

Studie zur Umsetzung von Teilzeit- berufsausbildung in Berlin



Gefördert durch die Senatsverwaltung für
Wirtschaft, Technologie und Frauen
und den Europäischen Sozialfonds (ESF)



Wir danken allen Interviewpartnerinnen und -partnern, insbesondere von den Projekten „Mütter lernen“ (MüLe, EJV Lazarus gAG) und „Mütter in Berufe“ (SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin). Für die besondere Unterstützung danken wir außerdem den Verbundpartnerinnen von LiSA e.V. und dem Ausbildungs- und Kulturzentrum e.V. (AKC e.V.). Unser Dank geht auch an die Frauen aus dem bundesweiten Netzwerk Teilzeitberufsausbildung, insbesondere Beatrix Hahner (IHK Lübeck) und Verena Albert (RE/Init e.V.), die uns bei den Recherchen aktiv unterstützt haben, sowie Angelika Puhlmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Impressum:

Herausgegeben von:
LIFE e.V., Dircksenstr. 47, 10178 Berlin
030 – 30 87 98 – 26 / - 15
www.life-online.de

V.i.S.d.P.:

Dr. Barbara Schöler-Macher

Layout:

Hilde Kerpen

Bildnachweis (Titelfotos):

© Metin Yilmaz

© MüLe, EJV Lazarus gAG

Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin

Gefördert durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen
und den Europäischen Sozialfonds (ESF)

Berlin Januar 2008

Leitung: Anja Wolff, Projektverbund LiLA Berlin

Redaktion: Martina Kretschmann, LIFE e.V., Berlin

mit Beiträgen von: Prof. Dr. Marianne Friese, Justus-Liebig-
Universität Gießen

Doreen Märten, LiSA e.V.

Statistische
Auswertungen: Berliner Institut für Sozialforschung GmbH (BIS)

Vorwort

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wir haben in der Stadt viele junge Mütter und Väter, welche tagtäglich ein besonders hohes Maß an Engagement, Organisations- und Verantwortungsbereitschaft für die persönliche und berufliche Situation leisten müssen. Nicht selten wird dabei aufgrund schwieriger familiärer Bedingungen die eigene berufliche Entwicklung vernachlässigt oder sogar die Ausbildung abgebrochen. Insbesondere für junge Mütter und Väter ist der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses als Einstieg in das Berufsleben und für die zukünftige selbständige Lebensgestaltung notwendig.

Während die Vereinbarkeit von Beruf und Familie allgemein im Erwerbsleben zu einem zentralen gesellschaftlichen Anliegen geworden ist, bleibt der Aspekt von junger Elternschaft und dem Abschluss einer Berufsausbildung weitgehend unberücksichtigt. Dabei bietet das Berufsbildungsgesetz § 8 (BBiG) zur Aufnahme bzw. Beendigung einer bereits begonnenen Ausbildung teilzeitorientierte Formen an. Die Studie soll daher einen Überblick über die berufliche Situation junger Mütter und Väter in Berlin auch im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Aufnahme einer Teilzeitberufsausbildung bzw. der Beendigung einer bereits begonnenen Berufsausbildung in Teilzeitform geben.

Im Land Berlin werden bereits seit Jahren verschiedene teilzeitorientierte Modellprojekte für diese Zielgruppe erfolgreich unterstützt. Auch unter dem Aspekt des sich verändernden demographischen Entwicklungsprozesses sollten vorhandene Ressourcen von Ausbildung und Beschäftigung sinnvoll genutzt werden. Die Studie stellt Forschungsergebnisse aus Berlin und anderen Bundesländern vor, die zeigen, dass junge Mütter und Väter oft Unterstützung und Begleitung beim Einstieg bzw. während der Berufsausbildung benötigen, insbesondere wenn sie nicht über hinreichende familiäre Netzwerke verfügen. Vorhandene (außer-)betriebliche und modellhafte Angebote von Teilzeitberufsausbildungen im Land Berlin werden aufgezeigt.

Die Unterstützung junger Eltern in ihrer beruflichen Entwicklung und in ihren Bemühungen Familienpflichten und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bekommen stellt auch weiterhin ein wesentliches frauen- und arbeitsmarktpolitisches Ziel dar. Die Umsetzung von Teilzeitberufsausbildungen bietet auch den Betrieben Chancen im Rahmen der eigenen Möglichkeiten aktiv zu werden und an dem Zukunftsstandort Deutschland mitzuwirken. Die Berliner Unternehmen profitieren von gut ausgebildetem Personal und angesichts der demographischen Entwicklung hat dies auch weitreichende Konsequenzen für das Innovationspotenzial der Berliner Wirtschaft.

Almuth Nehring-Venus

Staatssekretärin für Frauen, Berlin

	Seite
1. Einführung	5
1.1 Ausgangslage	5
1.2. Zielsetzung und Vorgehensweise	6
1.3. Entwicklung Teilzeitberufsausbildung bundesweit	7
1.4. Rechtliche Grundlagen.....	8
2. Bestandsaufnahme Teilzeitberufsausbildung in Berlin	11
2.1. Einleitung	11
2.2. Datenlage bei den Berliner Kammern	11
2.3. Ergebnisse der Betriebsbefragung	13
2.4. Außerbetriebliche Berufsausbildung in Teilzeit in Berlin	25
2.5. Exkurs: Umschulung und Weiterbildung in Teilzeit	32
2.6. Fazit	33
3. Bedarfe und Problemlagen junger Mütter (und Väter	35
3.1. Einleitung	35
3.2. Lebenssituation und Bedarfe junger Mütter in Teilzeitausbildung (Prof. Dr. Marianne Friese)	36
3.2.1. Belastende Faktoren und Rahmenbedingungen aus Sicht junger Mütter	36
3.2.2. Ressourcen und Kompetenzen junger Mütter	37
3.2.3. Selbsteinschätzungen junger Mütter zur Lebens- und Ausbildungssituation	38
3.2.4. Ausgewählte Empfehlungen des Projekts MOSAIK	39
3.3. Sicherstellung des Lebensunterhalts von Auszubildenden in Berufsausbildung in Teilzeit (Doreen Märten)	40
3.4. Junge Mütter (und Väter) in Berlin – Auswertung der Amtlichen Statistik und des Mikrozensus’	49
3.4.1. Altersspezifische Fruchtbarkeitsziffern und Verteilung auf die Bezirke	50
3.4.2. Sozioökonomische Daten zu jungen Müttern	53
3.5. Fazit	59
4. Ausweitung und Vernetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin	61
4.1. Einleitung	61
4.2. Stakeholder-Analyse	61
4.2.1. Ergebnisse der Gespräche mit IHK und HWK Berlin	65
4.2.2. Ergebnisse der Gespräche mit Wohlfahrtsverbänden	67
4.3. Das Vernetzungs-Modell „Bremer Förderkette Junge Mütter“ (Prof. Dr. Marianne Friese)	70
4.4. Ideen für die künftige Vernetzung zu Teilzeitberufsausbildung in Berlin	77
4.5. Fazit	80
5. Handlungsempfehlungen	81
6. Literatur	85
7. Adressen	87
Anhang	91

1. Einführung

1.1 Ausgangslage

Während die Vereinbarkeit von Beruf und Familie allgemein im Erwerbsleben immer mehr zu einem zentralen gesellschaftlichen und politischen Anliegen wird, bleibt der wichtige Aspekt der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufsausbildung weitgehend unberücksichtigt.

Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) haben gezeigt, dass ein großer Teil junger Eltern dauerhaft ohne qualifizierte Ausbildung bleibt (vgl. Puhmann 2007). Dies liegt sowohl an starren Strukturen der dualen Berufsausbildung als auch an dem nach wie vor dominierenden, traditionellen gesellschaftlichen Leitbild der familienzentrierten „Mutter und Hausfrau“. Dieses steht in starkem Gegensatz zu den Interessen junger Frauen: Alle Befragungen zeigen, dass junge Frauen – und auch eine wachsende Zahl junger Männer – heute selbstverständlich davon ausgehen, Kinder und Berufstätigkeit miteinander zu verbinden (vgl. DJI Bulletin 02/2006).

Dabei gibt es gesetzliche Veränderungen, die für die Verbesserung der Situation nutzbar gemacht werden können. So haben Betriebe mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) § 8 seit dem 1. April 2005 rechtlich die Möglichkeit, zeitmodifizierte bzw. zeitreduzierte Formen der Berufsausbildung anzubieten. Bisher allerdings sind die Kenntnisse über Teilzeitberufsausbildung bei Betrieben wie auch jungen Menschen mit Erziehungsverantwortung noch sehr lückenhaft. Daher beschränkt sich diese Form der Ausbildung bisher weitgehend auf Modellprojekte und den Bereich außerbetrieblicher Ausbildung.

Angesichts der dramatischen demographischen Entwicklung rechnet die Wirtschaft mit einem großen Fachkräftemangel – der in Berlin und den neuen Bundesländern auch schon spürbar ist –, dem nur durch Wertschätzung und Nutzung aller personellen Ressourcen in Ausbildung und Beschäftigung entgegengewirkt werden kann. Die Gruppe junger Frauen (und Männer) mit Kindern stellt eine solche – bisher nicht ausreichend erkannte und geförderte – personelle Ressource dar.

Der Großteil junger Menschen mit Erziehungsverantwortung sind Frauen. Viele sind auf sich selbst gestellt, ohne familiären Rückhalt und Unterstützung. Der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2001 kommt zu dem Schluss, dass sich vor allem Alleinerziehende wegen der hohen und wachsenden Zahl der Sozialhilfeabhängigkeit¹ zur zentralen Problemgruppe entwickeln. Die Folgen für die Kinder sind gravierend. So belegen statistische Befunde, dass Kinderarmut zu großen Teilen in Einelternfamilien zu finden ist. Junge Mutterschaft wird mehr und mehr zum „Strukturprinzip kumulativer Ungleichheit für Frauen und ihre Kinder“, wie es Frau Prof. Friese vom BQF-Projekt „Kompetenzentwicklung für junge Mütter“ (MOSAİK) treffend ausdrückt.² Dies ist umso alarmierender vor dem Hintergrund der generationsweisen Wiederholung früher Mutterschaft und Verfestigung von „Sozialhilfekarrieren“³. Um dies zu verhindern, müssen auch und gerade junge Eltern die Möglichkeit haben, eine qualifizierte Berufsausbildung zu erlangen. Die 2005 geschaffenen Möglichkeiten zeitmodifizierter Ausbildung bieten dafür eine wichtige Grundlage, da eine täglich oder wöchentlich verkürzte Arbeitszeit ermöglicht wird.

¹ Aufgrund der Veränderungen in der Sozialgesetzgebung finden sich heute viele dieser jungen Mütter im ALG II-Bezug.

² Vgl. Friese 2006.

³ Vgl. Seeger 2006.

Diese Studie wurde in Auftrag gegeben, um die Bedarfslage zum Thema „Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter (und Väter)“ in Berlin aus der Angebots- wie auch der Nachfragesperspektive genauer einschätzen zu können. Quantitative wie qualitative Daten wurden zusammengestellt, die Erkenntnisse zur Gestaltung zielgruppengerechter Angebote und Interventionen liefern.

1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise

In der Studie werden folgende Ziele verfolgt:

- Bestandsaufnahme vorhandener betrieblicher und außerbetrieblicher Angebote von Teilzeitberufsausbildung
- Sammlung soziodemografischer und sozioökonomischer Daten zu jungen Müttern (und Vätern) und Beschreibung ihrer spezifischen Unterstützungsbedarfe
- Analyse vorhandener unterstützender Institutionen in Berlin (Stakeholder)
- Ideensammlung zur Ausweitung und Verankerung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin

Die Studie zeigt im Ergebnis Handlungsbedarfe und spricht Empfehlungen für notwendige politische Interventionen aus. Ergebnisse von Modellprojekten aus anderen Bundesländern, wie z. B. des BQF-Projektes MOSAIK aus Bremen⁴ sowie die Erfahrungen von Berliner Ausbildungsträgern werden dabei einbezogen.

So werden Modelle außerbetrieblicher Berufsausbildungen in Teilzeit des Projektverbunds LiLA „Zukunft für 2“⁵, des EJF-Lazarus gAG Projekts „Mütter lernen“ (MüLe) und des Projekts „Mütter in Berufe“ des SOS-Berufsausbildungszentrums Berlin in Kapitel 2 „Bestandsaufnahme Teilzeitberufsausbildung in Berlin“ vorgestellt. Des Weiteren wurden ausgewählte Betriebe zum Thema Teilzeitberufsausbildung befragt, um festzustellen, inwieweit das Thema und die gesetzlichen Möglichkeiten bekannt sind und welche Umsetzungsmöglichkeiten und welche Probleme Betriebe sehen. Um eine Einschätzung der bisherigen Relevanz von Mutterschaft in der Ausbildung zu erhalten, wurden Daten von der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Handwerkskammer (HWK) Berlin erhoben. Die Bestandsaufnahme wird abgeschlossen durch einen kursorischen Überblick über Teilzeitangebote im Bereich Umschulung und Weiterbildung, die sich speziell an junge Mütter richten.

Im dritten Kapitel „Bedarfe und Problemlagen junger Mütter (und Väter)“ wird die Zielgruppe näher untersucht: Welche Rahmenbedingungen kennzeichnen ihre spezielle Lebenssituation, mit welchen Problemen haben junge Frauen mit Kindern zu kämpfen, aber auch welche besonderen Kompetenzen entwickeln sie? Dies beschreibt Prof. Dr. Friese vom BQF-Projekt MOSAIK in ihrem Beitrag, die als Hochschullehrerin seit vielen Jahren zu diesem Thema forscht, Projekte zur Berufsvorbereitung und -ausbildung mit jungen Müttern initiiert und wissenschaftlich begleitet. Hier fließen auch Befragungen junger Mütter in Teilzeitberufsausbildung aus Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen ein. Ein zentrales Problem dieser jungen Frauen ist die Sicherung ihres Lebensunterhalts während der Teilzeitausbildung. Doreen Märten aus dem Berliner Projektverbund LiLA, langjährige Sozialpädagogin bei LiSA e.V., stellt die schwer durch-

⁴ Das Projekt „Kompetenzentwicklung für junge Mütter – Zur Kooperation von Beratung, Ausbildung und Beruf“ war von 2003 - 2006 an der Universität Bremen angesiedelt, 2007 wechselte es mit der Transferphase an die Justus-Liebig-Universität Gießen. Der Berliner Projektverbund LiLA war Partner in der Transferphase.

⁵ Der Projektverbund LiLA besteht aus den Trägern LiSA e.V., LIFE e.V. und Ausbildungs- und Kulturzentrum e.V. (AKC).

schaubare Vielzahl von Leistungen dar, die sich z. T. gegenseitig ausschließen und macht Vorschläge zur Lichtung des Paragrafendschungels.

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels schließlich wird die Zielgruppe „Junge Mütter in Berlin“ (16 - 25 Jahre) genauer untersucht. Da hierzu bisher keine aussagekräftigen Daten vorlagen, wurden Sonderauswertungen der Amtlichen Statistik sowie des Mikrozensus' vorgenommen, so dass hier erstmals verlässliche statistische Aussagen zur Gesamtzahl junger Mütter in Berlin, zur Zahl der Geburten junger Mütter in ganz Berlin und in einzelnen Bezirken, zur Altersstruktur und zu ihrem sozioökonomischen Hintergrund vorliegen. Die statistischen Auswertungen wurden vom Berliner Institut für Sozialforschung GmbH (BIS) durchgeführt.

Nachdem die Ausgangslage in Berlin und die Zielgruppe junger Mütter näher beschrieben wurden, folgt in Kapitel 4 „Ausweitung und Vernetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin“ die Analyse der potentiellen Unterstützer/innen, der „Stakeholder“. Welche Institutionen müssten auf Gesamt-Berliner und auf bezirklicher Ebene einbezogen werden, um eine Ausweitung von Formen zeitmodifizierter Ausbildung zu erreichen, welchen Nutzen oder welches Interesse könnten diese Stakeholder haben? Die Ergebnisse der Gespräche mit vier zentralen Akteuren, nämlich mit IHK und HWK Berlin sowie zwei großen Wohlfahrtsverbänden, werden hier präsentiert. Um weitere Anregungen und Ideen für künftige Vernetzungsformen in Berlin zu erhalten, stellt Prof. Dr. Friese das von ihr entwickelte und erprobte Modell „Bremer Förderkette Junge Mütter“ vor. Daran anschließend werden Ideen und Eckpunkte für ein Berliner Netzwerk zu Teilzeitberufsausbildung skizziert.

Im abschließenden fünften Kapitel „Handlungsempfehlungen“ werden Empfehlungen für Politik, Kammern, Senatsverwaltungen und Jobcenter gegeben.

1.3 Entwicklung Teilzeitberufsausbildung bundesweit

Teilzeitberufsausbildung wird bundesweit bereits seit Anfang der 90er Jahre in Fachkreisen intensiv diskutiert⁶. Als Angebot für eine besonders benachteiligte Gruppe am Arbeitsmarkt – nämlich junge Mütter – wurde Teilzeitberufsausbildung in mehreren Modellprojekten erprobt und erforscht.

Bundesweit entstanden daher in den 90er Jahren verschiedene Projekte, die Modelle der Berufsausbildung für die Zielgruppe junger Mütter entwickelten und erforschten, wie z. B. 1998 in Hessen das Projekt „Junge alleinerziehende Mütter in der Berufsausbildung“ (JAMBA)⁷, 2002 in Nordrhein-Westfalen „Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit für junge, insbesondere alleinerziehende Mütter und Väter“ (BEAT)⁸ und seit 2003 in Bremen das Forschungsprojekt „Kompetenzentwicklung für junge Mütter“ (MOSAIK).⁹ Ein Projekt, das sich nicht vorrangig an benachteiligte junge Frauen wandte, entstand 2005 in Schleswig-Holstein. Im Rahmen des STARegio-Projekts der IHK und Handwerkskammer Lübeck wurden bisher über 160 Teilzeitausbildungsverhältnisse vermittelt. Zielgruppe sind junge Mütter und Väter bzw. in Pflege

⁶ Ein Auslöser für diese Initiativen war in den 90er Jahren das Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung“ (20-24 Jahre). Zentrale Frage war, warum diese Jugendlichen – damals 14 Prozent von 700.000 jungen Erwachsenen – keine Ausbildung hatten. Die Auswertung zeigte, dass insbesondere junge Frauen mit Kindern betroffen waren. In Westdeutschland waren es 46 Prozent dieser jungen Frauen ohne Berufsausbildung, die schon Kinder hatten oder eine Familie gründen wollten. In Ostdeutschland 11 Prozent (Puhlmann 2007, 38).

⁷ Dieses Projekt ist ausführlich dokumentiert in den beiden Bänden: Zybell 2003 und Nader, Paul, Paul-Kohlhoff (Hg.) 2003.

⁸ Im Rahmen dieses von RE-/Init e.V. getragenen BQF-Modellprojektes ist das Handbuch Teilzeitberufsausbildung entstanden, das wertvolle Hinweise für die praktische Umsetzung sowie eine Liste aller regionalen Akteure, Ansprechpartner und Angebote für junge Frauen und Männer mit Elternpflichten bietet ([Handbuch Teilzeitberufsausbildung: http://tzba.reinit.net/engine/data/upfiles/HandbuchTeilzeitberufsausbildung.pdf](http://tzba.reinit.net/engine/data/upfiles/HandbuchTeilzeitberufsausbildung.pdf)). Siehe auch die ausführliche Projekt-Dokumentation von Albert, Schmidt, Specht (Hg.) 2008.

⁹ Auch das Projekt MOSAIK wurde – wie BEAT – im Rahmen des BQF-Programmes "Kompetenzen fördern" des BMBF finanziert, vgl. Friese 2008 sowie ihre beiden Beiträge in dieser Studie.

eingebundene junge Menschen. Im Unterschied zu den anderen Projekten gibt es hier keine sozialpädagogischen Begleitmaßnahmen für die Azubis und auch keine finanziellen Anreize für Betriebe. Mittlerweile wurde das Projekt auf weitere Kammern in Schleswig-Holstein ausgedehnt und wird mit Unterstützung des dortigen Wirtschaftsministeriums auch nach Ende der Förderperiode fortgeführt.¹⁰ Erste Teilzeit-Angebote für junge Mütter in Berlin entstanden im Jahr 2001.¹¹

Als eine Folge dieser Projekte und mehrjähriger Lobbyarbeit wurde das Berufsbildungsgesetz Anfang 2005 dahingehend geändert, dass eine zeitliche Verkürzung der Berufsausbildung nun auch täglich oder wöchentlich möglich ist, wenn die Auszubildenden bereits Kinder haben oder nahe Familienangehörige pflegen. Dieser Anspruch besteht gegenüber der zuständigen Kammer, wenn Auszubildende und Auszubildende sich einig sind (siehe auch 1.4). Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist damit in der Berufsbildung angekommen.¹²

Dennoch ist die Möglichkeit einer regulären Berufsausbildung in Teilzeit bei Betrieben und auch bei den potentiellen und den tatsächlichen Auszubildenden bisher kaum bekannt. Dabei wird das Thema immer dringlicher. Zum einen weil immer mehr Jugendliche nicht direkt nach der Schule eine Ausbildung bekommen, sondern erst Warteschleifen drehen müssen¹³ und damit die „die Wahrscheinlichkeit [steigt], dass junge Menschen, die ohne Berufsausbildung geblieben sind, eine Familie gründen und Eltern werden.“ (Puhlmann 2007, 38). Zum anderen sorgt die demografische Entwicklung dafür, dass immer weniger junge Leute für spätere Fachkräftetätigkeiten zur Verfügung stehen, so dass auch die Potentiale junger Eltern genutzt werden müssen.

Und je älter Auszubildende sind, desto mehr von ihnen sind bereits Eltern. Zahlen aus dem Jahr 2000 zeigen, dass 2,6 Prozent aller damaligen Auszubildenden bis 25 Jahre (1.628.000) mit Kindern zusammenlebten. Bei den über 25-Jährigen waren es 29 Prozent, unter den weiblichen Auszubildenden dieser Gruppe sogar 40 Prozent (Puhlmann 2007, 38). Das durchschnittliche Alter der Jugendlichen, die eine Ausbildung beginnen, hat seit 1970 deutlich zugenommen: Damals begannen Teenager mit 16 Jahren eine Lehre, heute sind Azubis zu Ausbildungsbeginn durchschnittlich 19,3 Jahre alt.¹⁴

Das Berufsbildungssystem ist darauf prinzipiell nicht eingestellt. Anders als im Erwerbsleben, in dem in den letzten Jahren das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ immer mehr ins Zentrum rückt und man mit zahlreichen Instrumenten versucht, diese zu verbessern, geht die reguläre Berufsausbildung weiter von einem 8-Studentag plus Lernzeiten aus. „Frühe Mutterschaft bedeutet eine Abweichung vom allgemein gültigen Lebensmuster Schulbildung, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit und Familiengründung. Dies hat zur Folge, dass die jungen Frauen erst gar keine Berufsausbildung beginnen oder diese frühzeitig abbrechen.“ (Zybell 2003, 12)

Um bundesweit die Umsetzung und Verankerung von Teilzeitberufsausbildung voranzutreiben und als Basis für den fachlichen Austausch entstand 2003 auf Initiative des Projekts RE/init e.V. aus NRW das bundesweite „Netzwerk Teilzeitberufsausbildung“. Zentrale Themen sind:

¹⁰ Seit Januar 2008 wird das Projekt durch das schleswig-holsteinische Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr sowie den ESF gefördert. Über diese Förderung werden seit Juli 2006 bereits die ebenfalls bei den Kammern angesiedelten Beratungsstellen zur Teilzeitausbildung an den Standorten Flensburg, Kiel, Pinneberg und Itzehoe finanziert.

¹¹ Näheres zu den Berliner Teilzeitprojekten in Abschnitt 2.4.

¹² Weitere Teilzeitberufsausbildungsangebote für junge Mütter wurden bundesweit auf Initiative von Bildungsträgern, kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) sowie Berufsberatungen der Agenturen für Arbeit außerdem in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Berlin, Bayern und Thüringen entwickelt und durchgeführt (Quelle: www.teilzeitberufsausbildung.de, Stand Juli 2007).

¹³ Im Herbst 2007 waren mehr als die Hälfte aller Lehrstellensuchenden bundesweit Altbewerber/innen (380.000), die tageszeitung, 12.10.07, S. 13.

¹⁴ „Leben im Paralleluniversum“, die tageszeitung, 12.10.2007, S. 13..

- Finanzierungsmodelle für Teilzeitausbildung
- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen: Sozialpädagogische Begleitung und qualitativ hochwertige sowie flexible Kinderbetreuung
- Gewinnung, Beratung und Unterstützung von Betrieben
- Zusammenarbeit mit Kammern
- Soziale und individuelle Problemlagen junger Mütter

Das übergreifende Ziel ist es, verschiedenste Modelle zeitmodifizierter Berufsausbildung zu entwickeln und in das reguläre duale Ausbildungssystem zu integrieren.¹⁵

Dies könnte unterstützt werden durch ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung zu „Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG“.¹⁶ Dessen Ergebnisse könnten unter anderem dazu dienen, bundesweit gültige Regelungen zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung durch den Hauptausschuss des BIBB zu erlassen.

1.4 Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlage für Formen zeitmodifizierter Berufsausbildung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 8. Dieses regelt die Teilzeitberufsausbildung seit dem 1.4.2005 folgendermaßen:

(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.

Durch die Anfügung des Satzes 2 in Absatz 1 wird klargestellt, dass sich die Verkürzung der Ausbildungszeit bei berechtigtem Interesse auch auf eine tägliche oder wöchentliche Verkürzung beziehen kann, sofern das Ausbildungsziel auch in dieser verkürzten Zeit erreicht wird. Hierdurch wird eine Teilzeitausbildung unter Beibehaltung der regulären Ausbildungsdauer ermöglicht. Berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen haben. In diesen Fällen besteht bei Einvernehmen der Vertragsparteien ein Anspruch gegenüber der zuständigen Stelle, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend zu verkürzen.¹⁷

Grundsätzlich sollte eine Teilzeitberufsausbildung in regulärer Ausbildungszeit ermöglicht werden. Die Verlängerung der Ausbildungszeit ist nicht erforderlich, wenn der Anteil der betrieb-

¹⁵ Für die schulischen Ausbildungen gibt es verschiedene gesetzliche Regelwerke, die z. T. bei den Ländern liegen. Bisher liegen noch keine Erfahrungen mit Teilzeitberufsausbildung in diesem Bereich vor. Interessanterweise enthält das 2004 novellierte Krankenpflegegesetz und auch das neue Altenpflegegesetz von 2003 bereits einen Hinweis auf Teilzeitberufsausbildung. Die genaue Ausgestaltung wird jedoch nicht erläutert.

¹⁶ Ansprechpartnerin ist Angelika Puhmann, Kontakt siehe Anhang.

¹⁷ Aus: Änderungsantrag der Fraktionen SPD, CDU/CSU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung, Berufsbildungsreformgesetz - BerBiRefG, (Drucksache 15/3980).

lichen Ausbildungszeit mindestens 75 Prozent beträgt. Darauf haben sich die Spitzenverbände des Handels und der Industrie (DIHK) sowie des Handwerks (ZDH) geeinigt.¹⁸ Wenn die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 75 Prozent beträgt, ist eine Verlängerung der Ausbildungsdauer um 6-12 Monate möglich.

In der Praxis hat sich vor allem das Modell der 30-Stunden-Woche durchgesetzt, z. B. beim Projekt RE/init aus NRW, aber auch beim Projektverbund LiLA in Berlin. Die Berufsschule findet in Vollzeit statt, die tägliche Arbeitszeit liegt bei 6 Stunden.

¹⁸ Diese Regelung geht auf die „Eckpunkte für eine modifizierte Teilzeitausbildung“ des Bund-Länder-Ausschusses für Berufliche Bildung vom 30.03.2001 zurück, vgl. auch „Ausbildung in Teilzeit“, Info-Broschüre für Betriebe von IHK und HWK Lübeck, siehe Materialien im Anhang.

2. Bestandsaufnahme Teilzeitberufsausbildung in Berlin

2.1 Einleitung

In der Bestandsaufnahme soll ein Überblick über Teilzeitberufsausbildung in Berlin gegeben werden. Dabei werden die betriebliche und die außerbetriebliche Erstausbildung in den Blick genommen sowie ein cursorischer Überblick über den Bereich Umschulung / Weiterbildung in Teilzeit gegeben.

Es erfolgte eine Abfrage bei der Berliner Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer dazu, inwieweit Betriebe überhaupt Gebrauch von der gesetzlichen Möglichkeit zur Teilzeitausbildung machen. Wie erwartet, ist das Thema noch weitgehend unbekannt und bei den Kammern gibt es in der betrieblichen Ausbildung praktisch keine Teilzeit – Ausbildungsverhältnisse. Zur Bestandsaufnahme gehört auch, festzustellen welche Bedeutung das Thema „Schwangerschaft und Kinder während der Ausbildung“ in der bestehenden dualen Ausbildung hat. Dazu wurden die IHK und die HWK gebeten, Daten zur Verfügung zu stellen. Es wurde abgefragt, wie viele junge Frauen die Ausbildung wegen Elternzeit¹⁹ unterbrochen haben und ob sich diese Fälle auf bestimmte Berufe konzentrieren (2.2).

Um festzustellen, ob das Thema Teilzeitberufsausbildung in den Betrieben überhaupt schon bekannt ist, wie der Informationsstand diesbezüglich aussieht und unter welchen Bedingungen Berliner Ausbildungsbetriebe bereit wären Teilzeitausbildung umzusetzen, wurden Interviews mit ausgewählten Betrieben geführt. Die Ergebnisse zeigen, welche Faktoren aus Sicht der Betriebe für die Einführung von Teilzeitberufsausbildung eine wichtige Rolle spielen (2.3).

Des Weiteren werden die vorhandenen außerbetrieblichen Teilzeitangebote von Bildungsträgern und deren Erfahrungen mit der Zielgruppe junge Mütter vorgestellt (2.4). Dazu wurden ausführliche Interviews mit Verantwortlichen aus drei Ausbildungsprojekten geführt. In diesem Abschnitt wird auch die Entwicklung der außerbetrieblichen Teilzeitberufsausbildung in Berlin kurz beschrieben.

Die Bestandsaufnahme wird abgeschlossen durch einen kurzen Überblick über Teilzeitangebote im Bereich Umschulung und Weiterbildung (2.5), da diese jungen Müttern von den Jobcentern z.T. als Alternative zu einer regulären Erstausbildung angeboten werden.

2.2 Datenlage bei den Berliner Kammern

Um die bisherige Relevanz von Schwangerschaft, Elternzeit und Teilzeitausbildung einschätzen zu können, wurden sowohl HWK als auch IHK gebeten, ihre Statistik nach folgenden Merkmalen durchzusehen:

- Teilzeitausbildungsverhältnisse (insbesondere seit der Gesetzesänderung 2005)
- Unterbrechungen wegen Elternzeit²⁰
- Vertragslösungen nach Elternzeit (= Abbrüche)

Für die Studie wollten wir wissen, wie die Entwicklung der Elternzeitfälle über die letzten 5 - 10 Jahre aussieht, ob ein Anstieg zu verzeichnen ist, ob es eine Konzentration auf bestimmte Berufe gibt und wie häufig Abbrüche nach der Elternzeit sind. Hintergrund der Fragen war u. a.

¹⁹ Seit dem 01.01.2007 heißt der kinderbedingte Ausstieg aus der Erwerbsarbeit Elternzeit (vorher Erziehungsurlaub).

²⁰ Unterbrechungen wegen Schwangerschaft werden nicht erfasst (gesetzlicher Mutterschutz).

ein Vorgespräch mit einem Mitarbeiter der Handwerkskammer Berlin, der bis vor Kurzem als Zuständiger für die Lehrlingsrolle zentral mit den Schwangerschaften von Azubis und Elternzeitnehmerinnen zu tun hatte und von einem deutlichen Anstieg in den letzten Jahren ausging sowie einer Konzentration auf 2 - 3 Berufe.

Für den Bereich der Handwerkskammer Berlin ist es kaum möglich dazu Aussagen zu machen, da Unterbrechung wegen Elternzeit bei der Handwerkskammer erst seit Mai/Juni 2006 (Umstellung der Software) als Merkmal systematisch erfasst wird. Für die Zeit davor gibt es keine vollständigen Zahlen bzw. wären diese nur unter erheblichem Aufwand ausfindig zu machen. Es gibt Hinweise darauf, dass Elternzeitfälle vor allem in den Berufen Friseurin, Fachverkäuferin im Bäckereihandwerk und Fachverkäuferin im Fleischerhandwerk vorkommen. Generell gilt, dass Elternzeit durch die Handwerkskammer erst statistisch erfasst wird, wenn die Verlängerung der Ausbildung beantragt wird (für die Verlängerung wegen Elternzeit gibt es seit Juni 2006 eine spezifische Kennziffer). Wenn die jungen Frauen nur den gesetzlichen Mutterschutz nutzen und direkt danach in die Ausbildung zurückkehren, werden sie statistisch nicht erfasst; es sei denn aufgrund der entstandenen Fehlzeiten wird später eine Verlängerung erforderlich.

Ausbildungsabbrüche nach der Elternzeit bemerkt die Handwerkskammer oft erst sehr viel später, denn wenn die jungen Frauen nach der Elternzeit nicht in die Ausbildung zurückkehren, melden die Betriebe das nicht zwingend. Hier wird erst nachgeforscht, wenn das Ausbildungsende ohne Prüfung verstreicht. Zur automatischen Unterbrechung der Ausbildung kommt es, wenn die Elternzeit über die Dauer der regulären Ausbildungszeit hinausreicht.

Teilzeitausbildungsverhältnisse wurden bei der Handwerkskammer bisher nicht systematisch erfasst. Sie tauchen nur über das Merkmal „Verlängerung der Ausbildung“ in der Statistik auf²¹, dann aber zusammen mit anderen, die aus anderen Gründen – wie z. B. Krankheit – die Ausbildung verlängern. Die zuständige Mitarbeiterin für die Lehrlingsrolle will bei der Systemadministration anregen, Teilzeitausbildung als eigenständiges Merkmal in der Softwaremaske erfassen zu lassen, um in Zukunft klarere Aussagen zu diesem Thema machen zu können.

Das Merkmal „Unterbrechung der Ausbildung wegen Elternzeit“ wird bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) schon länger systematisch erfasst und so konnte die zuständige Mitarbeiterin eine exemplarische Auswertung für die Jahre 2000 – 2004 anfertigen. Für den betrachteten Zeitraum ist ein Anstieg von 67 Fällen auf 95 Fälle zu verzeichnen (aber nicht geradlinig). Die Quote von Elternzeitnehmerinnen in Bezug auf alle weiblichen Ausbildungsbeginnerinnen pro Ausbildungsjahr liegt sehr niedrig und stieg seit 2000 leicht von 1,7 Prozent auf 2,2 Prozent an. Die Mehrzahl der jungen Mütter, die Elternzeit nehmen (zwischen 53,8 Prozent und 64 Prozent), machen ihre Ausbildung im außerbetrieblichen Bereich. Auffällig sind die hohen Abbruchquoten zwischen 55 Prozent (2000) und 21 Prozent (2004), die jedoch insgesamt zurückgegangen sind. Hier könnte durchaus ein Ansatzpunkt für Teilzeitausbildung liegen, damit mehr junge Frauen ihre Ausbildung auch nach der Elternzeit fortführen.

Betrachtet man die Berufe im Einzelnen so wird deutlich, dass es bei insgesamt niedrigem Niveau starke Schwankungen gibt, z.B. bei den Bürokauffrauen: Die Elternzeitfälle für die erfassten Jahre 2000 bis 2004 variieren zwischen einem Minimum von 6 (2000) und einem Maximum von 27 (2002) bei diesem von jungen Frauen stark nachgefragten Ausbildungsberuf²². Zum Vergleich: Bei den Hotelfachfrauen traten pro Ausbildungsjahr nur 1 - 3 Fälle auf²³. Die

²¹ Die bisher bestehenden Teilzeitausbildungsverhältnisse bei der Handwerkskammer im außerbetrieblichen Bereich werden jeweils um ein halbes Jahr verlängert.

²² Die Zahl der abgeschlossenen Verträge betrug im Jahr 2000 526 und lag im Jahr 2004 bei 377.

²³ Im Jahr 2000 begannen 361 junge Frauen die Ausbildung, 2004 waren es 419.

meisten jungen Frauen werden bei der IHK zur Kauffrau für Bürokommunikation oder zur Kauffrau im Einzelhandel ausgebildet. Bei der ersteren gab es pro Jahr zwischen 10 und 13 Elternzeitausstiege (zwischen 1,2 und 1,7 Prozent der Auszubildenden junger Frauen), bei der letzteren lagen die absoluten Zahlen zwischen 11 und 21, in Prozent ausgedrückt: zwischen 1,2 und 2,9 Prozent pro Ausbildungsjahr.

Teilzeitausbildungsverhältnisse können bei der IHK seit April 2007 in der Eingabemaske erfasst werden, eine Überblicks-Recherche der Kammer ergab, dass zurzeit keinerlei Teilzeitausbildungsverhältnisse eingetragen sind.²⁴

Da Unterbrechungen wegen Mutterschutz generell nicht erfasst werden, ist die Gesamtzahl von weiblichen Azubis mit Kindern in den Statistiken der Kammern nicht ablesbar. Bundesweite Statistiken besagen, dass 2000 2,6 Prozent aller Azubis (bis 25 Jahre) mit Kindern zusammenlebten (Puhlmann 2007, 28).

2.3 Ergebnisse der Betriebsbefragung

Um festzustellen, ob das Thema Teilzeitausbildung in den Betrieben überhaupt schon bekannt ist, wie der Informationsstand diesbezüglich aussieht und unter welchen Bedingungen Berliner Ausbildungsbetriebe bereit wären Teilzeitausbildung umzusetzen, wurden Interviews mit ausgewählten Betrieben geführt. Die Betriebe wurden nach verschiedenen Kriterien wie Betriebsgröße, Branche, Art der Ausbildungsberufe und Offenheit für familien- bzw. frauenfreundliche Personalpolitik ausgesucht.

Ziel bei der Auswahl der Betriebe war es, eine möglichst große Bandbreite der in Berlin auszubildenden Betriebe sowohl aus dem Zuständigkeitsbereich der IHK als auch der HWK zu erreichen. Frauentypische Ausbildungsberufe sollten ebenso dabei sein wie solche, in denen Frauen in der Minderheit, aber aufgrund des drohenden Fachkräftemangels zunehmend gefragt sind. Neben großen und bundesweit bekannten Ausbildern sollten auch kleine und mittelständische Unternehmen zu Wort kommen, da aus anderen Bundesländern bekannt ist, dass die Teilzeitausbildung in solchen Betrieben eher umgesetzt werden kann.²⁵

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die befragten Betriebe:

²⁴ Die jungen Mütter, die beim Projekt „MüLe“ bzw. im SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin eine Teilzeitausbildung im kaufmännischen Bereich absolvieren, werden nicht als Auszubildende in Teilzeit erfasst, sondern als Azubis mit einer Regelausbildungszeit von 36 Monaten; da die Frauen mind. über einen Realabschluss verfügen, konnte einer tägl. Ausbildungszeit von 6 Stunden im Rahmen der Regelausbildungszeit zugestimmt werden (Ausbildungsverkürzung aufgrund höheren Schulabschlusses).

²⁵ So die Erfahrungen sowohl des STARegio-Modellprojekts in Schleswig-Holstein (ohne finanzielle Unterstützung für Betriebe), als auch des Projekts „Jamba“ aus Hessen (mit finanzieller Unterstützung).

Betriebeliste nach Kriterien - Interviews Teilzeit-Studie

*nach Beschäftigtenzahl am Standort Berlin, KMU-Def. nach EU 2005 (siehe unten)

	Unternehmen	IHK / HWK / schulische Ausbildung	Betriebsgröße*	Branche	Ausbildungsberufe	Zahl der Azubis insges. / Zahl Ausbildungsplätze pro Jahr	Indikator für Offenheit für das Thema
1	DaimlerChrysler AG Werk Berlin ²⁶	IHK	Groß	Automobil- branche	Technische Berufe (in der Mehrheit)	152 Azubis insgesamt (inkl. Berufsakademie- Stud.), (Stand 30.04.2007) Pro Jahr: ca. 59	Mitglied im Netzwerk Chancengleichheit an der ersten Schwelle (bei LIFE e.V.)
Interview mit Ausbildungsleiter und Ausbilder							
2	Deutsche Telekom AG – Telekom Training	IHK	Groß	Telekommuni- kation	Technische Berufe Kaufmännische Berufe	566 Azubis (Juli 2007) Pro Jahr: 180-210 nach Bedarf	Mitglied im Netzwerk Chancengleichheit an der ersten Schwelle (bei LIFE e.V.)
Interview mit Leiterin Berufsbildung Berlin							
3	Charité Gesundheitsakademie	Schulische Ausbildung	Groß	Gesundheits- wirtschaft	Gesundheits- und Pflegerberufe	521 Azubis (Stand Okt. 2007) Pro Jahr: 179	an der Charité Durchführung des Audits Familie und Beruf der Hertie-Stiftung
Interview mit Geschäftsführerin der Gesundheitsakademie für den Ausbildungsbereich der Charité und der Fachbereichsleiterin für Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege							
4	Fa. Optiker Andreas Wittig	HWK	Kleinst (5, davon 3 Frauen)	Optikerhand- werk	Augenoptiker/in	Zurzeit keine Auszubildenden (2007); sonst pro Jahr eine/n	Frauenfreundlichster Betrieb in Bln- Charlottenburg 2000
Interview mit Betriebsinhaber							
5	Bäckerei Wiedemann	HWK	Mittel (211, davon 163 Frauen) 28 Filialen	Nahrung und Genussmittel	Bäckereifach- verkäufer/in Bäcker Konditor	71 Azubis (Januar 08) Pro Jahr: ca. 20 (Bäckereifachverkäuferin)	Hinweis der Berliner Handwerkskammer auf „Mütterfreundliche Arbeitszeiten“ in der Produktion

²⁶ Seit Herbst 2007 heißt das Werk: Daimler AG Mercedes-Benz Werk Berlin.

Interview mit Bezirksleiterin zuständig für Ausbildung						
Unternehmen	IHK / HWK / schulische Ausbildung	Betriebsgröße*	Branche	Ausbildungsberufe	Zahl der Ausbildungsplätze pro Jahr	Indikator für Offenheit für das Thema
6 Friseurbetrieb Tonestrina	HWK	Klein (13: davon 10 Frauen)	Friseurhandwerk	Friseur/in	5 Azubis Pro Jahr: 2	im Vorstand der Friseur-Innung die einzige Frau
Interview mit Geschäftsführerin						
7 Fa. Abschiff Parkettgroßhandel	IHK	Klein (12: 3 Frauen)	Parkettgroßhandel	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	Zurzeit 1 Azubi Pro Jahr: 0-2 je nach Bewerberlage	Erfahrung mit Teilzeit-Praktikantinnen von MüLe (Anbieter außerbetriebliche Teilzeitausbildung)
Interview mit Geschäftsführer						
8 OSZ Verkehr, Wohnungswirtschaft und Steuern	Schulische Ausbildung	---	Büroberufe	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation*	---	---
*einzige vollzeitschulische Ausbildung an diesem OSZ; daneben Berufsschule für verschiedene Ausbildungsberufe Interview mit Stellv. Abteilungskordinatorin und Bildungsgangkordinatorin						

KMU-Definition der EU (seit 2005):

Kleinst-Unternehmen: bis 9 Beschäftigte

Klein-Unternehmen: bis 49 (bisher nach IfM Def. bis 9, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn)

Mittlere Unternehmen: bis 249 (bisher nach IfM Def. bis 500)

Große Unternehmen: 250 und mehr (bisher nach IfM Def. 500 und mehr)

Da ein Großteil junger Frauen bundesweit wie auch in Berlin in schulischen Berufen ausgebildet wird²⁷ wurde ein Interview mit der Gesundheitsakademie der Charité geführt. Zusätzlich wurde eine Abteilungsleiterin eines Oberstufenzentrums zur möglichen Einführung von Teilzeitausbildung im Bereich der vollzeitschulischen Ausbildung befragt.

Für die Durchführung der qualitativen Interviews wurde ein Leitfaden entwickelt (siehe Anhang). Die Gespräche wurden mitgeschnitten, transkribiert und werden hier in Auszügen wiedergegeben. Die Fragen drehten sich im Wesentlichen um den Informationsstand der Betriebe zu Teilzeitausbildung und ihre grundsätzliche Haltung dazu. Die Interviewpartner wurden gebeten, einzuschätzen inwieweit ein Bedarf für diese neue Form von Ausbildung bestehe und nach ihren Vorstellungen für die praktische Umsetzung in ihrem Ausbildungsalltag gefragt, welche Befürchtungen sie hegen, welche Chancen sie evtl. sehen und inwieweit sie zum Beispiel Unterstützungs- und Begleitangebote von Externen für sinnvoll oder notwendig halten würden.

Informationsstand und Position zu Teilzeitausbildung

Die befragten Großbetriebe hatten den Begriff Teilzeitberufsausbildung zwar schon mal gehört, sie wussten aber meist nicht, was sich genau dahinter verbirgt. Bei den Handwerksbetrieben war das Konzept bisher gänzlich unbekannt. Sogar die zwei Interviewpartner, die selbst im Innungsvorstand sind, kannten die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung nicht.

Einer Interviewpartnerin aus den Großbetrieben war das Konzept bekannt, da Niederlassungen ihres Konzerns in anderen Bundesländern Teilzeitausbildung bereits umsetzen und dies im Intranet veröffentlicht worden war. Alle drei hatten das Thema für sich und ihren Betrieb aus verschiedenen Gründen bisher nicht weiter verfolgt. Als Grund wurde z.B. mangelnder Handlungsdruck genannt, das heißt, dass es bisher von Seiten der Bewerber/innen oder Azubis keine Nachfrage nach Teilzeitausbildung gab:

„Ich weiß, dass es so etwas bei SOS Kinderdorf gibt [...]. Ansonsten haben wir uns überhaupt nicht mit Teilzeitberufsausbildung beschäftigt, weil es keine Notwendigkeit gab, diesbezüglich etwas zu tun oder zu lassen.“ (DaimlerChrysler AG Werk Berlin)

In den schulischen Gesundheitsberufen ist es nach Angabe der hier Befragten v.a. Arbeitsüberlastung durch andere strukturelle Veränderungen, die eine Beschäftigung mit dem Thema verhindern. Die Gesetzesänderung – in diesem Fall durch das Krankenpflegegesetz vom 01.01.2004, das auch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung erwähnt – war ihnen jedoch bekannt.²⁸

Bei den Ausbildern aus den dualen Berufen, die den Begriff und zum Teil auch die Gesetzesänderung des BBiG kannten, waren dennoch große Informationsdefizite und Unsicherheit bezüglich der praktischen Umsetzung zu erkennen. So wurde zum Beispiel von einem Interviewpartner befürchtet, dass die Ausbildungszeit sich dann womöglich verdoppeln könnte, was er nicht befürworten würde. Der Begriff „Teilzeit“-Ausbildung scheint unglückliche Assoziationen an die mit Vorurteilen behaftete Teilzeit-Arbeit zu wecken und kann offensichtlich leicht als „Halbtagsausbildung“ gedeutet werden. Was zwar theoretisch auch möglich

²⁷ Laut Berufsbildungsbericht von 2006 sind die Gesundheits- und Krankenpfleger/innen mit insgesamt rund 19.900 der am stärksten vertretene schulische Ausbildungsberuf in Deutschland. Es folgen die Altenpfleger/innen (rund 15.800) und die Erzieher/innen (rund 13.400), wobei in allen drei Berufen mit Anteilen von 78 bis 86 Prozent die Schülerinnen deutlich dominieren. (Berufsbildungsbericht 2006, S. 183)

²⁸ Auch im Krankenpflegegesetz von 2003 gibt es einen Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung (§ 4, Absatz 1). Das Gesetz regelt seitdem die Altenpflegeausbildung bundesweit, vorher galten Landesgesetze.

ist, in der Realität liegt die tatsächliche Arbeitszeit in Teilzeitberufsausbildungen jedoch in der Regel bei sechs Stunden täglich.²⁹

Zu dieser Verbreitung der „vollzeitnahen“ Teilzeitvariante hat sicherlich die von den Spitzenverbänden von Industrie und Handwerk (DIHK, ZDH) getroffene Vereinbarung beigetragen. Diese sieht vor, dass bei einer auf maximal 75 Prozent verkürzten täglichen Arbeitszeit die Teilzeitausbildung in der regulären Ausbildungsdauer abgeschlossen werden kann, Verlängerungen für diese Variante also nicht nötig sind³⁰. Diese Vereinbarung war keinem der Interviewpartner bekannt.

Die Position der Betriebe zu Teilzeitberufsausbildung – nachdem kurz erklärt wurde, was darunter zu verstehen und für welche Zielgruppe sie gedacht ist – war dann bei den meisten grundsätzlich positiv, weil sie jungen Müttern gerne eine Chance geben möchten:

„Eine tolle Sache, wenn man das so hinkriegt, wenn das so funktioniert. Ich denke, es gibt ja viele junge Frauen, die während der Ausbildung plötzlich Mutter werden, natürlich auch welche, die es schon vor ihrer Ausbildung sind, und dass das für sie einfach eine Chance ist, eine ordentliche, solide Berufsausbildung zu erhalten und danach in das Berufsleben einzusteigen. Denn wenn sie auf diese Art und Weise keine Chance erhalten, ist es für sie schwer, ihr Leben zu meistern.“ (Telekom Training BBi Berlin)

Eine Betriebsinhaberin aus dem Handwerk äußerte allerdings ganz klar, dass sie eine Teilzeitausbildung nicht finanzieren würde, weil sie davon ausgeht, dass die Teilzeit-Azubi zu den Zeiten, wo sie am dringendsten gebraucht würde, nicht da wäre (Stoßzeiten am Abend) und weil sie insgesamt weniger für reguläre Arbeiten im Betriebsablauf zur Verfügung stünde.

Einschätzung des Bedarfs und praktische Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung

Von den meisten wurde vermutet, dass es einen Bedarf geben könnte. Allerdings gab es bisher bei keinem Betrieb Nachfragen von Bewerber/innen oder Azubis. Eine Befragte mutmaßte, dass es auch den jungen Leuten noch gar nicht bekannt sei:

„Grundsätzlich kann ich mir schon vorstellen, dass es einen Bedarf gibt, auch wenn wir noch keine Anfragen hatten – aber es ist ja auch noch nicht sehr bekannt.“ (Telekom Training BBi Berlin)

„Ja. Ich kann den Bedarf nicht ganz genau benennen, das ist ein Blick in die Glaskugel. Mein Gefühl aber sagt mir, dass das der richtige Weg wäre, weil eine Qualifizierung und Weiterbildung ganz klar eine viel größere Chance auf dem Arbeitsmarkt bietet als eine Nicht-Qualifikation.“ (Fa. Augentoptiker Wittig)

„Also wir haben schon einige, die aufgrund eines kleinen Kindes, das sie schon mit in die Ausbildung gebracht haben, oder gleich in der Ausbildung bekommen haben, erhebliche Probleme haben. Das hat sich jetzt besonders bemerkbar gemacht durch diese Zusammenführung [der Krankenpflegeschulen], jetzt ist unsere Klientel größer und gemischerter geworden. Das spricht dafür, dass es eine Klientel gibt, für die das auch sinnvoll wäre.“ (Charité Gesundheitsakademie)

²⁹ Im STARegio-Projekt von IHK und HWK Lübeck z.B. gibt es nur eine geringe Anzahl von 20-Std.-Verträgen (Telefon. Auskunft Beatrix Hahner, IHK Lübeck, Okt. 2007).

³⁰ Diese Vereinbarung ist veröffentlicht in der Infobroschüre des STARegio-Projektes aus Schleswig-Holstein „Ausbildung in Teilzeit“, Seite 10 (siehe Anhang). Sie geht zurück auf die „Eckpunkte für eine modifizierte Vollzeitausbildung“ des Bund-Länder-Ausschusses „Berufliche Bildung“ vom 30.03.2001 (zitiert nach ibv 2002, S. 77).

Bei einem befragten Betrieb war die Möglichkeit zur Fortführung der Ausbildung in Teilzeit von einer jungen Frau, die während der Ausbildung ihr Kind bekommen hatte, sogar von dieser selbst abgelehnt worden. Von diesem Betrieb wurde auch darauf verwiesen, dass es schon immer mal junge Mütter in der Ausbildung gegeben hat und auch gibt und dass mit diesen jeweils im Rahmen der Vollzeitausbildung gewisse flexible Möglichkeiten gefunden wurden, um die Vereinbarkeit zu erleichtern.³¹

Von Seiten eines größeren Handwerksbetriebes wurde eine ähnliche Position vertreten. Der Bedarf sei für sie nicht erkennbar, so die Interviewpartnerin, da sie relativ viele junge Mütter pro Ausbildungsjahr habe (ca. 3-4 bei 20 Azubis) und ihre Erfahrung sei, dass diese die Vollzeitausbildung gut hinbekommen. Allerdings war sie auch der Meinung, dass dies nur mit einem Partner oder/und einem unterstützenden familiären Umfeld möglich sei:

„Wenn die junge Frau niemanden hat der ihr zur Seite steht, sondern sie und das Kind sind die einzige Einheit, die existiert, dann glaube ich, ist es sehr schwer zu schaffen. Auch mit einer Teilzeitausbildung von 75 Prozent. Weil der Handel ist einfach nicht kinderfreundlich und familienfreundlich auch nicht. Definitiv nicht. Jedenfalls nicht für Mütter.“ (Bäckerei Wiedemann)

Auf Seiten der befragten Betriebe wird bisher kein Bedarf für Teilzeitausbildung gesehen. Denn noch immer ist die Lehrstellensituation für die meisten so, dass die Betriebe sich ihre Wunsch-Azubis aus einer großen Zahl von Bewerber/-innen aussuchen können.

„Was wäre für uns eine Motivation? Für uns wäre eine Motivation, wenn wir superklasse Bewerber hätten, die wir unbedingt nehmen wollten, aber das geht nur in Teilzeit. Das kommt so gut wie nie vor. Also, dass wir so öfter mal das Gefühl haben, Mensch schade, das geht jetzt nicht, weil die ein Kind hat und die müsste Teilzeit.. Bei uns ist es beinahe unumstößlich, dass es Vollzeit ist.“ (Charité Gesundheitsakademie)

Allerdings gab diese Befragte auch zu bedenken, dass sich diese Situation in den nächsten Jahren ändern könnte, wenn deutlich weniger Schulabgänger und Schulabgängerinnen auf den Ausbildungsmarkt strömen. Eine Befragte schätzt die Situation anders ein, in ihrem Handwerksberuf sei es schon jetzt schwierig, genügend Azubis zu finden (Bäckerei Wiedemann).³²

Alle Interviewpartner und -partnerinnen teilten mehr oder weniger starke Bedenken bezüglich der praktischen Umsetzung einer täglich verkürzten Ausbildung. Manche eher in Bezug auf die Stoffvermittlung, andere eher wegen der Ausbildungsorganisation bzw. der Integration in komplexere Arbeitsprozesse.

„Das ist wohl eine gute Idee. Allerdings wenn ich das einmal für meinen Beruf betrachte ist das gar nicht so einfach. Wenn ich sage, auf 75 Prozent der regulären Arbeitszeit gekürzt, ich mach es mir einfach, ich gehe von einer 40-Stunden-Woche aus und habe dann nur noch 30 Stunden zur Verfügung, das halte ich bei den hohen Qualitätsansprüchen, die wir in unserem Beruf haben für bedenklich ohne Verlängerung. Absolut bedenklich. Denn aufgrund der festen

³¹ In diesem Betrieb wird in Gruppen ausgebildet, die z.T. sehr selbständig arbeiten und in denen sich die Auszubildenden gegenseitig anleiten, so dass junge Mütter, die mal später kommen oder früher gehen müssen gut integriert werden können. Außerdem haben die Auszubildenden hier Gleitzeit – als einzige Niederlassung des Konzerns bundesweit – was die Flexibilität für die Auszubildenden nochmals verstärkt.

³² Dass der Fachkräftemangel im Berliner Handwerk deutlicher spürbar ist als bei den IHK-Berufen, wurde auch im Gespräch mit dem Geschäftsführer der HWK Berlin deutlich (siehe dazu Teil 4).

Berufsschulzeiten, das sind zwei Tage die Woche, bleiben nur drei Tage übrig. Das ist real zu wenig.“ (Fa. Augenoptiker Wittig)

Für diesen Interviewpartner, der auch in der Augenoptiker-Innung tätig ist, war klar, dass eine Verlängerung der Gesamt-Ausbildungsdauer unumgänglich sei. Das sieht ein Kollege aus einem kleinen IHK-Betrieb (12 MA) für den bei ihm ausgebildeten Beruf der Großhandelskaufleute genauso. Er meldete grundsätzliche Bedenken an, ob drei Tage in der Woche nicht generell zu wenig sei, um die Auszubildende – v.a. in den höheren Lehrjahren – adäquat in die laufenden Arbeitsprozesse im Unternehmen integrieren zu können.

Auch die Interviewpartnerinnen aus dem Krankenpflegebereich bezweifelten, dass ihre Ausbildungsinhalte in kürzerer Zeit adäquat vermittelt werden könnten. Hier kommt noch erschwerend hinzu, dass die abzuleistende Stundenanzahl bzw. die Arbeitswochen, die in einem bestimmten Krankhausbereich absolviert werden müssen, genau festgelegt sind und die Auszubildende sich bei einer Unterschreitung nicht zur Prüfung anmelden kann. Hier müssten mit dem Landesprüfungsamt Regelungen gefunden werden und die Befragten gehen davon aus, dass dafür ein spezielles Konzept vorzulegen sei, für dessen Erarbeitung zurzeit keine Kapazitäten frei seien.

Die Frage, ob eine Verlängerung der Ausbildung notwendig ist, wird für jeden Beruf unterschiedlich beantwortet, was natürlich mit den jeweiligen Anforderungen der Berufe zusammenhängt. Für Bäckereifachverkäuferinnen bzw. Friseurinnen erschien den Interviewpartnerinnen die Verkürzung kein Problem in Bezug auf die Stoffvermittlung.

Neben dieser Frage bewegt die Betriebe v.a. die praktische Umsetzung einer Ausbildung in Teilzeit. Dabei spielen die Ausbildungsformen und Methoden in der Ausbildung eine wichtige Rolle. In Großbetrieben heißt das: Wird in Gruppen ausgebildet? Wie selbständig arbeiten diese Gruppen? Wie oft gibt es feste Lehrgänge und werden diese von Ausbilder/-innen oder Externen angeboten? Natürlich wollen die Betriebe auch wissen, welche zusätzlichen Belastungen eventuell auf ihr Ausbildungspersonal zukommt.

„So wie wir die Ausbildung hier betreiben, vor allem in den ersten nicht ganz zwei Jahren, bevor sie rauskommen in den Fachbereich, sehe ich das bei uns eigentlich als unkompliziert an. Da wir nicht ständig diese Lehrgangsform haben, sondern eher individuell ausbilden und auch mit starker Unterstützung der eigenen Gruppe, wäre das bei uns schon machbar.“ (DaimlerChrysler AG Werk Berlin)

Hinzu kommen die betrieblichen Einsätze, die sich z. B. in der technischen Ausbildung von Großbetrieben an die Lehrwerkstatt-Ausbildung anschließen. Dabei ist zu beachten, in welchen betrieblichen Einsatzbereichen Teilzeit möglich ist. Im Produktionsbereich bei Bandarbeit beispielsweise ist Teilzeit eigentlich nicht vorgesehen, da rund um die Uhr in festen Schichten gearbeitet wird.

„Ein anderes Problem, das ich sehe, sind unsere Betriebseinsätze, die sogenannten Versetzungsbereiche, denn dort wird eine volle Arbeitszeit verlangt, sonst bringt das alle Abläufe durcheinander. Dort in der Produktion gibt es Bandarbeit. Die Ausbildung besteht zur Hälfte aus Betriebseinsätzen.“ (DaimlerChrysler AG Werk Berlin)

Bei näherem Nachfragen stellte sich heraus, dass auch dieses Problem gelöst werden kann, wenn frühzeitige Absprachen mit den entsprechenden Fachausbilder/-innen, die im Betrieb für die Azubis zuständig sind, getroffen werden:

„Aus meiner Sicht müsste man ganz bestimmte Abteilungen raussuchen, wo die Meister von Anfang an einbezogen werden und eben wissen, dass diese Auszubildende nicht den vollen Arbeitstag zur Verfügung steht, sondern eben von 6 bis 13 oder 12 Uhr. Dann können sie natürlich nur in den Bereichen eingesetzt werden, wo das machbar ist. Wenn man dann z.B. Bandarbeitsplätze kennenlernen soll, muss das vorher gut abgesprochen werden. Wenn unsere Azubis für ein, zwei Wochen an den Bändern mitarbeiten, dann können sie ja auch zeitweise raus, also wenn wir hier in der Ausbildungswerkstatt wichtige Termine haben, wie Gruppengespräche oder Nachhilfeunterricht. Das ist also nach Absprache mit dem Fachbereich möglich. Das müsste man dann natürlich im Vorfeld, bevor man die versetzt, mit den Bereichen planen.“ (DaimlerChrysler AG Werk Berlin)

Auch in der Krankenpflegeausbildung waren die Befragten besonders bezüglich der Praxiseinsätze skeptisch, da dort Spätdienste und Nachtwachen gefordert sind:

„Bei Schülern ab dem zweitem Jahr wird auch gesagt, ihr müsst auch Spätdienste und Nachtwachen machen. Das ist übrigens Pflicht. Eine junge Mutter muss auch Nachtwache machen, wenn sie Krankenschwester werden will, das heißt, das muss man mit der betroffenen Frau zusammen organisiert bekommen. Dafür müsste man noch einmal ein ganz neues Konzept machen.“ (Charité Gesundheitsakademie)

Die Befragten der Großbetriebe waren sich einig, dass die Einführung von Teilzeitausbildung zunächst mit mehr Aufwand verbunden ist, weil neue Absprachen getroffen werden müssen. Eine Befragte aus einem Großbetrieb regte an, gleich eine ganze Gruppe von Teilzeit-Azubis einzustellen, damit sich der Aufwand lohnt und damit man es nicht ständig wieder mit Einzelfallregelungen zu tun hat. Dies legten die Erfahrungen einer anderen Niederlassung des Konzerns nahe, die seit einigen Jahren Teilzeitausbildung für junge Mütter anbietet. Als weitere günstige Rahmenbedingung sieht sie eine bestimmte Form der Ausbildung, nämlich die sogenannte Lernprozessbegleitung. Dies ist eine Form der Gruppenausbildung, die sehr stark auf die Selbständigkeit der Azubis setzt und in der der oder die Ausbilderin v.a. als Lernbegleiterin fungiert. Zum einen ist hier sehr individuelles Lernen an der Tagesordnung (Lernziele werden direkt mit dem Ausbilder individuell vereinbart), zum anderen unterstützen sich die Gruppenmitglieder stark und lernen auch viel voneinander, so dass hier viel von der Akzeptanz der anderen Gruppenmitglieder für eventuelle Teilzeit-Azubis abhängt.

„Ich glaube schon, dass der Organisationsaufwand größer ist. Ich glaube auch, dass es nicht günstig ist, wenn da nur eine Auszubildende ist. Es müsste dann schon so sein, dass man eine kleine Gruppe hat. In der Telekom in der Region West funktioniert das wahrscheinlich auch deswegen gut, weil mit Lernprozessbegleitung ausgebildet wird, so dass man dort viel auf der Betriebsebene oder auf der BBI- Ebene realisieren kann, weil das ja sowieso kleine Gruppen sind in der Lernprozessbegleitung, weil dann die Betreuung, oder die Gespräche eine ganz andere Basis haben als hier in so einer normalen großen Gruppe, also bei Ausbildung herkömmlicher Art. Und wenn man eine kleine Gruppe hat bei einem Ausbilder, in der nur Teilzeitauszubildende sind, da ist das bestimmt einfacher zu handhaben.“ (Telekom Training BBi Berlin)

Außerdem gab sie zu bedenken, dass es sicherlich auch für die jungen Mütter besser wäre, nicht völlig isoliert mit den Anforderungen durch Beruf und Kind zu kämpfen, d.h. dass die jungen Mütter sich in einer Gruppe auch gegenseitig unterstützen und aufbauen könnten.

Im Handwerk stellt sich das Problem nicht in dieser Form, weil die Auszubildenden im Betrieb mitlaufen und direkt im Arbeitsprozess lernen. Bei den kleineren Betrieben wurde betont, dass es deswegen vor allem darauf ankomme, die Arbeitszeiten der Teilzeit-Azubi gut in die vorgegebenen Öffnungs- bzw. Arbeitszeiten der Kolleg/innen zu integrieren. Das sah eine Befragte für Teilzeit-Azubis als problematisch an, da die Stoßzeiten in ihrem Friseur-Betrieb zwischen 16 und 20 Uhr liegen. Ihrer Erfahrung nach seien Mütter generell unflexibler und deswegen nicht voll einsatzfähig. Sollten die Teilzeit-Azubis in der Lage sein, ihre Arbeitszeit z.B. als Vollzeit an 3 Tagen abzuleisten, könnte sie sich eine Ausbildung schon viel eher vorstellen.

Bei einem größeren Handwerksbetrieb besteht die größte Hürde ebenfalls in den Arbeitszeiten, die durch die Ladenöffnungszeiten der Filialen vorgegeben sind, in denen die Azubis lernen. Hier sind regelmäßige Spätschichten zu erbringen ähnlich dem Gesundheitswesen. In anderen Bereichen gibt es regelmäßige Samstagsarbeit wie z.B. bei dem befragten Betrieb, der Großhandelskaufleute ausbildet.

Externe Unterstützung

Vor allem für kleinere Betriebe ist eine andere Frage wichtig, nämlich die nach externer Unterstützung. Die Befürchtung von zusätzlichen Problemen, die die Teilzeit-Azubi mitbringen könnte, überfordert zu sein ist da. Die Vorstellung, hier auf zusätzliche Infrastruktur zurückgreifen zu können, wurde z.T. sehr begrüßt:

„Absolut wichtig. Denn ich bin Fachmann für Augenoptik, und habe von Pädagogik nur peripher eine Ahnung. Das heißt, es gibt bestimmte Bedürfnisse, die ich gar nicht gut betreuen könnte. Grundvoraussetzung wäre für mich dabei, dass es keine unklaren Strukturen gibt, sondern ein Ziel gibt. Dass ich sagen kann, Ziel ist die abgeschlossene Berufsausbildung, welche Probleme auch immer es gibt, oder welcher Unterstützungsbedarf da ist. Ich halte eine externe Unterstützung für gerechtfertigt. Also, ich würde so was als Entlastung empfinden.“ (Fa. Augenoptiker Wittig)

Angesprochen auf das Thema externe Begleitung und vor allem sozialpädagogische Unterstützung – wie sie in den bisherigen Teilzeitausbildungen für junge Mütter bisher meist angeboten wird³³ – reagierten die befragten Großbetriebe unterschiedlich. Ein Unternehmen lehnte das Modell einer Unterstützung von Anfang an ab und setzte stattdessen auf die Selbstorganisation der jungen Frauen, die sich Unterstützung, wenn sie sie denn brauchten, auch holen würden. Erste Anlaufstelle wäre dann die im Unternehmen angesiedelte Sozialberatung. Ein anderes Großunternehmen dagegen hielt eine begleitende Unterstützung für eine Gruppe junger Mütter für hilfreich.

„Ich denke, es könnte sinnvoll sein, bestimmte Begleitangebote zu haben, denn es kommen ganz andere Anforderungen auf die jungen Mütter zu. [...] Und zum Beispiel ein Workshop, einmal in der Woche, einmal im Monat setzen wir uns hin, machen Stammtisch, oder wie auch immer. Das könnte ich mir schon vorstellen. Also vor allem am Anfang wäre es gut für die Gruppe, Begleitangebote zu haben ggf. von Externen, um die Gruppe gut zusammenzuführen und die anderen Nicht-Mütter auch für das Thema zu sensibilisieren.“ (Telekom Training BBI Berlin)

³³ Eine Ausnahme bildet das STARRegio-Projekt von IHK und HWK Lübeck, hier geht die Initiative EU-finanziert von den Kammern aus, sie beraten Betriebe bei der Einführung und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung. Eine zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung gibt es nicht.

Die Befragten aus dem Gesundheitswesen nahmen eine Unterscheidung vor zwischen solchen jungen Müttern, die gute Schulabschlüsse mitbringen³⁴ und deswegen in die Regelausbildung einsteigen könnten und „benachteiligten Jugendlichen“. Für diese sei externe Unterstützung eine wichtige Voraussetzung, da sie kaum Möglichkeiten sehen, auf jemanden, der oder die „... eine erhebliche soziale Problematik, oder eine Lernproblematik mitbringt...“ (Charité Gesundheitsakademie) adäquat eingehen zu können. Das Unternehmen hat bereits gute Erfahrungen mit der Kooperation mit einem Bildungsträger gemacht, nämlich bei der Integration von Migrantinnen in die Krankenpflegeausbildung. Hier übernahm der Träger die Berufsvorbereitung der jungen Frauen und empfahl diese dann an den Ausbildungsbetrieb, die meisten wurden tatsächlich als Auszubildende eingestellt.

„Da wir das prinzipiell gut finden, da was zu tun, dass Mütter und Frauen bessere Chancen haben, und gerade die aus den benachteiligten Gruppen, also politisch gesehen finde ich das grundsätzlich gut. Aber es muss eine Hilfe von außen kommen, so wie von AKARSU, ich muss sagen, die haben uns ganz viel abgenommen.“ (Charité Gesundheitsakademie)³⁵

Eine andere Form der begleitenden Maßnahmen könnte in gezielter schulischer Unterstützung bestehen, wie sie schon heute die Ausbildungsbegleitenden Hilfen (ABH) bieten:

„Ja gut, eine Sache wäre auf jeden Fall das Thema Nachhilfe, was wir ja bei unseren Auszubildenden auch schon einsetzen, also wenn wir sehen, da sind Defizite speziell im schulischen Bereich, dass wir eben externe Nachhilfelehrer hierher kommen lassen und dass das unterstützt wird. Und das wäre dann natürlich auch eine Möglichkeit, dass dann z.B. solche Nachhilfeschichten so stattfinden, dass eine alleinerziehende Mutter sogar die Möglichkeit hat, ihr Kind da mit hinzunehmen. Das wäre gerade wichtig, wenn für die Auszubildende Berufsschultage ausfallen, z.B. weil das Kind krank ist oder die Kita geschlossen ist. Und das muss dann ja nachgeholt werden. Einiges lässt sich alleine nachholen, vieles muss dann aber auch mit Unterstützung passieren.“ (DaimlerChrysler AG Werk Berlin)

Denn die meisten Betriebe betonen, dass ihre Ausbildungen im theoretischen Bereich immer anspruchsvoller werden und Ausfälle hier kaum kompensiert werden können.

„Und auch die Möglichkeit, wenn zum Beispiel eine Gruppe in einem Vorbereitungskurs war, dass sie sich weiter treffen und auch weiter betreut werden. Wir können nur Niedrig-Level-Betreuung leisten. Wir können uns nicht mit Einzelnen nach dem Unterricht hinsetzen und deren Sachen noch mal ausarbeiten. Das geht nicht. Wenn die Leute nicht mitkommen, und das ist ja auch das Problem, die Ausbildung ist anspruchsvoll, und die ist anspruchsvoller geworden, der Theorieanteil ist noch mal deutlich gestiegen.“ (Charité Gesundheitsakademie)

Damit wird auch das Thema der Zugangsvoraussetzungen berührt. Diese Frage stellt sich für die Betriebe ganz zentral. Ein Betrieb äußert sich in der Richtung, dass nur Azubis mit einem besonders guten schulischen Hintergrund für eine Teilzeitausbildung in Frage kämen – zumal wenn diese ohne Verlängerung stattfinden soll. Alle anderen gehen auf jeden Fall davon aus, dass die Teilzeit-Azubis die gleichen Voraussetzungen erfüllen müssten wie die anderen Azubis auch. Ein befragter Betrieb hatte negative Erfahrungen mit einer Praktikantin aus schulischen Maßnahmen und hob hervor, dass die Auszubildende selbst motiviert sein müsse und nicht „vom Amt geschickt“ werden dürfe.

³⁴ Zugangsvoraussetzung: Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss plus Berufsausbildung.

³⁵ AKARSU ist ein Berliner Bildungsträger, der speziell Migrant/innen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Unterstützt werden könnten junge Mütter ggf. durch Berufsvorbereitungskurse. Mit Berufsvorbereitungen und Praktika speziell für junge Mütter wurden bundesweit sehr gute Erfahrungen gemacht, da die jungen Frauen sich so langsam auf den neuen Balanceakt Ausbildung und Kind vorbereiten und die Betriebe die potentiellen Azubis bereits vorher kennenlernen konnten.³⁶

In Berlin wie bundesweit werden viele junge Frauen in schulischen Ausbildungen ausgebildet. Das exemplarisch geführte Gespräch mit einer stellvertretenden Abteilungskordinatorin vom Oberstufenzentrum Verkehr, Wohnungswirtschaft, Steuern³⁷ ergab eine grundsätzliche Offenheit für Teilzeitberufsausbildung.

Eine Teilzeitausbildung an diesem OSZ im Bereich der vollzeitschulischen Ausbildung Kauffrau für Bürokommunikation wäre ihrer Meinung nach grundsätzlich möglich, so dass eine wöchentliche Schulzeit von 30 Stunden zu absolvieren wäre (statt regulär 32 Stunden im 1. Jahr bzw. 34 im 2. und 3. Jahr).

In der Praktikumsphase im Betrieb (3 Monate im 2. Ausbildungsjahr) müssten sich die Azubis an die betrieblichen Arbeitszeiten anpassen. Um die Verkürzung zu erreichen, würde für die Teilzeit-Azubis im 2. und 3. Ausbildungsjahr der Wahlpflichtbereich entfallen. Welcher Bereich im 1. Schuljahr zu kürzen wäre, müsste noch geklärt werden. Eine solche Änderung wäre aus Sicht der zuständigen Abteilungskordinatorin vertretbar, zumal der Wahlpflichtbereich nicht der Benotung unterliegt. Entsprechende Änderungen der Stundentafel speziell für Teilzeit-Azubis müssten von der zuständigen Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung genehmigt werden. Die Schulzeiten wären dann z. B.: 8.00 – 13.30 Uhr an 4 Tagen pro Woche; 9.50 – 15.00 Uhr ein Tag pro Woche.

Ein nicht zu unterschätzendes Problem ist die Finanzierung in schulischer Ausbildung, da das Schüler-Bafög mit 190 € sehr niedrig ist und viele Schüler/innen nebenbei noch arbeiten, was für junge Mütter sicherlich kaum zu realisieren wäre (siehe auch 3.3 zu Finanzierungsfragen). Grundsätzlich wäre aus Sicht des OSZ eine Berlinweite Vernetzung sowie zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung für junge Mütter in vollzeitschulischer Ausbildung wünschenswert.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Informationsstand der Betriebe zum Thema Teilzeitberufsausbildung gering ist, die Mehrheit der befragten betrieblichen Verantwortlichen einer Teilzeitausbildung jedoch grundsätzlich offen gegenübersteht. Sie wird als gesellschaftlich wichtige Chance für eine qualifizierte Ausbildung für die Zielgruppe der jungen Mütter (und Väter) angesehen. Die grundsätzlich positive Einstellung der Befragten lässt sich auch daran ablesen, dass alle weiterhin Informationen zum Thema Teilzeitausbildung erhalten möchten und die meisten am Aufbau des geplanten Netzwerks Teilzeitausbildung in Berlin interessiert sind.³⁸

Bezüglich der praktischen Umsetzung hegen die Betriebe unterschiedliche Bedenken. Vor allem die befragten großen Betriebe haben auch schon bisher versucht, für junge Mütter in der Ausbildung geeignete Regelungen zu finden und sind bereit, organisatorische Veränderungen vorzunehmen, um Teilzeitausbildung zu ermöglichen (Stichwort soziale Verantwortung). Klei-ner

³⁶ Hilfreich sind berufsvorbereitende Phasen wie z.B. beim Projekt „Zukunft für 2“ des Projektverbundes LILA und bei MüLe, siehe Abschnitt 2.4.

³⁷ Am OSZ Verkehr, Wohnungswirtschaft, Steuern gibt es rund 3000 Schüler und Schülerinnen, darunter rund 150 angehende Kaufleute für Bürokommunikation (einzige vollzeitschulische Ausbildung an diesem OSZ).

³⁸ Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass Betriebe ausgewählt wurden, die als familien- bzw. frauenfreundlich gelten dürfen, siehe oben Tabelle der ausgewählten Betriebe.

und mittlere (Handwerks-)Betriebe sehen eine große zeitliche Flexibilität der Teilzeit-Azubis als Voraussetzung an, damit diese die betrieblich vorgegebenen Öffnungs- und Arbeitszeiten ableisten können. Außerdem spielt hier die Einpassung in das vorhandene Team – auch bezüglich der Arbeitszeiten – eine zentrale Rolle.

Die Mehrheit spricht sich für sozialpädagogisch orientierte Begleit- und Unterstützungsangebote aus, um eventuelle zusätzliche Belastungen für ihre Ausbilder/innen abzufangen und um Beratungs-Know-How speziell für die Problemlagen junger Mütter nutzen zu können.

Ein sehr kritischer Punkt für die Umsetzung von Teilzeitausbildung ist in jedem Fall die Lage der Arbeitszeit. Wenn diese – wie in vielen auch gerade frauentypischen Handels- und Dienstleistungsberufen mittlerweile üblich – eher am Nachmittag, am Abend oder am Wochenende abzuleisten ist, wären von den jungen Müttern zusätzliche Vereinbarkeitsleistungen zu erbringen, da in dieser Zeit normalerweise keine Kita-Betreuung zur Verfügung steht. Wenn keine familiären Netzwerke mobilisiert werden können wäre zu prüfen, ob zusätzliche Tagesmutter-Betreuung beim Jugendamt beantragt werden kann.

Dieser Punkt berührt auch das Thema Übernahme: Insbesondere bei den Großbetrieben sind die Arbeitszeiten während der Ausbildung oft noch eher familienfreundlich. Inwieweit sie das später nach der Übernahme auch noch sind, wäre von den jungen Frauen zu prüfen und bei der Entscheidung für eine Ausbildung mit zu bedenken.

Ob eine Verlängerung der Ausbildungszeit erforderlich ist, wird unterschiedlich bewertet und ist mit den zuständigen Kammern zu regeln. Allerdings ist hier zu beachten, dass die Verlängerung der Ausbildungszeit vom Gesetzgeber als Ausnahme vorgesehen ist.³⁹

Grundsätzlich sind die Ausbildenden eher bereit, Azubis, die während der Ausbildung schwanger werden, eine Fortsetzung der Ausbildung in Teilzeit anzubieten, als gezielt und breitenwirksam junge Mütter anzuwerben – auch wenn alle bejahen, dass Teilzeitausbildung zu einem familienfreundlichen Unternehmen dazugehört.

Das hängt sicherlich damit zusammen, welches Bild Betriebe von jungen Müttern haben. Dabei reicht das Spektrum von denjenigen Ausbildenden, die davon ausgehen, dass die Teilzeit-Auszubildenden tendenziell bessere Leistungen erbringen müssten, um die Verkürzung der Ausbildungszeit abzufangen bis zum anderen Extrem, diese Auszubildenden generell als „benachteiligte Jugendliche“ einzustufen, bei denen man mit lern- und sozialen Problemen zu kämpfen hat – und zwar noch mehr als bei den „normalen“ Auszubildenden.

Befürchtet wird, dass diese zusätzlichen Probleme dann von den eigenen Ausbilder/innen bewältigt werden müssen. Da in vielen Ausbildungsbereichen an Personal gespart wird, gibt es hierfür praktisch keine Puffer mehr. Auch deswegen werden externe Unterstützungs- und Begleitangebote darum grundsätzlich von den meisten begrüßt und könnten die Bereitschaft der Betriebe erhöhen, sich auf Teilzeitausbildung einzulassen.

Ein wichtiges Thema für die Betriebe ist naturgemäß die Motivation der potentiellen Azubis. Persönliche Begegnungen der interessierten jungen Mutter mit den Ausbildungsverant-

³⁹ Vgl. § 8 (BBiG), Abs. 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.“ Siehe auch Hinweis von Eva Anslinger dazu (2007: 284); Kammermitarbeiter/innen entscheiden individuell über Verlängerungen und neigen dazu – entgegen der Intention des Gesetzgebers – Verlängerungen der Gesamtdauer vorzugeben, so z. B. eine Untersuchung aus NRW von 2005.

In den 90er Jahren gewann das Thema Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter bundesweit an Bedeutung. 1999 führte MüLe anlässlich des zehnjährigen Bestehens eine bundesweite Tagung mit dem Titel „Wege aus der Sackgasse“ durch, an der Projekte aus Hessen und Bremen teilnahmen. Im Januar 2001 startete MüLe mit der ersten Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter zur Kauffrau für Bürokommunikation im Berliner Bezirk Steglitz⁴³. Diese außerbetriebliche Ausbildung war damals noch zugänglich für junge Mütter aus der ganzen Stadt, der Besuch der Berufsvorbereitung vorher bei MüLe war keine Voraussetzung.

Das zweite Angebot des Trägers SOS Kinderdorf e. V. kam 2003 hinzu, ebenfalls als Modellprojekt für den Beruf der Kauffrau für Bürokommunikation vom Arbeitsamt Mitte (Nord) und Senat finanziert und damit für alle Nord-Berlinerinnen zugänglich. Bei „Mütter in Berufe“ im SOS- Berufsausbildungszentrum Berlin besteht aktuell im Wedding (Bezirk Mitte) vor allem die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung für junge Mütter als Kauffrau für Bürokommunikation und als Friseurin.⁴⁴ Eine Berufsvorbereitung ist im Rahmen der bestehenden Angebote möglich. In einem Eingangstest werden die Fähigkeiten und Potenziale der jungen Frauen erfasst und danach gemeinsam über die Auswahl des Ausbildungsberufs entschieden. Nicht wenige junge Mütter interessieren sich für das Gastgewerbe, obwohl es aufgrund der dort geforderten Arbeitszeiten später schwierig umzusetzen ist. Seit einigen Jahren bietet das ABW Kreuzberg eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe oder zur Köchin für junge Mütter an, finanziert über die Jugendhilfe (KJHG § 13,2). Dieses Angebot wird zurzeit in Vollzeit durchgeführt.⁴⁵

2004 / 2005 begann eine zunehmende Regionalisierung der Agentur für Arbeit. Dies galt auch für die Angebote im Rahmen der BvB und BaE⁴⁶, die eine stadtweite Belegung der vorhandenen Teilzeitausbildungsplätze erschwerte. Hinzu kam die Umstrukturierung der Sozialgesetzgebung und die Schaffung des SGB II 2005. Eine neue regionale Institution, das Jobcenter, wurde ins Leben gerufen, die u. a. einige Zielgruppen und Aufgaben der Agenturen für Arbeit und der Sozialämter übernahm. Ein Großteil der jungen Mütter, die zuvor ihren Lebensunterhalt über das Sozialamt bezogen, wurde nun zu Jobcenter-Kundinnen. Durch die Neustrukturierung entstand eine Zuständigkeitslücke für die Angebote der Teilzeitausbildung. Die Agenturen waren nicht mehr Hauptakteur, die Jobcenter in der Findungsphase, Modelle und bestehende Förderungen liefen aus und mussten auf regionale Bedarfe abgestimmt werden. Seitdem gibt es in Berlin keine neuen Teilzeitausbildungsplätze mehr, die stadtweit zugänglich sind⁴⁷. Seit 2006 finanzieren einzelne Jobcenter wieder Angebote für „ihre“ jeweiligen bezirklichen Kundinnen.⁴⁸

So bietet der Projektverbund LiLA seit 2006 das Modell „Zukunft für 2“ mit insgesamt 18 Teilzeitausbildungsplätzen in verschiedenen handwerklichen Berufen an⁴⁹, die über das Jobcenter Tempelhof-Schöneberg finanziert werden. 2007 wurden von den Jobcentern Tempelhof-Schöneberg und Steglitz-Zehlendorf weitere 24 Teilzeitausbildungsplätze für Goldschmiedin, Tischlerin, Bootsbauerin, Kauffrau im Einzelhandel / Verkäuferin und Kauffrau für Bürokommunikation ausgeschrieben, die eine Bietergemeinschaft bestehend aus dem Projektverbund LiLA und MüLe jetzt umsetzt. Nachträglich wurde auch Bedarf beim Jobcenter Neukölln festgestellt,

⁴³ Finanziert über die Bundesagentur als Modellprojekt angesiedelt beim damaligen Arbeitsamt Südwest.

⁴⁴ Zeitpunkt des Interviews Sept. 07

⁴⁵ ABW Kreuzberg bietet seit 2000 jungen Frauen und jungen Müttern die Möglichkeit einer Ausbildung im Gastgewerbe an. Derzeit befinden sich unter 13 Azubis 3 junge Mütter und eine Schwangere. Alle arbeiten in Vollzeit. Individuelle Teilzeitregelungen sind auch möglich (Auskunft ABW am 08.01.08).

⁴⁶ BvB= Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nach § 61 SGB III, BaE = Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 240 SGB III.

⁴⁷ Bei ausgeschriebenem BaE können prinzipiell alle Jobcenter Plätze bei anderen Jobcentern einkaufen, dies wird aber selten praktiziert. Einzige Ausnahme: das Modellprojekt der Senatsverwaltung bei Best Sabel s.u.

⁴⁸ Ausnahme: Bei MüLe wurde 2005 noch eine Berufsvorbereitung sowie eine Berufsausbildung über die Bundesagentur eingerichtet, sowie Ende 2006 nach einer Ausschreibung der Agentur eine Berufsvorbereitung in Teilzeit.

⁴⁹ Und zwar als Bootsbauerin, Goldschmiedin, Maßschneiderin und Tischlerin. Alle diese Berufe sowie der Beruf der Fahrradmonteurin sind auch über die Jugendhilfe oder als Einzel-Reha-Förderung möglich (Stand Herbst 2007).

das Plätze abkaufte, so dass zurzeit junge Mütter aus dem ALG II-Bezug aus 3 Bezirken Teilzeitberufsausbildung wahrnehmen können. Drei weitere junge Mütter erhalten eine geförderte Teilzeitausbildung über ein bezirkliches Jugendamt (Reinickendorf, Steglitz-Zehlendorf und Treptow-Köpenick).

Daraus folgt, dass junge Mütter aus den meisten Berliner Bezirken bisher unversorgt bleiben bzw. das Angebot einer Berufsorientierung/ -vorbereitung oder einer Umschulung im kaufmännischen Bereich in Teilzeit (siehe dazu Abschnitt 2.5) bekommen.

Zum Beispiel bietet der CJD Berlin seit 2007 jungen Müttern, die ihren Hauptschulabschluss oder eine Berufsvorbereitung machen wollen, Unterstützung. Finanziert wird das Projekt über den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Ebenfalls seit 2007 gibt es das Projekt „Junge Mütter auf dem Weg“ des Evangelischen Johannesstifts für junge Mütter unter 25 Jahren, die Leistungen vom Jobcenter bekommen und noch keine Berufs- und Lebensplanung für die Zeit nach der Elternzeit haben. Das Angebot dient dazu, berufliche Perspektiven mit den Müttern zu entwickeln, d. h. Schulausbildung und berufliche Orientierung wie Ausbildung und Arbeit zu klären und die Sicherstellung der Kinderbetreuung in die Wege zu leiten, damit eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsleben gewährleistet ist.

Das einzige Angebot, das Berlinweit zugänglich ist, scheint ein Modellprojekt beim Anbieter Best Sabel Bildungszentrum GmbH⁵⁰ zu sein. Im Bereich Erstausbildung fördert die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eine betreute außerbetriebliche Erstausbildung zu Kauffrauen unterschiedlicher Fachrichtungen für Mädchen und junge Mütter mit Migrantinnenanteil in Voll- oder Teilzeit seit dem 01.10.2006. Von den 21 Ausbildungsplätzen sind neun Ausbildungsplätze in Teilzeit (6 Bürokauffrauen, 3 Informations- und Telekommunikationssystemkauffrauen). Die wöchentliche Arbeits- bzw. Ausbildungszeit für die Teilzeit-Azubis beträgt 30 Stunden statt der üblichen 40. Die Teilzeitausbildungen werden in der Regeldauer von 36 Monaten abgeschlossen. Voraussetzung für die Teilzeitausbildungsplätze war der Realschulabschluss. Damit soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmerinnen die Ausbildung trotz täglich verkürzter Arbeitszeit erfolgreich absolvieren. Die Ausbildung erfolgt als Verbundausbildung, die jungen Frauen werden auch sozialpädagogisch betreut. Die an der Verbundausbildung beteiligten Kooperationsbetriebe entrichten einen kostendeckenden Beitrag, für Teilzeit-Azubis entsprechend verringert. Bisher liegen noch keine Erfahrungen mit der Ausbildung in den Kooperationsbetrieben vor, dorthin wechseln die Azubis erst ab April 2008. Die meisten der Teilzeit-Azubis wurden Best-Sabel vom Jobcenter vermittelt.⁵¹

Finanzierung außerbetrieblicher Teilzeitberufsausbildung

Die derzeit vorhandenen außerbetrieblichen Teilzeitberufsausbildungsplätze werden also vorwiegend von einzelnen Berlinern Jobcentern finanziert. Sie sind für viele der jungen, ungelerten, arbeitslosen Mütter zuständig. Junge Mütter werden von den meisten Jobcentern jedoch erst nach den drei Jahren der Elternzeit aktiviert, da sie während dieser Zeit offiziell dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen⁵². Obwohl alle Erfahrungen und Forschungsergebnisse

⁵⁰ Die Kontaktdaten aller Anbieter finden sich im Anhang.

⁵¹ In der Vergangenheit gab es bei Best Sabel schon einmal ein Modellprojekt mit dem Titel „Ganzheitliche betreute Erstausbildung von Mädchen und jungen Müttern mit Migrationshintergrund zur IT-Kauffrau“ mit insgesamt 18 Teilnehmerinnen (Okt. 2004 – 30.09.2007, 12 Azubis haben die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen). Die Ausbildung erfolgte in Vollzeit.

⁵² Sobald die jungen Mütter im ALG II-Bezug dem Jobcenter ihre Erziehungs-/Elternzeit melden, ist das ein Grund für die Nicht-Aktivierung laut § 10 Abs. 1, SGB II. Diese jungen Frauen werden dann oftmals bis zu 3 Jahren nicht angesprochen. Gründe hierfür liegen auch in der hohen Zahl von Kund/innen, die ein/e Jobcentermitarbeiter/in zu betreuen hat.

dagegensprechen, junge Mütter so lange ihre Bildungsbiografie unterbrechen zu lassen, ist dies der übliche Umgang. Will eine junge Mutter vorher in eine Ausbildung oder Arbeit kommen, muss sie dies meist aktiv beim Jobcenter einfordern. Ob es dann ein spezielles Angebot in Teilzeit gibt, ist fraglich, denn bisher bieten nur drei Berliner Jobcenter die Möglichkeit einer geförderten Teilzeitausbildung.

In seltenen Fällen sind junge Mütter Kundinnen der Arbeitsagentur. Hier wissen einzelne Mitarbeiter/innen der Berufsberatung von der Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung, aber bisher wird von der Möglichkeit, Plätze für Arbeitsagenturkundinnen einzukaufen kein Gebrauch gemacht.

Bei entsprechendem Bedarf der jungen Mutter kann eine außerbetriebliche Teilzeitausbildung auch über Einzel-Reha-Förderung (SGB III) oder die Jugendberufshilfe (SGB VIII) gefördert werden. Die Träger des Projektverbunds LiLA haben hierfür Möglichkeiten in ihren Trägerverträgen zur Ausbildung mit der Senatsverwaltung Wissenschaft, Bildung, Forschung (Abteilung Jugend) ausgehandelt.

Arbeitszeiten / Modelle der Träger

Alle interviewten Träger setzen Teilzeitausbildung mit einer 6-stündigen täglichen Arbeitszeit um:

SOS: 8.00 – 8.30 Uhr bis 15 – 15.30 Uhr, kleine Gleitzeit

LiLA: 7.30 – 16.30 Uhr, Kernarbeitszeit: 9.30 – 14 Uhr

MüLe: 8.00 – 16 Uhr, Kernzeit zurzeit 9 – 14 Uhr

Der Berufsschulunterricht sowie außerbetriebliche Unterweisungen finden in Vollzeit statt: Bei der Büroausbildung von MüLe und SOS z. B. sind pro Woche zwei Berufsschultage zu absolvieren mit insgesamt etwa 12 Unterrichtsstunden. Der Träger MüLe hat eine Absprache mit der Berufsschule bezüglich des Stundenplans, so dass der Unterricht nie länger als bis 15.30 Uhr dauert. Das kann auch deswegen realisiert werden, weil alle Teilzeit-Azubis in einer Klasse sind. Bei SOS gibt es bisher keine besonderen Vereinbarungen mit der Berufsschule, da die Azubis sich auf verschiedene Klassen verteilen. Ab und zu tauchen Probleme bezüglich des Nachmittagsunterrichts auf, der nicht immer mit den Kita-Zeiten der Azubis kompatibel ist, dann werden individuelle Lösungen gesucht.

In den Handwerksausbildungen im Projektverbund LiLA ist ein Berufsschultag die Regel (8 – 15h). Hier gibt es z. T. Einzelabsprachen, falls Anfangs- und Endzeiten nicht mit den Kita-Betreuungszeiten vereinbar sind. Wenn die Auszubildende später kommt oder früher gehen muss, werden Verabredungen getroffen, wie sie den Stoff nachholen kann. Eine große Ausnahme stellt die Berufsschule der Bootsbauer/innen in Travemünde dar. Dort wird Blockunterricht im Umfang von je 4 Wochen durchgeführt. Im ersten Jahr sind es 4 Blöcke, in den darauffolgenden 2 - 3 Blöcke. Diese langen Aufenthalte konnten bisher nur von jungen Müttern geleistet werden, die auf ein verlässliches familiäres Betreuungsnetz zurückgreifen konnten. In Einzelfällen wird eine Kinderbetreuung vor Ort organisiert.

Alle drei Träger haben die Arbeitszeit um weniger als 25 Prozent gekürzt (ausgehend von einer 40-Stunden-Woche) und bleiben damit unter dem von DIHK und ZDH festgelegten Schwellenwert⁵³, so dass eine Verlängerung der Ausbildungszeit nicht erforderlich ist. Ausnahme: Mit der zuständigen Handwerkskammer Berlin wurde eine Verlängerung der jeweiligen Berufsausbildung um 6 Monate vereinbart, weil davon ausgegangen wurde, dass die jungen Frauen größtenteils aus dem Benachteiligtenkreis kommen und daher einen erhöhten Förderbedarf

⁵³ vgl. 1.4., Anm. 18., S.10

haben. Außerdem brauchen sie genügend Zeit für das Erlernen praktischer handwerklicher Fertigkeiten.

Um den jungen Müttern gerade beim Einstieg in die Teilzeitausbildung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, bietet MüLe auf dem gleichen Gelände, auf dem Ausbildung und Berufsvorbereitung stattfinden für einen kleineren Teil der Kinder eine Kinderbetreuung in den Räumen eines Mutter-Kind-Heims an. Bei SOS gibt es eine Kindernotfallbetreuung und bei LiLA werden die Bewerberinnen und Auszubildenden dabei unterstützt, eine geeignete wohnortnahe Kinderbetreuung zu finden. Dabei wird eng mit dem Bezirksamt in Tempelhof-Schöneberg kooperiert. Für die Prüfungszeiten soll eine Kooperation mit dem Verband der Tagesmütter stattfinden, um Sonderbetreuungszeiten anzubieten.

Sozialpädagogische Begleitangebote

Alle drei Träger arbeiten mit umfassenden Begleitkonzepten, wie die Projektleiterin des Projektverbunds LiLA, Anja Wolff, ausführt:

„In der sozialpädagogischen Begleitung werden die jungen Mütter in ihrer Lebenssituation stabilisiert und darin unterstützt, Strukturen und Rahmenbedingungen für die Bewältigung ihrer Dreifachbeanspruchung als Mutter, Versorgerin und Auszubildende zu entwickeln.“

Das heißt, sie beraten die jungen Frauen insbesondere im Umgang mit Finanzen⁵⁴, bei der Kinderbetreuung, aber auch bei Erziehungs-, Partnerschafts- und Gesundheitsfragen. Manche Frauen haben mit Verschuldungsproblemen zu kämpfen, für andere stehen Beziehungs- und / oder Sorgerechtskonflikte im Mittelpunkt. Die Beratung erfolgt individuell und bedarfsbezogen. Bei übergreifenden Themen und insbesondere in der Anfangsphase gibt es Gruppenangebote.⁵⁵ Dabei zeigt sich, dass die Unterstützungsbedarfe sehr unterschiedlich sind. Bei manchen Frauen sind es nur bestimmte Phasen, in denen sie zusätzlichen Beratungsbedarf haben, bei manchen ist dies durchgängig der Fall.

Bei manchen, die am Anfang keinerlei Probleme haben, kommen die Krisen erst später, so die Beobachtung von Klaudia Jacobs, Projektleiterin von MüLe:

„Wenn die Energiereserven aufgebraucht sind, oft nach einem Jahr oder nach anderthalb Jahren Ausbildung, kommen lange verdeckt gebliebene Probleme ans Tageslicht. Durch die kontinuierliche Begleitung können wir das auffangen. Ohne eine solche Unterstützung würden manche Frauen dann vielleicht die Ausbildung abbrechen, weil sie überfordert sind.“

Oftmals gehen z. B. die noch bestehenden Beziehungen der jungen Frauen während der Ausbildung zu Bruch. Aus Sicht von Kathrin Zippa, Sozialpädagogin bei SOS, liegt das auch daran, dass die jungen Frauen durch die Ausbildung selbstbewusster werden, sich nicht mehr alles bieten lassen, also in ihrer Persönlichkeit gestärkt werden. Bei anderen steht die Beziehung zum Kind im Mittelpunkt der Beratung, denn aufgrund der hohen Erwartungen, die sie ins Kind setzen, sind manche zu stark fixiert auf das Kind, können sich schlecht trennen und Grenzen setzen.

Eine nachhaltige Arbeit mit den jungen Müttern bedeutet also, dass die Ausbildungsteams mitbekommen, wann Erschöpfung oder Überforderung einsetzt und die Sozialpädagog/innen

⁵⁴ Siehe dazu Abschnitt 3.3, der sich mit der schwierigen Finanzierungssituation von Teilzeit-Azubis beschäftigt.

⁵⁵ Auch im Verlauf der Ausbildung gibt es bedarfsorientiert Gruppenangebote, z. B. zu ganz praktischen Fragen wie Kinderernährung und Mutter-Kind-Kuren.

dann entsprechend reagieren können. Das kann im Einzelfall auch mal die Gewährung eines Sonderurlaubstages sein sowie die Unterstützung bei der Beantragung von Kuren. Des Weiteren bieten die Träger Stütz- und Förderunterricht an sowie Trainings in Schlüsselkompetenzen.

Junge Mütter in der außerbetrieblichen Ausbildung: Benachteiligt und doch hoch motiviert

Tatsächlich dominieren bei den Trägern junge Frauen mit Hauptschulabschluss (z.B. MüLe: ca. 2/3 Hauptschulabschluss, ca. 1/3 Realschulabschluss). Abiturientinnen sind eher die Ausnahme, da sie von den schulischen Leistungen nicht zur BaE-Klientel gehören und nur bei anderen schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen gefördert werden können. Zu bedenken ist, dass die Schulabschlüsse oftmals familiäre Gründe haben: Bei MüLe und auch im Projektverbund LiLA gibt es eine hohe Prozentzahl von jungen Frauen, die schwere familiäre Schicksalsschläge wie den Tod der Eltern, andere traumatische Erfahrungen oder Heimaufenthalte verkraften mussten und deswegen nur den Hauptschulabschluss geschafft haben.⁵⁶ Die meisten sind Anfang 20, das heißt, sie sind schon etwas älter als „normale“ Azubis, die mit 16 oder 17 ihre Ausbildung beginnen, da die Familienphase dazwischen begonnen hat.

Die Sehnsucht nach einer heilen Familie spielt bei vielen eine Rolle für die frühe Mutterschaft, meint Sylvia Kranz (zum Zeitpunkt des Interviews stellvertretende Leiterin des SOS-Ausbildungszentrums):

„Viele wollen sich das Familienidyll schaffen, das sie selbst vermisst haben. Allerdings geschieht das nicht planmäßig, sondern eher unbewusst. Die jungen Frauen setzen viel Hoffnung in das Kind – und müssen dann oft ernüchtert feststellen, dass die Probleme nach der Geburt nicht weniger geworden sind.“

Oft hängt das auch damit zusammen, dass die Väter der Kinder nicht in der Lage oder nicht willens sind, Verantwortung für die junge Familie zu übernehmen. Die meisten der jungen Mütter mit denen die Träger zu tun haben sind faktisch alleinerziehend. Trotzdem stellen die Ausbilder/innen eine sehr hohe Motivation bei den jungen Müttern fest, die eigene Lebenssituation in den Griff zu kriegen. Mutterschaft ist für viele, so Frau Kranz, eine Art Initialzündung:

„Jetzt bin ich nicht mehr nur für mich allein verantwortlich, sondern auch für mein Kind und dem will ich etwas bieten. Deswegen will ich jetzt eine Ausbildung machen!“

Sie wollen für ihr Kind ein Vorbild sein, indem sie selbst Geld verdienen und selbständig zurechtkommen. Zum Teil stellen die Einrichtungen sogar besondere Kompetenzen der jungen Mütter fest, die sie anderen Azubis voraushaben. Klaudia Jacobs (MüLe) betont, dass einige der jungen Mütter durch ihr höheres Alter und das, was schon hinter ihnen liegt, Kompetenzen mitbringen, die gerade in einer kaufmännischen Ausbildung gebraucht werden: Organisations-talent, eigene Haushaltsführung, mit Geld und Verwaltungen umgehen können.⁵⁷ Das gilt natürlich nicht für alle und vor allem nicht unbedingt für die gesamte Dauer der Ausbildung, denn, so die Erklärung von Frau Zippan (SOS):

„Oft habe ich das Gefühl, die jungen Mütter funktionieren v. a. an der Oberfläche sehr gut, da sieht man dann auch ihre zusätzlichen Kompetenzen, die sie mitbringen. Wenn man länger und intensiver mit ihnen zu tun hat und wenn zusätzliche Probleme auftauchen wie Partner-

⁵⁶ Bei MüLe verloren ca. 20 Prozent ein Elternteil oder Geschwister.

⁵⁷ Zu den Kompetenzen junger Mütter siehe auch die Forschungsergebnisse des Projekts MOSAIK (vgl. 3.2).

schaftsprobleme oder Geldsorgen oder Verhaltensauffälligkeiten der Kinder, dann bricht das schnell zusammen. Dann kann es zu ernststen Krisen kommen.“

Generell konstatieren die Projekte, dass die Erwerbsorientierung der jungen Mütter, die zu ihnen kommen, sehr hoch ist. „Mutter“ als Beruf reicht ihnen eben nicht. Sie wollen mehr und sind auch bereit, dafür die Anstrengungen einer Ausbildung plus Kind auf sich zu nehmen. Das hängt auch damit zusammen, dass sie nicht in eine „Maßnahme“ gesteckt werden, sondern Eigeninitiative zeigen müssen, wenn sie eine entsprechende Teilzeitausbildung machen wollen.⁵⁸

Die Ergebnisse sprechen für sich: Bei MüLe, dem Träger, der am längsten Teilzeitberufsausbildung anbietet, haben insgesamt ca. 60 junge Frauen die Ausbildung durchlaufen bzw. sind noch dabei. 40 haben bereits erfolgreich abgeschlossen,⁵⁹ darunter gab es nur 4, die die Prüfung wiederholen mussten.⁶⁰ Die Abschlussquote liegt laut Klaudia Jacobs bei 90 Prozent, das sei höher als die IHK-Quote, die bei etwa 75 – 80 Prozent liege. Aus ihrer Sicht ist das Vorurteil, junge Mütter könnten keine Ausbildung schaffen, eindeutig widerlegt.

Die anderen Träger verzeichnen ebenfalls eine hohe Motivation bei den jungen Müttern. Allerdings sind häufig die Lebensumstände so schwierig, dass die Ausbildung nicht mehr weitergeführt werden kann. Seit 2003 haben im SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin 33 junge Mütter die Ausbildung begonnen, von denen sich 13 noch in der Ausbildung befinden. Eine Mutter hatte sich entschlossen, noch das Abitur nachzuholen. Sechs Auszubildende haben die Prüfung bestanden. Davon konnten 2/3 nahezu direkt nach der Prüfung ein Arbeitsverhältnis aufnehmen. Die anderen Absolventinnen verfolgen zunächst andere Pläne, wie ein geplanter Umzug in eine andere Stadt und eine anschließende schulische Qualifizierung.⁶¹ Bei LiLA sind noch alle der 18 Auszubildenden, die das Modell „Zukunft für 2 – Berufsausbildung in Teilzeit für junge Mütter“ im Herbst 2006 begonnen haben, dabei.

Und wie geht es bei MüLe nach der Ausbildung weiter? Ungefähr ein Drittel der jungen Fachkräfte arbeitet jetzt im Bürobereich, ein weiteres Drittel geht weiter zur Schule und ein Drittel regelt erst einmal Familienangelegenheiten (z. B. Geburt des zweiten Kindes, die Einschulung des Kindes vorbereiten oder begleiten, Therapien des Kindes o. Ä.).

In jedem Fall haben diese jungen Mütter nun bessere Voraussetzungen, ihre eigene kleine Familie zu ernähren als vorher – nämlich auf der Grundlage einer qualifizierten und anerkannten Berufsausbildung.

2.5 Exkurs: Umschulungen und Weiterbildung in Teilzeit in Berlin⁶²

Umschulungen sind das klassische Instrument für Menschen, die in ihrem erlernten Beruf keine Arbeit finden oder für junge Menschen über 25 Jahre, die nicht über eine Erstausbildung verfügen. In begründeten Fällen gibt es auch für junge Mütter unter 25 Jahren, die bei den Jobcentern betreut werden, die Möglichkeit, eine Umschulung oder Weiterbildung finanziert zu bekommen. Formale Voraussetzung für Umschulungen ist ein Berufsabschluss oder berufliche Erfahrungen auch ohne Abschluss. Das Sozialgesetzbuch sieht jedoch vor, dass eine Tätigkeit im

⁵⁸ Schon im Eckpunkte-Papier der Bund-Länder-Kommission von 2001 wurde die besondere Motivation der Zielgruppe „junge Mütter in Teilzeitausbildung“ hervorgehoben: hohe Selbstverantwortung, Entscheidungsfreude und Belastbarkeit, Quelle: ibv 02/02 vom 9. Januar 2002, S. 77f. Neuere Untersuchungen bestätigen diese Erkenntnis (vgl. Dokumentation des Projekts BEAT Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit, in dem die personalen Kompetenzen junger Eltern und anderer Jugendlicher in Assessment-Centern untersucht wurden: Albert, Schmidt, Specht, Hg. 2008)

⁵⁹ Stand Juli 2007.

⁶⁰ Dafür gab es jeweils sehr schwerwiegende Gründe wie Geburt des zweiten Kindes oder Krankheiten.

⁶¹ Stand September 2007.

⁶² Die Kontakt-Informationen zu den hier genannten Anbietern finden sich im Anhang.

Haushalt als berufliche Tätigkeit anerkannt werden kann, wenn mindestens eine weitere Person im Haushalt lebt (mind. 15 Wochenstunden, siehe dazu SGB III §§ 77ff).

Daher können auch solche jungen Mütter, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, bei entsprechender Eignung in eine Umschulung vermittelt werden. Eine solche Eignung liegt z. B. vor, wenn die Kandidatin bereits über berufliche Praxis verfügt, die sie gerne mit einem entsprechenden Qualifikationsnachweis aufwerten will oder aufgrund von sehr guter schulischer Vorbildung das Bestehen der Abschlussprüfung auch ohne Berufsschulbesuch möglich erscheint. Gefragt sind außerdem eine größere persönliche Reife und eine gute Selbstorganisation, da Umschulungen gesetzlich vorgeschrieben max. nur 2/3 der regulären Ausbildungsdauer umfassen dürfen.⁶³ Diese Eignung ist durch die Mitarbeiter/innen der Jobcenter sorgfältig zu prüfen, da durch den Abschluss einer Umschulung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesichert werden soll. In der Regel sind die Jobcenter-Mitarbeiter/innen gehalten, bei jungen Müttern unter 25 Jahren zuerst zu prüfen, ob eine Erstausbildung vermittelt werden kann.⁶⁴

Umschulungen in Teilzeit gibt es in Berlin seit einigen Jahren v. a. in Büroberufen.⁶⁵ Die folgenden Angebote sind über Bildungsgutscheine der Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen zu belegen:

- z.B. bei Campus & more: Kauffrau f. Bürokommunikation/IHK, Bürokauffrau, Dauer 27 Monate

Beim Anbieter Campus & more gibt es bereits seit 2004 regelmäßig Umschulungen in Teilzeit. Die angehenden Bürokauffrauen bzw. Kauffrauen für Bürokommunikation absolvieren einen von der IHK zertifizierten Kurs im Umfang von 24 Monaten, dem eine dreimonatige Vorbereitung vorgeschaltet ist. Der Unterricht findet zwischen 9.00 und 14.15 Uhr statt. Pro Kurs können bis 25 junge Frauen teilnehmen, der nächste startet am 31.03.2008.

- z. B. bei Forum Berufsbildung: Kauffrau f. Bürokommunikation/IHK, 24 Monate

Das Forum Berufsbildung hat ab Februar 2008 eine Umschulung in Teilzeit zur Kauffrau f. Bürokommunikation mit Schwerpunkt Englisch im Angebot (IHK anerkannt und ESOL-Zertifikat für Englisch). Das Angebot richtet sich an Frauen mit Kindern, auch an Berufsrückkehrerinnen. Unterrichtszeit ist von 8.30 - 13.30 Uhr. Es werden 25 Plätze angeboten, die zuständige Mitarbeiterin erwartet, dass genügend Interessentinnen da sein werden. Der Kurs sei vor allem für Jobcenter-Kundinnen attraktiv, da diese im Gegensatz zu den Kundinnen der Arbeitsagentur nicht mit finanziellen Einbußen zu rechnen haben (Kürzung des Arbeitslosengelds bei Absolvierung einer Teilzeitmaßnahme; aus diesem Grund war ein früheres Angebot vor dem Jahr 2005 eingestellt worden).⁶⁶ Falls das Angebot gut angenommen wird, erwägt das Forum weitere Umschulungen in Teilzeit anzubieten, z. B. für die Berufe Immobilienkauffrau und Kauffrau für das Gesundheitswesen.

Bei Weiterbildungen handelt es sich überwiegend um Module wie Schweißpass, Kassenpass, Pflegebasisschein usw., die vor allem für bereits Berufserfahrene geeignet sind, um ihre Qualifikation zu verbessern. Diese Angebote an Weiterbildungen in Teilzeit sind unüber-

⁶³ Wenn Umschulungen in Teilzeit angeboten werden, werden aus 2 Jahren Vollzeit z. B. 3 Jahre mit wöchentlicher Arbeitszeit von 20 Stunden.

⁶⁴ Hinweise zur Praxis der Jobcenter bezüglich Umschulung von Dorothea Bültermann, Mitarbeiterin in der Ausbildungsberatung im U25-Bereich, Jobcenter Tempelhof-Schöneberg, Team 608.

⁶⁵ Hier wurde eine telefonische Überblicksrecherche vorgenommen bei den Anbietern Zukunftsbau GmbH (zurzeit keine Teilzeitangebote laut Auskunft Peter Urban v. 20.12.2007, Leiter Bereich Ausbildung), Forum Berufsbildung, Campus & More GmbH, Best Sabel Bildungszentrum GmbH (z.Z. nur Erstausbildung in Teilzeit, s. 2.4). Stand der Recherche: Anf. Jan. 2008.

⁶⁶ Telefonische Auskunft Forum Berufsbildung, Beatrix Boldt am 08.01.2008.

schaubar, da hier vielfältigste Module unterschiedlicher Qualität angeboten werden (siehe z. B. Weiterbildungsdatenbank Berlin, Eingabe „Weiterbildung in Teilzeit“).

2.6 Fazit

In Berlin gibt es bisher vereinzelte Teilzeit-Angebote im außerbetrieblichen Bereich, zum Teil über die Jobcenter finanziert, z. T. über Jugendhilfe und z. T. als Modellprojekte. Der Zugang zu diesen Plätzen ist für junge Mütter nicht immer einfach: Manche müssen in bestimmten Bezirken wohnen, um als Kundinnen „ihres“ Jobcenters einen bestimmten Platz vermittelt zu bekommen. Bisher ist der Gesamtumfang der vorhandenen regelmäßig angebotenen Plätze für eine Stadt wie Berlin mit ca. 20 – 30 Plätzen pro Jahr als sehr gering einzuschätzen.

Manchen jungen Müttern wird statt der fehlenden Erstausbildung vom Jobcenter eine Umschulung in Teilzeit vermittelt. Für diejenigen, die die entsprechenden schulischen und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, bietet eine Umschulung in Teilzeit eine gute Möglichkeit, einen Berufsabschluss zu erlangen – allerdings ist die Auswahl an Berufen hier sehr eingeschränkt. Im Rahmen der Überblicksrecherche für die Studie wurden für Berlin nur Umschulungen zur Kaufrau für Bürokommunikation bzw. Bürokauffrau gefunden.

In der betrieblichen Erstausbildung ist Teilzeitberufsausbildung bisher praktisch nicht vorhanden und bei vielen Betrieben auch als Möglichkeit noch gar nicht bekannt. Hier ist noch viel Aufklärungs- und Informationsarbeit zu leisten, damit Teilzeitausbildung auch im betrieblichen Bereich als Chance zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie genutzt wird. Wie viele junge Frauen zurzeit mit Kind(ern) eine Ausbildung machen ist nicht festzustellen, da Mutterschaft in den Statistiken der Kammern als solches nicht erfasst wird.

Wie die Betriebsbefragung gezeigt hat, ist die Bereitschaft, jungen Frauen mit Kindern eine qualifizierte Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen bei vielen Ausbildungsbetrieben da, allerdings sind hierzu flankierende Beratungs- und Begleitangebote für die Teilzeit-Azubis nötig.

Die z. T. dreijährige De-Aktivierung junger Mütter im ALG II – Bezug während ihrer Elternzeit ist als sehr problematisch zu betrachten, da ein großer zeitlicher Abstand zwischen Schule und Ausbildung entsteht, der den Einstieg in die Berufswelt erschwert. Berufsorientierende, an den Bedürfnissen junger Mütter ausgerichtete Angebote wären eine sinnvolle Ergänzung der sonst üblichen BvB-Angebote der Agenturen und Jobcenter. Dafür müssen förderrechtliche Instrumente geschaffen werden, die vom Korsett des neuen Fachkonzeptes abweichen. Eine Fördermöglichkeit über den § 16,2 SGB II (so genannte „sonstige weitere Leistungen“) wäre weiterhin wünschenswert.

3. Bedarfe und Problemlagen junger Mütter (und Väter)⁶⁷

3.1 Einleitung

Junge Mütter zwischen 16 und 25 Jahren leben in einer speziellen Situation. Die allermeisten leben unter ganz anderen Rahmenbedingungen als ihre Altersgenossinnen, die kinderlos und damit ungebunden mitten in ihrer beruflichen Orientierung oder Ausbildung sind. Bundesweite Zahlen besagen, dass die meisten der jungen Mütter unter 25 Jahren über keine oder gering qualifizierende Schulabschlüsse sowie nur wenige über qualifizierte Berufsausbildungsabschlüsse verfügen. Nach einer Mikrozensushebung des Projekts MOSAIK von 2000 haben bundesweit 16 Prozent der jungen Mütter unter 25 Jahren keinen Schulabschluss, 42 Prozent hat lediglich einen Hauptschulabschluss, 72 Prozent der jungen Mütter sind ohne beruflichen Abschluss (vgl. Friese 2008, S. 52)⁶⁸.

Daher sollen die Bedarfe und Probleme junger Mütter in diesem Kapitel näher beleuchtet werden. Zu Beginn werden die Ergebnisse des Forschungsprojekts MOSAIK „Kompetenzentwicklung für junge Mütter“ vorgestellt, das zwischen den Jahren 2003 und 2006 an der Universität Bremen sowie in den Jahren 2006-2007 an der Justus-Liebig-Universität Giessen Konzepte für Berufsorientierung, -vorbereitung und -ausbildung sowie eine umfassende Beratung und Vernetzung für junge Mütter initiiert und wissenschaftlich begleitet hat.

In ihrem Beitrag stellt Prof. Dr. Marianne Friese ihre zentralen Befunde zur Lebenssituation und zu den Bedarfen junger Mütter dar, in die auch Befragungen junger Mütter aus Bremen, Berlin und Nordrhein-Westfalen⁶⁹ einfließen (Abschnitt 3.2). Die Interviewten befanden sich in Maßnahmen der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sowie in Teilzeitausbildung, hatten z.T. also bereits die Hürde genommen, eine qualifizierte Ausbildung zu beginnen. Im Beitrag wird zusammengefasst, welche Faktoren die jungen Frauen belasten, welche Ressourcen sie dennoch mobilisieren können und welche spezifischen Kompetenzen junge Mütter für eine Ausbildung mitbringen.

Ein besonders belastender Faktor für junge Mütter in Teilzeitausbildung ist ihre finanzielle Situation. In welchen Antragsdschungel sie sich begeben müssen, um den Lebensunterhalt für sich und ihr(e) Kind(er) zu sichern, stellt Doreen Märten in ihrem Beitrag in Abschnitt 3.3 dar.

Ein weiteres Ziel dieses Kapitels ist es, die Zusammensetzung der Gruppe junger Mütter in Berlin besser einschätzen zu können. Dazu wurde im Rahmen dieser Studie eine ausführliche Datenrecherche für Berlin vorgenommen, deren Ergebnisse in Abschnitt 3.4 präsentiert werden. Ein Großteil der Datenrecherche und die Berechnungen wurden vom Berliner Institut für Sozialforschung (BIS) vorgenommen. Leitfragen waren: Wie viele junge Mütter (und Väter) bis 25 Jahre gibt es in Berlin? Wie entwickelten sich die Geburtenzahlen von jungen Müttern in den letzten Jahren? Wie ist die Situation in den verschiedenen Bezirken? Wie ist das Altersspektrum, wie sind die Fruchtbarkeitsziffern von Deutschen und Nicht-Deutschen? Und schließlich: Welche Bildungsabschlüsse und ökonomische Situation haben junge Mütter in Berlin?⁷⁰

⁶⁷ Väter stehen nicht im Fokus der Untersuchung, sie tauchen aber in der Auswertung des Mikrozensus' mit auf, weil Daten über Berliner Eltern in verschiedenen Lebensformen ausgewertet wurden. Außerdem gilt: Wenn junge Männer die hauptsächliche Verantwortung für ihr kleines Kind übernehmen, sind sie natürlich von ähnlichen Problemen betroffen wie junge Frauen. Bisher ist das allerdings eine seltene Ausnahme.

⁶⁸ Zu den Berliner Zahlen s. 3.4.

⁶⁹ Aus Berlin wurden Teilzeit-Azubis von „Zukunft für 2“, einem Projekt des Projektverbunds LiLA befragt. Im Bundesland Bremen wurden junge Mütter in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, in überbetrieblicher und betrieblicher Teilzeitausbildung sowie in der Berufswegeplanung befragt. In Nordrhein-Westfalen wurden junge Mütter in Projekten zur betrieblichen Teilzeitberufsausbildung befragt (vgl. Friese 2008).

⁷⁰ In diesem Kapitel werden nur die wichtigsten Ergebnisse vorgestellt. Der ausführliche Bericht des BIS mit Grafiken wird als Extra-Dokument veröffentlicht, vgl. Materialien im Anhang.

3.2 Lebenssituation und Bedarfe junger Mütter in Teilzeitberufsausbildung⁷¹ - von Prof. Dr. Marianne Friese -

Der folgende Beitrag basiert auf Ergebnissen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts MOSAIK „Kompetenzentwicklung für junge Mütter – Zur Kooperation von Beratung, Ausbildung und Beruf“. Dem Projekt liegt ein ganzheitlicher Bildungs- und Beratungsansatz zugrunde, der die Situation und Bedarfe junger Mutterschaft im Kontext der biografischen Statuspassagen des Jugendalters thematisiert: Zum einen die Beratung und Betreuung sowie Stärkung der eigenen Identität und Elternkompetenz für junge Mütter, zum anderen die Suche nach passgenauen Angeboten für Schulabschlüsse, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und (Teilzeit-)Ausbildung sowie sozialpädagogischer Unterstützung. Für die Entwicklung, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von Förderansätzen für junge Mütter wurden Qualitätsstandards für frühkindliche Bildung und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote zugrunde gelegt sowie Reformansätze zur Flexibilisierung der beruflichen Bildung.

Für eine nachhaltige Implementierung der Förderansätze in der Beratungs- und Bildungslandschaft wurde ein komplexes fachübergreifendes Kooperationsnetzwerk eingerichtet, das mit dem prozessualen Aufbau einer „Förderkette junge Mütter“ im Land Bremen verbunden und bundesweit transferiert wurde.

Die Befunde des Projekts MOSAIK belegen, dass das Phänomen junge Mutterschaft durch ein hohes Maß an Heterogenität hinsichtlich der biografischen, familiären und soziokulturellen Dispositionen und sozialen Lebenswelten geprägt ist. Die unterschiedlichen Strukturen hinsichtlich Alter, sozialer Herkunft, Familienkonstellation, Kinderbetreuungs- und Einkommenssituation sowie Bildungsverlauf und Ausbildungsstand bringen unterschiedliche Förderbedarfe hervor, denen bei der Erarbeitung von Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepten Rechnung getragen werden muss. Gleichwohl zeichnen sich gemeinsame Strukturmerkmale ab, die eine Charakterisierung der Lebenssituation und der Förderbedarfe junger Mütter zulässt. Im Folgenden werden ausgewählte Befunde zur Lebenssituation und zu den Bedarfen aus der Sicht junger Mütter in Teilzeitausbildung sowie aus der betrieblichen Sicht dargestellt, die auf Befragten junger Mütter sowie des Ausbildungspersonals in Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen beruhen.⁷²

3.2.1. Belastende Faktoren und Rahmenbedingungen der Lebenswelt junger Mütter⁷³

Charakteristisch für die Lebenssituation vieler junger Mütter sind die fehlende materielle Sicherung des Lebensunterhalts (siehe dazu auch den folgenden Abschnitt 3.3), fehlende Angebote der Kinderbetreuung⁷⁴ sowie die mangelnde Vernetzung der verschiedenen für die jungen Mütter zuständigen Akteur/innen. Eine Folge ist ein enger Zusammenhang von sozioökonomischen Armutslagen und früher Mutterschaft, der biografische Risiken und prekäre Lebenslagen junger Mütter und ihrer Kinder zu Folge hat. Des Weiteren lassen sich individuelle Erfahrungen aus schwierigen Herkunftsfamilien, fehlende Vorbilder, unterbrochene Bildungsverläufe sowie fehlende oder niedrige Ausbildungsabschlüsse und mangelnde Berufsperspektiven als prägende Belastungsfaktoren für die befragten jungen Mütter identifizieren.

⁷¹ Ausführliche Ergebnisse des Forschungsprojektes MOSAIK sind als Publikation im Druck (Friese 2008).

⁷² Im folgenden Kapitel 4 wird die ebenfalls vom Projekt MOSAIK entwickelte „Bremer Förderkette junge Mütter“ näher vorgestellt.

⁷³ Die empirische Basis bilden Befragungen junger Mütter, Befragungen des Ausbildungspersonals, des sozialpädagogischen Begleitpersonals sowie des Lehrpersonals in Bildungsmaßnahmen der Berufsvorbereitung und Teilzeitberufsausbildung in den Ländern Bremen, Berlin und Nordrhein-Westfalen (vgl. Friese 2008).

⁷⁴ Die Kinderbetreuungssituation ist bundesweit gesehen sehr unterschiedlich. In Berlin gibt es ein vergleichsweise flächendeckendes Angebot (vgl. Frauenbericht 2006).

Die größte Belastung für junge Mütter besteht darin, Familie und Ausbildung miteinander zu vereinbaren, das heißt vor allem, ständig unter Zeitmangel zu leiden. Junge Mütter erleben den alltäglich zu bewältigenden Balanceakt häufig als psychisch und physisch überfordernd. Sie wünschen sich mehr Zeit für sich selbst. Verbunden mit der Überlastung sind auch eigene Schuldzuweisungen hinsichtlich der nicht immer funktionierenden Alltagsorganisation und dem schlechten Gewissen gegenüber dem Kind.

Als besonders belastend empfinden junge Mütter auch die fehlenden bzw. nicht ausreichenden Kinderbetreuungsangebote, insbesondere die Schwierigkeit, dass Ausbildungszeiten und vorhandene Kinderbetreuungszeiten oft nicht übereinstimmen sowie die fehlende Wohnortnähe. Besonders alleinerziehende Frauen und Mütter mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine verlässliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, wobei sie institutionelle Regelangebote der Betreuung durch Tagesmütter vorziehen. In den Befragungen des Projekts MOSAIK wurde deutlich, dass insbesondere sehr junge Mütter und bildungsferne Mütter einer Betreuung durch Tagespflege ablehnend gegenüberstehen, da sie in dieser familienorientierten Betreuungsform eine Konkurrenz zur eigenen Mutterrolle sehen. Priorität hat die Nutzung von Regelangeboten in Wohnortnähe.

Als belastend für die Organisation des Alltags wird auch der bürokratische Aufwand hinsichtlich der Sicherung des Lebensunterhalts und der Organisation der Kinderbetreuung empfunden. Hier wünschen sich junge Mütter sozialpädagogische Unterstützungsangebote und Beratung.

Hinzu kommen Schwierigkeiten und Partnerprobleme in der Familie. Junge Mütter sehen sich häufig vor das Problem gestellt, den Lebensunterhalt und die Sorge des Alltags nicht nur für sich und ihre Kinder zu bewerkstelligen. Nicht selten übernehmen sie zusätzlich die Verantwortung für einen nicht unterstützenden, nicht erwerbstätigen Partner und tragen damit quasi die Last einer „doppelten Mutterschaft“, die sie physisch und psychisch überfordert.

So stehen junge Mütter vor der widersprüchlichen Anforderung, einerseits eine dem Erwachsenenalter gemäße Verantwortung für ein Kind und für die Familie zu übernehmen und andererseits für sich selbst altersadäquate Entwicklungen der Jugendphase zu bewältigen. Eine Folge ist das Herausfallen aus sozialen Netzwerken und aus der Peer Group, die zu Isolation und sozialer Exklusion führen können. Fehlende Vernetzung und Ausgrenzung wird als besonders belastend empfunden.

3.2.2 Ressourcen und Kompetenzen junger Mütter

Die vom Projekt MOSAIK geführten Interviews mit jungen Müttern in Teilzeitausbildung zeigen: Die schwierige Lebenssituation vieler junger Mütter mündet nicht zwangsläufig in fehlende Motivationslagen hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Erwerbsabsichten. Im Gegenteil: Junge Mütter zeichnen sich durch ein großes Interesse an qualifizierter Ausbildung und sinnstiftender Beschäftigung aus. „Ausbildung statt Sozialhilfe“ ist ein explizites Ziel der jungen Frauen, das sich aus der biografischen Erfahrung der Isolation speist sowie aus der Erkenntnis über die Bedeutung einer Ausbildung als Chance zur Einmündung in das Berufs- und Erwerbssystem. Entscheidende Motive sind darüber hinaus die Vorbildfunktion für die eigenen Kinder und der Wunsch, für sich und die Kinder eine ökonomisch und sozial eigenständige Lebensführung sowie gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Junge Mütter bringen vielfältige Ressourcen mit, die für die Förderung beruflicher Kompetenzen sowie Lebensführungskompetenzen nutzbar gemacht werden können. Neben der hohen Motivation und Bildungsaspiration entwickeln junge Mütter Stärken aus ihrer Erzieh-

ungsverantwortung, dem Umgang mit Behörden und Institutionen, der Bewältigung des spannungsreichen Alltags sowie aus Prozessen der im weiblichen Lebenszusammenhang erworbenen Kompetenzen wie ein hohes Maß an Sozialkompetenz, Verantwortlichkeit, Zuverlässigkeit sowie Organisations- und Vernetzungskompetenz. Diese im Alltag erworbenen Ressourcen werden produktiv in die Ausbildung, in die Entwicklung fachlicher Kompetenzen und in Netzwerkstrukturen eingebracht. Dabei handelt es sich zum einen um Netzwerke im privaten Bereich (Familie, Freundinnen, Nachbarschaft), die häufig aufgrund der Anforderung der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Ausbildung intensiviert werden. Es handelt sich zum anderen um Netzwerke, die im Kontext der Ausbildung und der Unterstützungsstrukturen für junge Mütter hergestellt werden. Ein solches Netzwerk umfasst die Bremer Förderkette, in dem sich vielfältige für junge Mütter zuständige Behörden, Beratungsstellen, Ausbildungsträger u. a. zusammengeschlossen haben (vgl. ausführlich Kap. 4).

Im Projekt MOSAIK wird diese Einschätzung des hohen Kompetenzpotentials von den befragten Betrieben, Kammern sowie dem Ausbildungs- und sozialpädagogischen Personal bescheinigt. Diese Eigenschaften machen junge Mütter entgegen der allgemeinen Vorurteile für Betriebe zu einer interessanten Zielgruppe für ihre Ausbildungsplätze.

3.2.3 Selbsteinschätzungen junger Mütter zur Lebens- und Ausbildungssituation

So unterschiedlich wie die Lebenslagen sind auch die Selbsteinschätzungen junger Mütter, die durch die unterschiedlichen biografischen Verläufe hinsichtlich Alter, Bildungsstand, Ausbildungs- und Einkommenssituation sowie Grad der familiären und beruflichen Vernetzung geprägt sind. Zum anderen kristallisieren sich aufgrund der sozialen Situation „junge Mutter zu sein“ auch gemeinsame Erfahrungen heraus.

- Dieses betrifft insbesondere die Einschätzung junger Mütter hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz, die vorwiegend positiv ausfällt. Begründet wird dieses mit den Erfahrungen der Mutterschaft, die besondere Anforderungen an Geduld und Konfliktbewältigung, an die Fähigkeit zu Empathie und Diplomatie sowie an Kompetenzen zur Stressbewältigung in schwierigen und ungeplanten Situationen stellt. Diese Kompetenzen des Alltags bringen junge Mütter aus ihrer Sicht auch in Kontexte der Ausbildung ein. Die positiven Auswirkungen werden vom Ausbildungspersonal bestätigt. Junge Mütter wirken förderlich bei der Team- und Organisationsentwicklung mit. Ihnen werden hohe Kompetenzen hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten und eine hohe Verlässlichkeit bezüglich ihrer Ausbildung bescheinigt.
- Junge Mütter sehen sich nicht pauschal als benachteiligte Gruppe. Einige betonen die Sinnstiftung durch die Mutterschaft und die damit erworbenen emotionalen und sorgenden Kompetenzen. Andere Mütter sehen zwar die beruflichen und privaten Nachteile, die sie durch ihre Mutterschaft erworben haben, akzeptieren diese aber als Preis für die Entscheidung, Kinder haben zu wollen. Eine andere Gruppe betont die beruflichen Nachteile für Frauen mit Kindern. Dabei reflektieren sie zum einen die Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, zum anderen die geschlechtsspezifischen Nachteile gegenüber männlichen Auszubildenden.
- Charakteristisch für die Sichtweise der jungen Mütter ist die hohe Motivation, für sich und ihre Kinder eine eigenständige Existenz zu ermöglichen. In dem schwierigen Balanceakt der Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und Mutterpflichten sind sie weitgehend darum bemüht, ihre Aufgaben eigenständig und ohne fremde Hilfe zu bewältigen. Dieser Anspruch, eine „perfekte Mutter und Auszubildende“ zu sein, mündet nicht selten auch in Überforderungen sowie in eigenen Schuldzuweisungen

hinsichtlich der nicht zu bewältigenden Probleme. Eine Unterstützung durch familiäre und institutionelle Netzwerke sowie professionelle Beratung und sozialpädagogische Begleitung ist daher von großer Bedeutung.

- Eine Ausbildung und Qualifizierung stellt aus Sicht der jungen Mütter eine bedeutende Voraussetzung für die Einmündung in die Erwerbsarbeit dar. Diese reflektierte Sichtweise speist sich aus der Erfahrung vieler junger Mütter mit kurzfristigen Jobs und fachlich nicht qualifizierten Tätigkeiten, die sie zur Sicherung des Lebensunterhalts durchlaufen haben.
- Ebenso realistisch hinsichtlich der Umsetzung werden auch die Berufswahl und die Ausbildungsverläufe eingeschätzt. Junge Mütter verfügen über ein hohes Maß an Reflektion hinsichtlich der Schwierigkeiten der Ausbildungsverläufe, der Vereinbarkeit mit Familienpflichten sowie der Realität von Erwerbsarbeitsverläufen. Diese reflektierte Einschätzung befähigt zur Bewältigung von komplexen Situationen in privaten und beruflichen Kontexten. Junge Mütter in der Ausbildung erwerben ein hohes Maß an beruflicher und privater Handlungskompetenz.

3.2.4 Ausgewählte Empfehlungen des Projekts MOSAIK⁷⁵

1. Insbesondere für benachteiligte Jugendliche und junge Mütter, die aufgrund ihrer biografischen Verläufe längerfristige Unterbrechungszeiten in der Bildungsbiografie aufweisen, sind **niedrigschwellige und sozialräumlich konzipierte Angebote** zu entwickeln.
2. Voraussetzung für eine gelingende Work-Life-Balance auch für junge Frauen sind **Ausbildungskonzepte in zeitmodifizierten Strukturen**, die eine Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ermöglichen. Regelmäßig zu implementieren sind die mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes rechtlich verankerten zeitmodifizierten Ausbildungsmodelle. Sie bieten einen Ansatz, die Diskrepanzen zwischen beruflichen und familiären Strukturen zu mindern und eine erfolgreiche Integration junger Mütter in das System der beruflichen Bildung zu ermöglichen.
3. Von den Betrieben, Kammern, Schulen und Bildungsträgern werden jungen Müttern positive Aspekte wie eine hohe Motivation, ein hohes Maß an Sozial- und Organisationskompetenz sowie gute Prüfungsergebnisse bescheinigt. Jedoch existieren auch Bedenken gegen die Abweichung von der Ausbildungsnorm und Unsicherheiten bezüglich der Umsetzung der neuen ordnungsrechtlichen Regelungen im Ausbildungsalltag. Dabei werden Problemlagen wie höhere Ausfallzeiten durch Krankheit des Kindes sowie zeitweise Überforderungen aufgrund der Doppelbelastung der Auszubildenden thematisiert. Betriebe, die in Teilzeit ausbilden übernehmen eine wichtige soziale Verantwortung. Die Bereitschaft kann durch **finanzielle Anreize und Unterstützung** gestärkt werden. Hierzu gehören auch Finanzierungen für eine sozialpädagogische Begleitung sowie Beratungs-, Informations- und Koordinierungsangebote.
4. Aus Sicht der jungen Mütter wird zwar die strukturelle und emotionale Ambivalenz deutlich, die in der Ausbildung bewältigt werden muss, wie etwa hinsichtlich Zeitknappheit und widerstreitender Empfindungen bezüglich der Verbundenheit mit dem Kind. Zugleich stellen sich jedoch die Berufsausbildung und der damit ausgeübte Gewinn an Kompetenz und Selbstbewusstsein **als zentrale stabilisierende Faktoren** heraus. Diese Bemühungen um Ausbildung und eigenständige Lebensführung junger Mütter für sich und ihre Kinder sind durch **adäquate Finanzierungsmodelle** zu unter-

⁷⁵ Ausführlich: vgl. Friese 2008, S. 217 ff.

stützen. Von Bedeutung ist es, die Finanzierung der Auszubildenden möglichst aus einer Hand zu gestalten und so auszustatten, dass die Teilnehmerinnen Planungssicherheit bekommen. Ausgeschlossen werden sollte, dass junge Mütter durch Ausbildung unter das Existenzminimum fallen.

5. Junge Mütter in einer Berufsausbildung benötigen Unterstützung bei der Alltagsgestaltung und im Zeitmanagement. Einen zentralen Stellenwert in der Berufsvorbereitung und –ausbildung nimmt die **sozialpädagogische Begleitung** ein, die für junge Mütter und insbesondere alleinerziehende Frauen bei der schwierigen Bewältigung der Vereinbarkeit von Ausbildungs- und Erziehungsaufgaben eine kontinuierliche Unterstützung gewährt. Der Umgang mit Behörden und die Bewältigung der komplexen Problemlagen des Alltags erfordern eine intensive und professionelle Beratung.
6. Die Umsetzung und Implementierung einer bedarfsgerechten Teilzeitberufsausbildung im Regelsystem der beruflichen Bildung können nicht nur einzelne Träger oder informelle Netzwerke leisten. Für eine nachhaltige Perspektive ist es unerlässlich, Netzwerke und Kooperationen zu stiften und Zielvereinbarungen für regional bezogene Stufenprogramme zu formulieren. Zur Integration von Teilzeitberufsausbildung in die Regelstruktur der beruflichen Bildung sind Vernetzungen und Anbindungen auf der Entscheidungsebene der kommunalen Sozialpolitik sowie der berufsbildenden Netzwerke zu entwickeln. Hierzu sind institutionelle Knotenpunkte wie z. B. Koordinierungs- oder Kooperationsstellen einzurichten.

3.3 Sicherstellung des Lebensunterhaltes von Auszubildenden in Berufsausbildung in Teilzeit

- von Doreen Märten⁷⁶ -

Für die Zielgruppe der jungen Mütter in Teilzeitausbildung stellt die Sicherung des Lebensunterhaltes ein zentrales Problem aufgrund der folgenden Rahmenbedingungen dar:

- Es existiert eine Vielzahl öffentlicher Leistungen, die sich nach der jeweiligen Lebensform und dem Status der Auszubildenden richtet (alleinerziehend, mit Partner oder bei den Eltern lebend, deutsche Staatsangehörigkeit) und für die jeweils andere gesetzliche Vorschriften gelten.
- Dementsprechend unterschiedlich sind Höhe der Leistungen, Anrechnungen und Zuständigkeiten. Es gelten jeweils andere Freibetragsregelungen, daher werden gegebenenfalls auch andere „Endbeträge“ gezahlt.
- Die jeweiligen Leistungen müssen bei verschiedenen Stellen beantragt werden.
- Die Finanzierungsquellen schließen sich teilweise gegenseitig aus.
- Der „Paragrafendschubel“ ist einerseits für die Betroffenen schwer durchschaubar und setzt andererseits gut geschultes Personal in den Ämtern, in Ausbildungsprojekten etc. voraus.

⁷⁶ Die Autorin ist Sozialpädagogin und pädagogische Leiterin bei LiSA e.V., einem der Berliner Träger, die Teilzeitberufsausbildung anbieten (2.4). Außerdem vertritt sie den Projektverbund LiLA im bundesweiten Netzwerk Teilzeitberufsausbildung, in dem sich verschiedene Teilzeitausbildungsprojekte regelmäßig zum fachlichen Austausch treffen, u.a. zum Thema Finanzierung. Dadurch fließen in diesen Beitrag Analysen und Lösungsvorschläge ein, die auf bundesweiten Erfahrungen beruhen.

- Ausbildungsvergütungen werden in sehr unterschiedlicher Höhe gezahlt. In jedem Fall aber führt eine anteilige Reduzierung der Vergütung, die bei einer Teilzeitberufsausbildung möglich ist, zu bedeutenden Einkommensverlusten für die jungen Frauen.
- Unterhaltsansprüche an die Eltern (z.B. in Ergänzung zur Berufsausbildungsbeihilfe) werden nicht in allen Fällen von den Azubis geltend gemacht.⁷⁷

Junge Mütter, die eine Ausbildung in Teilzeit beginnen, das zeigen die Erfahrungen der bisherigen außerbetrieblichen Teilzeitausbildungen in Berlin, führen größtenteils einen eigenen Haushalt, sind häufig alleinerziehend und verfügen nur über geringe finanzielle Mittel. Der Lebensunterhalt wird bei den meisten vor allem durch Leistungen nach dem SGB II (ALG II) gesichert.

Bei Aufnahme einer Ausbildung entfällt jedoch der Anspruch auf ALG II, da durch das Führen eines eigenen Haushaltes dem Grunde nach Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) besteht. Der Anspruch auf BAB schließt jedoch grundsätzlich die Gewährung von Arbeitslosengeld II (ALG II) aus – unabhängig davon, ob der Antrag auf BAB bewilligt oder abgelehnt wird.⁷⁸

Der Wegfall des ALG II führt bei den jungen Frauen, die eine Ausbildung beginnen – besonders bei kurzfristigem Ausbildungsbeginn – unweigerlich zu finanziellen Engpässen. So ist die Bearbeitungszeit bis zur Entscheidung über den BAB-Antrag oft lang, da auch unterhaltspflichtige Angehörige (zumeist die Eltern) nach ihrem Einkommen befragt werden. Um weitere Leistungen beantragen zu können, ist aber der BAB-Bescheid zwingend erforderlich. Solange dieser Bescheid nicht vorliegt, können keine anderen Leistungen beantragt werden (z.B. Sozialgeld für die Kinder).

Mit Beginn einer Ausbildung wird die ALG II - Zahlung vom Jobcenter eingestellt bzw. werden zwischen BAB-Abteilung und Jobcenter Erstattungsansprüche gegenüber der jungen Mutter geprüft, was meistens zu weiteren Auszahlungsverzögerungen führt. Außerdem entstehen finanzielle Lücken durch die unterschiedlichen Auszahlungsmodi: ALG II und Sozialgeld (für das/ die Kind/er und Zuschuss zu den ungedeckten Kosten für Unterkunft und Heizung) vom Jobcenter wird zu Beginn des Monats gezahlt, BAB und Ausbildungsvergütung erst zum Monatsende. Bis sich die Zahlungen der Leistungen eingependelt haben, vergehen im Schnitt, so zeigen Erfahrungen bei „Zukunft für 2“⁷⁹, drei bis vier Monate, in denen die jungen Mütter unfreiwillig bestimmten Zahlungsverpflichtungen, wie z. B. Miete, nicht nachkommen können. Die Konsequenzen reichen von Mahnkosten bis zur Verschuldung. Zum Abbruch der Ausbildung durch Finanzierungsengpässe, wie es im Rahmen des bundesweiten Netzwerkes „Teilzeitberufsausbildung“ berichtet worden ist, liegen in Berlin keine Daten vor. Bei „Zukunft für 2“ konnte dies aufgrund eines zinslosen Überbrückungsdarlehens des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz verhindert werden.

Leistungsvielfalt und Leistungsausschlüsse für Teilzeit-Auszubildende

Welche Leistungen die Auszubildenden mit Kind im Einzelnen erhalten, hängt von ihrer Lebenssituation und ihrem Status ab, also ob sie alleinerziehend sind, mit ihrem Partner eine Wohnung teilen oder noch bei den Eltern wohnen. Zum Teil gelten besondere Regelungen für Auszubildende nicht-deutscher Nationalität.

⁷⁷ Die jungen Frauen sind im Gegensatz zu der Zeit als sie ALG II bezogen haben als Auszubildende wirtschaftlich wieder von ihren Eltern abhängig, was von den Betroffenen als Rückschritt empfunden wird. Das heißt, dass ihnen Unterhaltszahlungen zwar zustehen, sie diese aber nicht oder nur zum Teil erhalten.

⁷⁸ vgl. § 7 Abs. 5, SGB II

⁷⁹ „Zukunft für 2“ ist ein Modell von Teilzeitausbildung im Handwerk für junge Mütter vom Berliner Projektverbund LiLA (vgl. 2.4).

Grundsätzlich stehen allen Auszubildenden mit Kind folgende Finanzierungsquellen zu: Die (reduzierte) Ausbildungsvergütung, das Erziehungs- bzw. Elterngeld, Kindergeld für sich selbst (sofern die Eltern der Auszubildenden es zur Verfügung stellen), Kindergeld für das Kind, verschiedene Leistungen nach dem SGB II (z.B. Sozialgeld, Kosten für Unterkunft und Heizung) und Unterhaltsleistungen (z. T. von den Eltern, z. T. vom Kindsvater, z. T. vom Partner).

Dazu kommen Leistungen, die mit der Lebenssituation verknüpft sind. Alleinerziehende, die nicht mehr zu Hause bei ihren Eltern wohnen, haben Anspruch auf BAB (s.o.) und können zusätzlich z. B. Mehrbedarfsleistungen für Alleinerziehende (SGB II) geltend machen (vom Jobcenter).

Wenn die **Auszubildende mit Kind und Partner** in einer eigenen Wohnung zusammenlebt, kann sie ebenfalls BAB erhalten. Falls der Partner über Einkommen verfügt, steht der Auszubildenden ein Teil des Einkommens ihres Partners zu. Bei geringem Einkommen der Bedarfsgemeinschaft kann zusätzlich ALG II /Sozialgeld und Kinderzuschlag gezahlt werden.

Lebt die **Auszubildende bei ihren Eltern**, hat sie keinen Anspruch auf BAB, dafür aber auf ergänzendes ALG II und den Mehrbedarf für Alleinerziehende.

Eine bestimmte Teilgruppe **junger Frauen mit Migrationshintergrund** hat eine besonders schwierige Finanzierungssituation. Nicht-Deutsche⁸⁰ haben nur Anspruch auf BAB oder Bafög, wenn sie sich vor Beginn der förderungsfähigen Ausbildung mindestens fünf Jahre in Deutschland aufgehalten haben und erwerbstätig waren, oder wenn mindestens ein Elternteil sich in den letzten drei Jahren vor Beginn der förderungsfähigen Ausbildung in Deutschland aufhielt und erwerbstätig war. Das heißt, junge Frauen, die in Deutschland geboren oder aufgewachsen sind, aber keinen deutschen Pass haben, und deren Eltern in den letzten drei Jahren arbeitslos waren, bekommen kein BAB oder Bafög, aber auch kein Arbeitslosengeld II, weil Auszubildende grundsätzlich davon ausgeschlossen sind (es sei denn, sie leben noch zu Hause, s.o!).⁸¹ Es besteht weiterhin u. U. kein Anspruch auf eigenes Kindergeld, denn Ausländer mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung, Studierende und Auszubildende mit nur zu diesem Zweck erteilter Aufenthaltserlaubnis erhalten kein Kindergeld.

Diese jungen Mütter fallen mit Aufnahme einer Ausbildung häufig unter das Existenzminimum. Folge ist, dass sie oft die Ausbildung erst gar nicht antreten oder diese frühzeitig abbrechen. Die Chancen am Arbeitsmarkt verschlechtern sich weiter und die Möglichkeit eine qualifizierte Berufsausbildung zu erhalten schwindet.

Seit dem 01.01.2008 gilt eine Neuregelung des § 63 Abs. 1 des SGB III, die den förderungsfähigen Personenkreis für BAB und Bafög erweitert und damit für Migrant/-innen Verbesserungen bringen soll. Die Zugangsbarrieren insbesondere bezüglich der Erwerbstätigkeit der Eltern werden abgesenkt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Auszubildende in einer Berufsausbildung in Teilzeit die folgenden finanziellen Leistungen beantragen können, abhängig von Status und Lebenssituation:

1. Ausbildungsvergütung
2. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

⁸⁰ außer anerkannte Flüchtlinge, Ehepartner von Deutschen, bestimmte EU-Bürger

⁸¹ vgl. § 7 Abs.5 SGB II / § 22 SGB XII

3. Bafög (bei vollschulischen Ausbildungen)
4. Kindergeld
5. Kindergeld für die Auszubildende (sofern es durch die Eltern zur Verfügung gestellt wird)
6. Kindergeldzuschlag
7. Unterhaltsleistungen für die Kinder: Unterhaltsvorschuss / Regelunterhalt nach der Berliner Tabelle
8. Elterngeld⁸²
9. Leistungen nach dem SGB II:
 - Arbeitslosengeld II
 - Sozialgeld für das Kind / Kinder (§ 28) und Kosten der Unterkunft für das Kind/ die Kinder (§ 22 Abs.1)
 - Mehrbedarf für Alleinerziehende (§ 21 Abs.3)
 - Zuschuss zu den durch BAB oder Bafög ungedeckten Kosten für Unterkunft und Heizung (§ 22 Abs. 7)
 - Leistungen für schwangere Auszubildende
 - Leistungen nach dem SGB III
 - Fahrkostenbeihilfe (§§ 53 ff.)
 - Ausrüstungsbeihilfe (§§ 53 ff)
10. Wohngeld
11. Halbwaisen- bzw. Waisenrente bei Tod eines oder beider Elternteile

Im Bedarfsfall können folgende Sonderleistungen zusätzlich beantragt werden:

- **ALG II als Darlehen**
 - a) Für Personen, die sich vor der Ausbildung bereits im laufenden ALG II-Bezug befinden, besteht die Möglichkeit nach § 23 Abs. 4 SGB II, für den Monat in dem die Ausbildung beginnt Arbeitslosengeld II als Darlehen weiter zu zahlen, da in diesem Monat voraussichtlich Einnahmen anfallen. Die Darlehenszahlung ist jedoch –unabhängig von der Bearbeitungszeit, die der BAB-Träger für die Bewilligung seiner Leistung benötigt – nur für diesen Monat möglich.
 - b) Darüber hinaus erlaubt es die Öffnungsklausel des § 7 Abs.5 SGB II, darlehensweise Leistungen zum Lebensunterhalt in Fällen zu bewilligen, in denen Auszubildende zwar Leistungen der Ausbildungsförderung nach dem Bafög oder BAB beantragt haben, diese aber tatsächlich (noch) nicht erhalten. Die Anwendung des § 7 Abs.5 Satz 2 SGB II erfordert das Vorliegen eines besonderen Härtefalls. Ein Abbruch oder das Nichtantreten der Ausbildung würde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Härte anerkannt werden, wenn die betreffende Person keine andere Möglichkeit hat, ihren Lebensunterhalt zu sichern.⁸³
- **Kinderbetreuungskosten:** Eine Befreiung von den Kinderbetreuungskosten ist im Härtefall möglich (zuständig sind die bezirklichen Jugendämter).

⁸² Seit dem 01.01.2007 hat das Elterngeld das bisherige Erziehungsgeld ersetzt.

⁸³ Die Auslegungen a) und b) werden in Schleswig-Holstein von der zuständigen Agentur für Arbeit, der Regionaldirektion Nord und dem Arbeits- sowie dem Wirtschaftsministerium unterstützt und den dortigen Jobcentern als Handlungsempfehlung nahegelegt, siehe Schreiben vom 24.07.2007 im Anhang.

- **Befreiung von den Zuzahlungen der Krankenkasse** (zu beantragen bei der jeweiligen Krankenkasse)
- **Kein Abzug der Ausbildungsvergütung bei Krankheit des Kindes:** Auszubildende haben Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Krankheit ihres Kindes, da die Krankengeldleistung niedriger ist als die Ausbildungsvergütung (lt. Schreiben des Bundesversicherungsamtes vom 27.09.07).
- **Sozialticket BVG:** bei Anspruch auf Leistungen nach ALG II (Sozialgeld, Mehrbedarf) (zu beantragen beim Jobcenter).
- **Zuschuss für Klassenfahrten:** Personen, die Sozialhilfe oder ALG II beziehen bzw. Personen mit geringfügigem Einkommen, können einmalige Leistungen für mehrtägige Klassenfahrten im Rahmen der schulrechtlichen Bestimmungen gewährt werden. Diese gesondert zu erbringenden Leistungen werden in pauschalierter Form, d. h. in Form eines festgelegten Geldbetrages, zur Verfügung gestellt. Wichtig ist, dass die Leistungen vorher beantragt werden, und zwar beim Jobcenter (§ 23 SGB II, §31 SGB XII).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ansprüche von Auszubildenden mit unterschiedlichem Status (ohne die o.g. Sonderleistungen).

Tab.: Übersicht Finanzierungsquellen Teilzeitauszubildende nach Status⁸⁴

Anspruch auf:	Auszubildende mit eigenem Haushalt / alleinerziehend	Auszubildende mit Kind und Partner (Kindsvater) / Bedarfsgemeinschaft	Auszubildende mit Kind im Haushalt der Eltern	Azubi ohne deutschen Pass mit Kind*
1. Ausbildungsvergütung	Ja	Ja	Ja	Ja
2. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Ja	Ja	Nein	Nein
3. Kindergeld	Ja	Ja	Ja	Ja
4. Eigenes Kindergeld	Ja, bis 25 Jahre (das KG muss von den Eltern beantragt und an die Auszubildende abgetreten werden)	Ja, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind	Ja, bis 25 Jahre (das KG muss von den Eltern beantragt und an die Auszubildende abgetreten werden)	Nein
5. Kindergeldzuschlag	Ist der Bedarf höher als 140 €, besteht Anspruch auf ALG II	Ist der Bedarf höher als 140 €, besteht Anspruch auf ALG II	Ist der Bedarf höher als 140 €, besteht Anspruch auf ALG II	Nein
6. Unterhaltsleistungen für die Kinder: Unterhaltsvorschuss / Regelunterhalt nach der Berliner Tabelle	Ja	Nein Ja, falls der Kindsvater nicht im gleichen Haushalt lebt	Ja	Ja
7. Erziehungsgeld für Kinder, die vor dem 01.01.2007 geboren wurden	Ja	Ja, wenn der Partner Elternzeit in Anspruch nimmt, steht ihm Erziehungsgeld zu	Ja	Ja
8. Elterngeld, für Kinder, die nach dem 01.01.2007 geboren wurden	Ja, auch wenn die Ausbildung mehr als 30 Wochenstunden dauert	Ja, wenn der Partner Elternzeit in Anspruch nimmt, steht ihm Elterngeld zu	Ja	Ja

⁸⁴ Hinweis: Vom Projektverbund LiLA wird geplant, ein Beraterinnen-Brevier mit ausführlichen Hinweisen zu den einzelnen Leistungen und Anspruchsvoraussetzungen herauszugeben. Kontakt siehe Anhang.

Anspruch auf:	Auszubildende mit eigenem Haushalt / alleinerziehend	Auszubildende mit Kind und Partner (Kindesvater) / Bedarfsgemeinschaft	Auszubildende mit Kind im Haushalt der Eltern	Azubi ohne deutschen Pass mit Kind*
9. Leistungen nach dem SGB II	1. Sozialgeld und Kosten der Unterkunft und Heizung - Anteil für das Kind, 2. Mehrbedarf für Alleinerziehende, 3. Zuschuss zu den ungedeckten Kosten der Unterkunft und Heizung (nur wenn BAB tatsächlich gezahlt wird)	1. Sozialgeld und Kosten der Unterkunft und Heizung - Anteil für das Kind und ggfs. für den Partner 2. Zuschuss zu den ungedeckten Kosten der Unterkunft und Heizung (nur wenn BAB tatsächlich gezahlt wird)	Ja 1. Ist die Auszubildende noch minderjährig, schwanger bzw, versorgt ein Kind unter sechs Jahren besteht mit den Eltern eine Haushaltsgemeinschaft 2. Ist die Auszubildende volljährig, bilden sie und ihr Kind/ ihre Kinder eine eigene Bedarfsgemeinschaft	1. Sozialgeld und Kosten der Unterkunft und Heizung – Anteil für das Kind 2. Mehrbedarf für Alleinerziehende
10. Leistungen der Eltern	Ja, ergänzend zum BAB	Ja, ergänzend zum BAB	Nein	Nein
11. Halbwaisen- bzw. Waisenrente bei Tod eines oder beider Elternteile	Ja	Ja	Ja	Nein
12. Leistungen des Partners	Nein	Ja, bei Einkommen	Nein	Ja, bei Einkommen
13. Leistungen nach dem SGB III	Ja	Ja	Ja, jedoch außer Reisekostenbeihilfe und Umzugskostenbeihilfe	Ja
14. Wohngeld	Nein	Nein	Nein	Ja

* zu Azubis nicht-deutscher Nationalität siehe Erläuterungen zu den Anspruchsvoraussetzungen oben.

Beispielrechnungen⁸⁵

1. Azubi Tischlerin, 25 Jahre alt, 1 Kind, alleinerziehend

Vor Beginn der Ausbildung erhielt sie folgende finanzielle Leistungen:

1. ALG II:	677,19 €
2. Unterhaltsvorschuss für das Kind	127,00 €
3. Kindergeld:	154,00 €
Insgesamt:	958,19 €

In der Ausbildung erhält sie folgende Leistungen:

1. Ausbildungsvergütung:	282,00 €
2. Berufsausbildungsbeihilfe:	158,00 €
3. Unterhalt der Mutter (ergänzend zur BAB) ⁸⁶	250,94 €
4. Sozialgeld ⁸⁷	151,55 €
5. Eigenes Kindergeld (nur bis zum Ende des 25. Lebensjahres ⁸⁸)	154,00 €
6. Unterhaltsvorschuss für das Kind	127,00 €
7. Kindergeld für das Kind	154,00 €
Insgesamt:	1277,49 €

Die Auszubildende erhält **319,30 €** mehr als vor der Ausbildung.

2. Azubi Tischlerin, 26 Jahre alt, geschieden, 2 Kinder, alleinerziehend

Vor Beginn der Ausbildung erhielt sie folgende finanzielle Leistungen:

1. ALG II:	835,21 €
2. Unterhaltsvorschuss für die Kinder	274,00 €
3. Kindergeld:	308,00 €
Insgesamt:	1417,21 €

In der Ausbildung erhält sie folgende Leistungen:

1. Ausbildungsvergütung:	282,00 €
2. Berufsausbildungsbeihilfe:	539,00 €
3. Sozialgeld (siehe Anm. 87)	268,22 €
4. Eigenes Kindergeld, da über 25 Jahre kein Anspruch mehr	0 €
5. Unterhaltsvorschuss für die Kinder	274,00 €
6. Kindergeld für die Kinder	308,00 €
Insgesamt:	1671,22 €

Die Auszubildende mit 2 Kindern erhält **254,01 €** mehr als vor der Ausbildung.

⁸⁵ Diese anonymisierten Beispiele stammen aus dem Projekt „Zukunft für 2“ des Berliner Projektverbunds LiLA (Stand Dez.07).

⁸⁶ Ansprüche an die Eltern werden nicht in allen Fällen von den Azubis geltend gemacht (siehe oben).

⁸⁷ Anteil Regelsatz Kinder und dessen anteilige Kosten Unterkunft und Heizung und Mehrbedarf alleinerziehend, Zuschuss zu den ungedeckten Kosten für Unterkunft und Heizung.

⁸⁸ Sobald die Azubis 25 Jahre alt sind, fällt diese Zahlung weg, was durchaus mitten in der Ausbildung passieren kann.

3. Azubi nicht-deutscher Nationalität, Tischlerin, 23 Jahre, 2 Kinder, alleinerziehend

Vor Beginn der Ausbildung erhielt sie folgende finanzielle Leistungen:

1. ALG II:	803,20 €
2. Unterhaltsvorschuss für die Kinder:	254,00 €
3. Kindergeld für die Kinder	308,00 €
Insgesamt:	1365,20 €

In der Ausbildung erhält sie folgende Leistungen:

1. Ausbildungsvergütung:	282,-€
2. Berufsausbildungsbeihilfe ⁸⁹	0,00 €
4. Sozialgeld (Anteil Regelsatz Kinder und deren anteilige Kosten Unterkunft und Heizung und Mehrbedarf alleinerziehend)	297,47 €
5. Eigenes Kindergeld ⁹⁰	0,00 €
6. Unterhaltsvorschuss für die Kinder	254,00 €
7. Kindergeld für die Kinder	308,00 €
8. Wohngeld (da kein Anspruch auf Zuschuss für ungedeckte Kosten wie Unterkunft und Heizung)	69,00 €
Insgesamt:	1210,47 €

Die Auszubildende mit 2 Kindern erhält **154,73 €** weniger als vor der Ausbildung, als sie im ALG-II-Bezug war, und liegt damit am Existenzminimum.⁹¹

Zusammenfassung

Die Ausführungen dieses Kapitels zeigen, dass die Finanzierung des Lebensunterhalts von jungen Frauen in Teilzeitausbildung schwierig ist, weil sehr viele verschiedene Stellen beteiligt sind und sich Leistungen z. T. gegenseitig ausschließen. Besonders für junge nicht-deutsche Frauen war die Situation bisher prekär, da ihnen manche Leistungen bisher nur unter bestimmten Voraussetzungen zustanden und sie deswegen bei Beginn einer Teilzeitausbildung häufig unter das Existenzminimum fielen. Es bleibt abzuwarten, ob die beschriebenen Gesetzesänderungen seit dem 01.01.2008 hier zu deutlichen Verbesserungen in der Praxis führen.

Unabhängig davon besteht dringender Handlungsbedarf, den „Paragrafendschmelzer“ zu lichten, insbesondere wenn zukünftig mehr junge Mütter für diese Form der Ausbildung gewonnen werden sollen. Die Vielzahl der Finanzierungsquellen muss verringert werden, eine Leistungsgewährung aus einer Hand wäre wünschenswert, ist aber aufgrund des Nachranggedankens des SGB II bisher nicht umsetzbar. Ideen für eine solche Art der Finanzierung wurden auf bundesweiter Ebene bereits entwickelt, z. B. eine Art „Unterhaltsgeld“⁹², das aus Mitteln der Agenturen und der Jobcenter für die Zielgruppe und diese Form der zeitmodifizierten Ausbildung bereitgestellt würde (siehe auch Kap. 5 Handlungsempfehlungen).

⁸⁹ Jugendliche nicht-deutscher Nationalität bekommen BAB und Kindergeld nur unter bestimmten Voraussetzungen, s. o.

⁹⁰ dito

⁹¹ Wie es vom Deutschen Bundestag definiert wird; für eine Person mit zwei Kindern beträgt es rund 1.200 € (vgl. Deutscher Bundestag Drs.16/3265 vom 02.11.2006).

⁹² Diese Idee wurde im bundesweiten Netzwerk Teilzeitberufsausbildung vorgeschlagen.

3.4. Junge Mütter (und Väter)⁹³ in Berlin – Auswertung der amtlichen Statistik und des Mikrozensus'

Nachdem die Bedarfslage junger Mütter in Teilzeitausbildung detailliert dargestellt wurde, wenden wir uns nun der potentiellen Zielgruppe in Berlin zu. Ein Ziel der Studie ist es, die Bildungs- und Ausbildungssituation der in Berlin lebenden jungen Mütter näher zu beschreiben. Die entsprechende Datenrecherche wurde vom Berliner Institut für Sozialforschung (BIS) durchgeführt. In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst (ausführlicher Bericht des BIS wird gesondert veröffentlicht, siehe Materialien im Anhang).

In einem ersten Schritt wurden die in Berlin vorhandenen einschlägigen Datenquellen gesichtet, insbesondere die sozialstatistischen Veröffentlichungen der Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz aber auch übergreifende Berichte wie zum Beispiel „Frauen in Berlin – Bildung, Berufe, Einkommen“ (Senatsverwaltung Wirtschaft, Arbeit, Frauen, 2006), der Frauengesundheitsbericht Berlin (2003), der Sozialstrukturatlas Berlin (2006) oder der Bericht „Armut und soziale Ungleichheit in Berlin“ (2002).

Es wurde jedoch deutlich, dass die Berliner Datenlage zu jungen Müttern im Alter von 16 - 25 Jahren außerordentlich mager ist. Die Angaben über die relevante Stichprobe sind spärlich und nicht systematisch. Es gibt nur fragmentarische Hinweise auf die hier interessierende Gruppe. Die Analyse dieser Daten führt nicht sehr weit, jedenfalls in keinem Fall zu einer validen soziodemographischen Beschreibung der Stichprobe. Weiterhin geben die Daten lediglich Rückschluss auf Sub-Populationen wie alleinerziehende Mütter (in der Altersgruppe) oder über Mütter aller Altersgruppen.

Darüber hinaus wurden vertiefende telefonische Recherchen bei folgenden Institutionen⁹⁴ durchgeführt:

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg / Forschungsdatenzentrum
- Senatsverwaltung Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz
- Senatsverwaltung Bildung, Wissenschaft und Forschung (Bereich Schule / Bildungsstatistik; Bereich Jugendhilfe)
- Beauftragter für Integration und Migration bei der Senatsverwaltung Integration, Arbeit und Soziales
- Berliner Beirat für Familienfragen
- Robert-Koch-Institut
- Regionaldirektion der Bundesagentur Berlin-Brandenburg
- Einzelne Jobcenter / Agenturen für Arbeit

Weitere Recherchen zu jungen Müttern in Ausbildung wurden bei den Kammern getätigt. Die Ergebnisse finden sich im 2. Kapitel (2.2).

Auch nach diesen vertiefenden Recherchen änderte sich nichts an dem Ergebnis: Die gewünschten Daten waren in dieser Form nicht verfügbar. Um die Zusammensetzung der gesamten Gruppe junger Mütter in Berlin beschreiben zu können, mussten Sonderauswertungen der Amtlichen Statistik (2006) und des Mikrozensus' (2005) vorgenommen werden, deren Ergebnisse in diesem Abschnitt präsentiert werden. Leitfragen waren: Wie viele junge Mütter (und Väter) bis 25 Jahre gibt es in Berlin? Wie entwickelten sich die Geburtenzahlen von jungen Müttern in

⁹³ Die Väter stehen nicht im Mittelpunkt der Untersuchung, siehe Anm. 67 oben.

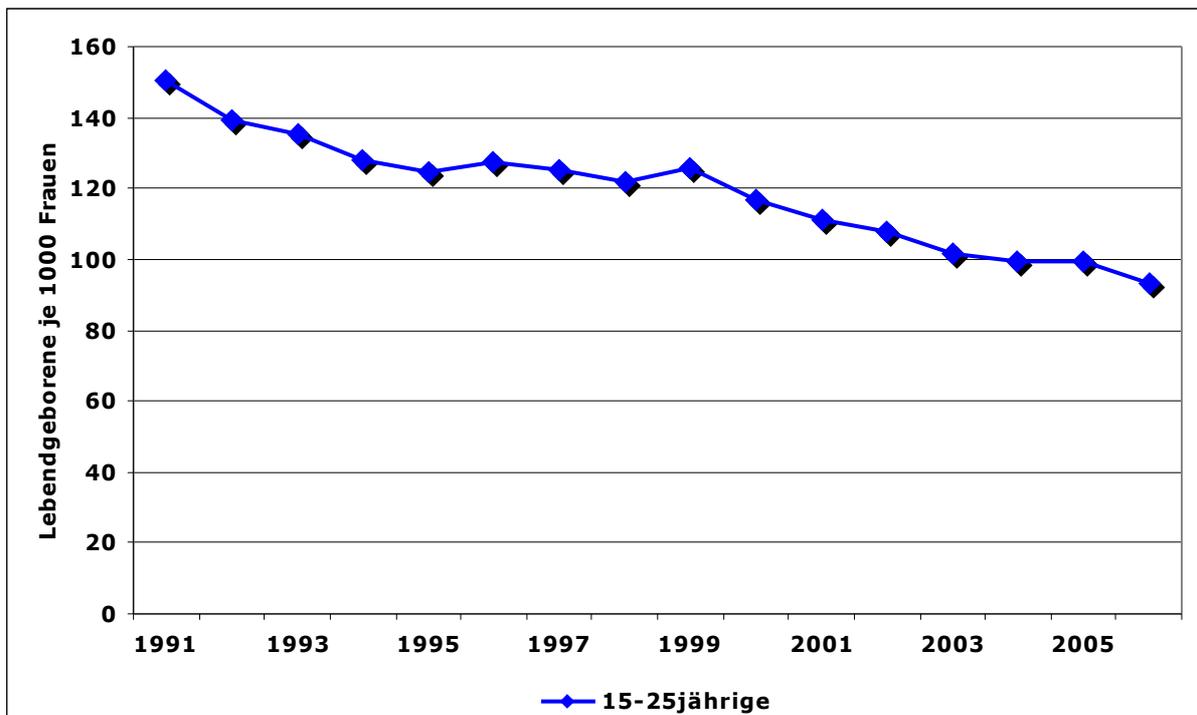
⁹⁴ Die detaillierten Ergebnisse dieser Vorab-Recherchen finden sich im Anhang im BIS-Bericht.

den letzten Jahren? Wie ist die Situation in den verschiedenen Bezirken? Wie ist das Altersspektrum, wie sind die Fruchtbarkeitsziffern von Deutschen und Migrantinnen? Und schließlich: Welche Bildungsabschlüsse, welchen Erwerbsstatus und welche ökonomische Situation haben junge Mütter zwischen 16 und 25 Jahren in Berlin?⁹⁵

3.4.1 Altersspezifische Fruchtbarkeitsziffern und Verteilung auf die Bezirke

Aus den Daten der Amtlichen Statistik geht hervor, wie sich die Geburten in Berlin in den letzten Jahren entwickelt haben, wie alt die Mütter zum Zeitpunkt der Geburt waren und in welchem Bezirk die Geburt der Kinder erfolgte. Außerdem werden Schwangerschaftsabbrüche erfasst. Die Analyse ergab, dass die Zahl der Geburten von jungen Frauen unter 25 Jahren in Berlin seit 1991 deutlich rückläufig ist. Ablesbar ist ein Rückgang der Fruchtbarkeitsziffer⁹⁶ um 1/3 seitdem (siehe Abb. 1). Dies ist v. a. zurückzuführen auf eine sinkende Fruchtbarkeitsziffer bei Ausländerinnen⁹⁷, nämlich minus 25 Prozent von 2001 bis 2006. Die Ursache liegt nicht darin, dass mehr junge Frauen ihre Schwangerschaft abbrechen, denn diese Zahlen sind seit 2001 konstant bzw. sogar leicht zurückgegangen.

Abb. 1 Altersspezifische Fruchtbarkeitsziffer, Gruppe der Mütter 15-25 Jahre in den Jahren 1991 bis 2006 in Berlin



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin 2006 (Berechnung BIS)

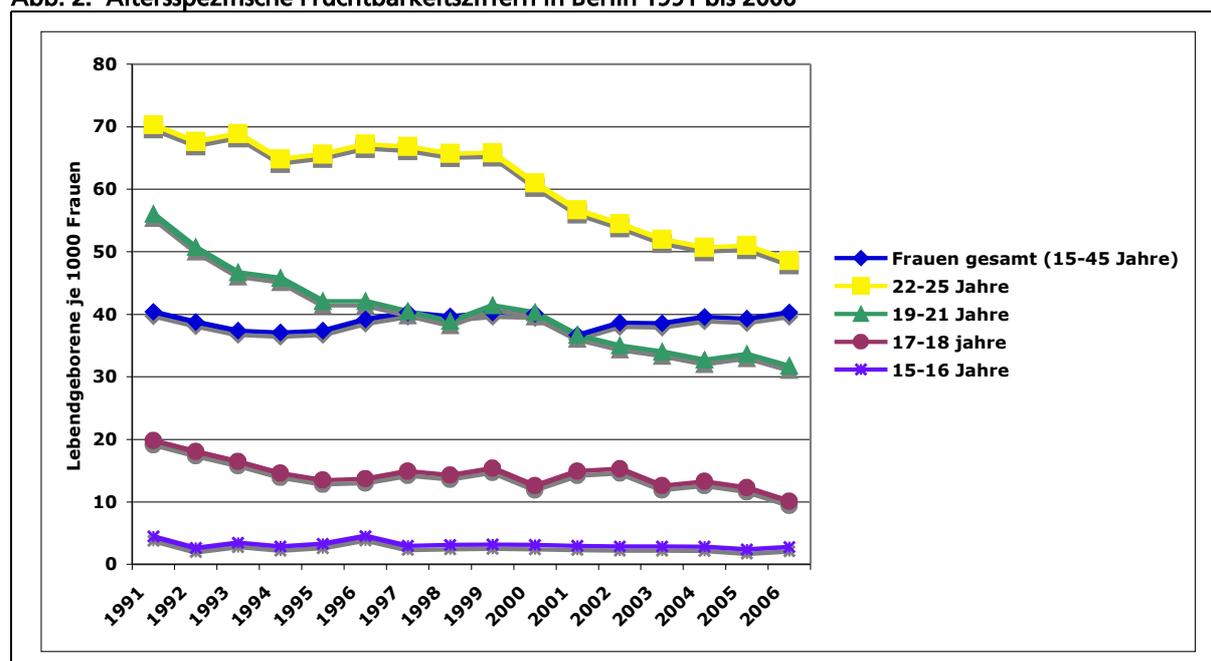
Während also bei den jungen Frauen unter 25 die Zahl der Geburten im betrachteten Zeitraum zurückgegangen ist, ist sie bei der Gesamtgruppe von Berliner Frauen im gebärfähigen Alter (15-45) in etwa konstant geblieben.

⁹⁵ In dieser Zusammenfassung werden nur ausgewählte Daten und Grafiken präsentiert. Die vollständige Auswertung insbesondere altersspezifischer Fruchtbarkeitsziffern für alle Berliner Bezirke finden sich im Bericht des BIS im Anhang.

⁹⁶ Die allgemeine Fruchtbarkeitsziffer beschreibt die Zahl der Lebendgeborenen bezogen auf je tausend Frauen im gebärfähigen Alter (15-45 Jahre), altersspezifische Fruchtbarkeitsziffern beziehen sich jeweils auf 1000 Frauen in dem entsprechenden Alter.

⁹⁷ Amtliche Statistik unterscheidet nur nach Nationalität, der sogenannte Migrationshintergrund wird bisher nicht erfasst. Die Grafik zu dieser Aussage finden Sie im BIS-Bericht im Anhang.

Abb. 2: Altersspezifische Fruchtbarkeitsziffern in Berlin 1991 bis 2006



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin 2006 (Berechnung BIS)

Die gesunkenen Fruchtbarkeitsziffern der unter 25jährigen korrespondieren mit höheren Fruchtbarkeitsziffern von älteren Frauen, d. h. die Geburt eines Kindes verschiebt sich immer mehr in spätere Lebensphasen. Es ist anzunehmen, dass sich dieser bekannte Trend auch in Berlin fortsetzt – allerdings kann man nicht mit Sicherheit wissen, ob die jetzt unter 25jährigen Frauen später tatsächlich noch Kinder bekommen. In Zukunft könnte es auch zu einem Absinken der durchschnittlichen Fertilität in Berlin kommen.

Betrachtet man die Fruchtbarkeitsziffern noch differenzierter nach Alter, dann wird deutlich, dass bei den sehr jungen Müttern (15-16jährige) im beobachteten Zeitraum (1991 – 2006) keine Veränderungen erkennbar sind, die Zahl der Geburten pro 1000 junger Frauen diesen Alters liegt durchschnittlich bei drei und ist damit seit 1991 konstant geblieben (vgl. Abb. 2 oben). Bei den 17-18jährigen Müttern ist die Fruchtbarkeitsziffer am stärksten gesunken (von 20 auf 10 Lebendgeburten pro 1000).

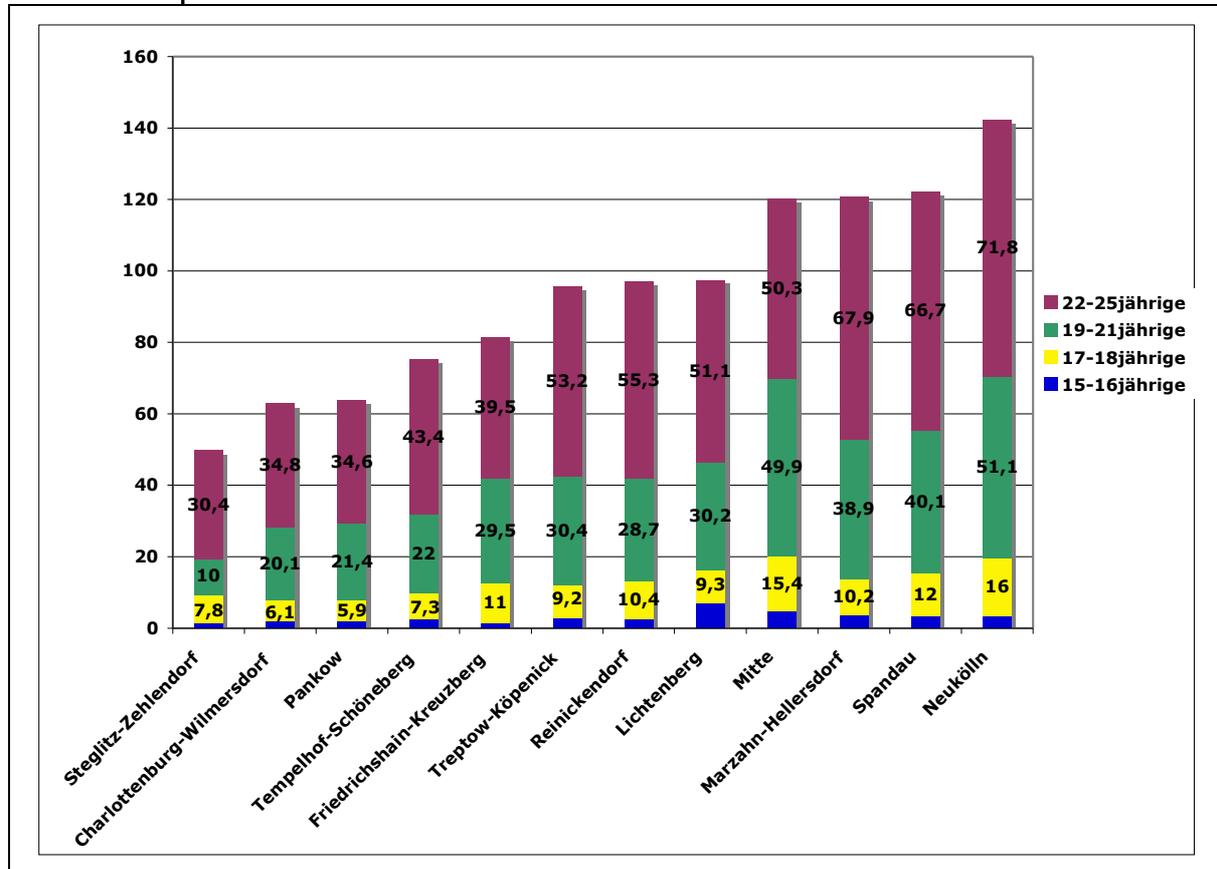
Aus diesen Zahlen geht hervor, dass in Berlin kein Anstieg von Geburten bei jungen Frauen unter 25 zu verzeichnen ist – wie es die Behandlung des Themas in manchen Medien suggerieren mag – sondern ein Rückgang. Dennoch ist es richtig, dass in den Städten Bremen, Berlin und Hamburg deutlich mehr Teenager schwanger werden als bundesweit.⁹⁸

Wie ist nun die Situation in den Bezirken? Wie verteilen sich die jungen Mütter in der Stadt? Wie ist das Altersspektrum, wie sind die Fruchtbarkeitsziffern von Nicht-Deutschen und Deutschen? Die Auswertung der Amtlichen Statistik erlaubt eine Betrachtung der Fruchtbarkeitsziffern in den jeweiligen Bezirken und zeigt deutlich die ungleiche Verteilung in der Stadt: Die geringste Zahl junger Mütter findet sich in Steglitz-Zehlendorf, gefolgt von Charlottenburg-Wilmersdorf und Pankow. Die meisten jungen Mütter leben in Neukölln, Spandau, Marzahn-Hellersdorf und Berlin-Mitte.

⁹⁸ vgl. Kleine Anfrage der SPD vom 19.02.2007. Die meisten Berichte in den Medien drehen sich um Teenager-Schwangerschaften (so z. B. Artikel Berliner Zeitung vom 15.2.2005), also um junge Mütter ab 12 oder 13 Jahren. Diese Gruppe wird in unseren Recherchen nur zum Teil erfasst: In der Amtlichen Statistik tauchen junge Frauen ab 15 Jahren auf, im Mikrozensus diejenigen ab 16 Jahren.

Die Zahlen beziehen sich auf die Geburten pro 1000 Frauen im Jahr 2006 nach Altersgruppen. Daraus lassen sich nicht die tatsächlichen Zahlen junger Mütter in den jeweiligen Bezirken bestimmen. Das Geburtenverhalten junger Frauen kann lediglich ein Indikator für deren Anteile in den Bezirken sein.⁹⁹

Abb. 3 : Altersspezifische Fruchtbarkeitsziffern nach Bezirken 2006



Quelle: Statistisches Landesamt Berlin 2006 (Berechnung BIS)

- Die meisten sehr jungen Mütter (15-16jährige – Jüngere sind hier nicht erfasst) finden sich in Lichtenberg.
- In Mitte und Neukölln gibt es die relativ höchsten Anteile 17-18jähriger Mütter.

Weitere Auswertungen der Amtlichen Statistik zeigen: Die Bezirke unterscheiden sich auch in der Differenzierung im Altersspektrum: In Friedrichshain-Kreuzberg leben eher jüngere Mütter, in Spandau eher solche über 22 Jahre. Die Fruchtbarkeitsziffern von deutschen und ausländischen Frauen weichen deutlich voneinander ab, z. B. wurden im Jahr 2006 in Steglitz-Zehlendorf von 1000 jungen Frauen deutscher Herkunft durchschnittlich 11,9 Kinder geboren, von ausländischen Frauen 16,7 Kinder. In Neukölln waren es 26,5 Kinder pro 1000 deutsche Frauen und 61,6 Kinder bei den Frauen anderer Nationalität.¹⁰⁰

Die Auswertung der Amtlichen Statistik zeigt, dass 2006 die höchsten Fruchtbarkeitsziffern junger Mütter bis 25 in Mitte, Neukölln, Spandau und Marzahn-Hellersdorf zu verzeichnen sind. Es ist also zu vermuten, dass in diesen Bezirken besonders viele junge Mütter leben, die für das Thema Teilzeitberufsausbildung ansprechbar sind.

⁹⁹ Die jungen Mütter können z. B. direkt nach der Geburt in einen anderen Bezirk gezogen sein.

¹⁰⁰ Alle Detail-Informationen und Grafiken finden Sie im BIS-Bericht im Anhang.

3.4.2 Sozioökonomische Daten zu jungen Müttern

Da die amtliche Statistik keinerlei Aufschluss über den sozioökonomischen Hintergrund der jungen Mütter gibt und bis dato in Berlin keine gesonderten Untersuchungen zur Zielgruppe vorlagen, wurde im Rahmen der Studie eine Sonderauswertung des Berliner Mikrozensus' 2005 vorgenommen. Im Einzelnen wurden Daten zu folgenden Merkmalen zusammengestellt: Alter, Familienstand, Kinderanzahl, Staatsbürgerschaft, Schulabschlüsse, Ausbildungsstand / Erwerbsstatus, Einkommen / Lebensunterhalt.

Vorliegende Ergebnisse sind Analysen aus dem Berliner Sample des Mikrozensus' 2005 (hochgerechnet auf die Berliner Bevölkerung). Die Zahlen sind gerundet und jeweils aufgeschlüsselt nach Lebensformen. Die Aufschlüsselung nach „Lebensform“ folgt dem „Lebensform Konzept“ des Mikrozensus'. Demnach wird in der Erhebung nicht mehr nur nach Familienstand, sondern vielmehr nach „der Lebensform“ unterschieden, also dem partnerschaftlichen Arrangement.

Laut Mikrozensus leben etwa 31.800 junge Eltern unter 25 Jahren in der Stadt: Davon sind 50 Prozent Mütter, die in Partnerschaft leben (15.770), 28 Prozent alleinerziehende Mütter (8.970). Dazu kommen 6.790 Väter, die in Partnerschaft leben¹⁰¹ und 134 alleinerziehende Väter. 111 Personen leben in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft.

Damit beträgt die Gesamtzahl junger Mütter im Alter von 16 - 25 Jahren in Berlin ca. 24.750¹⁰². Das entspricht 5,7 Prozent aller Berliner Mütter. Ein kleinerer Teil von ihnen ist jünger als 21 Jahre (ca. 3.660). Die meisten sind älter (ca. 21.090). Bei den Lebensformen der jungen Mütter überwiegt wie oben beschrieben das Leben mit einem Partner (rund 63,7 Prozent), ca. 36,3 Prozent der jungen Frauen sind alleinerziehend.¹⁰³

Interessant ist, dass die alleinerziehenden Mütter unter 25 Jahren nur 7 Prozent aller alleinerziehenden Mütter in Berlin ausmachen, die meisten alleinerziehenden Mütter sind älter.

Von den Müttern in Partnerschaft ist eine knappe Mehrheit verheiratet (57,4 Prozent), 41,8 Prozent leben ohne Trauschein zusammen und 0,8 Prozent sind bereits geschieden.

64 Prozent der Mütter in Partnerschaft sind Deutsche (davon 10 Prozent Deutsche durch Einbürgerung), 35 Prozent sind nicht-deutscher Nationalität (davon 7 Prozent EU-Ausländerinnen; 28 Prozent Ausländerinnen aus Nicht-EU-Staaten).¹⁰⁴

Bei den alleinerziehenden Müttern ist die überwiegende Mehrheit deutsch (92 Prozent, davon 4 Prozent deutsch durch Einbürgerung) und 8 Prozent stammen aus anderen Ländern (4 Prozent EU-Ausländerinnen; 4 Prozent Ausländerinnen aus Nicht-EU Ländern).

Bei den 16 - 25jährigen haben die meisten Alleinerziehenden ein Kind (88,6 Prozent), 11,4 Prozent haben zwei Kinder. Unter den jungen Müttern in Partnerschaft haben ein Viertel schon zwei Kinder (26,4 Prozent), eine kleine Minderheit von 6,4 Prozent drei oder mehr Kinder und der Großteil (66,6 Prozent) hat ein Kind.

¹⁰¹ Die Anzahl der „Mütter in Partnerschaft lebend“ und der „Väter in Partnerschaft lebend“ weicht stark voneinander ab. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus der Codierung bzw. Definition von „Müttern in Partnerschaft lebend“ und „Vätern in Partnerschaft lebend“. So kann es durchaus sein (und ist in dieser Altersgruppe nicht unwahrscheinlich), dass mehr Frauen mit eigenen Kindern in Partnerschaft leben als Männer, wobei die Partner nicht die Väter sein müssen. Dieser Zusammenhang ist bereits in der Berliner Stichprobe zu finden, es handelt sich nicht um eine Verzerrung durch die Hochrechnung.

¹⁰² Die tatsächliche Zahl junger Mütter von 16-25 Jahren in der Berliner Stichprobe des Mikrozensus betrug 193, hochgerechnet ergäben sich also 19.300 junge Mütter. Allerdings erfolgt die Hochrechnung im Mikrozensus mit bestimmten Gewichtungsfaktoren, die die Validität der Daten erhöhen. So kommt man auf 24.750. Alle Daten aus der Mikrozensus-Auswertung sind Näherungswerte.

¹⁰³ Ausführliche Texte und alle Grafiken zum Mikrozensus finden sich im BIS-Bericht im Anhang.

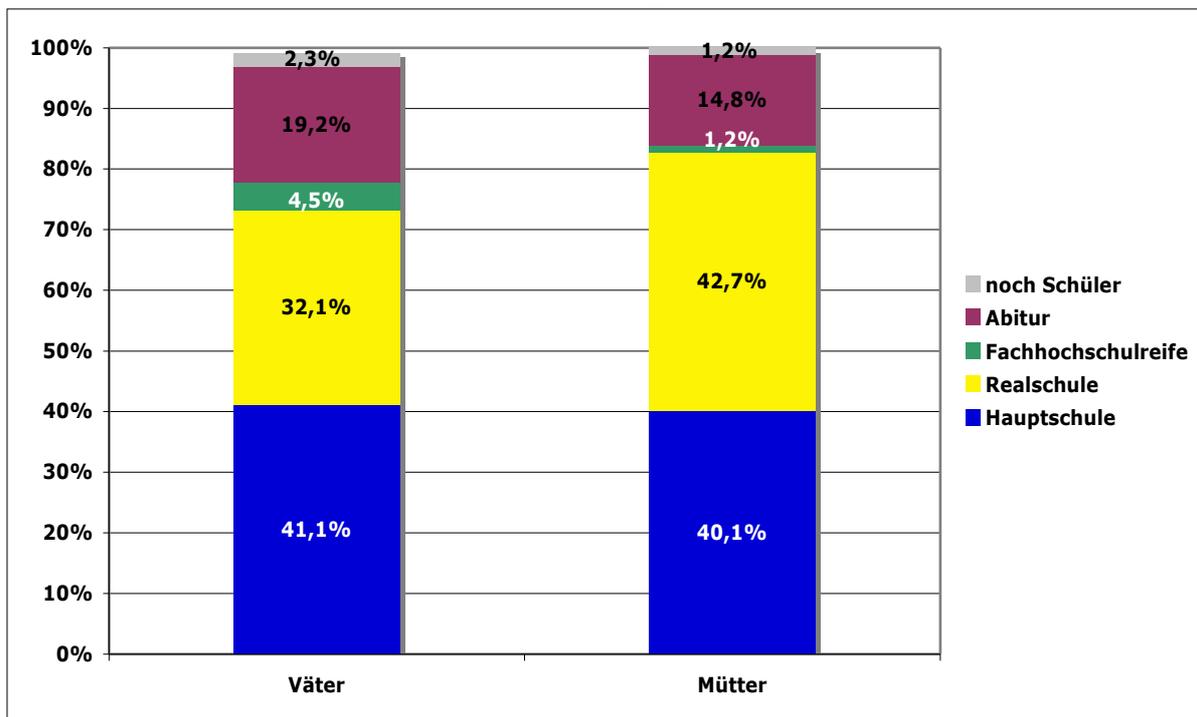
¹⁰⁴ Fehlende Prozente sind rundungsbedingt.

Bildungsstand: Schulabschlüsse und Stand der beruflichen und (Fach-)Hochschulausbildung

82,8 Prozent der jungen Mütter bis 25 Jahre haben einen allgemeinen Schulabschluss erworben. Lediglich ein Prozent aller jungen Mütter besucht noch eine allgemeinbildende Schule. 16,2 Prozent der Mütter haben die allgemeinbildende Schule nicht erfolgreich absolviert (siehe BIS-Bericht).

Von den 82,8 Prozent jungen Müttern mit Schulabschluss entfällt der größte Anteil auf einen Realschulabschluss (42,7 Prozent), dicht gefolgt von Hauptschulabsolventinnen (40,1 Prozent). FH-Reife oder Abitur können 16 Prozent vorweisen. Die Grafik zeigt, dass die Väter dieser Altersgruppe leicht höhere Anteile bei den Hauptschülern aufweisen und deutlich höhere Werte bei der (Fach-)Hochschulreife (23,7 Prozent).

Ab. 4 : Berliner Eltern unter 25 Jahren nach höchstem allgemeinen Schulabschluss

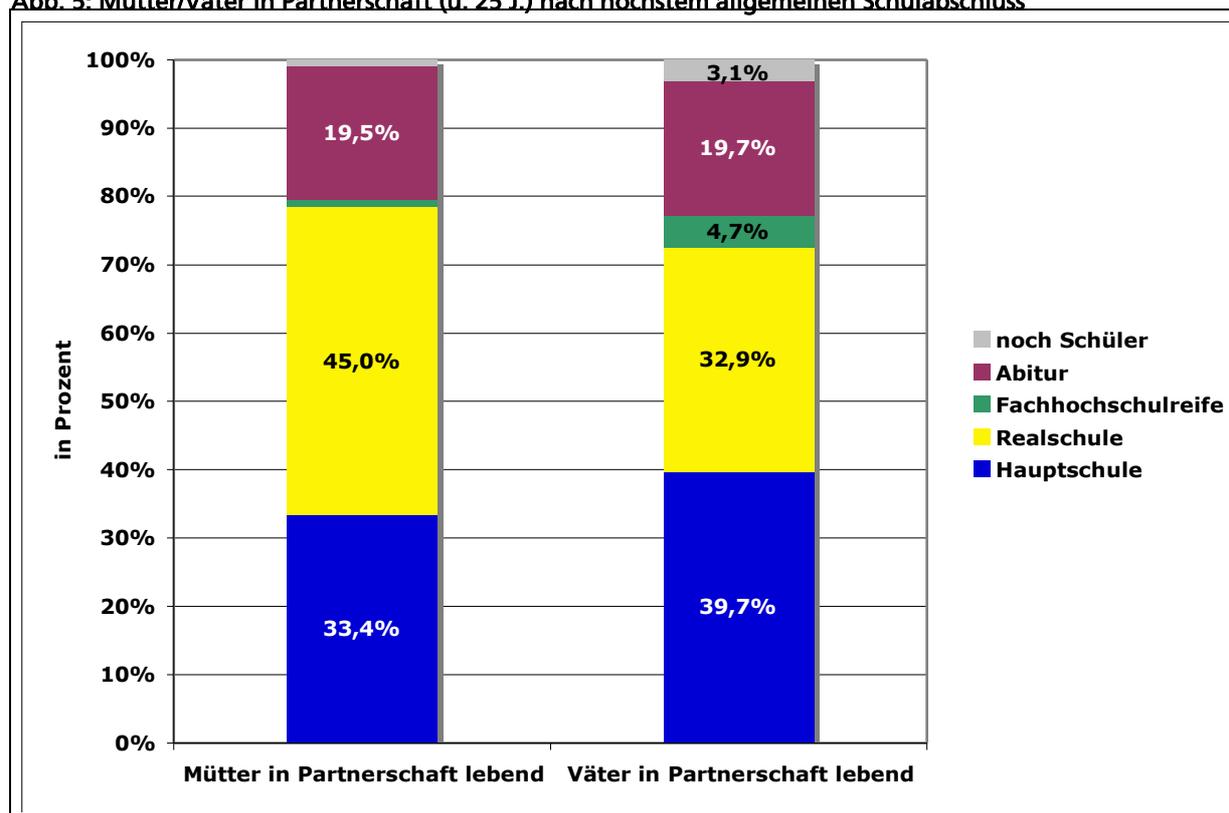


Quelle: Mikrozensus 2005 (Berechnung BIS), N (hochgerechnet)≈31800

Betrachtet man die Mütter, die in Partnerschaft leben gesondert, dann zeigt sich, dass deren Bildungsniveau noch etwas höher ist als bei der Gesamtgruppe junger Mütter (vgl. Abb. 5 unten): 45 Prozent verfügen über den Realschulabschluss, 33,4 Prozent über den Hauptschulabschluss und 19,5 Prozent haben FH-Reife bzw. Abitur. Daraus kann geschlossen werden, dass die Schulabschlüsse alleinerziehender junger Mütter im Durchschnitt schlechter sind als die Schulabschlüsse derjenigen, die in Partnerschaft leben. Direkte Aussagen zu den Schulabschlüssen Alleinerziehender wurden vom Statistischen Landesamt aus Datenschutzgründen nicht geliefert.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Ist die tatsächliche Zahl einer bestimmten Gruppe in der Stichprobe sehr klein, gibt das Statistische Landesamt die Daten dieser Gruppe nicht weiter, damit der Datenschutz gewahrt bleibt.

Abb. 5: Mütter/Väter in Partnerschaft (u. 25 J.) nach höchstem allgemeinen Schulabschluss

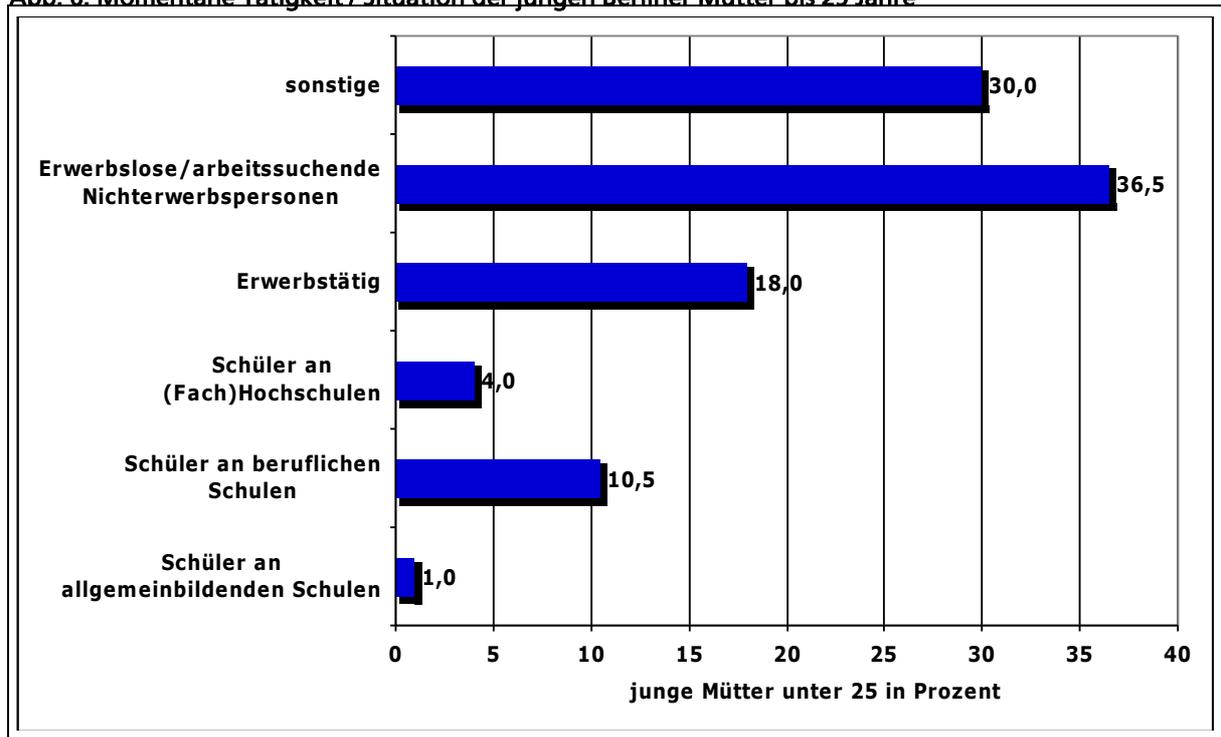


Quelle: Mikrozensus 2005 (Berechnung BIS), N (hochgerechnet)≈26.300

Nun soll die nächste Stufe der Bildungsbiografie betrachtet werden, nämlich die Frage der berufsqualifizierenden Abschlüsse. Sowohl bei den Müttern als auch bei den Vätern ist es eine Minderheit, die über einen solchen Abschluss verfügt: Lediglich 29 Prozent der jungen Mütter (29,8 Prozent der Väter) haben einen berufsqualifizierenden Abschluss „in der Tasche“. In die Gruppe der jungen Eltern ohne Abschluss fallen natürlich auch jene, die noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung sind. Eine Aussage darüber, wie viele tatsächlich gänzlich ohne Abschluss dastehen (werden), ist an dieser Stelle also noch nicht möglich. (siehe BIS Bericht). Auch kann aus Datenschutzgründen nichts über die Art dieser Abschlüsse ausgesagt werden (siehe oben Anm. 81).

Die momentane Lebenssituation der jungen Mütter wird in der folgenden Grafik beschrieben:

Abb. 6: Momentane Tätigkeit / Situation der jungen Berliner Mütter bis 25 Jahre



Quelle: Mikrozensus 2005 (Berechnung BIS), N (hochgerechnet) ≈ 24.750

Wie bereits oben festgestellt, beträgt der Anteil der jungen Mütter, die noch die allgemeinbildende Schule besuchen, ein Prozent. 10,5 Prozent der jungen Mütter sind an einer beruflichen Schule, weitere 4 Prozent an einer Hochschule. 18 Prozent der jungen Mütter gehen einer Erwerbstätigkeit nach. 36,5 Prozent der Frauen lassen sich als erwerbslos bzw. „arbeitssuchende Nichterwerbsperson“ klassifizieren¹⁰⁶. 30 Prozent der jungen Mütter fallen in die Kategorie „sonstige“. Hierunter ist hauptsächlich die so genannte „Stille Reserve“ zu verstehen, also Frauen, die sich aufgrund der Mutterschaft vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben und als Hausfrauen keine Erwerbstätigkeit suchen.

Lebensunterhalt und Einkommenssituation

30,5 Prozent der in einer Partnerschaft lebenden jungen Mütter bestreiten ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Unterhaltszahlungen.¹⁰⁷ Von den alleinerziehenden Müttern erhalten nur ca. 5 Prozent soviel Unterhaltszahlungen, dass sie daraus ihren überwiegenden Lebensunterhalt bestreiten können.

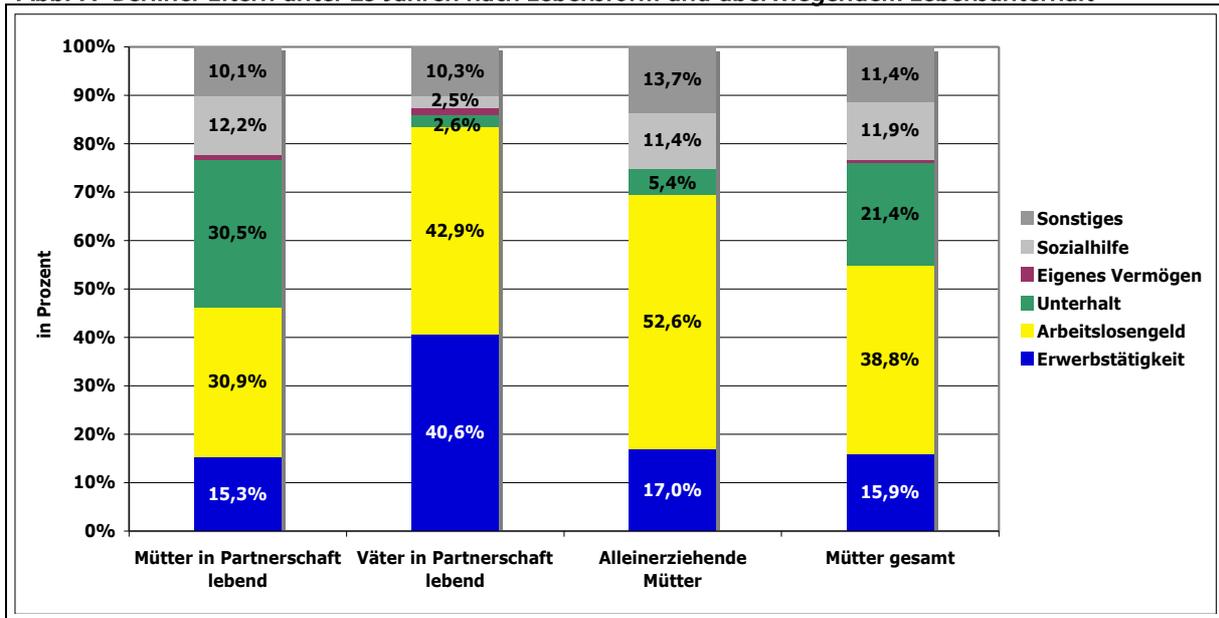
Betrachten wir die Größe der jungen Mütter bis 25 Jahren insgesamt so ist festzustellen, dass 15,9 Prozent ihren Unterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit bestreiten. Mit dem Wissen, dass 18 Prozent der jungen Mütter erwerbstätig sind, lässt sich schließen, dass ca. 2 Prozent nicht hauptsächlich von ihrem verdienten Lohn leben. 38,8 Prozent leben von Arbeitslosengeld (I oder II), weitere 12 Prozent von Sozialhilfe.¹⁰⁸ Dies deckt sich mit der hohen Zahl der erwerbslosen Mütter.

¹⁰⁶ Zu beachten ist die Definition der Erwerbslosen im Mikrozensus, bzw. die methodische Abgrenzung zur Definition der Arbeitslosen bei der Bundesagentur für Arbeit: Als erwerbslos gelten im Mikrozensus alle Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sich jedoch um einen Arbeitsplatz bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind. Insofern ist der Begriff der Erwerbslosen im Mikrozensus umfassender als der Begriff der Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit. Allerdings werden im Mikrozensus Personen, die eigentlich eine Tätigkeit suchen, die jedoch in der Berichtswoche auch nur eine Stunde gearbeitet haben, zu den Erwerbstätigen gezählt. Bei der Zahl der Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit sind dagegen auch Personen enthalten, die geringfügig erwerbstätig sind (bis zu 15 Stunden pro Woche).

¹⁰⁷ Unterhalt bedeutet: Unterhalt durch Eltern, Ehepartner/Ehepartnerin, Lebenspartner/Lebenspartnerin oder andere Angehörige.

¹⁰⁸ Hierzu zählen auch Sozialgeld, Grundsicherung und Asylbewerberleistungen.

Abb. 7: Berliner Eltern unter 25 Jahren nach Lebensform und Überwiegendem Lebensunterhalt

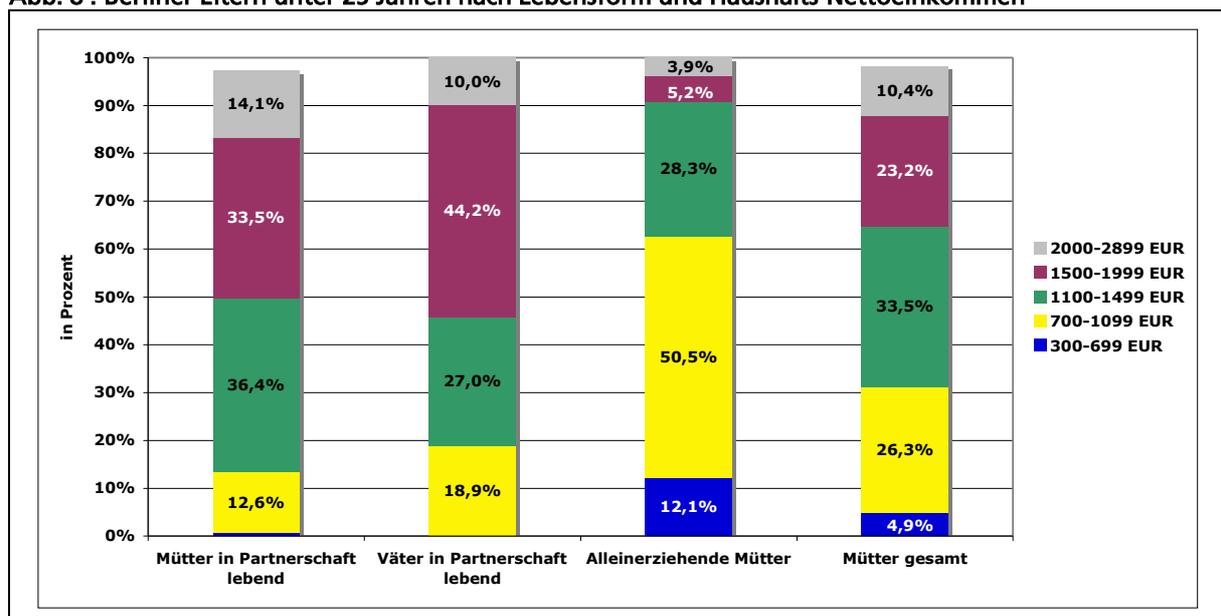


Quelle: Mikrozensus 2005 (Berechnung BIS), N (hochgerechnet)≈31800

Die Einkommenssituation wird in der folgenden Grafik (Abb. 8) veranschaulicht. Deutlich wird, dass die Lage der Alleinerziehenden sich maßgeblich von der der Frauen in Partnerschaft unterscheidet: 12 Prozent haben ein Haushaltsnettoeinkommen bis unter 699 Euro im Monat, während diese Gruppe unter den Müttern in Partnerschaft zu vernachlässigen ist. Deutlich größer ist unter den Alleinerziehenden außerdem die Gruppe mit einem Einkommen zwischen 700 und 1099 Euro. Dies ist aufgrund eines fehlenden zweiten Einkommens nicht verwunderlich.

Über ein Drittel der Mütter in Partnerschaft hat bis 1499 Euro, bei den Alleinerziehenden sind dies 28 Prozent. Ein Drittel der Mütter in Partnerschaft, aber nur fünf Prozent der Alleinerziehenden hat bis zu 1999 Euro zur Verfügung. Bis zu 2899 Euro hat nur ein kleiner Anteil von 14 Prozent der Mütter mit Partner und 4 Prozent der Alleinerziehenden.

Abb. 8 : Berliner Eltern unter 25 Jahren nach Lebensform und Haushalts-Nettoeinkommen



Quelle: Mikrozensus 2005 (Berechnung BIS), N (hochgerechnet)≈31800

Insgesamt stehen die jungen Mütter folgendermaßen da: 4,9 Prozent verfügen über ein Haushaltsnettoeinkommen von unter 700 Euro (vorwiegend Alleinerziehende). 26,3 Prozent haben zwischen 700 und 1099 Euro zur Verfügung. Ein Drittel hat ein Haushaltsnettoeinkommen zwischen 1100 und 1499 Euro, 23 Prozent zwischen 1500 und 1999 Euro. Lediglich 10 Prozent verdienen zwischen 2000 und 2899 Euro.

Zusammenfassung der statistischen Daten

Die Analyse der Amtlichen Statistik und des Mikrozensus' erlaubt nun eine nähere Beschreibung der Zielgruppe „junge Mütter von 16 - 25 Jahren“ in Berlin. Insgesamt lebten laut Mikrozensus rund 24.750 junge Mütter dieses Alters in der Stadt (2005). Die meisten Kinder von Frauen dieser Gruppe wurden 2006 in den Bezirken Mitte, Marzahn-Hellersdorf, Spandau und Neukölln geboren. Hier dürfte der Handlungsdruck am größten sein.

82,8 Prozent haben einen allgemeinbildenden Schulabschluss, 16,2 Prozent haben diesen nicht geschafft und ein Prozent geht noch zur Schule. Die Mehrheit der jungen Mütter mit Schulabschluss hat einen Mittleren Schulabschluss bzw. sogar (Fach-)Hochschulreife (58,7 Prozent). Der Anteil von Realschulabsolventinnen (42,7 Prozent) liegt leicht über dem der Haupt-schülerinnen (40,1 Prozent). 16 Prozent verfügen über die (Fach-)Hochschulreife.

Es gibt fast doppelt so viele junge Mütter, die mit einem Partner zusammenleben wie Alleinerziehende. Das Bildungsniveau dieser Gruppe ist höher als das der Alleinerziehenden.

Betrachtet man die momentane Situation der jungen Mütter, so befinden sich 14,5 Prozent in Ausbildung (10,5 Prozent an beruflichen Schulen, 4 Prozent an (Fach-)Hochschulen). 18 Prozent sind erwerbstätig – ob mit oder ohne Ausbildung ist nicht bekannt. 36,5 Prozent sind auf der Suche nach Arbeit und weitere 30 Prozent fallen unter die Kategorie „sonstige“ (vor allem so genannte „Stille Reserve“).

Dementsprechend hoch ist der Anteil derjenigen, die sich hauptsächlich über Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe finanzieren (50 Prozent). Die Einkommenssituation ist wie erwartet v. a. bei Alleinerziehenden prekär: Weit über die Hälfte von ihnen (62,6 Prozent) haben im Monat max. 1099 € zur Verfügung. Betrachtet man alle Mütter bis 25, so betrifft das immer noch fast ein Drittel (31,2 Prozent).

Wie viele der jungen Mütter kämen für eine Teilzeitberufsausbildung in Frage? Wir wissen, dass 84,5 Prozent sich nicht im Ausbildungssystem befinden (siehe Abb. 6 oben). Wenn wir davon die 29 Prozent abziehen, die über einen Berufsabschluss verfügen, ergeben sich ca. 55,5 Prozent, die bisher nicht über eine Ausbildung verfügen. Das entspricht ca. 13.700 jungen Frauen mit Kindern.

3.5 Fazit

Junge Mütter leben unter schwierigen Rahmenbedingungen. Sie müssen bereits mit vielen Anforderungen des Erwachsenenlebens klarkommen, ohne ihren eigenen – auch den beruflichen Weg – schon gefunden zu haben. Aus dem Kapitel geht hervor, dass das Phänomen junge Mutterschaft durch ein hohes Maß an Heterogenität geprägt ist. Die Analyse der Berliner Daten zeigt, dass das weit verbreitete Bild von der alleinerziehenden Teenager-Mutter, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügt, überholungsbedürftig ist. In Berlin hat die Mehrheit der jungen Mütter unter 25 mit Schulabschluss einen Realschulabschluss oder die (Fach-) Hochschulreife erreicht (58,7 Prozent). Von den insgesamt 24.750 jungen Müttern in Berlin ist

der kleinere Teil zwischen 16 und 20 Jahren (ca. 3.660), die meisten sind älter, also zwischen 21 und 25 Jahre (ca. 21.090).

Die Daten zeigen außerdem, dass eine Mehrheit von fast zwei Dritteln der jungen Mütter unter 25 nicht alleinerziehend ist, sondern in Partnerschaft lebt (63,7 Prozent). Der Anteil von Migrant/innen hängt stark mit der Lebensform zusammen: Von den jungen Müttern mit Partner sind rund 36 Prozent Nicht-Deutsche, bei den Alleinerziehenden sind es nur 8 Prozent. Insgesamt haben rund 8.250 junge Berliner Mütter einen Migrationshintergrund, das bedeutet hier ca. 2000 sind eingebürgerte Deutsche, die anderen haben keinen deutschen Pass.

Dennoch gibt es eine relevante Zahl junger Mütter mit sehr schwierigem sozialem Hintergrund und geringer Qualifikation. Immerhin 16 Prozent aller jungen Mütter unter 25 (fast 4.000) stehen ohne Schulabschluss da, etwa ein Prozent geht noch zur Schule (ca. 250).

Es gibt also durchaus unterschiedliche Ausgangsbedingungen junger Mütter, die bei der Entwicklung von Förder- und Qualifizierungskonzepten berücksichtigt werden sollten. Auch die jungen Mütter selbst sehen sich zwar nicht pauschal als benachteiligte Gruppe. Dennoch leben sie mit vielfältigen Ansprüchen, die sie nicht selten überfordern. Deswegen ist Unterstützung durch familiäre und institutionelle Netzwerke sowie professionelle Beratung und sozialpädagogische Begleitung von so großer Bedeutung. In begleiteten Teilzeitausbildungen beweisen junge Mütter ein hohes Maß an Verantwortung und sozialer Kompetenz, das sie z. T. deutlich von Gleichaltrigen abhebt.

Junge Mütter kämpfen mit besonderen Schwierigkeiten, weil sie die übliche Reihenfolge von Schule – Berufsausbildung – Erwerbstätigkeit – Familiengründung durchbrechen. Der größte Teil von ihnen lebt hauptsächlich von Arbeitslosengeld (I und II), nämlich rund 38,8 Prozent (ca. 9.600). 21,4 Prozent finanziert sich vorwiegend über Unterhaltszahlungen (ca. 5.300) und nur knapp 16 Prozent hauptsächlich über ihre Erwerbstätigkeit (knapp 4.000). Hier verbirgt sich eine große Zahl junger Mütter, die noch keinen Zugang zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt gefunden hat. Entsprechend knapp sind ihre finanziellen Mittel: Ein knappes Drittel von ihnen muss mit einem Haushaltsnettoeinkommen von max. 1.099 € im Monat über die Runden kommen, das heißt bei den Müttern in Partnerschaft müssen drei Personen mit diesem Geld auskommen. Bei den Zwei-Personen-Haushalten der Alleinerziehenden betrifft das sogar 63 Prozent.¹⁰⁹

Die Sicherung des Lebensunterhalts ist insbesondere für junge Frauen mit Kindern, die eine Teilzeitausbildung begonnen haben, äußerst aufwändig und z. T. auch prekär aufgrund der Vielfalt und des teilweise gegenseitigen Ausschlusses von Leistungen, die beantragt werden müssen. Dies galt bisher besonders für diejenigen ohne deutschen Pass. Damit mehr junge Frauen die bereits Kinder haben eine qualifizierte Ausbildung erhalten, müssen die Rahmenbedingungen z. B. der Finanzierung dringend verändert werden – dann würde perspektivisch auch der Beratungsbedarf sinken.

Die Daten zeigen, dass es in Berlin eine relevante Zahl junger Frauen mit Kindern unter 25 Jahren gibt, die noch nicht über eine Ausbildung verfügt: Nämlich rund 13.700. Das sind deutlich mehr als die rund 4.300 alleinerziehenden ALG II-Empfängerinnen, die 2005 bei den Jobcentern gemeldet waren.¹¹⁰ Die Ausweitung und Etablierung von Teilzeitberufsausbildung wäre für sie und ihr(e) Kind(er) der Startschuss für mehr Teilhabe an unserer Gesellschaft.

¹⁰⁹ Das vom Deutschen Bundestag festgelegte Existenzminimum für eine Person mit Kind liegt bei ca. 900 € (vgl. Deutscher Bundestag Drs.16/3265 vom 02.11.2006).

¹¹⁰ Vgl. Michael Seeger, Berlin 2006, S. 58

4. Ausweitung und Vernetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin

4.1 Einleitung

Nach der Bestandsaufnahme und der genaueren Analyse der Zielgruppe geht es in diesem vierten Kapitel um die Frage der künftigen Ausweitung und Verankerung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin.

Aus den Erfahrungen der bundesweiten Modellprojekte, insbesondere des Bremer Projektes MOSAIK und der dargestellten differenzierten Bedarfslage junger Mütter (Kap. 3) geht hervor, dass Teilzeitberufsausbildung für diese Zielgruppe Mütter auf lebendige und fachübergreifende Vernetzung angewiesen ist, weil eine Vielzahl unterschiedlichster Akteur/innen an der Teilzeitberufsausbildung beteiligt bzw. für deren Gelingen von Bedeutung ist.

Wer diese Akteur/innen sind und wie eine für Berlin geeignete Vernetzung aussehen könnte, ist Thema dieses letzten Teils der Studie.

Dazu wurde eine „Stakeholder-Analyse“ durchgeführt, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden. Des Weiteren sind hier die wichtigsten Ergebnisse der Multiplikator/innen-Tagung vom Juni 2007 zusammengestellt sowie die Ergebnisse der Gespräche mit 4 zentralen Akteur/innen, nämlich der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Berlin und dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz, wiedergegeben.

Als erprobtes Modell zur Vernetzung vielfältiger Akteur/innen rund um die Zielgruppe junge Mütter wird schließlich die „Bremer Förderkette Junge Mütter“ vorgestellt, die im Projekt MOSAIK konzipiert und wissenschaftlich begleitet wurde (Beitrag Prof. Dr. Marianne Friese): Wie funktioniert das Modell Bremer Förderkette? Welche Akteure in einem bestimmten geografischen Raum müssen in welcher Weiser zusammen arbeiten, um junge Mütter optimal zu unterstützen? Im Anschluss daran werden erste Ansätze zur Vernetzung in Berlin und Ideen für die Ausweitung von Teilzeitberufsausbildung in der Stadt – unter Einbeziehung der Vorschläge der Kammern und Wohlfahrtsverbände – skizziert.

4.2 Stakeholder-Analyse

Stakeholder-Analysen kommen seit längerem in der Projektentwicklung und im Projektmanagement, insbesondere in sehr großen Projekten, sowie im Kontext von Qualitätssicherung und Evaluation zur Anwendung. In der Definitionsphase eines Projekts müssen die Stakeholder benannt werden, das sind diejenigen, die von dem geplanten Projekt betroffen sein oder auf es Einfluss nehmen werden (Schulz-Wimmer, 2007, S. 107ff). Stakeholder-Analysen dienen dazu, die Landschaft möglicher Kooperationspartner nachzuzeichnen sowie Einflüsse und Interessen im Kontext eines Vorhabens zu identifizieren. Im Rahmen unserer Stakeholder-Analyse haben wir uns die Frage gestellt, welche Institutionen und Personen ein Interesse an oder einen Nutzen von der Einführung bzw. Ausweitung von Teilzeitberufsausbildung haben und inwiefern sie Einfluss nehmen könnten.

Wir unterscheiden Stakeholder von Multiplikator/innen, die selbst keinen bedeutenden Einfluss auf die Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nehmen können, aber bei der weiteren Öffentlichkeitsarbeit für das Thema eingebunden werden sollten.

In der folgenden Tabelle wird überblicksartig dargestellt, welche Akteur/innen als Stakeholder zu betrachten sind und welchen Nutzen sie aus der Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung ziehen können. Die Auflistung ist in verschiedene Akteursgruppen unterteilt. Dabei werden zuerst die übergeordneten Akteure auf der Gesamt-Berliner Ebene genannt und dann die Akteur/innen auf der bezirklichen Ebene.

In welcher Weise ein Teil dieser Akteure bereits angesprochen wurde, wird im nächsten Abschnitt behandelt.

Stakeholder	Interesse / Nutzen
1. Gesamt-Berliner Ebene:	
Arbeitsmarktpolitische Akteur/innen	
Abt. Arbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter ¹¹¹ Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut bei jungen Müttern
Regionaldirektion der Agenturen für Arbeit - Berufsberatung – mit den 3 Berliner Agenturen für Arbeit	Vermittlung von ausbildungssuchenden jungen Müttern
Wirtschaftspolitische Akteur/-innen	
Kammern ¹¹²	Vermittlung von ausbildungssuchenden jungen Müttern Rekrutierung geeigneten Nachwuchses für ihre Mitgliedsbetriebe Mitgestaltung von Strukturen der Teilzeitberufsausbildung Schaffung von Ausbildungsplätzen
Innungen des Handwerks	Dito
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut bei jungen Müttern (und Vätern)
Landesinitiative Chancengleichheit in der Berliner Wirtschaft	Förderung der Chancengleichheit für junge Mütter in Wirtschaftsunternehmen
Gewerkschaften	Unterstützung von Azubis bei der Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Betrieben (z. B. über Jugendauszubildendenvertretungen und Betriebsräte)
Erfolgsfaktor Familie (von DIHK und ZDH)	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für junge Mütter in Wirtschaftsunternehmen
Sozial- und Jugendpolitische Akteur/innen	
Wohlfahrtsverbände	Gesellschaftliche Integration und Schaffung einer beruflichen Perspektive für junge Mütter Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut bei jungen Müttern (und Vätern)

¹¹¹ Junge Väter, die die Hauptverantwortung für ihre Kinder übernehmen, sind hier selbstverständlich mitgemeint, s.a. Anm. 67, Kap. 3.

¹¹² Betriebe sind selbstverständlich auch wichtige Stakeholder, sie werden hier nicht als einzelne Akteur/innen aufgeführt, sondern nur vermittelt über die Kammern, weil sie über diese in großer Zahl angesprochen werden können. Näheres zu den Interessen und dem Nutzen von Betrieben bzgl. Teilzeitberufsausbildung findet sich in Kap. 2.

Abt. Soziales der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junge Mütter Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut bei jungen Müttern (und Vätern) Vermeidung von Armut
Senatsverwaltung Bildung, Wissenschaft und Forschung	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Schaffung flexibler Kinderbetreuungsangebote Schaffung flexibler Unterrichtsgestaltung an OSZs Kinderschutz
Beratungsstellen Pro Familia	Beratung junger Mütter über berufliche Perspektiven
Kirchliche Jugendarbeit	Beratung junger Mütter über berufliche Perspektiven
LAGen nach § 78 KJHG	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junge Mütter
Interessenverbände	
Berliner Verband Arbeit und Ausbildung (BVAA)	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter
Verband berufstätiger Mütter (VBM)	Lobbyarbeit für familienfreundliche Strukturen Information und Beratung junger Mütter
Verein alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV)	Lobbyarbeit für familienfreundliche Strukturen Information und Beratung junger Mütter

Dazu kommen auf Berlinweiter Ebene wichtige Multiplikator/innen wie:

- Servicegesellschaften
- Arbeitskreis Neue Erziehung
- Verbände von Kinderärzt/innen und Gynäkolog/innen
- Dachverbände von Kindertagesstätten / Tagesmüttern
- LAG der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Unternehmens- und Unternehmerinnenverbände
- Berliner Bündnis für Familie
- Audit Beruf und Familie (Hertie-Stiftung)

Auf bezirklicher Ebene stellt sich die Frage: Welche Institutionen sollten sich aktiv vernetzen, sich also regelmäßig zum fachlichen Austausch treffen und welche sollten v. a. über bestehende Angebote informiert werden? Das heißt, auf bezirklicher Ebene sind Stakeholder diejenigen, die Einfluss auf die konkrete Gestaltung von Teilzeitberufsausbildung haben.

Stakeholder	Interesse / Nutzen
2. Bezirkliche Ebene:	
Bezirksämter: Jugendamt, Gesundheitsamt, Sozialamt, Abt. Wirtschaft	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Vermeidung von Armut Kinderschutz Schaffung von Ausbildungsplätzen
Jobcenter	Vermittlung von Leistungsbezieher/innen in zielgruppengerechte Ausbildungen Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armut bei jungen Müttern (und Vätern)
Gleichstellungsbeauftragte in Jobcentern und Bezirksämtern	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter
Bildungsträger von Projekten zum Übergang Schule - Beruf	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Information und Beratung junger Mütter
Ausbildungsträger und -verbände	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Durchführung zielgruppengerechter Ausbildungen
Lokale Bündnisse für Familie in den Bezirken	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für junge Mütter in Wirtschaftsunternehmen
Spezielle Beratungsstellen für junge Mütter	Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Zielgruppe junger Mütter Information und Beratung junger Mütter

Hinzukommen auf bezirklicher Ebene wichtige Multiplikator/innen wie:

- Nachbarschaftsheime / Häuser der Familie
- Beratungseinrichtungen wie Jugendberatungshäuser / Kompetenzagenturen / Gesundheitsberatungsstellen / Beratungsstellen für Frauen / Familien / Migrantinnen
- Mutter-Kind-Einrichtungen
- Quartiersmanagement und andere Stadtteilinitiativen
- Sozialpsychiatrischer Dienst, Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst
- Kinder- und Jugendgesundheitsdienste
- Schuldnerberatungsstellen
- Familien- und Erziehungsberatungsstellen
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Kitagutscheinstellen
- Freie Träger von ausbildungsbegleitenden Hilfen
- Ärzt/innen (Kinderärzt/innen und Gynäkolog/innen)
- Allgemeinbildende und berufliche Schulen

In welcher Weise wurden die genannten Stakeholder bisher angesprochen?

Eine erste Initiative zur Information und Vernetzung der vielfältigen am Thema interessierten und für das Thema wichtigen Akteur/innen war die am 11. Juni 2007 im Berliner Rathaus Schöneberg durchgeführte MultiplikatorInnen-Tagung „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter – Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven“. Rund 100 Teilnehmer und Teilnehmerinnen kamen zu der vom Berliner Ausbildungsverbund LiLA, dem MOSAIK-Transfer-Projekt an der Justus-Liebig-Universität Gießen und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) organisierten Veranstaltung. Darunter waren Mitarbeiter/innen von Beratungsstellen, Jugendhilfeträgern, Jobcentern, Senatsverwaltungen und Betrieben.¹¹³

Aus dieser Tagung heraus entstand eine Initiative zum Aufbau eines Berliner Netzwerks „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter“, die sich seitdem bereits viermal getroffen und als erstes Ergebnis eine Selbstdarstellung erarbeitet hat (siehe Anhang). Hauptziel der Initiative ist die Gründung eines Netzwerks, das die Verankerung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin vorantreibt.

Für die Studie wurden Gespräche mit vier zentralen Akteur/innen der obigen Liste geführt, nämlich mit Verantwortlichen der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Berlin und des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz. In den Gesprächen ging es um die grundsätzliche Haltung der Institutionen zu Teilzeitberufsausbildung und um Ideen, wie sie die Bekanntmachung und Ausweitung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin unterstützen könnten.

Ergebnis der Gespräche sind konkrete Kooperationszusagen, die im Folgenden detailliert wiedergegeben werden und in das abschließende 5. Kapitel „Handlungsempfehlungen“ einfließen.

4.2.1 Ergebnisse der Gespräche mit IHK und HWK Berlin

Am Gespräch mit der der Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin nahmen die Bereichsleiterin für Bildungspolitik/Berufsbildung, Eleonore Bausch, ihre wissenschaftliche Mitarbeiterin, Petra Struve-Mardonis und Jutta Feige, Teamkoordinatorin Ausbildung im Handel, teil. Die Mitarbeiterinnen der IHK betonten, dass Teilzeitberufsausbildung ihnen als Möglichkeit zwar bekannt sei, dass es aber von Seiten der Betriebe dafür bisher keinen Bedarf zu geben scheine. Jedenfalls haben bisher nur 2 - 3 Betriebe aktiv danach gefragt, ein Teilzeitberufsausbildungsverhältnis sei nach kurzer Zeit abgebrochen worden. Aus Sicht der IHK betrifft das Thema nur eine sehr kleine Gruppe von jungen Frauen: Damit sind diejenigen Azubis gemeint, die während der Ausbildung schwanger werden und in Elternzeit gehen. Wie die Analyse der IHK-Daten zur Elternzeit gezeigt hat (vgl. 2.2.), sind die allermeisten Azubis in Elternzeit in überbetrieblichen Ausbildungen zu finden. Ihre Abbruchquoten sind relativ hoch (zwischen 20 und 50 Prozent), das heißt, dass viele ihre Ausbildung nach der Elternzeit nicht fortsetzen. Ob diese Azubis ihre Ausbildung in Form einer Teilzeitberufsausbildung eher hätten fortsetzen können, ist für die IHK offen. Insgesamt sieht die IHK keinen akuten Handlungsbedarf, ist jedoch bereit, bei der Öffentlichkeitsarbeit für Betriebe und Auszubildende mitzuwirken, da sie die Einschätzung teilt, dass das Thema noch nicht vielen bekannt ist.

¹¹³ Die Kurzdokumentation der Tagung findet sich im Anhang. Die ausführliche Dokumentation wurde unter dem Titel „Dokumentation der Fachtagung: Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter. Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven am 11.06.07 in Berlin“ vom BIBB veröffentlicht (siehe Literaturliste).

Es wurden folgende Kooperationszusagen gemacht:

- Erneute Information über Teilzeitberufsausbildung im Newsletter der IHK
- Informationsbroschüre für Betriebe gemeinsam mit HWK (ähnlich der Vorlage aus Schleswig-Holstein) ist denkbar, am ehesten als pdf
- Ausbildungsberater/innen würden bei Bedarf an externe Beratungsstelle(n) zu Teilzeitberufsausbildung verweisen¹¹⁴

Im Gespräch mit dem Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Bildung der **Handwerkskammer Berlin**, Ulrich Wiegand, und seinem Mitarbeiter Norman Popp, Projektleiter des Senatsprogramms zur Förderung der Berufsausbildung in Berlin (FBB), zeigte sich, dass die Handwerkskammer die bedarfsgerechte Etablierung von Teilzeitberufsausbildung als eine Option im Rahmen der Ausbildung befürwortet. Aus Sicht der Handwerkskammer könne Teilzeitberufsausbildung für bestimmte Zielgruppen die Chancen erhöhen, eine qualifizierte Ausbildung im Handwerk zu durchlaufen und auch erfolgreich abzuschließen.¹¹⁵

Aus Sicht der Betriebe kann durch Teilzeitberufsausbildung ein Beitrag geleistet werden, Investitionen (in Ausbildung) zu sichern. Zudem besteht die Möglichkeit, neue, zusätzliche Zielgruppen zu erschließen, was angesichts des demografischen Wandels eine wichtige Option ist. Motivierte und geeignete junge Mütter (und Väter) sind dabei wichtige Ansprechpartner.

Für die Handwerkskammer skizzierte er folgende Kooperationsmöglichkeiten:

- Verbreitung von Informationen über Teilzeitberufsausbildung über die Kommunikationskanäle der Kammer (Internet-Portal, Newsletter, Handwerkszeitung)
- prüfen: Informationsbroschüre für Betriebe ähnlich der Vorlage aus Schleswig-Holstein
- fester Ansprechpartner bei der Handwerkskammer für das Thema Teilzeitberufsausbildung (Herr Bernd Schreiber)
- Ansprechen der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales für das FBB (Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin), ob Teilzeitberufsausbildung als Förderkriterium aufgenommen werden kann
- Mitwirkung in einem Berliner Netzwerk zu Teilzeitberufsausbildung

Ausgesprochene Handlungsempfehlung:

- Bereitstellung von Ressourcen (außerhalb der HWK) für Beratung von Teilzeit-Azubis zur Finanzierung des Lebensunterhalts und für sozialpädagogische Beratung / Begleitung der jungen Mütter

¹¹⁴ Das könnte eine noch zu gründende Koordinierungsstelle zu Teilzeitberufsausbildung sein oder auch bei bestehenden Beratungen angesiedelte speziell geschulte Berater/innen.

¹¹⁵ Die Handwerkskammer verfügt seit dem Sommer 2006 über Erfahrungen im Abschluss von außerbetrieblichen Teilzeitausbildungen, die zurzeit von drei Trägern des Projektverbundes LiLA durchgeführt werden.

4.2.2 Ergebnisse der Gespräche mit Wohlfahrtsverbänden

Die Autor/innen der Studie führten ebenfalls Gespräche mit dem Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband als zwei wichtigen Spitzenverbänden der sozialen Arbeit in Berlin.

Herr Liedtke, Geschäftsführer des Fachverbandes Evangelische Jugendhilfe im Diakonischen Werk Schlesische Oberlausitz, machte in dem Gespräch deutlich, dass der Fachverband dem Thema „Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter“ prinzipiell offen gegenübersteht. Im Rahmen des Fachverbandes gibt es bereits überbetriebliche Ausbildungsprojekte, die eine Berufsausbildung in Teilzeit für junge Mütter umsetzen (z. B. LiSA e.V. und MüLe – „Mütter lernen“).

Wenn Teilzeitberufsausbildung dazu führe, mehr jungen Eltern eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, werde das vom Fachverband begrüßt und unterstützt. Denn so stiegen die Chancen, dass sie ihre Kinder selbst versorgen können und nicht auf Dauer von staatlichen Transferleistungen abhängig sind (Ausbildung als Armutsprävention).

Im Zusammenhang mit der Zunahme von „Hartz-IV-Karrieren“ über mehrere Generationen und von Kinderarmut sehe er es als eine Aufgabe des Fachverbandes an, Initiativen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung besonders von benachteiligten jungen Eltern zu unterstützen. Jede Initiative, der es gelingt, Langzeitarbeitslosigkeit von Eltern zu vermeiden, erzeuge einen mehrfachen gesellschaftlichen Nutzen: Sie ist sozial-, arbeitsmarkt-, familien- und bildungspolitisch sinnvoll.

Angesichts der Schlüsselfunktion einer qualifizierten Ausbildung für die spätere Eigenständigkeit und Erziehungssouveränität von Eltern böten Teilzeitberufsausbildungen gerade Alleinerziehenden eine neue Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt. Er hoffe, dass die in Berlin zuständigen Senatsverwaltungen sich des Themas annähmen. Für die im Rahmen des Dachverbandes stattfindenden Ausbildungen könne im Einzelnen geprüft werden, inwieweit Teilzeitberufsausbildung möglich ist, insbesondere bei den vollzeitschulischen Ausbildungen bedürfe es dazu der Absprache mit der zuständigen Senatsverwaltung (Bsp. Johannisstift, Erzieherfachschule).

Für den Fachverband selbst machte er folgende Kooperationszusagen:

- Verbreitung von Informationen über Teilzeitberufsausbildung über die Kommunikationskanäle des Fachverbandes / der Diakonie (Internet-Portal, Newsletter, gedruckte Verbandspublikationen u. a.)
- Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit könnten auch Krankenhäuser (Geburtsstationen) und Kitas (Leitungen) einbezogen werden, um die Zielgruppe junger Mütter zu erreichen
- Eine Multiplikator/innen-Schulung für alle durchzuführen, die im Verband mit Ausbildung / Berufsvorbereitung zu tun haben, sei bei entsprechender Nachfrage und Klärung der Finanzierung grundsätzlich denkbar
- Mitarbeit des Diakonischen Werks in einem Netzwerk für Teilzeitberufsausbildung
- Vermittlung von konkreter Unterstützung für junge Mütter in Ausbildung ist denkbar über das Projekt „Charisma“, Vermittlung von ehrenamtlichen Pat/innen (Hilfe bei der Kinderbetreuung)
- Zusammenarbeit mit dem Projekt „Känguruh“ möglich, das junge Eltern in den ersten 6 Monaten nach der Geburt unterstützt (Weitergabe von Infos an junge Eltern)

- Zusammenarbeit mit dem Projekt „Stadtteilmütter“ in Neukölln, welches vor allem Migrantinnen anspricht

Ausgesprochene Handlungsempfehlungen:

- die zuständigen Senatsverwaltungen für Soziales und Arbeit sowie diejenige für Jugend / Familie (Bildung) in das entstehende Netzwerk einbinden, des Weiteren die Kammern und die Jobcenter
- für die Jobcenter: Den Tatbestand, dass arbeitslosen Eltern, die für ein unter 3jähriges Kind sorgen, Arbeit nicht zumutbar sei, nicht so zu verstehen, dass in diesem Zeitraum keinerlei Vermittlungsaktivitäten entfaltet werden, sondern sie rechtzeitig gezielt zu beraten und z. B. über die Möglichkeit von Teilzeitberufsausbildung zu informieren
- auf bezirklicher Ebene: Die Kinder- und Jugendgesundheitsdienste als zuständige Behörden für Hausbesuche und Erstkontakte zu jungen Eltern einbeziehen

Im Gespräch mit dem Geschäftsführer des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, Landesverband Berlin e.V., Herrn Menninger, dem Jugendhilfereferenten Herrn Koschek und Frau Selinger, Referentin für Familie / Frauen / Mädchen wurde deutlich, dass der Paritätische Wohlfahrtsverband die Ausweitung der Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter grundsätzlich unterstützt. Junge Mütter in Ausbildung zu bringen diene dem Kindeswohl und wirke mittelfristig stabilisierend für die Sozialsysteme. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits in der Ausbildung zu ermöglichen sei ein wichtiges politisches Ziel. Junge Mütter mit Unterstützungsbedarf einzubeziehen sei aus Sicht des Verbandes sozialpolitisch wichtig. Die Schärfung des gesellschaftlichen Bewusstseins im Sinne „Wir brauchen jede(n) Einzelne(n) für eine tragfähige Beschäftigungs – und Gesellschaftspolitik!“ sei dem Paritätischen Wohlfahrtsverband traditionsbedingt ein wichtiges Anliegen.

Was in Berlin gebraucht und was gefördert wird, sollte mit den zuständigen Senatsverwaltungen (Integration, Arbeit und Soziales / Bildung, Wissenschaft und Forschung / Wirtschaft, Technologie, Frauen) und den Berliner Jobcentern bzw. der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit geklärt werden. Für die direkte Ausbildung junger Mütter seien z. B. Kooperationen von kleineren Jugendberufshilfeträgern (Verbünde) empfehlenswert.

Ein Netzwerk zur Teilzeitberufsausbildung in Berlin aufzubauen sei grundsätzlich begrüßenswert. Allerdings wurde betont, dass bezogen auf den Bedarf an gezielten Angeboten für junge Mütter und bezogen auf die Koordinierung des Ganzen in Berlin zu beachten sei, wie sich die Berliner Situation von den modellhaften bundesweiten Erfahrungen unterscheidet (beispielsweise habe Berlin eine andere Struktur bei Berufsförderung und Kinderbetreuung als Bremen). Bei Netzwerken sei stets zu beachten, dass diese nicht allein durch Berufs-Koordinatoren funktionierten, sondern nur dann, wenn es gelinge, alle im Netzwerk Tätigen an der Entwicklung des gemeinsamen Ziels und an der gemeinsamen Praxis aktiv zu beteiligen.

Aufgrund der Ausdifferenziertheit der Beratungslandschaft in Berlin sei genau zu prüfen, ob und welche zielgruppengerechten zusätzlichen Beratungsangebote zu schaffen seien – sowohl für die jungen Mütter als auch für Multiplikator/innen. Es wurde angeregt, bestehende schon spezialisierte Beratungsstellen für Frauen / Familien / Migrantinnen u. Ä. einzubeziehen und z. B. Schulungen für die dortigen Mitarbeiter/innen anzubieten.

Wünschenswert sind aus Sicht des Verbandes detaillierte Informationen über die anzusprechende Zielgruppe insbesondere bezüglich der Bildungsvoraussetzungen: Geht es vor allem um benachteiligte Jugendliche oder sollen alle jungen Mütter angesprochen werden? Für die

benachteiligten jungen Mütter ist der Verband direkt zuständig, wenn sie über Jugendhilfe, Jugendberufshilfe oder andere Benachteiligtenförderungen unterstützt werden. Es wäre im Einzelnen auch zu klären, welche ergänzenden Unterstützungen aus dem Bereich der Jugendhilfe junge Mütter erhalten könnten. Neben den bereits für Berlin abgeschlossenen Leistungsbeschreibungen zur Jugendberufshilfe und zu ambulanten Hilfen sei hier auf die Leistungsbeschreibung zu Mutter-Kind-Angeboten hinzuweisen, die in Kürze verabschiedet wird und u. a. einen berufsbezogenen Teil enthält.

Für den Wohlfahrtsverband selbst machten die Anwesenden folgende Kooperationszusagen:

- Verbreitung von Informationen über Teilzeitberufsausbildung über die Kommunikationskanäle des Verbandes und über die thematisch passenden Fachgruppen des Verbandes
- Mitwirkung (auch finanzielle) bei der Erstellung eines Informationsflyers für Multiplikator/innen und Berater/innen
- Einbindung insbesondere der „Geschäftsstelle Bezirke“ des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in die Verbreitung von Informationen
- Migrant/innen-Projekte im Verband speziell ansprechen und informieren, dortige Mitarbeiter/innen schulen
- Vorstellung der Ergebnisse der Studie in der Fachgruppe „Familie, Frauen, Mädchen“ im Verband
- Entwicklung eines Fortbildungsmoduls für Berater/innen und andere Multiplikator/innen im Verband (auch solche, die selbst in Berufsvorbereitung und -ausbildung tätig sind)
- Informationsveranstaltungen gemeinsam mit dem Projektverbund LiLA für die Jobcenter und Jugendämter anbieten, bei denen sehr praxisnah die bisherigen Erfahrungen geschildert und damit erfolgreiche Teilzeitberufsausbildungen in Berlin vorgestellt werden
- Thema Teilzeitberufsausbildung in die jährliche Fachtagung des Bereichs Jugendberufshilfe einbinden, evtl. gemeinsam mit DWBO
- Mitwirkung des Spitzenverbandes in einem Netzwerk für Teilzeitberufsausbildung

Auf politischer Ebene:

- das Thema Teilzeitberufsausbildung z. B. in die Treffen der Senatsabteilung für Soziales mit den Geschäftsführungen der Mitglieder der Liga der Wohlfahrtsverbände einbringen (so genannte „Tee-Runden“)
- Nutzen der Verbandskontakte zu Wirtschaftsverbänden, um besonders auf die Unterstützungswürdigkeit junger Mütter hinzuweisen
- Im Abgeordnetenhaus fachpolitisch insbesondere auf der Ebene der Fachausschüsse für Migranten und Frauen den Verbandseinfluss geltend machen
- Thema Teilzeitberufsausbildung in die LAG Jugendberufshilfe/Jugendsozialarbeit nach § 78 KJHG einbringen, um vor allem die Schnittstellen zwischen SGB VIII und SGB II vernünftig auszufüllen

Ausgesprochene Handlungsempfehlungen:

- Die große Bedeutung einer guten Eingangsanalyse vor einer Entscheidung für eine Ausbildung allen Beteiligten deutlich machen (sowohl bzgl. der Berufswahl als auch der aktuellen sozialen Situation)
- Der Aufbau eines Berlinweiten Netzwerks zur Etablierung von Teilzeitberufsausbildung wird grundsätzlich begrüßt. Dabei sollten bestehende Beratungsstrukturen einbezogen werden (keine Doppelstrukturen aufbauen, Zugänglichkeit für die Zielgruppe beachten, deswegen bezirkliche Verankerung von Beratung wichtig)
- Eine Berlinweite Koordinierung oder Steuerung des Netzwerkes zu schaffen, dessen genaue Ausgestaltung noch zu diskutieren wäre
- Beim Aufbau von Förderstrukturen die zuständigen Senatsverwaltungen IAS, BWF, WTF und die Jobcenter einbeziehen
- Einbeziehen der AG „Flexible Kinderbetreuung“ bei der Senatsverwaltung Wirtschaft, Technologie, Frauen

4.3. Das Vernetzungs-Modell „Bremer Förderkette Junge Mütter“ - Prof. Dr. Marianne Friese –

In der beruflichen Bildung wie auch in der Benachteiligtenförderung erhält das Thema Netzwerkbildung und regionale Kooperation gegenwärtig eine zunehmende Relevanz. Auffällig ist, dass die Frage der Netzwerkbildung im Bereich der Ausbildung vornehmlich für das duale System vorangetrieben wird. Weniger berücksichtigt in der berufspädagogischen Netzwerkbildung sind bislang spezifische genderorientierte Problemlagen, die sich mit der Ausbildungssituation von (jungen) Frauen befassen. Der Grund dafür liegt in der nach wie vor eingeschränkten Teilnahme von Mädchen und Frauen an der dualen Ausbildung und an qualifizierter Erwerbsarbeit mit der Folge eines weiterhin geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitsmarktes. Diese Situation wird für die Zielgruppe der jungen Mütter zusätzlich erschwert durch familienbedingte Barrieren sowie durch den unzureichenden Zugang zu den sich etablierenden Netzwerken der Berufsbildung, wie beispielsweise zwischen Schulen, Bildungsträgern, Unternehmen und weiteren relevanten Akteuren, die durch neue Formen der Lernortkooperation, durch Ausbildungspartnerschaften und regionale Foren den Zugang zu Ausbildung und Beruf erleichtern und Anschlussperspektiven ermöglichen.

Um nachhaltige Ausbildungs- und Erwerbsperspektiven auch für junge Frauen mit schlechteren Startchancen zu eröffnen und diejenigen Zielgruppen zu erreichen, die nur selten in Netzwerkarbeit integriert sind, ist ein doppelter Perspektivwechsel erforderlich. Zum einen gilt es, junge Frauen zeitnah zum Schulabschluss, zur Berufsvorbereitung und zur Ausbildung stärker in die bestehenden Netzwerkstrukturen der beruflichen Bildung einzubinden. Zum anderen sind neue Inhalte in der Netzwerkarbeit zu etablieren, die sowohl berufliche als auch lebensweltliche Aspekte einbeziehen. Für diese Perspektive wären auch die „Lokalen Bündnisse für Familie“, unterstützt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), stärker auf Fragen der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie auszuweiten. Wie eine Vernetzung in den oben genannten Bereichen vorangetrieben werden kann, verdeutlichen die Ansätze von MOSAIK mit der Entwicklung eines Netzwerkssystems, das auf die Bedarfe der Zielgruppe junger Mütter zugeschnitten ist.

Im Folgenden werden das Instrument und der prozessuale Aufbau der Förderkette Junge Mütter sowie die im Projekt MOSAIK aufgebaute Kooperations- und Transferstelle dargestellt.

Modell „Bremer Förderkette junge Mütter“ – Ansatz und Rahmenbedingungen

Eine Implementierung von Förderansätzen für junge Mütter in der Beratungs- und Bildungslandschaft erweist sich nur dann als nachhaltig wirksam, wenn eine breite Vernetzung der Akteure und Institutionen die mit jungen Müttern arbeiten stattfinden kann. Dabei muss Netzwerkbildung sowohl individuell als auch institutionell erfolgen. Für den Aufbau der Bremer Förderkette orientierte sich das Projekt MOSAIK an den folgenden wichtigen Faktoren der Netzwerkbildung:

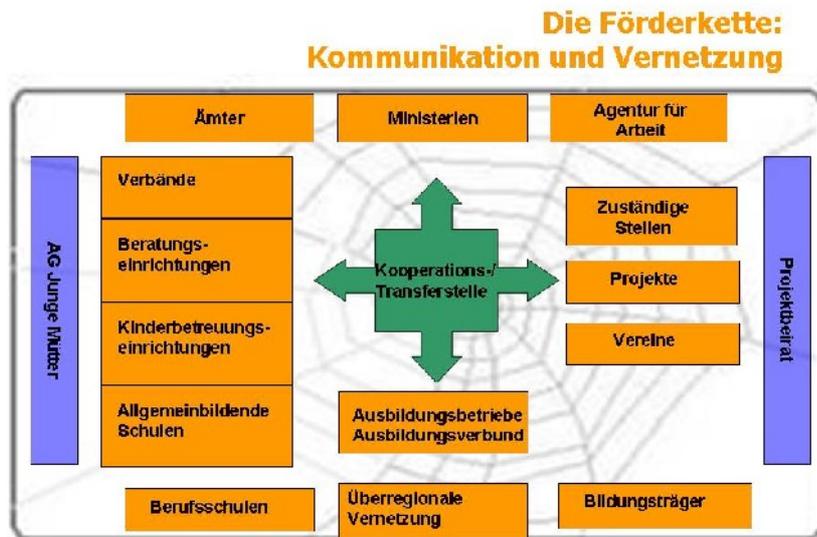
1. Die Bildung überfachlicher Netzwerke, die berufs- sozial-, schul- und sonderpädagogische Angebote berücksichtigen, fachliche Ressourcen bündeln, Wissenstransfer herstellen und nachhaltige Kooperationsformen stiften sowie institutionell absichern; also Synergien nutzen
2. Der Ausbau von Partnerschaften zwischen Schule und regionaler Wirtschaft, allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, Bildungsträgern, Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften sowie die Herstellung von fachübergreifenden Kooperationen zwischen den Bereichen Bildung, Soziales, Familie, Jugendhilfe und Wirtschaft begründet die Stabilität eines solchen Netzwerkes, wie mit der Bremer Förderkette eingerichtet
3. Die Einrichtung von Steuerungsinstrumenten und die Implementierung einer Kooperations- und Transferstelle in regionalen Strukturen als zentrale Dienstleistungsstelle für Beratung, Bündelung und Transfer
4. Die Herstellung von transparenten und partizipativen Kommunikationsstrukturen sowie Aufbau von verlässlichen Partnerschaften und anerkennenden Beziehungen
5. Die Auslotung gemeinsamer Interessen und Zielvorstellungen
6. Die Bereitstellung von Ressourcen

Im Projekt MOSAIK wurde ein Ansatz für eine fachübergreifende und vernetzte Beratungsstruktur zugrunde gelegt. Ausgangspunkt war der Befund, dass die in Bremen existierenden Beratungs-, Bildungs- und Ausbildungsangebote für junge Mütter und ihre Kinder nicht ausreichen, um sie zu einer eigenständigen, ökonomisch unabhängigen Lebensführung zu befähigen. Für die Realisierung einer nachhaltigen Kooperation von Akteuren, die jungen Müttern in Beratung, (Aus-)Bildung und Beruf Perspektiven eröffnen, waren das konkrete Zusammenwirken der verschiedenen Personen und Institutionen, Transparenz in der Kooperation und der Aufbau eines verlässlichen und kontinuierlichen Informations- und Fördernetzes zwingende Voraussetzungen.

Die Bremer Förderkette zielte auf die Vernetzung und Bündelung der Förderangebote für junge Mütter und ihre Kinder sowie auf die fachübergreifende Kooperation der Akteure und Entscheidungsträger aus den Bereichen Beratung, Berufsbildung, Jugendberufshilfe, Kinderbetreuung, Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft. Als notwendige Plattform wurde das Instrument einer regionalen Förderkette Junge Mütter mit einer daran angebotenen Kooperations- und Transferstelle entwickelt.

Die Förderkette Junge Mütter wurde im Land Bremen als Prototyp aufgebaut und bundesweit transferiert. Die folgende Grafik stellt die Struktur der Förderkette Junge Mütter dar.

Abb. 1: Die „Bremer Förderkette Junge Mütter“



Quelle: Projekt MOSAIK

Prozessualer Aufbau und Akteure

Der Aufbau der Bremer „Förderkette Junge Mütter“ verlief in einem langfristigen Prozess der Einrichtung von fachübergreifenden und vitalen sowie verlässlichen Kooperationsstrukturen. Zugrunde lag der methodische Ansatz eines kontinuierlichen und transparenten Theorie-Praxis-Transfers. So wurden die Befunde zu den Bedarfen und Förderansätzen für junge Mütter wie auch zur Qualifizierung des Fachpersonals in einem stetigen Austausch von Praxiserfahrungen und wissenschaftlicher Reflexion, Begleitung und Evaluation erhoben und generiert.

Den Anfangspunkt zur Initiierung einer „Förderkette Junge Mütter“ in der Region Bremen bildeten zwei Fachtagungen: Auf der Fachtagung Berufliche Lebensplanung für junge Mütter (BeLeM) im Jahr 2000 wurde eine erste Vernetzung der Akteure zur Unterstützung und Qualifizierung junger Mütter erreicht. Es wurden verbindliche Verabredungen und Zielvorgaben für die zukünftige Arbeit mit der Zielgruppe vereinbart. Als Instrument der Umsetzung wurde eine Arbeitsgemeinschaft „Junge Mütter“ nach § 78 KJHG eingerichtet, die vom Amt für Soziale Dienste in Bremen geleitet und vom Projekt MOSAIK wissenschaftlich begleitet wurde. Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich zusammen aus Vertretern und Vertreterinnen von Beratungsstellen und Bildungsträgern, die Angebote für junge Mütter unterbreiten. Die Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft umfassen den Austausch von Erfahrungen und Expertisen, Multiplikation der laufenden Praxis, Vernetzung und Transfer. Die Arbeitsgruppe dient als Forum, die Bedarfe aus der Praxis zu erheben sowie als Plattform der Abstimmung von Angeboten zur Unterstützung bei der Entwicklung innovativer Konzepte und des kontinuierlichen Informationsaustausches bezüglich der Lebenslagen junger Mütter. Mit diesen Aufgaben hat sich die Arbeitsgruppe als wichtiger Bestandteil der „Förderkette Junge Mütter“ in Abstimmung mit dem Projekt MOSAIK etabliert.

Im Zuge der Vernetzungsarbeit der Akteure im Lande Bremen wurden vielfältige Lücken hinsichtlich weiterer Ausbildungsperspektiven junger Mütter identifiziert. Diese wurden auf einer zweiten Fachtagung im Jahr 2002 zum Thema „Teilzeit in der Ausbildung – eine Herausforderung für die Reform der beruflichen Bildung“ thematisiert und hinsichtlich weiterer Bedarfs- und Zielgruppenanalysen sowie weiterführender Kooperationen ausgeführt. Ein Ergebnis war die Einrichtung eines Projektbeirates im Jahr 2002, der die Kooperationen und Expertisen auf

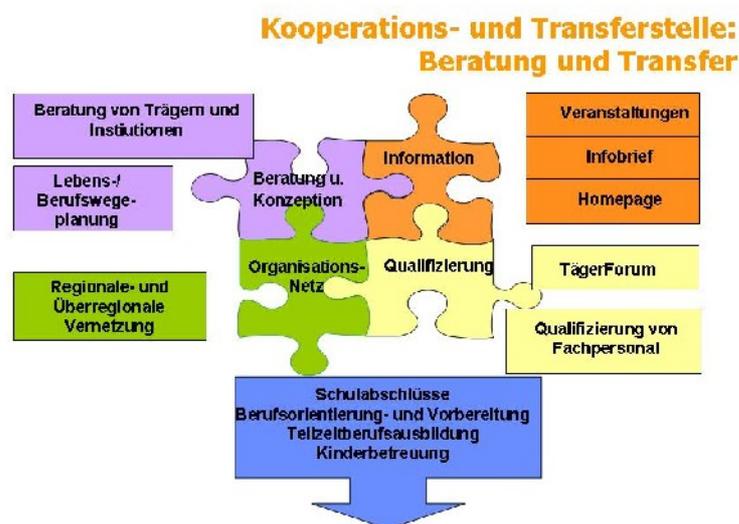
der handlungspolitischen Ebene intensivierte. Von den beteiligten Experten/-innen aus Wissenschaft, Projektpraxis, Senatorischen Behörden, der Agentur für Arbeit, den zuständigen Stellen und Kammern, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Bremer Arbeit GmbH, dem Amt für soziale Dienste, dem Bundesinstitut für Berufsbildung sowie Vertretern aus der Wirtschaft wurden innovative Vorschläge für die Einrichtung von Teilzeitberufsausbildungen, für Professionsstrategien und ordnungspolitische Reformen sowie für eine flächendeckende Vernetzung im Rahmen einer aufzubauenden Koordinationsstelle unterbreitet.

Aufbau, Struktur und Aufgaben der Koordinierungsstelle

Zur Koordination des Netzwerks wurde im Forschungsprojekt MOSAIK an der Universität Bremen eine Kooperations- und Transferstelle aufgebaut. Sie bündelte die Aktivitäten und Maßnahmen hinsichtlich der Bedarfe der Zielgruppe, sie beriet und unterstützte die Arbeit der Träger und Sozialzentren, stellte Kontakte zu Betrieben, Kammern und Schulen her, führte die Akteure zusammen, beriet auf der politischen Handlungsebene und sicherte den Wissenstransfer zwischen Wirtschaft, Politik, Bildung und Wissenschaft. In der zentralen Stelle wurde die Arbeit des Projektbeirates koordiniert. Darüber hinaus wurde ein biografisch bezogener Beratungsansatz für junge Mütter entwickelt und durchgeführt.

Die Kooperationsstelle war am Forschungs- und Entwicklungsprojekt MOSAIK angesiedelt. Sie fungierte als Dienstleisterin bezüglich Netzwerkmanagement, Konzeptberatung, Qualitätssicherung und Evaluation. Die folgende Grafik stellt die Struktur und Aufgabenbereiche der Koordinationsstelle dar:

Abb. 2: Aufgaben der Kooperations- und Transferstelle



Quelle: Projekt MOSAIK

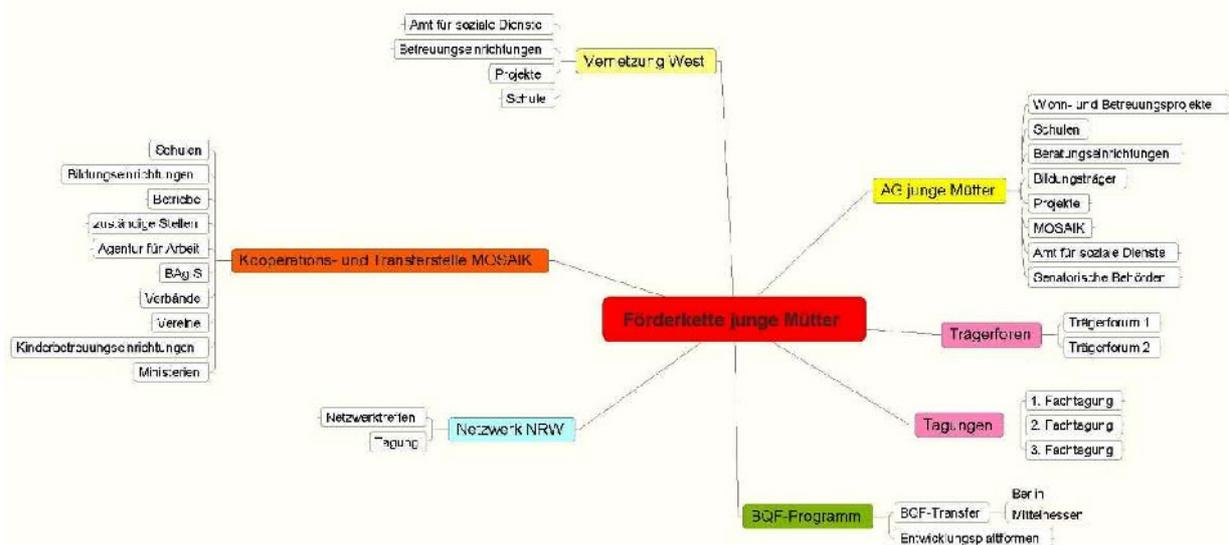
Die Arbeit der Kooperations- und Transferstelle fand auf zwei Ebenen statt. Zum einen auf der Ebene der regionalen „Bremer Förderkette“, in der die Kooperations- und Transferstelle koordinierende Aufgaben übernommen hat (inkl. überregionaler Vernetzung), zum anderen auf der Ebene der individuellen und zielgruppenadäquaten Beratung von politischen Entscheidungsträgern, Wissenschaft, praktischen Akteuren und der Zielgruppe. Im Rahmen dieser Struktur übernahm die Kooperations- und Transferstelle folgende Funktionen und Aufgaben:

- Knotenpunkt für Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer und Vernetzung
- Unterstützung zielgruppenadäquater Konzepte sowie Akquise
- Beratung und Vernetzung der Berufswegeplanung von jungen Müttern
- Bildungs- und Politikberatung sowie Koordination des Netzwerks
- Fort- und Weiterbildung für die Qualifizierung des Fachpersonals
- Planung, Organisation und Moderation von Veranstaltungen
- Herstellung von Theorie-Praxis-Transfer sowie überregionaler Vernetzung
- Aufbau und Pflege eines virtuellen Netzwerks

Instrumente und Methoden der Netzwerkarbeit

Im Laufe dieses Vernetzungsprozesses entstand eine engmaschige Förderkette, die junge Mütter von der Geburt des Kindes bis zur Aufnahme einer eigenständigen Lebensführung begleitet und unterstützt. Dazu arbeiten unterschiedliche Institutionen und Träger eng zusammen mit dem Ziel, passgenaue Angebote für Bildung, Kinderbetreuung und Ausbildung sowie Berufswegebegleitung zur Verfügung zu stellen, Perspektiven für die Integration junger Mütter in den Erwerbsarbeitsmarkt zu eröffnen und die Vereinbarkeit von Familie, Ausbildung und Erwerbsarbeit sowie Elternkompetenz nachhaltig zu unterstützen. Begleitet werden diese Prozesse durch unterschiedliche Instrumente des Projekts MOSAIK. Dazu zählen moderierte Runde Tische zum Austausch der Erfahrungen sowie die regelmäßige Erstellung von Info-Briefen und Newslettern zur Situation junger Mütter, ihrer Bedarfe und Förderansätze in regionalen und bundesweiten Kontexten. Darüber hinaus wurden Bildungsträger im Rahmen der Projektarbeit beraten. Zur Sicherung der Qualität wurden Evaluationen der implementierten Fördermaßnahmen durchgeführt und hinsichtlich des Projekterfolgs geprüft.

Abb. 3 Vernetzungen im Rahmen der Bremer Förderkette



Quelle: Projekt MOSAIK

Ein wichtiges Instrument stellte die Einrichtung eines Trägerforums dar, das regelmäßig zu ausgewählten Themenstellungen angeboten wurde. In den Trägerforen wurden Fragen hinsichtlich der Lebenslage junger Mütter diskutiert und Lösungsansätze erarbeitet sowie weitere Förder- und Vernetzungsbedarfe identifiziert. Die Themen der Trägerforen wurden aus den aktuellen Handlungsbedarfen der Akteure der Benachteiligtenförderung abgeleitet, wissenschaftlich aufbereitet und mit den Teilnehmern/innen bearbeitet.

Der Eintritt einer jungen Mutter in die Förderkette kann in jeder der dazugehörigen Institutionen erfolgen (vgl. Infobrief 2 und 6 des Projekts MOSAIK). Unerlässlich ist die breite Streuung der Informationen über die Förderkette in Institutionen, die von jungen Müttern aufgesucht werden. Ist eine junge Frau auf die Angebote des Netzwerks aufmerksam geworden und zeigt Interesse, so kann sie von jeder Stelle an die zentrale Koordinierungs- und Transferstelle vermittelt werden. Deren Aufgabe ist die individuell passende Beratung der jungen Mutter, die Erarbeitung eines speziell für sie zutreffenden Konzepts zur beruflichen Orientierung, Ausbildung oder Weiterbildung und die Einbindung derjenigen Institutionen, die benötigt werden, z. B. Kinderbetreuungsorganisationen, Familienberatungsstellen, Bildungsträger etc.

Dazu müssen unterschiedliche Institutionen und Träger eng zusammenarbeiten und abgestimmt werden, mit dem Ziel, passgenaue Angebote für Bildung, Kinderbetreuung, Ausbildung und Berufswegebegleitung zur Verfügung zu stellen, Perspektiven für die Integration junger Mütter in den Erwerbsarbeitsmarkt zu eröffnen und die Vereinbarkeit von Familie, Ausbildung und Erwerbsarbeit sowie Elternkompetenz nachhaltig zu unterstützen.

Neben den Aktivitäten mit regionalen Akteuren wurden in der Kooperations- und Transferstelle MOSAIK Beratungsgespräche mit jungen Müttern durchgeführt (Ergebnisse und Fallbeispiele Friese 2008). Dabei wurde zunächst ein Profiling vorgenommen, in dem neben den schulischen und beruflichen Qualifikationen die Lebenssituation der jungen Mütter, insbesondere Fragen der Kinderbetreuung erhoben wurde. In einem zweiten Schritt wurde die Klärung der Berufswünsche und die Sichtung und Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen vorgenommen. Anschließend wurden die jungen Frauen entsprechend der individuellen Lebenslage und Bedürfnisse an die Kooperationspartner in der „Förderkette Junge Mütter“ weiter vermittelt. Von Bedeutung für den Erfolg der Beratung und Vermittlung junger Mütter war die Unabhängigkeit und Neutralität der Kooperations- und Transferstelle des Projekts MOSAIK, die durch die wissenschaftliche Anbindung gewährleistet war und im Rahmen der Finanzierung des Projektes durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gesichert werden konnte. Nur so konnte sowohl das notwendige Vertrauen gegenüber der Beratungsklientel aufgebaut werden als auch gegenüber den Bildungsträgern hinsichtlich der Vermeidung von Konkurrenzsituationen zwischen verschiedenen Anbietern von Fördermaßnahmen.

Das Netzwerk wurde zunächst als Prototyp im Land Bremen eingerichtet und im Zuge des Projekts MOSAIK-Transfer bundesweit übertragen. In diesem Prozess wurde die Implementierung einer Förderkette in weitere Städte und Regionen wie beispielsweise in Berlin und Mittelhessen entsprechend der jeweiligen regionalen Voraussetzungen und Spezifika vorbereitet (vgl. Infobriefe 1-8 des Projekts Mosaik; Friese 2007c).

Ergebnisse und Erfolge der Förderkette in der Region Bremen

Die Arbeit der „Förderkette Junge Mütter“ hat in Bremen zu einer Vielzahl von institutionellen und personellen Vernetzungen geführt, wodurch weitere Forschungs- und Praxisprojekte wie beispielsweise Formen sozialräumlicher Vernetzung, Projekte der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Teilzeitberufsausbildung, Trägerforen und Runde Tische etc. eingerichtet werden konnten. Von Bedeutung für den Transfer sind ebenfalls die Ergebnisse der Zielgruppenanalyse sowie der Evaluationen von Berufsorientierungs- / Berufsvorbereitungsprojekten und die Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung im Land Bremen als auch die Auslotung von Fördermöglichkeiten des Sozialgesetzbuches II, III und VIII für die Zielgruppe junger Frauen und insbesondere junger Mütter beim Übergang an der ersten Schwelle von der Schule in das Berufsbildungssystem (vgl. Friese 2008). In der Region Bremen konnten verschiedene sozialräumlich

und niedrigschwellig konzipierte Projekte umgesetzt und evaluiert werden, z. B. Berufsorientierungs- und -vorbereitungskurse, betriebliche Teilzeitberufsausbildung bei der Bremer Straßenbahn u. a. (ausführliche Befunde in Friese 2008):

Ein wesentlicher Teil der Förderkette ist die durch MOSAIK begleitete Arbeitsgemeinschaft „Junge Mütter“ nach § 78 KJHG. Die AG dient vor allem dem Erfahrungsaustausch zwischen Bildungs- und Beratungspraxis, Bildungspolitik, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Administration, Jugendhilfeträgern und Wissenschaft und als Forum für die Bedarfe aus der Praxis sowie als Plattform der Abstimmung von Angeboten, der Unterstützung bei der Entwicklung von innovativen Konzepten und des kontinuierlichen Informationsaustausches bezüglich der Lebenslagen von jungen Müttern. Neue Projekte und Initiativen, die sich mit der Zielgruppe beschäftigen werden laufend in die AG „Junge Mütter“ aufgenommen, um zu garantieren, dass die aktuellen Angebote ebenfalls vernetzt werden. Eine kontinuierliche Aktualisierung der AG „Junge Mütter“ wird dadurch gewährleistet.

Überregionale Ergebnisse und Aktivitäten des Netzwerks

Des Weiteren fanden überregionale Vernetzungen statt. Neben der Einbindung der Förderkette in das Programm „Kompetenzen fördern: Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fand auch eine breite Vernetzung mit weiteren Projekten wie z. B. mit dem Projekt „Beat“ (Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit) in Recklinghausen statt. In diesem Austausch entstand ein Eckpunktepapier für zeitmodifizierte Berufsausbildung und Berufsvorbereitung sowie ein Kammer-Benchmarking, in dem die unterschiedlichen Erfahrungen der Netzwerkpartner mit den Handels- und Handwerkskammern auf der Basis einer Fragebogenerhebung vom Projekt MOSAIK ausgewertet wurden (vgl. Friese 2008).

Mit den Eckpunkten des Netzwerks zur Teilzeitberufsausbildung¹¹⁶ wurden vielschichtige Problemlagen und Empfehlungen erarbeitet. Diese betreffen zum Beispiel die Heterogenität der Kammerentscheidungen, die eine verbindliche Eintragung der Ausbildungsverhältnisse erschwert. Hinsichtlich der Gewinnung und Unterstützung von Betrieben wurden Vorschläge zur Stärkung von Betriebskontakten, Praktika sowie zur Schaffung finanzieller Anreize eingebracht. Als bedeutsam für eine erfolgreiche Umsetzung zeitmodifizierter Ausbildung und Berufsvorbereitung wurde die Notwendigkeit der Einrichtung sozialpädagogischer Begleitmaßnahmen sowie qualitativ hochwertiger Angebote der Kinderbetreuung wie auch der finanziellen Sicherung junger Mütter in Ausbildung hervorgehoben.

Darüber hinaus wird der Bildung von Kooperationen, Förderketten, Netzwerken und lokalen Bündnissen ein besonderer Stellenwert beigemessen. Zur Umsetzung und Implementierung einer bedarfsgerechten Teilzeitberufsausbildung, die eine massiv ausgeweitete Bereitstellung von Teilzeitberufsausbildungsplätzen im dualen System umfasst, können nicht nur einzelne Träger oder informelle Netzwerke entstehen. Zwar haben Modellprojekte in den letzten Jahren wertvolle Erfahrungen und wirksame Vorarbeiten zur Implementierung von Teilzeitberufsausbildungen erarbeitet, gleichwohl hat sich der Bereich der Regelförderung in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert. Neue Modelle wie zeitmodifizierte Ausbildungsformen bringen einen erhöhten Bedarf an Kooperation und Kommunikation mit sich. Ebenso besteht ein hoher Overheadbedarf durch die vielfältigen Koordinierungsaufgaben, die durch die Zielgruppe der jungen Mütter bedingt sind: Teilzeitberufsausbildung erfordert Kommunikation mit Kammern, Betrieben, Kinderbetreuungseinrichtungen, sozialpädagogischer Ausbildungs-

¹¹⁶ Die Eckpunkte des bundesweiten Netzwerks Teilzeitberufsausbildung finden sich im Netz: www.teilzeitberufsausbildung.de.

begleitung, Lehrkräften der Berufsschulen und des Stützunterrichts, Programmevaluation sowie kollegialen Austausch und Informationsnachfragen anderer Träger. Für eine nachhaltige Perspektive ist es unerlässlich, dass Aktionsbündnisse und Netzwerke unter Beteiligung kommunaler Entscheidungsträger, der Agentur für Arbeit und Arbeitsgemeinschaft (Arge) und der Akteure im Bereich der Berufsbildung für diesen Ausbildungstyp Ziele formulieren und ein regional bezogenes Stufenprogramm Schritt für Schritt entwickeln und umsetzen. Diesen Netzwerkansatz kennzeichnet die Bremer „Förderkette junge Mütter“.

Die Unterstützung des Erfahrungsaustauschs, der Ergebnissicherung sowie einer breiteren Umsetzung transferwürdiger und transferfähiger Ergebnisse wurde wesentlich durch das BQF-Programm und die Einbindung in die Entwicklungsplattformen unterstützt. Dabei erwies sich die thematische Vernetzung der Zielgruppe junger Mütter im bundesweiten Programm in doppelter Hinsicht als produktiv: So wie die im Projekt MOSAIK entwickelten Förderansätze von den bundesweiten Erfahrungen und Befunden der Benachteiligtenförderung profitierten, flossen auch die spezifischen Belange der Zielgruppe junger Mütter in die Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung und beruflichen Bildung ein.

Übertragbarkeit der Bremer Förderkette auf andere Regionen und Städte

Während der einjährigen Transferphase des BQF-Programms im Zeitraum 2006 - 2007 fand eine bundesweite Übertragung der Konzepte des Projekts MOSAIK in weitere Regionen und Städte modellhaft statt. Sowohl in der Region Mittelhessen als auch im Bundesland Berlin wurden von MOSAIK-Transfer Auftaktveranstaltungen für eine Vernetzung nach dem Bremer Modell durchgeführt. Die Auftaktveranstaltung in Berlin fand in Form der Multiplikatoren/innenschulung „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter – Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven“ statt. Sie wurde vom Projektverbund LiLA, Berlin und MOSAIK-Transfer, Justus-Liebig-Universität Gießen in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, konzipiert und durchgeführt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung/MOSAIK (2007) sowie Kurzdokumentation Berlin, vgl. Materialien im Anhang).

Neben Fragestellungen zu den Bedarfen und Strukturen der Zielgruppe sowie zur betrieblichen Ausbildung lag ein Schwerpunkt auf Fragen der Übertragbarkeit der Bremer Förderkette auf die Stadt Berlin. In dem auf der Tagung durchgeführten Workshop „Vernetzung – Förderkette und Kooperationsstelle“ wurden die Bremer Erfahrungen und regional unterschiedlichen Bedingungen von Bremen und Berlin ausgetauscht sowie Vernetzungsbedarfe für Berlin erhoben. Zugleich wurden Ideen hinsichtlich der Akteure und Institutionen für den Aufbau einer Förderkette in Berlin erarbeitet. Da in beiden Stadtstaaten viele junge Mütter leben, die ähnliche soziale Problemlagen aufweisen, ist die Übertragung des Bremer Modells auf Berlin grundsätzlich sinnvoll, jedoch aufgrund der unterschiedlichen räumlichen Größen und Verwaltungsstrukturen auf die jeweilige regionale Beschaffenheit zuzuschneiden. Eine erfolgreiche Übertragung ist nicht zuletzt an das Interesse der Aufnahmeregion, an personales Engagement, an politische Entscheidungen sowie finanzielle Ressourcen gebunden.

4.4 Ideen für die künftige Vernetzung zu Teilzeitberufsausbildung in Berlin

Der Beitrag von Prof. Dr. Friese zeigt, dass an Netzwerkstrukturen für junge Mütter sehr viele Akteur/innen beteiligt sind und dass verschiedene Instrumente für die Vernetzung sinnvoll sein können. In Bremen waren dies v. a. die folgenden:

- ein Projektbeirat (Begleitung durch Wissenschaft, Projekte und Politik)

- eine Kooperations- und Transferstelle als Dienstleisterin für Netzwerkmanagement, Information und Öffentlichkeitsarbeit, Qualifizierung von Multiplikator/innen, Beratung von Betrieben und Müttern (Erstberatung)
- regelmäßige Trägerforen für den Fachaustausch und die Weiterentwicklung von Angeboten
- regelmäßige Trägerforen für den Fachaustausch und die Weiterentwicklung von Angeboten
- die Arbeitsgruppe „Junge Mütter“ (nach § 78 KJHG) beim Amt für Soziale Dienste / Bremen für die fachübergreifende Vernetzung von Projekten, Beratungseinrichtungen und Verwaltungen

Deutlich wird an diesem mehrjährigen Projekt, dass „Die Umsetzung und Implementierung einer bedarfsgerechten Teilzeitberufsausbildung im Regelsystem der beruflichen Bildung [...] nicht nur einzelne Träger oder informelle Netzwerke leisten [können]. Für eine nachhaltige Perspektive ist es unerlässlich, Netzwerke und Kooperationen zu stiften [...]. Zur Integration von Teilzeitberufsausbildung in die Regelstruktur der beruflichen Bildung sind Vernetzungen und Anbindungen auf der Entscheidungsebene der kommunalen Sozialpolitik sowie der berufsbildenden Netzwerke zu entwickeln. Hierzu sind institutionelle Knotenpunkte wie z. B. Koordinierungs- oder Kooperationsstellen einzurichten.“ (siehe 3.2.4)

In Berlin hat der Prozess der Vernetzung gerade begonnen. Inzwischen haben drei wichtige Anbieter/innen von (außerbetrieblicher) Teilzeitberufsausbildung in Berlin – nämlich „Mütter lernen“ (EJF Lazarus gAG), „Mütter in Berufe“ (SOS Berufsausbildungszentrum Berlin) und „Zukunft für 2“ vom Projektverbund LiLA regen Kontakt untereinander und kooperieren z. T. als Bietergemeinschaft gegenüber dem Jobcenter.

Außerdem wurde durch die vom Projektverbund LiLA gemeinsam mit dem Projekt MOSAIK aus Bremen organisierte Fachtagung zum Thema Teilzeitberufsausbildung ein Teil der relevanten Fachöffentlichkeit informiert und ein Prozess der Vernetzung in Berlin bereits angestoßen. Dies geschah unter anderem durch den oben genannten Workshop „Vernetzung – Förderkette und Kooperationsstelle“, in dem das Modell „Bremer Förderkette“ und die Übertragbarkeit auf Berlin bereits diskutiert wurde (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung/MOSAIK, 2007, S. 58 ff).

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Die dezentrale Verwaltungsstruktur Berlins, unterteilt in 12 Bezirke, erfordert eine Vernetzung auch auf bezirklicher Ebene, vorhandene Netzwerke sollten wo vorhanden genutzt werden.¹¹⁷
- Gleichzeitig ist aufgrund der Größe Berlins und der nötigen Ansprache verschiedener zuständiger Verwaltungen eine zentrale landesweite Koordinierungsstelle vonnöten. Zur Finanzierung sind verschiedene politische Stellen anzusprechen und ggf. Fördermittel der Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit einzubeziehen.
- Neutralität einer Koordinierungsstelle: Wenn entsprechende Mittel vorhanden sind, ist eine Ansiedlung bei einer unabhängigen Instanz sinnvoll, im Falle Bremen war dies die Universität Bremen.

¹¹⁷ Zum Beispiel Tempelhof-Schöneberg: Vom Projektverbund LiLA wurden erste Schritte unternommen, indem geprüft wurde, welche Projekte und Institutionen zum Thema junge Mutterschaft arbeiten und welche Netzwerke bereits vorhanden sind. Unter anderem wurden Kontakte zu ProFamilia und zum Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg aufgenommen, v. a. zum Jugendamt und zur Frauenbeauftragten sowie zum Jobcenter. Es konnte festgestellt werden, dass einzelne Institutionen und Träger im Themenfeld Ausbildung und junge Mütter arbeiten, aber bisher keinen regelmäßigen Kontakt untereinander haben.

Aus dem Workshop heraus entstand eine Initiative zum Aufbau eines Berliner Netzwerks zur Teilzeitberufsausbildung,¹¹⁸ die unter anderem auch das Ziel verfolgt, in Berlin eine Koordinierungsstelle einzurichten. In der Initiative haben sich bereits wichtige Stakeholder zusammengefunden, die in künftige Netzwerkstrukturen einzubinden sind: z. B. mehrere Jobcenter¹¹⁹, eine Vertreterin der Agentur für Arbeit Nord (Beauftragte f. Chancengleichheit), Ausbildungs- und Weiterbildungsträger, Bildungsdienstleister, Beratungsstellen sowie eine Mitarbeiterin der Servicegesellschaft SPI Consult, die im Rahmen des Projekts MediNet plus Teilzeitberufsausbildung in der Gesundheitsbranche in Berlin umsetzen will.¹²⁰ MediNet ist ein Beispiel dafür, wie bereits bestehende Projekte und in Berlin vorhandene Ressourcen in dem künftigen Netzwerk gebündelt werden können, wie es die Empfehlungen der Wohlfahrtsverbände nahelegen (4.2.2).

Die genaue Ausgestaltung eines künftigen Berliner Netzwerks ist sicherlich noch diskussionswürdig. Als Ergebnis dieses Kapitels lassen sich jedoch folgende **Eckpunkte** benennen:

Das Netzwerk sollte zweistufig aufgebaut sein (Landesebene, Bezirksebene). Ein Modell dafür könnte die Girls-Day-Koordination in Berlin sein mit dem Gesamt-Berliner Aktionsbündnis von Kammern, Gewerkschaften und Senatsverwaltungen sowie bezirklichen Arbeitskreisen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen für die Koordination.

- Auf **Landesebene** sollten die wichtigsten oben genannten Stakeholder vertreten sein: wie z. B. die zuständigen Senatsverwaltungen, Handwerkskammer und IHK, Vertreter/innen der Wohlfahrtsverbände, der Jobcenter und der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit.
- Auf **Bezirksebene** sollten sich z. B. die Abteilungen für Jugend, Gesundheit, Soziales und Wirtschaft der Bezirksämter, die Jobcenter, Träger von Ausbildung und Berufsorientierung sowie Beratungseinrichtungen (für junge Mütter) stärker vernetzen.

Für die **Landesebene** zeichnen sich folgende Aufgaben ab:

- Steuerung und Koordination von Informationen und Öffentlichkeitsarbeit für Betriebe, junge Mütter und Multiplikator/innen
- Entwicklung und Durchführung von Schulungen für Multiplikator/innen
- Akquise von Teilzeitberufsausbildungsplätzen v. a. bei Betrieben, weitere Informations- und Lobbyarbeit für Teilzeitberufsausbildung in schulischen Ausbildungen, im öffentlichen Dienst etc.
- Zentrale Anlaufstelle für junge Mütter, Betriebe und Multiplikator/innen (Weiterleitung an Beratungsstellen, Betriebe / Kammern etc.)
- Netzwerkmanagement
- Kommunikation mit Verwaltung und Politik
- Pflege bundesweiter Kontakte und Vernetzung

¹¹⁸ Die Selbstdarstellung des Netzwerks findet sich im Anhang.

¹¹⁹ Bisher sind Mitarbeiter/innen der Jobcenter Tempelhof-Schöneberg, Steglitz-Zehlendorf, Charlottenburg-Wilmersdorf und Treptow-Köpenick vertreten (Stand Dez. 07).

¹²⁰ Dieses Projekt will zur Flexibilisierung der Ausbildungsstrukturen in der wachsenden Gesundheitswirtschaft in Berlin beitragen. Neben anderen Zielen möchte MediNet im Gesundheitswesen ausbildende Firmen und Institutionen für Teilzeitausbildungen nach § 8 BBiG gewinnen (z. B. für Berufe wie (Zahn-)Medizinische/r Fachangestellte/r, Augenoptiker/in oder Kaufmann/frau). Diese Aktivitäten können direkt in das entstehende Netzwerk eingebunden werden, so kann man sich bei der Ansprache von Betrieben, Kammern und / oder Innungen (im Gesundheitshandwerk) abstimmen und koordinieren, um ggfs. arbeitsteilig vorzugehen. MediNet, gefördert im Rahmen des JobStarter-Programms seit Januar 2008, verfolgt die Kammeranerkennung für vollzeitschulische Bildungsangebote und die Ermöglichung einer Anrechenbarkeit von Teilen vollzeitschulischer Ausbildungsinhalte auf die betriebliche Ausbildung (§§ 43 und 7 des Berufsbildungsgesetzes).

Für die **bezirkliche Ebene** sind u.a. folgende Aufgaben denkbar:

- Bestandsaufnahmen, um festzustellen, welche Akteur/innen bereits mit jungen Müttern arbeiten, sind diese untereinander vernetzt, fließen bereits Informationen?
- Aufbau neuer Kooperationen und Vernetzungen von Beratungseinrichtungen, Trägern, Betrieben und Verwaltungen
- Sammlung konkreter bezirklicher Angebote für junge Mütter (die z. B. in einer zentralen Datenbank festgehalten werden oder / und regelmäßig auf einer zentralen Internetseite veröffentlicht werden).

Fazit 4.5

Das Kapitel hat gezeigt, dass in einem so großen Stadtstaat wie Berlin zahlreiche Stakeholder auf Landes- und Bezirksebene für eine Ausweitung und Verankerung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin zu berücksichtigen sind. Einige wichtige Akteur/innen wurden bereits angesprochen und für künftige Kooperationen gewonnen. Das Beispiel der Bremer Förderkette zeigt, wie vielfältig und komplex nachhaltige Vernetzungsstrukturen sein müssen und bietet Hinweise für die Umsetzung in Berlin. Erste Ansätze einer solchen Vernetzung in Berlin wurden beschrieben und Eckpunkte für deren Ausbau benannt.

5. Handlungsempfehlungen

Zum Abschluss der Studie werden in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen ausgesprochen, wie eine Ausweitung und mittelfristige Verankerung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin erreicht werden kann. Die Handlungsempfehlungen richten sich an verschiedene Akteur/innen, die in der Stakeholder-Analyse benannt wurden, z. B. die zuständigen Senatsverwaltungen, die Jobcenter, aber auch die Wohlfahrtsverbände und die Kammern.

Einige Handlungsempfehlungen folgen direkt aus Rechercheergebnissen der Studie, wie z. B. der große Informationsbedarf sowohl bei Betrieben als auch bei jungen Müttern, andere sind von wichtigen Stakeholdern in Interviews genannt worden. Wenn Letzteres der Fall ist, ist dies extra gekennzeichnet. Insbesondere die IHK und die HWK Berlin sowie die beiden großen Verbände Paritätischer Wohlfahrtsverband Berlin und Diakonisches Werk Schlesische Oberlausitz haben ihre Kooperationsbereitschaft bereits signalisiert und z.T. konkrete Vorschläge gemacht, wie sie ihre Ressourcen einbringen könnten.

Eine zentrale Handlungsempfehlung ist die Schaffung betrieblicher Teilzeitberufsausbildungsplätze. Dabei sollten folgende Rahmenbedingungen sichergestellt werden:

- Hochwertige Eingangsanalyse vor einer Entscheidung für eine (Teilzeit-)Ausbildung (sowohl bzgl. der Berufswahl als auch der aktuellen sozialen Situation) (Paritätischer Wohlfahrtsverband Berlin)
- Modelle für Abbrüche entwickeln: Wie kann Anerkennung von Leistungen oder / und Fortführung in geschütztem Rahmen ermöglicht werden? (z. B. Stufenausbildung oder Wechsel in eine außerbetriebliche Ausbildung)
- Kindernotbetreuungsangebote zur Verfügung stellen
- Vereinbarungen mit Berufsschulen zu Zeitgrenzen (kein später Nachmittagsunterricht)
- Förderunterrichts-Angebote mit Kinderbetreuung

1. Information für Betriebe und Auszubildende

Der Informationsstand der Betriebe in Berlin kann als unzureichend bezeichnet werden, das Thema Teilzeitberufsausbildung ist kaum bekannt. Daher sollten Betriebe gezielte Informationen zum Thema erhalten, und zwar vor allem über die Kammern. Nach Rücksprache mit IHK und HWK Berlin (siehe Kap. 4) ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- Erstellung und Verteilung eines Flyers / einer Broschüre zu Teilzeitberufsausbildung für Betriebe (ähnlich der Broschüre von IHK und HWK in Schleswig-Holstein)
- Artikel in den jeweiligen Newslettern der Kammern
- Hinweise / Artikel zur Möglichkeit von Teilzeitberufsausbildung auf den Internetseiten der Kammern
- Artikel in der Handwerkszeitung

Darüber hinaus wären denkbar:

- Informationsveranstaltungen bei Innungen (z. B. bei Vollversammlung, Vorschlag Augenoptikermeister Wittig, selbst im Vorstand der Innung)

Auch die allermeisten Auszubildenden wissen bisher nichts über die Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit. Sie könnten informiert werden z. B. über

- die Gewerkschaften (z. B. Jugendauszubildendenvertretungen, Betriebsräte)
- Jugendverbände

2. Informationen und Beratungsangebote für junge Mütter¹²¹

- Aktive Beratung und Information junger Mütter durch die Jobcenter auch während der Elternzeit
- Internet-Angebot mit Infos für junge Mütter, Chat als regelmäßiges Beratungsangebot, Foren für Austausch junger Mütter (Ideen vom EJM Lazarus gAG Projekt Mütter lernen, MüLe)
- „Teilzeit-Krisen-Telefon“ (feste Ansprechpartnerinnen mit entspr. Erfahrungen) plus flexible Beratungsangebote (MüLe)
- evtl. mobile Beraterinnen für Teilzeit-Azubis in betrieblicher Ausbildung, die Infos zur Finanzierung, zu Kinderbetreuung, zur neuen Lebensorganisation u. a. geben können (Projekt „Mütter in Berufe“, SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin)
- Bereitstellung von Ressourcen für Beratung von Teilzeit-Azubis (zur Finanzierung des Lebensunterhalts, für sozialpädagogische Beratung und Begleitung) (Geschäftsführer Handwerkskammer Berlin)
- Infolyer für junge Mütter, der bei Ärzten und Beratungsstellen verteilt wird
- Beratungsangebote in den bezirklichen Jugendberatungshäusern und Jugendämtern speziell für junge Mütter

3. Ausweitung der Angebote an und des Zugangs zu Teilzeitberufsausbildung¹²²

- Akquise von Teilzeitberufsausbildungsplätzen bei Betrieben
- Berufsvorbereitungen und ausbildungsbegleitende Hilfen zur Flankierung von Teilzeitberufsausbildung
- Betriebe, die Teilzeitberufsausbildung anbieten, könnten ggf. über das Landesprogramm zur Förderung der Berufsausbildung (fbb), angesiedelt bei der Handwerkskammer Berlin, finanziell gefördert werden (Geschäftsführer Handwerkskammer Berlin)
- Die Kammern in Berlin sollten einheitliche Regelungen zum Thema Verlängerung von Ausbildungsverhältnissen in Teilzeit beschließen (z. B. in Anlehnung an die Empfehlungen von DIHK und ZDH; siehe auch Musterverträge der Kammern in Schleswig-Holstein in ihrer Betriebe-Broschüre, vgl. Materialien im Anhang)
- Berlinweit ausreichend Plätze für Teilzeitberufsausbildung für benachteiligte junge Frauen zur Verfügung stellen
- Ausweitung der Teilzeitberufsausbildung auf schulische Ausbildungen an Oberstufenzentren (OSZs)

¹²¹ Hier wurden Vorschläge verschiedener Akteur/innen gesammelt, um ein Spektrum an Möglichkeiten deutlich zu machen. Die genaue Ausgestaltung wäre noch zu klären. Insofern ist die Aufzählung hier nicht additiv zu verstehen.

¹²² Von der zeitlichen Reihenfolge der Umsetzung gehört die Akquise und Bereitstellung zusätzlicher Teilzeitberufsausbildungsplätze weiter nach oben. Denn erst wenn es Angebote gibt, sollte die Zielgruppe junge Mütter stärker informiert werden. Sonst könnte die neu geschaffene Nachfrage ins Leere laufen. Die Reihenfolge, die hier gewählt wurde ist jedoch eine inhaltlich-systematische.

Die Handlungsempfehlungen in Punkt 4 und 5 wurden in Gesprächen mit dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Berlin und dem Diakonischen Werk Schlesische Oberlausitz (DWBO) entwickelt, die Umsetzung soll in Kooperation mit beiden stattfinden:

4. Information und Qualifizierung von Multiplikator/innen

- Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter/-innen von Jobcentern, Jugendämtern und Agenturen für Arbeit zum Thema Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter (u. a. zu Fragen der Finanzierung der jungen Frauen)
- Verbreitung von Informationen über Teilzeitberufsausbildung über die Kommunikationskanäle und die thematisch passenden Fachgruppen der Verbände (z. B. das Thema auf der jährlichen Fachtagung des Bereichs Jugendberufshilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes einbinden, ggf. gemeinsam mit DWBO)
- Erstellung eines Informationsflyers für Multiplikator/-innen und Berater/-innen
- Entwicklung und Durchführung von Multiplikator/-innen-Schulungen für Mitglieder bzw. Berater/-innen von Wohlfahrtsverbänden

5. Vernetzung der Berliner Akteur/innen:

- der Aufbau eines Berlinweiten Netzwerks zur Etablierung von Teilzeitberufsausbildung unter Einbeziehung bestehender Beratungsstrukturen wird grundsätzlich begrüßt
- die Schaffung einer Berlinweiten Koordinierung oder Steuerung des Netzwerkes wird grundsätzlich begrüßt¹²³
- beim Aufbau von Förderstrukturen sollen die zuständigen Senatsverwaltungen Integration, Arbeit und Soziales (IAS), Bildung, Wissenschaft und Forschung (BWF), Wirtschaft, Technologie und Frauen (WTF) und die Jobcenter einbezogen werden sowie
- die AG „Flexible Kinderbetreuung“ bei der Senatsverwaltung Wirtschaft, Technologie, Frauen

6. Finanzierung des Lebensunterhalts von Auszubildenden in Teilzeitberufsausbildung

Auf der Bundesebene:

- Eine Leistungsgewährung aus einer Hand ist wünschenswert, aber aufgrund der Nachrangigkeit des SGB II bisher nicht umsetzbar. Die Leistung für künftige Teilzeit-Azubis könnte ähnlich wie bei der Finanzierung einer Umschulung als „Unterhaltsgeld“ gestaltet werden. Es könnte ein Fördertopf aus Agentur und Jobcenter für die Zielgruppe und diese Form der Ausbildung (betriebliche und außerbetriebliche Teilzeitberufsausbildung) eingerichtet werden, aus dem die Mittel zur Sicherung des Unterhaltes bezahlt werden könnten.

Auf der Landesebene:

- Qualifizierte Beratungsangebote zur Komplexität der Finanzierungsmöglichkeiten schaffen (siehe oben Punkte 2 und 4)
- Bevorzugte Bearbeitung aller Anträge von Müttern und Vätern, die eine Teilzeitberufsausbildung beginnen, und beim Übergang in ein neues Ausbildungsjahr mit höherer

¹²³ Zur Gestaltung dieses Netzwerks wurden in Kap. 4 erste Vorschläge gemacht. Die genaue Ausgestaltung ist noch zu diskutieren.

Ausbildungsvergütung schnelle Neuberechnungen aller bisherigen Leistungen durch die folgenden Institutionen:

- Agentur für Arbeit: BAB - Antrag und Anträge auf Leistungen nach dem SGB III
- Agentur für Arbeit / Familienkasse: Wiederbewilligung des eigenen Kindergeldes
- Jobcenter: Anträge auf Leistungen nach dem SGB II

Die Studie zeigt einen deutlichen Handlungsbedarf in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und früher Elternschaft in Berlin.

Ziel ist es, für ca. 13.700 junge Mütter adäquate Angebote zur Verbesserung ihrer beruflichen Chancen zu schaffen.

Literatur

Albert, Verena / Schmidt, Niklas / Specht, Gerd (Hg.) (2008): Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern ohne Berufsabschluss, Baltmannsweiler

Anslinger, Eva (2007): Teilzeitberufsausbildung. Ein Ausbildungskonzept auf dem Prüfstand aus der Sicht von Betrieben und Kammern, in Kaune, P. / Rützel, J. / Spöttl, G. (Hg.): 14. Hochschultage Berufliche Bildung, S. 278 - 287

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

„Ausbildung in Teilzeit“ (2006), Infobroschüre des STARegio-Projektes aus Schleswig-Holstein für Betriebe, hrsg. von IHK und HWK Lübeck

Bundesministerium für Arbeit (2001): Lebenslagen in Deutschland – Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2006): Berufsbildungsbericht 2006, Bonn, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven, Monitor Familienforschung, Ausgabe Nr. 4

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Gutachten „Elternschaft und Ausbildung“

Bundesinstitut für Berufsbildung/MOSAİK (Hrsg.) (2007): Dokumentation der Fachtagung: Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter. Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven am 11.06.07 in Berlin, Rathaus Schöneberg, Berlin

DJI Bulletin 2/2006, S. 12 ff: „Jugend im Neuen Jahrtausend – Angleichung der Geschlechter?“

„Eckpunkte für eine modifizierte Vollzeitausbildung“ des Bund-Länder-Ausschusses „Berufliche Bildung“ vom 30.03.2001, veröffentlicht in: Informationen für die Berufsberatung (ibv) 02/2002, S. 77

Friese, Marianne (2006): „Work-Life-Balance für junge Mütter“ in: Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft, Opladen & Bloomfield Hills

Friese, Marianne (2008): Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze in der beruflichen Bildung, Bielefeld

Friese, Marianne (Hg.), (2004-2007): Info-Briefe 1-8 des Projekts MOSAİK (auch als CD-Rom erhältlich siehe Kontakte)

Handbuch Teilzeitberufsausbildung (2005), hrsg. von RE/init e.V., Recklinghausen

„Jugendgesundheitskonferenz...plötzlich schwanger“, Reader einer Tagung im Dr. Janusz-Korcak-Haus am 28. September 2004, hrsg. von Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

Kleine Anfrage der SPD vom 19.02.2007 zu Teenager-Schwangerschaften, Drucksache 16 / 10 406 des Abgeordnetenhauses Berlin

„Leben im Paralleluniversum“, die tageszeitung, 12.10.2007, S. 13

Nader, L. / Paul, G. / Paul-Kohlhoff, A. (2003): An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Selbständigkeit und Begleitung aus Sicht der Betriebe, der Berufsschule und der Bildungsträger, Münster

Puhlmann, Angelika (2007): Berufsausbildung in Teilzeit. Gründe und Hintergründe, Bonn

Saleth, Stephanie (2006): „Frühe Elternschaft und Ausbildung – ein unlösbares Problem?“, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 12/2006, S. 21 ff

Schulz-Wimmer, Heinz: Projekte managen. Werkzeuge für effizientes Organisieren, Durchführungen und Nachhalten von Projekten, München 2007

Seeger Michael (2006): „Einflussfaktoren und Strukturmerkmale für die Sozialhilfebedürftigkeit von Familien mit Kindern in Berlin an der Schwelle zu „Hartz IV“, Spezialbericht 2006-1, Berlin

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit, Frauen (2006): „Frauen in Berlin, Bildung, Berufe, Einkommen“, Berlin

Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz, diverse Berichte (2002 – 2007):

- Armut und soziale Ungleichheit in Berlin, Berlin 2002
- Frauengesundheitsbericht Berlin 2003
- Basisbericht 2005 zur Gesundheitsberichterstattung (insbesondere Kapitel 2 ab S. 19) pdf-Datei: <http://www.berlin.de/sen/statistik/gessoz/gesundheits/basis.html>
- Spezialbericht 2005-1: Konzepte und Methoden zur Abbildung von Lebenslagen pdf-Datei: http://www.berlin.de/sen/statistik/gessoz/gesundheits/spezial_sbw.html
- Sozialstrukturatlas Berlin 2006
- Spezialbericht 2006-1: Einflussfaktoren und Strukturmerkmale für die Sozialhilfebedürftigkeit von Familien mit Kindern in Berlin an der Schwelle zu „Hartz IV“ pdf-Datei: http://www.berlin.de/sen/statistik/gessoz/gesundheits/spezial_sbw.html
- Statistische Kurzinformation 2007-2: „Geburtenentwicklung, Schwangerschaftsabbrüche und Schwangerschaftskonfliktberatung: Altersstruktur, Konfliktgründe, Ländervergleich pdf-Datei <http://www.berlin.de/sen/statistik/gessoz/gesundheits/kurzinfos.html>

„Wenn Kinder Kinder kriegen – Zahl minderjähriger Mütter steigt stetig an“, in: Berliner Zeitung vom 15.02.2005, S. 6

Zybell, Uta (2003): An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter, Münster

Adressen

1. Berlin: Erstausbildung in Teilzeit / Berufsvorbereitung:

Projektverbund LiLA
c / o LIFE e.V.
Anja Wolff / Martina Kretschmann
Dircksenstr. 47
10178 Berlin
Tel.: 030 30 87 98 -26 / -11
Fax: 030 30 87 98 - 20 / - 25
wolff@life-online.de
kretschmann@life-online.de
www.life-online.de
www.lila-berlin.de

LiSA e.V.
Land in Sicht Ausbildungsprojekte
Doreen Märten
Colditzstr. 28
12099 Berlin
Tel.: 030 – 53 60 39 – 0
Fax: 030 – 53 60 39 – 99
www.lisa-ev.de
Info@lisa-ev.de

Ausbildungs- und Kulturzentrum e.V. (AKC)
Rosita Trautvetter-Hewton
Lauterstr. 12/13
12159 Berlin
Tel.: 030 – 859 960 00
Fax: 030 – 859 960 01
info@ausbildungszentrum.cc
www.ausbildungs-und-kulturzentrum.de

„Mütter lernen“ (MüLe)
EJF Lazarus gAG
Klaudia Jacobs
Goethestr. 4-6
12207 Berlin
Tel.: 030 – 76884 – 140
Fax: 030 - 76 884 - 146
info@muele.ejf.de
www.ejf-lazarus.de

„Mütter in Berufe“
SOS-Berufsausbildungszentrum Berlin
Kathrin Zippan
Oudenarder Str. 16
13347 Berlin
Tel.: 030 – 45 50 80 -0
Fax: 030 – 45 50 80 -60
baz-berlin@sos-kinderdorf.de

Best Sabel Bildungszentrum GmbH
Technische Berufsfachschule
Littenstr. 109
10179 Berlin
Dr. John Klug / Dagmar Sieber
Tel.: 030 - 42 84 91 – 16
Fax: 030 - 42 84 91 – 20
sieber@best-sabel.de
www.best-sabel.de

CJD Berlin
Christliches Jugenddorfwerk Deutschland
Berufsvorbereitung / Begleitung beim Hauptschulabschluss für unter 25-jährige mit Kind
Annette Hirtler
Am Karlsbad 16
10785 Berlin
Tel.: 030 - 790 901 – 0 /-60
Fax: 030 - 790 901 – 54
annette.hirtler@cjd-berlin.de
www.cjd-berlin.de
www.die-chancengeber.de

Evangelisches Johannesstift Berlin
Dorothea Helwing
Schönwalder Allee 26
13587 Berlin
Tel.: 030 - 336 09 664
Fax: 030 - 336 09 105
dorothea.helwing@johannesstift-berlin.de

2. Berlin: Umschulungen in Teilzeit:

Campus & more GmbH
Standort Reinickendorf
Thyssenstr. 7-17, 13407 Berlin (Einfahrt D, 2.OG)
Linda Marquardt
Tel.: 030 - 414 84 94
Fax: 030 - 414 85 96
Linda.Marquardt@campus-and-more.de
www.campus-and-more.de

Forum Berufsbildung
Frau Boldt
Leiterin Bereich Umschulung / Weiterbildung
Charlottenstr. 2
10969 Berlin
Tel.: 030 - 259 008 – 17
Fax: 030 – 259 008 - 10
Beatrix.Boldt@forum-berufsbildung.de
www.forum-berufsbildung.de

3. Bundesweite Adressen:

Projekt MOSAIK Transfer "Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter"
Leitung: Prof. Dr. Marianne Friese
Justus-Liebig-Universität
FB 03 Sozial- und Kulturwissenschaften
Institut für Erziehungswissenschaft
Fachgebiet Berufspädagogik/Arbeitslehre
Karl-Glöckner-Straße 21 B
35394 Giessen
Tel.: 0641-99-24031/33
Fax: 0641-99-24039
www.mosaikonline.info

Industrie- und Handelskammer zu Lübeck
Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung
Beatrix Hahner, Projekt Teilzeitausbildung
Fackenburger Allee 2
23554 Lübeck
Tel.: 0451-6006-144
Fax: 0451-6006-4144
hahner@ihk-luebeck.de
www.teilzeit-ausbildung.de

Bundesweites Netzwerk Teilzeitberufsausbildung

Tanja Preckel
c/o RE/init e.V.
Am Steintor 3
45657 Recklinghausen
Tel.: 0 23 61 - 30 21 130
Fax: 0 23 61 - 30 21 444
tanja.preckel@reinit.de
www.teilzeitberufsausbildung.de

RE/init e.V.
Verena Albert
Am Steintor 3
45657 Recklinghausen
02361 – 3021 – 0
Verena.Albert@reinit.de
www.reinit.de

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
AB 3.1, Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/
Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung
Angelika Puhlmann
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 -107 -1119
puhlmann@bibb.de
www.bibb.de

Anhang

Diese beiden Dokumente finden Sie auf den folgenden Seiten:

- 1. Interview-Leitfaden Betriebe
- 2. Selbstdarstellung der Initiative zum Aufbau eines Berliner Netzwerkes „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter“

Diese zusätzlichen Materialien zur Studie können Sie als PDF-Dokumente herunterladen unter www.life-online.de:

- „Ausbildung in Teilzeit“, Broschüre für Betriebe (von IHK und HWK Lübeck)
- „Sozioökonomische Situation Junger Mütter (und Väter) in Berlin“, Endbericht des Berliner Instituts für Sozialforschung GmbH (BIS), Januar 2008
- „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter – Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven“ am 11. Juni 2007, Kurzdokumentation der Multiplikator/innen-Tagung
- Brief der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord und der zuständigen Ministerien aus Schleswig-Holstein zur Finanzierungssituation von Teilzeit-Azubis (Sommer 2007)

(Anhang 1)

- Interview-Leitfaden für Betriebe -

Stand 30.5.2007, Martina Kretschmann

1. Eckdaten zum Betrieb / zur Ausbildung im Betrieb

1.1 Branchen-Zugehörigkeit?

1.2 Beschäftigten-Zahl des Betriebes am Standort Berlin:
Frauen / Männer?

1.3 Zahl der Azubis insgesamt:
Verteilung Jungen / Mädchen

1.4 In welchen Berufen bilden Sie aus?
Verteilung Jungen / Mädchen

1.5 Wie viele Ausbildungsplätze vergeben Sie pro Jahr / pro Beruf?
(im technischen Bereich / im kaufmännischen Bereich)

2. Fragen zu Teilzeitberufsausbildung

Informationsstand

2.1 Haben Sie bereits etwas von Teilzeitberufsausbildung gehört? Wenn ja, was?

2.2 Falls ja, woher haben Sie Ihre Informationen?

2.3 Welche Informationen vermissen Sie?

2.4 Was halten Sie grundsätzlich von Teilzeitberufsausbildung für Azubis?

2.5 Welche Chancen sehen Sie evtl. in Teilzeitberufsausbildung?

2.6 Welche Befürchtungen hegen Sie evtl. gegenüber Teilzeitberufsausbildung?

2.7 Kennen Sie Unternehmen, die in Teilzeitberufsausbildung ausbilden? Falls ja, welche?
(bei großen Unternehmen: andere Niederlassungen)

2.8 Welche Erfahrungen haben diese Unternehmen gemacht?
Welche praktischen Umsetzungsprobleme sehen diese?

Einschätzung des Bedarfs und organisatorische Rahmenbedingungen in der Ausbildung

2.9 Sehen Sie einen Bedarf für Teilzeitberufsausbildung und wenn ja, welchen?

2.10 Welche Voraussetzungen müssten für Sie / Ihr Unternehmen erfüllt sein, damit Sie in Teilzeit ausbilden?

2.11 Für welche Berufe können Sie sich Teilzeitberufsausbildung gut vorstellen? Für welche weniger?

2.12 Haben Sie schon einmal Anfragen von Jugendlichen gehabt, die in Teilzeit ausgebildet werden möchten? Was waren die Gründe der Jugendlichen? Was haben Sie dann unternommen?

Unterstützungs- und Begleitangebote

2.13 Sofern Sie bereits in Teilzeit ausbilden oder sich das grundsätzlich vorstellen können, welche Art von Unterstützungs- und Begleitangeboten würden Sie sich wünschen?

2.14 Haben Sie bereits Erfahrung mit externen Kooperationspartnern in der Ausbildung, wenn ja, welche?

3. Fragen zu den Rahmenbedingungen / zur Unternehmenskultur

3.1 Schätzen Sie Ihr Unternehmen als familienfreundlich ein?

Falls ja: Welche Angebote fallen Ihnen ein?

3.2 Gibt es in Ihrem Unternehmen flexible Arbeitszeiten auch für Azubis? Z. B. Gleitzeit? Z. B. Arbeitszeitkonten?

4. Abschluss / Netzwerk-Kooperation

4.1 Falls Sie noch nicht in Teilzeit ausbilden: Können Sie sich vorstellen, das in Zukunft zu tun?

4.2 Und unter welchen Bedingungen?

4.3 Welche Unterstützung ist dabei für Sie wichtig?

4.4 Wir sind dabei, in Berlin ein Unterstützungsnetzwerk für Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern aufzubauen. Möchten Sie weitere Informationen dazu erhalten?

4.5 Können Sie sich vorstellen, dabei aktiv mitzuwirken?

4.6 Können Sie sich vorstellen, auch öffentlich explizit für Ihre Teilzeitberufsausbildung zu werben?

4.7 Gehört Teilzeitberufsausbildung für Sie zu einem familienfreundlichen Unternehmen dazu?

(Anhang 2: Selbstdarstellung Initiative)

Teilzeitberufsausbildung in Berlin

Wir setzen uns dafür ein, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Auszubildenden ermöglicht wird. Die gesetzlichen Grundlagen dafür liegen seit 2005 mit der Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vor. Hier heißt es:

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

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

Unser Ziel:

Teilzeitberufsausbildung wird selbstverständlicher Bestandteil des Ausbildungsangebotes in Berlin

Unsere geplanten Aktivitäten:

- Verbreitung von Informationen über Teilzeitberufsausbildung und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Umsetzung
- Gewinnung von UnterstützerInnen
- Aufbau eines berlinweiten Netzwerkes aller Akteure zur Förderung der Teilzeitberufsausbildung
- Klärung von Finanzierungen zum Ausbau von Teilzeitberufsausbildung
- Sicherstellung von Beratung in allen Bezirken über eigenständige Angebote oder durch Integration in bestehende Beratungsangebote
- Aufbau einer geförderten zentralen Informations- und Koordinierungsstelle in Berlin
- Koordination der Vernetzung aller Akteure und der Beratung der Zielgruppe (junge Mütter, junge Väter), der Beratung von Betrieben, der Beratung von Ausbildungsträgern und Schulen – sowohl auf bezirklicher Ebene als auch in ganz Berlin

Initiative zum Aufbau des Berliner Netzwerkes „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter“

von Trägern der beruflichen Bildung und Mitarbeiterinnen verschiedener Institutionen und
Wirtschaftsunternehmen
c/o LILA-Projektverbund, Dircksenstr.47, 10178 Berlin

Die Initiative entstand aus der Tagung vom 11.06.2007 „Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter – bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven“ im Rathaus Schöneberg und ist offen für neue Mitglieder.