Erfahrungsberichte und Best Practice-Beispiele sollen Anregungen geben und Sie unterstützen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und hoffe, Sie können die Erfahrungen und Anregungen aus diesem Heft für Ihre eigene Arbeit nutzen.



Michael Fährdrich
Geschäftsführer



Einführung

Ein Blick auf die Themen und Beiträge in diesem Heft

Marion Klein-Bojanowski (low-tec gGmbH) und Susanne Käßler (BAG EJSa)

Dieses Themenheft ist das Resultat von zwei Fachtagungen, die zum Thema »Teilzeitberufsausbildung« stattgefunden haben. Wir fanden die Zusammenkunft von Expertinnen und Experten, die in gebündelter Form das große Themenspektrum der Teilzeitberufsausbildung präsentierten, so außergewöhnlich, dass wir die Ergebnisse und Erfahrungen gerne weitergeben wollten und dieses Themenheft auf den Weg gebracht haben.

Es ist ein »Blitzlicht«, das die aktuelle Umsetzung von Teilzeitberufsausbildungen darstellt, insbesondere in den Bundesländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Nach zehn Jahren, seitdem die Teilzeitberufsausbildung im Berufsbildungsgesetz verankert wurde, hat sich definitiv schon viel getan – aber gemessen an der stetig steigenden Zahl von ungelerten Müttern und Vätern – noch nicht genug!

Dieses Themenheft verstehen wir auch als ein Praxishandbuch, das in gebündelter Form Einblicke in die relevanten bildungs-, struktur- und arbeitsmarktpolitischen Zusammenhänge vermittelt und das anhand von Best Practice Beispielen zeigt, wie Teilzeitberufsausbildung durchgeführt und gelebt wird.

Auch wollen wir dazu beitragen, dass die Form der Teilzeitberufsausbildung mehr Aufmerksamkeit bekommt, in die Breite getragen wird, dass Multiplikatorinnen und Multiplikatoren/Akteurinnen und Akteure (z. B. Mitglieder der BAG EJSa, Diakonische Werke und Organisationen der evangelischen Jugend und alle Einrichtungen der beruflichen Integrationsförderung in evangelischer Trägerschaft) dieses Ausbildungsinstrument sowohl bei Müttern und Vätern als auch bei Unternehmen bekannt machen. Denn vielleicht dient diese Publikation ja auch als »Türöffnerin« bei Unternehmerinnen und Unternehmern, die nach neuen Wegen der Gewinnung und Bindung von Auszubildenden Ausschau halten.

■ Was erwartet Sie in diesem Themenheft?

Zu Beginn zeigt *Alexandra Wachendorfer*, warum Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein relevanter Wettbewerbsfaktor ist und warum sich Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und damit des Fachkräftemangels immer mehr auf familienfreundliche Arbeitsmodelle (oder familienbewusste Personalpolitik) einlassen (sollten).

Angelika Puhmann erläutert, was aus Sicht des Bundes und vor dem Hintergrund der vielfältigen Erfahrungen und Erkenntnisse als Handlungsbedarf zur Einbettung der Teilzeitberufsausbildung nach §8 BBiG in gesellschaftliche Alltagspraxis notwendig ist. Was wird gebraucht, damit die Teilzeitberufsausbildung ihren Quasicharakter einer Sonderförderung außerhalb des Regelsystems der dualen Berufsausbildung verliert?

Die drei darauf folgenden Beiträge werfen ein Blitzlicht auf die derzeitige Entwicklung und Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg. Es werden exemplarisch zwei Modellprojekte der beiden Länder vorgestellt, die auf unterschiedliche Weise das Bekanntwerden und die Akzeptanz der Teilzeitberufsausbildung fördern:

Ulrike Metzner-Imiela und *Karin Linde* stellen das Handlungsprogramm »Brücken bauen in den Beruf« und dessen Förderlinie TEP »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen« des Landes Nordrhein-Westfalen vor. Das TEP-Programm unterstützt die Berufsausbildung in Teilzeit von Müttern und Vätern, damit diese bei bestehenden Familienpflichten einen qualifizierten und nachhaltig gesicherten Einstieg in das Berufsleben finden. Im Beitrag werden einige der Probleme fokussiert, die auch im gesamten Ausbildungsgeschehen eine Rolle spielen: Die ausreichende Sicherung des Lebensunterhalts ist für Auszubildende mit Kindern nach wie vor eine (oftmals zu) große Herausforderung. Sie zeigen auf, dass Reformen und Verfahrensvereinfachungen auf Bundesebene (BAB und BAföG) notwendig sind, damit Betriebe und Auszubildende in ihrem Engagement unterstützt und nicht behindert werden.

Sybille Hahn zeigt am Beispiel der landesweiten Netzwerkarbeit in Baden-Württemberg, wie sich ein Netzwerk auf unterschiedlichen Ebenen für die Förderung und landesweite Bearbeitung der Teilzeitberufsausbildung einsetzen kann und welche Strategien zur Gewinnung und Begleitung von Betrieben für die Ausbildung mit speziellen Ausbildungsplatzbedürfnissen nutzbar zu machen sind.

Ivanka Seitz und *Christine Wagner* stellen Marketingstrategien zur Verbreitung von Teilzeitberufsausbildung am Beispiel des TAFF Projektes des CJD Bodensee-Oberschwaben vor.

Elke Bott-Eichenhofer und *Barbara Mayer-Frenznick* stellen ein etabliertes und erfolgreiches Kooperationsmodell von CJD Friedrichshafen und dem Jobcenter des Bodenseekreises zur Förderung der Teilzeitberufsausbildung vor.

Anne Preuss berichtet über das bundesweite Netzwerk Teilzeitberufsausbildung: Aufgrund seiner bundesweiten Aufstellung kann es einen umfangreichen Informationstransfer bieten. Erfolgreiche Modelle können so von anderen Organisationen in den verschiedenen Bundesländern übernommen werden.

Im Anschluss finden sich Best-Practice-Beispiele aus dem Krankenhaus Düren von *Heinz Lönneßen*, Schulleiter Krankenhaus Düren und von Siemens Karlsruhe aus dem Bereich »Technische Berufe« von *Bernhard Baldas*. Die Rolle der Regionalagentur Aachen im Rahmen der Umsetzung der TEP-Projekte in der Region Aachen, stellt *Christine Kappes* vor. *Marion Klein-Bojanowski* interviewt, Unternehmen und Auszubildende in Teilzeit aus der Region Aachen. Die Interviews gewähren Einblicke in persönliche Erfahrungen mit dieser Ausbildungsform.

Die **Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung**, vom Hauptausschuss der BAG EJSA verabschiedet, schließen dieses Heft ab. Wir wünschen viel Freude beim Lesen des Heftes und hoffen, dass Sie Anregungen und Antworten auf Ihre Fragen finden. Wir freuen uns über Rückmeldungen.



Vom Gedöns zum TOP-Thema!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: ein relevanter Wettbewerbsvorteil

Alexandra Wachendorfer (Beratung und Begutachtung Beruf und Familie, ar priori, Bonn)

Dienstagnachmittag, ein Workshop für Betriebe die familienfreundlicher werden wollen. Ich frage nach den bisherigen Erfahrungen, die die UnternehmerInnen schon gemacht haben. »Also bei uns haben die Alleinerziehenden im Schnitt weniger Fehltag als die Beschäftigten, die mit einem Partner gemeinsam ihre Kinder erziehen, – die sind einfach besser organisiert!«, meint einer der beiden Geschäftsführer der Firma Hundrieser + Partner. Auch Frau Goeken-Schmidt nickt bestätigend: »Ich stelle immer wieder fest, dass diejenigen, die wir in schwierigen Familiensituationen unterstützt haben, dann auch die sind, auf die wir uns am sichersten verlassen können, wenn's drauf ankommt. Da ist dann auch mal eine Extraschicht am Samstag drin, wenn der Auftrag fertig werden muss.« In ihrer Großbäckerei wird bereits seit zehn Jahren in Teilzeit ausgebildet: »Das ist für uns schon Routine«. Der Personalleiter eines Produktionsunternehmens schaltet sich jetzt ein: »Ich habe immer gedacht, dass Familienfreundlichkeit nur ein Frauenthema ist. Aber inzwischen fragen zunehmend auch Männer nach familienorientierten Angeboten. Da müssen wir reagieren, wenn wir gute Leute bekommen und halten wollen.« Er spricht an, was heute jedes dritte Unternehmen – je nach Branche – schon sehr deutlich spürt, den Fachkräftemangel.

■ »Fachkräftemangel«: Wie kommt es eigentlich dazu?

Folgende Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Betriebe und Unternehmen von einem zunehmenden Fachkräftemangel sprechen:

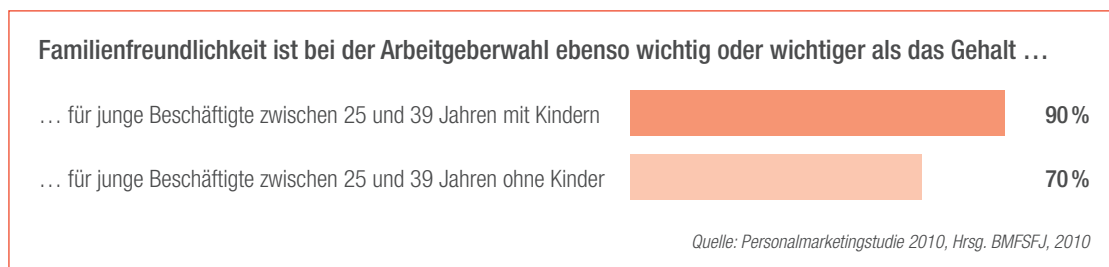
- Sinkendes Arbeitsmarktpotenzial: Insgesamt wird es durch die niedrigen Geburtenzahlen im Jahr 2040 in Deutschland bis zu 30 % weniger Arbeitskräfte geben.
- Belegschaften altern: Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Unternehmen steigt kontinuierlich (im Jahr 2013: 43 Jahre); d. h. besonders viele Beschäftigte gehen in den Ruhestand und müssen nachbesetzt werden.
- Schulabgängerzahl sinkt: Bis 2020 wird es 20 % weniger SchülerInnen mit Abschluss geben – gleichzeitig wächst die Zahl derjenigen, die gar keinen Schulabschluss schaffen.

- Zu wenige Auszubildende: 40 % der Betriebe konnten 2014 ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen, gleichzeitig brechen Azubis zunehmend die Ausbildung ab (im Jahr 2014: 25 %).
- Frauen vorn: top qualifiziert, aber häufig ausgebremst; Frauen schließen heute Berufsausbildung und Hochschulstudium deutlich besser ab als Männer, finden jedoch häufig nicht die passenden Rahmenbedingungen um Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die grundlegenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sollten bei den Betrieben eine neue Ausrichtung zur Folge haben. Es geht darum, möglichst selbst Lehrlinge auszubilden, die eigenen Leute ans Unternehmen zu binden und ggf. weiter zu qualifizieren. Ein weiteres wichtiges Ziel ist, potentielle neue Beschäftigte für den eigenen Betrieb zu interessieren und schließlich zu gewinnen.

■ Unternehmen, die sich auf die Veränderungen rechtzeitig vorbereiten, haben deutliche Vorteile

Heute weiß man, dass Beschäftigte ihre Entscheidung für ein Unternehmen nicht allein nach der Höhe des Gehalts oder der Karriereaussichten treffen, sondern zunehmend Faktoren wie das Arbeitsklima, zeitliche Flexibilität im Umgang mit familiären Verpflichtungen oder auch Möglichkeiten zum zeitweisen Arbeiten von Zuhause in den Blick nehmen. Jede vierte Fachkraft hat aus solchen Gründen tatsächlich schon einmal den/die ArbeitgeberIn gewechselt. In Zeiten des Fachkräftemangels kann sich so etwas heute kaum ein Betrieb leisten.



Diese starke Priorisierung zeigt sich insbesondere bei den jungen Fach- und Führungskräften der »Generation Y«, also denjenigen Beschäftigten mit Geburtsdatum zwischen 1985 und 2000. Nach einer aktuellen Studie des paritätischen Gesamtverbandes (2013) bevorzugen sie abwechslungsreiche Tätigkeiten mit möglichst »sinnstiftenden« Inhalten. Sie arbeiten gerne im Team und nutzen selbstverständlich flexible Arbeitszeitmodelle oder Home-Office-Möglichkeiten. Familie hat einen hohen Stellenwert und damit auch eine gelingende Work-Life-Balance. Und das gilt für Beschäftigte mit wie auch ohne familiäre Verpflichtungen. Familienorientierung zahlt sich also doppelt aus, weil auch Mitarbeitende ohne Familie die angebotenen Spielräume für sich nutzen können.

■ Mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen

Untersuchungen in Unternehmen belegen eindrucksvoll, dass durchschnittlich mehr als 55 % aller Beschäftigten in irgendeiner Form Familienverantwortung tragen, sei es durch Kinder, Ältere oder andere fürsorgepflichtige Angehörige. Gerade im Falle von Fürsorge oder Pflege weiß oft der/die ArbeitgeberIn gar nichts davon, weil Beschäftigte sich nicht trauen, aus Angst vor Nachteilen im Team oder vor Karriere-Einbußen darüber zu sprechen.

Das Thema Pflege nimmt dabei einen spürbar wachsenden Raum ein und wird langfristig das Thema Kinderbetreuung sogar überholen. MitarbeiterInnen-Befragungen zeigen, dass im Schnitt 15 bis 20 % einer Belegschaft neben dem Beruf Fürsorge- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen müssen. Und nicht nur das: Jede/r zweite Berufstätige, der/die pflegt, hat gleichzeitig auch noch minderjährige Kinder; eine Dreifach-Belastung, die kaum zu stemmen ist! Dennoch bleiben die meisten Pflegenden berufstätig (60 %). Das bedeutet auch, dass zukünftig nicht nur junge Mütter, sondern auch solche Frauen Interesse an einer Ausbildung in Teilzeit haben werden, die eventuell vorher jahrelang Kinder und Angehörige betreut haben und deshalb aus dem ehemaligen Beruf ausgestiegen sind.

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen sich ebenso wie Männer Lösungen für ihre Vereinbarkeit wünschen und dies auch im Betrieb einfordern. Und: familiäre Belastungsphasen verändern sich im Laufe des Lebens, so dass auch diejenigen betroffen sein können, die keine Kinder, aber zu pflegende Eltern oder Verwandte haben.

■ **Wer sich heute als attraktive/r ArbeitgeberIn positionieren will, setzt auf eine mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur**

Wer also Flexibilitäten und Services anbietet, die möglichst viele Mitarbeitende in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen nutzen können, zeigt, wie ernst er seine Fürsorgepflicht und Verantwortung als ArbeitgeberIn nimmt. Dabei reichen drei, vier Einzelmaßnahmen nicht aus, sondern es geht darum, daraus ein Gesamtkonzept zu machen, in das alle Kräfte eingebunden sind.

Maßnahmen können dann in verschiedenen Variationen miteinander verknüpft werden, damit beispielsweise dem/der Pflegenden zuerst gezielt eine Beratung in einem Pflegestützpunkt empfohlen wird. Gleichzeitig entwickelt die Personalabteilung mit ihm/ihr eine Regelung, damit er/sie z. B. wegen der Betreuung der Mutter regelmäßig früher gehen kann. Darüber hinaus erhält er/sie vom Teamleiter eine entsprechende Rückendeckung. Im hier geschilderten Fall entstehen für das Unternehmen keinerlei externe Kosten. Aber die Maßnahmen bedeuten einen Organisationsaufwand und benötigen die Unterstützung aller Beteiligten – auch der KollegInnen. Es geht um eine veränderte Unternehmenskultur, und die muss in manchem Betrieb erst noch – nach und nach – in die Wege geleitet werden.

■ **Familienorientierung: Tue Gutes und rede darüber!**

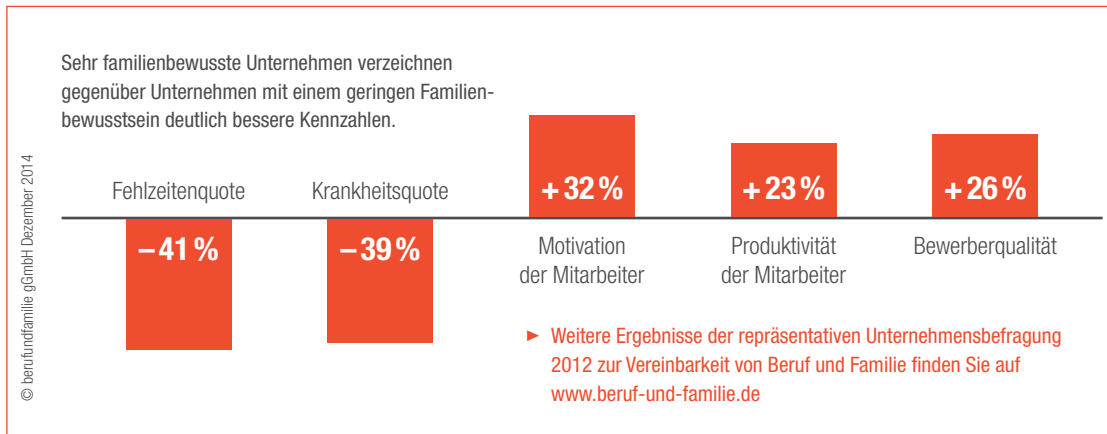
Besondere Vorteile haben dabei die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die solche individuellen Lösungen in konkreten Einzelfällen schon immer »irgendwie« hinbekommen haben. Viele Geschäftsführer sagen: »Klar machen wir so etwas! Als die Tochter von Herrn S. so schwer verunglückt war, haben wir ihm erstmal frei gegeben und er konnte die Zeiten dann später nacharbeiten.« Der entscheidende Schritt für das Unternehmen ist, dieses Engagement nach innen wie außen zum Thema machen. »Tue Gutes und rede darüber!«, das gilt bei diesem Thema ganz besonders.

Nur so kann es gelingen, sich von anderen Betrieben abzuheben und als attraktiver ArbeitgeberIn bei BewerberInnen wie auch bei der bestehenden Belegschaft zu punkten. Das ist ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um die Fachkräfte.

■ **Familienfreundlichkeit lohnt sich doppelt: für Beschäftigte und für Betriebe**

Die genannten Erfahrungen und Effekte lassen sich auch statistisch hinterlegen: In familienfreundlichen Unternehmen sind beispielsweise die durchschnittlichen Fehlzeiten, die durch familiäre Verpflichtungen entstehen, nachweislich kürzer. Eltern und pflegende Beschäftigte arbeiten stressfreier, sind zufriedener und vor allem motivierter. Und: Alle fühlen sich stärker mit dem Betrieb verbunden und werden – auch bei einem attraktiven Angebot der Konkurrenz – das eigene Unternehmen nicht so schnell verlassen. »Das ist eben ein Geben und Nehmen«, sagt Frau W., Wiedereinsteigerin in Teilzeit bei einem erfolgreichen Start-Up-Unternehmen in Bonn.





Untersuchungen der Kosten-Nutzen-Dimension familienfreundlicher Maßnahmen belegen darüber hinaus einen um mindestens 15 % höheren Ertrag gegenüber der ursprünglichen Investition, weil Kosten für den Personalausfall, Wiedereinarbeitung, Vertretung und Fortbildung gespart werden können. Die Personalverantwortliche eines großen Unternehmens aus der Metallproduktion rechnet das noch einfacher: »Wenn nur ein einziger Ingenieur oder eine einzige Ingenieurin sich wegen unserer familienfreundlichen Angebote für uns als Arbeitgeber entscheidet oder nach der Geburt des Kindes wiederkommt, statt die nächsten Jahre zuhause zu bleiben, haben wir etwa ein Jahresgehalt, also 120.000 Euro gespart. Da muss man nicht lange überlegen, ob sich das lohnt!«

■ Familienfreundlichkeit muss nicht teuer sein!

Ein gutes Beispiel findet sich auch im Kreis Soest. Dort haben sich familienfreundliche, kleine und mittlere Unternehmen zusammen getan und können ihren Beschäftigten das Angebot einer Ferienbetreuungsmaßnahme in den Oster- und Sommerferien machen. Die überschaubaren Kosten tragen die Eltern in der Regel sogar selbst, einige Betriebe leisten einen begrenzten Zuschuss. Damit wird eine große Sorge vieler Mütter und Väter von schulpflichtigen Kindern pragmatisch aufgegriffen und gelöst.

■ Flexibilität bei der Arbeitszeit ist eine wichtige Grundlage

Immer wieder zeigt sich, dass flexible Arbeitszeiten, betreffend Lage und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, das A und O für alle Beschäftigten sind. Dann kann z.B. eine Mitarbeiterin, die ihre Mutter Zuhause versorgen muss, in Abstimmung mit den KollegInnen mittags eine längere Pause machen. Oder der Kollege, der eine Fernbeziehung führt, fährt schon donnerstags nach Hause, bleibt aber freitags telefonisch erreichbar. »Bei uns gab es vorher schon viele Teilzeitmodelle, da war die Ausbildung in Teilzeit gefühlt gar nichts Neues mehr«, meint die Geschäftsführung einer Bäckerei mit mehreren Filialen in Hennef an der Sieg.

■ Die Führungskräfte mit ins Boot holen!

Egal, wie viele und welche Maßnahmen ein Betrieb anbietet: wenn die Führungskräfte nicht mitziehen und diese Überzeugung auch selbst nicht vorleben, werden sich auch die Beschäftigten nicht trauen, nachzufragen. Sie müssen also auch ins Boot geholt und sensibilisiert werden.

Immer mehr Unternehmen halten inzwischen auch ein Eltern-Kind-Büro mit Spiel- und Schlafmöglichkeiten vor, das Mitarbeitende mit ihren Kindern stunden- oder tageweise nutzen können, wenn die reguläre Betreuung kurzfristig ausfällt. Gerade in NRW wird immer öfter auch zur Kinderbetreuung die Variante der Großtagespflege für fünf bis neun Kinder umgesetzt – eine tolle Alternative, gerade für kleinere Unternehmen.

■ Es gibt viele Möglichkeiten der Entlastung

Es muss gar nicht die betriebseigene KiTa sein, es gibt so viele andere Möglichkeiten Beschäftigte zu entlasten. In anderen Betrieben finden in Abständen kurz vor Büroschluss Themenabende zum Thema »Pflege« oder »pubertierende Jugendliche« statt. Und auch Gesundheitsangebote wie Yoga und Wirbelsäulengymnastik gehören dazu. Das Studentenwerk Gießen wiederum lädt die jugendlichen Kinder der MitarbeiterInnen zu einem Bewerbungstraining und die Kleineren zum Plätzchenbacken ein.

Wenn deutlich wird, dass jedeR einmal im Leben in schwierigen Situationen kommen kann und dann auf die Unterstützung des/der ArbeitgeberInnen und der KollegInnen angewiesen ist, dann verstummen auch die Rufe der Neider und Skeptiker nach und nach, dann gibt man den KollegInnen gerne etwas von dem zurück, was man selbst in harten Zeiten in Anspruch nehmen musste.

»Wir machen vieles davon schon seit langem«, meint der Geschäftsführer eines Busunternehmens im Kreis Höxter; »Wir haben nur bisher nicht darüber geredet. Aber, das wird jetzt anders.« Mit diesem Plan ist er in der Unternehmerrunde nicht allein; wer jetzt das Thema Familienfreundlichkeit strategisch aufgreift, wird den anderen Betrieben einfach um eine Nasenlänge voraus sein im Wettbewerb um die Talente. Und die ist eben oft entscheidend!

Kontakt:

ar priori

Alexandra Wachendorfer

Margaretenstraße 1, 53175 Bonn

Tel. (02 28) 85 03 43 89

E-Mail: info@ar-priori.de

www.ar-priori.de



Herausforderung: Teilzeitberufsausbildung

Bestandsaufnahme und Einschätzung aus Sicht der Berufsbildung

Angelika Puhmann (Bundesinstitut für Berufsbildung)

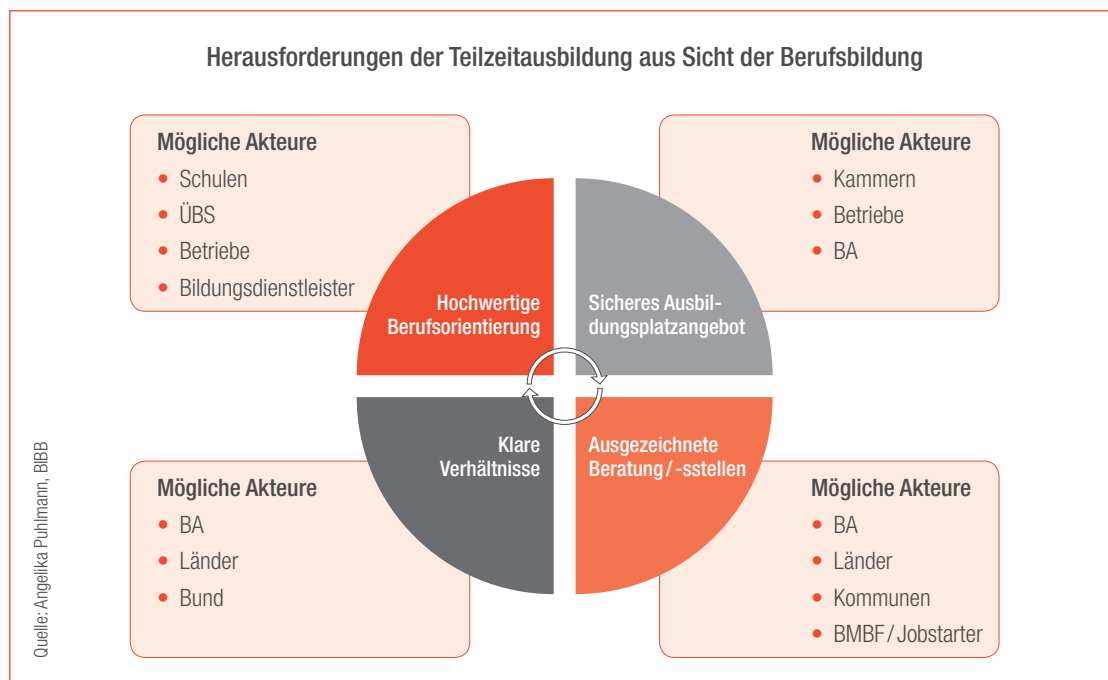
Die Frage der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ist seit Anfang der 1990er Jahre auch ein Thema in der Berufsbildung. Was im Berufsleben immer selbstverständlicher geworden ist, nämlich Arbeitsverhältnisse in Teilzeit, wurde im Bereich der dualen Berufsausbildung erst im Jahr 2005 als reguläre gesetzliche Möglichkeit im BBiG § 8 verankert: Seitdem können Ausbildungsverhältnisse mit Verkürzungen auch der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vereinbart werden. Für junge Mütter und Väter sowie junge Menschen mit Pflegeverantwortung eröffnet meist erst diese Regelung einen Weg in Ausbildung und zum Berufsabschluss.

■ **Notwendigkeit**

Nicht alle Bildungswege führen direkt von der Schule in eine Ausbildung und dann in eine Berufstätigkeit. Die fehlenden Ausbildungschancen für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss werden immer wieder beklagt: »Rund 1,5 Mio. bzw. ein Sechstel der jungen Bevölkerung im Alter von 25–34 Jahren hat keinen Berufsabschluss und geht nicht zur Schule, absolviert weder Studium noch eine Ausbildung. Nur die wenigsten aus dieser Gruppe nehmen später noch eine Ausbildung oder ein Studium auf. Viele von ihnen haben infolge der Ausbildungsmisere vergangener Jahre keinen Ausbildungsplatz gefunden oder Warteschleifen durchlaufen, die oft nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Teils haben sie sich bereits in jungen Jahren vom Arbeitsmarkt zurückgezogen. Allen bildungspolitischen Lippenbekenntnissen zum Trotz wurden bisher keine ausreichenden Initiativen ergriffen, um ungelernete jüngere Erwachsene durch geeignete Aus- und Weiterbildung zu qualifizieren, um ihre beruflichen Chancen zu verbessern und ihren Erwerbsverlauf zu stabilisieren. Vielmehr verharrt die Ungelerntenquote dieser Personengruppe seit Jahren bei rund 15 %.«

Dabei wird auch deutlich, dass Vereinbarkeitsfragen in mehrfacher Hinsicht eine Rolle gerade für die duale Berufsausbildung spielen: »In den Blick kommt nun auch, dass unter den jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss all jene, die bereits eigene Kinder oder Familienpflichten haben, de facto von der Teilhabe an Berufsausbildung ausgeschlossen sind, wenn die Ausbildungsbedingungen nicht zu ihren Lebenslagen passen. Betriebliche Angebote und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind daher nicht nur aus der Sicht von Berufs- und Erwerbstätigen wichtig, um

am Arbeitsleben teilzunehmen, sondern sie sind zunehmend ein Kriterium bei der Bewertung von Unternehmen als ArbeitgeberInnen. Solche Angebote und Regelungen müssen auch für die Berufsausbildung in deutlich stärkerem Umfang umgesetzt und in der Ausbildungskultur Standard und Routine werden. Ausbildungsbetriebe können heutzutage damit punkten und für Ausbildung Suchende an Attraktivität gewinnen.«



Tatsächlich sind politische Zielsetzungen für eine stärkere Umsetzung von Teilzeitausbildung zu verzeichnen: »Der Ausbildungspakt hat sich 2010 das Ziel gesetzt, zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses das gesamte Ausbildungspotenzial auszuschöpfen. Jugendliche und Betriebe sollen besser zusammengebracht werden. Neben zahlreichen anderen Maßnahmen wollen sie die PaktpartnerInnen dazu für eine stärkere Nutzung der betrieblichen Teilzeitberufsausbildung, insbesondere für alleinerziehende Mütter und Väter, einsetzen und junge Eltern und Betriebe verstärkt für eine (Teilzeit-) Berufsausbildung gewinnen. Auch in den Berufsschulen werden die entsprechenden Strukturen weiter ausgebaut, um mehr Lernen in Teilzeit zu ermöglichen. Ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind eine weitere wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung.« Und die im Jahr 2014 geschlossene Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland hat sich generell zum Ziel gesetzt: »Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken – Bedürfnisse von Frauen und Familien berücksichtigen.«¹

Dennoch bleibt weiterhin festzustellen, dass die Anzahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverhältnissen in Teilzeit unter den Erwartungen gerade angesichts der potenziellen und tatsächlichen Nachfrage gering ist. »Für das Berichtsjahr 2012 wurden – wie auch in den Vorjahren – nur 0,2 % aller Neuabschlüsse bzw. 1.344 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet; in keinem Bundesland ist dieser Anteil größer als 0,7 %.«

■ Handlungsbedarf

Was ist aus Sicht des Bundesinstituts und vor dem Hintergrund der vielfältigen Erfahrungen und Erkenntnisse als Handlungsbedarf zur Einbettung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie als Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG in gesellschaftliche Alltagspraxis zu beschreiben? Was ist also notwendig, damit die Teilzeitberufsausbildung ihren Quasi-Charakter einer Sonderförderung außerhalb des Regelsystems duale Berufsausbildung verliert? Hier sind vier Handlungsfelder zu erkennen, die im Folgenden skizziert werden.

¹ Adamy, Wilhelm (DGB Bundesvorstand): Arbeitsmarktprobleme junger Erwachsener ohne Berufsabschluss verschärfen sich, 2/2013, www.dgb.de

■ Hochwertige Berufsorientierung

Berufsorientierung wird heute als eine der tragenden Säulen für gelingende Übergänge in Ausbildung und Beruf gesehen. Dabei geht es um berufsorientierende Kompetenzentwicklung, um Einblicke in die Berufswelt und berufspraktische Erfahrungsmöglichkeiten. Berufsorientierung ist mit ihrer schulischen Verankerung zum Teil der Allgemeinbildung geworden. Die heutigen Schülerinnen und Schüler können von dieser erfreulichen Entwicklung im Rahmen ihres Schulunterrichts, im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF², von STARTKLAR³ oder anderen Berufsorientierungskonzepten der Länder profitieren. Gerade für junge Erwachsene mit Familienverantwortung, die heute für eine Berufsausbildung gewonnen werden sollen, ist es dringend erforderlich, entsprechende und hochwertige Angebote zur Berufsorientierung bereitzustellen. Auch sie sollten von den aktuellen Erkenntnissen, Methoden und Ansätzen profitieren und so den Beruf und den Betrieb finden können, der zu ihnen passt.

Mögliche AkteurlInnen dafür sind etwa Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten, Betriebe, Bildungsdienstleister.

■ Sicheres Ausbildungsplatzangebot

Idealer Weise gehen Gewinnung für und Beteiligung von Betrieben an berufsorientierenden Praktika mit der Gewinnung oder dem Angebot von (zusätzlichen) Ausbildungsstellen einher. Die Teilzeitausbildung und deren Umsetzung im Betrieb muss hier ein Thema sein.

Es muss zudem darauf hingearbeitet werden, dass beim »normalen« Ausbildungsstellenangebot – etwa in den Datenbanken der Bundesagentur für Arbeit und der Kammern – Angebote für Teilzeitausbildung gekennzeichnet und so ersichtlich gemacht werden.

Die Ausschreibungen von Ausbildungsstellen sollten regulär mit einem Hinweis auf die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit versehen werden. Ein Beispiel: Unter der Überschrift »Wir bieten Ihnen« führt das BIBB auch an »Teilzeitausbildung mit einer abgesenkten wöchentlichen Ausbildungszeit, wenn BewerberInnen Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im eigenen Haushalt betreuen.«⁴



Erst ein sicheres Ausbildungsplatzangebot gibt Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten und führt zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie.

Mögliche AkteurlInnen dafür sind etwa Kammern, Betriebe, Bundesagentur für Arbeit.

² Land, Annette und Puhmann, Angelika: Mit Teilzeitberufsausbildung Fachkräftenachwuchs gewinnen!, in: Wirtschaft und Beruf 5/2013, S. 26–29.

³ Gemeinsame Erklärung der Paktpartner »Möglichkeit der dualen Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter stärker nutzen« vom 6. Februar 2013, www.kmk.org/suchergebnisse.html

⁴ Vertreter von Industrie und Handwerk, von Arbeitgebern und Gewerkschaften, von Bundesregierung sowie von Bundesagentur für Arbeit: Erklärung der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland vom November 2014, www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2014-11-18-fachkraefte.html

■ **Ausgezeichnete Beratung**

»Ich habe ein Kind und möchte gern eine Ausbildung in Teilzeit machen und suche eine Ausbildungsstelle. Ich habe niemanden gefunden, der mir dabei helfen kann. Wohin kann ich mich wenden?« So oder so ähnlich sind E-Mails oder Telefonate formuliert, die häufig bei uns im BIBB landen. Wir versuchen mit Informationen und Hinweisen auf Projekte oder Beratungsstellen in Teilzeitnetzwerken zu helfen und verweisen auch auf Jobcenter, Kammern etc. Tatsächlich zeigen diese Anfragen: Es fehlt an Anlaufstellen, die vor Ort bekannt und erkennbar sind und an die auch von anderen Stellen junge Mütter, Väter oder Pflegende mit dem Wunsch nach einer Teilzeitausbildung verwiesen werden können.

Notwendig ist aber eine ausgezeichnete Beratung in ausgezeichneten Beratungsstellen. Dabei meint ‚ausgezeichnet‘ hier Mehreres: Beratung und Beratungsstellen müssen nach außen hin kenntlich sein, sie müssen hervorragend und speziell kompetent für die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie und die Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung sein. Sie sollten Knotenpunkte bilden, an denen Informationen über Angebote von und Nachfrage nach Teilzeitausbildung zusammenlaufen mit Möglichkeiten zur Begleitung, Unterstützung und Beratung sowohl für Betriebe als auch für Ausbildung Suchende.

Auf diese Weise kann auch verhindert werden, dass junge Mütter, Väter und Pflegende – wie heute so häufig – mit dem Schild »Teilzeitausbildung« angelockt werden, ohne dass ihnen jemand den konkreten Weg, einen Ausbildungsplatz zu finden, aufzeigen kann.

Mögliche AkteurInnen sind dabei etwa Bundesagentur für Arbeit, Länder/Kommunen, BMBF-Programm Jobstarter.

■ **Klare Verhältnisse**

Dieses Handlungsfeld steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Art und Weise, auf die – neben der Ausbildungsvergütung – junge Erwachsene mit Familienverantwortung während einer Ausbildung und speziell während einer Teilzeitberufsausbildung ihren Lebensunterhalt sichern können.

Alle AkteurInnen sind mit dem Finanzierungsdschungel vertraut, klagen darüber und verlaufen sich oft selbst darin. Der Finanzierungsdschungel beschränkt die Jobcenter, Arbeitsagenturen und die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in ihren potenziellen Möglichkeiten, Teilzeitberufsausbildung und Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie umzusetzen und junge Mütter, Väter und Pflegende quantitativ und qualitativ angemessen und ausreichend zu fördern. Der Finanzierungsdschungel beschränkt vor allem junge Menschen mit Familienverantwortung dabei, mit dem Start in eine Berufsausbildung auch den Statuswechsel zur Auszubildenden/ zum Auszubildenden ganz vollziehen zu können. Gerade die Alleinverdienenden – und das sind in der Mehrzahl Frauen – sind auf existenzsichernde Zusatzleistungen angewiesen; dadurch bleiben sie in der jetzigen Form zur Hälfte Hartz IV. Damit sie den vollen Status als Auszubildende einnehmen können, wäre ein Berufsausbildungs-BAföG für junge Mütter, Väter, Pflegende eine förderliche Alternative, die eine öffentliche Wertschätzung von Berufsausbildung mit einer Statuskennzeichnung verbindet.

Mögliche AkteurInnen sind dabei Bund, Länder, Bundesagentur für Arbeit.

Kontakt:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Angelika Puhlmann
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Tel. (02 28) 1 07 11 19
E-Mail: puhlmann@bibb.de



Betriebliche Ausbildung für junge Eltern

Einstieg begleiten und Perspektiven öffnen – das NRW-Landesprogramm TEP

Ulrike Metzner-Imiela (Leiterin des Referats für berufliche Integration und Teilhabe im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW a.D.) und Karin Linde (Beraterin der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH zum Handlungsprogramm »Brücken bauen in den Beruf« und der Förderlinie TEP in NRW)

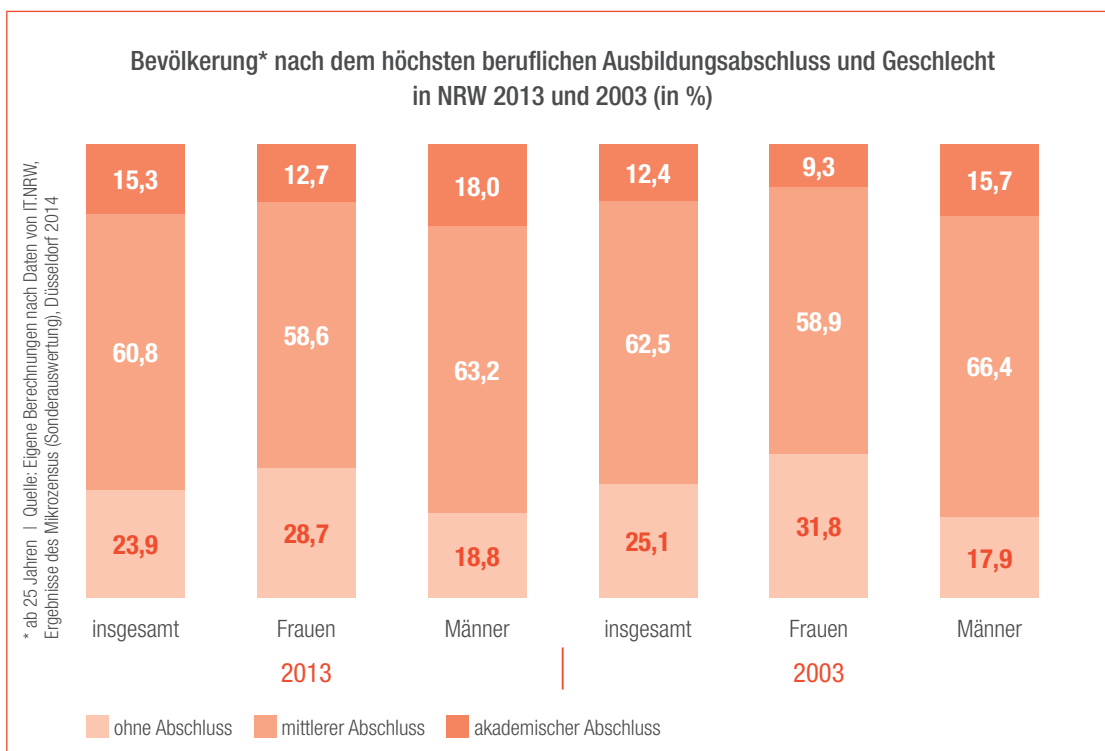
Brücken bauen in den Beruf ist Titel und Tenor des Handlungsprogramms für Berufsrückkehrende in Nordrhein-Westfalen, das unter anderem auch über die Teilzeitberufsausbildung für Alleinerziehende und Erziehende Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt öffnen will. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales reagiert mit dem Förderprogramm »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen« (kurz TEP genannt) darauf, dass gerade Müttern und Alleinerziehenden die Voraussetzungen für einen guten beruflichen Start fehlen.

Mütter mit Kindern unter 18 Jahren bleiben zu einem hohen Anteil ohne Berufsabschluss und die Anzahl von Alleinerziehenden ohne Berufsabschluss im SGB II steigt.

Während die jungen Frauen (20–30 Jahre) bei der allgemeinen Bildung immer besser dastehen und 2013 schon 55,8 % von ihnen den Abschluss Fachhochschul- oder Hochschulreife aufweisen können (im Vergleich zu 46,5 % der jungen Männer), ist ihre berufliche Situation wesentlich ungünstiger. Das zeigt sich unter anderem daran, dass sich der Anteil von Frauen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss in den letzten zehn Jahren kaum verändert hat.

Bei arbeitslosen alleinerziehenden Frauen gibt es großen Handlungsbedarf, da 63 % von ihnen im Jahr 2013 keinen Berufsabschluss aufweisen konnten.⁵ Parallel dazu gibt es eine erhöhte Bedrohung durch Kinderarmut und vielfach schlechtere Bildungschancen für Kinder in Bedarfsgemeinschaften.

⁵ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2015: Frauen im Arbeitsmarkt, Februar 2015, S. 74



■ Ziele, Zielgruppen und Programmansätze

Die Ziele des Landesprogramms TEP sind daher,

- das Armutsrisiko zu verringern,
- den Anteil von Müttern und Alleinerziehenden mit Berufsabschluss zu erhöhen,
- die Bedingungen für eine Vereinbarung von Ausbildung und Familie zu verbessern und
- Unternehmen für eine Berufsausbildung in Teilzeit zu gewinnen.

Zielgruppe des TEP-Programms sind generell Ausbildungssuchende ohne Berufsabschluss und mit Familienpflichten, sei es in der Betreuung von Kindern oder in der Pflege von Angehörigen. Es gibt im Programm keine Vorgaben für schulische Voraussetzungen, keine Altersbegrenzung, d. h. es können unter oder über 25-Jährige teilnehmen. Es gibt auch keine Begrenzung auf SGB II-Beziehende. Die Förderung – aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds – durch ausgewählte Bildungsträger umfasst eine individuelle Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche, bei der Kinderbetreuung und bei organisatorischen Fragen während der betrieblichen Ausbildung, innerhalb von zwölf Monaten. Die Bildungsträger richten dabei ihre Aktivitäten sowohl auf die Zielgruppe Ausbildungsplatzsuchende mit Familienverantwortung, wie auf Unternehmen mit Ausbildungspotential. Viele von ihnen nutzen regionale Netzwerke zur Unterstützung ihrer Arbeit. Jährlich stehen 540 Plätze in durchschnittlich 40 Projekten zur Verfügung. Seit 2009 wurden rd. 5,2 Millionen Euro an Fördermitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds eingesetzt.

■ Sechs Jahre Umsetzungserfahrungen

In sechs Durchgängen seit 2009 sind bisher rd. 3200 TEP-Teilnehmende in allen NRW-Regionen gefördert worden. Jährlich waren zwischen 38 und 44 Bildungsträger aktiv, zum Teil in Kooperationen von mehreren Trägern, um möglichst ortsnahe Angebote vorhalten zu können. 2014 führte die G.I.B. eine Programmevaluierung durch mit drei Befragungen, die sich an die Teilnehmenden, die Bildungsträger und die ausbildenden Unternehmen wandte. Zusätz-

lich wurden – mit Stand Oktober 2014 – die Daten des begleitenden Programm-Monitorings der G.I.B. zu den TEP-Teilnehmenden ausgewertet. Alle im Folgenden beschriebenen Daten in diesem Beitrag sind den unveröffentlichten Ergebnissen der genannten Programmevaluierung der G.I.B. entnommen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Auf Basis der Trägerangaben zu den TEP-Teilnehmenden in der programmbegleitenden Datenbank für die Förderjahre 2012 bis 2014 ergibt sich folgende Struktur der 1907 Teilnehmenden: TEP erreicht überwiegend Frauen, nur zu einem Prozent nehmen Männer teil. TEP ist ein Programm insbesondere für Alleinerziehende. Durchschnittlich 62 % der Teilnehmenden leben allein mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern. 34 % sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft. Nur eine Minderheit lebt mit Kind bei den Eltern oder in einer Wohngemeinschaft oder ähnlichem. Das passt zu den Altersangaben, denn die Mehrheit von 52 % ist über 25 Jahre alt und somit selbständig in der Lebensführung. Die zweitgrößte Gruppe sind die 22–24-Jährigen mit rund 34 % Anteil. Aufgrund der Altersstruktur ist auch naheliegend, dass die Mehrheit ein Kind hat (66 %) und etwas über ein Viertel (ca. 26 %) mit zwei Kindern ihren Neustart in Ausbildung wagen. Kinder unter drei Jahren haben 43 % der jungen Eltern und Alleinerziehenden. Von Anbeginn wendet sich das Programm auch an diejenigen, die noch keine Ausbildung abschließen konnten, weil sie Angehörige pflegen müssen. Hiervon sind jedoch nur ein 1 % betroffen. Jedoch kommt die Pflege von Angehörigen bei der Hälfte von ihnen noch zur Versorgung von Kindern hinzu. Die schulischen Voraussetzungen der Teilnehmenden sind relativ gut. 60 % verfügen über einen höheren Schulabschluss, wie den Realschulabschluss (47,4 %), die Fachhochschulreife (7,8 %) oder die Hochschulreife (6,3 %). Nur eine Minderheit von 1,3 % hat keinen Hauptschulabschluss und 0,6 % haben den Schulabschluss im Ausland erworben. Der Anteil von Deutschen mit Migrationshintergrund liegt bei 24 % und derjenige von AusländerInnen beträgt rund 9 %.

Berufliche Vorerfahrungen liegen bei vielen Teilnehmenden ebenfalls vor. So haben 44 % nach dem Schulabschluss weitere Qualifizierungen durchlaufen; die Mehrheit im Bereich der Berufsvorbereitung. 60 % der Teilnehmenden haben vor Projektbeginn Erfahrungen mit Erwerbstätigkeit gemacht, jedoch die Mehrheit von ihnen (66 %) im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung bzw. so genannten Minijobs, auch dies ein Hinweis, dass ohne Berufsausbildung und mit Kind schlechte Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben bestehen. Drei Viertel der jungen Ausbildungssuchenden haben vor Maßnahme-Beginn für sich und ihr Kind Leistungen zur Grundsicherung (ALG II) bezogen.

Die Auswertung der Sozial- und Strukturdaten der Teilnehmenden zeigt außerdem, dass auch diejenigen mit schon begonnener, aber abgebrochener Ausbildung mit 34 % erreicht worden sind. Schwangerschaft bzw. Elternschaft wird als häufigster Abbruchgrund genannt. »Konflikte im Betrieb« spielen aber mit 22 % und »unpassende Ausbildungsinhalte« mit fast 15 % auch eine wichtige Rolle. Mit fast 70 % hat ein Großteil der Auszubildenden zu einem frühen Zeitpunkt, d. h. vor der Zwischenprüfung oder sogar in der Probezeit, die Ausbildung abgebrochen. Möglicherweise ist das ein Grund, warum nur wenige an ihre erste abgebrochene Ausbildung angeknüpft haben. Lediglich 8 % der TEP-Teilnehmenden, die eine begleitete Ausbildung begonnen haben, haben ihre frühere Ausbildung fortgesetzt.

Wie geplant bzw. vorgesehen hat dann die Mehrheit derer, die in begleitete Ausbildung übergingen, im Juli und August ihre Ausbildung aufgenommen (57,2 %). Fast ein Drittel startete jedoch erst im Monat September und weitere 15 % zwischen Oktober und Dezember.



■ Vorbereitungsphase und Ausbildungsbegleitung

Die Programmstruktur sieht vor, dass die Ausbildungssuchenden maximal vier Monate vorbereitet werden können und acht Monate in einer betrieblichen Ausbildung (und im Altenpflegeberuf) begleitet werden können, um Abbrüche vor allem zu Beginn zu vermeiden. Diejenigen, die in eine begleitete Ausbildung übergangen, nahmen im Schnitt 3,6 Monate an der ersten Phase teil. 17 % gelang aber der Übergang in Ausbildung schon in weniger als zwei Monaten und rd. 20 % nahmen zwischen zwei und vier Monaten an den individuellen Unterstützungsmaßnahmen (Bewerbungstraining, Betriebspraktikum, Organisation der Kinderbetreuung) teil. 34 % nahmen die vorgesehenen vier Monate an der Vorbereitung teil.

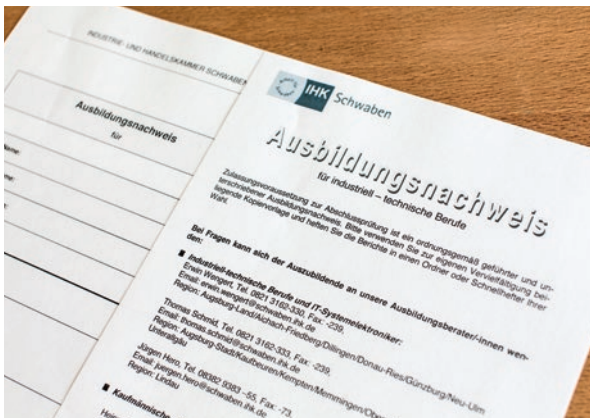
16 % aller Teilnehmenden wurden nach Auslaufen der Förderung von den BildungsbegleiterInnen der TEP-Projekte mehr als vier Monate individuell bei ihren weiteren Bewerbungsbemühungen unterstützt. Ein Drittel derer, die eine begleitete Ausbildung aufnehmen konnten, wurden vorher länger als vier Monate begleitet.

Hierzu passt das Ergebnis der Trägerbefragung im Sommer 2014, an der sich 93 % der Träger beteiligt hatten. Die Träger waren in der Mehrheit (50 %) der Meinung, dass die Vorbereitungsphase stärker dem individuellen Bedarf angepasst werden müsse. 42 % wünschten sich eine andere Dauer als vier Monate, mehrheitlich mindestens sechs Monate. (8 % fanden die Dauer der ersten Phase angemessen.) Diesem Wunsch wurde in der neuen ESF-Richtlinie entsprochen und eine Förderung bis zu sechs Monaten der Vorbereitungsphase ab 2015 ermöglicht.

■ Ausbildung in Teilzeit

Schließlich nahmen im Rahmen von TEP 651 Teilnehmende zwischen 2012 und 2014 eine betriebliche Ausbildung oder die Altenpflegeausbildung auf. Anteilig waren das 37 % der Teilnehmenden. Fast 74 % von ihnen führen die Ausbildung in Teilzeit, und zwar mehrheitlich zu 30 Wochenstunden durch.⁶ Man kann hier also von vollzeitnaher Teilzeitausbildung sprechen, die generell in der regulären Ausbildungszeit, d.h. ohne eine Verlängerung durchgeführt wird. Sowohl für die Teilzeit- wie die Vollzeitausbildung wurden 74 unterschiedliche Ausbildungsberufe benannt. Rund 73 % der Teilzeitausbildungsverhältnisse verteilen sich auf die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe. Bei den Vollzeitausbildungen sind es rd. 68 %.

»Beim Vergleich der Berufswahl Vollzeit vs. Teilzeit zeigen sich keine gravierenden Unterschiede bei der Rangfolge bzw. Bedeutung der am häufigsten gewählten Berufe. Da sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit nur eine geringe Bandbreite der Berufswahl vorzufinden ist, handelt es sich nicht um ein typisches Teilzeitphänomen bzw. ausschließlich um eine Folge des geringen Angebotes an Teilzeitausbildungsplätzen in bestimmten Bereichen bzw. Berufsbildern.«⁷



■ Die ausbildenden Unternehmen

Die TEP-Träger kontaktierten für die Befragung 342 Unternehmen. 67 von ihnen beteiligten sich an der Online-Befragung, was einem Rücklauf von 20 % entspricht. Die Branchen »Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen« und »Gesundheits- und Sozialwesen« standen an erster und zweiter Stelle unter den Befragten (rd. 34 %). Mit weiteren

⁶ It. Programm werden nur die Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung und in Altenpflege über TEP max. acht Monate begleitet. Die Aufnahme von schulischer Ausbildung, Studium, Umschulung, EQ-Jahr, Nachholen von Schulabschlüssen, Besuch weiterer Maßnahmen, die Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Arbeit wird natürlich ebenfalls als positive Wirkung für die berufliche Entwicklung gesehen.

⁷ Unveröffentlichter Bericht der G.I.B. zur Programmevaluation. S. 35, 36

knapp 10 % waren die Branchen »Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen« und »Information und Kommunikation« an der Ausbildung beteiligt. Rund 60% der Befragten waren kleine und mittlere Unternehmen und Kleinstbetriebe (mit bis zu neun MitarbeiterInnen). Die Hälfte der befragten Unternehmen, die alle TEP-Teilnehmende aktuell in Ausbildung haben oder in den Vorjahren Teilnehmende ausgebildet haben, gaben an einen oder mehrere zusätzliche Ausbildungsplätze für TEP-Teilnehmende geschaffen zu haben.

Befragt nach ihrer Motivation und ihren Gründen für die Einstellung von Auszubildenden in Teilzeit gab die Mehrheit von fast 76 % an, dass »persönliches bzw. soziales Engagement unseres Betriebes bzw. der Geschäftsleitung« ausschlaggebend war. Fast 73 % gaben an, dem »Wunsch der Auszubildenden nach Teilzeitberufsausbildung« entsprochen zu haben. »Imagegewinn und eine Aufwertung als familienfreundliches Unternehmen« stand mit knapp 40 % an dritter und das Fachkräfteargument mit 31 % sogar nur an vierter Stelle.

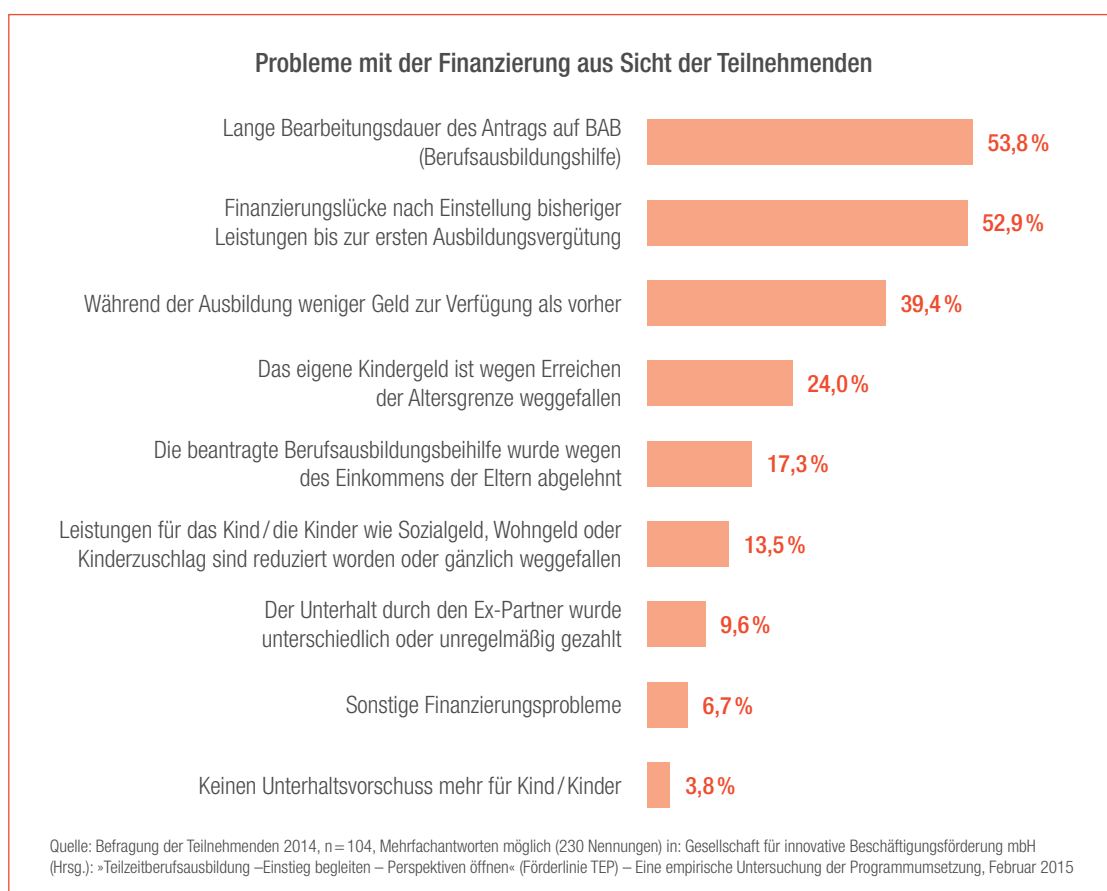


Die Beratung der Betriebe durch die Bildungsträger, die neben der Unterstützung der Auszubildenden, eine zentrale Aufgabe der TEP-Projekte ist, umfasst allgemeine Informationen zur Organisation der Teilzeitberufsausbildung. Informationen zu geeigneten BewerberInnen, Betreuung beim Praktikum bzw. der Probearbeit und Sicherung des Lebensunterhalts sind weitere Themen während der Begleitung der Ausbildung. Zum Thema Teilzeitberufsausbildung waren die Unternehmen nach eigenen Angaben zu 85 % von den TEP-Trägern beraten worden. Rund 20 % haben (auch) Beratung dazu vom Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit erhalten und 11 % geben an, (auch) durch die AusbildungsberaterInnen der zuständigen Kammern beraten worden zu sein. Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen (65 %) haben erstmals über den TEP-Träger etwas von der Teilzeitberufsausbildung gehört bzw. zu den Möglichkeiten des § 8 BBiG.

»Sehr zufrieden« mit dieser Art Beratung und Unterstützung durch den TEP-Träger war die Mehrheit der Ausbildungsbetriebe (54 %). Weitere 35 % waren »eher zufrieden« und rd. 10 % waren unzufrieden. Befragt nach der Dauer der Begleitphase fand rund ein Drittel der Betriebe diese als angemessen, während die befragten Träger das zu einem Fünftel so sahen. Die Mehrheit von 62 % der Betriebe und fast die Hälfte (45 %) der Träger wünschte sich die Möglichkeit einer individuell angepassten Dauer. Die befragten Auszubildenden hatten jedoch eine andere Meinung. 42 % fanden rückwirkend die Dauer der Begleitphase als ausreichend. 20 % hätten sich eine längere und intensivere Unterstützung

durch den Bildungsträger gewünscht und 28 % meinten, dass sie die Begleitung während der Ausbildung eigentlich gar nicht mehr benötigen haben. Bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz fühlten sich jedoch 90 % der Teilnehmenden gut unterstützt.

Probleme gibt es vor allem bei der Sicherung des Lebensunterhaltes, beim Übergang von Arbeitslosengeld II zur Ausbildungsvergütung und während der Ausbildung. Für die Hälfte der Befragten war dies eine besondere Hürde. Lange Bearbeitungsdauer bei der Berufsausbildungsbeihilfe, die eine wichtige Ergänzung der Teilzeitausbildungsvergütung ist, war der am meisten genannte Punkt, ein anderer, dass die befragten Azubis während der Ausbildung weniger Geld zur Verfügung hatten als vorher (39 %). Das Engagement, unter diesen Bedingungen eine Ausbildung mit Familienpflichten aufrechtzuerhalten und durchzustehen, ist nicht zu unterschätzen. Unbekannt ist, wie viele Teilnehmende unter diesen Bedingungen die mühsam gewonnene Ausbildung später wieder abbrechen.



■ Ausblick und Wünsche für die Zukunft

Das TEP-Programm des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützt die Berufsausbildung in Teilzeit von Müttern (und Vätern), damit diese bei bestehenden Familienpflichten einen qualifizierten und nachhaltig gesicherten Einstieg in das Berufsleben finden. Im begrenzten aber ausgesprochen wirksamen TEP-Programm fokussieren sich viele der Probleme, die auch im gesamten Ausbildungsgeschehen eine Rolle spielen.

Die ausreichende Sicherung des Lebensunterhaltes ist für Auszubildende mit Kindern aber auch für ältere Auszubildende nach wie vor eine (oftmals zu) große Herausforderung. Reformen und Verfahrensvereinfachungen auf Bundesebene (BAB und BAföG) sind notwendig, damit Betriebe und Auszubildende in ihrem Engagement unterstützt und nicht behindert werden.

Die Möglichkeiten und Chancen einer Ausbildung in Teilzeit sind in den Betrieben und auch bei den potentiell Auszubildenden immer noch zu wenig bekannt und werden zu wenig genutzt. Mit einer weiteren Verbreitung der Teilzeitberufsausbildung sollte das Spektrum der beteiligten Betriebe und auch das Spektrum der Ausbildungsberufe zur Sicherung von Qualität und Zukunftsaussichten erweitert werden.

Eine betriebliche Berufsausbildung sollte für ältere Arbeitsuchende und für Frauen (ob mit oder ohne Kinder) noch stärker als Chance zum qualifizierten Einstieg in den Arbeitsmarkt propagiert und unterstützt werden.



Für weitere Informationen zu den Ergebnissen des G.I.B.-Monitorings und den Ergebnissen der 2014 durchgeführten Programmevaluation wenden Sie sich bitte an:

Kontakt:

G.I.B.

Julia Mahler

Abteilung Monitoring und Evaluation

Tel. (0 20 41) 767 – 175

E-Mail: j.mahler@gib.nrw.de



Förderung der Teilzeitausbildung

Die landesweite Netzwerkarbeit in Baden-Württemberg

Sibylle Hahn (Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg)

Das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg setzt sich seit seiner Gründung im Jahr 2011⁸ auf unterschiedlichen Ebenen für die Förderung und landesweite Verbreitung der Teilzeitausbildung (TZA) ein. In Zusammenarbeit mit mittlerweile 70 Mitgliedsorganisationen und weiteren Unterstützer_innen aus Politik, Verwaltung und Gesellschaft engagiert sich die LAG Mädchenpolitik als Träger des Netzwerks insbesondere in der Vernetzung, Öffentlichkeits- und politischen Lobbyarbeit zur TZA.

■ Die Teilzeitausbildung – ein Berufsbildungsinstrument in den Kinderschuhen!?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Ausbildung und Familie findet nach unserer Einschätzung gerade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftebedarfs und der demografischen Entwicklung noch zu wenig Beachtung. Die Bedeutung familienfreundlicher Arbeitszeiten und Arbeitsplätze wird zwar in einigen Branchen bereits sehr ernstgenommen und im Rahmen von Elternteilzeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Telearbeit umgesetzt (in Baden-Württemberg von 81 Prozent Frauen und 19 Prozent Männern; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2012). Dennoch scheint die Aufmerksamkeit für bestehende Familienverantwortung von Auszubildenden branchenübergreifend generell noch sehr gering. Dabei ist die Gruppe der 16 bis 25-jährigen Frauen und Männer, die möglicherweise aufgrund ihrer Familienverantwortung von der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung absehen, anhaltend groß. 2013 waren bundesweit 45,6 Prozent aller jungen Mütter (rund 102.000) und etwa 33 Prozent aller jungen Väter (rund 20.000) ohne Berufsabschluss. Darüber hinaus gibt es jedoch ebenso in der nachfolgenden Altersgruppe zwischen 25 und 35 Jahren eine anhaltend hohe Quote an Müttern und Vätern, die ohne Berufsausbildung verbleiben.

⁸ Das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg entstand im Rahmen des Modellversuchs »Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise-Strategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter« im Rahmen des Programms »Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung« des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, den die LAG Mädchenpolitik von März 2011 bis Februar 2014 durchführte.

Bereits im Jahr 2005 hat die Änderung des Berufsbildungsgesetzes der Vereinbarkeit von Elternschaft und Ausbildung Rechnung getragen und die Teilzeitberufsausbildung (TZA) im § 8 BBiG als möglichen Weg zur beruflichen Qualifizierung, insbesondere für Personen mit Familien- oder Pflegeverantwortung, erleichtert. Sowohl Unternehmen als auch Auszubildenden bietet dieses Gesetz seitdem eine wichtige Grundlage zur adäquaten Berücksichtigung individueller Voraussetzungen und familiärer Rahmenbedingungen während der Ausbildung. Eine erste Bilanz nach nahezu zehn Jahren fällt eher ernüchternd aus: Die Quote der Umsetzung erreichte 2013 bundesweit lediglich 0,3 Prozent.

Trotz der rechtlichen Voraussetzungen und des zunehmendem Fachkräftebedarfs scheint die TZA als Berufsbildungsinstrument damit (noch) nicht sehr erfolgreich! In einer kritischen Auseinandersetzung mit der aktuellen Praxis lassen sich unschwer erste Erklärungen für Hemmnisse in der Umsetzung der TZA finden: unzureichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung, finanzielle Lücken in der Sicherung von Ein-Eltern-Familien und beträchtliche Informationsdefizite zur TZA in kleinen und mittleren Unternehmen, in Politik und Öffentlichkeit. Auch zeigen sich erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich der Umsetzung des Modells der TZA und Informations- und Klärungsbedarf zu gesetzlichen Regelungen bzw. zu Fragen, wie Ausbildungsdauer und tarifliche Entlohnung. Diese Unsicherheiten erweisen sich in der Praxis immer wieder als Hemmnis für die Verbreitung der TZA, sodass diese nach unserer Einschätzung nicht im gesetzlich möglichen Rahmen genutzt wird und werden kann.

Speziell in Baden-Württemberg kann das Informationsdefizit zur TZA u.a. in Zusammenhang mit der Familienpolitik gesehen werden, die Jahrzehnte vor allem die familiäre Betreuung von Kindern politisch befördert und auf den Ausbau von Betreuungsangeboten verzichtet hat. Auf diese Weise wurden keine Anreize für die berufliche Qualifizierung von Müttern geschaffen und gleichzeitig die gesellschaftliche Anerkennung von Vollzeitmüttern gestärkt. Andererseits hat auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt bisher auch kein akuter Bedarf an Fachkräften bestanden, sodass die politische Mobilisierung von weiblichen Arbeitskräften und potenziellen Auszubildenden nur eine untergeordnete Bedeutung hatte. Diesen Rahmenbedingungen kann u.a. zugeschrieben werden, dass die bildungspolitische Aufmerksamkeit für die berufliche Qualifizierung insbesondere von Frauen in Erziehungsverantwortung gefehlt hat, und damit auch die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung von Müttern und Vätern ohne Berufsausbildung nicht ausreichend kommuniziert wurde.

Im Jahr 2011 konnten Mütter und Väter ohne Berufsausbildung in Baden-Württemberg an rund 20 Standorten Informationen zur TZA erhalten und Unterstützungsangebote wahrnehmen. Ein Großteil der Bildungsträger finanzierte die Angebote hierbei über das ESF-Landesprogramm CARPO, das sich insbesondere auf die Förderung Jugendlicher bis 27 Jahre konzentrierte. Weitere Bildungsträger finanzierten ihre Angebote überwiegend über regionale ESF-Mittel oder Maßnahmen der Arbeitsförderung (SGB III, SGB II).



■ Auf dem Weg – zur Entstehung und Gründung des landesweiten Netzwerks

Die Vernetzung von Trägern der Jugendberufshilfe sowie den vielfältigen Akteur_innen im Bereich der beruflichen Bildung, die sich für die Umsetzung der TZA für junge Mütter und Väter in Baden-Württemberg engagieren oder interessieren, gehörte zu den Leitziele eines Modellversuchs⁹, den die LAG Mädchenpolitik im Zeitraum von 2011 bis 2014 durchführte. Die landesweite Vernetzung sollte entsprechend der Ziele dieses Projekts u. a. dazu beitragen, das Know-how zur TZA zu bündeln und die Expertise der Praktiker_innen auf andere spezielle Ausbildungsbedürfnisse (wie bspw. genderuntypische Berufswünsche, sprachliche Barrieren, fehlende Bildungsvoraussetzungen) zu transferieren.

⁹ »Qualifizierungsprojekt« im Modellversuch des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2011–2014

Bereits im Juli 2011 hatte die LAG Mädchenpolitik zu einem ersten landesweiten Expert_innen-Hearing zum Thema Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg eingeladen und mit rund 30 Vertreter_innen aus den Arbeitsfeldern Jugendberufshilfe, Arbeitsvermittlung und Berufliche Beratung gemeinsam die soziale, politische und wirtschaftliche Bedeutung der TZA diskutiert. Hierbei wurden zunächst aktuelle Bedarfe für die Umsetzung der TZA in Baden-Württemberg identifiziert und der Aufbau eines landesweiten Netzwerkes verabredet.

Im Weiteren resultierten aus der Veranstaltung zwei Arbeitsgruppen, die bis zur Gründung des Netzwerkes im Herbst 2011 finanzielle Fragen und die strukturelle Entwicklung und Ausgestaltung des Netzwerkes zu klären beziehungsweise zu erörtern planten.

Das von der LAG Mädchenpolitik initiierte Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg wurde schließlich in Zusammenarbeit mit 35 Akteur_innen im Arbeitsfeld der TZA im Dezember 2011 begründet. Entsprechend seiner Geschäftsordnung versteht sich das Netzwerk als Interessensvertretung aller Multiplikator_innen und Fachkräfte zum Thema TZA und steht allen Trägern und Organisationen offen, die sich in Baden-Württemberg für die Umsetzung der TZA engagieren.

Das Netzwerk setzt sich dafür ein,

- die Bekanntheit und Akzeptanz der TZA in Baden-Württemberg sowohl in der Fachöffentlichkeit (z. B. Unternehmen, Verbände) als auch in der allgemeinen Öffentlichkeit (z. B. junge Mütter und Väter, Alleinerziehende, pädagogische Fachkräfte) zu erhöhen und sie nachhaltig als reguläre Form der Ausbildung im Ausbildungssystem zu etablieren,
- die sozialpädagogische Begleitung von chancenbenachteiligten Müttern und Vätern als festen Bestandteil in der TZA zu etablieren sowie
- innovative Modelle für die Umsetzung von TZA zu entwickeln und diese Form der Ausbildung für weitere Zielgruppen und Berufsbilder zu erschließen.

Zur Erreichung dieser Ziele sucht das Netzwerk Partner_innen aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft für ein breites Bündnis, die sich für eine landesweite Umsetzung der TZA einsetzen und stark machen.

■ **In die Öffentlichkeit – zur politischen Etablierung des Netzwerkes**

Im November 2012 wurde das Netzwerk im Rahmen einer politischen Auftaktveranstaltung offiziell in der (Fach-)Öffentlichkeit vorgestellt. Persönliche Grußworte der Arbeits- und Sozialministerin Katrin Altpeter sowie der Geschäftsführenden der Industrie- und Handelskammer IHK Baden-Württemberg und der Handwerkskammer Baden-Württemberg griffen die TZA als Chance für die Fachkräftesicherung und persönliche Existenzsicherung auf. Darüber hinaus wurde auf den Bedarf und die bisherige positive Entwicklung der Vernetzung und des fachlichen Engagements der LAG Mädchenpolitik hingewiesen. Hierbei wurde ebenso das von der LAG Mädchenpolitik/Netzwerk Teilzeitausbildung initiierte Förderprogramm zur TZA von Alleinerziehenden vorgestellt, das im Juni 2012 erstmals im Landesprogramm »Gute und sichere Arbeit« gestartet war.

Die rund 120 Teilnehmenden der Auftaktveranstaltung konnten sich nicht zuletzt bei einem Fachgespräch mit Auszubildenden und Betrieben ein persönliches Bild von den Chancen und Hemmnissen in der Umsetzung der TZA machen.

■ **In die Praxis und Politik – das Netzwerk als strategischer Handlungsansatz**

In der Geschäftsordnung wird deutlich, dass die Strategien des Netzwerkes u. a. auf den Ebenen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik ansetzen und damit parallel verschiedene Zielrichtungen verfolgen. Einerseits sollen über die Informations- und

Öffentlichkeitsarbeit zur TZA neue Märkte im dualen Ausbildungssystem erschlossen werden. Andererseits kommt der Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe am Arbeitsmarkt für Mütter und Väter ohne Berufsausbildung eine große Bedeutung zu.

■ Fachforum für den Austausch

Mit dem Angebot des fachlichen Austauschs bietet das Netzwerk seinen Mitgliedern ein bedeutsames Forum für den Wissenstransfer und die fachliche Qualifizierung rund um das Thema TZA. Die Bündelung der Expertise zu einzelnen Fachfragen und Themen führt zur Stärkung der Akteur_innen in ihrer Praxis und zugleich zur Schärfung spezifischer Fragen und Weichenstellung im strategischen Vorgehen. Im Rahmen des Fachaustauschs zur TZA stehen u. a. die Themen Finanzierung des Lebensunterhalts, Kammerentscheidungen, Betriebsakquise, schulische Ausbildungsgänge und Kinderbetreuung auf der Tagesordnung.

Insbesondere der Austausch zwischen Vertreter_innen der operativen Ebene (z.B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern) und den Bildungsträgern aus der Fachpraxis ermöglicht eine unmittelbare und offene Kommunikation über strukturelle Hemmnisse in der Umsetzung der TZA. Hierbei können einzelne Problemstellungen der Finanzierung, z.B. bedingt durch gesetzliche Regelungen im Sozialgesetzbuch SGB II, kritisch reflektiert und mögliche Lösungswege zur Existenzsicherung der Betroffenen gemeinsam diskutiert werden. Hierbei zeigt sich immer wieder, dass sowohl die unterschiedlichen Perspektiven auf die Zielgruppen (Kund_in versus Klient_in) als auch die institutionellen Vorgaben und jeweiligen Restriktionen zur Konkurrenz der unterschiedlichen Systeme (Agenturen, Kammern, Bildungsträger) einladen. Über die Mitwirkung und Kommunikation im Netzwerk treten institutionelle Interessen jedoch eher in den Hintergrund, das gemeinsame Interesse rückt in den Fokus und der gegenseitige Perspektivenwechsel wird gefördert.

■ Interessenvertretung der Akteur_innen

Die Identifizierung struktureller Hemmnisse in der praktischen Umsetzung der TZA seitens der Mitglieder bildet eine wichtige Grundlage für die politische Arbeit des Netzwerks. So werden fehlende Daten und Fakten zur TZA, mangelnde Transparenz in der formalen Bewilligung von Verträgen oder Finanzierungen seitens der Kammern oder Jobcenter, fehlende Angebote zur Kinderbetreuung oder Informationsdefizite zu den rechtlichen Grundlagen der TZA bei Betrieben in der strategischen Planung der Lobbyarbeit berücksichtigt und im Rahmen der Interessenvertretung der Mitglieder an den Schnittstellen Politik, Verwaltung und Fachpraxis kommuniziert.

Beispiel: Als ein erster Erfolg wird hierbei die »kleine Anfrage« zur Teilzeitausbildung an die Landesregierung (Juni 2012) bewertet, die Ergebnis politischer Lobbygespräche mit Abgeordneten der Landesregierung war. Darüber hat das Thema TZA stärkere Aufmerksamkeit in den Ministerien und Verwaltungen bekommen und die mangelnde Datenlage zur TZA in Baden-Württemberg wurde offenbar. Die Kommunikation zur Erhebung von Daten und Fakten zur TZA und der Informationsaustausch zwischen Kammern, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und Netzwerk waren seitdem verbessert. So wissen die zuständigen Stellen mittlerweile um die Bedeutung der statistischen Daten und tragen dazu bei, dass diese gezielter erhoben werden können.

■ Politische Partnerschaft und Unterstützung

Mit der politischen Auftaktveranstaltung im Herbst 2012 hat sich das Netzwerk auf der fachpolitischen Bühne des Landes präsentiert und die Unterstützung der Landesregierung, der ESF-Verwaltungsbehörde und der Kammern erfahren.

Auf Vorschlag des Netzwerks wurde im Herbst 2012 ein Runder Tisch zur Teilzeitausbildung seitens des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg eingerichtet. Im Austausch mit Vertreter_innen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung wurden die Rahmenbedingungen der Umsetzung der Teilzeitausbildung im Land erörtert sowie strukturelle Möglichkeiten zur Förderung diskutiert. Beteiligt waren das Wirtschafts- und Sozialministerium, die

Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, IHK und HWK, der Städte- und Gemeindetag, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband sowie das Netzwerk Teilzeitausbildung. Die Aufnahme der Teilzeitausbildung ins Ausbildungsbündnis Baden-Württemberg seitens Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid im Dezember 2012 ist als konkreter Erfolg des Runden Tisches zu werten.

Zahlreiche Akteur_innen im Arbeitsfeld TZA setzen sich seit vielen Jahren für die Bedarfe und Interessen ihrer Zielgruppen in den jeweiligen Regionen ein. Dieses Engagement stößt jedoch immer wieder an seine Grenzen, wenn strukturelle Hemmnisse die Arbeit erschweren und/oder verhindern. Mit Unterstützung des Netzwerks können scheinbar individuelle oder trägerspezifische Probleme in ihrer strukturellen Verflechtung aufgezeigt und kommuniziert werden. Hierbei kommt dem Netzwerk fachliche und politische Bedeutung zu, das Türen zu wichtigen Entscheidungsträger_innen und Kooperationspartner_innen vor Ort öffnet und qualifizierte Unterstützung anbietet.



Beispiel: Im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit nutzen zahlreiche Mitglieder das Angebot und die Möglichkeit, fachliche Expertise in Form eines Impulsreferates, eines Podiumsbeitrages oder einer Beratung einzuholen. Die Geschäftsstelle des Netzwerks übernimmt dabei die Koordination der Referent_innenvermittlung. Insbesondere für die politische Lobbyarbeit vor Ort, wie bspw. im Bundestagswahlkampf, ist eine offizielle Vertretung und/oder Stellungnahme des landesweiten Netzwerks aufgrund der politischen Öffentlichkeit sehr wirksam. Auch die Vermittlung von Best-Practice-Betrieben und Auszubildenden in Teilzeit für regionale Infoveranstaltungen wird mit großem Erfolg praktiziert.

■ Heterogenität und die Vielfalt der Herausforderungen

Die Heterogenität der Zielgruppen im Arbeitsfeld der TZA führt zu einer Vielfalt an Themen: Existenzsicherung, Kinderbetreuung, Bildungsabschluss, Erziehung, Migrationshintergrund, Aufenthaltsstatus, Sprachkenntnisse usw. sind alle eng mit dem Thema TZA verknüpft. Elternschaft kennt keine sozialen und kulturellen Grenzen. In Baden-Württemberg lebten im Jahr 2011 333.000 Menschen im Alter von 16 bis 65 Jahren ohne Berufsausbildung und in Erziehungsverantwortung für Kinder unter 18 Jahren. Zwei Drittel dieser Gruppe waren weiblich (212.000) und mehr als zwei Drittel hatten einen Migrationshintergrund (237.000). Ein Teil davon lebte in Ein-Eltern-Familien (42.700) und ein weiterer kleinerer Teil davon (32.500) im Bezug von Sozialleistungen (vgl. Familienforschung, 2012, www.fafo-bw.de). Die Angebote zur TZA für die Gruppe der alleinerziehenden Frauen im SGB II-Bezug werden auf Initiative des Netzwerks seit Juli 2012 über ein ESF-Förderprogramm des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg gefördert¹⁰.

Beispiel: Die Mitglieder stellen im Netzwerk die Verbindung zur Basis her und bringen ihre Einschätzungen zu Bedarfen der Zielgruppen und der damit verbundenen Themen in die Netzwerkarbeit ein. Hierbei zeigt sich, dass die Bedarfe derzeit weit über die Unterstützung von alleinerziehenden Frauen hinausgehen. Insbesondere die Zielgruppe der Migrant_innen bringt im Hinblick auf die berufliche Orientierung vielfältige Herausforderungen mit sich: einerseits fehlende Anerkennungen von Ausbildungsabschlüssen im Ausland, Sprachbarrieren oder fehlende Schulabschlüsse, und andererseits zugleich eine sehr hohe Motivation, eine Ausbildung zu beginnen. Die Vermittlung dieser Zielgruppe

¹⁰ Das ESF-Förderprogramm »Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen« (2012–2014) wird in Baden-Württemberg seit 1. Januar 2015 in zweiter Runde »Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen/Männer« bis Dezember 2017 fortgeführt.

stellt für einen Großteil der Mitglieder ein zentrales Anliegen dar. Allerdings reichen die vorhandenen Instrumente und Strukturen zur beruflichen Förderung nicht aus, um diese erfolgreich zu vermitteln. Das Netzwerk kommuniziert die strukturellen Hemmnisse für Migrant_innen beim Zugang in eine Berufsausbildung in alle politischen Gremien und Ebenen hinein und setzte sich im Weiteren für die Einrichtung eines Ausbildungsfonds für TZA und die Berücksichtigung dieser Zielgruppe in der ESF-Förderperiode 2014–2020 ein.

■ Organisation und Struktur des Netzwerks

Die Koordination und Geschäftsführung des Netzwerks liegt bei der LAG Mädchenpolitik. Die Außenvertretung des Netzwerks erfolgt durch die Geschäftsführung sowie eine Gesamtsprecherin und deren Stellvertretung.

Die strategische Planung der Arbeit im Netzwerk erfolgt in gemeinsamer fachlicher Abstimmung mit Vertreter_innen von Mitgliedsorganisationen in einem Fachbeirat. Die Zusammensetzung des Gremiums erfolgt nach den Prämissen Expertise, Zugehörigkeit zu einem Bildungsträger sowie deren regionale Verteilung in Baden-Württemberg. Die Expert_innen beraten auf Grundlage ihrer Erfahrungen parteilich für das Thema TZA und die Zielgruppen.

Das Netzwerk benennt ferner für jeden Regierungsbezirk »Regionale Ansprechpersonen«, die das Netzwerk (Geschäftsstelle, Gesamtsprecher_in, Netzwerkmitglieder) zu strukturellen Rahmenbedingungen und Entwicklungen in Bezug auf die Umsetzung des Modells der TZA in ihrer jeweiligen Region informieren und beraten. Im Weiteren sind sie Kontaktpersonen für interessierte Träger, Verbände, Unternehmen vor Ort und stehen für Informationen rund um das Modell der TZA zur Verfügung.

Die Mitglieder des Netzwerks treffen sich zweimal pro Jahr im Rahmen eines von der LAG Mädchenpolitik organisierten Fachaustausches. Die Tagesordnung wird von der Geschäftsstelle in Zusammenarbeit mit der Gesamtsprecherin oder deren Stellvertretung erstellt und berücksichtigt die abgefragten Themenwünsche der Mitglieder. Bei Interesse und Bedarf werden aus den Netzwerktreffen heraus themen- und zeitbezogen kleinere Arbeitsgruppen gebildet, die sich zusätzlich außerhalb der Netzwerktreffen zusammenfinden und die Ergebnisse anschließend zum nächsten Netzwerktreffen einbringen.

■ Zusammensetzung der Mitglieder und Mitgliedschaft im Netzwerk

Die Zusammensetzung der Mitglieder im Netzwerk erfolgt nach Maßgabe von Interesse und Engagement. Alle Akteur_innen und Multiplikator_innen, die sich in ihren Arbeitsfeldern für die Umsetzung der Teilleistungsberatung einsetzen und die weitere Förderung und Verbreitung der TZA unterstützen, sind im Netzwerk willkommen. Die Vertreter_innen im Netzwerk kommen aus den Arbeitsfeldern der Beruflichen Bildung (z.B. Jugendberufshilfe, Berufliche Schulen, Schulsozialarbeit, Berufseinstiegsbegleitung), des Arbeitsmarktes (z.B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Maßnahmenträger der beruflichen Wiedereingliederung) und der Öffentlichen Verwaltung (z.B. Kammern, Behörden, Kommunen). Alle Mitglieder im Netzwerk sind in ihren Arbeitsbereichen wiederum in eigenen Vernetzungsstrukturen aktiv, wie z.B. in



Bündnissen, regionalen Netzwerken, Arbeitskreisen, sodass der Transfer von Informationen weit über die Mitgliedsorganisationen hinaus geht und an den entsprechenden Schnittstellen in nahezu allen Regionen in Baden-Württemberg Verbreitung findet.

Das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg engagiert sich mit folgenden Aufgaben:

- Vernetzung von Akteur_innen und Unterstützer_innen im Arbeitsfeld der Beruflichen Bildung und Ausbildung/ Teilzeitausbildung,
- Austausch und Transfer über bzw. von regionalen Entwicklungen durch und unter den Netzwerkpartner_innen,
- Verbreitung von Informationen zur TZA, fachliche Unterstützung und Beratung für Interessierte, Kontakt zu und Information von Politik, Verwaltung und Wirtschaft,
- Entwicklung und Kommunikation von Vorschlägen zur finanziellen Absicherung der Auszubildenden im Übergang vom ALG-II-Bezug in TZA,
- Entwicklung von Teilzeitmodellen auch für den Bereich der schulischen Berufsausbildung,
- Vertretung der Interessen der TZA-Träger gegenüber Politik und anderen Institutionen auf Landesebene mit dem Ziel, TZA als kontinuierliches und verlässliches Angebot bei erfahrenen Trägern flächendeckend in Baden-Württemberg zu installieren sowie
- Sicherung der Nachhaltigkeit des Netzwerks.

Die Mitwirkung von Multiplikator_innen aus weiteren Arbeitsfeldern und Branchen ist generell erwünscht und findet bereits vielfach über regelmäßige oder punktuelle Kooperationen mit dem Netzwerk statt (z. B. FamilienForschung Baden-Württemberg, Städtetag Baden-Württemberg, Regierungspräsidien, Landesfamilienrat, Betriebe; www.faf0-bw.de).

■ **Ausblick: Verstetigung des Netzwerks**

Das Netzwerk ist innerhalb der letzten Jahre stetig gewachsen und hat sich in Bezug auf die Mitgliederzahlen inzwischen verdoppelt. Im Dezember 2014 gehörten landesweit 70 Organisationen dem Netzwerk an.

Seit Ablauf des Modellversuchs im Februar 2014 hat die LAG Mädchenpolitik die Geschäfte des Netzwerks mit unterschiedlichen Projektfinanzierungen weitergeführt und die Koordination der fachlichen Vernetzung und politischen Öffentlichkeitsarbeit zur TZA in reduziertem Umfang fortgesetzt. Für die neue Förderperiode 2015–2017 hat die ESF-Verwaltungsbehörde die LAG Mädchenpolitik als Träger des Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg als fachliche Begleitung und Qualifizierung für die teilnehmenden Träger am Programm »Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen und Männer« benannt. Zur finanziellen Absicherung und Umsetzung der Netzwerkarbeit hat die Landtagsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN Mittel für das Haushaltsjahr 2015/2016 zur Verfügung gestellt. Damit steht das Thema TZA in Baden-Württemberg auch zukünftig auf der Agenda der Landesregierung und aller Akteur_innen in den Arbeitsfeldern Berufliche Bildung, Sozial- und Familienpolitik.

Kontakt:

LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Siemensstr. 11, 70469 Stuttgart
Tel. (07 11) 8 38 21 57
E-Mail: info@netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de
www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de



Marketingstrategien zur Weiterentwicklung

Das Projekt TAFF (Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen)

Ivanka Seitz (Fachbereichsleitung Berufliche Bildung, CJD Württemberg) und Christine Wagner (Projektleitung FAMOS – Familie, Teilzeitausbildung mit Marktorientierungsstrategie, CJD Bodensee-Oberschwaben)

Das CJD Bodensee-Oberschwaben qualifizierte und unterstützte im ESF-Projekt TAFF (Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen) alleinerziehende Frauen in den drei Landkreisen Biberach, Ravensburg und dem Bodenseekreis. Die Projektlaufzeit lag zwischen September 2012 und Dezember 2014. Übergeordnete Ziele des Projektes waren die Akquise von Teilzeitausbildungsplätzen, die gezielte und bedarfsgerechte Förderung der Frauen mit anschließender Vermittlung in Teilzeitausbildung, die Kooperation mit beteiligten Behörden und Institutionen sowie die Information und Beratung von Ausbildungsbetrieben zur Etablierung der Teilzeitausbildung innerhalb der betrieblichen Ausbildung. Das Projekt TAFF wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg mit Unterstützung der regionalen Jobcenter gefördert.

■ Aspekte der Marketingstrategie

Bei der Ausrichtung der Marketingstrategie für das ESF-Projekt TAFF wurden nachfolgende Aspekte berücksichtigt, um diesen im positiven Sinne entgegenzuwirken:

- Auf dem Arbeitsmarkt muss die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen (die Förderkriterien haben nur diese Zielgruppe zugelassen) i.d.R. mit einem negativen Image bzw. Vorurteilen rechnen.
- Die Form der Teilzeitausbildung ist im ländlichen Raum, vor allem in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), immer noch nicht bekannt.
- Sofern die Teilzeitausbildung bekannt ist, gibt es große Vorbehalte, ob diese in KMU funktionieren kann.
- Darüber hinaus gibt es gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Aufnahme einer Teilzeitausbildung aus dem Leistungsbezug SGB II massiv erschweren.



■ Strategische Ziele

Die Marketingstrategie des CJD Bodensee-Oberschwaben sollte infolgedessen folgende Zielstellungen erfüllen, aus denen konkrete Handlungsschritte abgeleitet wurden:

1. Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Ausbildungsform der Teilzeitausbildung

Um die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf das Projekt zu richten, wurde in Zusammenarbeit mit einem regionalen Jobcenter eine Pressekonferenz organisiert, bei der sowohl die regionale Presse, die VertreterInnen der Kammern sowie das Regionalfernsehen vertreten waren. Die Berichterstattung wurde im Anschluss für verschiedene Präsentationen in Gremien verwendet.

Darüber hinaus wurde in Abstimmung mit der Wirtschaftsförderung und der regionalen IHK ein Workshop-Angebot für die Bildungsmesse entwickelt und über dieses Format auf die Teilzeitausbildung aufmerksam gemacht. Ein weiteres Element der Kampagne bestand in der Kooperation mit der Fachkräfteallianz Bodensee-Oberschwaben. In dieser konnte in regelmäßigen Abständen über aktuelle Entwicklungen zur Teilzeitausbildung berichtet und Kontakte zur Vermittlung in Teilzeitausbildung genutzt werden.

2. Imagekampagne bei KMU und in der Zielgruppe Alleinerziehende

Es wurde eine Werbeagentur beauftragt, die bereits Erfahrung mit sozialen Projekten vorweisen konnte. Auf Vorschlag der Werbeagentur wurden zwei Flyer entwickelt. Ein Flyer, der die Zielgruppe KMU anspricht und ein weiterer Flyer, der die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen über das Projektangebot informiert und zur Teilnahme motiviert. Bestandteil des Flyers für Unternehmen waren Internetadresse und QR-Code einer Landingpage. Die Landingpage wurde ausschließlich für das Projekt zur Information der KMU erstellt. Inhalte der Landingpage waren Informationen zur Teilzeitausbildung sowie ein Kurzfilm, der die Vorteile der Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen aufzeigt.

3. Politische Lobbyarbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen

Zur Bündelung der verschiedenen Marketingansätze wurde in Kooperation mit der BAG EJSA ein Fachtag organisiert, der einerseits die Herausforderungen in der Teilzeitausbildung aus dem Blick der Bundesebene beleuchtet und im zweiten Teil die Problemlagen aus der operativen Arbeit in den verschiedenen Regionen veranschaulicht und zusammenfasst (Programm: siehe Anlage, Seite 78).

Dazu waren folgende AkteurInnen eingeladen: Mitarbeitende aus den Jobcentern sowohl aus der Leitungs- als auch aus der operativen Ebene, Vertreterin der Agentur für Arbeit, Vertreter der IHK, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung, Leiterin der Koordinierungsstelle der Fachkräfteallianz, Mitarbeitende aus den Jugendämtern, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Frauen- und Familienbeauftragte, Betriebe die in Teilzeit ausbilden, Teilzeitauszubildende, Vertreterin des Bundesinstituts für Berufsbildung, Vertreter des Netzwerks Teilzeitausbildung Baden-Württemberg.

Ziel der Veranstaltung war es, auf die Problemlagen der Alleinerziehenden beim Übergang vom Leistungsbezug in die Teilzeitausbildung hinzuweisen und mit den beteiligten AkteurInnen nach Lösungsansätzen auf regionaler und Bundesebene zu suchen.

Die erzielten Ergebnisse wurden durch die BAG EJSA sowie durch das CJD Bodensee-Oberschwaben veröffentlicht.

Kontakt:

CJD Bodensee-Oberschwaben
Jahnstraße 36, 88214 Ravensburg
Tel. (07 51) 36 25 78-0
www.cjd-bodensee-oberschwaben.de

FAMOS – Familie, Teilzeitausbildung mit Marktorientierungsstrategie

Sie sind alleinerziehend? Sie möchten Ihre Zukunft gestalten?
Sie interessieren sich für eine Ausbildung in Teilzeit?

Wir unterstützen Sie!

- In der Berufsvorbereitung
- Bei der Sicherung der Kinderbetreuung
- In der Auffrischung Ihrer schulischen Kenntnisse
- Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz in Teilzeit

Unser Angebot für Sie während der Probezeit und Qualifizierung:

Orientierung und Qualifizierung

- Kompetenzfeststellung und Kompetenztraining
- Alltags- und Arbeitsorganisation
- Modularer Fachunterricht und Seminare

Vermittlung in Ausbildung

- Berufswegeplanung und Bewerbertraining
- Berufserkundung und betriebliche Praktika
- Matching und Ausbildungsplatzakquise

Ausbildungsbegleitung

- in den ersten 4–6 Monaten





Kooperation für ein gemeinsames Ziel

CJD Friedrichshafen und das Jobcenter des Bodenseekreises

Elke Bott-Eichenhofer (Leiterin des CJD Bodensee-Oberschwaben) und Barbara Mayer-Frenznick (Sachgebietsleiterin und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beim Jobcenter des Landratsamtes Bodenseekreis)

Bereits vor über fünf Jahren haben das CJD Friedrichshafen und das Jobcenter des Bodenseekreises ein gemeinsames arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Ziel definiert: die Förderung der Berufsausbildung in Teilzeit.

Dabei waren die Erfahrungen und Motive, die zu dieser Offensive geführt haben, durchaus unterschiedlich. So begleitete das CJD in seinen Jugendmigrationsdiensten sowie in seinen Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Projekten der schulbezogenen Jugendsozialarbeit regelmäßig Schülerinnen bzw. Kursteilnehmerinnen, die zwar im Rahmen einer (schulischen) Berufsvorbereitung gefördert wurden, jedoch aufgrund einer frühen Schwangerschaft ohne Berufsausbildung und damit ohne berufliche Perspektive »zurückblieben« (ca. 5–10 % eines BVJ-Jahrgangs).

Vom Jobcenter werden oft über Jahre hinweg Mütter begleitet, die ihren Lebensunterhalt nicht decken können, weil sie ohne einen Ausbildungsabschluss über wechselnde prekäre Arbeitsverhältnisse nicht hinauskommen – selbst wenn die Kinder schon alt genug sind und ganztags betreut werden könnten. Oft geraten die Mädchen und jungen Frauen in eine Abwärtsspirale: Nach einer wenig erfolgreichen Schulzeit folgen berufsvorbereitende Warteschleifen und Fehlstarts am Ausbildungsmarkt. Schwangerschaft ist für sie gelegentlich eine willkommene Perspektive. Ist das Kind dann da, haben sich die Schwierigkeiten aber nicht aufgelöst, sondern neue kommen hinzu: Familiengründung unter den erschwerten Bedingungen, jung, unerfahren und mit sehr wenig Geld klarkommen zu müssen. Angesichts dieser Risiken, die neben der Partnerschaft auch die Beziehung zum Kind belasten, gehört es aus unserer Sicht unabdingbar zur Prävention von Kindesmisshandlung und -vernachlässigung dazu, auch die beruflichen Perspektiven der jungen Väter und vor allem Mütter in den Blick zu nehmen.

■ Unterstützung beim neuen Anlauf in das Berufsleben

Das Jobcenter engagiert sich daher seit langem gemeinsam mit Jugend- und Gesundheitsamt im Programm »Mobile«, dem Netzwerk für Frühe Hilfen im Landkreis, und koordiniert in diesem Rahmen eine Arbeitsgruppe des Netzwerks: »Berufliche Zukunft junger Mütter und Väter«. Oft entwickeln junge Eltern bzw. Alleinerziehende aus ihrer Situation heraus eine neue Motivation, ungeahnte organisatorische Fähigkeiten und neue private Netzwerke. Insbesondere wenn die erste Phase mit dem Säugling durch professionelle Anlaufstellen und stabilisierende Angebote unterstützt werden, bestehen gute Chancen, einen neuen Anlauf in die Berufswelt zu nehmen. Für das Selbstwertgefühl der jungen Mütter, die langfristige finanzielle Stabilität der Familie und damit letztlich auch für das Wohl des Kindes bringt es einen enormen Rückhalt, allen Widrigkeiten zum Trotz dennoch eine Berufsausbildung absolvieren zu können.

Sowohl für das Jobcenter als auch für das CJD war es deshalb wichtig, die jungen alleinerziehenden Frauen zu stärken und eine Brücke in die Arbeitswelt zu bauen, indem sie eine Berufsausbildung mit ihrer Erziehungsarbeit »angemessen« verbinden können. Da insbesondere Alleinerziehende aufgrund ihrer Familienpflichten in der Regel keine Vollzeit-Berufsausbildung bewältigen können, bietet die Teilzeitberufsausbildung eine familienfreundlichere Alternative. Den rechtlichen Rahmen dafür hatte der Gesetzgeber bereits 2005 geschaffen. Doch die Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung in den Betrieben und Unternehmen der Region Bodensee-Oberschwaben, aber auch die institutionelle Verankerung dieses Berufsbildungsmodells bei den Arbeitsagenturen und Kammern war in weiten Teilen mangelhaft. Bis heute wird die Teilzeitberufsausbildung immer noch als »Sonderform« und nicht als reguläres Ausbildungsangebot wahrgenommen, denn Betriebe äußern immer noch Bedenken und weichen, wegen einem vermeintlich höheren Personalplanungsaufwand, aus. Aus diesem Grund war und ist es jungen alleinerziehenden Frauen kaum möglich, ohne fachkundige berufspädagogische Unterstützung Zugang zu einer betrieblichen Teilzeitberufsausbildung zu erhalten.

■ Sozialpädagogische Begleitung in schwierigen Lebenslagen

Neben diesen strukturellen Hürden gibt es aber spezifische Lebensumstände und individuelle Problemlagen der alleinerziehenden Ausbildungsinteressierten, die den Start in eine Teilzeitberufsausbildung massiv erschweren. So ist insbesondere die Lebenssituation von SGB-II-Bezieherinnen häufig geprägt von familiären Problemen, instabilen Partnerschaften, Gewalterfahrungen, Überforderung, fehlender Erziehungskompetenz sowie finanziellen Sorgen, einem unzureichenden Angebot an bezahlbarem Wohnraum und fehlender Kindertagesbetreuung in den Randzeiten. Dazu kommen ebenso häufig gesundheitliche Probleme und/oder Erkrankungen der Kinder. Die betroffenen jungen Frauen benötigen deshalb eine verlässliche sozialpädagogische Begleitung und ein wirksames Unterstützungsnetz, um eine Teilzeitberufsausbildung beginnen zu können und am Ende auch erfolgreich abzuschließen.

■ Aufträge klären, Schnittstellen definieren und Abstimmungsprozesse festlegen!

Alle bisherigen ESF-Projekte zur Vorbereitung auf eine Teilzeitberufsausbildung basieren auf einem schlüssigen Konzept, einer innovativen inhaltlichen Komponente und einer transparenten Aufgabenverteilung zwischen dem CJD als Projekt- und Bildungsträger und dem Jobcenter des Bodenseekreises als Kooperationspartner und (Teil-)Auftraggeber und Finanzier.

Zur Struktur: Das Jobcenter benennt für jedes Projekt bzw. jede Qualifizierungsmaßnahme eine feste Ansprechpartnerin/einen festen Ansprechpartner. Die CJD-Mitarbeitenden klären mit dieser Person alle zentralen inhaltlichen Fragen und organisatorischen Abläufe (z. B. Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine, Ferienregelungen etc.).

Die einzelnen **Aufträge und Abstimmungsprozesse** erfolgen nach einem abgestimmten etablierten Verfahren:

Die FallmanagerInnen des Jobcenters übernehmen i.d.R. die Akquise der Teilnehmerinnen. Sie laden die ausgewählten Teilnehmerinnen zu einem Vorgespräch mit Clearingfunktion ein. Das Jobcenter wirbt in der Kreisverwaltung und seinen

Netzwerken für die Teilzeitberufsausbildung, z. B. im Arbeitskreis Mobile, in den Familientreffs, beim Jugendamt, bei den Schwangeren- und Erziehungsberatungsstellen etc.

Die ProjektmitarbeiterInnen des CJD übernehmen die Bildungsberatung, führen individuelle Kompetenzanalysen durch, erstellen ein Kompetenzprofil für jede junge Frau und coachen die Alleinerziehende im Rahmen der Berufsvorbereitung und zu Beginn der Teilzeitberufsausbildung. Das CJD ist verantwortlich für die Umsetzung aller Bildungsinhalte und zertifizierten Qualifizierungsmodule. Die Projektleitung des CJD sichert die Einhaltung aller notwendigen Qualitätsstandards. Die Alleinerziehenden erhalten so Unterstützung bei der Berufsfindung und Berufsvorbereitung und frischen ihre schulischen Kenntnisse wieder auf. Das CJD Bodensee-Oberschwaben unterstützt außerdem bei der Organisation der Kinderbetreuung und stärkt die Erziehungskompetenz der Frauen durch das Modul »Starke Mütter – Starke Kinder«.

■ Unser gemeinsamer Auftrag

Während der gesamten Bildungsmaßnahme bzw. der Projektlaufzeit erfolgt eine enge fachliche Abstimmung mit der »Maßnahme-Koordinatorin« des Jobcenters sowie einzelfallbezogen mit den zuständigen FallmanagerInnen.

Dies gilt insbesondere für den **Prozess der Berufswegeplanung**, welcher systematisch mit den betroffenen jungen Frauen und den professionellen Akteurinnen und Akteuren fortgeschrieben wird. Auch bei **komplexen individuellen Problemlagen** der Ausbildungsinteressierten findet ein intensiver Austausch mit der/dem zuständigen FallmanagerIn statt. Bei persönlichen Krisen gibt es i.d.R. ein Dreier-Gespräch: FallmanagerIn, Betroffene und CJD-MitarbeiterIn, um die Problemlage(n) zu analysieren und gemeinsam Lösungswege zu erarbeiten.

Auch **strukturelle Problemfelder** werden gemeinsam bewertet: So entstehen z. B. erhebliche Lücken im Familieneinkommen der Alleinerziehenden, wenn sie mit einer Berufsausbildung in Teilzeit beginnen (Hinweis: SGB-II-Bezug wird ersetzt durch eine reduzierte Ausbildungsvergütung wegen der Teilzeit, BAB und ev. Wohngeld). CJD und Jobcenter setzen sich deshalb für eine **bessere Abstimmung der Förderstrukturen und finanzielle Absicherung der alleinerziehenden Auszubildenden ein**.

■ Gemeinsames Verständnis der individuellen Förderung

Ein weiteres **Grundprinzip** der Kooperation von CJD und Jobcenter ist das **gemeinsame Selbstverständnis über die Prinzipien der individuellen Förderung**.

Neben der Klärung organisatorischer Fragen, der engen Abstimmung beim Berufswahlprozess und der oben beschriebenen Krisenintervention, ist auch ein gemeinsames Selbstverständnis der KooperationspartnerInnen über die Prinzipien und Methoden der individuellen Förderung der jungen Mütter sinnvoll. Denn im Verlauf der Berufsvorbereitungsmaßnahme ist es immer wieder notwendig, die Balance zu finden zwischen sanftem Druck und Stärkung der intrinsischen Motivation der Teilnehmerinnen. Die alleinerziehenden Frauen brauchen berufsspezifische Impulse und Orientierung, einige müssen aber auch Primärtugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit üben (z. B. Krankmeldungen). Dies ist für das spätere Berufsleben unerlässlich.

Kofinanzierung durch das Jobcenter

Das Projekt wurde zunächst durch den regionalen ESF-Arbeitskreis über insgesamt drei Jahre finanziert, danach hat das baden-württembergische Landesprogramm gezielt die Teilzeitberufsausbildung für alleinerziehende Mütter gefördert.



Dies war eine ideale Möglichkeit, um Erfahrungen mit dieser als schwierig geltenden Zielgruppe und zugleich mit dem Instrument Teilzeitausbildung zu sammeln. Nur wenn hier Erfolge vorzuweisen sind, bestehen Chancen auf eine breitere Akzeptanz der Teilzeitberufsausbildung. Dann wiederum wird auch eine Förderung über reguläre Arbeitsmarktinstrumente eher denkbar. So führte das Jobcenter die ersten beiden Durchgänge mit dem CJD ausschließlich mit Transferleistungen als Kofinanzierung durch. Für das Landesprogramm (2012 bis 2014) nutzte das CJD ein zertifiziertes Konzept, für das die Teilnehmerinnen Aktivierungsgutscheine vom Jobcenter erhielten. Die Regelinstrumente, die normalerweise zu einer Ausbildungsaufnahme hinführen, vor allem die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, können auf die besonderen Bedürfnisse Alleinerziehender in aller Regel nicht eingehen. Eine spezielle BVB in Teilzeit mit dem Ziel, eine Teilzeitberufsausbildung zu absolvieren, kommt in unserer eher ländlichen Region mit sehr geringen TeilnehmerInnenzahlen nicht in Frage.

■ Marketing und Lobbyarbeit stärken Kooperationen und Netzwerke

Parallel zur individuellen Ausbildungsvermittlung der Alleinerziehenden ist es notwendig, sowohl bei Betrieben und Unternehmen als auch bei den übrigen ArbeitsmarktakteurInnen wie Kammern, Innungen, Berufsschulen und Arbeitsagenturen usw. permanent für eine Ausbildung in Teilzeit zu werben. Eine wichtige zentrale Plattform dazu bietet das Netzwerk »Teilzeitausbildung Baden-Württemberg«.

Außerdem nutzen sowohl das CJD als auch das Jobcenter des Bodenseekreises insbesondere Fachveranstaltungen, regionale Netzwerktreffen und Web-Auftritte als Plattform für Kampagnen und Marketing zur Verbreitung des Erfolgsmodells Teilzeitberufsausbildung.

Beispielhaft werden drei Veranstaltungsformate vorgestellt:

- 20.06.2012 in der Kreishandwerkerschaft Friedrichshafen
Fachtag: Fachkräfte sichern – Ressourcen aktivieren durch familienbewusste Unternehmenskultur
Veranstaltende: Landratsamt Bodenseekreis; Mitwirkung: CJD
- 19.04.2013 im Graf-Zeppelin-Haus Friedrichshafen
Fachmesse des Unterstützungsnetzes für Alleinerziehende
Berufliche Zukunft in Pflege und Erziehung
Veranstaltende: Landratsamt Bodenseekreis; Mitwirkung: CJD
- 26.11.2013 im CJD Bodensee Oberschwaben in Friedrichshafen
ExpertInnenkonferenz: Alleinerziehend in Ausbildung /
Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kindern
Veranstaltende: BAG EJSA, Landratsamt Bodenseekreis und CJD



Die aufgezeigten Kooperationsergebnisse sind zwar ermutigend, dennoch sind weitere Anstrengungen notwendig, um junge alleinerziehende Mütter (und selten Väter) zu motivieren, sich auf die Herausforderungen einer Teilzeitberufsausbildung einzulassen und gleichzeitig systematisch neue Betriebe und Unternehmen für dieses Ausbildungsmodell zu gewinnen.

Kontakt:

CJD Bodensee-Oberschwaben
Konstantin-Schmäh-Str. 31, 88045 Friedrichshafen
Tel. (0 75 41) 20 75-11 (-0 Zentrale)
www.cjd-bodensee-oberschwaben.de



Vom Netzwerk und vom Netzwerken

Zwölf Jahre bundesweites Netzwerk Teilzeitberufsausbildung

Anne Preuss (ZIB – Zentrum für Integration und Bildung GmbH, Solingen)

Im Juni 2003 hat der Bildungsträger RE/init e.V. sechs Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und neun Vertreterinnen verschiedener Beschäftigungsträger in Nordrhein-Westfalen zu einem ersten Netzwerktreffen Teilzeitberufsausbildung eingeladen. Ziel dieses ersten Treffens war es, durch die Bildung eines Netzwerkes die Teilzeitberufsausbildung fest als Regelausbildung zu verankern und so vielen Auszubildenden den Weg für die Zukunft zu ebnen.

Die Konsequenzen aus diesem ersten Netzwerktreffen haben zu einem beachtlichen Erfolg geführt: Was vor fast zwölf Jahren mit 16 Teilnehmenden in Nordrhein-Westfalen begonnen hat, hat sich mittlerweile zu einem bundesweiten Netzwerk Teilzeitberufsausbildung mit über 50 Mitgliedern aus ganz Deutschland ausgeweitet.

Ein regelmäßiger Informationsaustausch, das Wissen jedes und jeder Einzelnen, aber auch die differenzierten Erfahrungen in einzelnen Projekten sollen dazu beitragen, verschiedene Möglichkeiten der Ausbildung in Teilzeit zu eruieren, zu erproben und die strukturellen Bedingungen zu verbessern.

Das Netzwerk trifft sich regelmäßig, um die sich selbst gestellten Aufgaben umzusetzen:

1. Informationsaustausch über Neuerungen, Änderungen und regionale Entwicklungen sowie die Gewinnung neuer Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner
2. Vernetzung und Optimierung bestehender Angebote zur Teilzeitberufsausbildung
3. Öffentlichkeitsarbeit durch Informationen zur Teilzeitberufsausbildung wie Flyer, Publikationen und Homepage, Veranstaltungen sowie Lobbyarbeit.

So hat beispielsweise die bundesweite Fachtagung »Von der Ausnahme zur Regel – Teilzeitberufsausbildung für junge Menschen mit Kindern« im Jahr 2006 in Bielefeld weitere Tagungen in Bremen, Bonn und Recklinghausen nach sich gezogen und viele Interessierte erreicht und zur Bekanntmachung der Teilzeitberufsausbildung beigetragen. Darüber

hinaus gab sie vielen Organisationen und Bildungsträgern den Anstoß, eigene Projekte zu entwickeln und umzusetzen, in deren Rahmen junge Mütter und Väter Unterstützung auf dem Weg in die Teilzeitausbildung finden.

Auch die Entwicklung der Homepage mit Informationen und einer Projektlandkarte (www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de) war ein solcher Meilenstein, der bei der Suche nach Informationen zu der Teilzeitvariante und Beratungsstellen vor Ort Auskunft gibt.

■ Verbesserung der Rahmenbedingungen

Das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung hat sich aber auch auf die Fahnen geschrieben, die Rahmenbedingungen für Teilzeitauszubildende zu verbessern. So weist es – bei allen Erfolgen – auch immer wieder auf Missstände hin. Ausdrücklich hat es die gesetzliche Verankerung der Teilzeitberufsausbildung im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung begrüßt. Gleichzeitig aber weist ein Eckpunktepapier auf grundlegende Voraussetzungen und schwierige Rahmenbedingungen hin: Die Forderung nach sozialpädagogischer Unterstützung, Verbesserung der Kinderbetreuungssituation und der Sicherung des Lebensunterhaltes wurden hier ebenso genannt, wie die Notwendigkeit, die Arbeit des bundesweiten Netzes durch regionale Netzwerke zu ergänzen.

Mittlerweile haben sich viele regionale Netzwerke gebildet, die die Teilzeitberufsausbildung in der Region fördern können und lokale Beratungs- und Unterstützungsangebote vorhalten. Trotzdem bietet das bundesweite Netzwerk unschätzbare Vorteile: Eben aufgrund seiner bundesweiten Aufstellung kann es einen umfangreichen Informationstransfer bieten. Erfolgreiche Modelle können so von anderen Organisationen in den verschiedenen Bundesländern übernommen werden. Die Projekte JAMBA in Hessen, BEAT in NRW und MOSAIK in Bremen seien beispielsweise als Vorreiterprojekte genannt.

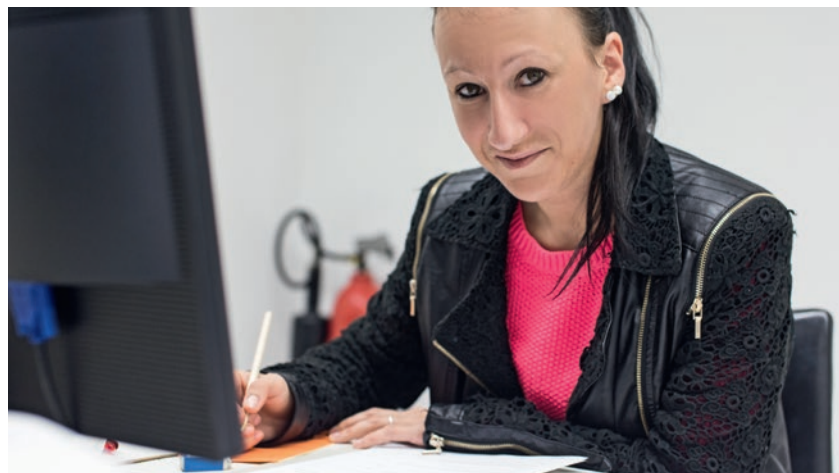
■ Herausforderungen durch Flexibilität und Offenheit

Das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung ist ein offenes Netzwerk. Von Beginn an koordiniert RE/init das Netzwerk. Neben einem kleinen Kern an Mitgliedern, die (fast) von Anfang an dabei sind, kommen immer wieder neue Mitglieder dazu: Eine einfache, formlose Interessenbekundung an ein Mitglied oder die Koordinatorin reicht für den Beitritt aus. Der Austritt ist jederzeit möglich. Seit 2007 hat sich das Netzwerk eine Geschäftsordnung gegeben, diese dient der Transparenz und der Orientierung für neue Mitglieder. Die Treffen werden rollierend bei Mitgliedern ausgerichtet, es gilt keine verbindliche Teilnahmepflicht.

Was auf der einen Seite zu der zwölfjährigen Erfolgsgeschichte beigetragen hat, bringt auf der anderen Seite große Herausforderungen mit sich.

Das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung ist ein Zusammenschluss von interessierten Menschen, die in der Regel mit dem Thema und der Zielgruppe betraut sind. Trotz der Geschäftsordnung ist es aber ein völlig freier Verbund, der über keinerlei finanzielle Mittel verfügt und somit ausschließlich vom Engagement der Mitglieder getragen wird.

Aufgrund der offenen Strukturen kommt es zu häufigen Wechseln und unregelmäßigen Teilnahmen bei den Netzwerktreffen. Daher ist es eine Herausforderung, die Kontinuität der Arbeit zu gewährleisten.



■ Neuausrichtung des Netzwerkes

Vor drei Jahren hat sich das Netzwerk neu ausgerichtet, um den Vorzug der bundesweiten Aufstellung effizient zu nutzen und ihr Gewicht bei der Lobbyarbeit einzusetzen. So wurde eine Steuerungsgruppe gewählt, die die Koordinatorin bei der Organisation der Treffen und bei der Umsetzung der Ziele unterstützt. Bei jedem Netzwerktreffen werden einzelne Themenfelder vertieft behandelt, nach Möglichkeit wird fachlicher Input von externen ExpertInnen eingebracht.

Der Startschuss für die Neuausrichtung wurde mit zwei Veranstaltungen zum Thema »erfolgreiches Netzwerken« gegeben: In Kooperation mit dem Net Gelsenkirchen – wirksame Hilfen für Alleinerziehende von Ruhr/init e. V. realisierte das Netzwerk die Fachtagung »Nachhaltigkeit in der Netzwerkarbeit«, bei der Professor Claus Reis (Fachhochschule Frankfurt am Main) die Faktoren und Bedingungen für erfolgreiche Produktionsnetzwerke vorstellte. Im folgenden Treffen wurde das Thema »Netzwerken« nochmals aufgegriffen.

Neben der Steuerungsgruppe bilden sich einzelne Arbeitsgruppen, um thematische Schwerpunkte gezielt voranzutreiben. So ist die Sicherung des Lebensunterhaltes beim Übergang in die Ausbildung nach wie vor ein wichtiges Thema für das Netzwerk. Die Finanzierungslücken, die hier entstehen können, führen bei vielen Teilzeitauszubildenden zum Abbruch der Ausbildung. Bereits im Jahr 2008 hat sich das Netzwerk mit einem Brief an die damals politisch Verantwortlichen der Bundesregierung und der Agentur für Arbeit gewandt, um für eine verbesserte Unterstützungsregelung für Teilzeitauszubildende zu plädieren.

■ Petition beim Bundestag

Im vergangenen Jahr hat sich eine Arbeitsgruppe entschieden, eine Petition beim Bundestag einzureichen, um auf diesem Weg eine verbesserte Regelung bei der Finanzierung der Ausbildung zu erzielen. »Der Deutsche Bundestag möge beschließen, dass die Absolvierung einer Ausbildung und der Leistungsbezug nach dem Sozialgesetzbuch II sich nicht mehr gegenseitig ausschließen« war als Bitte in der Petition an den Deutschen Bundestag gerichtet (Wortlaut der Petition: Seite 82).

Die Petition hat zu einer kontroversen Diskussion innerhalb und außerhalb des Netzwerkes geführt. Während alle Parteien einig waren, dass es neuer Regelungen bedurfte, bestanden hinsichtlich der Wege und Möglichkeiten durchaus unterschiedliche Ansichten. Insofern steht die Petition nur für einen Teil des Netzwerkes, während sich andere Mitglieder deutlich distanziert haben.

Darüber hinaus wurden Vertreterinnen des Netzwerkes in das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Bonn eingeladen. Es war der Arbeitsgruppe möglich, alle Probleme beim Übergang von ALG II in die Teilzeitausbildung zu schildern. Die verschiedenen Punkte konnten in sehr offener Atmosphäre diskutiert werden. Die Anwesenden des BMAS zeigten sich aufgeschlossen, die Problematik war ihnen durchaus bekannt. Eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe behandelte ebenfalls die Problematik. Die Überlegungen und Anregungen aus diesem Gespräch flossen in die Petition ein. Die Petition wurde im Sommer 2014 eingereicht und von über 600 Personen mitgezeichnet. Auf die parlamentarische Prüfung hat die Zahl der Mitzeichnenden allerdings keinen Einfluss, sie wird vom Anliegen bestimmt und läuft zurzeit noch – das Ergebnis ist also noch offen.

Kontakte:

Zentrum für Integration und Bildung GmbH
Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen
Tel. (02 12) 64 57 48-21
E-Mail: a.preuss@zib-online.net

Netzwerkkoordination – Hiltrud Klopries, RE/init e.V.
Am Steintor 3, 45657 Recklinghausen
Tel. (0 23 61) 30 21-0
E-Mail: hiltrud.klopries@reinit.de



Teilzeitberufsausbildung erfolgreich umsetzen

Erfahrungen aus der Praxis: Zwei Beispiele

Beispiel 1: Krankenhaus Düren: Teilzeitausbildung ist auch schulisch möglich

Heinz Lönneßen (Schulleiter Krankenhaus Düren)

Das Krankenhaus Düren hat 45 Ausbildungsplätze zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Teilzeit. Die Krankenhaus Düren gem. GmbH ist in kommunaler Trägerschaft von Stadt und Kreis Düren. Die historisch starke Verwurzelung in der Region zwischen Köln und Aachen, zwischen Eifel und Niederrhein sowie der hohe Selbstanspruch an eine bestmögliche Medizin und eine am Menschen orientierte Pflege, machen die Klinik zur führenden Schwerpunktversorgerin: 20.000 stationäre Aufnahmen im Jahr und 60.000 ambulante Behandlungen zeugen von hohem Vertrauen in die Kompetenzen der im Haus arbeitenden 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als Arbeitgeber in kommunaler Trägerschaft nimmt das Krankenhaus Düren nach innen und außen seine gesellschaftliche Verantwortung wahr. In der Stadt und im Kreis Düren, aber auch über die Region hinaus, bestehen zahlreiche Partnerschaften und Zusammenarbeiten in den Bereichen Gesundheitsversorgung, Bildung und Wissenschaft, sowie Wirtschaftsförderung. Als einer der größten Arbeitgeber Dürens ist sich die Krankenhaus Düren gem. GmbH ihrer wirtschaftlichen Bedeutung in der Region bewusst.

■ **Fachkräfte für die Zukunft gewinnen**

Eine sehr hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt zu einer langjährigen Bindung des Personals ans Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Pflegefachkräfte ist beispielsweise mit über 43 Jahren (Stand: Januar 2015) außergewöhnlich hoch. Dies verpflichtet zu einem verantwortungsbewussten Personalmanagement, das die Erfahrungen langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzend nutzt, jungen Kräften Raum zur Entfaltung schafft und vor allem auch Fachkräfte für die Zukunft sichert.

In der klinikeigenen Schule für Gesundheits- und Krankenpflege werden zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in der Pflege seit 2010 besondere Wege eingeschlagen: Die Ausbildung zum/ zur Gesundheits- und KrankenpflegerIn kann hier in Teilzeit durchlaufen werden. Dabei wird der gesetzlich mögliche Rahmen maximal ausgeschöpft: Fünf Jahre dauert die Ausbildung. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 60 % der tariflichen Arbeitszeit.

45 Ausbildungsplätze sind in dieser Ausbildungsform eigens neu geschaffen worden und werden kontinuierlich besetzt. Die sehr hohe Zahl von Teilzeitausbildungsplätzen korreliert mit dem oben beschriebenen Selbstverständnis der Klinik.

■ Spielräume bei der Ausbildungsorganisation nutzen

Die zurzeit ausschließlich weiblichen Teilzeitauszubildenden lernen im Klassenverband, auf allen Stationen der Klinik und bei den ambulanten Kooperationspartnern der Ausbildungsstätte. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich exakt an den Inhalten der Vollzeitausbildung. Spielräume an Inhalt und Leistungsanforderung gibt es aufgrund enger gesetzlicher Rahmenbedingungen nicht, wohl aber bei der Ausbildungsorganisation.



»Gesundheits- und Krankenpflege ist ein Beruf mit Zukunft. Deshalb wollte ich diesen Beruf erlernen. Die Teilzeitausbildung hat zu mir gepasst, weil ich zu gleichen Teilen Mutter, Ehefrau und Auszubildende sein konnte. Mir war es wichtig, Wochenenden und Feiertage mit meiner Familie verbringen zu können.«

Bei Einführung des Teilzeitmodells war weniger der schulische Teil der Berufsausbildung herausfordernd, als vielmehr die Anpassung der praktischen Ausbildungsanteile. Die Pflegeberufe sind geprägt von Wechselschichten, frühem Arbeitsbeginn, von Diensten an Wochenenden und Feiertagen. Menschen mit Erziehungsverantwortung, zumal Alleinerziehende, aber auch Menschen, die einen Angehörigen pflegen, haben Schwierigkeiten, sich in starre Drei-Schichtdienstpläne einzubinden. Familie wird nicht zur »nebenberuflichen Tätigkeit«, nur weil ein Frühdienst um sechs Uhr beginnt oder an Heiligabend auch um 20 Uhr jemand die Menschen im Krankenhaus pflegen muss.

zumal Alleinerziehende, aber auch Menschen, die einen Angehörigen pflegen, haben Schwierigkeiten, sich in starre Drei-Schichtdienstpläne einzubinden. Familie wird nicht zur »nebenberuflichen Tätigkeit«, nur weil ein Frühdienst um sechs Uhr beginnt oder an Heiligabend auch um 20 Uhr jemand die Menschen im Krankenhaus pflegen muss.

■ Angepasste Arbeitszeiten sichern Teilnahme an der Ausbildung

Das Thema Randzeitenbetreuung von Kindern ist gesellschaftlich insgesamt nicht befriedigend bearbeitet. Ebenso drängend stellt sich in Anbetracht des doppelten demografischen Wandels die Frage, wer bei wachsendem Bedarf künftig professionell pflegen soll. Die Krankenhaus Düren gem. GmbH erkannte frühzeitig, dass Erziehende häufig einen erschwerten Zugang zum Ausbildungsmarkt haben. Insbesondere Frauen scheinen die eigene berufliche Grundbildung zugunsten der Kindererziehung zurückzustellen. Die Diskussion über eine Flexibilisierung der Dienst- und Schichtpläne zugunsten von Menschen mit Erziehungsverantwortung mündete im Krankenhaus Düren schnell in eine Willenserklärung aller am Ausbildungsprozess verantwortlich Beteiligten.

Die Auszubildenden können ihren Arbeitstag auf den Stationen um acht Uhr beginnen, sind grundsätzlich vom Wechseldienst befreit und müssen auch an den Wochenenden und Feiertagen nicht arbeiten. Die Urlaubsplanung nimmt Rücksicht auf die besonderen Belange der Erziehenden. Urlaub wird in Schulferienzeiten gewährt. Die Ausbildungsplanung nimmt hierauf Rücksicht.



»Als ich die Ausbildung begonnen habe, waren meine Kinder noch im Kindergarten. Ich wollte damals viel Zeit mit ihnen verbringen. Aber ich wollte auch etwas für meine berufliche Entwicklung tun. Die Ausbildung in Teilzeit hat mir beides ermöglicht.«

Diese »Vorzugsarbeitszeiten« waren nicht von Anbeginn des Projektes von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen befürwortet. Gerade ältere MitarbeiterInnen Kolleginnen und Kollegen in der Pflege empfanden solche Ausbildungsbedingungen vor dem Hintergrund der eigenen häufig deutlich schwierigeren

Berufsbiografie zunächst als überzogen. Zahlreiche Einzelgespräche mit den KritikerInnen waren wenig wirksam. Die eigentliche Überzeugungsarbeit leisteten die Teilzeitauszubildenden in der direkten Zusammenarbeit. Die durch Kindererziehung erworbenen hohen sozialen und personellen Kompetenzen der Auszubildenden wirkten sich unmittelbar positiv aus. Heute bedarf es keiner Sachargumentation mehr. Bei Befragungen (zuletzt im Frühjahr 2014, MAMitarbei-

tenden-Befragung im Rahmen des Projektes »Gender-Med-Ac«) wird schon seit einigen Jahren deutlich: Mehr als 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befürworten die Teilzeitausbildung. Die theoretischen Ausbildungsleistungen unterscheiden sich nicht von den Leistungen der Auszubildenden in Vollzeitkursen. Von den Lehrenden werden die TeilnehmerInnen insgesamt als sehr motiviert und ehrgeizig wahrgenommen.

Die Quellen der Motivation sind bei den TeilnehmerInnen breit gefächert. Erkennbar ist ein starker Selbstbezug. Am häufigsten genannt werden der Wunsch, Vorbild für die eigenen Kinder sein zu wollen, etwas »für sich selbst« tun zu wollen oder von staatlichen Transferleistungen unabhängig sein zu wollen.

■ Dürener Klinik zieht positive Bilanz

Von zunächst 20 Teilnehmerinnen im ersten Ausbildungskurs absolvieren aktuell 17 Teilnehmerinnen ihre Abschlussprüfungen. Damit entspricht die Zahl der Abbrecherinnen in dieser ersten Gruppe der üblichen Quote in Ausbildungsklassen, obwohl die Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden sich ungünstiger darstellten als in den Vollzeitkursen: Mehr als 60 Prozent derer, die zur Zeit das Ende ihrer Ausbildung im Blick haben, verfügen nicht über ein (fachgebundenes) Abitur. Erziehungszeiten und damit längere Abstände von den letzten meist allgemeinschulischen Lernerfahrungen erforderten zu Beginn eine intensivere Lernbegleitung durch den pädagogischen Leiter des Ausbildungskurses als dies bei den meisten überwiegend jüngeren BerufsanfängerInnen in den Vollzeitkursen erforderlich ist. Die eng geführte Lernbegleitung konnte jedoch nach dem ersten Ausbildungsdrittel bei den meisten Teilnehmerinnen auf das Normalmaß wertschätzend fördernder Begleitung reduziert werden.

Der beste Indikator für den Erfolg dieser Teilzeitberufsausbildung ist Arbeitsmarktintegration nach erfolgreichem Abschluss. Bislang stehen nur interne Zahlen zur Auswertung zur Verfügung, aber sie bestätigen die Richtigkeit des eingeschlagenen Weges: Von zwölf Teilnehmerinnen, die sich im Krankenhaus Düren für eine Anschlussbeschäftigung als Gesundheits- und Krankenpflegerin beworben haben, haben inzwischen zehn Personen einen Arbeitsvertrag erhalten.



»Damit ich lernen konnte, mussten wir zuhause viele Absprachen treffen. Auch bei Erkrankung des Kindes war nicht immer automatisch ich verfügbar. Durch die Absprachen wurde der familiäre Zusammenhalt stärker.«

Aus Sicht der Krankenhaus Düren gem. GmbH hat das Ausbildungsprojekt nach fünf Jahren den Modellcharakter verloren. Die verantwortlichen AkteurInnen fühlen sich bestätigt: Dem allenthalben beklagten Mangel an Pflegefachkräften kann nur dann begegnet werden, wenn Menschen für Pflegeberufe gewonnen werden, deren Lebenskonzepte nicht in klassische Berufsbiografien zu pressen sind.

Kontakt:

Schule für Gesundheits- und Krankenpflege
Heinz Lönneßen (Schulleiter)
Roonstr. 30, 52351 Düren
Tel. (0 24 21) 3 01 54-6/7
E-Mail: heinz.loenessen@krankenhaus-dueren.de

Beispiel 2: MINT mit Kind: Teilzeitausbildung in technischen Berufen bei Siemens

Interview mit Dieter Wolf (Ausbildungsleiter Siemens Karlsruhe)

Herr Wolf, Siemens Karlsruhe gehört zu den wenigen Unternehmen in Deutschland, die seit Jahren junge Mütter in technischen Berufen in Teilzeit ausbilden und damit den jungen Frauen die Aussicht auf gut bezahlte Jobs eröffnen. Welches sind Ihre Schlüsselerlebnisse?

Wir hatten Tag der offenen Tür. Da setzen wir Auszubildende ein, die den Besuchern ihren Beruf erklären. An einem Stand hatten wir eine junge Mutter eingeteilt, die hat sogar Gäste aus ihrem privaten Umfeld eingeladen und gesagt: »ihr müsst unbedingt kommen, das ist so toll da«, also die hat andere Besucher angeschleppt (lacht) und hat so begeistert von dieser Ausbildung erzählt, dass ich gesagt habe, das ist ja einfach klasse. Ich habe einfach gemerkt, diese junge Frau liebt ihren Beruf. Hier haben wir jemanden gefunden, der in diesem Thema Technik seine Begeisterung gefunden hat. Was wir uns ja eigentlich von allen jungen Leuten wünschen, dass sie glänzende Augen kriegen, wenn sie in ihrem Beruf sind. Das zweite Erlebnis, woran ich mich auch immer wieder erinnere, war unsere erste Teilzeitauszubildende. Warum sind wir darauf besonders stolz? Weil sie mit die schlechtesten Schulnoten hatte, die ich jemals gesehen habe und doch von uns einen Ausbildungsvertrag gekriegt hat (lacht). Die Noten waren so schlecht, dass sich das Arbeitsamt zunächst nicht getraut hat, sie uns vorzustellen. Aber als wir ihren Lebenslauf gesehen haben und gelesen haben, dass sie erfolgreiche Leistungssportlerin war, haben wir uns gesagt, wer solche Leistungen erbringen kann, der schafft auch die Ausbildung. Im Einstellgespräch hat sie uns dann endgültig überzeugt und hat dann während der gesamten Ausbildung gute Leistungen gebracht, sagenhaft.



Wie kam es dazu, dass Sie in einem Fall den Beruf während der Ausbildung ändern mussten?

Da hatten wir eine junge Mutter genommen mit sehr vielen Handicaps, großer Anzahl von Kindern und ja ich glaube, da haben wir uns einfach alle zusammen ein Stück übernommen. Das war nur schwer zu stemmen. Aber letztendlich haben wir es ja doch geschafft, auch mit sehr viel Unterstützung und Hilfe von unseren Partnern, also vor allem dem CJD. Dass wir die Auszubildende überhaupt zu einem beruflichen Abschluss geführt haben, ich sag mal, eigentlich muss man sich da auf die Schultern klopfen. Wenn ich so an die letzten Monate denke, auch an die Zeiten der Prüfung, mit viel Unterstützung und Nachhilfe und Prüfungsvorbereitung und immer wieder gut zuzusprechen und auch mit Druck und guten Worten (lacht). Was wir alles gemacht haben. Das ist schon eine Erfolgsstory, zumal die Auszubildende gegen Ende der Ausbildung nochmal ein weiteres Kind bekommen hat. Aber wenn diese Phase mal rum ist, dann kann sie einsteigen mit dieser Qualifikation in die Arbeitswelt, die ihr auch ein Auskommen liefert, das ist schon wichtig, finde ich.

Und Ihre größte Enttäuschung?

Das war auch ganz zu Anfang, wobei ich da mittlerweile nicht mehr so sehr enttäuscht bin. Enttäuscht vielleicht auch über uns selbst. Wir waren damals auch ein Stück nicht professionell genug. Die Auszubildende hatte uns einfach nach Strich und Faden belogen. Ich glaube heute, sie hatte Lebenssituationen erfahren, in denen sie sich Lügen, also die Unwahrheit sagen, als erfolgreiches Muster zur Konfliktbewältigung eingepägt hatte. Und dann hat sie immer schlimmere Sachen erfunden, dass das Kind tot krank sei und das stimmte dann gar nicht. Und wenn man dann selbst auch von

den Gefühlen so tief betroffen ist, dann ist da eine große Enttäuschung. Heute sage ich, da sind wir dann der falsche Partner. Eine Auszubildende mit diesem Hintergrund gehört einfach in eine Ausbildungseinrichtung, die sich mit solchen schwerwiegenden Problemen auskennt und einen anderen, sagen wir mal christlichen Ansatz hat. Wo man einfach nicht so tief persönlich enttäuscht ist, sondern sagt, okay das ist unsere Aufgabe, in ihrem Verhalten ist sie so, aber sie wird nicht aufgegeben, sie kriegt wieder eine Chance und nochmal eine Chance.

Wie viele von Ihren neun Teilzeit-Azubis haben die Prüfung bereits abgelegt?

Von den neun haben drei die Prüfung erfolgreich abgelegt. In der Mechanik ist eine fertig und in der Mechatronik sind es zwei. Vier sind zurzeit in der Ausbildung.

Und die Ausbildungsverhältnisse, die nicht zum Abschluss geführt haben?

Von den Mechatronikern haben zwei abgebrochen, das war zum einen die Auszubildende, über die wir gerade gesprochen haben. Und jetzt zum Schluss hat gerade eine junge Dame, die ehrgeizig und bemüht war, nach einem Vierteljahr Probezeit abgesagt. Ich glaube, sie hat sich einfach in dem Beruf nicht wohlfühlt. Sie strebt jetzt eine Ausbildung im erzieherischen Bereich an. Ich glaube, die Technik war dann doch nicht so das Richtige für sie, sie hat es sich nicht zugetraut und sich überfordert gefühlt.

Womit muss eine junge Mutter kämpfen, die im technischen Bereich eine Teilzeitausbildung macht?

Es geht ja schon mal damit los, zu einem festgelegten Zeitpunkt da zu sein. Wir haben das große Glück, dass wir Gleitzeit haben. Die ersten Auszubildenden kommen um sieben, da machen die Ausbilder allerdings noch keine Unterweisungen, aber zu einer bestimmten Zeit geht es gemeinsam los. Die jungen Mütter haben ihrerseits auch feste Zeiten, wo sie die Kinder in den Tagesstätten abgeben können. Rechtzeitig da zu sein, das ist schon Druck, den die Mütter haben.

Siemens Karlsruhe ist der fünftgrößte Siemens-Standort weltweit, Schwerpunkte sind Prozessautomatisierung, Fertigungsautomatisierung, Gebäudeautomatisierung und Industrial Services. Siemens ist der größte private Arbeitgeber in Karlsruhe und beschäftigt weltweit ca. 343.000 Arbeitnehmer. www.siemens.de

Rechtzeitig heißt wann?

Bei uns in der Regel acht Uhr. Das ist auf alle Fälle eine Herausforderung. Dann das Thema, wenn mit den Kindern irgendetwas ist, da die Konzentration aufrecht zu erhalten und beim Lernen und Arbeiten mitzumachen. Aber was wir auch gelernt haben ist, dass man einfach diese Situationen besprechen muss. Also rechtzeitig Bescheid geben, den Ausbildern sagen, ich habe diese Sondersituation oder das und das ist passiert und ich habe ein krankes Kind zu Hause. Also wenn man darüber offen redet und die Ausbilder merken, das sich jemand müht, dann kriegen die eine Situation hin, die für beide Seiten akzeptabel sind. Die dritte Sache ist das Thema Lernen insgesamt, auch das Thema Lernen zu Hause. Die Situationen, in denen die Frauen stehen, sind ganz unterschiedlich. Da gibt es diejenigen, die vielleicht auch schon größere Kinder haben und denen ganz stolz zeigen, dass sie in einer ähnlichen Lernsituation sind und vielleicht sogar bessere Noten nach Hause bringen als die Kinder. Dann gibt es die anderen, die vom Umfeld nicht so die Unterstützung haben und sich so ein Lernarrangement zu Hause erst erkämpfen müssen.

Wie haben die Ausbilder und Meister reagiert, als sie junge Mütter und dann auch noch in Teilzeit ausbilden sollten?

Zu Anfang waren die Kollegen schon recht skeptisch. Also einmal das Thema Verkürzung der Arbeitszeit, dann ja auch das Thema nicht pünktlich beginnen zu können und das Thema Zusatzbelastung der jungen Mütter. Ich habe gestern noch mal mit einem Ausbilder gesprochen, der mir das wieder bestätigt hat.

Und wie hat sich das über die Jahre verändert?

Ja, würde ich sagen, die Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen ist deutlich gestiegen. Wir wissen unterdessen damit umzugehen. Wir wissen, dass es immer wieder auch Sonderregelungen geben muss. Aber wir, die Ausbilder, haben Erfahrungen und Lösungswege gesammelt und die Teilzeitausbildung junger Mütter ist inzwischen nicht nur akzeptiert, sondern sie erfährt auch eine positive Zustimmung.

Wie ändert sich das Klima in einer Ausbildungsgruppe, wenn eine junge Mutter oder vielleicht auch mehrere da sind?
Insgesamt sind wir ja in der Technik immer noch eine Männerwelt. Frauen in den Ausbildungsgruppen tun uns einfach gut, das macht ein Stück andere Stimmung (lacht).

Wie haben die anderen Azubis in ihrem Betrieb und in der Berufsschulklasse reagiert?

Da fallen mir zwei Situationen ein. Manchmal werden die Mütter, weil sie auch ein Stück erwachsener sind, gerne auch zum Sprachrohr für die Gruppe gemacht, die dann vortragen, was nicht in Ordnung ist. Also die Mütter haben



oft eine größere Reife und zeigen eine hohe soziale Kompetenz. Dann gibt es bei jüngeren Auszubildenden aber auch das Thema, die Mütter hätten ständig Sonderregelungen, oder »ist das jetzt wirklich wahr, was die sagen oder nutzen die jetzt ihre besondere Rolle aus«. Zum Beispiel: »Warum dürfen die jetzt gehen und wir nicht?« Das ist wohl immer so, man hat eine Regel, so wird das gemacht und wenn dann jemand ausschert, dann kommen die Ausbilder in Erklärungszwang: sagen: »Okay, jetzt ist das so, der ist in einer anderen Situation, der muss jetzt nicht aufräumen. Der geht jetzt schon nach Hause und die andern müssen noch dableiben und zum Beispiel die Werkstatt fegen.«

Sollte man von Vorneherein darauf achten, dass junge Frauen hier mehr Unterstützung bekommen?

Ich glaube, das ist einfach typabhängig. Wir haben das Thema ja immer wieder, Frauen in der technischen Bildung. Es hängt auch ein Stück weit mit dem Selbstbewusstsein zusammen. Genau diese Frage habe ich vor ein paar Tagen einer jungen Dame gestellt und die hat gesagt, Herr Wolf machen Sie sich da mal keine Sorgen, also da setze ich mich schon durch(lacht). Also es gibt junge Frauen, die sagen »Ärmel hoch und durch« und dann gibt es welche, denen tut es gut, wenn sie zu Anfang noch jemanden an ihrer Seite haben. Wichtig ist, dass Besonderheiten in der Gruppe besprochen werden.

Und wenn die Mütter gar nicht mehr so jung sind, Ihre älteste Teilzeitauszubildende hatte drei erwachsene Kinder?

Ja, die übernehmen wie schon angesprochen noch andere Rollen, in denen sie mit ihrer Lebenserfahrung beraten, helfen und unterstützen können.

Was würden Sie einem Betrieb raten, der in Zeiten sinkender Bewerbungen überlegt, im technischen Bereich mit Teilzeitausbildung von jungen Müttern zu beginnen?

Ich würde auf alle Fälle dazu raten, einen Partner an die Seite zu nehmen. Bei uns war es das CJD Karlsruhe. Die hatten schon einige Jahre Erfahrung mit Teilzeitausbildung, als wir uns kennen lernten. Das ist dann schon eine gute Sache, weil man viele Dinge einfach nicht weiß, wenn man ganz neu einsteigt. Man braucht jemanden an der Seite, der in vielen Fällen einfach flankierend helfen kann, wie z.B. bei Fragen der Vertragsschreibung, sozialpädagogischen Themen, oder der finanziellen Unterstützung der Mütter.

Die Ausbildung junger Mütter ist für uns durchaus auch eine zusätzliche Belastung und deshalb sind wir froh, wenn wir jemanden mit Erfahrung wie das CJD an unsrer Seite haben.

Wie schätzen Sie die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Begleitung bis zum Abschluss ein?

Begleitung braucht man auf alle Fälle. Häufig denkt man, das läuft ja ganz gut, dabei erkennt man nur die ersten Signale nicht. Deswegen ist es nicht gut, erst im Krisenfall mit einer Betreuung anzusetzen. Das ist wie bei Arztbesuchen, man hat da ja auch bestimmte Routineterminale oder bei der Instandhaltung, da ist es ja genauso, man macht eine vorbeugende Wartung. Besondere Krisen habe ich immer dann, wenn vermehrt Fehlzeiten auftreten und ich nicht abschätzen

kann, was denn eigentlich der Hintergrund ist. Wenn man die Ausbildung begleitet, immer wieder mal zusammenkommt und fragt, läuft alles, dann kann man ja auch schnell wieder auseinandergehen und sagen, alles in Ordnung. Aber man ist in so einem Prozess einfach drin und man hat dann die Chance, frühzeitig etwas zu erkennen. Eine dauerhafte Begleitung halte ich für sinnvoll, und absolut notwendig im Konfliktfall. Das kann beim Lernen sein, man schafft irgendeinen Lernstoff nicht, man kommt in der Gruppe nicht zurecht, man kommt mit seinem Umfeld oder den Ausbildern nicht zurecht. Auch in den Praxisabteilungen und in der Schule kann was vorkommen. Dann sind Gespräche mit Meistern und Lehrern erforderlich. Insofern plädiere ich auf alle Fälle für eine Begleitung.

Und innerhalb eines Betriebs, wie müsste man mit seinen Meistern oder Azubis umgehen?

Ich denke, mit das Wichtigste ist, dass man die Führungsebene frühzeitig darüber informiert und mit ins Boot holt, denn man braucht über die Hierarchie ein Commitment. Unabhängig davon ist es dann notwendig, die beteiligten Kollegen, Meister und Ausbilder mit einzuschwören. Zu sagen, pass auf, so und so ist das, wir wollen das machen. Das muss einfach besprochen und Rückmeldungen müssen gegeben werden. Also ich glaube, man braucht Partner und die Leitung muss einfach dazu stehen.

Teilzeitausbildung für junge Mütter bei Siemens Karlsruhe seit 2008 in Kooperation mit dem CJD Karlsruhe: vier Ausbildungsplätze zur Industriemechanikerin, vier zur Mechatronikerin, eine Metallwerkerin. Insgesamt bietet Siemens in Deutschland jährlich ca. 2000 Ausbildungs- und duale Studienplätze an 100 Standorten an und ist somit einer der größten Ausbildungsbetriebe in Deutschland.

Das scheint mir ein interessanter Hinweis auch für Bildungsträger zu sein, dass man an die Entscheider kommen muss und nicht auf das normale Recruitingverfahren hoffen kann, weil Teilzeitausbildung da oft gar nicht vorgesehen ist.

Ja, ich glaube, wenn Sie jetzt Ausbildungsbetriebe suchen, muss man letztendlich an die Entscheider rankommen. Sie müssen Menschen finden, die an diesem Thema Freude haben. Der Weg kann ganz unterschiedlich sein. Das kann aus der Situation kommen, dass der Vorstand sein soziales Engagement erhöhen möchte, oder Fachkräfte im technischen Bereich fehlen. Wenn ich jetzt werben müsste, ich würde mit positiven Beispielen arbeiten.

Und wie könnte ein Recruitingverfahren für Teilzeit-Azubis aussehen?

Praktika haben sich auf alle Fälle bewährt. Also ich würde davor immer für einen ersten Betriebsbesuch plädieren, dass man mal das Umfeld erklären kann. Es bietet einfach beiden Seiten mehr Sicherheit, entscheiden zu können, will ich das oder will ich das nicht tun. So und dann macht man mal etwas über kurze Zeit, eine oder zwei Wochen, das kann man noch durchhalten. Ein richtiges Praktikum dauert bei uns dann vier Wochen um die reale Situation zu erleben, da ist ja schon einiges auch in der Familie zu regeln.

CJD Karlsruhe, Aus- und Weiterbildung für Benachteiligte, Kooperative Reha-Ausbildung, Sprach- und Integrationskurse, beruflicher Wiedereinstieg für junge Eltern. Projekte zur Teilzeitausbildung werden aus ESF-Mitteln, durch das Jobcenter Karlsruhe und aus kommunalen Mitteln gefördert. Ansprechpartnerin Sonja Berthold, 0721 83176-0, E-Mail: cjd.karlsruhe@cjd.de, www.cjd-karlsruhe.de.

Und welche Rahmenbedingungen müssten insgesamt verbessert werden.

Klarheit – Klarheit, wer wann, wo, was machen kann oder muss. Für die Mütter und auch für uns ist es oft schwierig zu erkennen wann, welches Formular ausgefüllt werden muss. Wo können Zuschüsse z.B. für die Kinderbetreuung beantragt werden? Wann kommt eine zusätzliche Prämie bei der Mutter gar nicht an, weil sich die Besteuerung ändert oder sie es anderswo wieder abgezogen bekommt? Es wäre für die Mütter eine gute Sache, wenn die finanziell einfach besser gestellt wären.

Zum Beispiel, wenn es nach Erreichen der Probezeit 1000 Euro gäbe?

Das wäre eine Sache, die man überlegen könnte, aber vor allem wäre es notwendig, dass die jungen Mütter es leichter haben, an die finanzielle Unterstützung zu kommen, die ihnen zusteht, sagen meine Ausbilder, die das täglich erleben. Die sprechen von einem regelrechten Lebenskampf, in dem die jungen Mütter stehen, bis sie alle Anträge ausgefüllt und abgegeben haben.

Und mit anderen Institutionen?

Hierzu fällt mir die Schule ein. Eine noch engere Abstimmung wäre wichtig. Die Idee, auf Fächer zu verzichten oder Fächer aus der bestehenden Schulbildung anzuerkennen, das wäre was.

Und ihre Bilanz zum Thema Teilzeitausbildung?

Ich bin froh, dass wir dieses Thema angegangen sind. Es gibt erfolgreiche Beispiele, über die wir berichten können. Wir haben aber auch Abbrüche gehabt. Über die ärgert man sich manchmal oder ist enttäuscht, aber insgesamt ziehe ich eine positive Bilanz. Letztendlich geht's ja um die Mütter. Und die Teilzeitausbildung ist ja nur ein Werkzeug, um einem Menschen einen Abschluss zu ermöglichen. Das Thema der Firma war, dass wir Fachkräftenachwuchs brauchen und wir können es uns nicht leisten, solche Menschen abseits stehen zu lassen. Also suche ich auch junge Mütter. Wenn sie zu uns passen, dann stellen wir sie ein, aber nicht weil wir sagen, wir müssen so und so viele Mütter nehmen, das ist die Quote. Sondern ich muss die finden, die wirklich zu uns passen. Natürlich hat's ein bisschen Quote, ich sag mal so, ich möchte jungen Müttern eine Chance geben, das ist die Quote.

(mit Dieter Wolf sprach im Januar 2015 Bernhard Baldas, bis Dez. 2013 stellvertretender Sprecher des Netzwerkes Teilzeitausbildung Baden-Württemberg und bis Juni 2014 Mitarbeiter des CJD Karlsruhe, dort seit 2006 mit dem Aufbau der Teilzeitausbildung in der Region Karlsruhe befasst, E-Mail:bernhard.baldas@gmail.com, www.bernhardbaldas.com)

Kontakt:

Siemens AG
Dieter Wolf
Östliche Rheinbrückenstr. 50, 76187 Karlsruhe
Tel. (07 21) 595-2933
E-Mail: dieter.wolf@siemens.com



Die regionalen AkteurInnen zusammenbringen

Unterstützung durch die Regionalagenturen des Landes NRW: Beispiel Aachen

Christine Kappes (Region Aachen – Zweckverband, Regionalagentur)

Es ist das erklärte Ziel der Landespolitik in Nordrhein-Westfalen, dass die Teilzeitberufsausbildung als Ausbildungsformat bekannter wird.

Damit diese Arbeitspolitik des Landes umgesetzt werden kann, braucht es Unterstützung und Beratung vor Ort. In Nordrhein-Westfalen gibt es dafür das gut ausgebaute Netzwerk der Regionalagenturen. Die 16 Regionalagenturen in NRW helfen bei der Realisierung der arbeitspolitischen Ziele des Landes in den Handlungsfeldern Jugend und Berufsausbildung, Integration besonderer Zielgruppen und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Sie bieten neben konkreter Hilfestellung auch fachliche Expertise zu den genannten Themenbereichen. Dabei sind sie zentrale Anlaufstellen für Unternehmen, Bildungsträger, die Arbeitsmarkt- und SozialpartnerInnen, die Wirtschaftsförderungen und weitere regionale PartnerInnen. Die Regionalagentur informiert und berät zu Förderangeboten des Landes und unterstützt regionale Programme und Projekte. Adressaten dieser Initiativen sind Betriebe und Beschäftigte, Jugendliche, BerufsrückkehrerInnen und Menschen, die Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt benötigen. Die Regionalagenturen werden finanziell unterstützt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die Region Aachen reicht im Norden vom Kreis Heinsberg, über die Städteregion Aachen und dem Kreis Düren bis zum Kreis Euskirchen im Süden. Insgesamt ist die Regionalagentur Aachen damit zuständig für 1,3 Millionen Menschen in 46 Städten und Gemeinden. Angesiedelt ist sie bei der Region Aachen – Zweckverband, der eine Schnittstelle für Arbeit, Kultur und Strukturentwicklung in der Euregio Maas Rhein bildet. Im Rahmen ihrer Aufgaben ist sie u. a. für das Thema Teilzeitberufsausbildung und die ESF-Förderlinie »Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)« zuständig. Die Aufgaben der Regionalagentur reichen hier von der konkreten Hilfe, insbesondere für Träger im Bereich TEP, über die Etablierung und Pflege von Netzwerken bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus bietet die Regionalagentur fachliche Expertise bei Fragen zur Teilzeitberufsausbildung und TEP. Sie agiert als entscheidende Impulsgeberin und trägt das Thema Teilzeitberufsausbildung in die Region.

■ Netzwerk Teilzeitberufsausbildung

Die Regionalagentur Aachen steht im engen Kontakt zu allen regionalen Akteuren im Bereich der Teilzeitberufsausbildung. Im Einzelnen sind dies die Industrie- und Handelskammer Aachen, die Handwerkskammer Aachen, die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die VertreterInnen der kommunalen Wirtschaftsförderung in der Region. Als Geschäftsstelle für regionale Netzwerktreffen sorgt sie für die Kommunikation und Abstimmung zwischen den genannten Akteuren und den Bildungsträgern, die TEP durchführen. Diese Treffen bieten die Gelegenheit zum grundsätzlichen Austausch zwischen den Akteuren. Hier werden aktuelle Entwicklungen diskutiert und Strategien zur Öffentlichkeitsarbeit, sowie zur weiteren Förderung der Teilzeitberufsausbildung in der Region Aachen entwickelt und abgestimmt. Neben dem Netzwerk zur Teilzeitberufsausbildung koordiniert die Regionalagentur regelmäßige Erfahrungsaustauschtreffen der TEP-Träger. Diese Treffen dienen dem gegenseitigen Informationsaustausch. Sie bieten die Möglichkeit, Probleme in der Umsetzung von TEP frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzusteuern. Auch in diesem Netzwerk ist die strategische Ausrichtung in der Region ein wichtiges Thema: Gemeinsame Pressetermine und gezielte Öffentlichkeitsarbeit werden hier gemeinsam mit den Projektträgern geplant. Über diese regionale Vernetzung hinaus, bildet die Regionalagentur das Scharnier zwischen der Region und dem Land Nordrhein-Westfalen. Sie steht im Austausch mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) in Bottrop. Damit sichert die Regionalagentur den Informationsfluss zwischen Land und Region in beide Richtungen.

■ Öffentlichkeitsarbeit

Die Regionalagentur koordiniert, in Absprache mit den NetzwerkpartnerInnen, die Öffentlichkeitsarbeit für die Teilzeitberufsausbildung. Erklärtes Ziel ist es, das Thema in der Region zu verankern. AnsprechpartnerInnen sind dabei auf der einen Seite Unternehmen und auf der anderen Seite mögliche Auszubildende. So wurde 2014 in der Region eine umfassende Pressekampagne gestartet, bei der Betriebe und ihre Teilzeitauszubildenden in Euskirchen, dem Kreis Düren und der Städteregion Aachen sehr ausführlich in den lokalen Printmedien vorgestellt wurden. Durch diese Initiative und mit zunehmender Dauer von TEP ist festzustellen, dass der Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz der Teilzeitberufsausbildung in der Region wachsen. Die zunehmende Zahl interessierter potenzieller Auszubildenden und Unternehmen, die sich bei der Regionalagentur und den anderen Akteuren informieren, machen dies deutlich.

Neben öffentlichkeitswirksamen Presseterminen legt die Regionalagentur Aachen regelmäßig Printmedien zur zielgruppenspezifischen Bewerbung der Teilzeitberufsausbildung auf. Ein Faltblatt stellt die wichtigsten Vorteile, Fakten und Fragen der Unternehmenseite dar und führt alle relevanten Kontaktdaten in der Region auf. Für potenzielle Auszubildende bringt eine Postkarte die wichtigsten Fakten auf den Punkt und verweist auf den Kontakt zur Regionalagentur.

Zur Bewerbung in den Räumlichkeiten der Akteure, bei Veranstaltungen oder auf Ausbildungsmessen, wurden zudem Plakate und Roll Ups als Werbemittel produziert und an die NetzwerkpartnerInnen verteilt.

So wird mit den verschiedenen Printmedien auf den vielfältigen Veranstaltungen der Regionalagentur Aachen, der Arbeitsmarktakteure und der Region Aachen – Zweckerverband regelmäßig über die Teilzeitberufsausbildung und TEP informiert. Oft tritt die Regionalagentur dabei als Mitveranstalterin auf und oder stellt bei Bedarf ihre fachliche Expertise in Form von Fachvorträgen, als Partnerin in Diskussionen sowie zur Informationsweitergabe zur Verfügung.

■ Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven eröffnen (TEP)

In der Region Aachen werden insgesamt 50 Plätze im Rahmen von TEP angeboten. In der Umsetzungsphase 2014/2015, verteilen sich diese Plätze wie folgt: Städteregion Aachen: 25 Plätze, Kreis Düren 15 Plätze und Kreis Euskirchen: 10 Plätze. Interessierte Personen aus dem Kreis Heinsberg nehmen an den TEP-Projekten in den benachbarten Kommunen, der Städteregion Aachen und dem Kreis Düren teil.

Bei der Antragsstellung auf Förderung von TEP-Plätzen ist die Regionalagentur die erste Ansprechpartnerin für die interessierten Träger in der Region. Sie trägt den Aufruf des MAIS an die Träger und die Arbeitsmarktakteure in der Region weiter und ist Ansprechpartnerin für alle Fragen der Antragsstellung bzw. Interessenbekundung. Eine weitere wichtige Funktion der Regionalagentur im Antragsverfahren ist es, eine regionale Empfehlung für die eingehenden TEP-Konzepte aus der Region abzugeben.

In der Umsetzung des Projektes TEP ist die Regionalagentur Ansprechpartnerin für die Projektträger. Gerade bei Trägern, die noch keine Erfahrungen mit TEP haben, wird eine flankierende Unterstützung zu TEP gewährleistet.



Im Förderjahr 2014/2015 wird TEP in der Region Aachen von folgenden Trägern durchgeführt:

- Sozialwerk Aachener Christen (SAC) im Verbund mit dem Verein für allgemeine u. berufliche Weiterbildung (VABW)
Standort: Städteregion Aachen (Stadt Aachen und Stadt Alsdorf)
Plätze: 25
Umsetzung seit: 2009 (SAC), ab 2011 (Trägerverbund SAC und VABW)
- low-tec gem. Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH
Standort: Kreis Düren (Stadt Düren)
Plätze: 15
Umsetzung seit: 2011
- DEKRA Akademie GmbH
Standort: Kreis Euskirchen (Stadt Euskirchen)
Plätze: 10
Umsetzung seit: 2015

Kontakt:

Region Aachen – Zweckverband
Regionalagentur
Christine Kappes
Dennewartstraße 25–27, 52068 Aachen
Tel. (02 41) 963-1924
E-Mail kappes@regionaachen.de



Erfahrungen aus der Praxis

Im Gespräch mit VertreterInnen von Unternehmen und Auszubildenden in Teilzeit

Marion Klein-Bojanowski (low-tec gGmbH)



Im Januar 2015 führte Marion Klein-Bojanowski von low-tec eine Reihe von Interviews in Betrieben in der Region Aachen, die in Teilzeit ausbilden, durch. Sie befragte AusbilderInnen, Personalverantwortliche, Leitungsverantwortliche, Auszubildende und junge Frauen, die ihre Ausbildung in Teilzeit erfolgreich abgeschlossen haben.

■ Von der Praktikantin zur Büroleiterin im Start-up Unternehmen AVERCON

Interview mit Dirk Dohmen und seiner ehemaligen Auszubildenden und jetzigen Angestellten Rebecca Marx am 21.01.2015 Als damaliger Niederlassungsleiter eines Personaldienstleistungsunternehmens stellte Dirk Dohmen auf Vermittlung des TEP-Projektes der low-tec im Jahr 2011 Rebecca Marx als Teilzeitauszubildende ein.

Dirk Dohmen: Rebecca Marx kam zu uns durch eine Empfehlung von Marion Klein-Bojanowski (TEP-Projektleiterin von der low-tec). Ich hatte Rebecca Marx allerdings keine Aussicht auf eine Ausbildungsstelle geben können, sondern nur eine Zusage für ein Praktikum. Sie ließ sich nicht abschrecken und absolvierte das Praktikum.

Während des Praktikums hatten meine Mitarbeiterinnen und ich ziemlich schnell den Eindruck, dass das »passt«, sowohl im täglichen Miteinander als auch hinsichtlich der Arbeitsanforderungen. Gerade im Personaldienstleistungsbereich erwarte ich, dass die Auszubildenden mit unseren BewerberInnen und MitarbeiterInnen umgehen können, d.h. trotz des jungen Alters müssen sie ein Standing haben und auch unbequeme Entscheidungen mitverantworten können.



Als damaliger Niederlassungsleiter habe ich mich dann vehement und mit Nachdruck für eine Ausbildungsstelle für Rebecca Marx eingesetzt, denn es wäre ein Fehler gewesen, diese Chance nicht zu nutzen. Die Teilzeitausbildungsform

fand ich sehr passend für uns, denn die Zeit von 9.00 bis 15.00 Uhr ist die Arbeitszeit, die primär das Tagesgeschäft abdeckt. Ich konnte durchsetzen, dass Rebecca Marx die Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau in Teilzeit beginnen konnte. Bevor sie ihre Abschlussprüfung bestand, verließ ich das Unternehmen und machte mich als Personaldienstleister mit einem Start-up Unternehmen selbstständig.

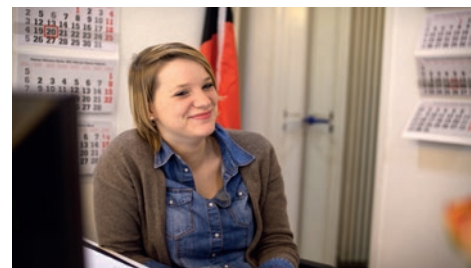
Nach ihrer Ausbildung bekam Rebecca Marx ein Arbeitsplatzangebot von ihrem Ausbildungsbetrieb und von mir. Sie hat sich für mein Angebot einer Teilzeitstelle als Personaldienstleistungskauffrau entschieden. Jetzt ist sie diejenige, die absolut zuverlässig dafür sorgt, dass die Rechnungen stimmen. Gerade haben wir wieder einen Lohnlauf gehabt, bei dem es keine einzige Reklamation gab. Dieser Verantwortung stellt sie sich.

Die Teilzeitberufsausbildung sehe ich als ein absolut adäquates Mittel an, um jungen Müttern eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Ich erlebe Rebecca Marx jetzt im vierten Jahr – sie bringt Berufsleben, Privatleben und ihr Engagement als Tanzlehrerin gut miteinander in Einklang. Ich glaube tatsächlich, dass wenn es keine Teilzeitausbildung gegeben hätte, sie ihr Privatleben mit der Verantwortung in der Ausbildung dauerhaft so hätte nicht meistern können – oder doch?

Rebecca Marx: Die Teilzeitausbildung und auch jetzt die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten ist für mich ideal. Als ich die Ausbildung begonnen habe, war meine Tochter erst zwei Jahre alt und da wäre eine Vollzeitausbildung nicht möglich gewesen. Anfangs, während der Eingewöhnungszeit im Kindergarten, half mir noch eine Nachbarin, die brachte meine Tochter erst um 8.30 Uhr in den Kindergarten, während ich dann schon zur Berufsschule oder in den Betrieb ging.

Hart war eigentlich die Zeit der Prüfungsvorbereitung: Zur Arbeit gehen und Zeit für meine Tochter – da blieb für das Lernen manchmal nur die Nacht. Hin und wieder hatte ich auch noch Zeit für das Lernen in der Berufsschule, bevor ich meine Tochter von dem Kindergarten abholte.

Ich würde gerne Vollzeit oder mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, da meine Tochter jedoch diesen Sommer in die Schule kommt, muss ich erst noch sehen, wie das mit der Betreuung läuft.



Zurzeit fange ich montags, mittwochs und freitags um 8.00 Uhr und dienstags und donnerstags erst um 9.00 Uhr an. Das gibt mir die Möglichkeit, noch vor dem Beginn der Arbeit zum Sport zu gehen. Das mache ich zum Ausgleich und auch um als Tanztrainerin Kondition zu haben. Meiner Tochter macht das Tanzen inzwischen auch schon sehr viel Spaß. Die Chance, durch die Teilzeitausbildung eine berufliche Ausbildung machen zu können und jetzt schon so selbständig zu arbeiten – ist toll!

■ **Ausbildung in Teilzeit: Ausbildung verkürzt, Abschluss als Kammerbeste**

Interview mit Christine von Schenck, Leiterin des Personalbüros bei der Bäckerei MOSS am 28.1.2015. Das Familienunternehmen (seit 1925), mit dem Hauptsitz in Aachen, beliefert täglich 49 seiner Bäckereifilialen mit frischen Backwaren. Seit 2012 bildet das Unternehmen in Teilzeit aus. Sonja Klein war die erste Teilzeitauszubildende. Als Bäckereifachverkäuferin schloss sie 2014 als Kammerbeste, vor der Handwerkskammer in Aachen, ihre Ausbildung ab. Irina Surkov hat im Sommer 2014 als Kauffrau im Büromanagement ihre Ausbildung bei der Bäckerei MOSS in Teilzeit begonnen.

Christine von Schenck: Im Rahmen einer Informationsveranstaltung für Unternehmerinnen und Unternehmer des »Sozialwerk Aachener Christen« erfuhr die Geschäftsführerin Silvia Moss erstmalig von der Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit durchzuführen. Sie war sofort begeistert und bat mich als Leiterin des Personalbüros, die Ausbildung in Teilzeit auch in ihrem Unternehmen zu ermöglichen. Karin Wieder, vom »Sozialwerk Aachener Christen« empfahl uns ab 2012 insgesamt sechs Bewerberinnen für Teilzeitausbildungen, darunter Sonja Klein, die als erste Bäckereifachverkäuferin in Teilzeit ausgebildet wurde und Irina Surkov, die im Sommer 2014 in der Verwaltung als Kauffrau im Büromanagement in Teilzeit bei uns die Ausbildung begonnen hat.

Ich selbst stand dieser Form der Ausbildung zunächst skeptisch gegenüber, da ich hinsichtlich der Arbeitszeiten eine gerechte Aufteilung unter den Kolleginnen für schwierig hielt. Wir sind ja ein Bäckereiunternehmen, in dessen Filialen zum Teil schon um 5.30 Uhr begonnen wird. Aber gemäß unseres Mottos »Jede/r hat eine Chance verdient« haben wir uns dann mit einer unserer ersten Teilzeitbewerberinnen, Sonja Klein zusammengesetzt und überlegt, wo bzw. in welcher Filiale dieses Teilzeitausbildungsmodell funktionieren kann. Man muss sehr genau hinschauen und alle Komponenten betrachten. Die Filiale muss eine bestimmte Zahl an festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben, sodass es vom Einsatzplan her möglich ist, eine Auszubildende erst um 8.00 Uhr mit ihrem Dienst beginnen zu lassen. Sonja



Klein hat in einer größeren Filiale ihre Teilzeitausbildung als Bäckereifachverkäuferin begonnen und – wie man an dem Ergebnis sieht – auch sehr erfolgreich abgeschlossen. Dass sie dann noch als Kammerbeste abgeschlossen hat, darüber freuen wir uns mit ihr natürlich sehr. Sie ist selbstverständlich übernommen worden und von uns aus stehen ihr alle Türen offen.

Irina Surkov hat sich initiativ, auch auf Empfehlung von Karin Wieder (TEP-Projekt beim Sozialwerk Aachener Christen), bei uns im Sommer 2014 in der Verwaltung zur Ausbildung im Büromanagement beworben. Schon im ersten Vorstellungsgespräch punktete sie mit ihrem Auftreten und ihrer Persönlichkeit. Wenn jemand so überzeugend wirkt, dann ist Teilzeitausbildung kein Hinderungsgrund – da versucht man zusammen zu kommen. Diese konkreten Erfahrungen mit Auszubildenden haben mich davon überzeugt, dass sowohl im Büro als auch im Fachverkauf, wo es sich etwas schwieriger gestaltet, Ausbildungen in Teilzeit möglich sind.

Trotz Teilzeit ist es harte Arbeit! Nicht alle Teilzeitauszubildenden, die bei uns die Ausbildung begonnen haben, waren diesen Anforderungen im gleichem Maße gewachsen, denn nach der Arbeit im Betrieb müssen die Auszubildenden sich hinsetzen und lernen, den Alltag organisieren, das Wohl des Kindes oder der Kinder im Blick haben, die Berufsschule besuchen und ab und an auch mal eine kranke Kollegin vertreten.

Aus unserer Sicht sind die Voraussetzungen für eine gelingende Ausbildung, und dies gilt umso mehr für eine Ausbildung in Teilzeit, dass die jungen Mütter Prioritäten setzen können und zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden ein »Geben« und ein »Nehmen« existiert.

Sonja Klein (rechts im Bild): Ursprünglich wollte ich Konditorin werden. Mit meinem Berufswunsch zur Konditorin habe ich mich bei der Bäckerei MOSS in Aachen beworben. In einem Gespräch mit Frau Moss hat sich dann leider herausgestellt, dass ich, ohne eine zusätzliche Betreuungsperson, die mein Kind jeden Morgen zum Kindergarten bringt, diese Ausbildung in ihrem Hause, nicht machen kann. Als Konditorin hätte ich jeden Morgen zwischen 4.00 und 5.00 Uhr anfangen müssen. Man hat wohl versucht mit der verantwortlichen Leitung in der Produktion zu sprechen, ob sich da was an den Zeiten machen lässt, aber ich hätte einfach zu viele Produktionsschritte verpasst, wenn ich erst um 8.00 Uhr in den Betrieb gekommen wäre.



Frau Moss hat mich jedoch ermutigt, stattdessen doch mal in den Fachverkauf reinzuschauen. Das habe ich gemacht und es hat mir gefallen. Damals war ich die erste Teilzeitauszubildende im Fachverkauf. Ich hab um 8.00 Uhr unter der Woche meinen Dienst begonnen und zusätzlich habe ich auch an Wochenenden jeden Samstag gearbeitet. Da konnte ich dann auch schon um 6.30 oder um 7.00 Uhr anfangen, da ich eine Betreuung für meine Tochter hatte.

Zu Anfang war schon die Angst vor der Berufsschule da, denn mit 28 Jahren ist man schon eine Weile raus aus der Schule. Ich habe zwar Fachoberschulreife, aber das ist ja keine Garantie. Zu meinem Erstaunen habe ich dann in fast allen Fächern auf einer Eins gestanden und die Klassenlehrerin hatte mich nach ca. einem halben Jahr gefragt, ob ich die Ausbildung nicht verkürzen möchte.

Nach einem Gespräch mit der Ausbildungsleitung bei MOSS habe ich eingewilligt, einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildung um ein Jahr bei der Handwerkskammer zu stellen. Die Handwerkskammer hat dem Antrag zugestimmt und dann habe ich zu mir gesagt: »Okay, dann mach das Beste daraus«. Für mich war es eine sehr positive Erfahrung und eine Überraschung, dass ich das selber alles geschafft habe. Aber ich wusste, das ist jetzt meine Chance und ja, es hat mich natürlich gefreut auch noch als Innungsbeste abzuschließen.

Irina Sukov: Ich habe meine Ausbildung in Teilzeit mit 32 Stunden pro Woche zur Kauffrau für Büromanagement im August 2014 hier bei der Bäckerei MOSS begonnen. Wenn ich zurückschaue, wie ich die Stelle bekommen habe, war das schon recht spannend. Auf einem Flyer, den mir meine Freundin gegeben hat, habe ich gelesen, dass es für Mütter und Väter die Möglichkeit gibt, eine Ausbildung auch in Teilzeit zu machen. Bis dahin habe ich noch nie etwas davon gehört oder gelesen. Ich habe im Internet recherchiert und bin auf die Einrichtung »Sozialwerk Aachener Christen« und damit auf das Projekt »TEP« bzw. die Projektleiterin Karin Wieder gestoßen. Zunächst bin ich zur Infoveranstaltung



gegangen. Dann ging eigentlich alles ziemlich schnell: Ich wusste damals und ich war mir auch sicher, dass ich gerne im Büro arbeiten wollte, denn Organisieren, Verwalten und Dinge aufeinander abstimmen, das liegt mir sehr. Durch mein Langzeitpraktikum bei einem Steuerberater habe ich das auch schon getestet gehabt, ob Büroarbeit das Richtige für mich ist und ob ich eine Ausbildung mit zwei Kindern hinbekomme.

Als dann die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bei MOSS kam, war ich wirklich sehr aufgeregt. Das Vorstellungsgespräch verlief gut. Die Probearbeit war super und ich hab mich auf Anhieb sehr wohl gefühlt hier in diesem Haus und in diesem Team. Ich weiß noch wie heute, als ich nach Hause kam und die Haustür aufmachte klingelte das Telefon und Frau Elke Scheu teilte mir mit, dass ich morgen mit der Ausbildung anfangen könne. Ich bin sehr froh hier zu sein.

■ IT-Systemkauffrau – Ausbildung in Teilzeit: Bitte mehr Bewerberinnen!

Interview am 23.01.2015 mit Stephan von Helden, Ausbildungsleiter bei der »regio iT«, und Erika Nazarenus, die im August 2013 ihre Ausbildung in Teilzeit zur Systemkauffrau aufnahm. Das Unternehmen »regio iT gesellschaft für informationstechnologie mbH« hat 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist IT-Dienstleister für Kommunen, Schulen, Energieversorger und Entsorger sowie Non-Profit Organisationen.

Stephan von Helden: Von der Teilzeitberufsausbildung habe ich erst auf einer Ausbildungsbörse 2013 erfahren. Wir hatten dort einen Stand und ich kam mit Sabine Bußmann vom VabW e.V. (Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung) ins Gespräch. Sie hat mir von der Teilzeitberufsausbildung und dem Projekt TEP erzählt, was ich sehr spannend fand. Bei unserem nächsten Treffen brachte Frau Bußmann Erika Nazarenus mit. So kamen wir ins Gespräch und am Ende des Prozesses erhielt Erika Nazarenus einen Ausbildungsvertrag in Teilzeit mit 30 Stunden pro Woche und wir erhielten mit ihr unsere erste Teilzeitauszubildende. Sie hat sich für die Ausbildung zur Systemkauffrau entschieden und ich sah keine Probleme, die Ausbildungsinhalte auch im Rahmen eines Kontingents von 30 Stunden pro Woche zu vermitteln. Wir fahren das Teilzeitmodell mit sechs Stunden pro Tag, damit kommen wir und die Teilzeitauszubildenden gut hin. 2014 haben wir eine weitere Teilzeitauszubildende im Bereich IT-Systemkauffrau eingestellt, das klappt auch gut.



Die Teilzeitberufsausbildung hier in unserem Unternehmen einzuführen, war kein Problem, denn diese familienfreundliche Ausbildungsform reiht sich sehr gut ein in die Angebote, die wir schon bereits anbieten. Im Jahr 2011 erhielten wir von der Hertie-Stiftung das Siegel »berufundfamilie«, das uns eine nachhaltige und familienbewusste Unternehmenskultur bescheinigt.

Wir könnten durchaus mehr in Teilzeit ausbilden, aber es kommt, wie auch bei Vollzeitausbildungen, entscheidend darauf an, ob die Voraussetzungen bei der Bewerberin oder dem Bewerber stimmen. Für die Ausbildung zur IT-Systemkauffrau braucht man keinerlei IT Vorkenntnisse, lediglich das Interesse für Technik, ein logisches Verständnis und die Mathematik auf dem Level der Realschule sollte man gut verstanden haben – dann gibt es bei unserem Einstellungstest keine Probleme. Was ich bei den Teilzeitauszubildenden sehr schätze, sind die Softskills, die sie mitbringen. Im sozialen Umgang sind sie sehr kompetent, meist motivierter als sehr junge, gerade von der Schule kommende Auszubildende und sehr strukturiert. Deshalb habe ich auch Wert darauf gelegt, dass in dem neu überarbeiteten Werbematerial für unsere Ausbildungsberufe die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit erwähnt wird.

Erika Nazarenus: Mein Berufswunsch war nicht von Anfang an IT-Systemkauffrau. Zunächst hatte ich im Berufsfeld »kaufmännische Berufe« gesucht. Als ich dann über eine Bekannte von dem TEP Projekt in Aachen erfuhr, war ich natürlich sehr froh, dort Unterstützung in der Suche nach einer Ausbildungsstelle gefunden zu haben. Nachdem mir Stephan von Helden die Ausbildung zur IT-Systemkauffrau »schmackhaft« gemacht



hatte, überlegte ich, ob diese IT-Ausbildung was für mich ist oder nicht. Letztlich hat mich überzeugt, dass diese Ausbildung eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich ist und eine Ausbildung bei »regio iT« eine gute Grundlage mit einer beruflichen Perspektive darstellt.

Die Ausbildung gefällt mir wirklich gut und ich kann sagen, dass ich Feuer gefangen habe, manchmal komme ich abends nicht ins Bett weil es mir sehr viel Spaß macht zu lernen. Jetzt habe ich ein Ziel, lerne jeden Tag neue Menschen kennen und hab einen strukturierten Tagesablauf. Das ist es auch, was ich vermisst habe

als ich noch keine Ausbildungsstelle hatte. Ich glaube, je länger man raus ist und keiner Arbeit oder Ausbildung nachgeht, desto mehr verliert man den Anschluss an die Gesellschaft. Daher finde ich es sehr gut, dass Mütter oder Väter, auch wenn die Kinder noch klein sind, die Chance erhalten eine Teilzeitausbildung zu machen. Wenn ich meine Tochter um 16:00 Uhr vom Kindergarten abhole, dann bin ich rundum glücklich, denn es ist dann noch genug Zeit für sie da und abends kümmert sich mein Mann oft um sie, damit ich lernen kann. Mit diesem Modell sind wir alle drei sehr zufrieden.

■ Bäckerei Oebel setzt auf Ausbildungen in Teilzeit – Zehn Plätze in der Region Aachen für das Jahr 2015

Thomas Schmitz, Distriktleiter bei der Bäckerei Oebel und drei angehende Bäckereifachverkäuferinnen wurden am 8.01.2015 interviewt. Angela Bolmain war TEP-Teilnehmerin bei dem Träger VabW e.V. (Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung) und überzeugte im Jahr 2013 Thomas Schmitz von dem Teilzeitausbildungsmodell. Es folgten gleich zwei weitere Teilzeitauszubildende: Monique Niens und Mandy Plath.

Thomas Schmitz: Es ist ganz klar, warum ich vermehrt auf Teilzeitausbildungen setze: Ich habe durch das Angebot der Teilzeitausbildung Auszubildende erhalten, die aufmerksam, kundenorientiert, verantwortungsbewusst und zielstrebig sind.



Durch Angela Bolmain bin ich im Jahr 2013 überhaupt erst auf diese Form der Ausbildung gestoßen. Bis dahin hatte ich von Teilzeitausbildung in unserer Branche noch nichts gehört. Teilzeitarbeit ist ja ein gängiges Arbeitsmodell, aber wie eine Ausbildung in Teilzeit durchgeführt wird, dazu musste ich mich erst einmal informieren.

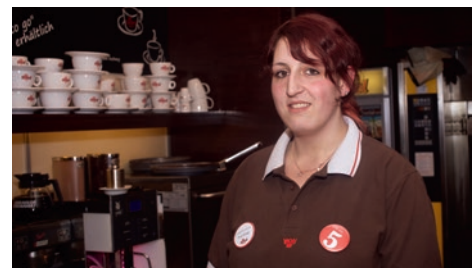
Angela Bolmain war sehr gut vorbereitet und konnte mir das TEP-Projekt und die ganzen Bedingungen zur Teilzeit erklären. Das hat mich neugierig auf dieses Ausbildungsmodell gemacht. Um Genaueres zu erfahren, wendete ich mich an die Trägereinrichtung, die das TEP-Projekt durchführte. Sabine Bußmann vom VabW e.V. ist für mich eine ganz wichtige Partnerin in der Durchführung bzw. auch in der Einführungsphase dieses Ausbildungsmodells gewesen.

Denn zu wissen, da gibt es noch eine Einrichtung, eine Ansprechpartnerin, die ich bei eventuell aufkommenden Problemen oder Komplikationen anrufen kann und die dann auch direkt hier vor Ort ist, war wichtig. Zu meinem Erstaunen gab es aber keine Probleme – es gab vermehrten Kommunikationsbedarf am Anfang – sowohl Angela Bolmain als auch Monique Niens und Mandy Plath haben sich sehr schnell in unser Team integriert. Sie wissen, sie können sich auf mich verlassen und ich weiß, ich kann mich auf sie verlassen: wenn z.B. ein Engpass mit der Kinderbetreuung ist, reagiere ich entsprechend mit den Arbeitszeiten. Wenn wir dann mal einen Engpass im Verkauf z.B. um die Weihnachtszeit haben, dann setzen die Auszubildenden alles dran, ihrerseits auszuweichen.

Dadurch, dass wir in Schichten arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle haben, gibt es immer eine Möglichkeit die Arbeitszeiten einer Teilzeitauszubildenden zu verändern. Wir reagieren daher auch auf die Mitarbeiterin, die alleinerziehend ist oder wenn der Mann im Schichtdienst arbeitet. Ich sehe eigentlich nur Vorteile bei einer Ausbildung in Teilzeit, denn wenn ich jetzt die Lebenssituation einer Mutter oder eines Vaters berücksichtige, dann habe ich in zwei oder drei Jahren einen gut ausgebildeten Mitarbeiterstamm. Wenn dann die Kinder groß sind, stehen mir diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit zur Verfügung. Die Teilzeitausbildung sehe ich für den Beruf der Bäckereifachverkäuferin als eine Win-Win Situation an!

Angela Bolmain: Ich habe im August 2013 meine Ausbildungsstelle in Teilzeit angefangen und bin jetzt im zweiten Ausbildungsjahr. Herr Schmitz meint, ich könnte bei den guten Noten die Ausbildung sicherlich verkürzen. Da bin ich mir noch nicht so sicher, aber ich lass das auf mich zukommen.

Erst einmal bin ich sehr froh, dass das alles so gut läuft. Und das habe ich mehreren Menschen zu verdanken: Als Teilnehmerin im TEP-Projekt bei Frau Bußmann (VabW e.V.) hatte ich die beste Unterstützung für die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz und was auch noch wichtig ist, ohne sie hätte ich diesen ganzen Papier- und Antragsdschungel für die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) nicht geschafft. Die Antragstellung war nicht das Problem, vielmehr die Anfangszeit in der Ausbildung – es gab eine Zeit, da hatte ich einfach kein Einkommen. Beim Jobcenter war ich als Auszubildende raus, die erste Zahlung der Ausbildungsvergütung war auch noch nicht da, man bekommt ja erst nach einem Monat Anstellung das Geld und die Bewilligung des BAB Geldes ließ auf sich warten. Das war wirklich ein Kampf. Aber schließlich hat alles geklappt. Für die Bewältigung des Alltags bin ich meiner Mutter sehr dankbar, denn ohne sie würde sich das alles schon etwas schwieriger gestalten. Im Betrieb fange ich immer um 7:00 Uhr an. Das geht, weil meine Mutter die Kinder zur Schule bzw. zum Kindergarten bringt. Um 16:00 Uhr hole ich sie dann von der Schule und vom Kindergarten ab. Alle drei Wochen arbeite ich samstags, da sind die Kinder bei ihrem Vater. Als Teilzeitauszubildende bin ich einen Tag weniger als die Vollzeitauszubildenden im Betrieb, aber das geht gut, da gibt es keinen Neid, denn die wissen ja, warum ich Teilzeit mache. Meine Kinder haben erstaunlich gut mitgezogen – sie haben mich nicht gefragt »Mama, warum machen wir das nicht mehr?« Die Teilzeitausbildung ist eine wirklich gute Sache, sie ist für Frauen, ob alleinerziehend oder verheiratet mit Kindern eine große Hilfe, um beruflich voranzukommen.



Monique Niens: Mir gefällt der Beruf der Bäckereifachverkäuferin sehr: Ich mag es, mit vielen verschiedenen Menschen zu tun zu haben, sie zu bedienen und oft weiß ich schon bevor sie was sagen, was sie gerne haben möchten. Da entsteht dann hier und da eine Unterhaltung und mit der Zeit kenne ich jetzt fast alle Kunden mit Namen. Vor ein paar Jahren hätte ich mir allerdings diese Ausbildung nicht vorstellen können. Ich begann eine Ausbildung zur Altenpflegerin, aber das war nichts für mich. Danach habe ich hauptsächlich im Verkauf gejobbt, vor allem in der Modebranche. Ich wollte dort unbedingt eine Ausbildung machen, erhielt aber immer nur Absagen. Auffallend war immer die Frage, »Ja was machen Sie denn mit dem Kind, wenn es krank wird?«

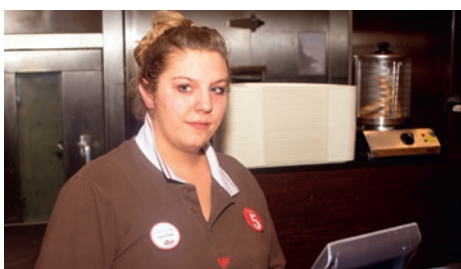
Erst als ich in das TEP-Projekt kam, habe ich es gewagt, mich wieder nach einer Ausbildungsstelle umzuschauen. Als ich von Herrn Schmitz die Zusage für die Ausbildungsstelle bekam, konnte ich es erst gar nicht glauben. Ich wusste, das ist deine zweite Chance und die musst du nutzen. Im Hintergrund habe ich noch



meine Eltern, die ab und zu auf meinen Sohn aufpassen und noch eine gute Freundin. Hinsichtlich der finanziellen Situation müssten allerdings gerade die Teilzeitauszubildenden mit Kindern besser und schneller unterstützt werden. Das erfahre ich gerade selbst, da ich seit August 2014 immer noch auf die Bewilligung von Anträgen warte. Das wäre der einzige Kritikpunkt den ich anführen möchte, ansonsten kann ich sagen, stehe ich jeden Morgen gerne auf und freue mich, zur Arbeit oder zur Berufsschule zu gehen.

Mandy Plath: Ich bin zu dieser Ausbildungsstelle bei der Bäckerei Oebel über eine Verwandte gekommen. Sie hat ihre Ausbildung bereits beendet und gestern ihre Prüfung zur Bäckereifachverkäuferin abgelegt.

Es hörte sich für mich ganz interessant an, was sie von der Ausbildung erzählte. Deshalb habe ich mir das mal angeguckt und mich bei der Bäckerei Oebel für eine Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin beworben. Nach dem Vorstellungsgespräch bei Herrn Schmitz und dem Einstellungstest habe ich die Ausbildung in Vollzeit am 15.10.2013 begonnen. Ich weiß nicht mehr genau wann es war, aber eines Tages schlug mir Herr Schmitz vor, von Vollzeit auf Teilzeit zu gehen.



Das kam sicherlich durch Angela (Bolmain), die ja damals in Teilzeit ihre Ausbildung machte und ich ihr erzählte, dass es zeitlich ganz schön eng wird mit der Kinderbetreuung, da der Vater meines vierjährigen Sohnes Vollzeit beschäftigt war. Heute bin ich umso mehr auf Teilzeit angewiesen, da ich alleinerziehend bin.

Das Angebot von Herrn Schmitz, meine Ausbildung in Teilzeit weiterzuführen nahm ich gerne an – und ich finde Teilzeit wirklich super. Es ist aber auch nicht so, dass man nur die Hälfte zu tun hat. Ich habe nur ein bisschen mehr Zeit für mein Kind und bekomme das ganze Organisatorische besser hin. Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten kriege ich hin, weil ich meinen Vater noch im Rücken habe und mir ein Auto zur Verfügung steht.«

■ Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin in Teilzeit: Ein Modell, das Müttern und Vätern jetzt die Türen öffnet!

Interview mit Birgit Strack, Heimleiterin des Seniorenheims »Am Holzbendenpark« in Düren und Sonja Kooff, Auszubildende in Teilzeit zur Altenpflegerin am 21.01.2015. 2013 startete im Kreis Düren erstmalig ein Kurs des Evangelischen Fachseminars für Altenpflege low-tec gGmbH, das die dreijährige Vollzeitausbildung zur/zum examinierten Altenpflegerin in einer vierjährigen Teilzeitausbildung anbot. Birgit Strack und zwölf andere Einrichtungen der Altenpflege waren die Pioniere, die die Teilzeitausbildung in ihren Häusern umgesetzt haben und auch weiterhin umsetzen.

Birgit Strack: Von der Teilzeitausbildung habe ich zum ersten Mal 2011 in einem Gespräch mit der Verantwortlichen des Personalmanagements des Krankenhauses Düren, Anja Georg gehört. Wir kennen uns aus dem Presbyterium und sprachen über die Gewinnung von Personal in der Pflege. Entgegen meiner Erwartung – strahlte ihr Gesicht und sie sagte, sie würden gerade ein Modellprojekt »Ausbildung zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Teilzeit« durchführen und dies sei ein absolutes Erfolgskonzept.



Das hat mich neugierig gemacht und als 2013 Gabi Jendrzey, Leiterin des Evangelischen Fachseminars für Altenpflege und Marion Klein-Bojanowski, Projektleiterin des TEP-Projekts, auf mich zukamen und mir die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung in der Altenpflege vorstellten, brauchten sie mich nicht mehr zu überzeugen – ich habe quasi schon auf dieses Angebot gewartet. Wenn es darum geht ein solches Ausbildungsmodell dem Kollegium vorzustellen, dann hat mir besonders dieses Argument von Anja Georg gefallen: »Es geht nicht darum, ob wir Auszubildende in Vollzeit oder in Teilzeit haben wollen, sondern es geht darum, diese motivierte Kollegin zu haben oder nicht zu haben – und die gibt's halt nur in Teilzeit!«

Natürlich braucht es von Seiten des Hauses einen gesonderten Personaleinsatzplan, wenn Teilzeitauszubildende nur fünf Stunden täglich im Einsatz sind. Meist können sie nicht um 6:00 oder 6:45 Uhr ihren Dienst beginnen, aber mit Ausnahme der Übergabe verpassen sie nichts, was man nicht auch zwischen 8:00 und 13:00 Uhr machen kann. Sie müssen sicher mehr Eigeninitiative zeigen und Dinge einfordern und sie müssen sich ab und zu Zeiten organisieren, in denen sie dann Übergaben oder andere Dinge nachholen können. Entscheidend für ihre Akzeptanz im Team ist auch, dass sie bereit sind, hin und wieder unbeliebte Feiertage oder Wochenenddienste zu leisten. Damit machen sie dann ihre eingeschränkte Flexibilität wieder wett.

Ich kann andere Einrichtungen nur dazu ermutigen, sich auf die Zielgruppe der Mütter – vereinzelt gibt es auch Väter – einzustellen. Insbesondere bei Alleinerziehenden habe ich die Beobachtung gemacht, dass sie viele Fähigkeiten und Eigenschaften mitbringen, die auch in der Pflege wichtig sind: Sie sind darin geübt, für die Belange ihres Kindes und für ihre eigenen einzutreten, manchmal müssen sie sich durchboxen, sie haben Netzwerke aufgebaut, können oft praktische Entscheidungen schnell fällen und sie können koordinieren und organisieren.

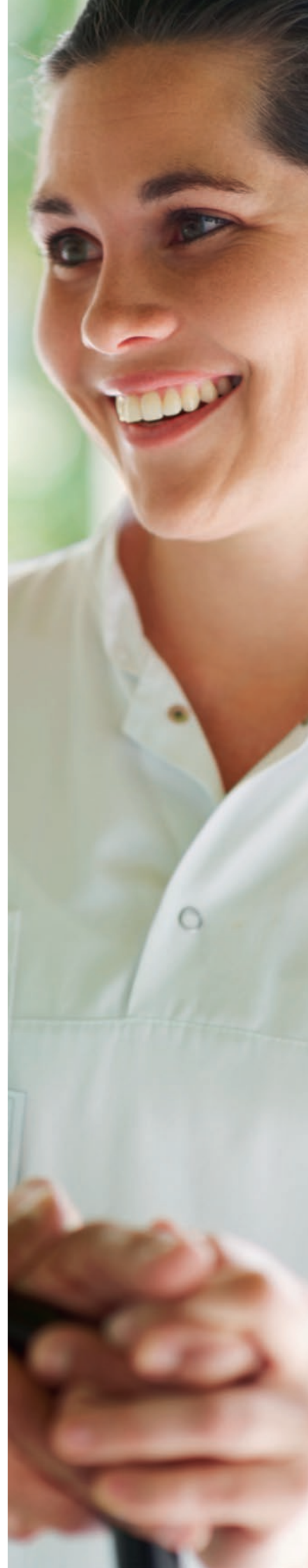
In der Pflege ist die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sehr groß und sie wird auch noch weiter ansteigen, sodass wir grundsätzlich alle ausbildungsfähigen und motivierten Bewerberinnen und Bewerber ausbilden müssen. Natürlich ist nicht jede und jeder für diesen Beruf geeignet, aber die, die sich das vorstellen können, müssen wir mit allen Mitteln unterstützen, damit sie diese Ausbildung machen können.

Sonja Kooff: Altenpflegerin wollte ich eigentlich schon immer werden. Ich kam bereits sehr früh mit diesem Beruf in Kontakt, weil meine Mutter früher in einem Seniorenwohnheim arbeitete und ich als Kind dort öfter war und mich in der Gesellschaft der Bewohnerinnen und Bewohner sehr wohl gefühlt habe. Letztlich haben aber die Praktika, der Pflegediensthelferinnenschein und der Betreuungsassistentinnenschein den Ausschlag gegeben, dass ich den Beruf der Altenpflegerin ergriffen habe.



Die Suche nach einem Ausbildungsplatz zur Altenpflegerin habe ich mir allerdings einfacher vorgestellt. Trotz meiner Vorqualifikationen hatte ich immer wieder Absagen erhalten – ich sollte doch noch warten bis mein Sohn größer geworden ist. Aber länger warten wollte ich nicht mehr, denn mein fünfjähriger Sohn Nick hatte einen Ganztagskindergartenplatz bis 16:30 Uhr und ich wollte nun endlich meine Ausbildung anfangen. Es war wirklich ein Riesenglück, dass ich 2013 ins TEP-Projekt kam und das Evangelische Fachseminar für Altenpflege genau in diesem Jahr den ersten Kurs in Teilzeit anbot. Somit habe ich einen Platz im Fachseminar und mit der Unterstützung des TEP-Projekts und von Frau Strack auch einen Ausbildungsplatz in der Senioreneinrichtung »Haus Zitadelle« in Jülich erhalten. Das ist wirklich toll, weil ich in Jülich wohne und ich dann alles mit dem Fahrrad machen kann.

Probleme im Team, weil ich täglich nur fünf Stunden arbeite, habe ich nicht. Wahrscheinlich liegt es auch daran, wie man die Arbeit macht und ob man zuverlässig ist. Und bei Problemen hilft Humor. Ich schaue auch, wo ich meinen Kolleginnen und Kollegen zeitlich entgegen kommen kann. Da der Kindergarten jetzt schon um 7:15 Uhr aufmacht, kann ich um 7:30 Uhr mit der Arbeit beginnen – das muss ich nicht, mache es aber freiwillig. Ich bin sehr froh, die Ausbildung in Teilzeit machen zu können und die vier Jahre erschrecken mich nicht, sondern beruhigen mich eher, da ich so für das Lernen mehr Zeit habe.





■ »... und dann bekamen wir das Gottesgeschenk!« – Büroarbeit im Handwerksbetrieb

Interview am 28.01.2015 mit Andreas Güldenber, Meister und Inhaber des Betriebs „Schmiedewerk“ in Würselen, und Iris Denda, die in Teilzeit ihre Ausbildung zur Bürokauffrau im Januar 2015 abgeschlossen hat. Mit insgesamt zwölf MitarbeiterInnen in der Werkstatt und drei MitarbeiterInnen im Büro arbeitet der Fachbetrieb seit 1997 hauptsächlich in der Fachrichtung Metallgestaltung.

Andreas Güldenber: Zum ersten Mal habe ich 2010 von der Möglichkeit einer Teilzeitausbildung von Karin Wieder (TEP-Projekt beim Sozialwerk Aachener Christen) gehört. Da die Büroarbeiten immer mehr wurden, kam das Angebot, eine Teilzeitauszubildende fürs Büro einzustellen, gerade richtig. Eine erste Kandidatin beendete Ihre Teilzeitausbildung 2012, aber es erfolgte keine weitere Anstellung bei uns. Da Karin Wieder sehr »hartnäckig« ist, stellte sie mir im Sommer 2012 Iris Denda als mögliche Kandidatin für eine weitere Teilzeitausbildung im Bereich Büro vor.



Iris Denda hat sich bei uns vorgestellt und ich kann es nicht anders sagen – sie ist ein Gottesgeschenk. Es »passt« einfach, sowohl auf der menschlichen Ebene – wir haben denselben Humor, sie sieht die Arbeit, sie erledigt die Arbeit und wir können direkt miteinander kommunizieren. Manchmal reicht nur ein Gesichtsausdruck.

Für einen Handwerksbetrieb ist die Büroarbeit meist ein schwieriger Bereich. Er bereitet oft Kopfzerbrechen – der Meister ist von morgens bis abends mit seinen Leuten auf den Baustellen unterwegs und abends liegt ein Stapel Papiere auf dem Tisch, der bearbeitet werden muss. Eine weitere Schwierigkeit, wenn er ausbilden möchte, ist, dass die Auszubildende relativ schnell und sehr selbstständig arbeiten muss, denn der Meister ist nicht permanent im Büro, um Arbeitsanweisungen zu geben oder Fragen zu beantworten.

Und da hat mich Iris Denda einfach sehr überzeugt – sie hat es geschafft sich in kürzester Zeit einzuarbeiten, den täglichen Stapel Papier zu bearbeiten und so gut zu bearbeiten, dass ich mich ganz und gar auf sie verlassen kann. Deshalb ist die Zeit, ab wann sie im Büro sein kann, nicht mehr so wichtig – ich weiß, wenn sie da ist, wird sie alles was ansteht erledigen. Daher kann ich nur sagen, dass die Teilzeitausbildung eine gute Sache für die Handwerksbetriebe ist, vorausgesetzt Auszubildende und Betrieb passen zusammen.

Iris Denda: Das Vorstellungsgespräch verlief sehr kurz – ich habe direkt gesagt, dass ich nur Teilzeit kann und dass ich auch erst frühestens um 9.00 Uhr anfangen kann. Das ist für einen Handwerksbetrieb eigentlich sehr spät. Nach zwei Wochen Praktikum hab ich meinen Ausbildungsvertrag zur Bürokauffrau in Teilzeit in den Händen gehalten – das war im September 2012.

Da war nix mit Kaffeekochen und erst mal Ablage bearbeiten – Herr Güldenber hat sich mit mir hingesezt und mich in alle Vorgänge eingearbeitet, denn im Metallhandwerk gibt es ein paar spezifische Dinge, die man wissen muss, wenn man z. B. Aufträge entgegen nimmt. Während meiner Ausbildung habe ich im Betrieb immer von 9.00 bis 14.00 Uhr und manchmal auch samstags gearbeitet und zweimal in der Woche die Berufsschule besucht.

Von Anfang an hat alles sehr gut geklappt. Ich bin direkt mittendrin gewesen und wie Herr Güldenber schon sagte, wir haben den gleichen Humor. Wenn meine Tochter mal krank war, kam ich nicht unter Druck, sondern habe, wenn sie nicht so schlimm krank war, eine Betreuung ab 14.00 Uhr organisiert und bin dann in den Betrieb gefahren. Die Verkürzung der Ausbildung mit vorgezogener Prüfung kam dadurch zustande, dass ich gute Noten bekam und merkte, dass das Niveau gut zu schaffen war. Statt im Sommer 2015 konnte ich die Prüfung im Januar 2015 machen und mit der Abschlussnote eins bin ich sehr zufrieden. Vor allem bin ich glücklich, dass ich jetzt als Mitarbeiterin im Betrieb bleiben kann.



Auch wenn ich die vorgezogene Abschlussprüfung meiner Ausbildung zur Bürokauffrau mit der Note eins bestanden habe, so hätte ich diese Ausbildung nicht in Vollzeit machen können bzw. wollen. Dann hätte ich zu viel drum herum organisieren müssen – ich hätte meine Tochter nur noch am Abend eine Stunde und dann gestresst morgens eine halbe Stunde gesehen. Das wäre es mir nicht wert gewesen. Ich hätte die Ausbildung weiter nach hinten schieben müssen, aber das wäre auch nicht ideal gewesen, denn es entstehen dann allzu große Lücken im Lebenslauf – daher war die Teilzeitausbildung das Modell, welches für mich zu 100 Prozent gepasst hat.

■ »Meine Mama macht jetzt Schuhe!«

Interview mit Ralf Hirsch, Orthopädieschuhmachermeister und Geschäftsführer des Fachgeschäfts „Orthopädie Hirsch“ in Aachen und Mandy Kipry, angehende Orthopädieschuhmacherin in Teilzeit im dritten Lehrjahr, am 06.05.2015. Vom guten Schuhwerk bis hin zu Laufanalysen, orthopädischen Schuheinlagen, Fertigung von Hilfsmitteln, orthopädische Maßschuhe sowie Orthesen reicht das Angebot. Derzeit sind acht MitarbeiterInnen im Betrieb tätig, davon drei Auszubildende.

Ralf Hirsch: Frau Mandy Kipry ist eine gute Handwerkerin, auch wenn sie selbst das am Anfang noch nicht so gesehen hat. Sie ist im dritten Lehrjahr, hat die Zwischenprüfung zur Orthopädieschuhmacherin mit der Note eins bestanden und ist Klassenbeste. Das zu sehen macht natürlich Freude, denn das sind die Früchte unserer gemeinsamen Arbeit – sie hat ihr Bestes gegeben und ich hab mich darum gekümmert, dass sie Schritt für Schritt an diese wirklich nicht sehr einfache Materie herangeführt wurde. Als Frau Marion Klein-Bojanowski (TEP-Projekt Düren) mir dieses Projekt und direkt auch eine Bewerberin für die Ausbildung zur Orthopädieschuhmacherin vorstellte, vereinbarte ich zunächst ein längeres Praktikum mit Mandy Kipry. Das war sehr wichtig, denn weder sie noch ich wussten, ob der Beruf der Orthopädieschuhmacherin etwas für sie ist. Sie zeigte Interesse und handwerkliche Fähigkeiten. Das gab für mich den Ausschlag, dieses »Teilzeitprojekt« am 1.10.2012 mit ihr zu starten. Die Durchführung einer Teilzeitberufsausbildung erfordert in meinen Augen schon ein bisschen mehr Arbeit und Planung. Man muss von vorne herein wissen, wie man die Teilzeitauszubildende begleiten will.

Bei Mandy Kipry wusste ich, was sie täglich zu leisten hatte und mit welchen neuen Anforderungen sie als alleinerziehende Mutter konfrontiert wurde. Daher stellte ich von Anfang an sicher, dass wir in einem engen Austausch blieben – sowohl was die Lerninhalte von der Berufsschule betraf als auch die praktischen Aufgaben im Betrieb.



Nach drei Monaten startete sie durch und ich hatte keine Zweifel mehr, dass sie diese Ausbildung schaffen wird. Mit dieser Sicherheit im Rücken habe ich mich bei der Handwerkskammer in Düsseldorf gerne für sie eingesetzt. In der Ausbildung zur Orthopädieschuhmacherin sind insgesamt zwei überbetriebliche Praktika á zwei Wochen in Hannover vorgesehen. Ich rief also den Innungsmeister an und erklärte ihm, dass ich eine Teilzeitauszubildende habe, die alleinerziehend ist und nicht zwei Wochen von zuhause weg kann. Es schien, dass solch ein Fall noch nicht oft aufgetreten war. Wir vereinbarten eine Ausnahmeregelung, die besagte, dass ich Mandy Kipry alle geforderten Ausbildungsinhalte vermittele und

darüber eine Dokumentation erstelle, die jederzeit von der Kammer überprüft werden kann. Das war natürlich mehr Aufwand für mich, aber der »Nebeneffekt« war der, dass durch das gemeinsame Arbeiten und Lernen mit Mandy Kipry nachhaltige Voraussetzungen geschaffen wurden für eine zukünftige gute Zusammenarbeit. Kurz gesagt: das gegenseitige Vertrauen und der Respekt sind gewachsen.

Da wir ein sehr innovativer Betrieb sind – zum Beispiel bieten wir bundesweit mit zwei anderen Betrieben eine spezielle Laufanalyse an – brauche ich Fachkräfte wie Mandy Kipry, die diese neuen Methoden erlernen möchten und die sie beherrschen und anwenden können.

Nach ihrer Gesellinnenprüfung im April 2016 würde ich sie gerne, wenn sie möchte, als feste Mitarbeiterin, als Orthopädieschuhtechnikerin in unserem Team dabei haben.

Mandy Kipry: Als ich im April 2012 ins TEP-Projekt in Düren kam, wusste ich noch nicht, welchen Beruf ich wählen sollte. Um das herauszufinden, habe ich mich zunächst gefragt was ich gerne mache und was meine Interessen und Fähigkeiten sind. Ich war früher in der Schule ziemlich gut in dem Fertigen von Origamifiguren aus Papier, z. B. Blumen oder Tieren. Durch einen Berufsinteressentest kam heraus, dass meine Interessen eher im handwerklichen bzw. kreativen Bereich liegen. Das hat mich auf die Idee gebracht, Goldschmiedin zu werden. Beim Recherchieren, wie man das werden kann, habe ich feststellen müssen, dass es kaum Ausbildungsplätze in der näheren Umgebung gibt und man auch später, nach der Ausbildung, nicht unbedingt eine Anstellung findet.



Auf einer Presseveranstaltung beim Jobcenter des Kreises Düren stellte sich die gesamte TEP-Gruppe vor und einige Unternehmer haben etwas über die Teilzeitberufsausbildung gesagt. Ralf Hirsch habe ich dort zum ersten Mal gesehen. Nach der Presseveranstaltung fragte mich Marion Klein-Bojanowski, ob ich mir nicht ein Praktikum im Orthopädiebetrieb von Ralf Hirsch vorstellen könnte.

Ich dachte mir, ausprobieren kann ich das ja mal. Nach 14 Tagen hatte ich zumindest einen Einblick bekommen, woraus die Arbeit einer Orthopädienschuhmacherin besteht und fand es interessant. Nach einem längeren Praktikum habe ich dann im Oktober 2012 meine Ausbildung in Teilzeit angefangen.

Ich fahre jeden Morgen ca. 20 Minuten, außer wenn ich zur Berufsschule nach Köln muss, mit dem Zug von Düren nach Aachen und fange um 9.00 Uhr im Betrieb an. Wenn ich zur Berufsschule nach Köln fahre, muss ich dementsprechend früher losfahren. Das funktioniert sehr gut. Die erste Zeit in der Berufsschule war hart. Wir müssen z. B. Latein lernen und mit medizinischen Fachbegriffen die Funktionen des menschlichen Bewegungsablaufs erklären können. Dieses Fachwissen kann ich jetzt schon bei einer Laufanalyse, wie wir sie hier im Betrieb anbieten, anwenden. Wenn ein Kunde z. B. mit Schmerzen im Knie oder der Hüfte zu uns kommt, kann ich ihm erklären, warum er genau an dieser Stelle Schmerzen hat. Ich hätte nie gedacht, dass mir das so viel Spaß macht. Orthopädische Maßschuhe kann ich natürlich auch schon anfertigen. Es ist wirklich ein tolles Gefühl, wenn der Kunde oder die Kundin mit strahlendem Gesicht sagt: »Ja der Schuh sitzt«. Ich fertige auch Orthesen, also Stützen von außen, aus Carbon an.

Dass ich die Ausbildung in Teilzeit machen kann, ist für meine neunjährige Tochter und mich wirklich die Rettung gewesen. Als ich die Ausbildung anfang, ging sie gerade in die Grundschule. Sie musste sich vom Kindergarten auf die Schule umstellen und ich musste organisieren, dass ich Arbeiten und Lernen hinkriege. Wovon ich wirklich überrascht war, war der Effekt, den die Ausbildung auf meine Tochter gehabt hat. Ich hörte wie andere Kinder meine Tochter fragten: »Was macht denn deine Mama?« und meine Tochter antwortete mit sichtlichem Stolz: »Meine Mama macht jetzt Schuhe!«

■ Ausbildung in Teilzeit – absolut vollwertig!

Interview mit Christian Preutenborbeck, Verwaltungsleiter des Evangelischen Verwaltungsamtes des Kirchenkreises Jülich am 27.05.2015. Achtzehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und drei Auszubildende des Evangelischen Verwaltungsamtes erledigen die Verwaltungsgeschäfte für die achtzehn angeschlossenen Kirchengemeinden plus dem Kirchenkreis Jülich selbst, sowie für drei Kindergartenvereine und den Diakonieverein Jülich-Düren. Anna Schmidt begann dort 2013 Ihre Teilzeitberufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten.

Christian Preutenborbeck: Die Möglichkeit, eine Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren war mir geläufig, aber bewusst wahrgenommen hatte ich diese Form der Ausbildung erst 2012, als eine Kollegin über eine Auszubildende berichtete, die mit 19,5 Std. ihre Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten begonnen hatte. Hierüber gab es auch einen kleinen Erfahrungsbericht in unserem Mitteilungsblatt 3/2012 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Verwaltungsdienstes. Als Vorsitzender des »Rheinischen Verbands der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst (RVM)« liegt mir sehr viel daran, bezüglich der Nachwuchsförderung alle gesetzlich machbaren Ausbildungsformen publik zu machen. Denn für die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden im Verwaltungsbereich sollte man die Zielgruppe der Mütter und Väter als mögliche KandidatInnen im Blick haben.

Als dann im Juni 2013 Marion Klein-Bojanowski auf mich zu kam und mir sowohl dieses Teilzeitmodellprojekt TEP als auch gleich eine Kandidatin vorstellte, war ich sofort hellhörig und sehr interessiert. Im Vorstellungsgespräch hatte ich direkt einen sehr guten Eindruck von Anna Schmidt. Durch ihr Beispiel erhalte ich als ihr Ausbilder noch einmal ganz



praktisch einen Einblick in die Durchführung einer solchen Teilzeitausbildung. Zum Beispiel konnten wir ihr zeitlich entgegen kommen: Da sie von Düren nach Jülich einen längeren Anfahrtsweg hat, kann sie früher Schluss machen, damit sie ihre familiären Termine wahrnehmen kann. Hinsichtlich des Lernstoffs, den sie – wie andere Vollzeitauszubildende auch – zu bewältigen hat, sehe ich keinen Nachteil darin, wenn sie in der praktischen Ausbildung weniger Stunden hat. Bewundernswert ist ihre Leistung und nicht nur ihre Leistung, sondern auch ihre Charakterstärke und ihr Engagement, mit denen sie diese Ausbildung in Teilzeit (31 Std. pro Woche) und als Mutter mit vier Kindern stemmt.

Anna Schmidt: Bevor ich ins TEP-Projekt kam, war ich schon seit circa einem halben Jahr auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Ich bekam ganz gute Jobs angeboten, aber es war nicht das, was ich eigentlich machen wollte. Im Rathaus machte mich eine Sachbearbeiterin Mitte März 2013 auf den Flyer des TEP-Projekts der low-tec aufmerksam. Es war für mich wirklich eine Neuigkeit, was ich da las: Ausbildung in Teilzeit! Bis dahin hatte ich noch nichts davon gehört. Ich rief sofort die dort angegebene Kontaktperson an und ich hatte Glück. Marion Klein-Bojanowski sagte, es sei noch ein Platz im TEP-Projekt frei und wenn ich sofort vorbei kommen könnte, könnte es vielleicht noch klappen. Ich stand nach 15 Minuten vor ihrer Bürotür und es war ziemlich schnell klar – dieses Angebot passte für mich.

Mein Berufswunsch ging in die Richtung Bürotätigkeit, wobei ich offen für unterschiedliche Berufsrichtungen war. Mein erstes Praktikum im Rahmen des TEP-Projektes machte ich in einer Zeitarbeitsfirma, die mir auch ein Ausbildungsangebot gemacht haben.



Aber es kam anders! Da ich immer wieder betonte, wie gerne ich in einer Verwaltung oder einer großen Behörde arbeiten würde, brachte das Marion Klein-Bojanowski auf eine Idee. Sie sprach die Verwaltungsleitung des Kirchenkreises Jülich an und traf auf offene Ohren. Es kam ziemlich schnell zu einem Vorstellungsgespräch mit Herrn Preutenborbeck und weder meinen Teilzeitausbildungswunsch noch meine vier Kinder schienen ihn davon abzuhalten, mir eine Chance zu geben. Seit dem 1.8.2013 bin ich Auszubildende in Teilzeit für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten. Neben den Lehrgängen für die Ausbildung der Verwaltungsarbeit im kirchlichen Umfeld, nehmen wir auch an der kommunalen

Verwaltungsausbildung, in Form von »Dienstbegleitenden Unterweisungen« und Blockunterricht teil. Somit deckt die Ausbildung ein breites Spektrum ab. Aber ohne die Unterstützung meiner Eltern, die während der Lehrgangswochen ein Auge auf meine Kinder haben, könnte ich es nicht machen. Am Anfang der Ausbildung schienen mir die theoretischen Anforderungen der Berufsschule ganz schön hoch. Es war schon nicht einfach mitzuhalten. Ich musste das Lernen erst wieder erlernen. Es hat mindestens ein halbes Jahr gedauert, bis ich mich an den Lernumfang gewöhnt habe. Meine Zwischenprüfung bestand ich im Winter 2014. Meine Kinder haben sich auch an die Situation gewöhnt und wir werden immer mehr zu einem eingespielten Team. Manchmal muss ich lachen – Mama und Kinder sitzen beide am Schreibtisch und lernen.

Kontakt:

low-tec gem. Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH
Marion Klein-Bojanowski
Paradiesbenden 16, 52349 Düren
Tel. (0 24 21) 40 36-49
E-Mail: m.klein-bojanowski@low-tec.de



Wir wollen Mut machen!

Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung für junge Menschen mit Kindern

Verabschiedet vom Hauptausschuss der BAG EJSA am 5. März 2015

(Ergebnisse einer ExpertInnenkonferenz der BAG EJSA mit dem CJD Bodensee-Oberschwaben am 26.11.2013 in Friedrichshafen mit VertreterInnen der Agentur für Arbeit, IHK, Wirtschaftsförderung, Fachkräfteallianz, des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) sowie VertreterInnen von Projekt- und Bildungsträgern, Jobcentern, Jugendämtern, Betrieben und Unternehmen)

Die Teilzeitberufsausbildung ist ein erfolgreiches Modell innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems, das zu einem anerkannten Berufsabschluss führt und dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv fördert. Grundsätzlich ist eine Berufsausbildung in Teilzeit in jedem Ausbildungsberuf möglich.

Seit Beginn der 1990er Jahre gab es verschiedene Modellprojekte zur Berufsausbildung in Teilzeit. Gesetzlich verankert wurde die Teilzeitberufsausbildung jedoch erst im Jahr 2005 mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (vgl. Verankerung im BBiG, § 8). Auf dieser gesetzlichen Grundlage kann die zuständige Stelle »auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der/des Ausbildenden« und »bei berechtigtem Interesse« die »tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit« verkürzen. Die Ausbildungsdauer verlängert sich dadurch in der Regel nicht.

Die hier vorgelegten Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung fokussieren die Gruppe der jungen Eltern und hier insbesondere die Gruppe der alleinerziehenden Frauen, eine Zielgruppe der Jugendsozialarbeit.

■ Welche Vorteile haben Auszubildende von einer Teilzeitberufsausbildung?

Für junge Menschen mit familiären Verpflichtungen – mehrheitlich junge Mütter, aber auch Personen, die Angehörige pflegen – bietet eine Berufsausbildung in Teilzeit eine gute Chance, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. Mit dieser Form der Ausbildung können Verpflichtungen in der Familie und die Anforderungen der betrieblichen Ausbildung besser vereinbart werden. Dieses Modell ermöglicht einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und damit die Perspektive auf eine selbstständige Lebensgestaltung.

■ Welche Vorteile haben die Betriebe von einer Ausbildung in Teilzeit?

Seit einigen Jahren wird angesichts des demographischen Wandels und der guten wirtschaftlichen Rahmendaten darauf verwiesen, dass der Fachkräftebedarf in Deutschland steigen wird. In manchen Branchen (z. B. den Pflegeberufen, aber auch im Handwerk) und vielen Regionen besteht bereits heute ein akuter Fachkräftemangel. Dies erfordert eine stärkere Erschließung bislang ungenutzter »Ausbildungspotenziale«. Personen mit Familienverantwortung sind z. B. eine dieser Zielgruppen. Bereits 2009 wurde dokumentiert, dass Betriebe ganz konkret von dieser Ausbildungsform profitieren (vgl. Teilzeitausbildung- keine halbe Sache, S.11). So berichten zahlreiche Betriebe, die bereits in Teilzeit ausbilden, dass Teilzeitauszubildende sogar ein besonderes Maß an Soft Skills in die Ausbildung mitbringen, wie z. B. Verantwortungsbewusstsein, Organisationskompetenzen, hohe Motivation, Lebenserfahrung

■ Zur Ausbildungssituation junger (alleinerziehender) Mütter: Zahlen – Daten – Fakten

Die Startchancen und damit auch die berufliche Qualifikation junger Mütter sind deutlich schlechter als in der Referenzgruppe der gleichaltrigen Frauen. Junge Mütter haben seltener einen Berufsabschluss als der Durchschnitt der jungen Frauen: so haben nur 41 % der jungen Mütter, jedoch 59 % der gleichaltrigen Frauen einen Berufsabschluss. Sehr junge Mütter (von 16 bis 21 Jahre) besitzen nur zu 50 % einen Berufsabschluss (vgl. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 440; S.44/ S.138).

In Deutschland haben allein rund 70 % der alleinerziehenden Mütter und Väter im ALG-II Bezug keinen Berufsabschluss. Außerdem vermuten PraktikerInnen, dass weitere junge Menschen mit Kindern ohne Berufsausbildung gar nicht erst erfasst werden und so eine weitere »stille Reserve« bilden.

Die Teilzeitausbildung findet bislang innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems in Deutschland kaum Anwendung. Nur 0,2 % (1.173 Verträge) unter den insgesamt 565.824 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden im Jahr 2013 als Teilzeitverträge gemeldet. Und dies, obwohl im September 2014 37.100 nicht besetzte Berufsausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren.

Der Frauenanteil bei den Teilzeitberufsausbildungen beträgt 92,2 %, folglich sind Männer hier kaum vertreten. Unter den Auszubildenden mit einem Teilzeitvertrag überwiegen junge Menschen mit einem Hauptschul- oder Realschulabschluss. Auszubildende mit einem neu abgeschlossenen Teilzeitvertrag sind mit durchschnittlich 24,7 Jahren deutlich älter als im dualen Regelsystem mit durchschnittlich 20 Jahren. Bei den zehn Berufen mit den meisten Teilzeitausbildungsverträgen handelt es sich um kaufmännische Berufe sowie um Berufe im Gesundheitswesen (vgl. Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System, S.6 und www.bibb.de/naa309-2014, Tabelle 71 – 2014).

■ Welche Erfolgsfaktoren gibt es für eine Berufsausbildung in Teilzeit und wie kann die Anzahl der Teilzeitausbildungsplätze erhöht werden?

Weitersagen! Good-Practice-Beispiele, Lobbyarbeit, Anreize schaffen

Leider ist das Modell der Teilzeitberufsausbildung immer noch nicht ausreichend bekannt und stößt deshalb bei vielen Betrieben auf große Skepsis. Die Teilzeitausbildung benötigt deshalb auf lokaler, aber auch auf Landes- und Bundesebene mehr wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Lobbyarbeit, um den Bekanntheitsgrad bei den Arbeitsverwaltungen, den Jobcentern, den Berufsschulen sowie insbesondere bei den Betrieben und den Unternehmen zu erhöhen. Dazu könnte z. B. eine bundesweite Informationskampagne mit Good- Practice-Beispielen initiiert werden.

Außerdem müssen Förderprogramme und Arbeitsmarktinstrumente im Rahmen des SGB II und des SGB III geschaffen werden, um sowohl die Berufsvorbereitung als auch die sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildung in

Teilzeit sicher zu stellen. Für Betriebe und Unternehmen sollten spezielle Zertifizierungen und Gütesiegel entwickelt werden, die sie als »Ausbildungsbetrieb – auch – in Teilzeit!« hervorheben und auszeichnen. Entsprechendes gilt für die beruflichen Schulen.

AdressatInnen unserer Lobbyarbeit sind PolitikerInnen, Schulverwaltung und Wirtschaft, die Bundesagentur für Arbeit (BA), Kammern, WirtschaftsfördererInnen.

Marketing und Transparenz zur Schaffung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit

Sowohl bei den Arbeitsagenturen, den Jobcentern als auch bei den Kammern und den Betrieben sollten die Ausbildungsstellen im Teilzeitmodell gesondert in deren Datenbanken erfasst und gekennzeichnet werden.

Auch Betriebe könnten ihre »Ausschreibungspraxis« erweitern und z. B. für Ausbildung in Teilzeit werben: »Wir bieten Teilzeitausbildung mit einer abgesenkten wöchentlichen Ausbildungszeit, wenn BewerberInnen Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder im Haushalt betreuen.«

Kooperationen stärken und Allianzen fördern

Eine verbindliche Vernetzung und Zusammenarbeit aller relevanten AkteurInnen auf lokaler Ebene (z. B. Betriebe, Unternehmen, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Kammern, Berufsschulen, BildungsträgerInnen) soll der Fachkräftesicherung dienen und damit auch die Anwerbung von Teilzeitauszubildenden fördern und gleichzeitig die Suche nach ausbildenden Betrieben erleichtern. Außerdem werden auf diese Weise Expertisen gebündelt und parallele Förderstrukturen vermieden.

Auch auf Landes- und Bundesebene sollten sich die zentralen AkteurInnen (z. B. die BA, BiBB, Bundesverbände, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Netzwerk Teilzeitberufsausbildung) austauschen, um Best-Practice-Beispiele vorzustellen, Evaluationsergebnisse auszutauschen und eine Rückkopplung in die Landes- und Bundesministerien zu gewährleisten.

Sicherung des Lebensunterhalts für Teilzeitauszubildende

Die Sicherung des Lebensunterhalts ist für Alleinerziehende die materielle Basis, um eine Teilzeitberufsausbildung motiviert zu beginnen. Da es bis heute keine verlässliche gesetzliche Grundlage dafür gibt, sondern ein Antrags- und Finanzierungsdschungel, der auf die Auszubildenden wartet, ist es notwendig eine »Leistungsgewährung aus einer Hand« sicherzustellen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Allein die Gesetzgebenden, die Bundesministerien und die Bundesagentur für Arbeit können hier die richtigen Weichen stellen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein gesetzlicher Rahmen bzw. ein Rechtsanspruch im SGB II und SGB III zur Sicherstellung des Lebensunterhalts der Auszubildenden in Teilzeit geschaffen wird:

- der Lebensunterhalt keinesfalls unter Hartz-IV-Niveau liegen darf!
- bei der Beantragung von Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) keine Finanzierungslücken entstehen dürfen!
- Kinderzuschlag und Wohngeld bereits ab Ausbildungsbeginn gezahlt werden!
- Transparenz bei den Zuständigkeiten geschaffen wird!
- Darlehen unbürokratisch gewährt werden (meist nur bis zur Bewilligung weiterer Leistungen)!
- die Unterhaltspflicht der Eltern gegenüber Auszubildenden in Teilzeit aufgehoben wird.
Notwendig ist eine elternunabhängige BAB-Förderung!

Mut machen! – Informationsplattform und individuelle Bildungsberatung

Zur Förderung der Teilzeitberufsausbildung ist es notwendig, kompetente Beratung (d.h. individuelle Bildungs- und Kompetenzberatung) bereit zu stellen. Diese ExpertInnen könnten einen Servicestützpunkt oder Pool bilden, der sowohl für Ausbildungsinteressierte als auch für Betriebe und Netzwerkakteure zur Verfügung steht.

Um Teilzeitausbildung nachhaltig zu fördern, werden konkrete Handlungsleitfäden zur Teilzeitberufsausbildungsberatung für die Agenturen, Jobcenter und Kammern benötigt. Weitere Marketingbausteine für Teilzeitberufsausbildung sollten neben Printmedien vor allem Homepages und Kampagnen in den sozialen Netzwerken sein.

Den Ausbildungserfolg sichern! – Durch gute Berufsvorbereitung und individuelle Ausbildungsbegleitung

Um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und den Ausbildungserfolg zu sichern, bedarf es einer verlässlichen sozialpädagogischen Begleitung der Teilzeitauszubildenden durch feste AnsprechpartnerInnen bei BildungsträgerInnen. In (Modell-)Projekten haben sich z.B. berufsvorbereitende Kurse und Maßnahmen, zielgruppenspezifische Gruppenangebote und Einzelcoachings bewährt. Die Auszubildenden, also die jungen (alleinerziehenden) Mütter und sehr selten Väter, müssen die auftretenden vielfältigen Herausforderungen, Konflikte und Krisen mit Unterstützung der Ausbildungsbegleitung meistern.

Folgende Bausteine und Methoden wurden erfolgreich erprobt:

- umfassende Berufsvorbereitung mit stufenweisem Einstieg in die Teilzeitberufsausbildung
- intensives Bewerbungstraining
- Module zur Persönlichkeitsstärkung und Unterstützung im Alltagsmanagement
- Sozialpädagogische Begleitung vor und während der Ausbildung
- Praktika als Türöffner in die Betriebe
- Erschließung eines persönlichen UnterstützerInnen- Netzwerkes für die Auszubildenden
- schulische Förderung während der Ausbildung z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) für Teilzeitauszubildende

Schule nach Maß! – Strukturelle Verbesserungen beim Berufsschulunterricht

Der Berufsschulunterricht für die Teilzeitauszubildenden wird nicht gekürzt und erfolgt in vollem Umfang, dennoch sollten die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden berücksichtigt werden:

- Anpassung der Schulzeiten an die zeitlichen Ressourcen der jungen Mütter und Väter sowie flexiblere Gestaltung der Unterrichtszeiten, z.B. Berufsschule in Blöcken, mehr Selbstlerneinheiten und mehr Angebote auf E-Learning-Plattformen
- Mentoring: Verantwortliche aus den LehrerInnen-Kollegien der Berufsschulen für Teilzeitberufsausbildung benennen
- Förderunterricht für Auszubildende nach einer längeren »Schulpause«

Mehr ist noch nicht genug! Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote

Die Investitionen des Bundes und der Kommunen, verbunden mit dem gesetzlichen Anspruch auf einen Krippenplatz (ab August 2014), haben die Kinderbetreuungsangebote quantitativ deutlich verbessert. Dennoch ist es für die Teilzeitauszubildenden häufig schwierig, die Kinderbetreuung in den Randzeiten sicher zu stellen, so scheitert zu oft eine Ausbildung in der Pflege und dem Gesundheitswesen mit seinen Schichtdiensten an der fehlenden Kinderbetreuung.

Hier könnte der Aus- und Aufbau von Betriebskindergärten Abhilfe schaffen, ebenso wie offene Ganztagschulen. Eine verlässliche Kinderbetreuung ist ein zentraler Baustein für das Gelingen einer Teilzeitberufsausbildung.

■ Fazit

Die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von jungen (alleinerziehenden) Müttern und Vätern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, von der sowohl die Wirtschaft als auch unsere Sozialsysteme profitieren. Fachkräftesicherung kommt allen gesellschaftlichen Gruppen zugute und Teilzeitberufsausbildung ist ein wichtiger Baustein dazu.

Eine solide Berufsvorbereitung und individuelle Begleitung während der Ausbildung, materielle Absicherung und eine »passgenaue« Kinderbetreuung sichern den Übergang in eine erfolgreiche Teilzeitberufsausbildung.

Literatur

Teilzeitausbildung- keine halbe Sache! Jobstarter Regional 3/2009

Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System; Naomi Gericke, Nicole Lissek, in BIBB BWP 1/2013

Forschungsbericht: Arbeitsmarktübergänge junger Eltern- Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Familienform / Abschlussbericht; IAW (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales / Tübingen März 2013

Neu Abgeschlossene Ausbildungsverträge-Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.9.2014/ Stand 11.12.2014 , Tabelle S71 – 2014; Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Die Empfehlungen wurden erarbeitet von Elke Bott-Eichenhofer (Bundestutorin der CJD Jugendmigrationsdienste Süd/West), Susanne Käppler (Referentin für Mädchensozialarbeit und Gender Mainstreaming der BAG EJSA) unter Mitarbeit der Fachbeiräte Jugendberufshilfe und Mädchensozialarbeit der BAG EJSA



Das Programm JOBSTARTER

Förderung der Teilzeitberufsausbildung durch den Bund

Annette Land (Bundesinstitut für Berufsbildung)

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Von 2006 bis 2013 hat JOBSTARTER bundesweit elf Projekte gefördert, die zum Thema Teilzeitberufsausbildung in ihren Regionen aktiv waren. Sie haben

- kleine und mittlere Unternehmen und junge Menschen beim Einstieg in die Teilzeitberufsausbildung beraten und begleitet,
- 277 betriebliche Ausbildungsplätze in Teilzeit geschaffen und junge Menschen mit Familienverantwortung in Ausbildung vermittelt und
- regionale Akteure wie Kammern, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Berufsschulen, Unternehmen und Beratungsstellen zusammengebracht und regionale Bündnisse und Netzwerke für Teilzeitausbildung initiiert, um die Teilzeitberufsausbildung nachhaltig in den regionalen Ausbildungsstrukturen zu verankern.

Seit 2013 fokussiert sich die Programmstelle auf Öffentlichkeitsarbeit in Form von Fachveranstaltungen, Vorträgen und Medienarbeit zur Teilzeitberufsausbildung, um das Thema im Sinne einer Mainstreaming-Strategie in die (Fach)Öffentlichkeit zu tragen und es in den Regelinstitutionen wie den Kammern, Arbeitsagenturen und Jobcentern zu verankern.

Darüber hinaus steht die Programmstelle JOBSTARTER Interessierten als Ansprechpartnerin bei Fragen zur Ausbildung in Teilzeit zur Verfügung. Die JOBSTARTER-Internetseite <http://www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit> bietet aktuelle Fakten und Materialien zum Thema an und ermöglicht Fachkräften, sich über das Portal qualiboXX (www.qualiboxx.de) zum Thema zu vernetzen.

■ Ratgeber zum Thema »Teilzeitberufsausbildung«

Zur Ausbildung in Teilzeit stellt die Programmstelle folgende Ratgeber, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegeben wurden, zur Verfügung. Sie können auf <http://www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit> heruntergeladen oder kostenlos bestellt werden:



Wie finanziere ich meine Ausbildung in Teilzeit? Welche Unterstützungsleistungen gibt es? Die Broschüre »Ausbildung in Teilzeit – Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick« bietet Hilfestellung.

Wie funktioniert die Ausbildung in Teilzeit? In dem Ratgeber »Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle« zeigen Auszubildende, Unternehmen, Berufsschulen, Arbeitsagenturen und Kammern, wie es geht.

Wie kann die Ausbildung in Teilzeit erfolgreich umgesetzt werden? Im Ratgeber »Teilzeitausbildung – keine halbe Sache!« wird aus der Praxis von JOBSTARTER-Projekten berichtet.

Die Studie »Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen (Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn 2013) ist als Download unter http://www.bmbf.de/pub/band_dreizehn_berufsbildungsforschung.pdf abrufbar. Ziel dieser Studie ist es, den bisherigen Stand zur Umsetzung, Inanspruchnahme, Akzeptanz und zu möglichen Potenzialen der Teilzeitberufsausbildung festzustellen. Hierzu wurden einschlägige Studien und Datenquellen zum Thema sowie statistische Daten zur potenziellen Zielgruppe ausgewertet. Ergänzend wurden vier Interviews mit Kammervorteilerinnen bzw. Kammervorteilern geführt.

Kontakt:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Annette Land
Tel. (02 28) 107-2625
E-Mail: land@bibb.de



Literatur: Eine Auswahl

Albert, Verena/Schmidt, Niklas/Specht, Gerd (Hrsg.) (2008): *Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern ohne Berufabschluss*; Schneider Verlag Hohengehren

Aloe, Gerti (1998): *Die berufliche Teilzeitausbildung für Benachteiligte im dualen System*; Diplomarbeit an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Anslinger, Eva (2009): *Junge Mütter im dualen System der Berufsausbildung – Potenziale und Hindernisse*; in: *Berufsbildung, Arbeit und Innovation – Dissertationen/Habilitationen*, Band 16

Ausbildung im Verbund pro regio e.V. (Niedersachsen) (2011): *Teilzeitausbildung – Ein Leitfaden für Betriebe*, Informationen und Materialien

BIS – Berliner Institut für Sozialforschung GmbH (Hrsg.) (2008): *Sozioökonomische Situation junger Mütter (und Väter)* in Berlin, Statistische Daten im Überblick. Endbericht für die Studie: Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin; www.life-online.de

Bundesagentur für Arbeit (2014): *Chancen bieten – Teilzeitberufsausbildung ermöglichen*, Ein praxisorientierter Leitfaden für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie Fach- und Führungskräfte der Jobcenter und Agenturen für Arbeit; Download: https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mju3/~edisp/l6019022dstbai726048.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI726051

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (Hrsg.) (2015): *Empfehlungen zur Teilzeitberufsausbildung für jungen Menschen mit Kindern*, Download: http://www.bagkjs.de/media/raw/Teilzeitausbildung_Empfehlungen_BAG_EJSA_05_03_2015.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): *Arbeitsmarktübergänge junger Eltern – Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung der Familienform* – Abschlussbericht <http://www.forschungsbericht-fb-440-arbeitsmarktuebergaenge.pdf>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): *Berufsbildungsbericht 2008* (Vorversion: Stand April 2008), S. 83 u. S. 157 ff.

Caritasverband Hagen e.V. und HAZ Arbeit und Zukunft e.V. (Hrsg.) (2012): **Beratungsstelle Teilzeitausbildung im Ennepe-Ruhr-Kreis und Hagen**, Jobstarter-Projekt 2009 – 2012

Christliches Jugenddorfwerk (Hrsg.) (2009): **Wegweiser Teilzeitausbildung**, Finanzierung und unterstützende Maßnahmen; Projekt ModUs

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2008): **Alleinerziehende – Am Arbeitsmarkt alleingelassen**; Reihe „Arbeitsmarkt aktuell“ 11/2008

Friese, Marianne (2008): **Auf eigenen Beinen stehen – Berufsausbildung und Familienkompetenz junger Mütter fördern** (Forschungsprojekt Mosaik)

Gesellschaft für berufliche Bildung mbH (2011): **Wege zur Ausbildung in Teilzeit im Bergischen** – Ein Leitfaden für Unternehmen und Ausbildungssuchende

Industrie und Handelskammer Lübeck/Handwerkskammer Lübeck (Hrsg.) (2007): **Ausbildung in Teilzeit** – Wegweiser für junge Mütter und Väter sowie in Pflege eingebundene junge Menschen

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (2007): **Ergebnisse, Konzepte und Perspektiven für die Berufsausbildungsvorbereitung**, Kap. 2.3.2 Teilnehmende mit familiärer Verantwortung; www.inbas.com

Jobcenter Dortmund, Programmstelle Jobstarter (Hrsg.) (2013): **Empfehlungen zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von Teilzeitberufsausbildung**; Download: http://www.jobstarter.de/media/content/Empfehlungen_TZBA_barrierefrei.pdf

LiLA (Projektverbund) – Zukunftsfähige Ausbildung für junge Frauen im Handwerk (2007): **Teilzeitausbildung für junge Mütter** – eine Investition in die Zukunft für Zwei, Dokumentation einer Fachtagung am 11. Juni 2007 in Berlin; www.lila-berlin.de

Linten, Markus/Prüstel, Sabine (2008): Auswahlbibliografie »**Berufsausbildung in Teilzeit**«; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg (Hrsg.) (2014): **Teilzeitausbildung – Good-Practice-Beispiele von und für Unternehmen!**; Download: http://www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de/doc/download/20141112_Broschue-re_LAG_Ansicht.pdf

Puhlmann, Angelika (2008): Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schels, Brigitte (2008): **Junge Erwachsene und Arbeitslosengeld II** – Hilfebezug in jungen Jahren verfestigt sich viel zu oft; in: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Kurzbericht Nr. 22/2008

Schmitz, Dorothee (2008): **Begleitete Selbstevaluierung am Beispiel von Teilzeitausbildungsprojekten**, Abschlussbericht; Hrsg.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Werner, Dirk/Neumann, Michael/ Schmidt, Jörg (2008): **Volkswirtschaftliche Potenziale am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt**; Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, www.bertelsmann-stiftung.de

Wolff, Anja/Kretschmann, Martina u. a. (2008): **Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin**; Hrsg.: LIFE e.V. Berlin, www.life-online.de



Tagung in Düren am 22. Mai 2014

(1. Reihe): *Susanne Käppler* (BAG EJSA); *Ina Heythausen* (Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe); *Alexandra Wachendorfer* (ar priori); *Marion Klein-Bojanowski* (low-tec gGmbH); *Heinz Lönneßen* (Krankenhaus Düren, Schulleiter); *Birgit Strack* (Wohnanlage für Senioren u. Behinderte, Düren); *Cornelia Benninghoven* (Moderatorin); *Thomas Schmitz* (Bäckerei Oebel, Distriktleiter); *Stephan von Helden* (regio iT – gesellschaft für informationstechnologie mhH); *Cornelia Benninghoven*; *Karin Linde* (G.I.B.); *Christine Kappes* (Region Aachen – Zweckverband, Regionalagentur Aachen)

(2. Reihe): *Cornelia Benninghoven* (Moderatorin); im Hintergrund: *Karin Linde* (G.I.B.); *Sibylle Hahn* (Netzwerk Teilzeitausbildung Baden Württemberg); *Angelika Puhlmann* (Bundesinstitut für Berufsbildung); 2. Reihe oben: *Ulrike Metzner-Imiela* (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW); *Cornelia Benninghoven*; *Josef Macherey* (low-tec gGmbH, Geschäftsführer); *Linda Rodenbusch* (Kaufrau für Bürokommunikation TZ); *Cornelia Benninghoven*; *Angela Bolmain* (Bäckereifachverkäuferin TZ); *Helmut Schlaak* (Bäckerei Oebel, Ausbildungsbeauftragter);



2. Reihe unten: *Stephan von Helden* (regio iT – gesellschaft für informationstechnologie mhH); *Ralf Hirsch* (Orthopädieschuhtechnik); Teilnehmerinnen aus drei TEP Projekten (Sozialwerk Aachener Christen e.V, VabW e.V. aus Alsdorf und »low-tec gGmbH aus Düren)

(3. Reihe): *Anna Schmidt* (Verwaltungsfachangestellte TZ); *Alexander Prange* (Evang. Verwaltungsamt des Kirchenkreises Jülich); *Erika Nazareus* (IT-Systemkauffrau TZ); *Stephan von Helden* (regio iT – gesellschaft für informationstechnologie mhH); *Ralf Hirsch* (Orthopädieschuhtechnik); *Brenda Jablonofsky* (Medizinische Fachangestellte TZ); *Cornelia Benninghoven*; *Angela Bolmain* (Bäckereifachverkäuferin TZ); *Helmut Schlaak* (Bäckerei Oebel Ausbildungsbeauftragter); *Hubert Wehren* (Agentur für Arbeit Düren, Leiter); *Martina Forkel* (job-com des Kreises Düren, Amtsleiterin); *Waltraud Gräfen* (IHK Aachen, Ausbildungsbeauftragte); *Birgit Strack* (Wohnanlage für Senioren u. Behinderte »Am Holzbendenpark«, Düren, Leiterin); Überreichung von Rosen an die Teilnehmerinnen aus den drei TEP Projekten

VeranstalterInnen:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit,
Landratsamt Bodenseekreis,
Christliches Jugenddorfwerk Bodensee-Oberschwaben

Programm ExpertInnenkonferenz zum Thema
Alleinerziehend in Ausbildung /
Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kindern

am 26.11.2013 von 11.00 - 16.00 Uhr im
CJD Bodensee-Oberschwaben, Konstantin-Schmäh-Str. 31, 88045 Friedrichshafen

Die Veranstaltung soll dazu beitragen, etablierte Konzepte und Unterstützungsangebote auszuwerten. Außerdem soll analysiert werden, wie Alleinerziehende für eine Berufsausbildung in Teilzeit insbesondere in ländlichen Regionen motiviert werden können und wie das Spektrum an Teilzeit-Ausbildungsberufen erweitert und in der Wirtschaft noch offensiver beworben werden kann.

11.00 Uhr **Begrüßung**

11.15 – 13.00 Uhr **Diskussion zu arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Ausrichtung**

Moderation: Elke Bott-Eichenhofer (Einrichtungsleitung CJD Bodensee- Oberschwaben) und
Susanne Käppler (Referentin für Mädchensozialarbeit, BAG EJSA)

Diskussionsrunde

Bundesblick:

Angelika Puhlmann, Stellvertretende Leiterin des Arbeitsbereichs 3.1, Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung / Berufsorientierungsprogramm Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Beraterin für den Modellversuch »Qualifizierungsprojekte zur Entwicklung regionaler Akquise- und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter in Baden Württemberg« (*Zahlen, Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Ausbildung in Teilzeit*)

Landesblick Baden-Württemberg:

Sybille Hahn, Projektreferentin im Modellversuch »Qualifizierungsprojekte zur Entwicklung regionaler Akquise- und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter in Baden Württemberg« (*Erfahrungen aus dem Modellprojekt*)

Bernhard Baldas, Stv. Sprecher des Netzwerkes Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg (*Erfahrungen aus dem Netzwerk*)

regionaler Blick:

Barbara Mayer-Frenznick, Sachgebietsleitung und Beauftragte für Chancengleichheit, Landratsamt Bodenseekreis (*Entwicklung der Teilzeitausbildung in den vergangenen Jahren, Unterschiede ländlicher Raum zu den Ballungsräumen*)

Markus Brunnbauer, Bereichsleiter Ausbildung der IHK Bodensee-Oberschwaben (*Entwicklung der Teilzeitausbildung in den vergangenen Jahren, Rückmeldung der Betriebe*)

13.00 Uhr **Mittagspause**

14.00 – 16.00 Uhr **Diskussion zum Thema: Neue Chancen für Alleinerziehende eröffnen**

Moderation: *Ivanka Seitz* (Bereichsleitung Landkreis Ravensburg CJD Bodensee-Oberschwaben) und Christine
Wagner (Projektleitung TAFF - Teilzeitausbildung für Frauen CJD Bodensee-Oberschwaben)

Fortsetzung Diskussionsrunde mit regionalem Blick:

- Sonja Weiler*, Maßnahmekoordinatorin, Landratsamt Biberach/Jobcenter;
Barbara Mayer-Frenznick, Sachgebietsleitung und Beauftragte für Chancengleichheit, Landratsamt Bodenseekreis/Jobcenter;
Julia Urban, Fallmanagerin und Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), Landratsamt Ravensburg/Jobcenter;
Claudia Walschburger, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg;
Hans-Joachim Hölz, Geschäftsführer WiR, GmbH Ravensburg;
Ramona Riederer, Koordinatorin Fachkräfteallianz, Bodensee-Oberschwaben;
Jessica Kohlbauer, Koordinatorin in der Familienförderung und Arbeit mit Alleinerziehenden, Jugendamt Landratsamt Ravensburg;
Lisa Stache, Koordinatorin in der Jugendhilfeplanung und Tagespflege, Jugendamt Landratsamt Bodenseekreis;
Veronika Wäscher-Göggerle, Frauen- und Familienbeauftragte, Landratsamt Bodenseekreis;
Zorica Weber, Teilzeitauszubildende, Königin Paulinenstift Friedrichshafen;
Viviane Diem, ehemalige Teilzeitauszubildende, CJD Bodensee-Oberschwaben;
Manuela Kähler, Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin Königin Paulinenstift Friedrichshafen

Fachtagung am 22.5.2014 in Düren

VeranstalterInnen:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit, low-tec gGmbH
in Kooperation mit: Europäische Union (Europäischer Sozialfonds); Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; job-com düren; Kreis Düren, Agentur für Arbeit Aachen-Düren; IHK Aachen; Handwerkskammer Aachen; Region Aachen – Regionalagentur; Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe

Teilzeitberufsausbildung – Einstieg gelungen? Chancen & Perspektiven für Auszubildende und Unternehmen

Implementierung von Teilzeitberufsausbildungen für Mütter und Väter

am 22.05.2014 von 16.00 – 20.30 Uhr in Düren

»Was bitte schön ist eine Teilzeitberufsausbildung?« Eine Frage, die sowohl in Unternehmen als auch von Ausbildungssuchenden gestellt wird.

Junge Eltern oder alleinerziehende Mütter/ Väter haben im Vergleich zu Gleichaltrigen ohne Familienpflichten nicht die gleichen Chancen, eine berufliche Ausbildung zu absolvieren. Deshalb gab es 2005 eine Gesetzesänderung im Berufsbildungsgesetz (BBG §8): die Teilzeitberufsausbildung wurde gesetzlich verankert.

Die Ausbildung in Teilzeit ermöglicht es Unternehmen junge Menschen mit familiärer Verantwortung auszubilden und als zukünftige Fachkräfte zu gewinnen.

Wir stellen Ihnen »Best-Practice« Beispiele vor – vom Handwerksbetrieb bis hin zu mittelständischen Unternehmen, in denen Teilzeitberufsausbildung erfolgreich stattfindet.

Wir wollen aber auch einen kritischen Blick auf die Rahmenbedingungen der Umsetzung von Teilzeitberufsausbildungen werfen. Die heterogene Zielgruppe von jungen Eltern und Alleinerziehenden im Alter von 18 bis 30 Jahren stellen eine Herausforderung hinsichtlich der Ansprache, der passgenauen Vermittlung und der Sicherung des Lebensunterhalts während der Ausbildung dar. Dazu geben die Referentinnen aus der Perspektive der Bundes- und Landesebene einen Einblick in die bisher gewonnenen Daten und Erfahrungen.

In der abschließenden Runde »coming together« diskutieren Entscheidungsträger/-innen mit Blick auf die Region Aachen, wie die bereits existierenden Netzwerke zur Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung weiter gestärkt werden können.

Programm:

- 16:00 Begrüßung**
Susanne Käppler
Referentin Mädchensozialarbeit, Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit
Ina Heythausen
Referentin Arbeitsmarktpolitik / Jugendberufshilfe, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Marion Klein-Bojanowski
Projektleiterin »TEP4Future« low-tec gGmbH
- 16:15 Betriebliche Ausbildung für junge Eltern »Einstieg begleiten und Perspektiven öffnen mit Teilzeiterbsausbildung – das Landesprogramm TEP –«**
Ulrike Metzner-Imiela
Leiterin des Referats für berufliche Integration und Teilhabe im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
- 16:35 Vom »Gedöns« zum TOP-Thema! Warum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein (relevanter) Wettbewerbsfaktor ist**
Alexandra Wachendorfer
Beratung und Begutachtung Beruf und Familie, ar priori, Bonn
- 17:00 Teilzeiterbsausbildung als Regelinstrument: was braucht es für die verstärkte Umsetzung der Teilzeiterbsausbildung aus Sicht der Bundes- und Landesebene?**
Moderierter Input:
Angelika Puhlmann
Stellvertretende Leiterin des Arbeitsbereichs 3.1 Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung / Berufsorientierungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung
Sibylle Hahn
ehem. Projektreferentin des Modellprojektes: Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatz-bedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter, Koordinatorin des Netzwerkes Teilzeitausbildung Baden-Württemberg
Karin Linde
Beraterin der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH zum Handlungsprogramm »Brücken bauen in den Beruf« und der Förderlinie TEP in NRW
- 17:45 Pause mit Imbiss und Sketch**
Kabarettistische Darbietung mit Verena Schloemer
- 18:15 Interviewrunde**
Unternehmen und Auszubildende in Teilzeit aus Düren und Aachen
- Ralf Hirsch*, Inhaber Orthopädieschuhtechnik
Mandy Kipry, Orthopädieschuhmacherin
Stephan von Helden, Ausbildungsleiter regio IT-gesellschaft für Informationstechnologie
Erika Nazareus, IT-Systemkauffrau
Alexander Prange, Leiter der Personalabteilung Evang. Verwaltungsamt des Kirchenkreises Jülich
Anna Schmidt, Verwaltungsfachangestellte
Brenda Jablonofsky, med. Fachangestellte
Helmut Schlaak, Ausbildungsbeauftragter Bäckerei Oebel
Angela Bolmain, Bäckereifachverkäuferin
Linda Rodenbusch, Kauffrau für Bürokommunikation
- Diskussionsrunde
Welche Voraussetzungen, aus Sicht des Unternehmens, tragen zum Gelingen einer Teilzeiterbsausbildung bei?
Ralf Hirsch, Inhaber Orthopädieschuhtechnik
Stephan von Helden, Ausbildungsleiter regio IT-gesellschaft für Informationstechnologie
Birgit Strack, Leiterin, Wohnanlage für Senioren und Behinderte »Am Holzbendenpark«
Thomas Schmitz, Distriktleiter Bäckerei Oebel
- 19:15 Teilzeiterbsausbildung auch in der schulischen Ausbildung – das Krankenhaus Düren bietet 45 Ausbildungsplätze zur/zum »Gesundheits- und KrankenpflegerIn in Teilzeit« an.**
Heinz Lönneßen, Schulleiter Krankenhaus Düren
- Kurze Vorstellungsrunde von TEP-Teilnehmerinnen**
- 19:30 »Coming together«**
In der Region Aachen – Teilzeiterbsausbildung auf dem Weg zum Regelinstrument?
Hubert Wehren, Leiter der Agentur für Arbeit Düren
Martina Forkel, Amtsleiterin der job-com des Kreises Düren
Christine Kappes, Regionalagentur Aachen
Karin Linde, Beraterin der G.I.B.
Waltraud Gräfen, IHK Aachen
- 20:15 Schlusswort**
Susanne Käppler, Ina Heythausen, Marion Klein-Bojanowski
Moderation: *Cornelia Benninghoven*

Grußwort

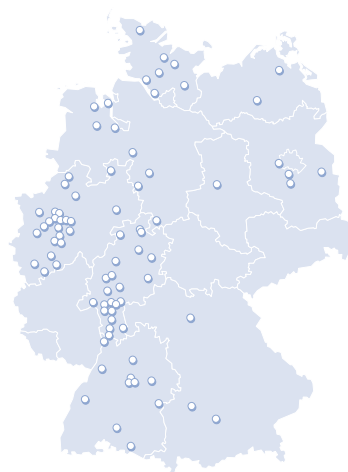
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die jeweils Betroffenen, aber vor dem Hintergrund drohenden Fachkräftemangels auch für die Gesamtwirtschaft von wachsender Bedeutung. Das gilt auch für die Ausbildung. Das Berufsbildungsgesetz eröffnet seit 2005 die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit. Damit können einerseits junge Frauen und Männer, die selbst Kinder haben oder Angehörige pflegen, trotz ihrer Familienpflichten einen Berufsabschluss erwerben. Andererseits können Betriebe junge Erwachsene für eine Berufsausbildung und als Fachkräftenachwuchs gewinnen, die häufig gerade durch ihre Familienverantwortung anderen Auszubildenden gegenüber einige Erfahrungen und Qualifikationen voraus haben.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat im Jahr 2008 eine Empfehlung zur Teilzeitausbildung verabschiedet, die die Akteure der Berufsausbildung bei der Umsetzung der Teilzeitausbildung unterstützt. Das BIBB fördert entsprechende Projekte im Rahmen des JOBSTARTER-Programms und bildet seit 2008 u. a. auch selbst in Teilzeit aus.

Aufgrund dieser Erfahrung und nach zahlreichen Gesprächen mit ausbildenden Betrieben und Projektverantwortlichen halte ich es für ausgesprochen wichtig, die Teilzeitausbildung weiter bekannt zu machen und mehr Betriebe und Institutionen dafür zu gewinnen. Das Netzwerk Teilzeitausbildung geht hier einen zukunftsweisenden Weg.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Beratungsstellen im Netzwerk Teilzeitausbildung



Beratungsstellen, Ansprechpartner und weitere Informationen finden Sie auf unseren Internetseiten:

<http://ntba.reinit.net>

oder

www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de

Ausbildung in Teilzeit

Eine zusätzliche Chance



Ausbildung in Teilzeit Eine Chance für Unternehmen, Eltern und pflegende Angehörige

Junge Menschen in familiärer Verantwortung haben in der Regel geringe Chancen, sich beruflich zu qualifizieren. Eine Ausbildung in Vollzeit ist nur in den seltensten Fällen möglich.

Häufig haben diese Ausbildungsuchenden aus den familiären Verpflichtungen viel gelernt: Organisationstalent, Menschenkenntnis, Fürsorge und soziale Kompetenzen. Neben ihren schulischen Qualifikationen bringen sie diese Kompetenzen nun mit – so wird die Ausbildung in Teilzeit zur wertvollen Chance für Auszubildende und Unternehmen.

Rechtliche Aspekte

Der Gesetzgeber hat bereits im Jahr 2005 entschieden, Betrieben und Auszubildenden, denen eine Vollzeitausbildung aufgrund familiärer Verpflichtungen verwehrt ist, die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit zu eröffnen, indem die wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird.

Dies ist in § 8 Berufsbildungsgesetz und im § 27 der Handwerksordnung geregelt und gilt für alle Ausbildungsberufe im dualen System.

Da es sich bei Teilzeitausbildung immer um Einzelfälle handelt, sind diese mit den zuständigen Stellen (IHK, HWK etc.) abzustimmen.

Vorteile

Für Unternehmen

- Familienfreundlichkeit ist ein harter Standortvorteil: Gut ausgebildete Arbeitskräfte stärken die Wirtschaft und wirken dem Fachkräftemangel entgegen

- Teilzeitausbildungsplätze erhöhen das Ausbildungspotenzial

- Betriebe bestätigen eine weitaus höhere Motivation und Zuverlässigkeit sowie oft auch bessere Prüfungserfolge bei Auszubildenden in Teilzeit

- Ein bestehendes Ausbildungsverhältnis kann bei einer Elternzeit in Teilzeit beendet werden

Für Auszubildende

- Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

- Möglichkeit zu finanzieller Unabhängigkeit und Selbstverantwortung

Teilzeitausbildung In der Praxis

- Reduzierung der Ausbildungszeit auf wöchentlich 25 bis 30 Stunden (75 Prozent)

- 100prozentiger Berufsschulbesuch

- Zahlung einer angepassten Ausbildungsvergütung ist möglich

- Im Ausbildungsvertrag wird vermerkt, dass es sich um eine Teilzeitausbildung handelt





Petition 54647

Arbeitslosengeld II - Leistungen für Auszubildende nach dem Sozialgesetzbuch II

Text der Petition	Der Deutsche Bundestag möge beschließen, dass die Absolvierung einer Ausbildung und der Leistungsbezug nach dem Sozialgesetzbuch II sich nicht mehr gegenseitig ausschließen.
Begründung	<p>Immer wieder scheitern Berufsausbildungen daran, dass der Lebensunterhalt der Auszubildenden aufgrund der bestehenden Rechtslage nicht ausreichend finanziert ist. Dies kommt insbesondere bei jungen Müttern und Vätern, aber auch bei Spätstartern zum Tragen und ist gerade dort auch besonders tragisch. Auszubildende sollen dementsprechend bei Bedarf während der betrieblichen, außerbetrieblichen oder schulischen Ausbildung in allen Fällen Anspruch auf Leistungen gemäß SGB II erhalten.</p> <p>Menschen in Ausbildung mit grundsätzlichem Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BaB) oder BAföG haben keinen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung gemäß SGB II. Grundsätzlicher Anspruch ist nicht gleichzusetzen mit der tatsächlichen Auszahlung der Fördermittel, d.h. viele Menschen sind in der Realität faktisch davon ausgeschlossen, eine Ausbildung zu absolvieren.</p> <p>Stattdessen greifen unterschiedliche Förderinstrumente, die nicht transparent sind. Diese Leistungen sind zudem in unterschiedlichen Vorschriften geregelt, Finanzierungsquellen schließen sich gegenseitig aus und Leistungen aus verschiedenen Quellen werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten ausgezahlt. Der Anspruch auf BaB bzw. BAföGs richtet sich danach, ob Auszubildende nicht mehr im Haushalt der Eltern leben und wie hoch ihr, bzw. das Einkommen der Eltern ist. Dies gilt zum Beispiel auch für eine 35jährige allein Erziehende mit zwei halbwüchsigen Kindern, die sich nun wieder an ihre Eltern wenden muss, obwohl sie schon seit Jahren ihren eigenen Haushalt führt.</p> <p>Sind Auszubildende über 30 Jahre alt, haben sie, bis auf wenige Ausnahmen keinen Anspruch auf BAföG. Damit fallen schulische Ausbildungen für sie als Ausbildungsoption weg – in Zusammenhang mit dem viel beschworenen Fachkräftemangel kaum nachvollziehbar.</p> <p>Wird BAföG oder BaB aus unterschiedlichsten Gründen versagt und die Eltern zahlen keinen Unterhalt, wird in den meisten Fällen die Ausbildung abgebrochen oder nicht begonnen. Anträge auf Vorausleistung von BaB oder BAföG werden regelmäßig nicht bewilligt bzw. werden Anträge auf diese Leistung gar nicht erst herausgegeben.</p> <p>Grundsätzlich besteht die Notwendigkeit, die Gesetze BaB und BAföG zu reformieren und auf die aktuelle gesellschaftliche Situation von Auszubildenden anzupassen.</p>

Petition 54647 - Einreichdatum der Petition: 10.09.2014

Evangelische Jugendsozialarbeit
EJSA

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.
Wagenburgstraße 26–28 · 70184 Stuttgart
Tel. (07 11) 16 48 9-0 · Fax (07 11) 16 48 9-21
E-Mail: mail@bagejsa.de · www.bagejsa.de

Im Verband mit

Diakonie 

und

 **aej**

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend
in Deutschland e.V.

Gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend