



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle

JOBSTARTER PRAXIS – Band 7

JOBSTARTER PRAXIS



BILDUNG



EUROPÄISCHE UNION

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle

JOBSTARTER PRAXIS – Band 7

BILDUNG

Grußwort

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das ist nicht nur für den Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung. Sie betrifft auch das System der dualen Berufsausbildung. Insbesondere für junge Mütter und Väter ist es oft schwierig, die vielfältigen Aufgaben in der Familie mit einer Berufsausbildung in Einklang zu bringen.



Mit der Teilzeitberufsausbildung, die seit 2005 im Berufsbildungsgesetz verankert ist, haben wir die jungen Menschen mit Familienverantwortung im Blick. Das zeitlich flexible Modell der Teilzeitberufsausbildung hält für Unternehmen und Auszubildende gleichermaßen Vorteile bereit: Durch die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb können junge Eltern Berufsausbildung und Familie besser miteinander vereinbaren. Und die Unternehmen können sich die Potenziale einer hoch motivierten und verantwortungsbewussten Zielgruppe erschließen und ihren Fachkräftenachwuchs sichern.

Im Rahmen der Verlängerung des Ausbildungspaktes haben die Paktpartner vereinbart, dass sie für eine stärkere Nutzung der Teilzeitberufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen – insbesondere von alleinerziehenden Müttern und Vätern – werben wollen. Wie das Ausbildungsmodell in der Praxis funktioniert, welche Herausforderungen es gibt und wie man ihnen erfolgreich begegnen kann – auf all diese Fragen gibt das vorliegende Buch eine Antwort. Teilzeitauszubildende und Betriebe berichten von ihren Erfahrungen. Wichtige Akteure wie Kammern, Arbeitsagenturen und Berufsschulen zeigen vielfältige Ansätze zur Verankerung der Teilzeitberufsausbildung im dualen Ausbildungssystem. In den Interviews und Analysen wird deutlich: Ausbildung in Teilzeit ermöglicht als flexibles und zukunftsträchtiges Ausbildungsmodell die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung. Es ist ein Modell, von dem alle profitieren.



Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

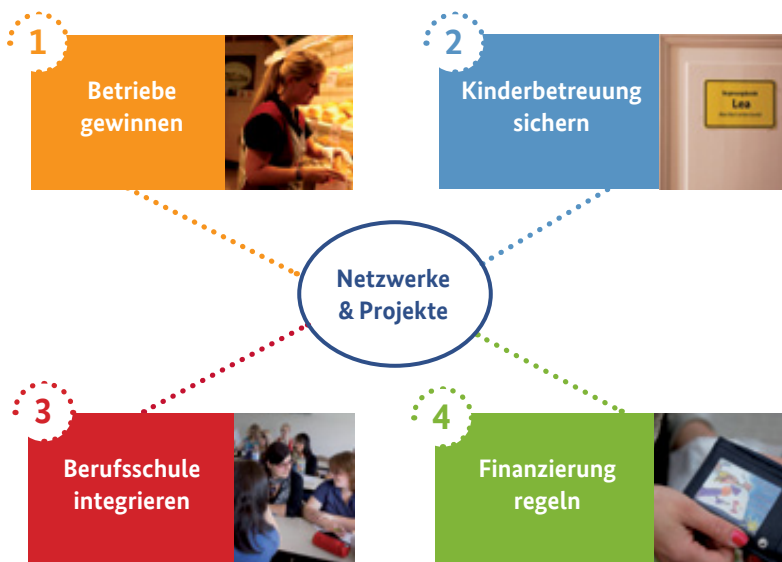
Inhalt

Wegweiser durch die PRAXIS	3
Interview: „Worauf es ankommt“ – Einblick in die Teilzeitberufsausbildung	6
1. Betriebe gewinnen	16
.....	
Fachtext: Ein Modell – viele Gewinner	18
Info: Gesetzliche Grundlagen zur Teilzeitausbildung	20
Info: Vorteile für Betriebe	24
Checkliste: Ich will in Teilzeit ausbilden – worauf muss ich achten?	31
Beispiel: Flexibilität von beiden Seiten – Teilzeitausbildung in einer Bäckerei	32
Beispiel: Ökonomisches Denken und Verständnis – Teilzeitausbildung in einer Kanzlei	38
Auszubildende berichten: Ich und mein Betrieb	44
2. Kinderbetreuung sichern	50
.....	
Fachtext: Doppeltes Wohl – für Auszubildende und Kind	52
Checkliste: Ich suche eine Betreuung für mein Kind – worauf muss ich achten?	54
Info: Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz für U3-Kinder	61
Beispiel: Ein Modellansatz zeigt, wie die Kinderbetreuung gelingen kann	62
Auszubildende berichten: Ich und meine Familie	68
! Bindeglieder und Impulsgeber	74
.....	
Netzwerke und Projekte als Paten der Teilzeitausbildung	76
Info: Die Arbeit von Projekten	78
Info: Dortmunder Arbeitgeber-Bündnis für Teilzeitausbildung	81
Info: Kontaktdaten der JOBSTARTER-Projekte	88

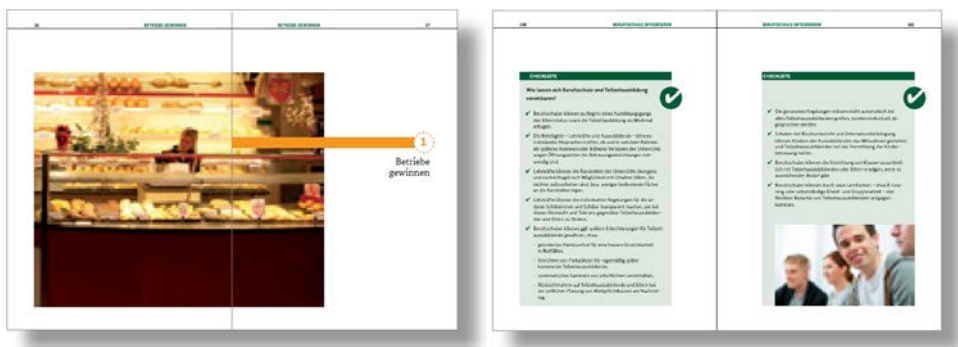
3. Berufsschule integrieren	90
.....	
Fachtext: Mit der (Teil-)Zeit gehen	92
Checkliste: Wie lassen sich Berufsschule und Teilzeitausbildung vereinbaren?	100
Info: E-Learning	102
Doppelinterview: „Berufsschulen – offen für Teilzeitausbildung!?“ Erfahrungen einer Berufsschulleiterin und eines JOBSTARTER-Projekts	104
Beispiel: Teilzeitklassen – wie es funktionieren kann	112
Auszubildende berichten: Ich und meine Berufsschule	116
4. Finanzierung regeln	122
.....	
Fachtext: Gute Beratung zahlt sich aus	124
Info: Unterstützungsleistungen im Überblick	134
Checkliste: Ich möchte Unterstützungsleistungen beantragen – an wen muss ich mich wenden?	140
Auszubildende berichten: Ich und mein Geld	142
Fazit und Ausblick	146
.....	
Service	156
Mustervertrag für die Teilzeitausbildung	156
Quellen	159
Buchreihe JOBSTARTER PRAXIS	162
Literatur zur Teilzeit	164

Liebe Leserin, lieber Leser,

auf den ersten Blick ist die Teilzeitberufsausbildung – kurz TZBA – ein einfaches Modell: Die Auszubildenden sind einige Stunden täglich oder wöchentlich weniger im Betrieb und kommen neben der Berufsschule ihren Familienpflichten nach. In der Praxis müssen jedoch einige Hürden genommen werden, um Ausbildung in Teilzeit erfolgreich umsetzen zu können: angefangen bei skeptischen Betrieben, über die Mühen bei der Sicherung der Kinderbetreuung, das Durchdringen des „Förderdschungels“ bis hin zur Organisation des Berufsschulunterrichts. All dies sind Herausforderungen, für die es Lösungen und Instrumente gibt. Die Gelingensfaktoren stellen wir Ihnen in der vorliegenden Praxis umfassend vor – untergliedert in vier Kapitel:



..... Fachtext und ergänzende Beispiele Checklisten



Jedes der vier Kapitel besteht aus einem vertiefenden Fachtext, ergänzenden Informationen sowie zusammenfassenden Checklisten für den schnellen Überblick. In jedem Kapitel berichten zudem drei Teilzeitauszubildende – Zuzanna Pigulla, Heiko Hemsen und Janine Ellermann – persönlich über ihre Erfahrungen bei der Ausbildung.

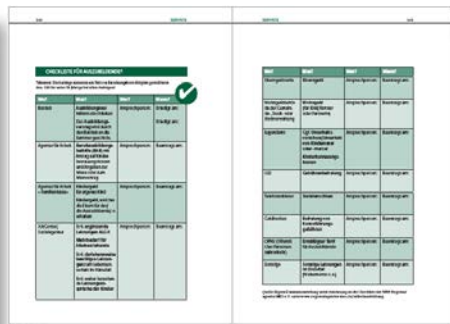
Eine herausragende Rolle beim Gelingen und der Verbreitung der Teilzeitausbildung spielen Netzwerke und Projekte, denen wir daher einen eigenen großen Beitrag widmen. Zwei Porträts von Unternehmen, die Jugendliche in Teilzeit ausbilden, Good-Practice-Beispiele sowie Interviews vervollständigen die Publikation. Zum Abschluss fassen wir die wesentlichen Ergebnisse der Broschüre zusammen und zeigen die verbleibenden Handlungsfelder auf.



Zuzanna Pigulla,
Janine Ellermann
und Heiko Hemsen
(von links nach
rechts) berichten
von ihren konkreten
Erfahrungen mit
Berufsausbildung
in Teilzeit.

..... Persönliche Berichte

..... Serviceteil



Um Ihnen den Einstieg in die Thematik zu erleichtern, haben wir ein knappes und zugleich in alle Themenfelder einführendes Interview an den Anfang der PRAXIS gesetzt. Cordula Buchgeister, unsere Interviewpartnerin, berichtet darin aus der Praxis. Sie koordinierte eines der erfolgreichen JOBSTARTER-Projekte zur Teilzeitausbildung.

Die Teilzeitberufsausbildung ist ein Schwerpunkt im Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER. Wir organisieren entsprechende Workshops und Veranstaltungen, fördern deutschlandweit Projekte, die Teilzeitberufsausbildung voranbringen, und veröffentlichen Publikationen, um das Ausbildungsmodell aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Der vorliegende PRAXIS-Band 7 soll all denen ein nützlicher Ratgeber sein, die sich für die Teilzeitausbildung interessieren und engagieren wollen, sowie für alle, die für aktuelle Trends und Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt offen sind. Die vielen aufgezeigten Aktivitäten, Ansätze und Beispiele verdeutlichen: Die Teilzeitberufsausbildung ist bereits ein erfolgreiches Zukunftsmodell, das noch mehr Beachtung und Verbreitung verdient.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen das JOBSTARTER-Redaktionsteam: *Annette Land, Satiye Sarigöz, Gabriele Schünemann, Simone Asmuth und Jan Opielka.*

INTERVIEW: EINBLICK IN DIE TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

„Worauf es ankommt“

Projekte zur Förderung von Teilzeitausbildung leisten nicht nur wichtige Netzwerkarbeit und setzen sich für die Etablierung des Teilzeitmodells im dualen System ein. Sie sind vor allem auch Ansprechpartner für die jungen Mütter und Väter, die vor und während ihrer Teilzeitausbildung viele Fragen zu klären haben. Cordula Buchgeister, Beraterin beim JOBSTARTER-Projekt „Beratungsstelle Teilzeitausbildung“ in Hattingen, im Gespräch über individuelle Förderbedarfe, die Bedeutung des sozialen Umfeldes der jungen Teilzeitauszubildenden – und über Instrumente, mit denen Mütter und Väter auf die richtige Berufsfährte gebracht werden können.

Frau Buchgeister, wie gehen Sie die Beratung einer oder eines potenziellen Teilzeitauszubildenden in der Regel an?

→ Fachtext
Kinderbetreuung
sichern S. 52

Zunächst geht es darum zu klären, wie eine Teilzeitausbildung für die betreffende Person überhaupt möglich gemacht werden kann. Wir besprechen, ob es ein soziales Netzwerk gibt, ob und wie die Kinderbetreuung geregelt werden kann, ob es in der Partnerschaft klappt oder es gesundheitliche Einschränkungen etwa für bestimmte Tätigkeiten gibt. Viele unserer Klientinnen und Klienten sind sich vor Beginn einer Teilzeitausbildung noch nicht bewusst darüber, was auf sie zukommt. Dieses gilt es erst einmal zu klären.

CORDULA BUCHGEISTER



Welche Aspekte der Arbeit der Beratungsstelle fassen Sie dabei als wesentlich auf?

Wir unterstützen die jungen Mütter und Väter ganz individuell, bei Bedarf bis hin zu einem persönlichen Coaching. Wir versuchen zu klären, inwieweit sie die Ausbildung, die sie ins Auge fassen wollen, auch tatsächlich schaffen können. Es ist häufig auch ein Stück weit Mediation zwischen den Ausbildungswilligen auf der einen Seite und ihren Partnern und den Familienangehörigen auf der anderen.

Wissen die meisten jungen Eltern in ihrer Beratung von vornherein, in welche berufliche Richtung sie gerne gehen wollen?

Es gibt schon einige, die mit der Einstellung kommen: „Egal was, Hauptsache eine Ausbildung.“ Im persönlichen Gespräch können wir dann aber klären, wie der Lebenslauf bisher war, welche Vorerfahrungen und Vorlieben die Person mitbringt. Darauf aufbauend schauen wir dann gemeinsam, was möglich ist. Erst dann kommt es zu einer Eingrenzung, wenn die Frauen und Männer sagen, sie wollen etwa keinesfalls in bestimmte Branchen, oder aber, dass sie in jedem Fall in den sozialen oder den gewerblich-technischen Bereich wollen. Die eigentliche Berufsfin-

derung ist dann ein großes und wichtiges Thema und folgt erst in einem zweiten Schritt. Oft wissen die jungen Leute, dass es den Beruf der Bürokaufleute gibt. Sie haben aber kaum Informationen darüber, dass es links und rechts davon noch weitere interessante Berufe gibt. Es gilt dann, Spezialisierungen wie den Beruf der Kaufleute im Gesundheitswesen aufzuzeigen. Viele junge Menschen kennen außerdem die unterschiedlichen Varianten der Teilzeitausbildung nicht. Hier müssen wir erst einmal gemeinsam klären, wie das in ihrem individuellen Fall funktionieren kann.

Zu welchem Zeitpunkt benötigen junge Mütter und Väter am meisten Unterstützung? Ist es vor dem Beginn der Ausbildung, in der ersten Ausbildungsphase oder auch zu späteren Zeitpunkten?

Generell vor dem Beginn der Teilzeitausbildung, da müssen viele Dinge wie die Finanzierung und die Kinderbetreuung geklärt werden. Aber auch die ersten Monate nach Beginn der Ausbildung sind sehr beratungsintensiv. Es ist aber immer individuell. Wenn zum Beispiel schon vor Aufnahme der Ausbildung das Kind oder die Kinder in einer Einrichtung betreut werden, dann ist alles wesentlich einfacher.

→ Fachtext
Finanzierung
regeln S. 124

Wenn das nicht der Fall ist, dann ist dabei viel zu erledigen.

Die meisten bekommen erst zwei oder drei Wochen vor Ausbildungsbeginn die Zusage zu einem Betreuungsplatz. Auch bei den Anträgen auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)



helfen wir den meisten. Im günstigsten Fall sind die Ausbildungsverträge frühzeitig unterzeichnet und die Bescheide rechtzeitig da. Ansonsten fallen die Anträge auf BAB und andere Leistungen in die ersten Ausbildungsmonate. Wir haken dann nochmals nach, wie es am Anfang klappt.

Wie treten Sie an die Ausbildungsbetriebe heran? Mit welchen Argumenten können Sie diese für die Teilzeitausbildung gewinnen?

Auf der einen Seite kooperieren wir mit den Kammern. Dabei organisieren wir Veranstaltungen zur Teilzeitausbildung, nehmen an Ausbildersprechtagen oder Ausbildungsmessen teil. Auf der anderen Seite kommen die jungen Mütter und Väter auf uns als Beratungsstelle zu und nennen genaue Berufswünsche oder gar konkrete Betriebe. Wenn das der Fall ist, gehen wir auf solche Betriebe im Rahmen von Kaltakquise zu, schauen es uns genauer an und finden heraus, wer für Personalfragen zuständig ist. Wir gewinnen die Betriebe vor allem mit dem Argument für die Teilzeitausbildung, dass die Bewerber und Bewerberinnen über mehr Lebenserfahrung verfügen und häufig auch berufliche Vorkenntnisse oder gar ein

→ **Fachtext Betriebe gewinnen S. 18**

oder zwei Jahre an Ausbildungszeit hinter sich haben. Dies alles kommt letztlich im Rahmen einer Teilzeitausbildung positiv zum Tragen.

„ Wenn zum Beispiel schon vor Aufnahme der Ausbildung die Kinder in einer Einrichtung betreut werden, dann ist alles wesentlich einfacher. “

Welche Erfahrungen machen Sie mit der Sicherung von Berufsausbildungsbeihilfe? Läuft das in der Regel problemlos?

Es ist sehr unterschiedlich. Es gibt Frauen, deren eigene Eltern zwar



relativ gut verdienen, aber entweder keinen Unterhalt (mehr) für ihre Tochter zahlen wollen, oder aber die Frauen möchten von sich aus die Eltern nicht wieder ins Boot holen. Einige Frauen verzichten dann leider auf eine Ausbildung und gehen etwa ungelernt arbeiten. Generell ist es für viele Frauen schwierig, wenn sie längere Zeit nicht mehr im Bildungssystem und bereits unabhängig von ihren Eltern waren, noch mal an sie heranzutreten. Wir helfen Frauen, die keinen Kontakt mehr zu den Eltern haben, dabei, ein Schreiben an die BAB-Stelle zu verfassen und die individuelle Situation darzulegen.

Spielen auch Kontakte zu Berufsschulen eine Rolle bei Ihrer Beratungsarbeit?

In den Anfängen unserer Arbeit hat es eine größere Rolle gespielt. Mittlerweile haben wir im gesamten Ennepe-Ruhr-Kreis alle Berufsschulen informiert. Vertreter und Vertreterinnen dieser Schulen nahmen auch an Infoveranstaltungen der Beratungsstelle teil. Es gibt immer mal wieder Kontakte, etwa bei den Anmeldungen zu Beginn der Ausbildung. Aber bisher hatten wir an den Schnittstellen mit den Berufsschulen keine größeren Schwierigkeiten.

→ **Fachtext**
Berufsschulen
integrieren S. 92

Was wirkt sich Ihrer Erfahrung nach besonders positiv oder besonders negativ auf den Verlauf der Teilzeitausbildung aus?

Gerade die Partnerschaft der Auszubildenden kann sich sowohl besonders positiv als auch besonders negativ auswirken. Wir hatten schon beide Extreme. Wenn es in der Beziehung mit dem Partner klappt, ist das meist gut für die Ausbildung. Es gibt aber auch Fälle, in denen sich die Haltung eines neuen Partners so negativ auswirken kann, dass die Ausbildung abgebrochen wird. Diese Entscheidung wird dann mit dem Argument begründet, sich erst mal wieder auf den Partner und die Kindererziehung zu konzentrieren. Was sich sehr negativ auswirken kann, sind Probleme bei der Kinderbetreuung. Wenn etwa kurzfristig eine Tagesmutter auf Dauer ausfällt, kann es schwierig sein, schnell einen

neuen Betreuungsplatz zu finden. Ich empfehle den Frauen in der Regel daher, nach Möglichkeit einen Platz in einer Regeleinrichtung zu suchen, weil hier kurzfristige Änderungen eigentlich kaum vorkommen.



Wie gestaltet sich Ihre Arbeit mit anderen Institutionen, also etwa mit den Kammern?

Die Kammern sind sehr aufgeschlossen und auch stets bei den Treffen des Bündnisses Teilzeitausbildung im Ennepe-Ruhr Kreis aktiv. Mit dabei sind auch die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter, Vertreter von Kommunen und Gleichstellungsbeauftragte. Diese Netzwerkarbeit nimmt viel Zeit in Anspruch. Aber es ist wichtig zu sehen, dass zum Beispiel eine der Kammern zunächst sehr verschlossen gegenüber der Teilzeitausbildung war. Mittlerweile wirbt sie offensiver dafür. Unsere Bemühungen tragen also Früchte.

→ Infokasten S. 15

→ Netzwerke und Projekte S. 76

Individuelle Beratung ist der Schlüssel

Was spielt bei der Begleitung von Teilzeitauszubildenden die wichtigste Rolle – der familiäre Hintergrund oder eher Klärungsbedarfe bei der Kinderbetreuung oder der Finanzierung?

In erster Linie ist dies die finanzielle Sicherheit. Die Frauen werden mit vielen Fragen konfrontiert: Werden alle Anträge rechtzeitig bearbeitet?



→ **Fachtext Finanzierung regeln S. 126**

Kriege ich pünktlich mein Geld? Wenn das geregelt ist, löst sich für die Frauen ein großer Teil des Stresses. Mit der Regelung der Kinderbetreuung klappt es in unserer Region hingegen ganz gut. Doch auch dabei gibt es schon mal brenzlige Fälle, in denen etwa kurzfristig die Betreuungseinrichtung gewechselt werden muss.

Inwieweit spielt es bei der Beratungsarbeit eine Rolle, dass die jungen Menschen sich in der Doppelrolle als Auszubildende und Mutter oder Vater zurechtfinden müssen?

Wir versuchen in den Beratungsgesprächen schon auf die nach wie vor existierenden Vorurteile einzugehen, denen zufolge Kinder unter drei Jahren am besten bei der Mutter bleiben sollten. Zugleich hatte ich auch schon Fälle, in denen Mütter zwar einen Betreuungsplatz hatten, aber viele Dinge im persönlichen oder sozialen Umfeld nicht stimmten. In einigen Fällen haben wir dann dahin gehend beraten, dass eine Ausbildung zu diesem Zeitpunkt womöglich nicht das Richtige oder verfrüht wäre, auch im Hinblick auf das Kind. Es geht nicht um Vermittlung um jeden Preis.

„ Werden alle Anträge rechtzeitig bearbeitet? Kriege ich pünktlich mein Geld? – Wenn das geregelt ist, löst sich ein großer Teil des Stresses. “

Kann man sagen, dass es bei bestimmten jungen Menschen, etwa generell jüngeren oder solchen mit einem schwach ausgeprägten sozialen Netzwerk oder geringeren Qualifikationen, stets mehr Beratungsbedarf gibt?

Nein, das denke ich nicht. Ich hatte auch schon Frauen in der Beratung, die Abitur hatten, in fester Partnerschaft lebten und in den ersten Gesprächen einen guten Eindruck vermittelten. Später aber stellten sich etwa psychische Probleme heraus. Da gibt es keine Gesetzmäßigkeit, wer mehr Betreuung braucht. Jede Person ist

da sehr individuell. Man kann womöglich sagen, dass Frauen und Männer mit einem höheren Bildungsabschluss vielleicht in bestimmten Bereichen weniger Unterstützung brauchen, etwa bei der Formulierung von Anschreiben. Aber auch bei solchen Personen kann Unterstützungsbedarf entstehen, etwa wenn die feste Partnerschaft kurz vor oder während der Ausbildung in die Brüche geht. Auch das Alter ist kein entscheidendes Kriterium dafür, ob jemand viel oder wenig Unterstützung benötigt. Jüngere Frauen haben etwa oftmals ein intakteres soziales Umfeld. Da kommen auch schon mal die Eltern mit in die Beratung. Sie können sich dann zu bestimmten Zeiten während der Ausbildung um das Enkelkind kümmern.

Bitten Sie denn explizit auch die Eltern der potenziellen Teilzeitauszubildenden in die Beratung, wenn der Bedarf besteht?

Ja. Wenn eine junge ausbildungswillige Frau etwa sagt, dass an diesem oder jenem Wochentag während der Ausbildung die Großeltern regelmäßig das Kind betreuen können, dann hole ich mir manchmal auch die Aussage der Eltern ein, um zu schauen, ob es wirklich so ist. Es läuft manchmal ganz spontan und unproblematisch, wenn etwa der Vater seine Tochter zur Beratungsstelle fährt und im Auto wartet, dann lade ich ihn einfach mit zum Gespräch. Es gilt stets zu schauen, ob das Familiennetzwerk auch für die nächsten drei Jahre voraussichtlich stabil bleiben kann.

Projekte wie die Beratungsstelle in Hattingen sind nicht flächendeckend vorhanden. Was sollten vor diesem Hintergrund Institutionen beim Umgang mit angehenden Teilzeitauszubildenden beachten, die keine sozialpädagogische Betreuung anbieten können?

Wichtig ist es, mit dem Wunsch vor allem der Frauen, die als junge Mütter eine Ausbildung anstreben, positiv umzugehen. Oft genug kommt es vor, dass in den Regelinstitutionen jungen Frauen empfohlen wird, doch erst einmal zu Hause zu bleiben. Andererseits ist es wichtig, genau zu schauen, inwieweit der Ausbildungswunsch auch realistisch ist. Es gilt also zu klären, ob der Berufswunsch mit dem Schulabschluss der betreffenden Person zusammenpasst oder die üblichen Arbeitszeiten in dem Beruf mit den möglichen Betreuungszeiten in Einklang zu bringen sind. Es muss möglich sein, solche grundsätzlichen Dinge etwa bei den Jobcentern klären zu können.

Wie können Sie als Beratungsstelle in die Regelinstitutionen hineinwirken, sodass diese Aspekte, die Sie eben genannt haben, bei dem Umgang mit den jungen Eltern, die in Teilzeit lernen wollen, berücksichtigt werden?

Wir führen seit dreieinhalb Jahren regelmäßig Infoveranstaltungen für Multiplikatoren durch, etwa für Agenturen für Arbeit, Vertreter von Kommunen oder Gleichstellungsbeauftragte. Dabei gehen wir auf diese Aspekte ein. Ich nehme auch an Teamsitzungen bei den Jobcentern teil, bei denen ich Fragen zur Teilzeitausbildung beantworte. Ich erläutere dort auch, was rückblickend in diesem oder jenem Fall hätte besser abgeklärt werden sollen, bevor der betreffenden Person zu voreilig Hoffnung auf eine Ausbildung gemacht wurde. Diese regelmäßige Aufklärungsarbeit ist sehr wichtig, weil es in den entsprechenden Stellen auch eine hohe Personalfuktuation gibt und bei diesem speziellen Thema der Teilzeitausbildung immer wieder Infos neu an die Hand gegeben werden müssen.

INFO

Beratungsstelle Teilzeitausbildung

(www.beratungsstelle-teilzeitausbildung.de)



Die Beratungsstelle Teilzeitausbildung ist ein JOBSTARTER-Projekt der 4. Förderrunde. Träger ist der Caritasverband Hagen e.V., Verbundpartner ist HAZ Arbeit + Zukunft Hattingen e.V., ein Verein zur Förderung von Initiativen gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Das Projekt hat Ausbildungsplätze in Teilzeit geschaffen, Unternehmen bei der Umsetzung dieser Ausbildungsform beraten und Jugendliche in ihrer neuen Lebenssituation unterstützt. Es hat die Teilzeitausbildung in den regionalen Ausbildungsstrukturen verankert, indem es alle regional verantwortlichen Akteure in einem Bündnis vernetzte.

**Bündnis Teilzeitausbildung im Ennepe-Ruhr-Kreis**

Das Bündnis ist eine Initiative unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen im Ennepe-Ruhr-Kreis und hat das vorrangige Ziel, die Teilzeitausbildung weiter zu verbreiten und junge Menschen in Familienverantwortung in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. Es wurde von der Beratungsstelle Teilzeitausbildung initiiert und wird von dieser koordiniert. Zum Bündnis gehören unter anderem Grundversicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Kammern, Familienzentren, Kindertageseinrichtungen, Bildungsträger sowie Gleichstellungsstellen von Städten des Kreises.

(www.gib.nrw.de/service/downloads/TZA_Buendnis_EN.pdf)





1

Betriebe gewinnen

BETRIEBE UND TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

Ein Modell – viele Gewinner

Durch die Ausbildung in Teilzeit haben Betriebe die Möglichkeit, eine bislang vernachlässigte Zielgruppe als zukünftige Fachkräfte auszubilden: junge Eltern mit Familienverantwortung. Die Erfahrungen von Betrieben mit der Teilzeitausbildung zeigen, dass diese Personen hoch motiviert, verantwortungsbewusst und eine Bereicherung für den Betrieb sind. Die jungen Menschen brauchen vor allem die Chance, ihre Familienpflichten mit ihren Bildungs- und Berufszielen vereinbaren zu können. Die Ausbildung in Teilzeit ist dafür eine Lösung – und sie nutzt auch den Betrieben.

Die Teilzeit als Beschäftigungsform ist in Deutschland fest etabliert – rund jeder vierte Arbeitsplatz ist hierzulande eine Teilzeitstelle. Welche Gründe gibt es vor diesem Hintergrund dafür, dass die Berufsausbildung in Teilzeit noch relativ wenig verbreitet ist?

Zum einen ist die Teilzeitberufsausbildung – kurz TZBA – erst seit 2005 gesetzlich verankert. Viele Betriebe kennen diese Option noch nicht hinreichend. Zum anderen äußern informierte Betriebe Vorbehalte gegen die Teilzeitausbildung. Weil das Ausbildungsmodell vor allem von jungen Eltern mit Kindern genutzt wird, befürchten Betriebe Beeinträchtigungen im Betriebsablauf aus Sorge vor mangelnder Flexibilität und Ausfällen, zum Beispiel im Falle der Erkrankung des Kindes. So äußerte etwa in der Referenz-Betriebs-System-Erhebung von 2007 (1) gut die Hälfte der Vollzeitausbildungsbetriebe, dass sie Teilzeitausbildung aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen ablehnt. Sie befürchten dabei auch einen größeren Ressourcenaufwand sowie ein negatives Betriebsklima. Knapp ein Drittel der

FACHTEXT

Betriebe nennt bei der ablehnenden Haltung gar Kostengründe und sieht einen höheren zeitlichen Einsatz bei der Personalbetreuung auf sie zukommen. Sie befürchten Lücken in Arbeitsabläufen während der Abwesenheitszeiten und Probleme bei der Integration von TZBA-Azubis oder zweifeln daran, dass die Ausbildungsinhalte in der kürzeren Zeit vermittelt werden können.

Teilzeitausbildung funktioniert

Vorbehalte gegenüber der Ausbildung in Teilzeit resultieren meist aus mangelnder Erfahrung und sind unbegründet. Denn die Realität zeigt: Es gibt zahlreiche Beispiele erfolgreicher Ausbildung in Teilzeit. So erwiesen die Erfahrungen und Evaluationen deutschlandweit arbeitender Projekte zur Teilzeitausbildung, dass junge Mütter und Väter in Teilzeitausbildung überdurchschnittlich motiviert sind (2). Ihre junge Elternschaft bewirke, dass sie ihre Ausbildung schnell und gut abschließen wollen. Sie seien sich der Verantwortung gegenüber ihren Kindern bewusst und wollten eine Vorbildfunktion einnehmen. Viele von ihnen hätten bei der Ausbildungsplatzsuche direkt oder indirekt erfahren müssen, dass sie gegenüber kinderlosen Bewerberinnen und Bewerbern im Nachteil seien. Diese Benachteiligung ist durch unterschiedliche Untersuchungen belegt (3). Erhielten die jungen Eltern jedoch die Chance auf einen Ausbildungsplatz, so schätzten viele von ihnen diesen umso mehr. Um den Unternehmen die Teilzeitausbildung als zukunftssträchtige Möglichkeit nahezubringen, sei es daher die wichtigste Arbeit, die Ausbildungsberater und Projekte leisten müssen, Information und Aufklärung über die Chancen und Vorzüge der Teilzeitberufsausbildung.

„... das Wichtigste sind Informationen und Aufklärung über die Chancen und Vorzüge der Teilzeitberufsausbildung.“

INFO: GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Auf dem Weg zur Teilzeitberufsausbildung

§ 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und § 27 der Handwerksordnung

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. **Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten** (Teilzeitberufsausbildung).
- (2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung nach Satz 1 sind die Auszubildenden zu hören.
- (3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

Nach der Richtlinie des BIBB-Hauptausschusses ist „**berechtigtes Interesse**“ zum Beispiel dann gegeben, wenn „der Auszubildende ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen hat oder vergleichbar schwerwiegende Gründe vorliegen“, etwa wenn junge Mütter oder Väter eine einst begonnene Vollzeit-ausbildung in reduzierter Stundenzahl weiterführen möchten. Empfehlung des Hauptausschusses ist, dass die Ausbildungszeit nicht weniger als 25 Stunden in der Woche betragen soll (HA-Empfehlung 129/2008).

Wird die Grenze von 75 Prozent der Regelarbeitszeit nicht unterschritten, ist grundsätzlich auch keine Verlängerung der Ausbildungszeit notwendig. In den meisten Fällen wird die Arbeitszeit während einer Teilzeitausbildung auf 75 Prozent der üblichen Ausbildungszeit im Betrieb reduziert, das bedeutet in der Regel sechs Stunden täglich. Die Anwesenheitspflicht in der Schule unterliegt keiner Reduktion.



Welche Berufe sind in Teilzeit erlernbar?

Teilzeitberufsausbildung ist in allen Ausbildungsberufen des dualen Systems möglich.

Die Modelle der Teilzeitberufsausbildung in der Praxis

1. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit).
2. Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden. Dabei verlängert sich die Ausbildungszeit ggf. um maximal ein Jahr.

Umschulung in Teilzeit

Auch Umschulungen sind in Teilzeit möglich. Sie dauern im Regelfall zwischen 24 und 36 Monate und können in Form von Einzel- oder Gruppenumschulungen stattfinden. Die Dauer der Umschulung richtet sich nach der Regelausbildungszeit im angestrebten Beruf sowie der Vorbildung der Umzuschulenden.

→ Infokasten Finanzierung regeln – Weitere Quellen der Förderung S. 136

So macht etwa die Flensburger Fahrzeugbaugesellschaft (FFG), ein Hightech-Industrieunternehmen im Bereich Maschinenbau, sehr positive Erfahrungen. Das Unternehmen bildet zurzeit zwei junge Mütter in Teilzeit zu Industriekauffrauen aus. FFG arbeitet dabei mit dem Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ zusammen, das von der IHK sowie der HwK Schleswig-Holstein getragen und aus Landes- sowie ESF-Mitteln finanziert wird. Die Teilzeitausbildung trage dazu bei, jungen Menschen eine Chance zu geben, die unter erschwerten Bedingungen ins Berufsleben starten, sagt FFG-Personalleiter Michael Jahn: „Wir haben zwei junge Mütter, die hoch motiviert sind, und das Weniger an Zeit, die sie im Betrieb sind, gleichen sie durch ihr Engagement und ihren Fleiß wieder aus“ (4). Nach der Erfahrung von Carmen Bartl-Zorn von der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid schätzen die Betriebe, die bereits in Teilzeit ausbilden, die jungen Mütter und Väter sehr. „Denn sie gehen meist viel engagierter, pflichtbewusster und organisierter an ihre Ausbildung heran und setzen alles daran, sie gut zu machen.“ Die Erfahrung zeigt: Wenn es zu einem Teilzeitausbildungsverhältnis kommt und „die Chemie zwischen Auszubildendem und Betrieb stimmt“, dann klappe auch die Ausbildung, sagt die Kammervertreterin. Auch folgender Befund spricht für die Teilzeitausbildung: Die Abbruchquoten liegen bei der Teilzeitausbildung nach Evaluationen von Modellprojekten unter dem allgemeinen Durchschnitt (5). Teilzeitprojekte berichten von überdurchschnittlichen Prüfungsergebnissen von Teilzeitauszubildenden (6). In Schleswig-Holstein war die beste Auszubildende im Jahr 2010 eine Teilzeitauszubildende. Stephan Mundt von der IHK Mittlerer Niederrhein sagt, dass viele Betriebe, wenn sie einmal in Teilzeit ausbilden, feststellen: „Wir haben nicht gewusst, dass es so einfach ist.“ Wichtig sei, sagt Mundt, zu Beginn alles gut zu regeln – etwa Arbeits- und Urlaubszeiten. Dann gäbe es während der Ausbildung auch durchweg positive Erfahrungen.

Weniger Zeit, aber viel Engagement auf beiden Seiten

Anfängliche Vorbehalte lösen sich in der Praxis auf, so etwa auch bei Joachim Noß, Geschäftsführer des Pflegeheims Pilgerheim Weltersbach. Er bildet im Rahmen des NRW-Förderprogramms „Teilzeitbe-

rufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ (TEP) eine junge Mutter in Teilzeit zur Hauswirtschafterin aus. „Sie sind zwar Auszubildende, aber sie sind in den Arbeitsprozess eingegliedert. Wir haben anfangs noch gezögert, weil wir dachten, wenn das Kind krank wird, die Mutter gefordert ist und zu Hause bleiben muss. Doch nach dem Abwägen aller Vor- und Nachteile haben wir gesagt: Das wagen wir“, sagt Noß in einem ZDF-Fernsehbeitrag. Auch er hebt, wie das Gros der Arbeitgeber, die sich für Teilzeitauszubildende entscheiden, die überdurchschnittlich hohe Motivation seiner Auszubildenden Nadine Clausen hervor, die ihre 4-jährige Tochter alleine erzieht (7).

→ Netzwerke und Projekte S. 76

Jens Röhrs, Bezirksleiter bei der Döbbe Bäckereien GmbH und Co. KG, betont, dass beide Seiten – sowohl Unternehmen als auch Auszubildende – sich einbringen müssen, damit die Teilzeitausbildung erfolgreich verlaufen kann. „Wir wollen ein Zeichen setzen und zeigen, dass auch mit Kind eine Ausbildung absolviert werden kann. Voraussetzung dafür ist aber natürlich stets das Engagement beider Seiten.“

Döbbe Bäckereien geht dabei noch einen Schritt weiter: Der Traditionsbetrieb wartet nicht nur, bis Ausbildungsplatzsuchende selbst den Wunsch nach Teilzeitausbildung äußern, sondern wirbt auf Plakaten und im Internet gezielt um junge Auszubildende – ausdrücklich auch in Teilzeit.

Wir bilden gerne aus:

Nutzen Sie Ihre Chance in einem tollen Team! In Produktion und Verkauf sind Azubis bei uns eine Selbstverständlichkeit, denn neue Fachkräfte sind die Basis für die Zukunft unseres Unternehmens.

Daher garantieren wir Ihnen bei guten Leistungen die Übernahme nach der Lehrzeit.

Auch die „Teilzeit“-Ausbildung bieten wir an. So können Sie Kinderbetreuung und Ausbildung aufeinander abstimmen.

Info-Telefon: 02 08 . 4 95 00 13
E-Mail: bewerbung@doebbe.de



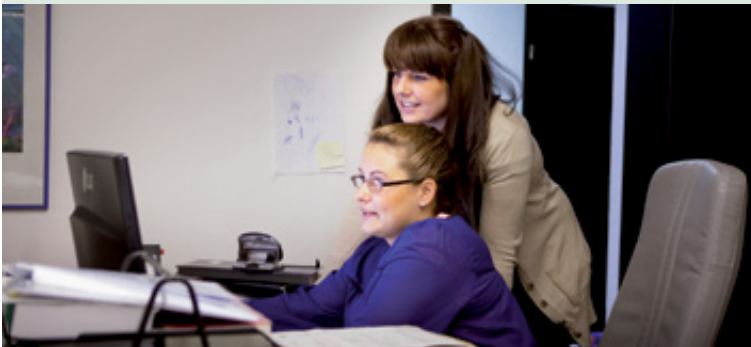
DOBBE
Von Herzen. Über Bäckerei.

Azubis gesucht – jetzt bewerben!



Vorteile der Teilzeitberufsausbildung für Betriebe

- + Eine durch Mutterschutz oder Elternzeit unterbrochene Vollzeitausbildung kann in Teilzeit fortgesetzt werden, sodass Ausbildungen zum Abschluss gebracht werden.
- + Auszubildende in Teilzeit verfügen als junge Eltern über ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und organisatorische Fähigkeiten.
- + Teilzeitauszubildende sind hoch motiviert.
- + Teilzeitauszubildende zeigen eine hohe Bindung und Zufriedenheit im Betrieb, weil sie Familienpflichten und Ausbildung besser vereinbaren können.
- + Teilzeitauszubildende können passend zur Struktur und den Arbeitsabläufen des jeweiligen Betriebs eingesetzt werden.
- + Die finanzielle Belastung für den Betrieb kann verringert werden.
- + Die Fehlzeiten von Teilzeitauszubildenden sind nicht höher als bei Vollzeitauszubildenden.
- + Mit der Ausbildung in Teilzeit investieren Betriebe in die Sicherung ihrer Fachkräfte.
- + Ein Betrieb, der in Teilzeit ausbildet, erfährt einen Imagegewinn und eine Aufwertung als familienfreundliches Unternehmen.





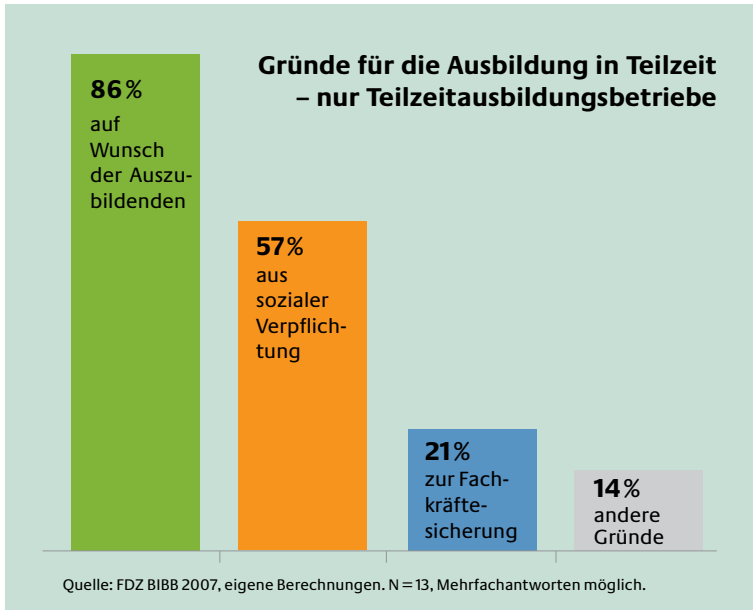
Gesamtgesellschaftliche Wirkung der Teilzeitberufsausbildung

- + Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit
- + Verringerung von generationenübergreifenden Armutslagen
- + Investition in die Zukunft von mindestens zwei Menschen (Elternteil und Kind)



Teilzeitberufsausbildung: Ein Weg zur Fachkräftesicherung

Betriebe nennen bei ihrer Entscheidung für Teilzeitausbildung vor allem folgende Argumente: den Wunsch der Auszubildenden, die soziale Verantwortung – aber auch die Fachkräftesicherung für den eigenen Betrieb. Der Berufsbildungsbericht 2012 bestätigt: Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen (8). Mehr als ein Drittel aller Betriebe konnte im Jahr 2012 eine oder mehrere Ausbildungsstellen nicht besetzen. Dieses Problem betrifft vor allem kleine und Kleinstunternehmen. Laut IHK-Unternehmensbarometer 2012 bieten etwa 30 Prozent der Unternehmen aller Branchen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung an oder können sich dies in Zukunft vorstellen. Aus der Befragung, an der etwa 2000 Unternehmen repräsentativ ausgewählt worden waren, geht hervor, dass vor allem Großbetriebe durch die rückläufigen Bewerberzahlen zunehmend aufgeschlossener gegenüber Teilzeitausbildung sind (9).



→ **Ich und mein Betrieb S. 44**

Mittels TZBA können Unternehmen die Potenziale einer neuen Zielgruppe für sich erschließen. Und sie können Frauen, die ihre Vollzeitausbildung wegen einer Schwangerschaft und anschließender Erziehungszeit unterbrochen haben, ermöglichen, ihre Ausbildung in Teilzeit wieder aufzunehmen und zum Abschluss zu führen.

Etliche Kammern berichten, dass Betriebe in solchen Fällen gerne in die Teilzeitausbildung einsteigen. Janine Ellermann und ihr Betrieb zeigen, wie es funktionieren kann: Auch sie hat ihre Vollzeitausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation nach der Geburt ihres zweiten Kindes im dritten Lehrjahr auf Teilzeit umstellen können. Ihr Ausbildungsbetrieb, die AOK, ist auf Ellermanns Wunsch hin darauf eingegangen. Nach der Ausbildung und wenn die Kinder etwas größer sind, will Ellermann gerne Vollzeit arbeiten.

→ **Netzwerke und Projekte S. 76**

Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor

Unternehmen stehen heutzutage im Wettbewerb um Fachkräfte. Unternehmen, die in Teilzeit ausbilden, haben hier einen Wettbewerbsvorteil: Sie sind familienfreundlich und damit attraktive Arbeitgeber. Denn Familienfreundlichkeit ist über 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ebenso wichtig oder noch wichtiger als das Gehalt – so eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Mehr als drei Viertel der jungen Beschäftigten mit Kindern und immer noch fast 60 Prozent von Beschäftigten ohne Kind würden für mehr Familienfreundlichkeit sogar den Arbeitgeber wechseln. Jede(r) vierte Mutter oder Vater zwischen 25 und 39 Jahren hat dies schon getan. Für Arbeitgeber gilt also: Die Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor, um Auszubildende und Beschäftigte zu gewinnen und zu halten (10).

Vorbildliches familienfreundliches Handeln hat auch die Unternehmensberaterin Nancy Witthueser bei der Einstellung ihrer Teilzeitauszubildenden Zuzanna Pigulla gezeigt. „Ich fand es beeindruckend, dass Frau Pigulla mir schon in ihrem Bewerbungsschreiben mitteilte, dass sie alleinerziehende Mutter von zwei Kindern sei.“ Nach dem ersten Jahr ihrer Teilzeitausbildung zur Bürokauffrau sind Pigulla und Witthueser ein eingespieltes Team – und planen bereits für die gemeinsame berufliche Zusammenarbeit nach der Ausbildung.

Flexibilität beiderseits

Betriebe und Auszubildende haben bei der Gestaltung des Ausbildungsverhältnisses viel Spielraum – durch flexible Modelle der Arbeitszeitregelung, etwa durch Arbeitszeitkonten, die eingerichtet werden. Witthueser bezeichnet solche flexiblen Regelungen als essenziell. „Neben der Teilzeitausbildung als solche ist auch die Flexibilität der Arbeitszeit ein wichtiger Schlüssel zur Lösung des Betreuungsproblems von alleinerziehenden Müttern. Und diese Flexibilität ist

→ **Ich und mein
Betrieb S. 44**

auch aufseiten der Betriebe notwendig“, sagt sie. Zuzanna Pigulla hat daher ein Arbeitszeitkonto, das sie gemäß ihren Wünschen und zeitlichen Möglichkeiten auffüllen kann, etwa um zusätzlich freie Tage zu haben und Zeit mit ihren beiden Söhnen verbringen zu können.

Dieses Modell funktioniert nur dann, wenn die regelmäßige Kinderbetreuung entsprechend gesichert ist. Das bestätigt auch Car-



men Bartl-Zorn, Leiterin Aus- und Weiterbildung der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid. Sie berichtet, dass es für Ausbildungsplatzsuchende gar nicht so schwierig ist, einen Ausbildungsplatz in Teilzeit zu bekommen. Die Schlüsselfrage sei vielmehr die Betreuung der Kinder, denn manche Ausbildung komme nur deshalb nicht zustande, weil kein Betreuungsplatz für

die Kinder vorhanden sei. Es sei aber auch eine Herausforderung, den Alltag zu meistern, etwa die Gestaltung von Brückentagen oder Ferien in der Kita. „Es ist alles lösbar, aber man muss die Herausforderung

→ **Kinderbetreu-
ung sichern S. 52**

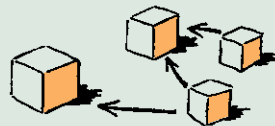
meistern“, sagt Bartl-Zorn. Aus ihrer Erfahrung heraus haben sich die Betriebe, die in Teilzeit ausbilden, jedoch auf die Besonderheiten der Zielgruppe eingestellt.

Kleinbetriebe sind offener

Auch wenn sich nach neuesten Untersuchungen auch Großbetriebe zunehmend für Teilzeitausbildung öffnen, sind es bislang vor allem Kleinbetriebe, die tatsächlich in Teilzeit ausbilden. Kleinbetriebe sind nach Erfahrungen von Projektträgern und Kammern durch eine individuelle Ansprache einfacher von der Teilzeitausbildung zu überzeugen als etwa Großbetriebe. Auch Kammervertreterin Bartl-Zorn

Verbundausbildung auch in Teilzeit

Kleinstbetriebe oder andere spezialisierte Unternehmen können auch noch weitere Spielräume des novellierten BBiG nutzen, um in die Ausbildung von Fachkräften einzusteigen. So können sie, wenn sie nicht die vollen Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können, die Jugendlichen im Verbund ausbilden.



Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Verbundausbildung im BBiG sind ebenfalls im Jahr 2005 erweitert worden. Die unterschiedlichen Modelle der Verbundausbildung in Kooperation mit anderen Betrieben bieten daher ein weiteres flexibles Instrument – auch in Teilzeit.

So bildet Elke Bach, Inhaberin eines Floristikbetriebs, die junge Mutter Steffi Dell’Arciprete in ihrem Leitbetrieb in Teilzeit zur Floristin aus. In einem Partnerbetrieb lernt die Auszubildende regelmäßig den Lernbereich „Trauer“, den Elke Bach nicht abdecken kann. Ausbilderin und Auszubildende sind hochzufrieden, und Elke Bach will, wenn es finanziell machbar sein wird, ihren jungen Schützling nach der Ausbildung gerne übernehmen (Quelle: JOBSTARTER PRAXIS Band 6 „Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft“).

bestätigt dies. „Größere Unternehmen tun sich ein bisschen schwerer, sich darauf einzurichten, obwohl man manchmal meint, in Großunternehmen wäre Teilzeitausbildung leichter umsetzbar.“ In Großunternehmen müsse man in viele Entscheidungsebenen gehen, deswegen sei es schwieriger als bei kleinen Betrieben, in denen der Chef oder die Chefin allein und schnell entscheiden kann, sagt Bartl-Zorn. Viele Projekte zur Teilzeitausbildung sind zudem auf kleine und mittlere Unternehmen ausgerichtet. Die relativ geringe Verbreitung der TZBA in Großbetrieben kann aber auch damit zusammenhängen, dass diese stärker strukturierte und standardisierte Abläufe haben. In diese

Abläufe passen Teilzeitauszubildende entweder nicht hinein, oder aber es wären Veränderungen in den Betriebsabläufen notwendig, auf die diese Betriebe bislang noch ungern eingehen (11).

Offenbar kommt die reduzierte Anwesenheit der Auszubildenden häufiger den Kleinunternehmen entgegen. Denn viele von ihnen

→ Beispiele
Bäckerei S. 32 und
Kanzlei ab S. 38

können für eine Vollzeitauszubildende mitunter nicht genügend oder durchgehend Arbeitsvolumen anbieten. Diese Betriebe können die verkürzte „Form der Ausbildung sogar häufig besser in ihren betrieblichen Alltag integrieren“.

So berichtet die selbstständige Rechtsanwältin Elke Althäuser, dass die reduzierte Stundenzahl ihrer Auszubildenden Tanja Buch, die den Beruf der Rechtsanwaltsgehilfin lernt, gut in ihre Bürozeiten passt.

Teilzeitberufsausbildung: Mitmachen erwünscht

Um zukünftig noch mehr Betriebe für die Teilzeitausbildung zu gewinnen, müssen die entsprechenden Akteure – Kammern, Arbeitsagenturen oder Projektträger – vor allem umfangreiche Aufklärungsarbeit leisten.

Ausbildung in Teilzeit kommt als flexible Möglichkeit zum einen den jungen Eltern entgegen. Sie sind es, die dadurch die reale Möglichkeit erhalten, ihre familiären Verpflichtungen mit einer beruflichen Perspektive zusammenbringen zu können. Doch auch die Betriebe profitieren: Sie können sich als familienfreundliche Betriebe profilieren und auf diese Weise nicht nur eine positive Außenwirkung erzielen, sondern vor allen Dingen mittel- und langfristig Fachpersonal sichern, das gut ausgebildet und hoch motiviert ist.

CHECKLISTE

**Ich will in Teilzeit ausbilden –
worauf muss ich achten?**

- ✓ Sprechen Sie Ihre Kammer oder ein bestehendes Modellprojekt zu Einzelheiten des Ausbildungsvertrags und der Zusatzvereinbarung zur Teilzeit an. Regeln Sie vor Beginn der Ausbildung die genaue Arbeitszeit sowie die Ausbildungsdauer:
- ✓ Beträgt die vereinbarte Stundenzahl nicht weniger als 75 Prozent der Regelarbeitszeit, ist grundsätzlich keine Verlängerung der Ausbildung notwendig. Liegt die Arbeitszeit unter 75 Prozent, kann sich die Ausbildung um maximal ein Jahr verlängern.
- ✓ Planen Sie und gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Teilzeitauszubildenden rechtzeitig die Arbeits- und Urlaubszeiten und berücksichtigen Sie dabei eventuell Stoßzeiten Ihres Betriebs:
 - Sie können mit Ihrer/Ihrem Teilzeitauszubildenden individuelle Absprachen zur Arbeitszeit vereinbaren, etwa Arbeitszeitkonten einrichten.
 - Teilzeitauszubildende haben den gleichen Urlaubsanspruch wie Auszubildende in Vollzeit, ihre Urlaubstage reduzieren sich, wenn sie nicht an allen regulären Arbeitstagen der Woche im Betrieb sind.
- ✓ Informieren Sie die Berufsschule und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, dass Sie in Teilzeit ausbilden.
- ✓ Wenn Ihre Vollzeitauszubildende die Ausbildung aufgrund von Mutterschutz- oder Erziehungszeit unterbrochen hat, überlegen Sie mit ihr, ob das Ausbildungsverhältnis in Teilzeit wieder aufgenommen werden kann – falls eine Rückkehr in die Ausbildung in Vollzeit nicht möglich sein sollte.
- ✓ Sollte der oder die Auszubildende eine Einstiegsqualifizierung benötigen, so kann auch diese in Teilzeit erfolgen.

BÄCKEREI KOLLS

Flexibilität von beiden Seiten

Die Bäckerei Kolls bildet seit mittlerweile fünf Jahren Fachverkäuferinnen auch in Teilzeit aus. Geschäftsführerin Susanne Neuendorf macht mit dem Modell so gute Erfahrungen, dass der Traditionsbetrieb mit seinen 23 Filialen die Teilzeitausbildung als ein Zukunftsmodell erachtet. Und die selbstbewussten Auszubildenden tragen ihren Teil dazu bei – sie wissen genau, worauf es ankommt, wenn Ausbildung in Teilzeit gelingen soll.

Das Angebot reicht von belegten Brötchen bis hin zu feinen Kuchenkompositionen. Die großzügige Auslage ist einladend und wohlsortiert. „Wie kann ich Ihnen helfen“, fragt lächelnd Irina Graf, Teilzeitauszubildende zur Bäckereifachverkäuferin, eine Kundin. Die kann sich noch nicht so recht entscheiden, womit sie ihren Vormittags-Cappuccino ergänzen soll. Als sie fragend auf den Butterkuchen mit Mandeln weist, erklärt Graf ihr die Zusammensetzung. Doch das trifft noch nicht genau den Geschmack der Kundin. Die junge Auszubildende zeigt ihr deshalb eine weitere Alternative: den Klüntjes-Wecken, ein süßes Brot mit Kandiszucker und Vollmilch. Eine Spezialität, die es so nur bei Kolls gibt. „Ja, das nehme ich“, sagt die Frau, und nun ist ihr die Vorfreude auf die Leckerei deutlich anzusehen.

Wachstum – und moderne Ausbildungsmodelle

Die Bäckerei Kolls mit Sitz im schleswig-holsteinischen Bönningstedt ist ein Familienbetrieb, der 2012 sein 50-jähriges Bestehen feiert. Susanne Neuendorf und ihr Bruder Rainer Kolls führen den von ihren Eltern gegründeten Handwerksbetrieb nunmehr in zweiter Generation. Mittlerweile sind aus einer kleinen Backstube, die die Eltern der

UNTERNEHMENSPORTRÄT



heutigen Geschäftsführer im Jahr 1962 in Neumünster eröffnet hatten, ganze 23 Filialen mit rund 160 Beschäftigten geworden. Der Familienbetrieb expandiert und geht in Fragen von modernen Ausbildungsmodellen mit der Zeit. Denn das Unternehmen bildet seit dem Jahr 2007 Bäckereifachverkäuferinnen auch in Teilzeit aus. Mittlerweile haben zwei junge Frauen in dem Betrieb in Teilzeit ausgelernt. Aktuell sind es vier junge Frauen, die in reduzierter Stundenzahl ihr Fach in einer der Kolls-Filialen lernen. Darunter die 22-jährige Irina Graf, alleinerziehende Mutter der zweijährigen Angelina.

Flexible Arbeitszeiten bewähren sich im Alltag

Das Kolls-Verkaufsgeschäft, in dem Graf ihren Beruf lernt, befindet sich in dem Städtchen Quickborn. Die Bäckerei ist im Eingangsbereich eines Warenhauses untergebracht, hat großzügige Sitzgelegen-

heiten für Frühstücks- und Kuchenpausen. Als Irina Graf hier im Jahr 2011 ihre Teilzeitausbildung begann, hatte Kolls-Filialeleiterin Janina Schmuhl bereits viel Erfahrung mit diesem Ausbildungsmodell gesammelt. Denn sie hatte auch Denise Flor drei Jahre lang in dem Beruf ausgebildet – ebenfalls mit reduzierter Stundenzahl. „Als ich im Jahr 2007 meine Ausbildung begann, war ich die erste Teilzeitauszubildende bei Kolls“, sagt die 25-jährige Flor. Zu diesem Zeitpunkt war ihr Sohn Justin vier Jahre alt. Die alleinerziehende Mutter hatte vor Beginn der Ausbildung im Rahmen des gemeinschaftlichen Projektes „Ausbildung in Teilzeit“ der Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein einen Vorbereitungskurs speziell für Mütter unter 25 Jahren absolviert. „Und danach hat es gleich bei der ersten Bewerbung geklappt“, erinnert sie sich. Zunächst habe sie einige Wochen lang ein Praktikum absolviert und

→ **Netzwerke und Projekte S. 76**

direkt im Anschluss die Teilzeitausbildung aufgenommen.

20 Stunden in der Woche habe sie in der Filiale gelernt und gearbeitet, meist verteilt auf drei bis vier Tage. Hinzu kam einmal pro Woche die Berufsschule mit acht Stunden Unterricht. In der Regel habe sie stets einen freien Tag in der Woche gehabt. „Die Arbeitszeiten sprechen wir mit den Auszubildenden individuell ab und schauen auch darauf, wie es mit der Kinderbetreuung klappt“, erklärt Ausbilderin Janina Schmuhl.

Das Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ der HwK und IHK Schleswig-Holstein war 2005 als STARRegio-Projekt gestartet und wird mittlerweile aus Mitteln des Zukunftsprogrammes Arbeit durch das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. (www.teilzeit-ausbildung.de)

Klare Regelungen vor Beginn der Ausbildung

So selbstverständlich, wie sie klingt, ist die Regelung aber nicht. Denn Denise Flor konnte an den Betriebstagen stets erst ab etwa 8 Uhr arbeiten. Die Kita ihres Sohnes, direkt in der Nähe des Ausbildungsplatzes, macht erst um 8 Uhr auf und schließt bereits um 15 Uhr. Die eigentliche Arbeit in den Verkaufsfilialen beginnt jedoch gegen 6.30 Uhr. Dann heißt es, die gelieferten Backwaren einräumen, Teig-



linge vorbereiten, vorgefertigte Waren backen – und nicht zuletzt „schmieren“, wie Denise Flor und ihre Kolleginnen das Zubereiten von belegten Brötchen und Baguettes bezeichnen. Um 7 Uhr wird die Filiale täglich geöffnet. „Außerdem sind frühmorgens die meisten Kunden da“, sagt Flor. Der Bäckereibetrieb hat sich also bewusst darauf eingelassen, dass die Teilzeitauszubildende erst später anfangen konnte. „Ich konnte diese Arbeitsschritte aber gut lernen, denn diese vorbereitenden Aufgaben vom frühen Morgen fallen auch später am Tag wieder an“, sagt Flor. Weil es vormittags so viel zu tun gibt, sind in der Filiale spätestens ab 8 Uhr zwei Kräfte im Einsatz, eine ausgebildete Fachkraft plus die Teilzeitauszubildende.

Damit die Abläufe gut gelingen und die Ausbildungsinhalte vermittelt werden können, müssen Betrieb und Teilzeitauszubildende schon vor Beginn der Ausbildung die Arbeitszeiten möglichst genau festlegen, betonen Flor und Ausbilderin Schmuhl übereinstimmend.

Familie als hilfreiches Netzwerk

So beginnt Teilzeitauszubildende Graf innerhalb der Woche öfters erst gegen 13.30 Uhr. Die späteren Arbeitszeiten sind aber nur möglich, weil ihre zweijährige Tochter zurzeit von Grafs Eltern betreut wird. Auch die Spät- und Samstagsschichten sind für die angehenden Fachverkäuferinnen zusätzlich zu regeln. „Das hat gut geklappt, aber dafür braucht man Hilfen auch neben der Kita“, berichtet Flor. So habe an

Samstagen, an denen sie im Betrieb war, Flors Mutter die Betreuung ihres Sohnes übernommen. Und der Kleine habe auch mal bei seiner Oma übernachtet, wenn die Mama ihre Spätschicht bis 21 Uhr hatte. In diesem Beruf sind auch Springereinsätze in unterschiedlichen Filialen eines Bäckereibetriebs durchaus üblich. Für Teilzeitauszubildende bedeuten diese eine ganz besondere Herausforderung für die

Kinderbetreuung. Sie sind möglich, bedürfen für die Planung aber eines längeren Vorlaufs, um die Kinderbetreuung im Netzwerk zu organisieren. An dieser Stelle zeigt sich das Verständnis des Ausbildungsbetriebs: Denise Flor wurde während ihrer Ausbildung kaum als Springerin eingesetzt, ebenso wenig wie nun Irina Graf.



„Auf die Ausbildenden kommt es an“

Flor erklärt, warum ihre Ausbildung in Teilzeit gut geklappt hat. „Es kommt letztlich auf die Ausbilderin an, wie viel man lernt. Wenn man jemanden hat, der alles zeigt, dann kann man es auch in Teilzeit lernen. Wenn man aber alleine dasteht, dann kann man auch in Vollzeit dastehen und lernt weniger als in Teilzeit“, sagt sie geradeheraus in Richtung ihrer Ausbilderin Janina Schmuhl, die bereits 15 Jahre lang in der Bäckerei- und Konditoreibranche tätig ist. Und Schmuhl fasst zusammen: „Nach fast fünf Jahren Erfahrung mit der Teilzeitausbildung kann ich sagen, dass es klappt und die Form in die Betriebsabläufe passt.“ Qualitätsunterschiede gegenüber der Vollzeitausbildung kann auch sie nicht erkennen. Eher noch Vorteile, die für Teilzeit sprechen,

sagt sie – nämlich das größere Verantwortungsbewusstsein der jungen Mütter. Denise Flor wirft ein: „Ich will dem Kind ja auch Vorbild sein und mein Junge sieht, woher das Geld kommt.“

Gute Leistung als Bestätigung

Die Erfahrungen der Bäckerei Kolls zeigen, dass die zeitliche Planung für Teilzeitauszubildende gut geregelt sein muss. Die individuellen Einsatzmöglichkeiten sollten vom Betrieb berücksichtigt und im Ausbildungsvertrag festgehalten werden. Im Gegenzug erhält ein Unternehmen, das in Teilzeit ausbildet, hoch motivierte Auszubildende und anschließend gute Mitarbeiterinnen. Auch bei Kolls ist dies der Fall. So hat Denise Flor im Jahr 2010 bei ihrer Prüfung so gut abgeschnitten, dass sie an einem Landeswettbewerb für Fachverkäuferinnen teilnehmen durfte. Auch Kolls-Geschäftsführerin Susanne Neuendorf war von den guten Leistungen ihrer Auszubildenden überzeugt und hat daher die junge Mutter in ihr Team übernommen: „Für uns war von Anfang an klar, dass wir Denise unterstützen. Die Ausbildung in Teilzeit hat ihr eine neue Möglichkeit und eine echte Chance für eine berufliche Perspektive eröffnet“, sagt Neuendorf, die Mitglied des Prüfungsausschusses der Handwerkskammer Schleswig-Holstein ist. Flor arbeitet weiter in Teilzeit, ist nun an 30 Stunden pro Woche im Betrieb. Mittlerweile kommt sie auch morgens ab 6 Uhr zum Einsatz, denn ihr Sohn, der bereits die Schule besucht, wird von ihrer Mutter dorthin gebracht. „Wir haben Denise gern behalten“, sagt Janina Schmuhl lachend. „Und wir würden sie auch ungern wieder weggeben.“

Irina Graf lächelt zurückhaltend, als sie diese Worte hört. In zwei Jahren würde auch sie gerne ihren Ausbildungsabschluss mit einer Übernahme krönen. Die Chancen dafür stehen nicht schlecht. Nicht nur weil die Bäckerei Kolls auch in den kommenden 50 Jahren weiter expandieren will. Sondern auch weil der Familienbetrieb neben der Vollzeit auch die Teilzeit, bei all ihren Spezifika, in seine Betriebsabläufe integriert – und auch in der Ausbildung als ein Zukunftsmodell erachtet. Geschäftsführerin Neuendorf: „So gute und motivierte Auszubildende nehme ich gerne jederzeit wieder.“

ANWALTSKANZLEI ALTHÄUSER

Ökonomisches Denken und Verständnis

Elke Althäuser hat vor über drei Jahren ihre erste Teilzeitausbildende unter Vertrag genommen. Die selbstständige Rechtsanwältin ist von dem Teilzeitkonzept überzeugt, denn es fügt sich exzellent in ihren Betriebsablauf ein. Bei ihrer Entscheidung für das Ausbildungsmodell leiten die Juristin sowohl ökonomische Überlegungen als auch Verständnis für die Situation junger Mütter. Daher hat Althäuser sich entschlossen, eine zweite junge Frau zur Rechtsanwaltsfachangestellten auszubilden – ebenfalls in Teilzeit.

Die Kanzlei von Elke Althäuser steht in einer ruhigen Straße von Einfamilienhäusern. Die selbstständige Rechtsanwältin hat sich hier in Sprockhövel in der Nähe von Hagen nicht nur ihre private Wohnung eingerichtet, sondern auch ihr Büro. „Ich bin selbst zweifache Mutter, und da ist diese Verbindung zwischen Büro und Privathaus sehr günstig“, sagt die 48-Jährige. Althäuser bildet in Teilzeit aus. Sie hatte sich auf eigene Initiative auf die Suche nach einer Teilzeitauszubildenden gemacht – „und schließlich habe ich sie gefunden. Mich musste man nicht von der Teilzeitberufsausbildung überzeugen.“

Teilzeit aus Überzeugung

Auf eigene Faust fand sie jedoch zunächst keine Teilzeitauszubildende,

→ Netzwerke und
Projekte S. 76

sondern stieß auf das durch JOBSTARTER geförderte Projekt „Beratungsstelle Teilzeitausbildung“ in Hattingen. Von dem Projekt hatte

UNTERNEHMENSPORTRÄT



sie bei der Arbeitsagentur erfahren, sagt Althäuser, die seit rund fünf Jahren als selbstständige Anwältin arbeitet. Die „Beratungsstelle Teilzeitausbildung“ vermittelte ihr im Jahr 2009 eine erste potenzielle Auszubildende in Teilzeit – und es klappte auf Anhieb. Tanja Buch hat zwischen September 2009 und Sommer 2012 den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten gelernt. Mittlerweile ist die 25-Jährige ausgebildete Fachkraft – und wurde von Elke Althäuser übernommen. Die junge Frau hat einen Hauptschulabschluss und bereits eine abgebrochene Ausbildung im gleichen Berufsbild hinter sich. Ihre Tochter Liana ist fünf Jahre alt. Buch ist die erste Auszubildende,

“ Ich habe eine Auszubildende gefunden, die durch die eigene Familie und das Kind weiß, was Verantwortung bedeutet. “

die Althäuser ausgebildet hat, seit sie Anwältin ist. „Ich habe mit Tanja eine Auszubildende gefunden, die älter und erfahrener war und durch die eigene Familie und das Kind wusste, was Verantwortung bedeutet“, sagt sie schlicht. Zugleich habe ihr Schützling sich sehr bewusst für den Beruf entschieden. „Sie saß damals bei mir, und es war beeindruckend, wie sie dahinterstand und mich überzeugen konnte, dass sie die Ausbildung unbedingt machen will.“

Althäuser ist seit 1997 zertifizierte Ausbilderin der IHK und von der Ausbildung in Teilzeit sehr überzeugt. „Ich habe bereits in meinem früheren Beruf als Bankfachwirtin Erfahrungen mit Aus-

→ **Fachtext Betriebe gewinnen S. 18**

zubildenden gesammelt, und heute unterrichte ich nebenher noch

an einem Berufskolleg“, sagt sie. Eine Teilzeitausbildung passt auch wegen ihrer eigenen Büro- und Arbeitszeiten besonders gut, denn sie selbst arbeitet vormittags bis 14 Uhr und nimmt

dann abends zwischen 19 und 22 Uhr weitere Termine wahr. Und in den Stunden dazwischen hat sie Zeit, sich um die eigenen Kinder zu

→ **Fachtext Kinderbetreuung sichern S. 52**

kümmern. Die Anwältin hat ihren Arbeitszeitrhythmus gefunden, und die Teilzeitausbildung hat sich ideal in den Betriebsablauf ihrer Kanzlei eingefügt. Zwar müsse sie hin

und wieder umorganisieren oder die eine oder andere Fehlzeit ihrer Auszubildenden hinnehmen, etwa wenn Buchs Tochter erkrankt war.



Die Organisation der Kinderbetreuung

Die Berufsschule zweimal pro Woche konnte Tanja Buch nur deswegen problemlos besuchen, weil ihre Tochter an den beiden Schultagen in der Woche von Freunden zur Kita gebracht wurde. Diese öffnet um 7 Uhr. „Meine Berufsschule war in Bochum-Wattenscheid, ich musste

„... es ist machbar, ausreichend viel zu lernen.“

um 6.30 Uhr losfahren, um pünktlich da zu sein“, sagt sie. Die Lehrkräfte hätten aber schon Verständnis für ihre Situation gezeigt. „Ich musste natürlich eine Entschuldigung haben, wenn ich zu spät kam, wie alle anderen auch.“

Die Lehrerinnen und Lehrer hätten es aber akzeptiert, wenn sie mal früher wegmusste, etwa wegen Arztbesuchen mit ihrer Tochter. Auch die Mitschülerinnen zeigten Verständnis, dass sie nicht überall dabei sein konnte, etwa bei Klassenfahrten. „Meine Klasse hat mich gut angenommen.“ Schwierig war es jedoch mit dem Lernen daheim. Sie setzte sich erst vor die Bücher, wenn ihre Tochter bereits schlief. „Aber es war machbar, ausreichend viel zu lernen“, sagt Buch schlicht.

→ **Fachtext Berufsschule integrieren S. 92**

Seit August 2011, dem Beginn des dritten Lehrjahres, besuchte Buchs Tochter den Kindergarten. Zu Beginn der Ausbildung war das Kind in einer Kindergarten-Krabbelgruppe, zwischendurch bei einer

Tagesmutter. „In der ersten Phase der Ausbildung fand die Betreuung nur bis 13 Uhr statt, da habe ich nur 20 Stunden arbeiten können. Das hat aber nicht so ganz ausgereicht, weil ich in der Zeit nicht alle anfallenden Aufgaben erledigen konnte“, sagt Buch. Weil dies durch die Tagesmutter möglich geworden war, hat sie im Februar 2011 auf 30 Stunden erhöht.





Von da an war Buch dreimal in der Woche jeweils sechs Stunden im Betrieb, und dieser Modus sei vernünftig und ausreichend gewesen, um alle notwendigen Ausbildungsinhalte zu lernen und anstehende Aufgaben im Büro zu erledigen.

Eine reife Einstellung

Die 25-Jährige bearbeitet an ihrem Schreibtisch die anliegenden Aufgaben – Korrespondenz, Berechnung von Fristen, Vorbereiten von Mandantenbesprechungen. Sie ist sehr zufrieden mit den Inhalten, die sie in Althäusers Kanzlei gelernt hat – im Gegensatz zu ihrem ersten Ausbildungsbetrieb. „Es war damals das typische Kaffeekochen“, sagt sie zur Begründung. Allerdings, räumt sie ein, sei ihr damals auch noch nicht die Bedeutung einer Ausbildung klar gewesen. Deshalb habe sie abgebrochen und in der Folge als Ungelernte vor allem im Einzelhandel gejobbt. Anderthalb Jahre nach der Geburt ihrer Tochter habe sie

die Ausbildung bei Elke Althäuser angefangen – in Teilzeit. „Es ist so wichtig, eine abgeschlossene Ausbildung zu haben, außerdem will ich meiner Tochter später auch etwas bieten können“, sagt sie heute. Um eine Tätigkeit vernünftig ausüben zu können, brauche man fundierte Fachkenntnisse, die man so nur in einer Berufsausbildung erwerben könne. „Und ein Kind stärkt in jedem Fall das Verantwortungs-
bewusstsein“, sagt sie. Althäuser: „Genau diese Einstellung ist der Grund, warum ich Tanja angenommen habe.“

Die nächste Auszubildende – in Teilzeit

Für Althäuser hat sich die Teilzeitausbildung voll bewährt. Sie lobt die Hattinger Beratungsstelle Teilzeitausbildung, die ihr beim Einstieg in dieses Ausbildungsmodell half.

„Wir brauchen momentan zwar keine direkte Unterstützung, aber ich habe weiterhin einen Ansprechpartner, wenn etwa Fragen zur Berufsschule anstehen.“ Dann macht sich Tanja Buch erneut an die Arbeit. Als ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte kann sie nun auch ihrer Bürokollegin kompetente Hinweise geben: Die neue Auszubildende Nathalie Ditzes lernt seit dem Sommer 2012 bei Elke Althäuser. Und auch sie lernt in Teilzeit.

„ ... ich will meiner Tochter später auch etwas bieten können. “



AUSZUBILDENDE BERICHTEN



„Anspruchsvoll und auf Augenhöhe“

Zuzanna Pigulla (27) ist im zweiten Jahr ihrer Teilzeitausbildung zur Bürokauffrau. Sie schätzt es, dass ihre Chefin ihr von Beginn an Vertrauen entgegenbringt – und viel zutraut.



„Meine Ausbildung in der Unternehmensberatung ist sehr herausfordernd. Ich darf auch schwierige Inhalte bearbeiten, die meine Chefin dann immer mit mir bespricht. Ich habe in dem Unternehmen, an das auch zwei Handwerksbetriebe angeschlossen sind, zunächst ein mehrmonatiges Praktikum gemacht und direkt im Anschluss mit der Ausbildung begonnen. Vermittelt hat mich die Beratungsstelle Teilzeitausbildung in Hattingen (JOBSTARTER-Projekt). Ich arbeite an drei Wochentagen je sieben Stunden, habe aber ein Arbeitszeitkonto, das ich nach meinen Wünschen auffüllen kann. Dies ermöglicht mir, dann mehr Tage frei zu haben, um diese mit meinen beiden Söhnen zu verbringen.

Die Ausbildung im Betrieb macht mir viel Spaß. Ich frage viel nach, denn ich will ja verstehen, warum etwas so gemacht wird, wie es gemacht wird. Ich bin froh, dass ich in Teilzeit lernen kann, denn die Kita hat nur bis 16 Uhr offen, und Vollzeit wäre für mich so nicht machbar. Genauso wichtig ist es aber, dass beide Seiten flexibel mit den Arbeitszeiten umgehen. Meine Chefin behandelt mich auf Augenhöhe und ist sehr anspruchsvoll, sogar penibel, wie sie selbst sagt. Sie meint aber, dass man in dem Beruf nur auf diese Weise gut werden kann. Inzwischen habe ich gelernt, wie wichtig meine Arbeit ist, auch wenn es manchmal schon stressig ist. Nach der Ausbildung würde ich gerne bleiben – und meine Chefin möchte es wohl auch!“

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



ICH UND MEIN BETRIEB

„Es fordert mich heraus“

Janine Ellermann (25) hat bei der AOK eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation absolviert. Sie machte die Erfahrung, dass die reduzierte Zeit im Betrieb sie noch stärker motivierte.



„Ich habe während der Ausbildungszeit meine beiden Kinder bekommen und jeweils bereits nach acht Wochen Mutterschutz die Ausbildung wieder aufgenommen. Mein Arbeitgeber und das Projekt ABV (Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e. V.) haben mich immer unterstützt. Für meinen Arbeitgeber wäre es auch kein Problem gewesen, wenn ich ein halbes oder ein Jahr Pause gemacht hätte, aber ich habe mir gesagt, dass ich nun keine 18 oder 19 mehr bin und zügig einen Berufsabschluss machen möchte.

Seit dem dritten Lehrjahr habe ich in Teilzeit gelernt, weil ich mehr Zeit für meine Kinder haben wollte. Mein Betrieb hat das Ausbildungsentgelt nicht reduziert. Ich habe täglich rund eine Stunde kürzer gearbeitet, doch diese eine Stunde weniger im Betrieb machte vom Lernfaktor her keinen Unterschied. Manchmal war es aber so, dass ich nicht das gleiche Arbeitsvolumen schaffen konnte wie zuvor in Vollzeit. Wenn mich jedoch mein Chef fragte, ob ich etwas länger bleiben konnte, dann war ich die Letzte, die Nein sagte, denn von den Kita-Zeiten her war dies möglich. Aber das ist relativ selten vorgekommen. Irgendwie habe ich das Gefühl, dass ich in der verkürzten Zeit manchmal schneller gearbeitet habe. Die Ausbildung mit weniger Stunden war für mich keine Belastung im negativen Sinne, sondern etwas Positives, weil es mich noch mehr herausgefordert hat. Im Juli 2012 habe ich die letzte Prüfung bestanden. Darüber freue ich mich.“

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



„Geben und Nehmen“

Heiko Hemsen (39) hat eine Teilzeitausbildung zum Hörgeräteakustiker absolviert. Wichtig, sagt er, ist vor allem das gegenseitige Entgegenkommen von Arbeitgeber und Auszubildenden.

„Es ist mein Chef Michael Sager gewesen, der mir eine Ausbildung zum Hörgeräteakustiker in Teilzeit angeboten hat, während ich in einer seiner Filialen als Hörgeräte-Trainer arbeitete. Ich selbst kannte diese Teilzeitalternative damals noch nicht. Mein Chef sagte mir zu, dass er mich nach der dreijährigen Ausbildung als Fachkraft übernehmen würde. Er wusste auch, dass mir der intensive Kontakt mit meinen beiden kleinen Kindern wichtig war, und hat sich während der Ausbildung bei den Arbeitszeiten sehr flexibel gezeigt – und ich auch. Die Regel war, dass ich an vier Tagen in der Woche je acht Stunden gearbeitet habe, an meinem freien Tag in der Woche waren die Kinder bei mir.



Die Berufsschule fand in mehreren Blöcken zu jeweils vier Wochen statt. Mit zwei Beschäftigten und mir haben wir zwei Hörgeräte-Filialen in zwei Städten bedient, die an unterschiedlichen Tagen geöffnet sind. Da ist schon viel Flexibilität nötig gewesen, etwa wenn jemand mal krank war. Aber wir waren ein gutes Team – und sind es weiterhin, denn ich bin mittlerweile übernommen worden und arbeite in Vollzeit. Während der Ausbildung bin ich meinem Arbeitgeber nach Möglichkeit entgegengekommen – und er mir. Das ist entscheidend.“





Kinderbetreuung sichern

KINDERBETREUUNG UND TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

Doppeltes Wohl – für Auszubildende und Kind

Eine der wichtigsten Voraussetzungen, damit junge Mütter und Väter eine Teilzeitausbildung aufnehmen und erfolgreich absolvieren können, ist eine gesicherte öffentliche Kinderbetreuung. Die Kapazitäten werden in Deutschland seit einigen Jahren kontinuierlich und massiv ausgebaut. Doch noch immer hapert es an vielen Stellen: zu kurze und unflexible Betreuungszeiten, fehlende Plätze für unter Dreijährige oder die häufig nicht adäquate Beratung vor allem von jungen alleinerziehenden Müttern, die eine Ausbildung aufnehmen könnten. Zugleich zeigen viele Beispiele und Lösungen, wie diese Hürden zu überwinden sind.

Janine Ellermann hat nach der Geburt ihrer beiden Kinder zweimal ihre Teilzeitausbildung nach kurzen Auszeiten wieder aufnehmen können. Sie konnte die Betreuung zunächst durch Tagesmütter regeln, mittlerweile werden ihre Töchter in einer Krippe betreut. Dass die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Ausbildung relativ problemlos geklappt hat, hat auch damit zu tun, dass Ellermann in Sachsen-Anhalt lebt. Die Betreuungssituation ist in den neuen Ländern insgesamt besser als in den alten Bundesländern.

→ Ich und meine
Familie S. 68

In dem Beispiel klappt die öffentliche Kinderbetreuung gut – und dadurch auch die Ausbildung. Dennoch sind vielerorts bislang fehlende und zeitlich unflexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten allzu häufig

der Grund dafür, weshalb junge Mütter keine Ausbildung (wieder) aufnehmen können. „Die Schlüsselfrage ist die Betreuung der Kinder, denn manche Ausbildung kommt nur deshalb nicht zustande, weil kein Betreuungsplatz vorhanden ist“, sagt Carmen Bartl-Zorn, die als Leiterin des Geschäftsbereichs Aus- und Weiterbildung bei der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid für Teilzeitausbildung wirbt. Marianne Friese, die in Bremen das Modellprojekt MOSAIK geleitet hat, geht noch einen Schritt weiter: „Die qualitativ hochwertige öffentliche Kinderbetreuung ist der Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen einer Ausbildung“, sagt die Expertin für Teilzeitberufsausbildung und Professorin für Berufspädagogik an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

→ Netzwerke und Projekte S. 76

Betreuungsplätze sind gefragt

Bislang entsteht mitunter eine Konkurrenz um die vorhandenen Betreuungsplätze. Häufig erwarten Ausbildungsbetriebe vor Vertragsabschluss, dass die Kinderbetreuung gesichert ist, berichtet Riedel. Für eine Vollzeitausbildung ist dies oft nicht möglich, weil die Öffnungszeiten der Einrichtungen nicht ausreichen. Für viele Ausbildungsplatzsuchende stellt dies einen Teufelskreis dar. Daher ist der ab August 2013 geplante rechtliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz auch für U3-Kinder so wichtig. Doch nach Ansicht etwa des Deutschen Jugendinstituts wird es auch ab August 2013 nicht in allen Regionen sofort möglich sein, alle Bedarfe mit Regelangeboten lückenlos abzudecken. Daher wird es in diesem Kontext darum gehen, dass junge Eltern die benötigten Betreuungsplätze tatsächlich einfordern. Hierbei ist eine gute Beratung wichtig.

→ Infokasten S. 61

CHECKLISTE

Ich suche eine Betreuung für mein Kind – worauf muss ich achten?

- ✓ Das örtliche Jugendamt ist Ansprechpartner für alle Fragen der Kinderbetreuung in Kindertageseinrichtungen, Krippen und bei Tagespflegepersonen.
- ✓ Kümmern Sie sich so früh wie möglich um einen Betreuungsplatz und melden Sie Ihr Kind ggf. in mehreren Einrichtungen an. Nicht immer kann der Erstwunsch berücksichtigt werden, und die Träger bzw. die einzelnen Einrichtungen haben mitunter Wartelisten.
- ✓ Melden und begründen Sie dem zuständigen Träger stets den zeitlichen Umfang des Betreuungsbedarfs für Ihr Kind.
- ✓ Die Betreuungsgebühren werden kommunal geregelt und sind daher in der Höhe unterschiedlich. Sprechen Sie das Jugendamt zur möglichen Gebührenbefreiung oder -ermäßigung an, die (Teilzeit-)Auszubildende in der Regel nutzen können.
- ✓ Beachten Sie die bestehenden und künftigen Rechtsansprüche auf Betreuungsplätze oder Schadensersatz (>>siehe Infokasten Gesetz/Infokasten Rechtsanspruch).
- ✓ Bei Schulkindern können Sie, wenn vorhanden, Grundschulen mit einem Ganztagsbetreuungsangebot in Anspruch nehmen.
- ✓ Versuchen Sie, in Ihrem sozialen/familiären Umfeld Personen zu gewinnen, die Ihnen ggf. bei Randzeiten oder auch bei Krankheiten des Kindes helfen können, etwa durch Bringen und Abholen des Kindes in die oder aus der Einrichtung.
- ✓ Wenn Ihr Kind bei einer Tagesmutter untergebracht ist, klären Sie mit dem Jugendamt, wo das Kind weiter betreut werden kann, wenn diese Tagesmutter kurzfristig (etwa wegen Krankheit) ausfällt.

CHECKLISTE

- ✓ **Versuchen Sie, Ihr Kind möglichst schon vor Beginn der Ausbildung an die außerhäusliche Betreuung zu gewöhnen, um die Eingewöhnung in der Einrichtung zu erleichtern und die Anfangszeit Ihrer Ausbildung nicht zu belasten.**

Teilzeitmodell als eine Antwort auf Betreuungsengpässe?

Ein Teufelskreis, der durch den voranschreitenden Ausbau der Betreuungskapazitäten durchbrochen werden kann. Doch auch eine Ausbildung in Teilzeit kann ein sinnvolles Instrument sein, mit dem die beschriebenen Hindernisse leichter zu überwinden sind. Dabei geht es nicht darum, dass eine Teilzeitausbildung die Lösung für fehlende und zeitlich nicht ausreichende Betreuungsplätze in öffentlichen Einrichtungen ist. Denn auch eine Teilzeitausbildung bedeutet, dass die Auszubildenden meist 75 Prozent der regulären Ausbildungszeit im Betrieb sind und nicht, wie in vielen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen üblich, 50 Prozent der Regelarbeitszeit. Rechnet man individuelle Fahrzeiten hinzu, beträgt die benötigte Betreuungszeit der Kinder von Teilzeitauszubildenden 6,5 bis 8 Stunden täglich. Diese Betreuungszeit ist in der Teilzeitausbildung zum einen einfacher mit den derzeit dominierenden, in der Regel wenig flexiblen Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuung zu vereinbaren.

„ Eine Vollzeit-
ausbildung ist
mit den üblichen
Kita-Öffnungs-
zeiten oft gar nicht
möglich. “

Zum anderen kommt eine Ausbildung in Teilzeit den Bedarfen junger Mütter und Väter entgegen, für die eine Vollzeitausbildung nicht nur wegen der Kita-Öffnungszeiten keine Option ist. Sie möchten auch genügend Zeit mit ihrem Kleinkind verbringen. Die 25-jäh-

→ Beispiel
Kanzlei S. 38

rige Tanja Buch, die in Teilzeit den Beruf der Rechtsanwaltsfachangestellten lernt, konnte sich etwa eine Vollzeitausbildung nicht vorstellen.

„Denn das hätte bedeutet, bis 18 Uhr zu arbeiten, aber die meisten Kitas haben nur bis 17 Uhr auf“, sagt sie.

Problematische Randzeiten – und die Lösungen

Vor allem in ländlichen Regionen sind die Öffnungszeiten der Einrichtungen oft noch deutlich kürzer. Problematisch, auch im Rahmen einer Teilzeitausbildung, sind dann vor allem die Randzeiten der Kinderbetreuung – also die Öffnungszeiten morgens, die Schließzeiten nachmittags, spätere Schichtzeiten oder die Wochenenden. Nur ein ganz geringer Teil der Kinderbetreuungsstätten hat nach 18 Uhr geöffnet, noch weniger sind es samstags. Junge Eltern, die auch in der (Teilzeit-) Ausbildung im Schichtdienst oder auch samstags arbeiten müssen, sind also auf ein Netzwerk aus Familie oder Bekannten angewiesen, die in diesen Fällen aushelfen

→ Beispiel
Bäckerei S. 32

können. Untersuchungen zeigen, dass selbst diejenigen Auszubildenden in Teilzeit, die ihr Kind in einer Kindertagesstätte betreuen lassen, auf die

Hilfe ihrer Großeltern oder Partner zurückgreifen müssen (1). So wie Denise Flor, die eine Teilzeitausbildung zur Bäckereifachverkäuferin absolviert hat. Sie hatte ihre Ausbildung im Alter von 20 Jahren begonnen, da war ihr Sohn vier Jahre alt. Bei den anfallenden Spätschichten übernahm ihre Mutter die Betreuung des Enkels, genauso lief es an den Samstagen. „Die Ausbildung hat gut geklappt, aber dafür braucht man eben Hilfen auch neben der Kita“, berichtet Flor.



Es gibt beispielgebende Projekte, die diese Herausforderung der Randzeiten und Samstage jenseits der privaten Netzwerke institutionell aufgreifen und lösen: So hat das Offenbacher Modellprojekt

„Verbesserung der Erwerbchancen junger Mütter durch passgenaue Arrangements zur Kinderbetreuung“ aufgezeigt, dass Arbeitsagenturen oder Jobcenter die Randzeiten durch den Einsatz von Tagespflegepersonen sichern können. Die MainArbeit hat einen Pool an „Kinderfrauen“ eingerichtet und diese selbst qualifiziert. Diese Kinderfrauen betreuen die Kinder frühmorgens

→ Beispiel Kinderbetreuung S. 62

oder spätabends in der elterlichen Wohnung und bringen die Kinder nach Bedarf in die Einrichtung. Was als Projekt begann, ist mittlerweile integraler Bestandteil des Angebotes des Offenbacher Jobcenters.



Regelangebote der Kinderbetreuung

Janine Ellermann hat ihren Ausbildungsplatz durch die Vermittlung des Projektes KoSiMa (Koordination der Systeme für Alleinerziehende in Magdeburg) erhalten. Träger des Projektes ist der Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg (ABV). Modellprojekte können aber nicht nur Teilzeitausbildungsplätze

vermitteln, sondern den jungen Auszubildenden auch bei der Suche nach passender Betreuung helfen. Einige Träger bieten notfalls eine Betreuung der Kinder von Teilzeitauszubildenden im eigenen Haus an. Gleichwohl sind diese Formen der Kinderbetreuung nicht auf die generellen Verhältnisse übertragbar – denn entsprechende Projekte gibt es nur vereinzelt. Auch sehen Expertinnen und Experten solche maßnahmenorientierte Kinderbetreuung durchaus kritisch. Vielmehr

sollten wohnortnahe Regelangebote der Kinderbetreuung gegenüber maßnahmenorientierten Angeboten vorgezogen werden. „Denn auf diese Weise gewinnen die jungen Mütter den Status der Normalität und lernen, die Strukturen des normalen Alltags zu bewältigen“, sagt Marianne Friese.

Besondere Situation junger Mütter

Die größte Zielgruppe, für die eine Teilzeitausbildung eine wichtige Option ist, sind junge Eltern (16–25 Jahre). Die Praxis zeigt

→ Interview
„Worauf es
ankommt“ S. 6

zugleich, dass es überwiegend junge Mütter sind, die eine Teilzeitausbildung aufnehmen. Insgesamt

kommt frühe Mutterschaft bei sehr jungen Frauen oder gar minderjährigen Mädchen aller gesellschaftlichen Schichten vor. Allerdings ist sie bei Personen aus sogenannten bildungsfernen Schichten stärker verbreitet. Sie umfasst häufiger „Haupt- oder Förderschülerinnen, Schülerinnen im berufsvorbereitenden Jahr sowie Jugendliche ohne Abschluss, die ihre Ausbildung abgebrochen oder lediglich ein Abgangszeugnis erhalten haben.“ (2) Gerade diese jungen Mütter, die zudem überdurchschnittlich häufig aus instabilen Verhältnissen kommen, sind für eine erfolgreiche (Teilzeit-)Ausbildung auf eine gut ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung angewiesen. Nach Angaben des Sozio-ökonomischen Panels nutzen zudem Mütter mit einem geringeren Bildungsniveau seltener öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen. Für diese Zielgruppe bieten viele Teilzeitprojekte sozialpädagogische Unterstützung an, die auch Hilfe bei der Regelung der Kinderbetreuung umfasst. Zugleich gibt es etliche junge Mütter, die keinen besonderen Betreuungsbedarf haben, etwa weil sie aus stabilen Verhältnissen kommen und über ein verlässliches soziales und familiäres Netzwerk verfügen.



Unentschlossene fundiert beraten

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland ist bei den jungen Müttern zwischen 16 und 25 Jahren deutlich höher als bei den jungen Frauen ohne Kind (3). Ein Grund dafür sind die oftmals fehlenden öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten. Zum anderen aber möchten viele junge Mütter ihr kleines Kind nur ungern acht

„ ... zwischen den eigenen Wünschen nach Selbstständigkeit bzw. Geldverdienen und der Sorge um das Wohl des Kindes zerrissen. “

Stunden und länger betreuen lassen. Eine Studie aus Offenbach liefert dazu die Begründung: Demnach sind viele Frauen im SGB-II-Bezug, die ein Kind bekommen haben, nicht ganz entschieden, ob sie relativ bald (wieder) beruflich tätig sein bzw. eine Ausbildung aufnehmen wollen. Diese Frauen sind „zwischen den eigenen Wünschen nach Selbstständigkeit bzw. Geldverdienen und Sorge um das Wohl des Kindes zerrissen“ (4).

Denn viele glauben, ihre Kinder unter drei Jahren seien in einer öffentlichen Einrichtung entweder nicht gut aufgehoben, oder sie können sich dies nur zeitlich begrenzt vorstellen. Auch deshalb wählen sie, wenn möglich, die Teilzeit.

Um den Müttern die Vorbehalte zu nehmen, ist es daher wünschenswert, ihnen bei der Suche nach einem qualitativ hochwertigen Betreuungsplatz Unterstützung anzubieten. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass gerade sehr junge Mütter der Tagespflege oftmals skeptisch gegenüberstehen, weil sie diese als Konkurrenz zur eigenen Mutterrolle empfinden. Dies geht aus Befragungen des Projektes MOSAIK hervor (5). Diese Vorbehalte müssen ernst genommen werden. Denn nur wenn die Kinderbetreuung gesichert ist und die jungen Mütter und Väter zugleich von der Qualität dieser Betreuung überzeugt sind, können sie als Teilzeitauszubildende ihr hohes Verantwortungsbewusstsein und ihre überdurchschnittliche Motivation in der Ausbildungspraxis umsetzen. Dabei stellt die „Ausbildung der

Mutter und die außerhäusliche Kinderbetreuung kein Risiko für die Bindungsqualität dar, sondern im Gegenteil eine präventive Intervention für die Förderung einer positiven Mutter-Kind-Beziehung“ (6).

Betreuung für die Zukunft

Bei der Vermittlung der Betreuungsplätze kooperieren im Idealfall

„... außerhäusliche Kinderbetreuung ist kein Risiko für die Bindungsqualität, sondern fördert eine positive Mutter-Kind-Beziehung.“

etwa die Grundsicherungsträger mit den Trägern der Jugendhilfe der betreffenden Kommune. Es gilt, diese strukturelle Verzahnung der Jugendhilfe und der Grundsicherungsträger auch für die Teilzeitausbildung fruchtbar zu machen. Im Kontext des Modellprojektes MOSAIK ist der Begriff der „doppelten Kindeswohlsicherung“ etabliert worden, der auf den Anspruch sowohl des Kleinkindes als auch seiner jugendlichen

Mutter verweist, die jeweiligen Bedarfe abzusichern (7). Hierbei spielt die gesicherte Kinderbetreuung, aber auch eine Unterstützung der jungen Mütter etwa durch Frühberatungsstellen eine große Rolle. Im Zusammenhang mit der Teilzeitausbildung erscheint eine adäquate Unterstützung und Beratung der Eltern doppelt wichtig. Denn Berufsausbildungen in Teilzeit absolvieren insbesondere junge und häufig alleinerziehende Frauen, die nicht nur eine gesicherte Betreuung für ihre Kinder benötigen, sondern häufig darüber hinausgehende Problemlagen zu bewältigen haben.

Mit dem qualitativen und quantitativen Ausbau der Betreuungskapazitäten müssen daher strukturelle Verbesserungen auch bei Akteuren einhergehen, mit denen Teilzeitauszubildende bei der Sicherung der Kinderbetreuung unmittelbar und mittelbar zu tun haben: Grundsicherungsträger, Jugendämter, Kinderbetreuungseinrichtungen, aber auch die Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe.

Die Stichworte heißen Kooperation und Vernetzung, aber auch Verständnis, Entgegenkommen und individuelle Lösungen – bei den häufig problematischen Randzeiten, der Berücksichtigung des familiären Umfeldes der jungen Eltern und ihrer persönlichen Biografien und Wünsche, Ausbildung und Kindererziehung individuell zu vereinbaren.

INFO

Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz



Ab dem 1. August 2013 werden Eltern einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für ihre Kinder unter drei Jahren haben. Für Kinder über drei Jahre gilt analog ein Rechtsanspruch bereits seit dem Jahr 1996. Hilfestellung zu Fragen rund um die Kinderbetreuung und den Rechtsanspruch bieten – neben den zuständigen Jugendämtern – die deutschlandweit ansässigen Beratungsstellen etwa von:

- Pro Familia (www.profamilia.de)
- der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V. (bke) (www.bke.de)
- Diakonie und evangelischer Kirche (www.evangelische-beratung.info)
- Katholischer Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung (www.katholische-eheberatung.de)
- AWO, Erziehungs-, Kinder-, Jugend- und Familienberatung (www.awo.org).

KINDERBETREUUNG GEMEINSAM LÖSEN

Ein Modellansatz zeigt, wie die Kinderbetreuung gelingen kann

Agenturen für Arbeit oder Jobcenter können bei der Vermittlung von Eltern mit kleinen Kindern in Ausbildung neue Wege einschlagen. Wie es gehen kann, zeigt ein Beispiel aus Offenbach. Was durch Projekte angestoßen wurde, ist mittlerweile fester Bestandteil der Vermittlungsarbeit des Jobcenters MainArbeit: Beschäftigte des Centers helfen vor der Vermittlung in Ausbildung zunächst bei der Regelung der Kinderbetreuung. Betreuungsplätze in einer Kita mit langen Öffnungszeiten sowie Kinderfrauen, die Kinder in der elterlichen Wohnung betreuen, entschärfen das Randzeitenproblem. Und ein Team kümmert sich um die Belange von Alleinerziehenden. Die neuen Instrumente haben sich bewährt – sie könnten als Modell auch für andere Grundsicherungsträger dienen.

„Eine Grundhaltung von uns ist, dass eine frühzeitige institutionelle Betreuung auch für Kinder unter drei Jahren positiv ist“, sagt Régine Bozon, Koordinatorin des Projektes „Alleinerziehende“ bei der MainArbeit, dem Kommunalen Jobcenter Offenbach. Zwei Mitarbeiterinnen laden deshalb alle Mütter, deren Kinder zwei Jahre alt werden, zu einem Beratungsgespräch ein. „Dort fragt die Kollegin die Mutter, wie sie sich die Kinderbetreuung ihres Kindes vorstellt, wenn es drei Jahre alt ist. Und sie fragt, ob sie sich vorstellen kann, bereits jetzt einen Kurs, eine Ausbildung, eine Qualifizierung oder Arbeit aufzunehmen, wenn das Kind betreut werden könnte“, erläutert Bozon. Die

EIN KONZEPT DES JOBCENTERS OFFENBACH

Mitarbeiterinnen zeigen den Frauen dann, wie und wo sie die Kinderbetreuung regeln können. Wenn dies erfolgreich geschehen und ein Betreuungsplatz gesichert ist, werden die Frauen an einen entsprechenden Berater verwiesen. „Wichtig ist uns, dass die Kinder spätestens mit drei Jahren in einer Betreuung unterkommen, denn früher war es häufig so, dass die Eltern zu spät anfangen, nach einem Platz zu suchen“, sagt Bozon.

**Bedarfe genau erfragt**

Initiiert wurde das Konzept der Zentralen Kinderbetreuung durch das Projekt „Verbesserung der Erwerbschancen junger Mütter durch passgenaue Kinderbetreuung“. Im Auftrag der örtlichen ARGE, der MainArbeit GmbH, wurde das Projekt vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und So-

zialpolitik, INBAS GmbH, durchgeführt. Es hatte eine Laufzeit von drei Jahren (Januar 2007 bis Ende 2009), gefördert vom Hessischen Sozialministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie von der Stadt Offenbach. Auch die Frauenbeauftragte der Stadt unterstützte es fachlich und politisch. Ziel des Projektes war es, Instrumente zu entwickeln, um SGB-II-Bezieherinnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren

– entweder über eine Ausbildung oder aber eine berufliche Tätigkeit. „Die Ausgangsfrage war: Was muss passieren, damit die Mütter und Väter den SGB-II-Bezug verlassen können“, erläutert Christiana Klose, die bei INBAS das Projekt koordinierte.

„ Rund ein Drittel der Befragten gab sogar mangelnde öffentliche Betreuungsplätze als Grund für ihre Erwerbslosigkeit an. “

eine gesicherte Kinderbetreuung in einer öffentlichen Einrichtung, die häufig und vor allem für Kinder unter drei Jahren nicht vorhanden oder nicht zufriedenstellend geregelt werden konnte. Rund ein Drittel der Befragten gab sogar mangelnde öffentliche Betreuungsplätze als Grund für ihre Erwerbslosigkeit an.

Fokus auf Alleinerziehende

Auf Basis der Umfrageergebnisse wurde im Offenbacher Jobcenter die Vermittlungspraxis umgestellt (9). In einem ersten Schritt helfen die Beschäftigten der MainArbeit bei Bedarf ihren Kundinnen und Kunden mit Kindern bei der Regelung der Kinderbetreuung. Zuständig dafür ist das Team der Zentralen Organisation der Kinderbetreuung, das bereits seit 2008 eng mit dem städtischen Träger der Jugendhilfe sowie

Dem Projekt vorgeschaltet war eine Umfrage unter mehr als 200 Müttern und Vätern in Offenbach, die im SGB-II-Bezug und deren Kinder jünger als drei Jahre waren (8). Ein Großteil von ihnen gab an, eine Arbeit oder eine Ausbildung aufnehmen zu wollen. Als Bedingung dafür nannte diese Gruppe



mit freien Trägern kooperiert. Erst in einem zweiten Schritt werden die Arbeit- oder Ausbildungsplatzsuchenden vermittelt. Hierbei setzt das Jobcenter einen weiteren Schritt: Im Rahmen des bundesweiten Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, hat die MainArbeit im Jahr 2010 aus bestehendem Personalstock das „Team Alleinerziehende“ mit sechs Mitarbeiterinnen gebildet. Sie sind für die Beratung und Vermittlung von rund 1300 Alleinerziehenden zuständig. Die Beraterinnen richten den Fokus ihrer Tätigkeit speziell auf die Bedarfe dieser Zielgruppe und berücksichtigen bei der Vermittlung das Kindeswohl als integralen Bestandteil der Beratung. „Es geht darum, dass die Alleinerziehenden ein ressourcenorientiertes und kein defizitorientiertes Herangehen erleben“, sagt Bozon. Es gelte also, auf die Stärken der Kundinnen und Kunden aufzubauen. Dabei werde ein großer Wert auf die berufliche Qualifizierung gelegt wie zum Beispiel durch die Vermittlung in Teilzeitausbildung.

Lösung für die Randzeiten: der Familienservice

MainArbeit geht aber noch einen Schritt weiter: Der Familienservice des Jobcenters legt einen Schwerpunkt darauf, mögliche Betreuungslücken während der Ausbildungszeit zu schließen. Dies bedeutet gleichermaßen Regelungen für die Randzeitenbetreuung, also etwa in den frühen Morgen- oder den späten Abendstunden, für Wochenenden oder auch für temporär notwendige Zeiten während der Berufsschulzeit zu finden. In diesen Zeiten betreuen Tagespflegepersonen die Kinder in den Wohnungen ihrer Eltern. Die Kinder bleiben in einer ihnen vertrauten Umgebung. Das Personal für diese spezifische Form der Kinderbetreuung schult das Jobcenter selbst. Die Arbeit der „Kinderfrauen“ flankiert MainArbeit mit Potzblitz. In dieser Kita mit erweiterten Öffnungszeiten hat das Jobcenter 22 Plätze für die Kinder ihrer Kundschaft reserviert. MainArbeit „leistet“ sich diese vorbildliche Einrichtung, um auf Wünsche und Notwendigkeiten junger Eltern flexibler eingehen zu können. Bei Bedarf bringen die Kinderfrauen oder der Hol- und Bringdienst von Potzblitz die Kinder auch in die Kita.

Paradigmenwechsel im Sinne junger Eltern

Mit dem Offenbacher Modell wurde der Paradigmenwechsel „Erst Kinderbetreuung sichern, dann Vermittlung starten“ in die Praxis umgesetzt. „Das Thema Kinderbetreuung steht bei uns nicht losgelöst da, sondern es ist in den Teams gebündelt. Nur so können wir die Mütter und Väter an kompetente Beraterinnen und Berater weiterleiten“, sagt Bozon. Um die Vermittlungsqualität zu sichern, wurden im Rahmen des Projekts „Verbesserung der Erwerbschancen junger Mütter durch passgenaue Kinderbetreuung“ Beschäftigte der Beratungs- und Vermittlungsteams der MainArbeit in Fortbildungen für die Belange junger Mütter qualifiziert und sensibilisiert. In den Fortbildungen wurde ein

Fokus auf das Kindeswohl gelegt und aufgezeigt, wie auch Kleinkinder von frühen Bildungsangeboten profitieren. Auch Mütter von Kindern unter drei Jahren werden jetzt von Anfang an beraten und unterstützt, wenn diese von sich aus bereits erste Schritte in Ausbildung oder Beruf gehen wollen. „Es ging dabei in erster Linie um die Haltung, die das Vermittlungspersonal gegenüber der Frage der Kinderbetreuung entwickeln soll“, sagt Klose. Denn einige Beraterinnen und Vermittlerinnen seien selbst noch von einem Familienbild überzeugt, nach dem die Mutter in den ersten drei Lebensjahren für die Erziehung des Kindes zu Hause bleiben sollte, insbesondere dann, wenn sie selbst für sich dementsprechende Lebensentwürfe gewählt haben. Dadurch sei es für sie schwierig, ihre Kundinnen von einem schnelleren Einstieg in Beruf oder in eine Ausbildung zu überzeugen.

Nach der Erfahrung des Projektes gibt es im Übrigen keine wesentlichen Unterschiede in der Einstellung von Müttern mit oder ohne Migrationshintergrund bezüglich der Kinderbetreuung und der Vermittlungswünsche. Vielmehr hänge die Frage, ob und wann Mütter mit jungen Kindern beruflich tätig sein wollen und ihre Kinder in die





Betreuung abgeben, mit dem sozialen Status zusammen und damit, wie die Frauen den Stellenwert von Bildung an sich einschätzen. „Die Trennlinie ist also nicht der Migrationshintergrund, sondern die soziale Herkunft“, sagt Klose.

Impulse über das Jobcenter hinaus

Die positiven Erfahrungen des Jobcenters schlagen allmählich Wellen. Denn die Stadt Offenbach öffnet sich nun auch bei der Betreuung durch Tagesmütter sowie in anderen Regeleinrichtungen weiter für das Thema Randzeitenbetreuung. „Das ist ein Erfolg des Modells“, sagt Klose. Die Modellprojekte hätten dazu beigetragen, dass sich der Blick auf

die Belange der Mütter verstärkt habe. Das Jobcenter profitiert intern durch die Einrichtung der speziellen Teams. Es sammelt spezifisches Wissen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, überträgt besondere Erkenntnisse aus der Steuerung von Beratung und Vermittlung auf andere Teams der MainArbeit und nutzt Schnittstellen zum Jugendamt. „Mitarbeiterinnen in der Vermittlung müssen das Bewusstsein haben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich ist und sich die Aktivierung auch von Müttern mit Kindern unter drei Jahren für alle Beteiligten positiv auswirkt“, ist Bozon überzeugt.

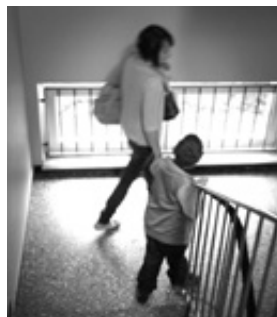
Das Beispiel aus Offenbach zeigt, dass durch Verzahnung mehrerer Modelle Kompetenzen gebündelt und als feste Strukturen etabliert werden können. So soll das Projektteam „Alleinerziehende“ auch nach Ende der Bundesförderung im Jahr 2012 weiterhin bestehen bleiben. Auch die Zentrale Organisation der Kinderbetreuung bleibe verankert, dies sei eine ganz bewusste Entscheidung der Stadt und der Jobcenterleitung, sagt Bozon. „Dadurch kann sich eine Praxis durchsetzen, in der die Organisation von Kinderbetreuung mit zu den Beratungsaufgaben gehört – inklusive der damit verbundenen tatsächlichen Umsetzung.“

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



„Mein System der Kinderbetreuung“

Zuzanna Pigulla macht eine Teilzeitausbildung zur Bürokauffrau. Ihre beiden Söhne besuchen die Kita und die Grundschule, und durch die zeitlich gesicherte Kinderbetreuung kann die Alleinerziehende die Ausbildung gut meistern.



„Morgens kann ich meinen jüngeren Sohn vor der Arbeit in die Kita bringen. Er wird dort ganztags zwischen 7 und 16 Uhr betreut. Der Große geht in die Grundschule, und auch dort gibt es eine Nachmittagsbetreuung bis 16 Uhr. Ohne mein Auto würde ich es zeitlich nicht schaffen, weil mein Betrieb etwas abgelegen und die Busanbindung schlecht ist. Freitags ist die Kita nur bis 14 Uhr geöffnet, aber da meine Arbeitszeit flexibel ist, kann ich meinen Sohn rechtzeitig abholen. Mein älterer Sohn geht schon alleine zur Schule, die relativ nah an unserer Wohnung gelegen ist. Mit der Betreuung in der Kita und der Schule bin ich zufrieden. Meinen achtjährigen Sohn, der schon die zweite Klasse besucht, habe ich schon ein Jahr vor Beginn meiner Ausbildung für die Ganztagsbetreuung eingetragen. Viele Bekannte hatten mir erzählt, dass es sonst schwierig ist, ab der zweiten Klasse einen Ganztagsbetreuungsplatz zu bekommen. In den Ferien ist der Große zunächst drei Wochen in der Betreuung in der Schule, und während meines zweiwöchigen Urlaubs sind beide Kinder bei mir. In der sechsten Woche kommt meine Mutter aus Polen zu uns und kümmert sich um die beiden. Ich regele alle Belange der Kinder selbst, etwa Arzttermine. Manchmal hilft mir aber auch meine Schwester, die in der Nähe wohnt. Demnächst werde ich zusätzlich einmal die Woche einen Abendschulkurs in Finanzbuchhaltung besuchen. Ich hoffe, dass ich die Betreuung dann mithilfe einer Tagesmutter regeln kann.“

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



„Ich habe mehr Zeit für die Kinder“

Janine Ellermann, zweifache Mutter, hat ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation jeweils nach der achtwöchigen Mutterschutzzeit wieder aufgenommen. Die Öffnungszeiten der Krippe passten gut in ihre Gleitarbeitszeit.

„Ich habe meine beiden Kinder während meiner Ausbildung geboren. Weil ich für beide einen Betreuungsplatz finden konnte, machte ich jeweils nach acht Wochen Mutterschutz weiter mit der Ausbildung. Zunächst kümmerte sich eine Tagesmutter um meine Töchter, doch bald konnte ich die Kleinen in einer Krippe unterbringen. Die hat zwischen 7 und 17 Uhr geöffnet. So konnte ich meine Ausbildungszeiten in Betrieb und Berufsschule problemlos mit den Betreuungszeiten vereinbaren. Im Betrieb konnte ich in Gleitzeit arbeiten. Die Berufsschule fand ein- bis zweimal die Woche zwischen 7.30 und 14.30 Uhr statt. Das passte sehr gut mit der Abholung der Kinder. Ich habe mir gewünscht, kürzer zu arbeiten, weil die Kinder noch so klein waren. In den ersten beiden Ausbildungsjahren, als ich noch Vollzeit tätig war, habe ich zu wenig von ihnen gehabt, und sie von mir genauso wenig. Durch die verkürzte Zeit konnte ich mich mehr mit den Kindern beschäftigen, mit ihnen spielen und alltägliche Sachen machen. In Krankheitsfällen versuche ich auch mal, auf die Hilfe meiner Familie zurückzugreifen.“



AUSZUBILDENDE BERICHTEN



„Von der zeitlichen Flexibilität profitiert die ganze Familie“

Heiko Hensen hat während seiner Teilzeitausbildung zum Hörgeräteakustiker seine beiden Kinder intensiv mitbetreut. Er lebt von der Mutter der Kinder getrennt.



„Obwohl unsere Kinder seit unserer Trennung grundsätzlich bei ihrer Mutter leben, war es mir wichtig, in Teilzeit lernen zu können. Dadurch konnte ich relativ viel Zeit mit den Kindern verbringen. Ich hatte mich bereits vor der Ausbildung, als ich noch arbeitslos war, intensiv um sie gekümmert. Dies war eine wichtige Erfahrung, die ich nicht missen möchte. Es hätte mir nicht gereicht, sie nur am Wochenende zu sehen. Als die beiden noch ganz klein waren und meine Frau studierte, habe hauptsächlich ich die Kinder betreut. In Eltern-Kind-Gruppen war ich meist der einzige Mann. Ich wurde manchmal komisch angeguckt, nach dem Motto: „Was ist das für ein Mann, der zu Hause bleibt?“ Ich habe in dieser Zeit erlebt, wie schwierig die Erziehungsarbeit ist. Während meiner Teilzeitausbildung waren die Kinder dann alle zwei Wochenenden und zusätzlich jede Woche an einem Tag bei mir und dann auch über Nacht. Die Kita und die Schule waren stets bis 14 Uhr geöffnet. In der Regel arbeitete ich volle Tage, und an meinem freien Tag holte ich die Kinder ab. An den anderen Tagen kümmerte sich meine Frau um die Kinder, das klappte gut, weil sie als Lehrerin nachmittags meist keinen Unterricht hatte. Doch auch wenn sie länger zu tun hatte, konnte ich von meinem Betrieb aus auch mal nur sechs Stunden arbeiten und die Kinder rechtzeitig abholen. Von der zeitlichen Flexibilität haben alle profitiert – die Kinder, meine Frau und ich.“





NETZWERKE UND PROJEKTE



Bindeglieder und Impulsgeber

NETZWERKE UND PROJEKTE

Paten der Teilzeitausbildung

Bei der Teilzeitberufsausbildung spielen Projekte und Netzwerke eine herausragende Rolle. So war es ein Modellprojekt in Hessen, das entscheidende Impulse dafür lieferte, Teilzeitausbildung gesetzlich zu regeln. Ein weiteres regionales Projekt hat das Netzwerk Teilzeitausbildung initiiert, an dem mittlerweile bundesweit Akteure beteiligt sind. Und durch die tägliche Arbeit mit Auszubildenden, Betrieben, Kammern und Arbeitsagenturen tragen Projekte, darunter viele durch JOBSTARTER geförderte, entscheidend dazu bei, Teilzeitausbildung zu etablieren und qualitativ zu flankieren.

Fundamente der Teilzeitausbildung gelegt

Die Geschichte der Teilzeitberufsausbildung in Deutschland ist vergleichsweise kurz. An ihren Anfängen in den 1990er-Jahren hatte ein Modellprojekt entscheidende Wegmarken gesetzt. Denn das Projekt JAMBA („Junge allein erziehende Mütter in der Berufsausbildung“) in Hessen war von 1998 bis 2003 das erste wissenschaftlich begleitete Teilzeitausbildungsprojekt überhaupt. Wichtigstes Ergebnis von JAMBA: Eine Reduzierung der Arbeitszeit in der Ausbildung ist ohne Verringerung der Qualität der Ausbildung möglich. Dabei haben junge Mütter im Rahmen des Projektes die Ausbildungszeit auf 75 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit reduziert, und dies mit und ohne Verlängerung der Gesamtzahl der Ausbildungsjahre. Die Berufsschule wurde in der regulären Dauer besucht. Die wissenschaftliche Evaluation von JAMBA hatte ergeben, dass „sich das Berufsbildungssystem den Bedürfnissen junger Eltern anpassen

FACHTEXT

kann und muss, wodurch die Gesetzesänderung des § 8 BBiG erst ermöglicht wurde“ (1).

2005 folgte dann die Verankerung der Teilzeitausbildung im Berufsbildungsgesetz, BBiG, und damit kam Schwung in die bundesweite Verbreitung dieser Ausbildungsform. Auf der Projektebene gibt es seit-her deutschlandweit unterschiedliche Ansätze, um die Teilzeitausbildung zu fördern: zum einen Projekte mit sozialpädagogischer Begleitung, deren Zielgruppe junge Eltern mit Unterstützungsbedarf sind. Solche Projekte waren neben JAMBA auch BEAT (Betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit, tzba.reinit.net) und MOSAIK (www.mosaikon-line.info). Auch die durch JOBSTARTER geförderten Projekte bieten in der Regel sozialpädagogische Unterstützung an. Das STARegio-Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ in Schleswig-Holstein, das mittlerweile aus Landes- sowie ESF-Mitteln finanziert wird, bietet diese Begleitung hingegen nicht.

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying 'www.projekt-miava.de'. The page features a header image of a woman and a young child. Below the image is a navigation menu with tabs for 'Startseite', 'Aktuelles', 'Projekt', 'Netzwerk', 'Pressepiegel', and 'Kontakt'. The main content area is titled 'Anlaufstelle für junge Mütter und Väter in Ausbildung' and contains a paragraph of text. To the right of the text is a small image of a woman working at a desk. Further right are logos for 'Träger' (REinit.e.v. and b2) and 'Förderung' (Bildungszentrum des Handels e.V.).

Projekt MIAVA - Anlaufstelle für junge Mütter und Väter in Ausbildung

www.projekt-miava.de

Startseite Aktuelles Projekt Netzwerk Pressepiegel Kontakt

Anlaufstelle für junge Mütter und Väter in Ausbildung

Von der strukturellen Benachteiligung am Arbeitsmarkt sind alle, insbesondere junge Mütter und Väter aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zu wenig Kernzeitbetreuung und Unterversorgung im Kleinkinderbereich betroffen. Trotz Aufklärungsunterrichts, Pille und Kondom steigt die Zahl der minderjährigen Mädchen, die schwanger werden. Wenn Mädchen keine berufliche Perspektive haben,

Träger

REinit.e.v.

b2

Bildungszentrum des Handels e.V.

Förderung

INFO



Die Arbeit von Projekten

Die Projekte ...

- informieren über TZBA und versuchen, sie in den regionalen Ausbildungsstrukturen zu verankern,
- initiieren lokale Netzwerke und optimieren das Zusammenspiel zwischen Betrieben, Berufsschulen, Kammern, Trägern der Grundsicherung und den Einrichtungen zur Kinderbetreuung,
- beraten und unterstützen Unternehmen bei der Organisation und Durchführung von TZBA und vermitteln ggf. ausbildungsbegleitende Hilfen,
- vermitteln junge Mütter und Väter in die duale Teilzeitausbildung und beraten und unterstützen sie bei der Bewältigung der neuen Lebenssituation.



Was Projekte mit sozialpädagogischer Unterstützung anbieten

Sie ...

- unterstützen bei der Organisation der Kinderbetreuung,
- organisieren Bewerbungs- und Kommunikationstrainings,
- kooperieren mit Arbeitsagenturen, Grundsicherungsträgern, Sozialämtern, Trägern der Kinderbetreuungseinrichtungen und Betrieben,
- helfen bei der Klärung der Finanzierung der Ausbildung,
- leisten oder verweisen auf Schuldnerberatung und
- organisieren ggf. Stützunterricht.

JOBSTARTER mit im Spiel

Das Programm JOBSTARTER hat insgesamt elf Projekte gefördert, die die Erprobung der Teilzeitausbildung vertiefen und für die Weiterverbreitung dieser Ausbildungsform sorgen. Die Ansätze sind dabei unterschiedlich. So baut etwa das Projekt „Servicebüro Berufsausbildung am Niederrhein“ vor allem auf die Kooperation mit Berufskollegs in Moers und Kleve, um die Integrationsquote aus schulischen Angeboten des Übergangssystems in die duale Ausbildung zu erhöhen. Das Projekt „Beratungsstelle Teilzeitausbildung“ in Hattin- gen und Hagen unterstützt seinerseits Auszubildende sowie kleine und mittelständische Betriebe auf dem Weg in und während der Teilzeitausbildung. Darüber hinaus hat die Beratungsstelle ein Netzwerk initiiert, das mittlerweile Akteure aus dem gesamten Ennepe-Ruhr-Kreis umfasst. Und das Projekt „TAU – Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter“ in Bamberg hat in den Jahren 2006 bis 2008 nicht nur die Schaffung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit unterstützt, ein Handbuch herausgegeben und ein regionales Netzwerk initiiert. Es hat zudem eine Firmendatenbank mit an Teilzeitausbildung interessierten Betrieben geschaffen, die nach Auslaufen des Projektes von den anderen Netzwerkakteuren weiter genutzt werden kann.

→ **JOBSTARTER-
Projekte S. 88**

→ **Interview zur so-
zialpädagogischen
Begleitung S. 6**

Die JOBSTARTER-Programmstelle in Bonn sowie die vier JOBSTARTER-Regionalbüros haben die Aktivitäten der elf Projekte intensiv begleitet. Dabei standen und stehen die Beratung der Projekte, die Organisation von Veranstaltungen zum überregionalen Erfahrungsaustausch und Veröffentlichungen zum Thema im Vordergrund.

→ **Literatur S. 164**

Beraten und Vermitteln

Durch ihre Beratungsarbeit helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Projekten Ausbildungsinteressierten dabei, einen für sie richtigen

Berufswunsch zu definieren. Projektbeschäftigte achten auch darauf, Bewerberinnen und Bewerber passgenau in einen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln. Projekte sind aber vor allem auch wichtig, um den jungen Teilzeitauszubildenden Hilfestellung bei Behördengängen, der Beantragung finanzieller Leistungen oder der Organisation der Kinderbetreuung zu geben. Dies ist auch im Sinne der Betriebe, wie eine Betriebsbefragung durch das Projekt CJD Bonn (Projekt ModUs) zeigte. Wie sinnvoll und nachhaltig eine Beratung der Teilzeitauszubildenden durch Projekte ist, bestätigen auch Statistiken zu den Abbruchquoten. Diese sind in Teilzeitausbildungsverhältnissen insbesondere dann unterdurchschnittlich, wenn die jungen Frauen und Männer während der Ausbildung sozialpädagogisch begleitet werden (2).

Mit Regelinstitutionen vernetzen und Multiplikatoren einbinden

Projekte können neben ihrer Beratungsarbeit auch als „Initialzündung“ wirken und relevante Akteure wie Kammern, Kommunen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Berufsschulen für das Thema gewinnen. Denn erst durch die Akzeptanz und Mitwirkung dieser Regelinstitutionen kann die Teilzeitausbildung nachhaltig etabliert werden und öffentlich an Bedeutung gewinnen. So hat im Rahmen des Projektes BEAT der Bildungsträger RE.init e.V. in Recklinghausen im Jahr 2003 das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung gegründet. BEAT arbeitete dabei mit sechs Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit sowie mehreren Beschäftigungsträgern in Nordrhein-Westfalen zusammen. Das zunächst regional agierende Netzwerk hat sich inzwischen zu einem bundesweiten erweitert. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programms) hat BEAT einen Leitfaden zur TZBA sowie ein Handbuch mit dem Titel „Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern ohne Berufsabschluss“ herausgebracht – mit überregionalem Anspruch. Dies alles zeigt: Projekte und Netzwerke beginnen üblicherweise im lokalen Rahmen und können ihre Wirkung über lokale sowie Landesgrenzen hinweg entfalten.

→ tzba.reinit.net/index.php

INFO

Das Dortmunder Jobcenter hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema Teilzeitausbildung in der Region bekannter zu machen und Mütter und Väter, insbesondere aus dem SGB-II-Bezug, bei der Suche einer Teilzeitausbildungsstelle zu unterstützen. Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang ist die Gründung des Dortmunder Arbeitgeber-Bündnisses für Teilzeitausbildung am 20. September 2012. Alle interessierten Dortmunder Unternehmen können dem Bündnis beitreten. Mittlerweile haben sich bereits etliche Betriebe als Bündnispartner gemeldet und sich bereit erklärt, ihre Ausbildungsplätze auch in Teilzeit anzubieten.



Auf der dafür eigens entwickelten Internetseite **www.teilzeitausbildung-dortmund.de** können sich zukünftig Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit ihrem Ausbildungsangebot präsentieren und auf Wunsch auch Erfolgsgeschichten abbilden. Zudem können sich Interessierte informieren und gezielt nach Ausbildungsbetrieben suchen. Ziel ist, ein familienfreundliches Angebot in Dortmund zu schaffen und stetig zu erweitern.



Ansprechpartnerin:
Frau Gabriele Herweg-Zaide
BCA am Jobcenter Dortmund
Mail: Gabriele.Herweg-Zaide@jobcenter-ge.de

Eine vorbildliche Initiative hat auch das Jobcenter Dortmund gestartet. Es hat ein eigenes Bündnis für Teilzeitausbildung initiiert – mit Betrieben und der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet. Beschäftigte des Jobcenters beraten explizit zu Fragen der Teilzeitausbildung und der Finanzierungswege. Auf diese Weise wird Wissen um die Teilzeitausbildung gebündelt, institutionalisiert und in die Breite getragen.

Broschüre zur TZBA:
[www.jobcenterdortmund.de/
common/library/dbt/sections/
uploaded/jobcenter
teilzeitausbildung_120510_
screen.pdf](http://www.jobcenterdortmund.de/common/library/dbt/sections/_uploaded/jobcenter_teilzeitausbildung_120510_screen.pdf)

Beispielhaft: Teilzeitausbildung in Schleswig-Holstein



INFO



Kontaktdaten Teilzeitausbildung Schleswig-Holstein

Beratungsstelle in Lübeck

zuständig für Lübeck, Kreise
Herzogtum Lauenburg, Osthol-
stein, Segeberg, Stormarn:
Magdalena Wieczorek
Fackenburger Allee 2
23554 Lübeck
wieczorek@ihk-luebeck.de

Beratungsstelle in Pinneberg

zuständig für den Kreis
Pinneberg:
Antje Gerdau
Bahnhofstraße 112
25451 Quickborn
antjegerdau@hwk-luebeck.de

Beratungsstelle in Kiel

zuständig für Kiel, Neumünster, Kreis Rendsburg-Eckernförde,
Kreis Plön, Kreis Steinburg:
Mirja Laser
Bergstraße 2, 24103 Kiel
laser@kiel.ihk.de

Kerstin Frowein
Bergstraße 2, 24103 Kiel
kerstinfrowein@hwk-luebeck.de

Beratungsstelle in Flensburg

zuständig für Flensburg und die Kreise Nordfriesland, Dithmarschen,
Schleswig-Flensburg, Rendsburg-Eckernförde
Martina Jekat
Johanniskirchhof 1–7, 24937 Flensburg
m.jekat@hwk-flensburg.de



STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen – war im Zeitraum vom 1. April 2003 bis 31. Dezember 2007 eines der Vorläufer-Förderprogramme zu JOBSTARTER. Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert, engagierten sich 85 STARegio-Projekte für Regionen mit besonderem Bedarf. Instrumente und Modelle von STARegio, mit denen die regionalen Ausbildungsstrukturen verbessert und stabilisiert werden konnten, werden seit 2006 im Förderprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ fortgeführt und weiterentwickelt.

www.staregio.de

Zugleich spielen auch die Bundesländer eine herausragende Rolle, wenn es um die Förderung von Teilzeitausbildung geht. In den einzelnen Bundesländern gibt es sehr unterschiedliche Ansätze: Das Projekt „Ausbildung in Teilzeit“, getragen von der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein



www.ausbildung-teilzeit.de

und finanziert aus den Mitteln des Zukunftsprogrammes Arbeit durch das Ministerium für Wissenschaft,

Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und des Europäischen Sozialfonds (ESF), hat sich deutschlandweit als erstes das Ziel gesetzt, die Teilzeitausbildung als Regelausbildung zu etablieren. Das Projekt ist in der Nachfolge eines 2005 gestarteten STARegio-Projektes in dem Bundesland dauerhaft etabliert worden und wird mittlerweile aus Mitteln des Landesministeriums für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr sowie ESF-Mitteln gefördert. Landesweit sind seit 2006 vier Beratungsstellen eingerichtet worden, in denen sich die Projektmitarbeiterinnen flächendeckend um alle Belange der Teilzeitausbildung kümmern.

Immer mehr Länder engagieren sich

Auch in anderen Bundesländern gibt es vielversprechende Ansätze, die Teilzeitausbildung mit dem Instrument der Projektförderung

weiter zu etablieren. In Nordrhein-Westfalen hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales im April 2012 eine vierte Runde der 2009 begonnenen Förderlinie „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven eröffnen“ (TEP) aufgelegt. TEP ist Bestandteil des Handlungsprogramms

für Berufsrückkehrende „Brücken bauen in den Beruf“. Landesweit werden in der aktuellen Runde 540 Ausbildungsplätze in Teilzeit gefördert. Zielgruppe sind vor allem junge alleinerziehende Eltern, die in einer viermonatigen Phase vor der Ausbildung sowie in den ersten acht Monaten der Teilzeitausbildung unterstützt werden. Die Begleitung wird auf der lokalen Ebene landesweit von 44 unterschiedlichen Bildungsträgern organisiert (3).

In Sachsen-Anhalt unterstützt das Sozialministerium im Rahmen der präventiven Arbeitsmarktpolitik das Projekt JET (Junge Eltern in Teilzeitausbildung) in der Region Anhalt. Hier gibt es Unterstützung durch das Land, ohne dass ein spezifisches Programm für die Teilzeitausbildung aufgelegt wurde. Das Land Berlin hat durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eine Studie zur Umsetzung der Teilzeitausbildung in Berlin gefördert. Gleichzeitig entstand in Berlin eine Initiative für ein Netzwerk zur Teilzeitausbildung, bei dem die Berliner Jobcenter, Arbeitsagenturen, Träger außerbetrieblicher Ausbildung und Beratungsstellen aktiv sind (www.teilzeitberufsausbildung-berlin.de). In Baden-Württemberg wird zurzeit ebenfalls ein Landesnetzwerk

→ **Fachtext Betriebe gewinnen S. 18**

Teilzeitausbildung aufgebaut. Es wird gefördert im Rahmen des BIBB-Modellversuchsschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“. Der freie Träger



LAG Mädchenpolitik, der dieses Netzwerk koordiniert, hat durch seine Stellungnahme aber noch weiteres Handeln auf politischer Ebene mitbewirken können. So fördert das baden-württembergische Sozialministerium seit Anfang 2012 auch die Teilzeitausbildung, und zwar im Rahmen des von der Landesregierung beschlossenen Konzepts „Gute und Sichere Arbeit“. Dabei sollen vor allem alleinerziehende Frauen sowie Frauen mit Migrationshintergrund angesprochen werden, weil „diese oft mit zusätzlichen Benachteiligungen am Ausbildungsmarkt konfrontiert sind“, wie es in dem Projektauftrag heißt. (4)

Kammern als Partner gewinnen

Wichtig in der Projekt- und Netzwerkarbeit sind aber auch enge Kooperationen mit den Kammern. Sie sind die zentralen Schaltstellen bei der Aufnahme, Durchführung und dem Abschluss einer Teilzeitausbildung und Schlüsselakteure bei der weiteren Etablierung der TZBA.

Beispielhaft sind hier die IHK und die HwK Schleswig-Holstein. Es sind die beiden Kammern gewesen, die im Jahr 2005 das bereits erwähnte STARegio-Projekt zur Teilzeitausbildung initiiert haben. Weil die beteiligten Akteure schnell erkannten, dass ein großer Bedarf da ist, wurde die Förderidee im Jahr 2006 ausgedehnt.

Bei ihrem Einsatz für die Teilzeitausbildung betonen die Kammern, dass künftig mehr denn je die Familienfreundlichkeit als „harter Standortfaktor“ zählen werde, damit Unternehmen langfristig wettbewerbs-

fähig bleiben. „Durch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung können Betriebe dieses Vorhaben aktiv mitgestalten“, heißt es in einer Informationsbroschüre (5). Die beiden Kammern rufen die Betriebe gezielt dazu auf, junge Menschen mit Kindern auszubilden – auch im Rahmen einer Teilzeitausbildung. Die Kammern vermitteln auf Wunsch von Betrieben, die eine Ausbildung in Teilzeit in Erwägung ziehen, den Kontakt zu bereits ausbildenden Betrieben oder zu anderen Netzwerkpartnern, um etwa Fragen der Kinderbetreuung zu klären. Die vier landesweiten Beratungsstellen organisieren Infotage, leisten wichtige Medien- und Öffentlichkeitsarbeit und sind auf Ausbildungsbörsen



präsent. „Wichtig war, dass mit der IHK und der HwK zwei große Organisationen die Teilzeitausbildung angeschoben haben, denn dadurch hat sie mehr Wirkung entfalten können“, berichtet Projektmitarbeiterin Antje Gerdau. Das Engagement gibt den Akteuren recht: 10 Prozent aller im Jahr 2010 deutschlandweit abgeschlossenen Teilzeitausbildungsverträge wurden in Schleswig-Holstein abgeschlossen.

Auch in München gibt es einen interessanten Ansatz zur Etablierung von TZBA. Dort ist im Jahr 2012 auf Initiative der Agentur für Arbeit München sowie der IHK München und Oberbayern das Projekt „Teilzeitausbildung für junge Eltern“ gestartet worden. Dazu werden junge Mütter und Väter, die einen Ausbildungsplatz zur Kauffrau/zum Kaufmann für Bürokommunikation suchen oder aber ohne Ausbildung Arbeit suchend gemeldet sind, mit ausbildungswilligen Betrieben zusammengebracht. „Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter vermitteln die Bewerberinnen und Bewerber direkt aus ihren Pools“, berichtet Corinna Ruggera, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Agentur für Arbeit München. Eine Besonderheit des Projektes, an dem auch das Jobcenter der Stadt sowie zwei Referate der Stadtverwaltung beteiligt sind, ist eine speziell für diese Teilzeitauszubildenden eingerichtete Klasse an einer kooperierenden Berufsschule. Der Unterricht beginnt für diese Klasse erst um 8.30 Uhr, damit Engpässe bei der Kinderbetreuung vermieden werden. Die Arbeitszeit im Betrieb vereinbaren Betriebe und Teilzeitauszubildende individuell – zwischen 20 und 35 Wochenstunden. Die Ausbildungsdauer verlängert sich grundsätzlich nicht. Eine Koordinierungsstelle unterstützt Auszubildende und Betrieb bei allen anfallenden Fragen, bei Bedarf werden ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) gewährt. „Alle Beteiligten des Projektes gehen offensiv an die Öffentlichkeit, um die Sensibilität für das Thema zu erhöhen“, sagt Ruggera.

Vorbildliche Initiativen

„Es ist wichtig, dass die jungen Mütter auf dem Weg in die Teilzeitausbildung betreut werden“, sagt Carmen Bartl-Zorn, Leiterin Aus- und Weiterbildung bei der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid. Projekte,

sagt die Kammervertreterin, könnten die Auszubildenden bei der Regelung der Betreuungsfrage, der Finanzierung und auch bei Schwierigkeiten während der Lehrzeit unterstützen. Die Bedeutung der Arbeit von Projekten unterstreicht auch Stephan Mundt von der IHK Mittlerer Niederrhein: „Das ist flankierend sehr wichtig, um das Thema Teilzeitausbildung in der Gesellschaft bekannt zu machen.“ So hat etwa die Handwerkskammer Hamburg gemeinsam mit dem Verein Beschäftigung und Bildung eine Koordinierungs- und Beratungsstelle Teilzeitausbildung für den Raum Hamburg eingerichtet.

Die IHK sowie die HwK Berlin kooperieren wiederum mit LIFE e.V., einem Träger, der in der Hauptstadt die Teilzeitausbildung im Rahmen eines Projektes des Landes Berlin gefördert hat. Im Rahmen dieser Kooperation hat die HwK einen festen Ansprechpartner für die Teilzeitausbildung benannt, die IHK hat ihre Ausbildungsberaterinnen und -berater angewiesen, junge Ausbildungsplatzsuchende auf entsprechende Beratungsstellen aufmerksam zu machen (6). Auch die IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid hat feste Ansprechpartner für die Teilzeitausbildung und kooperiert mit zwei Projekten im Kammerbezirk. Carmen Bartl-Zorn, Leiterin Aus- und Weiterbildung dieser IHK, berichtet, dass die Betriebe sehr zufrieden mit ihren Teilzeitauszubildenden sind. „Teilzeitauszubildende und Betriebe müssen Herausforderungen meistern“, sagt sie, „aber sie sind alle lösbar.“ Und Stephan Mundt von der IHK Mittlerer Niederrhein meint, dass sich die Betriebe allmählich für Teilzeitausbildung öffnen. „Das Thema Teilzeitausbildung nimmt auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel immer mehr Fahrt auf.“

An einem Strang ziehen

Projekte und Netzwerke unterstützen Auszubildende und Betriebe im Alltag. Sie informieren die Regelinstitutionen und vernetzen alle Akteure, um sie für das Thema Teilzeitausbildung weiter aufzuschließen. Carmen Bartl-Zorn von der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid beschreibt es pointiert: „Die Projekte“, sagt sie, „sind eine Art Pate für die Teilzeitausbildung.“

INFO



Kontaktdaten der JOBSTARTER-Projekte

In JOBSTARTER wurden insgesamt elf Projekte gefördert, die zum Thema Teilzeitberufsausbildung aktiv waren:

A.f.A. Neumünster –
Ausbildung für Alle in Neu-
münster und Umgebung
Norddeutsche Gesellschaft
für Diakonie e.V. (NGD)
Rintelenstraße 61
24537 Neumünster
www.afa-neumuenster.de

AS – Neue Ausbildungs-
strukturen für die Zukunft
VHS Papenburg gGmbH
Hauptkanal rechts 72
26871 Papenburg
www.vhs-papenburg.de

BAsAR – Betrieblicher
Ausbildungsplatz sucht Azubi
aus der Region
BZ Bildungszentrum
Kassel GmbH
Falderbaumstraße 18–20
34123 Kassel
[www.bz-kassel.de/projekte/
jobstarter](http://www.bz-kassel.de/projekte/jobstarter)

**Beratungsstelle Teilzeit-
ausbildung**
Caritasverband Hagen e.V.
Hochstraße 83a
58095 Hagen
[www.beratungsstelle-teilzeitaus-
bildung.de/](http://www.beratungsstelle-teilzeitaus-
bildung.de/)

Berufsausbildung in Teilzeit –
BITZ
Berufliche Fortbildungszentren
der Bayerischen Wirtschaft
gGmbH
Rettiststraße 56
91522 Ansbach
www.an.bfz.de

EFA – Erfolgsfaktor Ausbildung
Flexible Ausbildungsmodelle für
Greifswald und Ostvorpommern
zur Sicherung des Fachkräfte-
nachwuchses
BiG – Bildungszentrum in
Greifswald gGmbH
Feldstraße 85
17489 Greifswald
www.big-hgw.de

MediNet plus – Flexibilisierung
der Berufsausbildung in der
Gesundheitswirtschaft
SPI Consult GmbH
Hildegardstraße 28
10715 Berlin
www.medinet-ausbildung.de

**Servicebüros Berufsausbildung
am Niederrhein**
qualiNETZ Beratung und
Forschung GmbH
Ludgeristraße 16–18
47057 Duisburg
www.qualinetz.de

Tau – Teilzeitausbildung
für junge Mütter und Väter
Berufliche Fortbildungs-
zentren der bayrischen Wirt-
schaft gGmbH
Linderstraße 1
96052 Bamberg
www.ba.bfz.de

**Teilzeitberufsausbildung
als Perspektive für junge
Mütter und Väter**
SR Bildungszentrum Wismar
GmbH
Wallstraße 2c
23966 Wismar
www.bzwismar.de

**Zuwanderer schaffen
Ausbildungsplätze**
Ausbilden.Arbeiten.Unterneh-
men e.V. (A.A.U. e.V.)
Stettenstraße 12a
86150 Augsburg
www.aau-augsburg.de

Ansprechpartnerin zur Teilzeitberufsausbildung bei JOBSTARTER:



Annette Land, Wissenschaftliche Mitarbeiterin
bei der Programmstelle JOBSTARTER
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
land@bibb.de, Tel. 0228 107-2625
www.jobstarter.de





Berufsschule integrieren

Mit der (Teil-)Zeit gehen

Den Berufsschulen fällt im Rahmen der Teilzeitausbildung eine wichtige Rolle zu. Denn Teilzeitauszubildende müssen den Unterricht in Vollzeit absolvieren, was sie mitunter nur schwer mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren können. Doch trotz ihrer etablierten organisatorischen Strukturen können Berufsschulen durchaus auf die besondere Situation von Teilzeitauszubildenden eingehen – wenn sie sich für diese Zielgruppe öffnen.

Ausbildung im Betrieb in Teilzeit – Berufsschule in Vollzeit: Dies kann für Teilzeitauszubildende eine große Herausforderung darstellen. Denn in ihren Ausbildungsbetrieben arbeiten Teilzeitauszubildende nicht nur zeitreduziert, sie können mitunter auch flexible Anfangs- und Endzeiten absprechen. Demgegenüber sind vor allem der Beginn, aber auch das Ende des Unterrichts an Berufsschulen in der Regel starr. Zwar sind sie dadurch auch vorhersehbar und langfristig planbar. Doch vor allem der Unterrichtsbeginn ist für Teilzeitauszubildende oftmals ein Knackpunkt, weil er schwer mit den Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuung vereinbar ist. „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass nur kleine Zeitbrücken am Morgen die Frauen vor schier unüberwindliche Probleme gestellt haben“, sagt Christiana Klose. Sie hat im Auftrag des Jobcenters MainArbeit in Offenbach das Projekt „Verbesserung der Erwerbschancen junger Mütter durch passgenaue

→ Beispiel Kinder-
betreuung S. 62

Kinderbetreuung“ koordiniert. Abhilfe können wie im Offenbacher Modell Betreuungspersonen schaffen, die die Kinder in die Einrichtung bringen können. Wünschenswert ist

natürlich, dass die Betreuungseinrichtungen möglichst flächendeckend

FACHTEXT

auf die tatsächlichen zeitlichen Bedarfe ausgerichtet werden – ein Ziel, das durch den massiven Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren mitverwirklicht werden kann und soll. Doch auch die Berufsschulen können Instrumente finden, die vor allem, aber nicht nur Teilzeitauszubildenden oder Alleinerziehenden zugutekommen.

→ Infokasten S. 61

Neue Lernformen kommen Eltern entgegen

So hat etwa die Staatliche Schule Gesundheitspflege (W4) in Hamburg vor drei Jahren damit begonnen, ein Lernmodell zu etablieren, bei dem sich die Auszubildenden einen großen Teil der Lerninhalte selbstständig erarbeiten. Die jungen Berufsschülerinnen und -schüler arbeiten dabei einzeln oder in Lerngruppen an sogenannten „Lernjobs“, die Lehrkraft hilft als Coach, ist aber nicht durchgehend in den



Klassenräumen anwesend. „Bei dieser Lernform können wir auch die Anfangs- oder Schlusszeiten flexibel handhaben und eine Art Gleitzeit ausprobieren“, berichtet Wolfgang Bowe, Abteilungsleiter Zahnmedizinische Fachangestellte an dieser Schule. Dies bedeutet, dass etwa in den Morgenstunden die Auszubildenden auch später kommen könnten, wenn die Inhalte unabhängig von der Lehrkraft erarbeitet werden. So werde der Lernprozess unabhängig von den Öffnungszeiten der Kinderbetreuung, sagt Bowe. Zudem würden die Lehrkräfte an seiner Schule auch im traditionellen Unterricht ein mögliches späteres Kommen mit den Teilzeitauszubildenden stets individuell klären – aber auch transparent für die anderen machen. Am frühen Morgen gäbe es ohnehin eine „Anlaufzeit“, weil die Auszubildenden zum Teil von weit her kämen. „In dieser Aufwärmphase werden keine entscheidenden Inhalte vermittelt“, sagt Bowe.



Systematische Erfassung von TZBA als Merkmal

Dass sich Berufsschulen im Kontext der Teilzeitausbildung einbringen können, zeigen aber auch weitere Beispiele. So äußerten Vertreter von Hamburger Berufsschulen bei einer Fachtagung zum Thema Teilzeitausbildung, dass Probleme von frühem Schulbeginn und noch nicht geöffneten Kitas durch eine Toleranzgrenze bis zu 20 Minuten lösbar seien. Sinnvoll sei auch ein gelockertes Handyverbot für Eltern. Außerdem könnten Schulen den Teilzeitauszubildenden bei der Planung von Wahlpflichtkursen am Nachmittag entgegenkommen. Die Behörde für Schule und Berufsbildung in Hamburg empfiehlt ihrerseits allen Berufsschulen des Stadtstaates, die Teilzeitausbildung als Merkmal bei den Berufsschülerinnen und -schülern zu erfragen. Auch versucht die Behörde, die Berufsschulen darauf zu sensibilisieren, bei Teilzeitauszubildenden

mögliche Verspätungen individuell zu handhaben. „Bislang haben die Berufsschulen keine gravierenden Probleme mit der Teilzeitausbildung“, berichtet Gitta Weilandt von der Abteilung Außerschulische Berufsbildung. Die Initiative zu den Vorstößen der Behörde kam von der Koordinierungs- und Beratungsstelle „Teilzeitausbildung in Hamburg“:



Vorsicht mit dauerhaften Sonderregelungen

In Ausnahmefällen können Teilzeitauszubildende mit ihrer Berufsschule also individuelle Regelungen bei den Anfangszeiten treffen. Doch solche Absprachen können sich im Einzelfall auch als Tücke erweisen, denn der Lernstoff muss in jedem Fall nachgeholt werden. Vor allem, wenn mehrheitlich in traditionellem Frontalunterricht gelehrt wird, kann dies zu Problemen in der Schule führen. Diese Erfahrung hat auch eine Teilzeitauszubildende im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) machen müssen. Im Verlauf ihrer Ausbildung zur Fachangestellten für

→ Fachtext Betriebe gewinnen S. 18

Bürokommunikation hat Sarah Schabel zunächst eine solche Sondergenehmigung ihrer Schule erhalten und durfte am Morgen etwas später kommen. „Ich habe aber gemerkt, dass ich Inhalte verpasse und die anderen Auszubildenden mein spätes Kommen nicht akzeptieren“, sagt die zweifache Mutter. Deshalb hat sie nach einigen Monaten ihre Eltern für die Morgenzeiten einspannen können und kam fortan pünktlich zum Unterrichtsbeginn. „Das war nicht nur wegen der Inhalte wichtig, ich habe mich am Morgen auch viel entspannter gefühlt und konnte dadurch besser lernen“, sagt Schabel. Im Sommer 2012 hat sie im Übrigen ihre Prüfungen erfolgreich abgelegt – und wurde vom BIBB übernommen.

Berufsschulinternat – mit Kind

Die Berufswahl von Teilzeitauszubildenden ist wie bereits gezeigt bislang relativ eng und konzentriert sich mehrheitlich auf Büroberufe. Diese Fokussierung auf bestimmte, scheinbar teilzeitauffine Berufsfelder hat aber auch andere Ursachen. Manche Berufe werden von Teilzeitauszubildenden und Alleinerziehenden deshalb nicht gewählt, weil die entsprechende Berufsschule entweder zu weit weg vom Wohnort liegt und/oder der Unterricht in meist mehrwöchigen Blöcken stattfindet. Bestimmte, vor allem quantitativ weniger verbreitete Berufe werden in den jeweiligen Bundesländern zentral von einer oder nur von wenigen Berufsschulen gelehrt. So gibt es beispielsweise in Schleswig-Holstein eine einzige Berufsschule für Hörgeräteakustiker/-innen. Der Unterricht in dieser bundesoffenen Akademie für Hörgeräteakustik wird in acht Blöcken organisiert, die jeweils vier Wochen lang dauern. Heiko Hemsen konnte seine Teilzeitausbildung zum Hörgeräteakustiker bewerkstelligen, weil in den Zeiten des Blockunterrichts seine beiden Kinder die ganze Woche über bei seiner von ihm getrennt lebenden Frau waren.



Gleichwohl zeigt seine Berufsschule, wie man Auszubildenden mit Kind entgegenkommen kann. Denn die Akademie erlaubt es, dass Kinder von Auszubildenden in dem angeschlossenen Internat mitwohnen können. Während der vierwöchigen Unterrichtsphasen können Kinder von Auszubildenden durch Tagesmütter oder andere Betreuungseinrichtungen in der Stadt betreut werden.

→ **Doppelinterview**
S. 104

Bei Bedarf hilft die Schule bei der Vermittlung dieser Kinderbetreuung. Die Berufsschule der Handwerkskammer Lübeck-Travemünde in direkter Nachbarschaft macht es ähnlich fortschrittlich. Auch hier

können die Kinder im Internat mitwohnen, sodass junge Frauen auch frauenuntypische Berufe wie den der Bootsbauerin erlernen können.

Weite Entfernungen zur Berufsschule

Trotz dieses Entgegenkommens gegenüber Auszubildenden wählen Alleinerziehende mit kleinen Kindern seltener solche Berufe, in denen der Berufsschulunterricht in großer Entfernung vom Wohnort und im Block stattfindet. Auch die beiden Lübecker Schulen berichten, dass Mütter mit Kindern die Ausnahme bilden. JOBSTARTER-Projekte berichten, dass Ausbildungswünsche mitunter wegen der großen Entfernung der Berufsschule nicht zustande kommen.

→ Ich und meine
Berufsschule S. 116

Auch wenn die Berufsschule nicht im Block stattfindet, kann allein die große Entfernung zwischen Wohnort und Berufsschule ein Hindernis bilden. Die Problematik kann sich vor allem in ländlichen Regionen verstärken, in denen die Fahrzeiten grundsätzlich länger sind. Hier sind viele auf ein Auto angewiesen, wie auch Janine Ellermann, die während ihrer Teilzeitausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation eine Schule im 35 km entfernten Magdeburg besuchen musste. Hinzu kommt, dass vor allem in ländlichen Gebieten die öffentliche Kinderbetreuung weniger gut ausgebaut ist als etwa in städtischen Ballungsräumen (1).



Erfahrungen aus Bonn-Duisdorf

Ein Großteil der Berufsschulen bietet den Unterricht jedoch im traditionellen Modus an, das heißt ein bis zweimal in der Woche. Dass diese Berufsschulen auch in Ausnahmesituationen auf die Zielgruppe von jungen Eltern



und von Teilzeitauszubildenden eingehen können, zeigt dabei auch die kaufmännische Berufsschule am Berufskolleg Bonn-Duisdorf. „Wir haben für einen längeren Zeitraum große Umbauarbeiten an unserer Schule und müssen daher viel Nachmittagsunterricht machen. Doch wir haben zwei Klassen eingerichtet, in denen Teilzeitauszubildende und andere Eltern am Vormittag lernen können“, sagt Elvira Pürling, Leiterin der Kaufmännischen Abteilung. Sie unterstreicht zudem die hohe Motivation von Teilzeitauszubildenden und Eltern. „Sie sind eine wirklich zuverlässige Klientel“, sagt sie.

So war eine der jahrgangsbesten Schulabsolventinnen des Jahres 2009 eine zweifache Mutter. Verlängerungen von Ausbildungen kämen bei Teilzeitauszubildenden nicht vor, sagt Pürling. Damit bestätigt sie Ergebnisse von Befragungen von Modellprojekten. Diesen zufolge kommen Verlängerungen von Ausbildungen selten vor, nicht zuletzt

weil sich junge Eltern im Vergleich zu ihren Mitschülerinnen und Mitschülern ohne Kinder motivierter wahrnehmen (2). „Ein Kind stärkt in jedem Fall das Verantwortungsbewusstsein, und außerdem will ich meiner Tochter später etwas bieten können“, sagt etwa Tanja Buch, die als alleinerziehende Mutter eine Teilzeitausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten absolviert hat.

→ **Beispiel Kanzlei S. 38**

Spielräume nutzen

Die positiven Beispiele aus Hamburg, Lübeck und Bonn-Duisdorf zeigen, dass die Berufsschulen zuallererst die entsprechenden Informationen erhalten müssen: welche Auszubildende zugleich Eltern sind, welche in Teilzeit lernen, welche alleinerziehend sind. Berufsschulen müssen zugleich Rücksicht darauf nehmen, dass Betreuungszeiten in den Einrichtungen vor allem an den Randzeiten mitunter schwierig mit den Berufsschulzeiten zu vereinbaren sind.

Wichtig sind dabei Flexibilität und passgenaue Lösungen für den Einzelfall – auch im Rahmen von Vollzeitklassen in der TZBA. Denn solange die Teilzeitausbildung quantitativ keine „kritische Grenze“ erreichen wird (3), können kaum Klassen ausschließlich für Teilzeitauszubildende etabliert werden. Vereinzelt hat es solche Teilzeitklassen zwar bereits gegeben – sie bilden bei dualen Ausbildungsberufen gleichwohl die große Ausnahme. Doch auch im Rahmen von Vollzeitklassen in der Teilzeitausbildung, fasst Praktikerin Elvira Pürling die eigenen Erfahrungen zusammen, verfügen Berufsschulen über genügend „Spielräume für individuelle Lösungen, auszubildende Eltern unterstützen zu können“.

→ **Doppelinterview
S. 104 und Beispiel 1
„Teilzeitklassen“ S. 112**

CHECKLISTE

Wie lassen sich Berufsschule und Teilzeitausbildung vereinbaren?

- ✓ Berufsschulen können zu Beginn eines Ausbildungsgangs den Elternstatus sowie die Teilzeitausbildung als Merkmal erfragen.
- ✓ Die Beteiligten – Lehrkräfte und Auszubildende – können individuelle Absprachen treffen, ob und in welchem Rahmen ein späteres Kommen oder früheres Verlassen des Unterrichts wegen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen notwendig sind.
- ✓ Lehrkräfte können die Randzeiten des Unterrichts (morgens und nachmittags) nach Möglichkeit mit Inhalten füllen, die leichter aufzuarbeiten sind, bzw. weniger bedeutende Fächer an die Randzeiten legen.
- ✓ Lehrkräfte können die individuellen Regelungen für die anderen Schülerinnen und Schüler transparent machen, um bei diesen Rücksicht und Toleranz gegenüber Teilzeitauszubildenden und Eltern zu fördern.
- ✓ Berufsschulen können ggf. weitere Erleichterungen für Teilzeitauszubildende gewähren, etwa:
 - gelockertes Handyverbot für eine bessere Erreichbarkeit in Notfällen,
 - Einrichten von Parkplätzen für regelmäßig später kommende Teilzeitauszubildende,
 - systematisches Sammeln von schriftlichen Lerninhalten,
 - Rücksichtnahme auf Teilzeitauszubildende und Eltern bei der zeitlichen Planung von Wahlpflichtkursen am Nachmittag.


>> CHECKLISTE



- ✓ Die genannten Regelungen müssen nicht automatisch bei allen Teilzeitauszubildenden greifen, sondern individuell abgesprachen werden.
- ✓ Schulen mit Blockunterricht und Internatsunterbringung können Kindern der Auszubildenden das Mitwohnen gestatten und Teilzeitauszubildenden bei der Vermittlung der Kinderbetreuung helfen.
- ✓ Berufsschulen können die Einrichtung von Klassen ausschließlich mit Teilzeitauszubildenden oder Eltern erwägen, wenn es ausreichenden Bedarf gibt.
- ✓ Berufsschulen können durch neue Lernformen – etwa E-Learning oder selbstständige Einzel- und Gruppenarbeit – den flexiblen Bedarfen von Teilzeitauszubildenden entgegenkommen.



INFO



E-Learning

Das Lehren und Lernen unter Einsatz digitaler Medien (E-Learning) gewinnt in den letzten Jahren auch im Rahmen der beruflichen Bildung an Bedeutung. Dies ist zum einen dringend notwendig, weil Auszubildende und Fachkräfte auch in ihrem betrieblichen Alltag kompetent mit digitalen Medien umgehen müssen. Zum anderen bedeutet die Nutzung Neuer Medien im Berufsschulunterricht auch eine didaktische und methodische Erweiterung und Bereicherung des Lehrangebots.



Aus Sicht von Teilzeitauszubildenden bieten einige E-Learning-Ansätze noch einen weiteren großen Vorteil: Sie ermöglichen es, unabhängig von starren Unterrichtszeiten lernen zu können.

Interessante Ansätze zeigen, wie E-Learning in Berufsschulen genutzt werden kann. So wird im Rahmen des von BMBF und ESF geförderten Projekts BLIP (Berufliches Lernen im Produktionsprozess) mithilfe eines webbasierten Lernsystems zwischen Betrieb und Berufsschule eine Lernortkooperation ermöglicht. Modellhaft wird dies durch die Daimler AG am Standort Mannheim bei der Ausbildung etwa von Fertigungsmechanikern/innen und Mechatronikern/innen erprobt. Neben der Kooperation der Lernorte ist ein weiteres wichtiges Ziel des Projektes, den Auszubildenden einen besseren

>> INFO

Austausch untereinander und einen ortsunabhängigen Zugang zu Fachinformationen und Lernmaterialien zu bieten – damit das Lernen entkoppelt von Ort und starren Unterrichtszeiten erfolgen kann.

Auch andere Modellprojekte versuchen, die Möglichkeiten digitaler Medien für den Berufsschulunterricht fruchtbar zu machen. So haben das Hessische Kultusministerium (HKM) und das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung (HMWVL) in Kooperation mit der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) im Jahr 2009 das Modellprojekt „Virtuelles Lernen in Berufsschulen“ (ViLBe) initiiert. Fünf Pilotschulen wurden für die exemplarische Umsetzung des Projektes ausgewählt, sie sollen als Multiplikatoren wirken. Das Projekt, das eine Dauer von vier Jahren hat, wird wissenschaftlich begleitet. Der Unterricht mit digitalen Medien soll durch Lehr- und Lernarrangements geprägt sein, die neue Formen der Unterrichtsorganisation und neue Unterrichtsmethoden beinhalten.

Wichtige Informationen zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung bereitet das Portal <http://qualifizierung-digital.de/> auf. Es listet laufende und abgeschlossene Projekte, stellt beispielhaft Produkte des E-Learnings für die Berufsbildung dar und berichtet über digitale Methodik und Didaktik in der Berufsbildungspraxis.

Intensiv setzt sich eine Ausgabe der BIBB-Fachzeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ (BWP) mit dem E-Learning in der beruflichen Bildung auseinander (3/2012). Unter dem Thema „Lernen mit digitalen Medien“ werden neue Lernformen für die berufliche Ausbildung diskutiert, Modelle einer „virtuellen Berufsschule“ erörtert und IT-gestütztes Lernen in virtuellen Lerngemeinschaften für Prüfungen vorgestellt.

DOPPELINTERVIEW ZUM THEMA

„Berufsschulen – offen für Teilzeitausbildung!“



Elvira Pürling

Elvira Pürling, Leiterin der Kaufmännischen Berufsschule am Berufskolleg Bonn-Duisdorf, und Christiane Alter von den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) in Bam-



Christiane Alter

berg und Forchheim im Gespräch über Teilzeitausbildung an Berufsschulen, strukturelle Veränderungen, Teilzeitklassen – und individuelle Lösungen.

Frau Alter, Sie haben im bfz Bamberg und Forchheim im Rahmen des JOBSTARTER-Projektes „TAU – Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter“ in den Jahren 2006 bis 2008 rund 35 junge Frauen und Männer in Teilzeitausbildung vermittelt. Welche Erfahrungen haben Sie dabei bei Ihren Kontakten mit den Berufsschulen gemacht?

Die Berufsschulen waren generell sehr offen. Im Laufe des Projektes haben Schulleitungen und Lehrkräfte nach und nach erkannt, dass die meisten Teilzeitauszubildenden sehr reif sind und sich auch in der Klasse engagieren. Viele der Teilzeitauszubildenden waren Klassensprecherinnen, haben Verantwortung für Projekte übernommen und waren sehr aufgeweckte Schülerinnen.

TEILZEITAUSBILDUNG UND BERUFSSCHULEN

Frau Pürling, können Sie diese höhere Motivation und Verantwortung von Teilzeitauszubildenden und generell Auszubildenden mit Kindern auch aus der Erfahrung an Ihrer Kaufmännischen Berufsschule bestätigen?

Es ist wichtig, Auszubildende mit Kindern als Gruppe zu sehen – also junge Mütter und Väter in Teilzeit- und Vollzeitausbildung zusammen zu betrachten. Die besondere Motivation dieser Gruppe bemerken wir auch. Wir hören von ihnen immer wieder Aussagen wie: „Ich möchte meinem Kind ein Vorbild sein“, „Ich möchte durch die Ausbildung wirtschaftlich unabhängig werden“ oder „Ich möchte meinen Kindern einen besseren Lebensstandard bieten“. Einige Auszubildende mit Kindern verkürzen sogar ihre Ausbildung auf 2,5 Jahre, obwohl sie eine Doppelbelastung von Kind und Ausbildung zu meistern haben.

Und wie sind die schulischen Ergebnisse von Teilzeitauszubildenden?

Pürling: Die Noten der Auszubildenden mit Kindern, auch derer in Teilzeit, sind oft wirklich gut. Sie bestehen meist alle Prüfungen im ersten Anlauf und haben einen guten Notendurchschnitt. Das beruht auf der höheren Motivation. Denn sie wollen ja im Anschluss einen Arbeitsplatz bekommen und streben die genannte wirtschaftliche Unabhängigkeit für die Zeit nach der Ausbildung an. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt hängen auch von den Abschlusszeugnissen ab, das wissen sie nur zu gut. Im Jahr 2007 hatten wir am Berufskolleg die beste Auszubildende in ganz Nordrhein-Westfalen. Es war eine Mutter.

Alter: Rund zwei Drittel der Teilzeitauszubildenden, die im Rahmen unseres Projektes vermittelt wurden, haben mit einem Einser-Schnitt abgeschlossen. Auch wenn manche von ihnen etwas mehr Fehlzeiten in der Berufsschule hatten, konnten sie das ausgleichen. Sie lernten sehr diszipliniert und nutzten die Zeit effektiv. Die Leiterinnen und Leiter der

Berufsschulen waren davon genauso begeistert wie die Ausbildungsbetriebe. Es hat nur eine einzige Verlängerung einer Ausbildung gegeben – und in diesem einen Fall lag dies nicht an der Auszubildenden, sondern am Ausbildungsbetrieb, der Fehler gemacht hatte. Aber wir konnten für diese Frau einen guten Ersatzbetrieb finden.

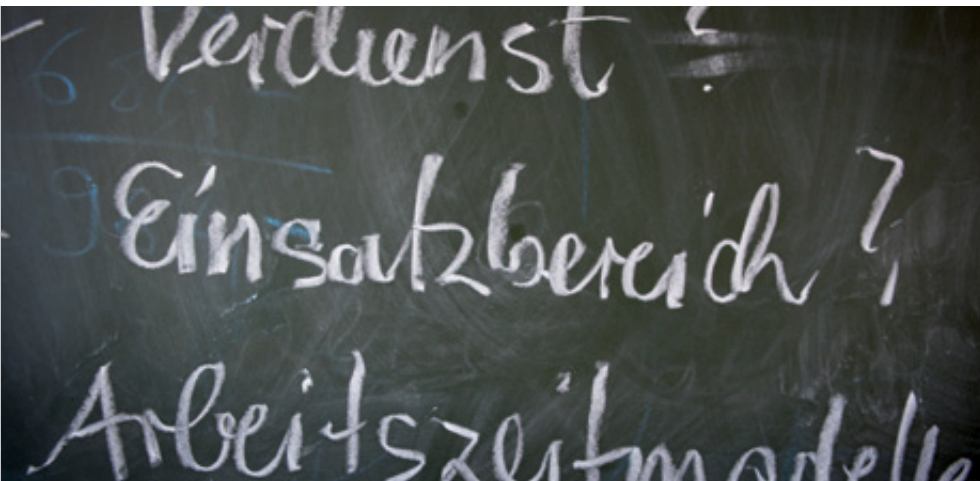
” Wir hören von ihnen immer wieder Aussagen wie: ‚Ich möchte meinem Kind ein Vorbild sein.‘ “

Frau Alter, hatten Sie im Rahmen des TAU-Projektes viel Kontakt mit Berufsschulen?

Alter: Insgesamt war wenig Kontakt nötig. In einem Fall hatte eine Teilzeitauszubildende häufiger gefehlt. Daraufhin bat mich ihr Ausbildungsbetrieb, mit der Berufsschule Kontakt aufzunehmen und das zu klären. In diesem Fall habe ich als Mediatorin gewirkt. In einem anderen Fall ist eine Vollzeitauszubildende während der Ausbildung schwanger geworden und wollte ihren Vertrag in Teilzeit umwandeln. Die Beratungslehrerin an der Berufsschule nahm Kontakt mit mir auf, um das gemeinsam mit der Auszubildenden und mir zu besprechen. Wir sind dann zusammen an den Ausbildungsbetrieb herangetreten und haben ihn überzeugen können, dass die Teilzeitausbildung in diesem Fall sinnvoll und machbar war.

Frau Pürling, arbeitet auch Ihr Berufskolleg mit Projekten zusammen, die Teilzeitausbildung fördern?

Pürling: Wir arbeiten mit dem Projekt ModUs (Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe) des Christlichen Jugenddorfwerkes Deutschlands (CJD) Bonn zusammen. Wir tauschen uns bei der Lösung entstehender Probleme aus wie etwa der Verspätung wegen der Kita-Öffnungszeiten, die wir generell nicht in den Abschlusszeugnissen vermerken. Wir haben uns auch darüber verständigt, ob wir einen Parkplatz für Teilzeitauszubildende und andere junge Eltern einrichten sollten – was wir tatsächlich gemacht haben. Dieser Parkplatz



ist für alle Auszubildenden mit Kind reserviert, die es nicht rechtzeitig in den Unterricht schaffen. Überhaupt hat uns das Projekt für die Probleme meist junger Mütter sensibilisiert. Generell halte ich die Arbeit von Projekten für sinnvoll, da sie die Auszubildenden bei Problemen unterstützen, die nicht nur die Berufsschule betreffen. Sie helfen beispielsweise auch bei der Antragstellung zur Finanzierung des Lebensunterhalts oder im sozialpädagogischen Bereich.

Sie müssen als Berufsschule also wissen, welche Auszubildende in Teilzeit lernen und welche Eltern sind. Ist es generell sinnvoll, dass die Berufsschule vor Beginn jeder Ausbildung den Elternstatus und den Status der Teilzeitausbildung erfragt?

Pürling: Wir erhalten die Namen der Teilzeitauszubildenden von ModUs, wir sehen es aber auch an den Ausbildungsverträgen. Allerdings ist es nicht so, dass Eltern oder Teilzeitauszubildende automatisch Schwierigkeiten haben. Das hängt immer auch etwa vom sozialen Umfeld ab. Das ist sehr individuell und auch situationsabhängig. Ein Beispiel: Im Schuljahr 2012/2013 finden große Umbaumaßnahmen an unserer Schule statt, sodass der Großteil des Unterrichts nur an Nachmittagen stattfinden kann. Daher haben wir vorab in allen betreffenden Klassen nach-

gefragt, wer wegen seines Elternstatus, Teilzeitausbildung oder anderer zeitlicher Probleme mit Nachmittagsunterricht eine Klasse am Vormittag besuchen möchte. Und nun haben wir pro Ausbildungsjahr eine Vormittagsklasse mit Eltern in Voll- und Teilzeitausbildung eingerichtet.

Das zeigt, dass Berufsschulen flexibel reagieren können. Gibt es denn Aspekte, die Berufsschulen bei Teilzeitauszubildenden grundsätzlich berücksichtigen sollten?

Pürling: Meine Erfahrung ist, dass die jungen Eltern, ganz gleich ob in Voll- oder Teilzeitausbildung, für uns als Schule kein Problem darstellen und auch keine schwierigen Schülerinnen und Schüler sind. Die Einstellung von Berufsschulen muss deshalb ganz bewusst sein, diesen jungen Eltern einen Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern und sie dabei zu begleiten. Für Regelungen, die wir an unserer Schule umsetzen, also etwa das spätere Erscheinen im Unterricht oder die Eltern-Parkplätze, müssen Berufsschulen generell offen sein.

Alter: Im Rahmen unseres Projektes haben wir festgestellt, dass Berufsschulen Fragen wie etwa das Zuspätkommen wegen Kita-Öffnungszeiten stets individuell absprechen können. Wir haben das in der Regel die Auszubildenden selber regeln lassen, um ihre Selbstständigkeit zu unterstützen. Wenn sie es aus irgendwelchen Gründen nicht geschafft haben, waren wir unterstützend tätig. Es waren aber immer Einzelfallentscheidungen, auch wenn es mehrere Teilzeitauszubildende an einer Schule gab. Und es war eher die Ausnahme und betraf meist jene Auszubildenden mit längeren Anfahrtswegen, die auf dem Land lebten und in Bamberg die Berufsschulen besuchten.



Frau Alter, hatten Sie während Ihres Projektes Fälle, in denen die Berufsschule ein Hinderungsgrund für die Aufnahme einer Teilzeitausbildung war, etwa wegen zu großer Entfernung vom Wohnort der Interessierten?

Alter: In einem Fall ja. Wir hatten eine junge Frau, die Goldschmiedin werden wollte. Da es für diesen Beruf nur eine einzige Berufsschule in ganz Bayern gibt und es mit Internatsaufenthalt und mehrwöchigem Blockunterricht verbunden gewesen wäre, hat sie diese Ausbildung nicht aufgenommen. Zumal sie auch keine alternative Betreuungsmöglichkeiten hatte. Sie hat daraufhin eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation absolviert.

Können Berufsschulen auch mit weiteren Instrumenten, etwa zeitlich unabhängigen und selbstständigen Lernformen, besser auf die Bedarfe von Teilzeitauszubildenden und Eltern eingehen?



Pürling: Wir halten es für sinnvoll, dass andere Lernformen erprobt werden, und würden uns gerne an innovativen Modellen beteiligen. Im Unterricht nutzen wir internetbasierte Lernplattformen, die einen Zugriff von beliebigen Standorten aus

“ Wir halten es für sinnvoll, dass andere Lernformen erprobt werden, und würden uns gerne an innovativen Modellen beteiligen.

ermöglichen. Hier können Lehrende Materialien hinterlegen, Aufgaben bereitstellen und Schülerlösungen abrufen. Auch der Austausch zwischen den Lernenden ist möglich. Bislang haben wir diese Möglichkeiten aber als Ergänzung, nicht als Ersatz für die Präsenz im Unterricht genutzt.

Alter: Die Teilzeitausbildung sollte insgesamt stärker in den Fokus, auch der Berufsschulen, rücken. Wünschenswert wäre, dass in den Berufsschulen kleine Klassen aus Teilzeitauszubildenden gebildet werden, die den Lernstoff komprimiert und in verkürzter Stundenzahl lernen. Denn es ist schon schwierig für manche Auszubildende mit Kind, die Kinderbetreuung an Schultagen zu organisieren, in denen der Unterricht von 8 bis 16 Uhr stattfindet. Diese Klassen müssten dann kleiner sein und die Auszubildenden etwa mithilfe von E-Learning auch zu Hause bestimmte Inhalte selbstständig erarbeiten können. In Zeiten von PC und Vernetzung ist das möglich. Da sind die Berufsschulen noch zu konservativ.

Sind spezielle Klassen für Teilzeitauszubildende denn realisierbar? Die absolute Zahl an Teilzeitauszubildenden ist bislang doch relativ gering?

Alter: Noch vor Beginn unseres Projektes im Jahr 2006 hatte es bei uns im bfz an einer Berufsfachschule für Altenpflege Teilzeitklassen für Altenpflegefachkräfte gegeben. Es gab so viel Bedarf, dass es sich als sinnvoll erwies, neben zwei Vollzeitklassen eine Teilzeitklasse einzurichten.

→ Beispiel Teilzeitklassen S. 114

Das hat gut geklappt. Wo ein Wille, da ist ein Weg. Das hängt also schon von der Einstellung der Berufsschulen ab, aber auch von der Region. In Ballungszentren wie München wäre es durchaus möglich. Es könnten sich Knotenpunkte in größeren Städten oder Regionen bilden, in denen Berufsschulen kooperieren und eine dieser Schulen eine reine Teilzeitklasse in Berufen anbietet, in denen es genügend Nachfrage gibt. Über Gastschulanträge könnten sich Teilzeitauszubildende an diesen Schulen einschreiben.

Pürling: Momentan sind Klassen für Teilzeitauszubildende oder auch Elternklassen einfach ein Mengenproblem. Die Klassenstärken wären zu gering. Es wäre höchstens an großen Schulen mit wenigen Berufs-

bildungsgängen machbar, an kleineren Schulen gar nicht. An unserem Berufskolleg würden wir es momentan nicht schaffen, solche Klassen für die gesamte Ausbildungsdauer einzurichten. Außerdem wünschen sich die Ausbildungsbetriebe zum Teil bestimmte Berufsschultage, die in ihren eigenen Ausbildungsplan passen, vor allem wenn sie mehrere Auszubildende haben. Reine Eltern- oder Teilzeitklassen würden nicht immer an diese Bedarfe der Betriebe angepasst werden können. Und nicht zuletzt dauern die Ausbildungen unterschiedlich lange. Eine reine Teilzeitklasse müssten wir aber auf eine einheitliche Ausbildungsdauer verpflichten. Wenn Berufsschulen also solche Klassen hätten, müssten sie auf viele andere organisatorische Aspekte verzichten. Bezirksfachklassen an zentralen Standorten etwa für Eltern und Teilzeitauszubildende würde für viele lange Anfahrten bedeuten und die Organisation der Kinderbetreuung erschweren. Meiner Meinung nach sollte daher für junge Eltern das Prinzip der wohnortnahen Beschulung den Vorzug vor solchen Klassen haben. Theoretisch sind solche zeitreduzierten Klassen aber durchaus möglich, wenn sie mit ergänzenden Angeboten gestaltet würden.

Frau Pürling, Frau Alter, vielen Dank für das Gespräch.

GOOD PRACTICE BEISPIEL

Teilzeitklassen – wie es funktionieren kann

In der Teilzeitberufsausbildung werden die wöchentlichen Arbeitszeiten im Ausbildungsbetrieb reduziert. Der Unterricht an den Berufsschulen muss hingegen weiterhin in Vollzeit besucht werden. Zwei Beispiele zeigen, dass bei bestehendem Bedarf auch der Unterricht in Teilzeit organisiert werden kann.

Beispiel 1:

JOBSTARTER-Projekt initiiert Teilzeitklasse

Das JOBSTARTER-Projekt „AS – Neue Ausbildungsstrukturen für die Zukunft“, angesiedelt an der Volkshochschule Papenburg, hat in den Jahren 2008 bis 2011 unter anderem die betriebliche Teilzeitausbildung gefördert. In diesem Rahmen hat das Projekt in Abstimmung mit dem Berufsschulzweig an den Berufsbildenden Schulen (BBS) in Papenburg **eine Teilzeitklasse im Ausbildungsgang Verkäufer/Verkäuferin im Einzelhandel** initiiert. Lehrkräfte der Berufsschule hatten bereits vor Beginn des Projektes festgestellt, dass Teilzeitauszubildende in Vollzeitklassen wegen der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen regelmäßig zu spät in den Unterricht gekommen waren und häufig früher wegmussten. „Weil es sehr viele Auszubildende betraf, haben wir in Zusammenarbeit mit der Berufsschule ein entsprechendes Konzept entwickelt“, berichtet Franziska Hähnlein, Koordinatorin des Projektes. Das Projekt habe also kaum Überzeugungsarbeit leisten müssen, weil die Lehrkräfte selbst den Handlungsbedarf gesehen hätten. „Wir sind ein ländlicher Raum, die Regeleinrichtungen sind oft nur zwischen 8 und 12 Uhr geöffnet“, sagt Hähnlein. Viele Teilzeitauszubildende hätten die Betreuung daher

TEILZEIT IM UNTERRICHT

durch Tagesmütter organisiert und teilweise ihre Kinder gemeinsam bei der gleichen Betreuungsperson untergebracht.

In der Teilzeitklasse waren ausschließlich Teilzeitauszubildende, also Personen, die auch im Ausbildungsbetrieb in Teilzeit lernten und arbeiteten. Allein durch das Projekt sind 13 Personen für diese Klasse akquiriert worden, weitere kamen aus anderen Kontexten. Der Unterricht begann um 8.30 Uhr statt 8 Uhr in Vollzeitklassen und endete grundsätzlich um 13 Uhr, gegenüber in der Regel 15 Uhr in der Vollzeitausbildung. Es gab wie in einer Vollzeitausbildung ein bis zwei Berufsschultage pro Woche. **Die Ausbildung hat sich durch den wöchentlich reduzierten Unterricht um ein halbes Jahr auf insgesamt 2,5 Jahre verlängert.**

**Erfolgsfaktoren:****Offenheit und ausreichend Bedarf**

Projektleiterin Hähnlein berichtet von durchgehend positiven Erfahrungen. In den 2,5 Jahren konnten alle im Rahmenplan vorgegebenen Ausbildungsinhalte vermittelt und die geforderten 880 Unterrichtseinheiten absolviert werden. **Alle Teilzeitauszubildenden haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.** Die Prüfungen haben bei der zuständigen IHK im Winter stattgefunden. Weil Winterprüfungen auch zuvor schon ein Regelangebot der BBS wie auch der IHK waren, sei dies organisatorisch kein Problem gewesen. „Uns war es wichtig, durch die Einrichtung der Teilzeitklasse eine gute Vereinbarkeit hinzu-

bekommen – zwischen Kinderbetreuungszeiten, den Zeiten in dem Ausbildungsbetrieb sowie auch in der Berufsschule“, sagt Hähnlein. Sie resümiert: Wenn ausreichend Bedarfe vorhanden und die Lehrkräfte generell offen für Teilzeitausbildung seien, „dann sind Teilzeitklassen machbar und sinnvoll“.

Beispiel 2:

Altenpflege-Ausbildung in Teilzeit an Berufsfachschule

Das Berufliche Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) betreibt am Standort Neumarkt eine Berufsfachschule für Altenpflege. Hier können junge Männer und Frauen unter anderem eine **Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/-in** machen. Im Rahmen der Ausbildung finden die Praxisphasen in Altenpflegeeinrichtungen statt, mit denen die Auszubildenden erst seit dem Jahr 2003 Ausbildungsverträge schließen. Zuvor hatten die Lernphasen im Betrieb als „Praktika“ gegolten. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre – wenn sie in Vollzeit absolviert wird. Dies bedeutet acht Stunden Unterricht zwischen 8 und 15 Uhr.



Schülerinnen und Schüler der Teilzeitklasse, die am Standort Neumarkt ab September 2012 geplant wird, werden hingegen mit sechs statt acht Unterrichtsstunden täglich beschult, in der Zeit zwischen 8 und 13 Uhr. Parallel können die Teilzeitauszubildenden mit ihren Ausbildungsbetrieben zeitliche Regelungen treffen, die vom Umfang als auch von den Einsatzzeiten her zeitreduziert und flexibel sein können. Durch die Reduzierung der wöchentlichen Stunden **verlän-**

gert sich die Ausbildung in Teilzeit von drei auf vier Jahre (gesetzlich ist eine Verlängerung bis zu fünf Jahren möglich/§ 4 AltPflG). In diesen vier Jahren müssen Auszubildende eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl an Stunden absolvieren: 2100 Stunden Unterricht sowie 2500 Stunden im praktischen Teil im Ausbildungsbetrieb. „Wir hatten bereits vor 2003 Teilzeitklassen in anderen Ausbildungsgängen und haben auch damit sehr gute Erfahrungen gemacht“, berichtet Richard Nawrat, Leiter Produktmanagement Fach-/Berufsfachschulen am bfz. Wenn die geplante erste Teilzeitklasse 2012 zustande kommt, erwartet Nawrat, dass ab dem Schuljahr 2012/2013 an einer oder mehreren der insgesamt zehn Altenpflegeschulen des bfz in Bayern „die Teilzeitklassen richtig greifen werden“. Denn die Nachfrage sei da.

Schnittstellen mit dualer Ausbildung an Berufsschulen

Die Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin ist durch das Altenpflegegesetz (AltPflG), in Kraft getreten im Jahr 2003, bundesweit einheitlich geregelt. Der schulische Teil findet **an Berufsfachschulen** für Altenpflege, die sich – anders als Berufsschulen – meist in freier Trägerschaft befinden. Obgleich die Ausbildung nicht durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt wird, sind **die Schnittstellen zwischen dualen Ausbildungsberufen gemäß BBiG und der Ausbildung gemäß AltPflg groß** – und die Erfahrungen der Teilzeitorganisation des theoretischen Ausbildungsteils durchaus übertragbar. Dass die Ausbildung an Berufsfachschulen und nicht an Berufsschulen erfolge, sei eher ein formeller Unterschied, berichtet Nawrat. In der organisatorischen Durchführung ähnele die Altenpflege-Ausbildung einer dualen Ausbildung. Auch andere Berufsfachschulen in Deutschland bieten die Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin ebenfalls in Teilzeit an.

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



ICH UND MEINE BERUFSSCHULE

„Individuelle Absprachen helfen“

Janine Ellermann hat während ihrer Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation in einer 35 km entfernten Berufsschule gelernt. Ohne Auto wäre es schwierig gewesen, rechtzeitig zum Unterricht zu kommen. Denn die zweifache Mutter lebt in einem Dorf.



„Meine Berufsschule fand im Wochenwechsel an einem oder zwei Tagen in der Woche statt. Der Unterricht begann stets um 7.30 Uhr und dauerte bis 14.30 Uhr. Die Schule in Magdeburg ist etwa 35 km von meinem Wohnort entfernt. Ich lebe mit meinem Mann und unseren beiden Kindern in einem kleinen Dorf. Deshalb war es hilfreich, dass ich ein Auto hatte. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln wäre die Anfahrt viel umständlicher gewesen und hätte in eine Richtung etwas mehr als eine Stunde gedauert. In den drei Ausbildungsjahren ist es kaum vorgekommen, dass ich wegen der Kinder zu spät gekommen bin oder Inhalte verpasst habe. In meiner Klasse gab es noch eine andere Mutter. Ich habe aber keinen Unterschied gemerkt zwischen den kinderlosen Schülerinnen und Schülern und uns Müttern. Zu allen hatte ich einen guten Kontakt. Generell brauchen Elternauszubildende keine Sonderregelungen, mit einer Ausnahme: Es wäre wünschenswert, wenn die Schule es akzeptiert, dass man mal wegen der Kita-Öffnungszeiten ein bisschen später kommen darf. Aber solche und ähnliche Dinge kann man mit den Lehrkräften individuell lösen. Als Mutter ist das Lernen natürlich etwas schwieriger. Man muss zum Beispiel bereit sein, abends zu lernen und auch, wenn die Kinder krank waren. Aber wer schon ein Kind hat, hat ein ganz anderes Verantwortungsbewusstsein. Da fällt es leichter, sich abends hinzusetzen und vielleicht mehr als die anderen zu tun.“

AUSZUBILDENDE BERICHTEN



ICH UND MEINE BERUFSSCHULE

„Ich will noch einen draufsetzen“

Zuzanna Pigulla, zweifache Mutter, besucht während ihrer Teilzeitausbildung zur Kauffrau zweimal wöchentlich die Berufsschule. Das Lernen klappt problemlos, und sie möchte sich zusätzlich weiterbilden.

„Die Berufsschule mittwochs und freitags fängt um 7.40 Uhr an und der Unterricht dauert bis maximal 12.45 Uhr. Im Laufe meines ersten Ausbildungsjahres ist es noch nicht vorgekommen, dass ich wegen der Kinder später in den Unterricht gekommen bin. Ich habe doppeltes Glück: Die Schule ist nicht allzu weit von meinem Wohnort entfernt, und ich habe ein Auto. In meiner Klasse bin ich die einzige Mutter und auch die älteste Schülerin. Zu allen anderen habe ich einen guten Kontakt, und alle haben mich akzeptiert. Die Lehrerinnen und Lehrer in der Schule wissen darüber Bescheid, dass ich in Teilzeit lerne und auch dass ich zwei Kinder habe. Deshalb darf ich als Einzige in der Klasse mein Handy eingeschaltet lassen und kann so in dringenden Fällen drangehen.

Vor ein paar Monaten hatte sich mein Jüngster in der Kita die Nase gebrochen, und so konnte ich schnell zu ihm. Ansonsten gelten für mich die gleichen Regeln wie für alle anderen. Das Lernen fällt mir nicht schwer. In der Schule lernen wir noch ganz traditionell, so etwas wie Lernformen im Internet, die flexibles Lernen erleichtern würden, gibt es bei uns nicht. Ich will im zweiten Ausbildungsjahr zusätzlich einen Abendschulkurs in Finanzbuchhaltung besuchen, um die Inhalte der Berufsschule zu ergänzen.“



AUSZUBILDENDE BERICHTEN



ICH UND MEINE BERUFSSCHULE

„Ich habe gelernt, während die Jüngeren feiern gingen“

Heiko Hensen, zweifacher Vater, hat die Berufsschule während seiner Teilzeitausbildung zum Hörgeräteakustiker in acht jeweils vierwöchigen Blöcken absolviert. Er hat viel lernen müssen – mit Erfolg.



„In Schleswig-Holstein gibt es nur eine einzige Landesberufsschule für Hörgeräteakustiker. Ich habe während meiner Teilzeitausbildung insgesamt achtmal jeweils vier Wochen Unterricht im Block gehabt. In dieser Zeit lebte ich genauso wie alle anderen auswärtigen Auszubildenden in dem Schulinternat. In diesen Blockzeiten waren unsere beiden Kinder durchgehend bei meiner von mir getrennt lebenden Frau.

Die Berufsschule in Lübeck ist rund 150 Kilometer von meinem Wohnort entfernt. Ich bin jedes Wochenende nach Hause gefahren, um die Kinder zu sehen, die dann auch häufig über Nacht bei mir blieben. Das war mir sehr wichtig. Die Berufsschule war richtig gut, allerdings musste ich viel lernen, mehr als die jüngeren Schülerinnen und Schüler, die meist direkt von der Schule in die Ausbildung gingen. Bei mir lag die Schulzeit schon viel weiter zurück, und das Lernen fiel mir entsprechend schwerer. Deshalb habe ich häufig noch gelernt, wenn meine Mitschüler abends ausgingen. Ich habe meine Ordner fast immer erst um 23 Uhr zugemacht. Häufig habe ich auch mit einem Kollegen zusammen gelernt. Es hat mit den Inhalten letztlich gut geklappt, meine Noten waren meist nie schlechter als gut. In meiner Klasse gab es übrigens eine alleinerziehende Mutter, deren Kind tagsüber bei einer Tagesmutter betreut wurde und abends dann in dem Internat mit der Mutter zusammen war. Auch diese Variante mit Kind ist in der Schule möglich.“





4

Finanzierung
regeln

FINANZIERUNG DES LEBENSUNTERHALTS

Gute Beratung zahlt sich aus

Die Sicherung des Lebensunterhaltes stellt für viele Teilzeitauszubildende eine Herausforderung dar. Da die gekürzte Ausbildungsvergütung häufig nicht für die Bedarfe einer Familie ausreicht, haben Teilzeitauszubildende Anspruch auf zusätzliche Unterstützungsleistungen. Die Vielfalt dieser Leistungen und fehlende Informationen über ihre jeweiligen Förderkonditionen verunsichern die Auszubildenden jedoch häufig. Hier ist gute Beratung Gold wert.

Im Folgenden wird ein Überblick über die Herausforderungen bei der Finanzierung des Lebensunterhalts von Teilzeitauszubildenden gegeben und im Anschluss die jeweiligen Lösungen dargelegt.

Unterstützungsleistungen zur Ausbildungsvergütung



HERAUSFORDERUNG

Im Falle einer Teilzeitberufsausbildung können die Betriebe die Ausbildungsvergütung kürzen. In der Regel erfolgt die Kürzung zeiteinteilig, das heißt, wenn die Wochenarbeitszeit einer Teilzeitausbildung 75 Prozent einer Vollzeitausbildung bemisst, wird die Vergütung um 25 Prozent gekürzt. Auch wenn mit fortschreitender Ausbildungsdauer die Vergütung von Teilzeitauszubildenden ebenso wie von Vollzeitauszubildenden mindestens einmal jährlich steigt, erhalten sie in der Regel weiterhin anteilig weniger.



LÖSUNGEN

Teilzeitauszubildende können die Ausbildungsvergütung in der Regel durch verschiedene Unterstützungsleistungen ergänzen, um

FACHTEXT

ihren Lebensunterhalt zu sichern. Welche Leistungen Auszubildenden mit Kind erhalten können, hängt dabei von ihrer Lebenssituation und ihrem individuellen Status ab. Unterschiede gibt es etwa zwischen Alleinerziehenden und gemeinsam lebenden Paaren sowie zwischen Personen, die einen eigenen Haushalt führen oder bei den Eltern wohnen.



→ Siehe auch detaillierte Informationen dazu auf S. 134 ff.

Gut beraten – bei allen zuständigen Stellen



HERAUSFORDERUNG

Die verschiedenen Unterstützungsleistungen für Teilzeitauszubildende sind zum Teil bei unterschiedlichen Institutionen und Behörden zu beantragen und schließen sich in einigen Fällen gegenseitig aus. Daher müssen Personen, die eine Teilzeitausbildung anstreben, bei der Finanzierungsfrage gut beraten werden.



LÖSUNGEN

Es gilt vor allem, den kurzen Zeitraum zwischen der Zusage zu einem Ausbildungsplatz in der Regel im Juni jedes Jahres und dem Beginn der Ausbildung im August oder September gut zu nutzen. Denn nur bei einer rechtzeitigen Antragstellung können alle formellen Bescheide und Zusagen ohne Verspätung erteilt werden. Häufig benötigen Teilzeitauszubildende in Finanzierungsfragen Beratung. Diese Beratung kann durch Projekte erfolgen sowie durch Jobcenter, Agenturen für Arbeit, die Jugendhilfe und die Kammern. Wünschenswert ist es, die Beratung flächendeckend institutionell zu verankern.

→ Interview „Worauf es ankommt“ S. 6

Beginn der Ausbildung im August oder September gut zu nutzen. Denn nur bei einer rechtzeitigen Antragstellung können alle formellen Bescheide und Zusagen ohne

Vorbildlich hierfür ist das Bündnis Teilzeitausbildung der Regionalagentur Mühlheim, Essen, Oberhausen (MEO). Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen koordiniert die Regionalagentur die Förderung von Teilzeitausbildung. Mit im Boot sind Bildungsträger, Kammern, weitere Berufsverbände sowie die Agenturen für Arbeit. Bei allen beteiligten Institutionen gibt es feste Ansprechpartner für Fragen rund um die Teilzeitausbildung – inklusive der Finanzierungswege.

Auch bei den regelmäßigen Treffen des bundesweiten Netzwerkes

→ <http://ntba.reinit.net>
→ Netzwerke und Projekte S. 76

Teilzeitausbildung steht das Thema Finanzierung immer wieder auf der Agenda. Konsens der Praktikerinnen und Praktiker ist dabei, dass eine kompetente Beratung

zu diesen Fragen vor allem vor Beginn der Teilzeitausbildung enorm wichtig ist. Nach Einschätzung von Brigitte Mersch, Fachberaterin Teilzeitausbildung beim katholischen Mädchen- und Frauenverband IN VIA im Bezirk Paderborn, seien die bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten auch von der Höhe her ausreichend. Es gelte daher vor allem, sie gemeinsam mit den Teilzeitauszubildenden rechtzeitig zu sichern.

Finanzierungslücken überbrücken



HERAUSFORDERUNG

Beantragung und Bewilligung der verschiedenen Leistungen sind auch bei guter Beratung ein mitunter langwieriger Prozess, bei dem auch Finanzierungsengpässe entstehen können. So wird etwa das Arbeitslosengeld II zum Monatsbeginn gezahlt, die Ausbildungsvergütung aber zum Monatsende. Auf diese Weise kann ein Finanzierungsloch für diejenigen entstehen, die aus dem ALG-II-Bezug in die Ausbildung wechseln, was bei einem Großteil der Teilzeitauszubildenden der Fall ist. Auch bei Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird diese Lücke nicht geschlossen, denn auch das BAB wird erst zum Monatsende gezahlt.



LÖSUNGEN

Im Härtefall können Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Arbeitslosengeld II) als Darlehen für den Monat der Aufnahme einer Ausbildung gewährt werden und die Finanzierungslücke schließen. Der Antrag hierfür sollte bei dem zuständigen Jobcenter zeitgleich mit dem BAB-Antrag gestellt werden, damit das Darlehen ohne Verspätung bewilligt und ausgezahlt wird (1). Auf diese Weise können Teilzeitauszubildende das Arbeitslosengeld II als Darlehen befristet weiterbeziehen. Zudem können einzelne freie Träger den Auszubildenden ebenfalls zinslose Darlehen (2) gewähren. Generell gilt: (Angehende) Teilzeitauszubildende sollten entsprechende Anträge stets so früh wie möglich stellen.

Unterhalt in jedem Fall gesichert



HERAUSFORDERUNG

Eine weitere Finanzierungsquelle für Alleinerziehende in Teilzeitausbildung sind die Unterhaltsleistungen des anderen Elternteils, in der Regel des Kindsvaters. Denn alle Kinder bis 18 Jahre haben einen gesetzlichen Anspruch auf Unterhaltsleistungen durch die Eltern. Gleichwohl entsteht auch hier vor allem für viele der jungen Mütter – nicht nur für die Alleinerziehenden – eine Finanzierungslücke, wenn sie nicht durch die Kindsväter unterstützt werden. Selbst wenn viele dieser jungen Männer es wollten, so sind sie häufig nicht dazu in der Lage, für finanzielle Entlastung zu sorgen oder Unterhalt für den Nachwuchs zu zahlen (3).



LÖSUNGEN

Eine Lösung, wenn der Vater/die Mutter keinen Unterhalt zahlen kann oder will oder es verspätet oder nur teilweise tut, ist der Unterhaltsvorschuss. Dieser kann für das Kind bei dem zuständigen Jugendamt beantragt werden. Unterhaltsvorschuss wird bis zum Kindesalter von zwölf Jahren für maximal 72 Monate gezahlt (4).

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und die Rolle der eigenen Eltern



HERAUSFORDERUNG

Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine der wichtigsten und am häufigsten gewährten Unterstützungsleistungen für Auszubildende. Viele Beratungsstellen und Projekte, die Teilzeitausbildung fördern, berichten von Schwierigkeiten bei der Sicherung der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Wenn beispielsweise junge Mütter und Väter mit eigenem Haushalt zuvor im ALG-II-Bezug waren, waren sie finanziell von ihren Eltern unabhängig. Dieser Status ändert sich jedoch, sobald sie eine Teilzeitausbildung aufnehmen und BAB beantragen. Dann sind ihre Eltern wieder unterhaltspflichtig und deren Einkommen bei der BAB-Berechnung relevant. Viele Auszubildende

→ Infokasten S. 134

empfinden dies als Rückschritt (5). „Ich kenne den Fall einer Teilzeitauszubildenden, die gänzlich auf BAB verzichtet hat, weil die Berechnung des Einkommens ihres Vaters so kompliziert war“, sagt Martine de Broekert vom Verein a.l.s.o. in Schwäbisch Gmünd. Schwierigkeiten entstehen auch, wenn das Verhältnis zu den Eltern individuell belastet ist. Dann kann es schwierig sein, den Anspruch auf Unterhaltsleistungen durch die Eltern geltend zu machen, die ggf. ergänzend zum BAB zu zahlen sind.

! LÖSUNGEN

Auch hier gilt, dass Teilzeitauszubildende ihre Eltern rechtzeitig einbeziehen und ihnen die neue Situation erläutern sollten. Eltern der Auszubildenden müssen vor allem nachvollziehen, dass ein Übergang von ALG II in eine Teilzeitausbildung grundsätzlich eine rechtlich neue Situation mit sich bringt, bei der sie wieder in die Pflicht genommen werden. Dabei muss ihnen vermittelt werden, dass ihre finanzielle Verpflichtung eine positive Wirkung hat und für das

Gelingen der beruflichen Positionierung ihrer Kinder unerlässlich ist. Sollten die Eltern aus unterschiedlichen Gründen dennoch nicht einbezogen werden können, ist eine individuelle Kontaktaufnahme mit der BAB-Stelle in der zuständigen Agentur für Arbeit sinnvoll. „Wenn man glaubwürdig vermitteln kann, dass die Eltern nicht zur Verfügung stehen, dann kann die BAB-Stelle das auch berücksichtigen“, berichtet Cordula Buchgeister von der Beratungsstelle Teilzeitausbildung in Hattingen. Teilzeitauszubildende sollten in diesen Fällen bei den BAB-Stellen notfalls mehrmals nachhaken und ihre individuelle Situation explizit darlegen. Auch gesetzlich ist diese Möglichkeit, dass Elterneinkommen in bestimmten Fällen unberücksichtigt bleiben können, geregelt (§ 68 SGB III).



Ungekürzte Ausbildungsvergütung als betriebliche Motivation



HERAUSFORDERUNG

Auch die Betriebe, die in Teilzeit ausbilden, wünschen sich für ihre Auszubildenden Hilfestellungen bei der Beantragung finanzieller Förderleistungen. Dies hatte etwa eine Umfrage des CJD Bonn im Rahmen des Projektes ModUs ergeben (6). Zugleich kommt vielen Betrieben bei einer Teilzeitausbildung die geringere Ausbildungsvergütung entgegen. Die häufige Reduzierung der Ausbildungsvergütung im Rahmen von TZBA wird auch in Fachkreisen kritisch diskutiert (7). 2012 hat sich auch der Hauptausschuss des BIBB mit der Frage der Vergütung in der TZBA beschäftigt.



LÖSUNGEN

Es gibt Betriebe, die ihren Teilzeitauszubildenden trotz verkürzter Arbeitsstunden die volle Ausbildungsvergütung zahlen. So erhielt Heiko Hemsen im Laufe seiner Teilzeitausbildung zum Hörgeräteakustiker nicht nur das ihm anteilig zustehende Entgelt. Das war für den zweifachen Vater ein zusätzlicher Anreiz in der Ausbildung. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zahlt seinen Teilzeitauszubildenden die volle Vergütung und begründet dies überzeugend. „Für uns ist die Ausbildungsvergütung eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Ausbildung. Der Aufwand für Fahrtkosten und Schulmaterial sinkt ja nicht bei verringerter Stundenzahl“, erklärt Kerstin Siebertz, zuständige Betreuerin der Auszubildenden im BIBB. Die jungen Eltern, sagt Siebertz, sollen nicht „zusätzlich zum täglichen Spagat zwischen Familie

→ Ich und mein
Betrieb S. 44 + 48

und Beruf noch in finanzielle Nöte kommen“. Nancy Witthueser, selbstständige Unternehmensberaterin, zahlt ihrer Teilzeitauszubildenden Zuzanna Pigulla sogar eine höhere

Ausbildungsvergütung, als ihr bei einer Vollzeitausbildung zustehen würde. Das Angebot dazu kam von der Chefin selbst. „Das ist für mich natürlich eine große Motivation und Wertschätzung“, sagt Pigulla.



Teilzeitauszubildende im BIBB

Solche Beispiele zeigen, dass die Ausbildungsvergütung nicht ausschließlich als ein Arbeitslohn, sondern auch als Aufwandsentgelt sowie vor allem als Motivationsfaktor betrachtet werden kann. Eine erhöhte Vergütung kann allerdings nur auf Freiwilligkeit der Betriebe basieren oder individuell ausgehandelt werden.

Alles aus einer Hand



HERAUSFORDERUNG

Viele Studien fordern eine vereinfachte Antragstellung möglichst an einer zentralen Stelle, um den Aufwand bei der Sicherung des Lebensunterhalts von Teilzeitauszubildenden zu verringern (8). Zugleich gilt es zu verhindern, dass potenzielle Teilzeitauszubildende durch den sich vor ihnen aufbauenden Behördendickicht demotiviert werden. Aber auch die Betriebe können durch die unübersichtliche Situation bei Finanzierungsfragen ihrer angehenden Auszubildenden abgeschreckt werden. So gibt es seit längerer Zeit und von verschiedenen Seiten die Forderung, die Leistungen möglichst aus einer Hand anzubieten, im Sinne einer „one stop agency“, wie sie etwa das Deutsche Jugendinstitut empfiehlt (9).



LÖSUNGEN

Es gibt Initiativen, die sich dafür einsetzen, die Antragstellung zu vereinfachen. So haben im Jahr 2007 mehrere schleswig-holsteinische Minister sowie die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit in einem Brief an die damaligen Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) dafür plädiert, beim Übergang von ALG II in Ausbildung möglichst unbürokratisch und im Sinne der Bewerberinnen und Bewerber zu agieren (10). Eine vorbildliche Initiative hat auch das Jobcenter Dortmund gestartet. Es hat ein Projekt zur Teilzeit ins Leben gerufen. In regelmäßigen Workshops und Informationsveranstaltungen informiert und berät es rund um das Thema Teilzeitberufsausbildung. Dabei werden auch Finanzierungsfragen geklärt. Bei monatlichen Vermittlungsaktionen mit dem Arbeitgeberservice können Interessierte ihre Bewerbungsunterlagen abgeben und Ausbildungsverhältnisse eingeleitet werden.

Lösungen auch durch Gesetzgeber

Die Gesetzlage hat sich stetig zugunsten der Teilzeitauszubildenden gewandelt. Das zeigt etwa die ab dem 1. Januar 2007 vorgenommene Änderung im SGB II. Seither können auch Auszubildende mit Anspruch auf BAB einen Zuschuss zu den ungedeckten Kosten für Unterkunft und Heizung erhalten (§ 22 SGB II), was vorher nicht möglich war. Eine Änderung des SGB III aus dem Jahr 2008 brachte eine weitere Verbesserung für Auszubildende: Seit 30. August 2008 kann auch eine Zweitausbildung mit BAB gefördert werden, „wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche Eingliederung dauerhaft auf andere Weise nicht erreicht werden kann und durch die zweite Berufsausbildung die berufliche Eingliederung erreicht wird“ (neu: § 57 Abs. 2 SGB III). Ab dem 1. Januar 2012 wurden zudem die Mehrbedarfe für Alleinerziehende erhöht (§ 21 Abs. 3 SGB II). Auch können Auszubildende, die Anspruch auf ALG II, Sozialgeld, Kinderzuschlag, Sozialhilfe oder Wohngeld haben, für ihre Kinder Leistungen aus dem Bildungspaket in Anspruch nehmen (§ 28 SGB II). Und im Zuge mehrerer Änderungen des SGB III zwischen 2008 und 2011 ist der Personenkreis erweitert worden, der BAB-berechtigt ist. Profitiert haben davon vor allem Ausländerinnen und Ausländer, die bestimmte Kriterien erfüllen (§ 59 SGB III).

Fazit:

Nachhaken – und Beratung institutionell verankern

Die Erfahrung der JOBSTARTER-Projekte zeigt, dass Teilzeitauszubildende etliche Aufgaben zu meistern haben, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Entscheidend dafür ist eine kompetente Beratung der Auszubildenden durch Jobcenter, Agenturen für Arbeit, die Familienkassen, Jugendämter, Kammern oder auch Beratungsstellen und regionale Projekte. Ist diese kompetente Beratung gewährleistet, „dann ist eine gesicherte Finanzierung während der Ausbildung möglich, dies zeigen die bisherigen Teilzeitausbildungsverhältnisse, bei denen die Hürde der Antragstellung erfolgreich ge-

→ Netzwerke und Projekte S. 76

nommen wurde“, resümiert Beatrix Hahner in ihrer großen Studie zur Teilzeitausbildung am Beispiel des STARegio-Projektes in Schleswig-Holstein (11).

Und auch wenn es sich um einen „Förderdschunzel“ handeln mag – positiv für Teilzeitauszubildende ist, dass sie bei den entsprechenden Stellen die gleiche Beratung einfordern können wie Vollzeitauszubildende, für die die gleichen Ansprüche an ergänzenden Leistungen gelten. Sie werden in der Regel nur auf Basis anderer Ausbildungsentgelte berechnet. Wichtig ist dennoch, dass Regelinstitutionen die Teilzeitausbildung in den Blick nehmen und

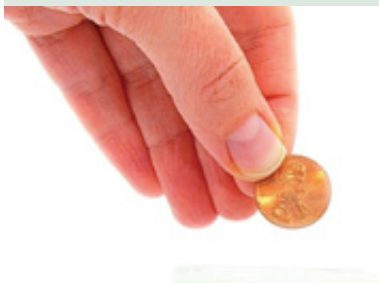


die Beratung zur Finanzierung der Teilzeitausbildung stärker als bislang verankern. Die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, deutschlandweit alle in Jobcentern tätigen Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) in diesem Sinne zu schulen, ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Zugleich würde bei einer vereinfachten Antragstellung entsprechend auch der Beratungsbedarf der jungen Eltern sinken, die eine Teilzeitausbildung anstreben oder absolvieren (12). Dies ist ein wichtiger Hinweis an politische Entscheidungsträger, die Finanzierungswege in der Teilzeitausbildung zumindest zu entflechten, um sie für die Zielgruppe zugänglicher zu machen.

INFO: FINANZIERUNG



Finanzierung des Lebensunterhalts



Wichtigste Zusatzquelle – die Berufsausbildungs- beihilfe (BAB)

Eine der häufigsten zusätzlichen Finanzierungsquellen für Teilzeitauszubildende mit eigenem Haushalt ist die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**.

Sie kann bei den Agenturen für Arbeit beantragt werden.

Die BAB übernimmt denjenigen Anteil am Gesamtbedarf für den Lebensunterhalt, der vom eigenen Einkommen sowie vom Einkommen des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder des gleichgeschlechtlichen Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin und der Eltern der Auszubildenden nicht abgedeckt wird. Dabei werden auch die Kosten für die Miete, Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte, Arbeitskleidung und Kinderbetreuung berücksichtigt.

Es ist für Auszubildende wichtig, bei vorliegendem Anspruch einen entsprechenden Antrag auf BAB bei der Arbeitsagentur rechtzeitig zu stellen. Denn der BAB-Bescheid, dessen Bearbeitung einige Wochen dauern kann, ist die Grundlage dafür, eventuell weitere Leistungen zum Lebensunterhalt beantragen zu können, etwa Sozialgeld für die Kinder. Nach Angaben von Projekten, die Teilzeitausbildung fördern, erhalten die meisten Teilzeitauszubildenden, die in einem eigenen Haushalt leben, BAB.

>> INFO: FINANZIERUNG

Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und andere Leistungen

Auszubildende können in bestimmten Fällen auch das **Arbeitslosengeld II (ALG II)** in Anspruch nehmen, sofern sie keinen eigenen Haushalt führen. Es kann jedoch nicht gezahlt werden, wenn die betreffende Person eine Ausbildung macht, die grundsätzlich im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) oder im Rahmen der Paragraphen 56 bis 60 SGB III, also durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), gefördert werden kann.

Es spielt dabei keine Rolle, ob das Einkommen etwa der Eltern so gering ist, dass eine BAB-Förderung grundsätzlich infrage käme. Der Lebensunterhalt von Familien kann aufgestockt werden, wenn der/die Auszubildende mit einer Partnerin/einem Partner im Haushalt lebt, die ALG-II-Leistungen erhalten können. In besonderen Härtefällen kann Auszubildenden ALG II als **Darlehen** gewährt werden. **Sozialgeld** können nicht erwerbsfähige Personen bis einschließlich 15 Jahren erhalten, in der Regel also die Kinder der Auszubildenden.

Der fehlende Anspruch auf ALG-II-Leistungen kann ggf. durch einen **Zuschuss zu den ungedeckten Kosten** ausgeglichen werden. Dieser Zuschuss wird gewährt, wenn BAB oder BAföG nicht ausreichen, um Kosten für Unterkunft und Heizung des eigenen Haushalts zu decken. Alleinerziehende, die in einem eigenen Haushalt leben und dadurch keinen Anspruch auf ALG II geltend machen können, können zudem den **Mehrbedarf für Alleinerziehende** in Anspruch nehmen. Unter bestimmten Bedingungen können Auszubildende für ihre Kinder auch Leistungen aus dem **Bildungspaket** (SGB II § 28) erhalten.

>> INFO: FINANZIERUNG

Weitere Quellen der Förderung

Auszubildende können zudem **Elterngeld** erhalten, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes ihre Ausbildung unterbrechen. Doch auch wenn sie die Ausbildung bald wieder aufnehmen – etwa nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist von acht Wochen –, können Auszubildende parallel zur Ausbildungsvergütung das Elterngeld in Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro weiter beziehen. Der Mindestbetrag wird dabei unabhängig von der wöchentlichen Ausbildungszeit gewährt.

Kindergeld können Auszubildende für sich selbst erhalten, wenn sie das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Bei Ausbildungsbeginn muss das Kindergeld von den Eltern neu beantragt werden. Wenn die Eltern der Teilzeitauszubildenden das Kindergeld an ihr Kind weiterleiten, wird dieses bei der Berechnung der BAB nicht eingerechnet. Gleichwohl werden gegebenenfalls gezahlte Leistungen der Grundsicherung damit verrechnet. Für ihre eigenen Kinder haben Teilzeitauszubildende grundsätzlich Anspruch auf Kindergeld, gegebenenfalls auch auf den **Kinderzuschlag**.

Minderjährige Kinder haben grundsätzlich Anspruch auf **Unterhaltsleistungen** durch ihre Eltern. Wenn der Partner oder die Partnerin der/des Teilzeitauszubildenden nicht in der Lage ist, diesen zu leisten, ist die Zahlung von **Unterhaltsvorschuss** möglich. Dieser kann für Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres des Kindes bis zu 72 Monate lang gewährt werden, wenn das Kind bei einem alleinerziehenden Elternteil lebt. Ansprechpartner ist hier das zuständige Jugendamt.

Einen Anspruch auf **Wohngeld** haben Teilzeitauszubildende nur dann, wenn bei ihnen als Empfänger von ALG-II-Leistungen oder

>> INFO: FINANZIERUNG

Sozialgeld die Wohnkosten nicht berücksichtigt wurden. Teilzeitauszubildende, die Anspruch auf BAB oder BAföG haben und diese als Darlehen gezahlt werden, können ebenfalls Wohngeld erhalten. Zusätzlich kann Wohngeld gezahlt werden, wenn ein Kind im Haushalt lebt, das keinen Anspruch auf BAB oder BAföG hat.

Generell können auch ältere Personen im Rahmen ihrer Teilzeitausbildung gefördert werden. So können Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder die beispielsweise infolge von Arbeitslosigkeit, Kindererziehung oder der Pflege



nahestehender Angehöriger mehr als vier Jahre nicht in dem erlernten Beruf gearbeitet haben, vom Jobcenter eine (Teilzeitberufs-)Ausbildung als **Weiterbildung** gefördert bekommen und so einen Berufsabschluss machen. Anfallende Kosten für Lehrgänge, Fahrten, die Kinderbetreuung u. a. können dabei als Weiterbildungskosten übernommen werden (§§ 81 ff. SGB III und § 16 SGB II). Auszubildende, die wegen der Betreuung eines erkrankten Kindes nicht arbeiten können, haben Anspruch auf **Kinderkrankentage** und Krankengeld von der Krankenkasse.

Nicht vergessen:

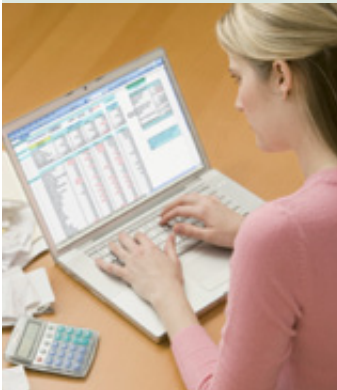
Vergünstigungen, Befreiungen und andere Förderungen

Teilzeitauszubildende können neben finanzieller Förderung auch durch zahlreiche Vergünstigungen und Befreiungen Geld sparen. Ggf. können sie etwa von den **Rundfunkgebühren** befreit werden, etwa wenn sie während ihrer Ausbildung Empfänger von BAB oder

>> INFO: FINANZIERUNG

Arbeitslosengeld II sind. Durch **Sozialtickets** der jeweiligen öffentlichen Nahverkehrsgesellschaften können sie ihre Fahrtkosten verringern.

In der Regel werden auch die **Kita-Gebühren** für den Nachwuchs erlassen, lediglich die Verpflegungskosten sind hier meist regelmäßig zu zahlen. Bei Banken kann eine **Befreiung von Kontoführungsgebühren** beantragt werden. Auch eine **Befreiung von Zuzahlungen** an



die jeweilige gesetzliche Krankenkasse ist möglich, hier sollten die Krankenkassen kontaktiert werden. Generell gibt es auch keine Abzüge der Ausbildungsvergütung bei Krankheit des Kindes. Auszubildende haben Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Krankheit ihres Kindes, da die Krankengeldleistung niedriger ist als die Ausbildungsvergütung. Weitere finanzielle Entlastung ist möglich etwa in Form eines **Zuschusses für Klassenfahrten** für Teilzeitauszubildende,

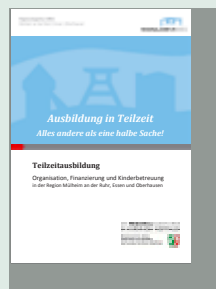
die Sozialhilfe oder ALG II beziehen. Diese Leistungen können ALG-II-Anspruchsberechtigte bei dem zuständigen Jobcenter, BAB-Berechtigte bei der Arbeitsagentur beantragen.

Interessant nicht nur aus der Sicht der Auszubildenden, sondern auch der ausbildenden Betriebe sind die Möglichkeiten der **ausbildungsbegleitenden Hilfen** (abH). Wenn in Fachtheorie oder Fachpraxis Unterstützungsbedarf in den Fächern Deutsch oder Mathematik besteht, können Auszubildende für sie kostenfrei über entsprechende Anbieter gefördert werden. Auch eine sozialpädagogische Betreuung ist möglich, etwa zur Bewältigung von Prüfungsangst.

>> INFO: FINANZIERUNG

Literaturhinweise

Eine gute Übersicht sowie eine „Gebrauchsanleitung“, welche Schritte bei der Antragstellung in welcher Reihenfolge zu gehen sind, bietet die Broschüre **„Ausbildung in Teilzeit – Alles andere als eine halbe Sache!“**. Herausgeber ist die Regionalagentur MEO, Mühlheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen (www.regionalagentur-meo.de/tl_files/downloads/Leitfaden%20Teilzeitausbildung.pdf). Die Anleitung ist prinzipiell auch für andere Regionen zu verwenden.



Eine detaillierte Auflistung mit allen finanziellen Unterstützungsleistungen in der Ausbildung in Teilzeit findet sich in der Publikation **„Ausbildung in Teilzeit – Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick“**. Die Broschüre mit weiter gehenden Hinweisen auch zu den jeweiligen Ansprechpartnern ist kostenlos zu bestellen und als PDF herunterzuladen: www.bmbf.de/pub/ausbildung_in_teilzeit.pdf.



Im Juli 2013 erscheint eine Broschüre der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Sie informiert über die Formen der Teilzeitberufsausbildung, verschiedene Finanzierungshilfen sowie regionale Anlaufstellen und Ansprechpartner/-innen. Kontakt: Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Baden-Württemberg: CA@arbeitsagentur.de

CHECKLISTE FÜR AUSZUBILDENDE*

*Hinweis: Die Anträge müssen zum Teil von Erziehungsberechtigten gestellt werden. Gilt für unter 18-jährige bei allen Anträgen!

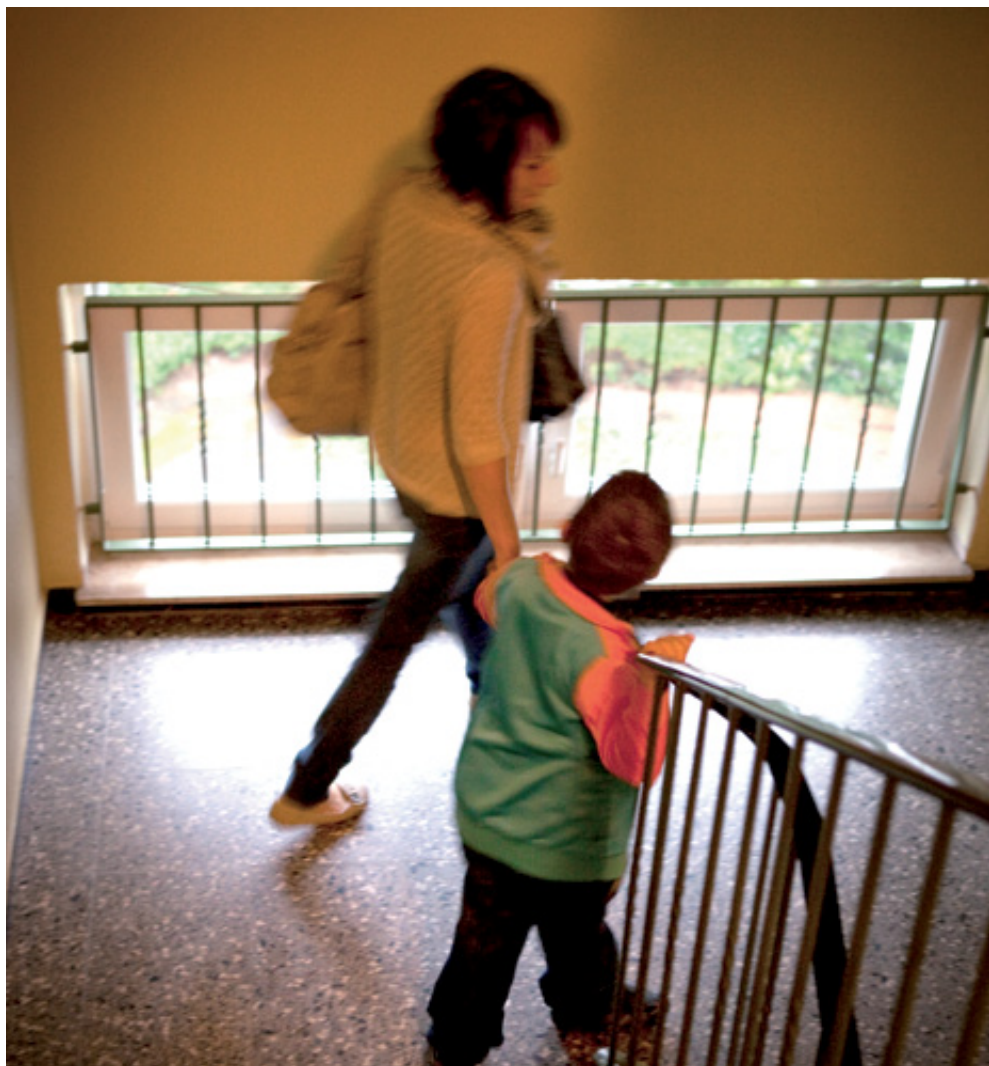


Wo?	Was?	Wer?	Wann?
Betrieb	<p>Ausbildungsverhältnis abschließen</p> <p>Der Ausbildungsvertrag wird durch den Betrieb an die Kammer geschickt.</p>	Ansprechperson:	<p>Erledigt am:</p> <p>Erledigt am:</p>
Agentur für Arbeit	<p>Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) mit Antrag auf Kinderbetreuungskosten und Angaben zur Miete oder zum Mietvertrag</p>	Ansprechperson:	Beantragt am:
Agentur für Arbeit – Familienkasse –	<p>Kindergeld für eigenes Kind</p> <p>Kindergeld, welches die Eltern für den/die Auszubildende/n erhalten</p>	Ansprechperson:	Beantragt am:
Jobcenter/ Sozialagentur	<p>Evtl. ergänzende Leistungen ALG II</p> <p>Mehrbedarf für Alleinerziehende</p> <p>Evtl. darlehensweise bewilligte Leistungen zum Lebensunterhalt im Härtefall</p> <p>Evtl. weiter bestehende Leistungsansprüche der Kinder</p>	Ansprechperson:	Beantragt am:

Wo?	Was?	Wer?	Wann?
Elterngeldstelle	Elterngeld	Ansprechperson:	Beantragt am:
Wohngeldbehörde der Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltung	Wohngeld (für Kind/Partner oder Partnerin)	Ansprechperson:	Beantragt am:
Jugendamt	Ggf. Unterhaltsvorschuss/Unterhalt von Kindesvater oder -mutter Kinderbetreuungskosten	Ansprechperson:	Beantragt am:
GEZ	Gebührenbefreiung	Ansprechperson:	Beantragt am:
Telefonanbieter	Sozialanschluss	Ansprechperson:	Beantragt am:
Geldinstitut	Befreiung von Kontoführungsgebühren	Ansprechperson:	Beantragt am:
ÖPNV (Öffentlicher Personennahverkehr)	Ermäßigter Tarif für Auszubildende	Ansprechperson:	Beantragt am:
Sonstige	Sonstige Leistungen im Einzelfall (Waisenrente o. a.)	Ansprechperson:	Beantragt am:

Quelle: Eigene Zusammenstellung unter Anlehnung an die Checkliste der NRW Regionalagentur MEO e. V. unter www.regionalagentur-meo.de/teilzeitausbildung.

BERICHTE DER AUSZUBILDENDEN



„Meine Chefin zahlt mir mehr“

Zuzanna Pigulla, zweifache Mutter, kann sich während ihrer Teilzeitausbildung zur Kauffrau über ein erhöhtes Entgelt freuen. Zusammen mit anderen Finanzierungsquellen kommt sie gut über die Runden.



„Tariflich standen mir im ersten Ausbildungsjahr durch die verkürzten Stunden 273 Euro zu. Doch ich erhalte in meinem Ausbildungsbetrieb eine mehr als doppelt so hohe Ausbildungsvergütung. Denn meine Chefin meint, die tarifliche Vergütung wäre zu gering, um damit eine Familie zu unterhalten. Damit habe ich sogar mehr, als die meisten Vollzeitauszubildenden in meinem Beruf. Zusätzlich zu der Vergütung zahlt der getrennt von mir lebende Vater meiner Kinder Unterhalt für unsere beiden Söhne. Für beide Kinder, die bei mir leben, erhalte ich zudem das Kindergeld, und ich bekomme Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Den BAB-Antrag habe ich alleine gestellt, da gab es kein Problem. Allerdings hat es relativ lange gedauert, bis die Behörde den Antrag bearbeitet hat. Außerdem musste ich sehr viele Dokumente vorlegen, auch über die Einkünfte meiner Eltern, die in Polen leben. Ich hatte aber alle Unterlagen frühzeitig vorbereitet, so wurde die BAB auch pünktlich zum Ausbildungsbeginn bewilligt. Durch die höhere Ausbildungsvergütung erhalte ich entsprechend etwas weniger BAB, als ich bei einer tariflichen Vergütung bekommen würde. Aber mit den Mitteln, die ich insgesamt habe, komme ich zurecht. Ich weiß, wie viel Geld ich im Monat zur Verfügung habe, und muss es so aufteilen, dass es auch reicht. Natürlich kann ich keine großen Sprünge machen und vielleicht nicht alle großen Wünsche meiner Kinder erfüllen. Aber die kleinen schon.“

BERICHTE DER AUSZUBILDENDEN



„Ich habe in der Ausbildung auch Elterngeld bekommen“



Der Ausbildungsbetrieb von Janine Ellermann hat nach der Umwandlung ihrer Vollzeitausbildung in Teilzeit die Vergütung nicht gekürzt. Das war für die zweifache Mutter eine kleine Erleichterung, weil sie wegen der Einkünfte ihres Mannes keine Berufsausbildungsbeihilfe erhalten hat.

„Ich lebe mit meinem Mann und unseren beiden kleinen Kindern zusammen. Während meiner Ausbildung habe ich neben der Vergütung jeweils ein Jahr lang den Mindestsatz des Elterngeldes in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten. Denn das steht auch Eltern zu, die in der Ausbildung sind und kleine Kinder haben. Ich habe jeweils nach der Mutterschutzzeit die Ausbildung wieder aufgenommen. Das gesamte Elterngeld legen wir auf Sparbücher der Kinder an, denn in der heutigen Zeit sollte man vorsorgen. Mein Ausbildungsbetrieb hat mir die Vergütung nicht gekürzt, als ich im dritten Ausbildungsjahr von Voll- auf Teilzeit umgestellt habe. Ich hatte zu Beginn der Ausbildung im Jahr 2009 auch einen Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gestellt, aber keine Bewilligung bekommen. Denn der Verdienst meines Mannes und auch sämtliche unregelmäßigen Zuschüsse, die er bekommt, wurden bei der Berechnung berücksichtigt. Ich habe den BAB-Antrag alleine gestellt, persönlich habe ich also keine Hilfe benötigt, obwohl mir das Projekt KoSiMa in Magdeburg, das mir den Ausbildungsplatz vermittelte, Unterstützung angeboten hatte. Ich finde, dass man die Höhe der Ausbildungsvergütung in ostdeutschen Ländern schon an die in den alten Bundesländern anpassen sollte. Obwohl wir das Gleiche lernen und die gleiche Arbeit machen, sind die Ausbildungsentgelte zum Teil deutlich höher als zum Beispiel bei uns in Sachsen-Anhalt.“

FAZIT UND AUSBLICK

Fundamente sind gelegt – an den Baustellen wird gearbeitet

Seit 2005 ist viel geschehen: Die gesetzliche Verankerung der Teilzeitberufsausbildung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat zu einer Verbreitung des Modells beigetragen. Nun gilt es, die Potenziale der Teilzeitberufsausbildung für Jugendliche und Unternehmen noch sichtbarer machen, Strukturen anzupassen und Ansätze der Förderung zu überdenken – und mit der Teilzeitausbildung das Prinzip der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im dualen Ausbildungssystem zu stärken.

Die „Säulen“ der Teilzeitberufsausbildung

Folgende fünf Aspekte sind maßgeblich für das Gelingen von Teilzeitberufsausbildung und stellen gleichsam „die Säulen“ des Ausbildungsmodells dar: die Gewinnung von Unternehmen für die Ausbildung in Teilzeit, die Organisation der Kinderbetreuung, die Sicherung des Lebensunterhalts der Teilzeitauszubildenden, die Abstimmung mit den Berufsschulen und – übergreifend – die Vernetzung aller beteiligten Akteure. In allen Bereichen wurde vieles erreicht, dennoch bleibt Handlungsbedarf bestehen, damit sich die Teilzeitberufsausbildung (TZBA) weiter entfalten kann.

1. >> Unternehmen für Ausbildung in Teilzeit gewinnen

→ **Fachtext Betriebe gewinnen S. 18**

Für den Erfolg der Teilzeitberufsausbildung sind die Ausbildungsbetriebe entscheidend: Sie sind es, die für die Zielgruppe der jungen

ZUKUNFT DER TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

Eltern gewonnen werden müssen. Dabei stehen nicht nur soziale Argumente im Vordergrund, sondern auch betriebswirtschaftliche. Denn junge Mütter und Väter sind als Teilzeitauszubildende hoch motivierte

Fachkräfte von morgen. Sie zeigen großes Verantwortungsbewusstsein und streben gute Ausbildungsabschlüsse an. Die Erfahrungen mit TZBA zeigen, dass die reduzierte wöchentliche Arbeitszeit gut in die Betriebsabläufe integriert werden kann. Unternehmen öffnen sich verstärkt für die Zielgruppe junger Eltern.

→ Beispiel
Bäckerei S. 32 und
Kanzlei S. 38

Beispielhaft hierfür ist die Einstellung der Unternehmensberaterin Nancy Witthueser zu ihrer Teilzeitauszubildenden Zuzanna Pigulla. Nach dem ersten Jahr ihrer Teilzeitausbildung zur Bürokauffrau sind Pigulla und Witthueser ein eingespieltes Team



– und planen bereits für die gemeinsame berufliche Zusammenarbeit nach der Ausbildung.

Indem sich Betriebe für Teilzeitausbildung und damit für meist junge Eltern öffnen, stärken sie zudem ihre eigene Position als familienfreundliche Ausbildungsbetriebe – ein Aspekt, der bei sinkenden Zahlen an Bewerberinnen und Bewerbern und dem Fachkräftemangel auch von den Kammern als „harter Standortfaktor“ gewertet wird. Aus Sicht der Betriebe ist Teilzeitarbeitsausbildung daher ein Modell, von dem sie kurz- wie auch langfristig nur profitieren können.

→ **Ich und mein
Betrieb S. 44**

2. >> Die Organisation der Kinderbetreuung

Die wichtigste Voraussetzung, damit junge Eltern eine Teilzeitausbildung aufnehmen und erfolgreich zum Abschluss führen können, ist eine gesicherte

→ **Fachtext
Kinderbetreuung
sichern S. 52**

Kinderbetreuung. Die Strukturen der öffentlichen Kinderbetreuung werden in Deutschland seit einigen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Dennoch gibt es nach wie vor Hindernisse. Dazu zählen

→ **Beispiel Kinder-
betreuung S. 62**

regionale Unterschiede vorhandener Angebote, vor allem für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren (U3) oder Schwierigkeiten an den Randzeiten, die trotz reduzierter Stunden im Betrieb auch bei einer Ausbildung in



Teilzeit auftauchen können. Es gibt vielversprechende Ansätze, mit denen Grundsicherungsträger die Regelung der Kinderbetreuung angehen und dabei eng mit den Trägern der Jugendhilfe kooperieren. Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für U3-Kinder ab August 2013 und der Ausbau der Betreuungsplätze wird die Kinderbetreuung für Teilzeitauszubildende erleichtern.

Vorteile für Kinder von Teilzeitauszubildenden

Kinder sind neben ihren Eltern auszubildenden diejenigen, die von einer strukturellen Verbesserung mittelbar am meisten profitieren: Ihr Risiko, in Armut oder einem Umfeld der Abhängigkeit von sozialen Leistungen leben

→ Beispiel Kanzlei
S. 38

zu müssen, verringert sich durch eine Ausbildung ihrer Eltern erheblich. Zudem sind die Auszubildenden durch eine (Teilzeit-) Ausbildung ihren eigenen Kindern Vorbild und erarbeiten sich Perspektiven, die die finanzielle Situation langfristig stabilisieren und verbessern kann. Und indem sie Familienpflichten und Ausbildungswünsche miteinander vereinbaren, vermitteln sie ihrem Nachwuchs direkt und indirekt Zuversicht, dass selbst schwierige Lebenssituationen zu meistern sind.

→ Interview „Worauf es ankommt“ S. 6

„Es ist machbar“, wie beispielhaft die alleinerziehende Mutter Tanja Buch, die eine Teilzeitausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten absolviert hat, auf beinahe jede Frage nach Hürden und Herausforderungen in der Ausbildung antwortet.



Zielgruppe differenziert betrachten

Es gibt eine große Heterogenität in der Zielgruppe der (möglichen) Teilzeitauszubildenden – hinsichtlich Alter, Bildungshintergrund sowie der „biografischen, familiären und soziokulturellen Dispositionen“ (1). Dadurch entstehen unterschiedliche und unterschiedlich intensive

→ Netzwerke und
Projekte S. 76

Förderbedarfe. Diese individuell unterschiedlichen Bedarfe gilt es zu berücksichtigen, auch bei der künftigen Etablierung weiterer Projekte oder Förderprogramme, die eine

sozialpädagogische Begleitung umfassen können, aber nicht müssen. Dies belegen unterschiedliche Ansätze – einerseits etwa das TEP-Programm in Nordrhein-Westfalen, andererseits das „Kammer-Modell“ in Schleswig-Holstein. Beide Modelle sind erfolgreich, sprechen aber teilweise unterschiedliche Zielgruppen an.

3. >> Die Sicherung des Lebensunterhalts der Teilzeitauszubildenden

Bei Finanzierungsfragen geht es darum, Höhe und Umfang der zustehenden Leistungen neben der Ausbildungsvergütung für die jungen Eltern zu ermitteln. Und es geht um eine möglichst unbürokratische

→ Fachtext
Betriebe gewinnen
S. 18

Bearbeitung der Bedarfe der Auszubildenden.

Lange Bearbeitungszeiten und die Vielzahl der Finanzierungstöpfе (etwa Berufsausbildungsbeihilfe, Arbeitslosengeld, Sozialgeld, Mehrbedarf für Alleinerziehende, Unterhaltsleistungen

etc.) – bei denen auch Beraterinnen und Berater ihre Schwierigkeiten haben – wirken abschreckend. Ziel muss sein: weniger Bürokratie und Leistungen aus einer Hand. Grundsicherungsträger, Familienkassen, Jugendämter und Beratungsstellen müssen Teilzeitauszubildende bei der Antragstellung der ihnen zustehenden Leistungen praxisnah und unbürokratisch unterstützen und die jeweils individuelle Situation berücksichtigen. Um dies zu gewährleisten, benötigen die zuständigen Institutionen im Hinblick auf Teilzeitberufsausbildung mehr Informationen und Schulungen und können sich an Netzwerken beteiligen.

4. >> Die Abstimmung mit den Berufsschulen

Berufsschulen können individuelle Lösungen für Teilzeitauszubildende finden. Wichtigste Grundlage ist das Verständnis für Teilzeitauszubildende, die wegen Kita-Öffnungszeiten später in den Unterricht kommen oder diesen früher verlassen müssen.

Berufsschulen können Eltern-Parkplätze einrichten, das Handyverbot im Unterricht lockern oder auch die wichtigsten Unterrichtsfächer und -inhalte weg von den Anfangs- und

→ Fachtext
Berufsschulen
integrieren S. 92

Endzeiten des Schultages verlegen. Berufsschulen können aber auch – wenn ausreichend Bedarf besteht – Teilzeitklassen einrichten, in denen die Auszubildenden parallel zur reduzierten Zeit im Betrieb auch den Unterricht in täglich weniger Stunden absolvieren. Denkbar und als zusätzliche Motivation für die Berufsschulen sinnvoll wäre auch

die Einrichtung eines neuen Labels „Die familienfreundliche Berufsschule“, in Anlehnung an das Zertifikat von audit Beruf und Familie

→ Beispiel Teilzeit-
klassen S. 112

(www.beruf-und-familie.de), ein Vorschlag im Kontext des Projekts ModUs des CJD Bonn. Denn auch Berufsschulen müssen sich bei rückläufigen Zahlen an Schülerinnen und Schülern um attraktive Alleinstellungsmerkmale kümmern. Akzeptanz und Entgegenkommen gegenüber Teilzeitauszubildenden kann hier ein wichtiges Instrument sein.

Neben diesen vier Feldern gibt es weitere Herausforderungen, Hintergründe und Fragestellungen, die im Kontext der Teilzeiterberufsausbildung beachtet werden müssen:

5. >> Übergreifend: Die Vernetzung der Akteure

Die Teilzeiterberufsausbildung wird deutschlandweit durch Projekte, Initiativen oder einzelne Landesprogramme gefördert und beworben. Nun geht es darum, sie in den Regelinstitutionen zu verankern. Arbeitsagenturen, Jobcenter, Gleichstellungsbeauftragte und Kammern unterstützen sie zunehmend und eröffnen damit Chancen für junge Eltern. Hierbei spielen beispielsweise die Beauftragten für Chancen-

gleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Arbeitsagenturen und Jobcentern eine wichtige Rolle: Sie unterstützen, beraten und koordinieren die Zusammenarbeit zwischen den Vermittlungsfachkräften, dem Arbeitgeberservice, Arbeitgebern, Bildungsträgern, Jugendämtern und anderen Institutionen. Sie sind damit an der zentralen Schaltstelle angesiedelt, um Ausbildung in Teilzeit in den regionalen Ausbildungsmärkten bewerben und verankern zu können. Auch Kerstin Degener-Kirsch, Vorsitzende des bundesweiten Netzwerkes Teilzeitausbildung, betont die Rolle der BCA, die eine „ganz wichtige Schnittstelle sind, weil sie den Gedanken der Teilzeitausbildung in die Behörde tragen und in den Arbeitsteams in Erinnerung rufen“. Beispielhaft ist etwa der Tag der Jobcenter am 16. Mai 2012, organisiert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Deutschlandweit waren alle in Jobcentern und den Optionskommunen tätigen BCA zu dem Forum zur TZBA eingeladen. „Die Teilzeitausbildung rückt bei uns absolut in den Fokus“, sagt Heidi Holzhauser, Expertin für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

>> Informationen nach wie vor notwendig

Wichtig ist nach wie vor, die Beratungs- und Informationsarbeit fortzusetzen und zu intensivieren. Angelika Puhlmann, Expertin im Arbeitsbereich Übergänge in Ausbildung und Beruf beim BIBB, sieht etwa die Kammern in der Pflicht, nicht nur bestehende Auszubildungsverhältnisse in Teilzeit lückenlos zu erfassen, sondern auch aktiv die Teilzeitausbildung zu fördern. Beispielhaft seien da die Kammern in Schleswig-Holstein: Als Reaktion auf Ausbildungsabbrüche junger Mütter und mit dem Ziel, mehr Fachkräftenachwuchs zu gewinnen, haben sie landesweit die Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung initiiert und gefördert.



>> Netzwerke nutzen und ausbauen

Wichtige Impulse bei der „Anwerbung“ der Teilzeitberufsausbildung liefern lokal, regional und deutschlandweit agierende Netzwerke wie etwa das

→ Projekte und
Netzwerke S. 76

Netzwerk Teilzeitausbildung. Dieses wird den Austausch ausweiten und insgesamt „vom Austausch- zum Produktionsnetzwerk werden“, wie Kerstin Degener-Kirsch, Vorsitzende des bundesweiten Netzwerkes, berichtet. Wichtig sei es, die Ergebnisse von Projekten lückenlos zu dokumentieren und Aspekte wie die sozialpädagogischen Förderbedarfe wissenschaftlich festzuhalten, „damit die Ergebnisse nicht verpuffen“ und übertragen werden können.

Ein gutes Beispiel für nachhaltige Wirkung von Netzwerken ist

das JOBSTARTER-Projekt TAU in Bamberg. Der Projektträger, das bfz Bamberg, konnte die im Projekt erschlossenen Kompetenzen, Know-how und Kontakte nach Projektende in ein neues Netzwerk übertragen. Im Netzwerk für Alleinerziehende (NefA), finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen des Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“, wurden Arbeitskreise weitergeführt – und die Teilzeitausbildung ist dabei ausdrücklich mit ein Ziel, das an die beteiligten Mitglieder und andere Akteure herangetragen wird.

Ausblick: Mitmachen und weitersagen



Teilzeitausbildung ermöglicht es jungen Eltern, die Doppelaufgabe von Familienverantwortung und Berufsausbildung zu meistern. Betriebe gewinnen durch Teilzeitberufsausbildung motivierte junge Menschen als künftige Fachkräfte. „Der Fachkräftemangel, sinkende Bewerberzahlen sowie junge Eltern und Alleinerziehende, die es immer geben wird, werden die Betriebe dazu bewegen, sich um die Zielgruppe zu bemühen und nicht nur zu sagen: entweder Vollzeit oder gar nicht“, sagt Degener-Kirsch mit Blick auf die Zukunft der Teilzeitberufsausbildung.

Durch die demografische Entwicklung haben sich zuletzt die Chancen von Jugendlichen verbessert, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Zugleich gab es zum 30. September 2011 mehr als 76.000 junge Menschen, die nicht in eine Ausbildung vermittelt werden konnten (2). Das BIBB geht davon aus, dass im Jahr 2012 ein Zuwachs an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen sein wird, gleichzeitig können etliche

Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Auch vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Bewerbung der Teilzeitberufsausbildung durch die Partner des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2010–2014)“ als Ziel festgeschrieben wurde (3). Denn durch einen allgemeinen Rückgang der Bewerberzahlen können Betriebe durch innovative Ausbildungsmodelle – wie eben die Teilzeitberufsausbildung – junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen. Und immer mehr von ihnen wollen in Teilzeit ausbilden: Laut IHK-Unternehmensbarometer 2012 bieten mittlerweile etwa 30 Prozent der Unternehmen aller Branchen die Möglichkeit der Teilzeitausbildung an oder können sich dies in Zukunft vorstellen. Gründe dafür sind vor allem rückläufige Bewerberzahlen und die Konkurrenz um gute Bewerberinnen und Bewerber (4).

Umfragen belegen zudem, wie wichtig Erwerbstätige die Familienfreundlichkeit ihrer Arbeitgeber sehen (5). Teilzeit als Beschäftigungsform spielt bei dieser Vereinbarkeit längst eine prominente Rolle (6). Parallel dazu ist davon auszugehen, dass junge Eltern als Ausbildungssuchende bei einem künftig ausreichenden Ausbildungsplatzangebot diejenigen Betriebe vorziehen werden, die eine bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Ausbildung gewährleisten. Teilzeitausbildung ist dabei ein gutes Mittel, die Vereinbarkeit im Sinne einer Work-Life-Balance zu verwirklichen – mit Nutzen für die jungen Eltern, ihre Kinder, die ausbildenden Betriebe und damit für die Gesamtgesellschaft.



Service

MUSTERVERTRAG FÜR DIE TEILZEITAUSBILDUNG

Vertragszusätze für Teilzeit zum Ausbildungsvertrag

Im Folgenden wird ein Muster der Vertragszusätze vorgestellt, die beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags in Teilzeit dem allgemein üblichen Ausbildungsvertrag hinzugefügt werden. Sie erhalten diese bei den Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern. Tragen Sie den Hinweis auf Teilzeitausbildung im IHK-Vertrag unter Punkt H und im Handwerkskammer-Vertrag unter § 11 ein.

Variante A: Zusatz für Ausbildungsverhältnisse in Regeldauer

Variante B: Zusatz für Ausbildungsverhältnisse mit max. einem Jahr Verlängerung

Variante C: Flexibler Vertragszusatz, z. B. für wegen Elternzeit ruhende Ausbildungsverhältnisse bzw. Individuallösungen

Entstehung eines neuen Teilzeitausbildungsverhältnisses

Variante A:

Die Ausbildung soll in der Regeldauer abgeschlossen werden

Eine Tankstelle bildet zur Kauffrau im Einzelhandel aus. Der Betriebsinhaber stellt eine Auszubildende ein, die 25 Stunden pro Woche inkl. Berufsschule arbeitet. Nach 3 Jahren kann die Auszubildende ihre Prüfung ablegen.

Vertragsmuster: http://ihk.web-europe.de/dateien/gesetze_vertraege_2010.pdf

Praxisbeispiele: http://ihk.web-europe.de/dateien/praxisbeispiele_2010.pdf

Quelle: www.ausbildung-teilzeit.de

Vertragszusatz für Teilzeit-Auszubildende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen

Betrieb und Auszubildende/r kommen hinsichtlich der Aufteilung der Vertragsdauer im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule zu folgender Festlegung:

VARIANTE A Das Ausbildungsverhältnis wird auf die Dauer der Regelausbildungszeit angelegt.

Die Ausbildungszeit inklusive Berufsschulbesuch beträgt mindestens 25 Wochenstunden.

In Ausbildungsjahren mit einem Tag Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche 20 Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 5 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

In Ausbildungsjahren mit zwei Tagen Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche 15 Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 5 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

In berufsschulfreien Wochen verbleibt die/der Auszubildende jeweils 5 Stunden pro Tag im Betrieb.

Zeiten über die tägliche betriebliche Ausbildungszeit von 5 Stunden sollten mindestens zwei Wochen vorher mit der/dem Auszubildenden vereinbart werden.

Die Berufsschultage fallen nicht unter diese Regelung, d.h., sie müssen in Vollzeit besucht werden. Das gleiche gilt für die überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge in der überbetrieblichen Ausbildung.

Die Vergütung verringert sich / die Vergütung verringert sich nicht prozentual im Verhältnis zur vereinbarten Wochenbildungszeit.

Die oben stehenden Vereinbarungen sind Gegenstand des Berufsausbildungsvertrages und werden anerkannt.

Ort

Datum

Der Ausbildende
(Stempel, Unterschrift)

Die/der Auszubildende
(Vor- und Familienname)

Die gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden

Sie erhalten diese Vorlage bei
der Industrie- und Handelskammer
sowie der Handwerkskammer.

Variante B:**Die Ausbildung verlängert sich um maximal ein Jahr**

Eine Zimmerei in Lübeck ist seit Langem ein gut etablierter Ausbildungsbetrieb in handwerklichen Berufen. Im Büro wurde bisher noch nicht ausgebildet, aber durch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung konnte hier ein zusätzlicher Ausbildungsplatz eingerichtet werden. Somit konnte die Teilzeitinteressentin bereits im Mai 2005 ihre Ausbildung dort aufnehmen. Vereinbart wurde eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Dadurch lernt die junge Mutter ein Jahr länger als regulär vorgesehen.

Variante C:**Fortführung eines bestehenden, ruhenden Ausbildungsverhältnisses**

Anja T. hat eine Ausbildung zur Friseurin begonnen und nach dem zweiten Lehrjahr ihr Kind bekommen. Anschließend ging sie für zwei Jahre in Elternzeit und kehrt nun in ihren Ausbildungsbetrieb zurück. Sie einigt sich mit dem Betrieb darauf, 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Ausbildung verlängert sich dadurch um ein halbes Jahr, welches Frau T. dazu nutzt, um Ausbildungsinhalte zu wiederholen.

- Auszubildende haben ein Recht darauf, nach der Elternzeit ihren Ausbildungsplatz wieder zu erhalten.
- Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in Teilzeit, hier kommt es auf die Bereitschaft des Betriebs an.
- Die Vereinbarung, die Ausbildung zu verlängern, ist Verhandlungssache zwischen Betrieb, Auszubildender/Auszubildendem und Kammer. Wie die Ausbildung fortgeführt wird, ist abhängig von der bereits geleisteten Ausbildungszeit, dem Ausbildungsberuf und dem Leistungsstand der Auszubildenden in Berufsschule und Betrieb.

Quellen

Kapitel: Betriebe gewinnen

1. Referenz-Betriebs-System-Erhebung, BIBB, Umfrage 2/2007 (Berufsausbildung in Teilzeit nach dem neuen Berufsbildungsgesetz)
2. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2011 (S. 28)
3. Puhmann, Angelika: Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung (Abschlussbericht Vorhaben 3.0.555). Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, 2008 (S. 2)
4. [www.hamburg.1730sat1.de/aktuell-hh.html?&cHash=d8cfc3184994239bc197827d9f22779c&tx_ttnews\[backPid\]=41&tx_ttnews\[tt_news\]=87511](http://www.hamburg.1730sat1.de/aktuell-hh.html?&cHash=d8cfc3184994239bc197827d9f22779c&tx_ttnews[backPid]=41&tx_ttnews[tt_news]=87511)
5. BMBF Band 13, a. a. O. (S. 29)
6. Ebenda
7. www.zdf.de/ZDFmediathek/hauptnavigation/sendung-verpasst#/beitrag/video/1403054/Azubi-in-Teilzeit
8. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2012, Bonn/Berlin, 2012 (S. 33)
9. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK): Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse des IHK-Unternehmensbarometers 2012. Berlin, 2012 (S. 9)
10. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Personalmarketingstudie 2010 (Kurzfassung), Berlin, 2010 (S. 3 und 6)
11. Marianne Friese: Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze der beruflichen Bildung. wbv Verlag, Bielefeld, 2008 (S. 202)

Kapitel: Kinderbetreuung sichern

1. Hahner, Birgit: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des STARegio-Projekts von IHK und HwK Lübeck. Gießen, 2007 (S. 83)
2. Ebenda
3. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2011 (S. 19)
4. Christiana Klose/Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (INBAS): Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter? Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern im SGB-II-Bezug in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Offenbach am Main, 2007 (S. 30)
5. LIFE e.V. (Hrsg.): Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin. Berlin, 2008 (S. 37)

6. Friese, Marianne: Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze der beruflichen Bildung. wbv Verlag, Bielefeld, 2008 (S. 34/35)
7. Ebenda (S. 28/29)
8. Christiana Klose/Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (INBAS): Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter? Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern im SGB-II-Bezug in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Offenbach am Main, 2007
9. Ursprünglich Offenbacher ARGE, seit Januar 2012 Jobcenter, weil Offenbach ab diesem Zeitpunkt eine Optionskommune wurde.



Kapitel: Bindeglieder und Impulsgeber

1. Hahner, Birgit: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des STARegio-Projekts von IHK und HwK Lübeck. Gießen, 2007 (S. 70)
2. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2011 (S. 29)
3. www.gib.nrw.de/arbeitsbereiche/jugend_und_beruf/tep/tep4
4. www.esf-bw.de/esf/index.php?id=115 und www.baden-wuerttemberg.de/de/Meldungen/272532
5. „Ausbildung in Teilzeit.“ Informationsbroschüre, Hrsg.: Handwerkskammer Schleswig-Holstein, Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein. Kiel, 2010 (S. 2)
6. LIFE e.V. (Hrsg.): Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin. Berlin, 2008 (S. 61–65)



Kapitel: Berufsschule integrieren

1. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes (Berichtsjahr 2011). Berlin, 2012 (S.33)
2. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2011 (S. 32)
3. Hahner, Birgit: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des STARegio-Projekts von IHK und HwK Lübeck. Gießen, 2007 (S. 134)



Kapitel: Finanzierung regeln

1. Ausbildung in Teilzeit. Alles andere als eine halbe Sache! NRW Regionalagentur MEO (Mühlheim an der Ruhr/Essen/Oberhausen). Essen, 2012 (S. 14), www.regionalagentur-meo.de/teilzeitberufsausbildung-tep
2. LIFE e.V. (Hrsg.): Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin. Berlin, 2008 (S. 41)

3. Hahner, Birgit: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des STARegio-Projekts von IHK und HwK Lübeck. Gießen, 2007 (S. 127)
4. Vgl.: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=34088.html
5. Friese, Marianne: Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze der beruflichen Bildung. wbv Verlag, Bielefeld, 2008 (S. 188)
6. JOBSTARTER Regional, 3/2009: Teilzeitausbildung – keine halbe Sache. Bonn, 2009 (S. 8)
7. a. Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Hrsg. BIBB, 6/2008 (S. 49)
b. Stellungnahme von Horst-Dieter Hurler zum BWP-Beitrag Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Hrsg. BIBB, 2/2009 (S. 53)
8. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, 2011 (S. 35/36)
9. Hahner, a. a. O. (S. 91)
10. Ebenda
11. Ebenda
12. LIFE, a. a. O. (S. 59)



Kapitel: Fazit und Ausblick

1. Friese, Marianne: Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze der beruflichen Bildung. wbv Verlag, Bielefeld, 2008 (S. 217)
2. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2012 (S. 9)
3. „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2010–2014)“. Berlin, 2010 (S. 7)
4. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK): Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse des IHK-Unternehmensbarometers 2012. Berlin, 2012 (S. 9)
5. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin, 2011 (S. 147)
6. Vgl. etwa: Statistisches Bundesamt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Auszug aus Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, Januar 2012 (S. 34–36)

Buchreihe JOBSTARTER PRAXIS



JOBSTARTER PRAXIS – Band 1 Ausbildungsnetzwerke und Netzwerkmoderation

Der Eröffnungsband geht unter anderem der Frage nach, wie Netzwerke zur Ausbildungsstrukturentwicklung beitragen können. Nach einer kurzen theoretischen Annäherung an das Thema kommen JOBSTARTER-Projekte zu Wort und berichten über die Gestaltungsmöglichkeiten von Netzwerken für die berufliche Bildung. Die übereinstimmende Erfahrung der Projekte zeigt: Regionale Ausbildungsstrukturen lassen sich nur dann nachhaltig verbessern, wenn sich alle Beteiligten dafür einsetzen – zum Wohle der ausbildungswilligen Jugendlichen.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 2 Ausbildungsinitiativen im Handwerk

Ausbildungsinitiativen tragen dazu bei, zusätzliche Ausbildungsstellen in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben zu schaffen. Gezeigt wird, mit welchen Ausbildungsstrategien vor Ort Projekte angestoßen und umgesetzt werden. Der Band gibt Antworten auf folgende Fragen:

- Mit welchen Dienstleistungen unterstützen Projekte die Betriebe bei der Nachwuchssuche?
- Wie kann man Jugendliche für Handwerksberufe begeistern?
- Wie kann dem Fachkräftemangel – besonders im Handwerk – entgegengewirkt werden?



JOBSTARTER PRAXIS – Band 3 Stiftungen für die berufliche Bildung

Stiftungen fördern traditionell die Bildung – bisher vor allem die frühkindliche Bildung, Schule, Hochschulbildung und Forschung. Dass die berufliche Bildung inzwischen ebenfalls vom Engagement der Stifter profitiert, ist noch zu wenig bekannt. Der dritte Band der Reihe JOBSTARTER PRAXIS beleuchtet die Stiftungslandschaft im Hinblick auf die berufliche Bildung. Sechs Stiftungsporträts aus dem JOBSTARTER-Kontext zeigen, wie Neugründungen von Stiftungen aussehen können und wie es gelungen ist, in kurzer Projektlaufzeit das notwendige Stiftungskapital zu generieren.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 4 Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement

Durch externes Ausbildungsmanagement, kurz EXAM, und mit maßgeschneiderten Angeboten helfen JOBSTARTER-Projekte den Unternehmen, einen guten Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu schaffen. EXAM deckt dabei den ganzen „Lebenszyklus der betrieblichen Ausbildung“ ab:

- von der Einrichtung von Ausbildungsplätzen
- über die Gewinnung von Bewerbern,
- die passgenaue Besetzung und
- die Begleitung bis zum erfolgreichen Abschluss.

Nach einem Überblick über die Ansätze von EXAM veranschaulichen Praxisbeispiele unterschiedliche Strategien der Projekte.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 5 Gesichter und Geschichten. Migrantinnen und Migranten gründen Unternehmen und bilden aus

Was haben der italienische Gastronom Giovanni Scurti und die türkischstämmige Unternehmerin Naime Doğan, die eine Gebäudereinigungsfirma mit über 500 Beschäftigten führt, gemeinsam? – Beide bilden aus: Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Neben diesen und weiteren Porträts von Unternehmern mit Migrationshintergrund beleuchten Fachbeiträge die Besonderheiten der Selbstständigkeit von Migranten in Deutschland, etwa das Gründungsverhalten von Migrantinnen oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Zusätzlich werden erfolgreiche Beispiele aus der täglichen JOBSTARTER-Praxis vorgestellt.

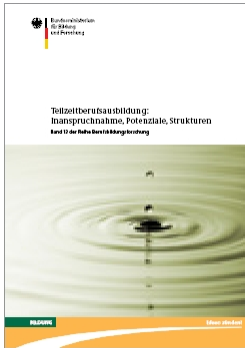


JOBSTARTER PRAXIS – Band 6 Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft

Praktikerinnen und Praktiker schildern ihre Erfahrungen mit der Verbundausbildung – in Interviews, Features, Reportagen und Portraits. Ergänzende Fachbeiträge liefern einen Überblick über die vier Organisationsformen der Verbundausbildung. Eine Checkliste mit Leitfaden veranschaulicht, wie man eine Verbundausbildung erfolgreich organisiert.

Sie können die JOBSTARTER PRAXIS-Bände kostenfrei bestellen unter: www.jobstarter.de

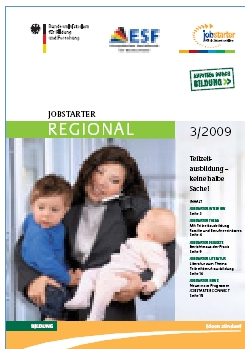
Literatur zur Teilzeit



BMBF-Studie

Teilzeiterberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen

Exakte Zahlen sowie Erkenntnisse zur Teilzeiterberufsausbildung – all dies wird in der Studie detailliert dargelegt. In der Reihe Berufsbildungsforschung (Band 13) veröffentlicht, bestätigt die Studie, dass Teilzeiterberufsausbildung ein wichtiger Weg zur Fachkräftesicherung ist. Sie bietet jungen Müttern und Vätern, die bislang häufiger ohne Berufsabschluss bleiben als junge Menschen ohne Kind, eine Berufsperspektive. Wichtigste Schlussfolgerungen des Bandes: Betriebe können Teilzeitauszubildende gut in ihre Betriebsabläufe integrieren – notwendig ist jedoch weiterhin eine offensive Beratungs- und Überzeugungsarbeit.



JOBSTARTER REGIONAL 3/2009

Teilzeiterberufsausbildung – keine halbe Sache!

Einen kompakten Einblick in die Teilzeiterberufsausbildung bei JOBSTARTER bietet die REGIONAL 3/2009. Sie erläutert die notwendigen Rahmenbedingungen für ein Gelingen dieser Ausbildungsform, stellt interessante Förderansätze vor und skizziert die wichtigsten Herausforderungen. JOBSTARTER-Projekte legen dar, wie Teilzeiterberufsausbildung erfolgreich umgesetzt werden kann, und Auszubildende berichten von ihren Erfahrungen. Innovative Modelle zur Kinderbetreuung und weiterführende Literaturtipps vervollständigen das Heft.



JOBSTARTER kompakt

Ausbildung in Teilzeit – Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick

Die Broschüre bietet einen praktischen Überblick über die finanziellen Unterstützungsleistungen, die Auszubildende in Teilzeit beantragen können, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Darüber hinaus informiert sie über regionale Netzwerke und Kooperationsmodelle für Teilzeitausbildung. Literaturtipps, Ansprechpartner und eine Checkliste für Auszubildende runden die Lektüre ab.

Alle Broschüren zur Teilzeit sind kostenlos bestellbar unter: www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit

Impressum

Herausgeber

Programmstelle beim Bundesinstitut
für Berufsbildung (BIBB)
für das Programm JOBSTARTER des
Bundesministeriums für Bildung und
Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 1 07-29 09, Fax: (02 28) 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
www.jobstarter.de

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Tel.: 01805 77 80 90, Fax: 01805 77 80 94
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
Mobilfunk max. 42 Cent/Min.)

Stand

Bonn, zweite aktualisierte Auflage
Mai 2013

Gestaltung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Hauke Sturm und Jessica Sturm, Berlin

Bildnachweis

BIBB (S. 130), BMBF (Grußwort),
Canstock (S. 8, 9, 11, 74, 75, 101, 114, 125, 129,
134, 137, 138, 147, 148, 149, 153, 154, 155,)
Maria Irl (Titel, S. 3–5, 7, 12, 15–17, 24, 25, 33,
35, 36, 39–51, 58, 64, 66–73, 78, 85, 90, 93–98,
107–109, 113, 116–123, 142–145), iStockphoto/
M. Wariatka (S. 63), Polka Dot Images (S. 102),
Privat (S. 81, 89, 104), Thinkstock (S. 28, 57, 133)

Text und Redaktion

Simone Asmuth (verantw.), Annette Land,
Jan Opielka (Autor), Satiye Sarigöz, Gabriele
Schünemann

ISBN 978-3-7639-3851-3

Band 7 der Schriftenreihe JOBSTARTER
PRAXIS

Diese Druckschrift wird im Rahmen der
Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium
für Bildung und Forschung unentgeltlich
abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen
Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von
Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahl-
werbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern
während eines Wahlkampfes zum Zweck der
Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt
für Bundestags-, Landtags- und Kommunal-
wahlen sowie für Wahlen zum Europäischen
Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere
die Verteilung auf Wahlveranstaltungen
und an Informationsständen der Parteien
sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Auf-
kleben parteipolitischer Informationen
oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls
die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der
Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf
welchem Weg und in welcher Anzahl diese
Schrift der Empfängerin/dem Empfänger
zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen
Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht
in einer Weise verwendet werden, die als
Parteinahme der Bundesregierung zugunsten
einzelner politischer Gruppen verstanden
werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung