

**Dissertation am Institut für Erziehungswissenschaften
des Fachbereichs 03 der Justus-Liebig-Universität Gießen**

**Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter.
Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des
STARegio-Projekts von IHK und HwK Lübeck**

Vorgelegt von:

Dipl.-Pädagogin
Beatrix Hahner

Gutachter:

Prof. Dr. Hermann J. Forneck
PD Dr. Michael Schemmann

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	9
Einleitung	13
1. Ausbilder/innen in der beruflichen Bildung	20
1.1 Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung in Deutschland	20
1.1.1 Das duale System der Berufsbildung in Deutschland.....	26
1.1.2 Akquisition von Ausbildungsbetrieben - Unternehmenstypologie	29
1.1.3 Berufsausbildungsvorbereitung und außerbetriebliche Ausbildung..	33
1.2 Gestaltung der Berufsbildung: Anforderungen an Ausbilder/innen	35
1.2.1 Lerntheorien	38
1.2.2 Lehr-Lern-Methoden in der beruflichen Bildung	40
1.2.3 Sozialkompetenz als Bedingung für Konfliktfähigkeit	44
1.2.3.1 Strategien zur Lösung von Konflikten im Ausbildungskontext ...	48
1.2.4 Ausbilder/innen als Führungskräfte	50
1.3. Zusammenfassung Anforderungen an Ausbilder/innen	53
2. Teilzeit-Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem	55
2.1 Teilzeit innerhalb der deutschen Arbeitskultur	55
2.1.1 Eine Frage der Moral: Geschlecht und Berufswahl	58
2.1.2 Männlichkeitstypen und ihr Einfluss auf das Arbeitssystem	60
2.2 Teilzeit-Ausbildung und das Berufsbildungssystem.....	62
2.3 Historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung.....	63
2.3.1 Gesetzliche Grundlage – BBiG § 8.....	65
2.3.2 Modellprojekte	67
2.3.2.1 Projekt JAMBA.....	68
2.3.2.2 Projekt MOSAIK.....	70
2.3.2.3 Projekt BEAT	71
2.3.2.4 Netzwerk Teilzeitberufsausbildung	73
2.4 Zielgruppe Teilzeit-Auszubildende.....	76
2.4.1 Ursachen für frühe Mutterschaft.....	77

2.4.2 Zahl der Betroffenen.....	80
2.4.3 Weiterführung eines ruhenden Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit	81
2.4.4 Psychosoziale Lebensbedingungen junger Mütter	82
2.5 Kinderbetreuung in Deutschland.....	86
2.6 Finanzierung der Teilzeit-Ausbildung.....	89
2.7 Väter	92
3. Makrodidaktische Rahmenbedigungen des STARegio-Projekts von IHK und HwK.....	94
3.1 Einordnung des Projekts in die Kammerorganisationen	95
3.2 Zieldefinitionen.....	98
3.3 Netzwerkmanagement	99
3.4 Ausbildungskonzeption	104
3.4.1 Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit in der regulären Ausbildungsdauer	104
3.4.2 Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit mit Verlängerung.....	106
3.5 Beratungskonzept für die Arbeit mit Bewerber/innen für Teilzeit-Ausbildungsplätze.....	107
3.6 Die verschiedenen Rollen der Autorin als Mitarbeiterin im Projekt	109
3.7 Keine Sozialpädagogische Begleitung – ein Manko?	111
4. Statistische Fakten zur Teilzeit-Ausbildung	113
4.1 Zielgruppe junge Mütter bzw. Väter	115
4.1.1 Alter der Interessentinnen	116
4.1.2 Berufswünsche junger Mütter.....	118
4.1.3 Bildungsstand der Interessentinnen	121
4.1.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen für Teilzeit-Ausbildung.....	123
4.1.4 Familienstand der Interessentinnen	126
4.1.5 Kinderbetreuung.....	127
4.1.6 Zusammenfassende Erkenntnisse zu den Interessenten/innen	128
4.2 Weiterführung eines ruhenden Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit	129
4.3 Arbeitszeitmodelle – Präferenzen	131
4.4 Erfolgsaussichten – Abbruchquoten	132
4.5 Berufsschule	134
4.6 Teilzeit-Auszubildende.....	134
4.7 Erfahrungen der Ausbilder/innen von Teilzeit-Auszubildenden.....	138

5. Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung: ein mikrodidaktischer Blickwinkel	149
5.1 Methodologisches Design der Interviewstudie	149
5.1.1 Stichprobenauswahl	151
5.1.2 Transkription	154
5.1.3 Analyse der Interviews	154
5.2 Berufsspezifische Besonderheiten bei Teilzeit-Ausbildung	155
5.2.1 Bürobereich	156
5.2.2 Verkauf	161
5.2.3 Weitere Dienstleistungsberufe	167
5.2.3.1 Friseurin	167
5.2.3.2 Hauswirtschafterin	169
5.2.3.3 Floristin	171
5.2.3.4 Fachkraft im Gastgewerbe	173
5.2.4 Aussagen über weitere Ausbildungsberufe	175
5.2.5 Zwischenfazit Ausbildungsberufe	176
5.3 Didaktische/methodische Anforderungen an Ausbilder/innen	178
5.3.1 Anwendung von Lehr-Lernmethoden im Ausbildungsalltag	178
5.3.2 Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der verkürzten Wochenarbeitszeit	181
5.3.3 Zwischenfazit didaktisch-methodische Anforderungen	184
5.4 Soziale Anforderungen an Ausbilder/innen	186
5.4.1 Motivation zur Teilzeit-Ausbildung	186
5.4.1.1 Betriebe, die sich bewusst für eine junge Mutter entschieden haben	187
5.4.1.2 Betriebe, deren Auszubildende während der Ausbildung schwanger wurde	189
5.4.2 Kommunikationsverhalten und Umgang mit Konflikten	191
5.4.2.1 Fehlzeiten	191
5.4.2.2 Sozialverhalten, Umgang mit Privatem im Betrieb	196
5.4.3 Zwischenfazit soziale Anforderungen	205
5.5 Wirtschaftliche Anforderungen an Ausbilder/innen	207
5.5.1 Zwischenfazit wirtschaftliche Anforderungen	210
6. Konsequenzen für die Akquisition und Besetzung von passenden Teilzeit-Ausbildungsplätzen	211
6.1 Argumente für Teilzeit-Ausbildung bei der Akquisition	211
6.2 Geeignete Berufe für Teilzeit-Ausbildung	213

6.3 Geeignete Betriebe für Teilzeit-Ausbildung.....	215
6.4 Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung.....	217
6.5 Besetzung von Teilzeit-Ausbildungsplätzen.....	219
7. Resümee: Praktikabilität der Teilzeit-Ausbildung aus der Sicht von Ausbilder/innen	221
8. Konsequenzen für die bildungstheoretische Auseinandersetzung mit der Thematik Teilzeit-Ausbildung	228
8.1 Bildungstheoretische Rahmung	228
8.2 Benachteiligtenförderung innerhalb der Berufspädagogik.....	230
8.2 Das duale System und Genderaspekte.....	234
9. Literatur	237
10. Internetquellen.....	256
11. Anhang.....	257
11.1 Netzwerke	258
11.1.1 Netzwerk Teilzeitausbildung Schleswig-Holstein.....	258
11.1.2 Netzwerk Teilzeitausbildung Bundesebene.....	259
11.2 Projekte und Bildungsangebote zum Thema Teilzeitausbildung auf Bundesebene	260
11.3 Vertragszusätze für Teilzeitausbildung	268
11.4 Leitfaden Ausbilder/innenbefragung	271
11.5 Transkriptionsschema	272
11.6 Interviews im Originalwortlaut	273
11.6.1 Interview 1 mit Frau Albrecht vom 27.09.2006	274
11.6.2 Interview 2 mit Frau Bayer vom 4.10.2006	283
11.6.3 Interview 3 mit Frau Clausen vom 5.10.2006	291
11.6.4 Interview 4 mit Frau Duncker vom 6.10.2006	303
11.6.5 Interview 5 mit Frau Enders vom 11.10.2006	312
11.6.6 Interview 6 mit Frau Fehrs vom 17.10.2006	321
11.6.7 Interview 7 mit Herrn Grabow vom 17.10.2006	333
11.6.8 Interview 8 mit Frau Hansen vom 7.11.2006	338
11.6.9 Interview 9 mit Herrn Ibsen vom 10.11.2006	343
11.6.10 Interview 10 mit Frau Jork vom 13.11.2003.....	349
12. Danksagung	358
13. Lebenslauf	359
14. Erklärung.....	361

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitstrahl Berufspädagogik	21
Abbildung 2: Vor- und Nachteile von Führungsstilen im Ausbildungskontext ...	52
Abbildung 3: Historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung	64
Abbildung 4: Organisationsaufbau von IHK und Handwerkskammer Lübeck ...	97
Abbildung 5: Lokale Ebene: Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Lübeck.....	102
Abbildung 6: Tabelle Befragungsplan	114
Abbildung 7: Altersverteilung der Interessenten/innen im August 2005, Quelle: eigene Erhebung Nr. I.....	117
Abbildung 8: Altersverteilung der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I.....	117
Abbildung 9: Berufswünsche der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I.....	121
Abbildung 10: Schulabschlüsse der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I.....	122
Abbildung 11: Familienstand der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I.....	127
Abbildung 12: Tabelle Befragung von 11 Teilzeit-Auszubildenden im März 2006 hinsichtlich ihrer Kinderbetreuung, Quelle: eigene Erhebung Nr. V	128
Abbildung 13: Frage an Ausbildungsbetriebe mit ruhendem Ausbildungsverhältnis im März/April 2005: Können Sie sich vorstellen, die Ausbildung in Teilzeit weiterzuführen? Quelle: eigene Erhebung Nr. III	130
Abbildung 14: Geleistete Wochenarbeitszeit von Teilzeit-Auszubildenden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II	131
Abbildung 15: Schulabschlüsse der Teilzeit-Auszubildenden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II.....	135
Abbildung 16: Tabelle: Berufe, die in Teilzeit ausgebildet werden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II.....	136
Abbildung 17: Initiierte Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse nach Berufsgruppen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II	137
Abbildung 18: Initiierte Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse nach Zuständigkeiten im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II.....	138
Abbildung 19: Frage an Teilzeit-Ausbildungsbetriebe im März 2006: Reicht die Stundenzahl aus, um alle Ausbildungsinhalte ausreichend vermitteln zu können? Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	139

Abbildung 20: Betriebsbefragung zur Arbeitszeitverteilung bei Teilzeit-Auszubildenden im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	141
Abbildung 21: Betriebsbefragung zum Fehlzeitenverhalten von Teilzeit-Auszubildenden im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	142
Abbildung 22: Tabelle: Betriebsbefragung zur Notwendigkeit einer sozialpädagogischen Begleitung im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	143
Abbildung 23: Tabelle: Betriebsbefragung zu positiven und negativen Erfahrungen mit der Teilzeit-Ausbildung im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	145
Abbildung 24: Tabelle: Betriebsbefragung zu notwendigen Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung hinsichtlich Unterschiede im Sozialverhalten, der Arbeitsorganisation und konkreten Lernsituationen im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV	147
Abbildung 25: Tabelle: Stichprobenplan der Ausbilder/innenbefragung im Herbst 2006, Nr. IV	153
Abbildung 26: Steckbriefe Teilzeit-Ausbildung Büroberufe	157
Abbildung 27: Steckbriefe Teilzeit-Ausbildung in Verkaufsberufen	162
Abbildung 28: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Friseurin	167
Abbildung 29: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Hauswirtschaft	169
Abbildung 30: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Floristin	171
Abbildung 31: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Fachkraft im Gastgewerbe	173
Abbildung 32: Tabelle: Checkliste Anforderungen an Ausbilder/innen.....	218
Abbildung 33: Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Schleswig-Holstein.....	249
Abbildung 34: Netzwerk Teilzeitberufsausbildung Bundesebene.....	250
Abbildung 35: Methode Teilzeit-Ausbildung in Anlehnung an TERHART	228

Abkürzungsverzeichnis

AbH Ausbildungsbegleitende Hilfen, durch die →AfA geförderter „Nachhilfeunterricht“ für Auszubildende

AfA Agentur für Arbeit, kurz für: Bundesagentur für Arbeit, Bezeichnung des Verwaltungsorgans, das in Deutschland für Arbeitsvermittlung, Arbeitsförderung und Gewährung von Leistungen wie z.B. dem Arbeitslosengeld zuständig ist. Synonyme Bezeichnung: Arbeitsagentur

ALG I Arbeitslosengeld I, Leistung der deutschen Arbeitslosenversicherung, die durch die →AfA gewährt wird, wenn jemand arbeitslos wird. Es wird entsprechend den im →SGB III beschriebenen rechtlichen Grundlagen gewährt.

ALG II Arbeitslosengeld II, im Gegensatz zum →ALG I bezeichnet das ALG II die Grundsicherung von Arbeitssuchenden und Arbeitenden, die ihren Lebensunterhalt nicht eigenständig decken können.

Arge Arbeitsgemeinschaft nach →SGB II: Kommunale Träger und die →AfA bilden eine Arbeitsgemeinschaft, um so die Grundsicherung für Arbeitssuchende, das Arbeitslosengeld II, zu verwalten. Sinnverwandte Bezeichnung: Jobcenter.

BAB Berufsausbildungsbeihilfe. Diese Leistung wird unter bestimmten Voraussetzungen jungen Auszubildenden durch die →AfA gewährt, damit diese ihre Lebenshaltungskosten während der Ausbildung decken können.

BaE Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Durch die →AfA geförderte Ausbildungsform, durch die Jugendliche mit speziellem Förderbedarf qualifiziert werden sollen.

BCA Beauftragte/r für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, Ansprechpartner/innen der →AfA bei Fragen zur Frauenförderung, Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

BEAT Betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit

BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung: In Bonn ansässiges Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche

BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene. Ziel der durch die →AfA geförderten Maßnahmen ist die Aufnahme einer Ausbildung.

BzgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

CDU Christlich Demokratische Union Deutschlands

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Dachorganisation der 81 deutschen →IHKs

DJI Deutsches Jugendinstitut

ESF Europäischer Sozialfonds

EFRE Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

EQ	Einstiegsqualifizierung
HwK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
IB	Investitionsbank, ist in Schleswig-Holstein für die Vergabe von Fördermitteln zur Unterstützung zusätzlicher Ausbildungsplätze zuständig.
JAMBA	Junge allein erziehende Mütter in der Berufsausbildung
JOBSTARTER	2007 begründetes Förderprogramm des →BMBF zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze unter dem Motto „Für die Zukunft ausbilden“, welches das Vorgängerprogramm →STARegio ablöst.
KDU	Kosten der Unterkunft: bezeichnet die Miete inklusive aller Betriebskosten, wird u. U. durch die →Arge bezahlt
MuSchG	Mutterschutzgesetz. Dadurch werden erwerbstätige Mütter in Bezug auf Kündigung und Arbeitsplatzgestaltung unter einen besonderen gesetzlichen Schutz gestellt. Zudem gelten bestimmte Schutzfristen vor und nach der Geburt eines Kindes (vgl. BMFSFJ 2006 b).
SGB II	Zweites Buch des Sozialgesetzbuchs
SGB III	Drittes Buch des Sozialgesetzbuchs
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
STARegio	Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen, 2003 ins Leben gerufenes Förderprogramm des →BMBF zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, welches seit 2006 durch →JOBSTARTER abgelöst wurde.

UVG Unterhaltsvorschussgesetz: Gesetz, durch das der Unterhalt von Kindern allein stehender Mütter oder Väter gesichert wird. Unter bestimmten Bedingungen leistet das zuständige Jugendamt einen finanziellen Vorschuss, wenn das zahlungspflichtige Elternteil nicht in der Lage ist, für die Kosten des Kindes aufzukommen.

ZDH Zentralverband des deutschen Handwerks, der die 54 deutschen Handwerkskammern, 38 Zentralfachverbände des deutschen Handwerks sowie wissenschaftliche und wirtschaftliche Einrichtungen des Handwerks als Dachorganisation bündelt.

Einleitung

In der ersten Dekade des 21. Jahrhunderts ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein großes Thema. „Greifbare Angebote müssen her“, titelt die Sonderbeilage „Familie & Beruf“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) am 12. April 2006 und bemängelt, dass es vielen Betrieben noch an Familienbewusstsein mangle (vgl. BECKER 2006).

Interessant ist dabei, dass die Vereinbarkeitsfrage bei der gegenwärtigen Diskussion nicht als Privatangelegenheit eines jeden Bürgers/einer jeden Bürgerin betrachtet und insbesondere auch nicht als reine Frauensache gehandelt wird. So stellt die frühere Familienministerin Renate Schmidt (SPD) gemeinsam mit dem Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Ludwig Georg Braun, fest: „Familienorientierte Personalpolitik bringt Gewinn“ (SCHMIDT, BRAUN 2004).

Anhand einer aufwendigen Studie der Prognos AG aus dem Jahr 2004 stellt das deutsche Bundesfamilienministerium dar, welche betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundliche Maßnahmen in mittelständischen Unternehmen bewirken. Fazit der Kosten-Nutzen-Analyse: Familienfreundlichkeit rechnet sich betriebswirtschaftlich zugunsten des Betriebs (vgl. DIHK 2004, 34 ff.).

In der Presse wird dieses Argument ebenfalls aufgegriffen: Die bislang noch unzureichende Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt wird dort als Konjunkturbremse interpretiert (vgl. FLÜTER-HOFFMANN 2006). Peter Hartz, ehemaliges Vorstandsmitglied der Volkswagen AG beteiligt sich ebenso an der Debatte wie der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Dieter Hundt (vgl. SCHMIDT, MOHN 2004).

Woran liegt es, dass das ehemals „weiche“ Thema Familie plötzlich volkswirtschaftlich betrachtet wird? BARTH (2004) beantwortet diese Frage mit einem Blick auf die demographische Entwicklung in Deutschland: Durch sinkende Geburtenzahlen wird die deutsche Gesellschaft langfristig schrumpfen. Damit ein-

hergehend wird das Erwerbspersonenpotenzial schrumpfen. Gleichzeitig werden die Erwerbspersonen älter.

„Während derzeit noch die 35- bis 44-jährigen die am stärksten besetzten Altersjahrgänge am Arbeitsmarkt stellen, werden es Ende des nächsten Jahrzehnts die 50- bis 59-jährigen sein. Deren Ausbildungszeit wird entsprechend weiter zurückliegen, sodass nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht die Lücke im Fachkräfteangebot zunehmend zum Problem wird.“ (BARTH 2004, 27 f.).

Mit dieser Entwicklung geht einher, dass die Wirtschaft langsamer oder gar nicht wächst und dementsprechend Gehälter stagnieren. Gleichzeitig stellt die Politik fest: Die Geburten in Deutschland sind rückläufig. Immer weniger Menschen bekommen Kinder. Gründe dafür könnten die gegenüber anderen EU-Ländern schlechteren Bedingungen für Familiengründung in Deutschland sein, wie z.B. unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder geringere Arbeitsmarktchancen. Zu diesem Schluss kommt der siebte Familienbericht des Bundesfamilienministeriums (vgl. BMFSFJ 2005 a). Das gleiche Ministerium fragt sich im Monitor Familiendemographie (BMFSFJ 2005 b): „Familie ja, Kinder nein. Was ist los in Deutschland?“

Mehr Kinder benötigt das Land, um den zu erwartenden Fachkräftemangel abwenden zu können. In diesem Kontext greift die Bundesregierung zu vielfältigen Maßnahmen, um die Ursachen für diese Entwicklung zu verändern: Im Sommer 2003 wurde die „Allianz für Familie“ gegründet. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von zahlreichen prominenten Vertretern aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Die Allianz setzt sich dafür ein, das Thema Familie zur Chefsache zu deklarieren. Die „Lokalen Bündnisse für Familie“ sind eine weitere Initiative, die regionale Akteure dazu befähigen, bereits vorhandene familienfreundliche Angebote sichtbar zu machen und das Spektrum zu erweitern. Dazu werden Kooperationen zwischen städtischen, privaten und wirtschaftlichen Institutionen gefördert. Weiterhin wird das Audit der Hertie-Stiftung „Beruf & Familie“ staatlich unterstützt, um Unternehmen so einen Anreiz zu geben, sich ihre familienfreundlichen personalpolitischen Maßnahmen zertifizieren zu lassen. Nicht zuletzt gibt es außerdem noch den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“, durch den das vorbildliche Engagement eines Unternehmens öffentlich wertgeschätzt wird. Alle diese Anstrengungen haben das

Ziel, in der Gesellschaft eine bessere Balance von Familie und Arbeit zu bewerkstelligen (vgl. SCHMIDT, MOHN 2004, 177 ff.).

Die von Renate Schmidt initiierten familienpolitischen Forderungen werden aktuell von Ursula von der Leyen (Bundesfamilienministerin, CDU) fortgesetzt, die in der Umsetzung des Elterngeldes einen ersten Schritt dazu geleistet hat, um die Geburtenrate von derzeit 1,36 Kindern pro Frau zu steigern (vgl. BMFSFJ 2007, 4, BMFSFJ 2006). In den kommenden Jahren wird es darum gehen, ein staatliches Kinderbetreuungsangebot aufzubauen, welches es den Eltern ermöglicht, Beruf und Kind gleichermaßen gerecht zu werden.

Unter diesen gesamtgesellschaftlichen Bedingungen wird deutlich, weshalb sich in Lübeck die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer zusammengeschlossen haben, um ebenfalls einen Beitrag zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten: Durch das STARegio¹-Projekt „Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter“ haben die beiden Institutionen als bundesweit erste Kammern ein Projekt ins Leben gerufen, das zum Ziel hat, Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter als Regelausbildung im Kammerbezirk zu etablieren.

Zweifellos ist dies ein mutiges Vorhaben der Kammern, zu deren Angebotspektrum es bis zum Projektbeginn nicht gehörte, junge Eltern zu beraten. Doch der Erfolg gibt den Initiatoren Recht:

- Der Bedarf an Teilzeit-Ausbildungsplätzen ist hoch, das wird durch die 750 Interessenten/innen, die bis August 2007 beraten wurden deutlich.
- Es gibt ausbildungsfähige junge Mütter und Väter, die in Teilzeit eine Ausbildung absolvieren können und
- es gibt Betriebe, die dieses Ausbildungskonzept in ihrer Organisation umsetzen können. Das zeigen die 140 Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse, die bis August 2007 bei den Lübecker Kammern eingetragen wurden.

¹ STARegio - kurz für: Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten westdeutschen Regionen. Dieses Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) koordiniert. Ziel ist es, zusätzliche Ausbildungsplätze in Regionen zu entwickeln, in denen das Angebot an Ausbildungsstellen niedriger ist als die Nachfrage. Der Arbeitsagenturbezirk Lübeck gehört zu einer solchen Region. Inzwischen gibt es ein Nachfolgeprogramm namens JOBSTARTER, das auch Ostdeutschland mit einbezieht. Informationen zum Förderprogramm sind unter www.staregio.de bzw. www.jobstarter.de zu finden (abgerufen am 16.01.2007, 8:26 Uhr).

Die Teilzeit-Ausbildung stellt eine besondere Form der betrieblichen Ausbildung dar. Sie wurde in der Vergangenheit bereits in Bezug auf die Zielgruppe der jungen Mütter als Teilzeit-Auszubildende erforscht und untersucht (vgl. ZYBELL 2003, NADER et al. 2003, FRIESE et al. 2001, FRIESE et al. 2007). Unklar ist bislang, vor welche Anforderungen Ausbilder/innen gestellt sind, die in ihrem Unternehmen in Teilzeit ausbilden.

Vor dem Hintergrund der Lübecker Projekterfahrungen beschäftigt sich die vorliegende Dissertation daher mit der Fragestellung: Gibt es besondere Anforderungen, die Ausbilder/innen erfüllen müssen, wenn sie eine junge Mutter oder einen jungen Vater in Teilzeit ausbilden? Um dies beantworten zu können, liefern die ersten beiden Kapitel den theoretischen Unterbau für die in den anschließenden Abschnitten vorgestellten Erhebungsergebnisse.

Kapitel 1 beschäftigt sich mit den Ausbilder/innen in der beruflichen Bildung. Dazu wird das System der beruflichen Bildung in Deutschland vorgestellt und auf die gegenwärtig schwierige Lehrstellensituation eingegangen, die es notwendig macht, verstärkte Anstrengungen in Bezug auf die Akquisition von Ausbildungsplätzen zu unternehmen. Nach einer knappen Darstellung der wesentlichen Berufsbildungstheorien richtet sich der Blick auf die Ausbilder/innen in Betrieben. Sie sind betriebsseitig für die Vermittlung aller relevanten Ausbildungsinhalte verantwortlich und müssen daher über verschiedene Kompetenzen verfügen: Gute Ausbilder/innen verfügen über ein geeignetes Methodenspektrum zur Vermittlung fachlicher Inhalte. Zusätzlich benötigen sie soziale Kompetenzen, um Konflikte lösen zu können und für eine gelingende Kommunikation zu sorgen. Indem sie die Auszubildenden anleiten, nehmen sie eine Führungsaufgabe wahr, weshalb verschiedene Führungsstile diskutiert werden.

Im zweiten Kapitel richtet sich der Blick auf die Teilzeit-Ausbildung und ihre Verortung innerhalb des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland. Mit Aufnahme der Teilzeit-Ausbildung in das Berufsbildungsgesetz als reguläre Ausbildungsform im Jahr 2005 wurden die langjährigen Bemühungen verschiedener Akteure endlich rechtlich fixiert. Der Weg bis zu diesem Ziel wird in einer kurzen Historie der Teilzeit-Ausbildung aufgezeigt. Anschließend wird die Zielgruppe

der Teilzeit-Auszubildenden fokussiert: Deutlich wird dabei, dass es fast ausschließlich Frauen sind, die diese Form der Ausbildung nachfragen. Die Zielgruppe junger Mütter besteht nicht nur aus sozial benachteiligten Frauen aus bildungsfernen Schichten, sondern ist sehr heterogen. Mit welchen Lebensbedingungen diese Frauen konfrontiert sind, wird aus einer Diskussion der aktuellen wissenschaftlichen Literatur deutlich. Ebenso wird eine strukturelle Benachteiligung junger Mütter durch das Berufsbildungssystem, mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine unklare Finanzierungsgrundlage während der Teilzeit-Ausbildung entlarvt. Verschiedene Projekte und Initiativen im Bundesgebiet unterstützen auf unterschiedliche Art und Weise junge Mütter während der Teilzeit-Ausbildung.

Das Projekt Teilzeit-Ausbildung der Lübecker Kammern nimmt im Gegensatz zu bereits etablierten Initiativen eine Sonderstellung ein, die im 3. Kapitel vorgestellt wird: Als bundesweit erstes Projekt wird hier eine Teilzeit-Ausbildung als Regelausbildung ermöglicht, ohne dass es einen organisatorischen Überbau durch Bildungsträger gibt. Diesbezüglich werden die makrodidaktischen Bedingungen der Teilzeit-Ausbildung vorgestellt: Ausbildungsbetriebe erhalten im Lübecker Modell keine speziellen finanziellen Anreize zur Durchführung einer Teilzeit-Ausbildung. Eine sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildung gehört nicht zum Lübecker Konzept. Der ressourcenorientierte Arbeitsansatz des Lübecker Projekts geht davon aus, dass junge Mütter mit geringem Förderbedarf sowie geeignete Ausbildungsbetriebe in der Lage sind, eine Teilzeit-Ausbildung eigenständig zu meistern.

Um diese Hypothese verifizieren zu können, werden in Kapitel 4 Erhebungsdaten aus dem STARegio-Projekt Lübeck präsentiert. Ergebnisse aus unterschiedlichen Erhebungen zeigen, wie heterogen sich die Zielgruppe der jungen Mütter und Väter darstellt. In Bezug auf den Bildungsstand der Interessenten/innen werden projektbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen erläutert, die die Teilnehmer/innen auf eine Berufsausbildung in Teilzeit vorbereiten sollen. Erste Erfahrungen der Ausbilder/innen mit der Teilzeit-Ausbildung hinsichtlich der makrodidaktischen Organisation runden das Kapitel ab.

Ziel dieser Dissertation ist es, spezifische Anforderungen der Teilzeit-Ausbildung an die Ausbilder/innen der jungen Mütter und Väter zu identifizieren, um so die Ausbildungsqualität und die Erfolgsaussichten dieses Modells weiter steigern zu können. Hierbei werden die Überlegungen davon ausgehend getroffen, dass die Teilzeit-Auszubildenden in besonderer Weise durch ihre familiären Pflichten beansprucht sind und somit andere Bedürfnisse haben als Auszubildende ohne Kind. Demzufolge benötigen sie ein anderes Ausbildungsarrangement als es der herkömmliche Ausbildungsverlauf innerhalb des dualen Systems vorsieht.

Daher konzentriert sich das 5. Kapitel auf die mikrodidaktischen Bedingungen einer Teilzeit-Ausbildung. In einer qualitativen Interviewstudie mit zehn Ausbilder/innen wurde der Frage nachgegangen, welche Anforderungen hinsichtlich didaktischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte auftreten. Außerdem werden berufsspezifische Besonderheiten benannt.

Hinsichtlich der didaktischen Anforderungen wird veranschaulicht, wie Ausbilder/innen sicherstellen, dass alle Ausbildungsinhalte in einer verkürzten Ausbildungsdauer vermittelt werden. In Bezug auf die sozialen Anforderungen wird dargestellt, wie Ausbilder/innen damit umgehen, wenn sie mit der privaten Lebenssituation der Auszubildenden, bspw. finanziellen Problemen, Problemen mit Kind oder Partner, konfrontiert werden. Anhand der unterschiedlichen Fallbeispiele werden unterschiedliche Führungsstile und Konfliktlösungsmuster identifiziert. Zudem wird deutlich, wie Ausbilder/innen die Teilzeit-Ausbildung innerbetrieblich kommunizieren und so das Betriebsklima beeinflussen. Bei den wirtschaftlichen Anforderungen ist die Frage interessant, inwiefern die reduzierte Anwesenheit sich auf die Betriebsumsätze auswirkt. Geklärt wird, ob die reduzierte Ausbildungsvergütung für Ausbildungsbetriebe ein signifikantes Entscheidungskriterium für die Teilzeit-Ausbildung darstellt.

Ausgehend von diesen Analyseergebnissen beschäftigt sich das 6. Kapitel mit den Konsequenzen für die Akquisition von Teilzeit-Ausbildungsplätzen. Indem die theoretischen Forschungsergebnisse mit den aus dem Lübecker Projekt gewonnenen Erkenntnissen verbunden werden, wird geprüft, welche betrieblichen Voraussetzungen idealtypisch gegeben sein sollten, um eine erfolgreiche

Teilzeit-Ausbildung durchzuführen. Daraus werden Rückschlüsse auf die Akquisition und Besetzung von Teilzeit-Ausbildungsplätzen gezogen.

In einem Resümee betrachtet Kapitel 7 die Teilzeit-Ausbildung aus Sicht der Unternehmen und stellt dar, inwiefern die zeitreduzierte Ausbildung praxistauglich ist. Indem die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Teilzeit-Ausbildung kritisch gewürdigt werden, werden Arbeitsfelder und Perspektiven aufgezeigt, die es zukünftig zu bearbeiten gilt. Abschließend werden in Kapitel 8 die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit in einen bildungstheoretischen Bezug gesetzt.

1. Ausbilder/innen in der beruflichen Bildung

Ausbilder/innen nehmen im dualen Berufsbildungssystem eine entscheidende Rolle ein, da sie während der Berufsausbildung für die fachliche Anleitung innerhalb der Betriebe zuständig sind. In diesem Kapitel soll die Funktion der Ausbilder/innen innerhalb der beruflichen Bildung geklärt werden. Daher folgt zunächst eine thematische Einordnung in die wissenschaftliche Forschung, bei der das duale Berufsbildungssystem vorgestellt wird.

Anschließend soll durch eine Darstellung der Lerntheorien deutlich werden, welche unterschiedlichen Dimensionen das Lernen einnimmt. Fortgesetzt wird dieser Gedanke durch die Methoden, die in der Berufsbildung umgesetzt werden. Ausgehend von diesen theoretischen Grundlagen findet sich am Ende dieses Kapitels eine Zusammenfassung der wesentlichen Kompetenzen von Ausbilder/innen in der Berufsbildung.

1.1 Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung in Deutschland

Die berufliche Bildung stellt sich in Deutschland in besonderer Form dar. Ausgehend von den Fortbildungsschulen des 19. Jahrhunderts, die als Vorläufer der heutigen Berufsschule gelten können, hat sich in Deutschland ein zweigeteiltes System, das so genannte „Duale System“ entwickelt. Mit dem Beginn des 20. Jahrhunderts wurde die berufliche Ausbildung, die zuvor fast ausschließlich im Handwerksbetrieb stattgefunden hat, durch eine fachliche Fortbildungsschule, die 1920 erstmalig als Berufsschule bezeichnet wird, theoretisch abgesichert. Gleichzeitig mit der dualen Berufsausbildung entwickelt sich innerhalb der Pädagogik, die als geisteswissenschaftliche Disziplin die Wissenschaft und Praxis der Erziehung miteinander verbindet, eine Teildisziplin, nämlich die der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (vgl. SCHELTEN 1994, 7 ff.).

Gegenstand der Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist die Wissenschaft und Praxis der Berufserziehung. Dabei wird der Beruf als die Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance gedeutet. Mit dem Beruf ist eine

auf Erwerb gerichtete Arbeitsverrichtung gemeint, die besonderer Qualifikationen und Kenntnisse bedarf (vgl. SCHELLEN 1994, 31 ff.).

Während die Arbeitspädagogik sich eher auf kurzfristig angesiedelte Qualifizierungsprozesse und klar abgrenzbare Handlungsfelder beschränkt (vgl. SCHELLEN 2004), befasst sich die Berufspädagogik mit der Wissenschaft und Praxis des Erwerbs eines Berufs (vgl. SCHELLEN 1994, 32). In den letzten 100 Jahren ist hierbei eine deutliche Entwicklung feststellbar, die nachfolgend in knapper Form dargestellt werden soll (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001). Illustriert wird die Entwicklung durch das nachstehendem Schaubild:

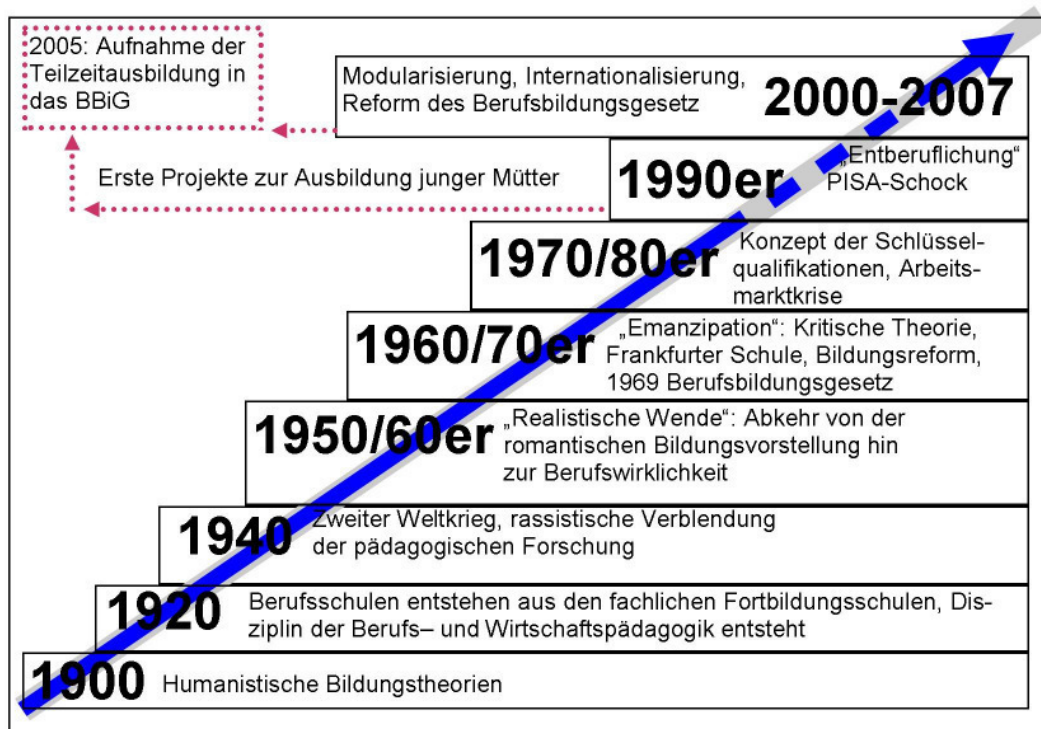


Abbildung 1: Zeitstrahl Berufspädagogik

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts hatten klassischen Berufsbildungstheorien Konjunktur, die auf einen humanistischen Bildungsbegriff zurückgehen. Später, während des zweiten Weltkriegs, verquickte z.B. Friedrich Feld den humanistischen Bildungsbegriff mit der rassistisch verblendeten Rassentheorie der Nationalsozialisten (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 19 ff.).

Die realistische Wende der Berufsbildungstheorien vollzogen nach dem zweiten Weltkrieg in den 1950er/60er Jahren Pädagogen wie Fritz Blättner, die sich vom romantischen Berufsverständnis abkehrten und Berufserziehung stärker in Verbindung mit der modernen Industriegesellschaft brachten. Andere Berufspädagogen setzten sich für eine Verschränkung von Berufsidee und Berufswirklichkeit ein (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 25 ff.).

Gefolgt wurde die realistische Wende durch die Phase der Emanzipation (1960/70er Jahre). Die Frankfurter Schule² setzte sich ideologiekritisch mit den gesellschaftlichen und historischen Bedingungen der Theoriebildung auseinander. Ein prominenter Vertreter dieser Denkrichtung, die den Anspruch erhebt, gegenwärtige gesellschaftliche Verhältnisse zu verändern, ist z.B. Jürgen Habermas. Er vertrat die Kritische Theorie und damit ein emanzipatorisches Erkenntnisinteresse. Ausgehend von marxistischem Gedankengut überprüft die Kritische Theorie die Gesellschaft in ihrer gegenwärtigen Form und versucht sie durch Reflexion zu verändern. Innerhalb der Berufspädagogik wurden während dieser Zeit Fragestellungen bearbeitet wie z.B.: Welches Demokratisierungspotenzial bietet der Beruf? Innerhalb der Berufspädagogik wurde die berufliche Sozialisation unter emanzipatorischen Gesichtspunkten untersucht. Schließlich wurden Erkenntnisse der Kritische Theorie auf berufsbildende Schulen und Berufskollegs übertragen (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 27 ff.).

Generell kann die Phase der Emanzipation als eine Zeit betrachtet werden, in der im Zuge der Bildungsreform die Chancengleichheit durchgesetzt werden sollte. Gleichzeitig wandte sich die inhaltliche und methodische Gestaltung des Unterrichts sehr stark den Wissenschaften zu, z. T. wird von „Verwissenschaftlichung“ gesprochen (vgl. TERHART 2000, 21).

Der Begriff der Schlüsselqualifikationen wird seit der ersten Arbeitsmarktkrise (1970er/80er Jahre) wichtiger. Man wendet sich langsam von der Vorstellung ab, dass ein einmal gelernter Beruf die Versorgung bis zur Rente sicherstellen wird. Vielmehr wird der Berufswechsel als strukturelles Erfordernis anerkannt. Damit wurde die Frage aufgeworfen: Wie kann man die Berufsausbildung so

² Benannt nach dem Frankfurter Institut für Sozialforschung, an dem Max Horkheimer und Theodor W. Adorno ihre neomarxistische, dialektische Kritische Theorie begründet haben.

gestalten, dass sie für die Zukunft relevant ist und den jungen Menschen auf die Anforderungen einer sich wandelnden Berufswirklichkeit vorbereitet? Verbunden ist damit eine Abkehr von der Qualifizierung für den Beruf hin zu der Qualifizierung für den Arbeitsmarkt. In diese Phase gehört die Entstehung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dessen Gründer Dieter Mertens das Konzept der Schlüsselqualifikationen vertritt (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 33 f.). Dieses Konzept beeinflusst die berufspädagogische Theoriebildung bis heute (vgl. 1.2.3).

Der Pädagoge Lothar Reetz untersuchte die von Mertens definierten Schlüsselqualifikationen hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen gehen didaktisch-curriculare Konsequenzen für die Pädagogik einher. Weitergedacht wird diese pädagogische Denkrichtung durch den Frankfurter Erwachsenenbildner Jochen Kade. Er vertritt die Auffassung, dass der Qualifikationsbegriff impliziere, den Bildungsbegriff fallen zu lassen. Kade begründet dies mit der Unterscheidung zwischen Bildung als einem Instrument zur Gestaltung individueller Lebensentwürfe und gesellschaftlicher Prozesse, die zukunftsorientiert seien. Im Gegensatz dazu steht Qualifikation für instrumentalisierte Lebensführung: Der Begriff Qualifikation drückt vermeintliche Machbarkeiten aus. Bildung und Qualifikation stellen somit unterschiedliche Modi der Vergesellschaftung dar (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 34 ff.).

Seit den 1990er Jahren können die Berufsbildungstheorien unter dem Oberbegriff „Entberuflichung“ zusammengefasst werden. Deutete sich schon mit dem Konzept der (Schlüssel-)Qualifikationen an, dass Bildung deutlich stärker in Richtung Erwerb einzelner Fähigkeiten ausgerichtet ist als zur allgemeinen, individuellen Menschwerdung, so stellt sich seit Beginn der 1990er Jahre die Frage: Gibt es zukünftig überhaupt noch Berufe? Hinsichtlich des Einflusses moderner Informationstechnologien auf die Aus- und Weiterbildung hält ein Teil der Berufsbildungstheoretiker/innen einen verblässenden Wert des Berufs für das berufliche Lernen für wahrscheinlich (z.B. Antonius Lipsmeier). Dennoch stellen der Beruf und die berufliche Bildung eine hohe Bedeutsamkeit für die Identität der Deutschen dar, weshalb Kritiker wie beispielsweise Günter Kutscha dem Zerfall der Berufsbilder widersprechen: Eine „Entberuflichung“ sei empirisch

nicht nachweisbar. Indem neue Ausbildungsordnungen erlassen werden, stärken diese eher das Berufsprinzip, als dass dieses an Bedeutung verliere (vgl. LANGE, HARNEY et al. 2001, 35 ff.). Somit ist feststellbar, dass sich Beruflichkeit und Modularisierung nicht automatisch ausschließen (vgl. WEIß 2006, 3).

Wahrscheinlicher ist, dass durch die immer spezifischeren Berufsbilder das größte Problem der modularisierten Ausbildung der Verlust an Übersichtlichkeit darstellt (vgl. DOSTAL 2006, 223). Insgesamt wird Ausbildung und Erwerbstätigkeit also auch weiterhin nach Berufen gegliedert sein, wobei eine weitere Ausdifferenzierung und Spezialisierung zukünftig erwartet werden kann. Dennoch wird sich der/die einzelne Arbeitnehmer/in auch weiterhin über die von ihm/ihr ausgeübte Tätigkeit identifizieren. Diese Identifikation wird allerdings dadurch beeinträchtigt, dass der angespannte Lehrstellenmarkt hinsichtlich der Berufswahl häufig keine rein den persönlichen Neigungen und Vorlieben entsprechende Berufswahl zulässt. DOSTAL (2006) stellt fest:

„Die Jugendlichen erreichen selten ihren Wunschberuf und müssen erhebliche Kompromisse eingehen, um schließlich zu einer Ausbildung und später zu einem Arbeitsplatz zu kommen.“ (DOSTAL 2006, 213)

Wählen die Jugendlichen einen Beruf, der zwar auf dem Ausbildungsmarkt verfügbar ist, aber nicht zu den persönlichen Neigungen des/der Jugendlichen passt, kommt es häufig zu Ausbildungsabbrüchen. Gleichzeitig stellt eine abgeschlossene, qualifizierende Berufsausbildung den Grundstein für eine (relativ) gesicherte Erwerbsbiographie dar. Während hoch qualifizierte Arbeitnehmer/innen nur sehr niedrige Arbeitslosenquoten erzielen, liegt die Quote der Arbeitslosen ohne formalen Berufsabschluss in Westdeutschland bei 20%, in Ostdeutschland sogar bei 50% (vgl. DOSTAL 2006, 215 ff.).

Gegenwärtig befindet sich das duale System der Berufsbildung in einem weitreichenden Umbruch, der mit internationalen Entwicklungen zusammenhängt: Das deutsche Bildungssystem steht in Konkurrenz zu anderen in der EU etablierten Systemen. So fürchten beispielsweise die Gewerkschaften, dass die Bestrebungen zur Vereinheitlichung der europäischen Bildungspolitik im Sinne des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) „zur endgültigen Auflösung der du-

alen Ausbildung zugunsten des Training-on-the-job-Systems und der angelsächsischen Modulqualifizierung“ führt (EHRKE 2006, 19).

Die Vorteile, die dem deutschen System nachgesagt wurden, haben durch den PISA-Schock im internationalen Vergleich erheblich an Ansehen verloren. Zudem stellt die große Zahl der Altbewerber/innen das duale System vor neue Herausforderungen (vgl. BEICHT et al. 2007): Wie kann jungen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet werden, die nur schlechte Schulabschlüsse mitbringen bzw. die für eine reguläre, meist dreijährige Ausbildung nicht geeignet erscheinen (vgl. ULRICH, KREKEL 2007)?

Diesbezüglich untersuchen Berufsbildungstheoretiker gegenwärtig, inwiefern die bewährte Berufsausbildung modernisiert werden kann. Zum einen wird diskutiert, inwiefern zweijährige Berufe eine Chance für Hauptschüler/innen darstellen können (vgl. GRUBER, WEBER 2007). Zum anderen wird überlegt, inwiefern Ausbildungsbausteine bzw. Module die Struktur der Berufsausbildung verbessern könnten – wobei diese Neuerungen z. T. sehr kritisch als „Teufelszeug“ abgetan werden (vgl. KLOAS 2007 und FRANK, HENSGE 2007).

Spürbar ist, dass sich seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts die Berufsbildungstheorie immer weiter weg entwickelt von den damals vertretenen idealistischen, humanistischen Bildungsidealen. Dies gilt ebenso für die (berufliche) Weiterbildung (vgl. WRANA 2003). Der Mangel an Ausbildungsplätzen, die Arbeitsmarktkrise und eine immer straffer organisierte Wirtschaft verlangen effektive, den betrieblichen Bedürfnissen angepasste Berufsausbildungen, innerhalb derer sich die Jugendlichen zum einen für den Beruf qualifizieren, zum anderen aber auch die notwendigen Methoden- und Sozialkompetenzen erwerben sollen. Dadurch soll gewährleistet sein, dass die Fachkräfte im weiteren Arbeitsleben in der Lage sind, sich flexibel an die sich verändernden Arbeitsbedingungen anpassen zu können.

OPASCHOWSKI (2006) zeichnet in seiner Vision vom „Lebensunternehmertum als Leitbild der Zukunft“ das Idealbild des modernen Angestellten (25 ff.):

„Ein Unternehmer am Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass er neben sozialen Qualifikationen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit Verantwortung tragen und

Entscheidungen treffen kann. [...] Auch im Angestelltenstatus soll er unternehmerisches Handeln praktizieren. Aus dem Prototypen des traditionellen Arbeitnehmers wird also zunehmend der Unternehmer am Arbeitsplatz mit hohem Engagement. [...] Der Unternehmer am Arbeitsplatz agiert wie ein Selbständiger, der sich nicht in jedem Fall selbständig machen muss, um selbständig zu sein. Doch sein persönlicher und unternehmerischer Freiraum am Arbeitsplatz wird immer größer: Er schafft sich sein Tätigkeitsfeld weitgehend selbst und gestaltet es nach eigenen Vorstellungen.“

Interessant ist diesbezüglich eine Einschätzung von FORNECK und WRANA (2005), die das deutsche Weiterbildungssystem unter dem Aspekt der foucaultschen Gouvernementalitätsstudien untersucht haben. Die Autoren stellen bei ihrer Analyse dar, dass seit den 60er Jahren politische und ökonomische Kräfte immer stärkeren Einfluss auf die Gestaltung der deutschen Bildungslandschaft genommen haben:

„Über verschiedene Praktiken der Regierung wird versucht, auf das Feld Einfluss zu gewinnen, um `qua Weiterbildung´ das `Können´ der Bevölkerung zu regieren.“ (FORNECK, WRANA 2005, 104)

Mit den Praktiken der Regierung sind u. a. in sich abgeschlossene Bildungsmaßnahmen gemeint, die darauf abzielen, das Bild des „aktiven Selbstunternehmers“ (ebd. 106) in den Bildungsteilnehmer/innen zu erwecken. Der Staat setzt also die Weiterbildung ganz klar als eine Machtpraktik ein, durch die das Benehmen und die Einstellung der Teilnehmer/innen in die gewünschte Richtung gelenkt werden soll: Das Individuum soll lernen, für sich selbst zu sorgen. Deutlich wird dies mit Blick auf die umfangreichen staatlichen Anstrengungen im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung (vgl. 1.1.3).

1.1.1 Das duale System der Berufsbildung in Deutschland

Grundlage des dualen Systems der Berufsbildung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG), welches 1969 erstmalig erlassen wurde und damit in die Phase der Emanzipation bzw. Bildungsreform fällt. Mit dem 1. April 2005 trat die überarbeitete Version in Kraft. Damit trägt das BBiG den neuen Herausforderungen an das Berufsbildungssystem Rechnung (vgl. 1.1). Durch die Reform des BBiG wurden z.B. Verantwortungsbereiche zwischen Bund, Ländern und Kammern geklärt, eine Internationalisierung der Berufsausbildung zugelassen, das Verordnungsrecht flexibilisiert und die Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb neu gestaltet (vgl. BMBF 2005 a, 4 ff.).

In seiner aktuellen Fassung definiert das BBiG unter „Berufsbildung“ vier verschiedene Begrifflichkeiten:

- Berufsausbildungsvorbereitung (vgl. 1.1.3)
- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung
- Berufliche Umschulung (vgl. BBiG 2005 § 1).

Während einer Berufsausbildung werden innerhalb eines geordneten Ausbildungsgangs berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Im Anschluss an die Ausbildung ist der/die Lernende in der Lage, eine qualifizierte Berufstätigkeit auszuüben. Schon während der Berufsausbildung werden Auszubildende auf die sich ständig ändernde Arbeitswelt vorbereitet und erwerben durch den Einsatz im Ausbildungsbetrieb praktische Berufserfahrung.

Für die Fragestellung dieser Dissertation ist in erster Linie die betriebliche Berufsbildung (vgl. BBiG 2005 § 2) wichtig. Das duale System ist folgendermaßen in die deutsche Bildungslandschaft eingebettet: Nach der Schule entscheiden sich die ausbildungssuchenden Schulabgänger/innen entweder für eine vollzeitschulische Berufsausbildung, eine Ausbildung im dualen System oder nach Abitur/Fachhochschulreife für ein Studium an FH oder Universität (BiBB 2003, Folie 3).

Die betriebliche Berufsbildung spielt hinsichtlich der Ausbildung die größte Rolle: ca. 60% der Jugendlichen in Deutschland absolvieren eine Berufsausbildung innerhalb des dualen Systems (INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ULM 2006, 13).

BÄHR (2002 a) beschreibt das duale System der Berufsausbildung wie folgt:

„Man spricht vom „Dualen System der Berufsausbildung“, wenn zwei Partner, Betrieb und Berufsschule, diese Aufgabe gemeinsam wahrnehmen.“ (BÄHR 2002 a, 1B 13)

Indem die Ausbildung einerseits im Betrieb stattfindet, leistet dieser eine entscheidende Bildungsarbeit: Der/die Auszubildende lernt dort die betriebliche Wirklichkeit kennen und erhält direkte, praktische Erfahrungen. Die Dualität der Ausbildung wird deutlich, wenn man sich den Status der Auszubildenden an-

schauf: Diese sind einerseits Arbeitnehmer/innen (im Betrieb), andererseits auch Schüler/innen (in der Berufsschule). In Schleswig-Holstein findet der Berufsschulunterricht in den meisten Ausbildungsberufen an ein oder zwei Tagen pro Woche statt, vereinzelt wird die Theorie jedoch auch in Blockform vermittelt.

Um gleichwertige Berufsabschlüsse erzielen zu können, gibt es bundeseinheitliche Prüfungsanforderungen, auf die die Auszubildenden durch Betrieb und Berufsschule vorbereitet werden. Diese Prüfungsanforderungen sind in der Ausbildungsordnung definiert, welche die rechtsverbindlichen didaktischen Grundlagen der Berufsausbildung enthält.

Dennoch ist eine standardisierte betriebliche Ausbildung nur in Ansätzen möglich. Unterschiedliche Betriebsgrößen, Ausstattung und Organisationsformen führen zu unterschiedlichen praktischen Kenntnissen der Auszubildenden. Die Ergänzung der betrieblichen Ausbildung durch die Berufsschule sorgt dafür, dass die Abschlüsse dennoch vergleichbar sind und ein ähnliches Niveau erreichen (vgl. BÄHR 2002 a).

Dadurch, dass die Auszubildenden während der Lehrzeit zum einen direkt im Betrieb und damit am Arbeitsplatz eingesetzt sind und zum anderen eine theoretische Bildung durch die Berufsschule erhalten, erhält das deutsche Bildungssystem seine gute Reputation: Ergebnis einer gelungenen Berufsausbildung sind Fachkräfte, die schon während der Ausbildungsphase umfassende praktische Erfahrungen sammeln konnten und somit gewappnet sind, sich den Herausforderungen des Berufslebens zu stellen.

Wie bereits erwähnt wurde, ist die Lehrstellensituation in Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts sehr angespannt. Gründe dafür sind geburtenstarke Jahrgänge, eine stagnierende Wirtschaft und gerade für Kleinbetriebe auch die Kosten, die mit Ausbildung verbunden sind. Als durchschnittlicher Kostensatz einer Ausbildung können etwa 11.000 € netto pro Jahr pro Lehrling angesetzt werden (vgl. BÄHR 2002 a, 1A 11).

Ein Teil der Betriebe sieht gegenwärtig keinen Bedarf auszubilden: In vielen Bereichen gibt es noch genügend qualifizierte Fachkräfte. Die Notwendigkeit,

für die Zukunft auszubilden, um so den zu erwartenden Fachkräftemangel abzuwenden, wird daher von vielen Unternehmen noch nicht erkannt. Dennoch macht Ausbildung Sinn, wie die folgende Auswahl der drei wichtigsten Argumente für Ausbildung zeigt (vgl. BiBB 2003, Folie 58).

a) Nachwuchskräfte entwickeln, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen

In erster Linie bildet ein Betrieb deswegen aus, weil er Angestellte benötigt, die den betrieblichen Anforderungen genügen und als Nachwuchskräfte fungieren. In einigen Branchen ist schon jetzt ein Fachkräftemangel feststellbar. Durch die innerbetriebliche Ausbildung soll sichergestellt werden, dass zu einem späteren Zeitpunkt ausreichend qualifizierte Mitarbeiter/innen verfügbar sind.

b) Bindung zwischen Betrieb und Angestellten

Klassische Erwerbsbiographien sehen so aus, dass ein Unternehmen für den eigenen Bedarf ausbildet, um die Fachkraft nach erfolgreicher Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Auch wenn dies längst nicht mehr als sicher vorausgesetzt werden kann, so entsteht durch die Ausbildung zwischen Betrieb und Auszubildender im besten Falle eine positive Bindung. Eine Ausbildung stellt zudem eine engere Personalbindung dar als der ausschließliche Einsatz von geringfügig beschäftigten Mitarbeiter/innen. Diese sind häufig auf der Suche nach einer besseren Arbeitsmöglichkeit.

c) Reputationsgewinn durch Ausbildung

Eng mit der Ausbildung von Jugendlichen verwoben ist ein gesellschaftlicher sozialer Auftrag an die Wirtschaftsbetriebe, jungen Menschen berufliche Perspektiven zu eröffnen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann ein Unternehmen seine Stärke dadurch unter Beweis stellen, indem es in die Zukunft investiert.

1.1.2 Akquisition von Ausbildungsbetrieben - Unternehmenstypologie

Der bereits beschriebene Lehrstellenmangel erfordert es, dass Ausbildungsplätze verstärkt akquiriert werden müssen. Dabei machen sich die akquirierenden Stellen die oben beschriebenen Argumente für Ausbildung zunutze. Ziel ist

es, die Zahl der Altbewerber/innen, d.h. der nicht vermittelten ausbildungssuchenden Jugendlichen des Vorjahres, möglichst gering zu halten.

Akquiriert werden Ausbildungsplätze z. B. durch die bei den Kammern angestellten Akquisiteure oder durch Mitarbeiter der Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Aber auch eine Vielzahl von privaten Vermittlungsagenturen oder Bildungsträgern, die berufsvorbereitende Maßnahmen durchführen, sprechen Unternehmen dahingehend an, ob sie Ausbildungsplätze bereitstellen können. Bei der Akquisition von Teilzeit-Ausbildungsplätzen hat sich folgendes Handlungsschema bewährt:

- „– Anlegen eines Pools von Betriebsadressen,
- Erstkontakt und Gesprächsbereitschaft herstellen,
- Betriebsbesuch, Ziel und Verfahren erläutern,
- konkretes Verfahren vereinbaren (Praktikum, Teilnehmerin, Förderung etc.)
- (Ausbildungs-)Vertrag abschließen.“ (GERICKE 2005, 1)

Je größer die gemeinsame Schnittmenge zwischen den Zielen des Betriebs und den Zielen des/r Akquisiteurs/in ist, umso höher ist die Chance auf eine erfolgreiche Akquisition. Dabei ist es wichtig, vorab Kenntnisse über die Größe des Betriebs und die Branche zu sammeln. Weiterhin spielt es eine große Rolle, ob der Betrieb bereits über Ausbildungserfahrung verfügt. Hat der Betrieb noch nie ausgebildet oder bildet er nicht mehr aus, ist es günstig, die Gründe zu eruieren, weshalb dies nicht der Fall ist (vgl. GERICKE 2005, 2).

GERICKE beschreibt drei zentrale Anliegen der Betriebe:

- „– Risiken vermeiden
- Entlastung herstellen
- Gewinn für den Betrieb realisieren (Profit und Non-Profit)“ (GERICKE 2005, 2)

Der Gewinn für den Betrieb kann sich in finanziellen Fördermitteln ausdrücken, die evtl. gewährt werden. Diese sollten jedoch nicht den vorrangigen Anreiz dafür liefern, dass der Betrieb einen Teilzeit-Ausbildungsplatz zur Verfügung stellt. Wichtiger ist vielmehr die Tatsache, dass er durch die Arbeitsleistung des/der Auszubildenden einen Gewinn an Arbeitskraft für sein Unternehmen hat, der die unter 1.1.1 beschriebenen Ausbildungskosten in gewisser Weise relativiert.

Bei der Akquisition von Lehrstellen muss die Sichtweise des Betriebs eingenommen werden. Es gilt, dem Unternehmen deutlich zu machen, inwieweit mit einer Ausbildung Risiken verbunden sind und ob diese im Vergleich zu den mit Ausbildung verbundenen Vorteilen akzeptabel erscheinen. Günstig ist es, wenn die potentiellen Ausbilder/innen durch die akquirierende Stelle bei den Formalien rund um die Ausbildung entlastet wird. Dies kann sich z.B. in konkreter Hilfe beim Ausfüllen des Ausbildungsvertrags ausdrücken oder dadurch, dass der Betrieb darüber informiert ist, an welche kompetenten Ansprechpartner/innen er sich im Konfliktfall wenden kann.

TROLTSCH und KREKEL (2006) haben für das BiBB³ eine repräsentative Studie zum Thema „Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten“ durchgeführt. Ergebnis ist: Reine Appelle an Betriebe, mehr auszubilden, führen zu keiner Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation, wenn dahinter keine konkreten Maßnahmen stehen. Die Autoren mutmaßen vorsichtig, dass eine erhöhte Ausbildungsbereitschaft dann gegeben sein könnte, wenn z. B. verstärkt ausbildungsbegleitende Hilfen für Betriebe und Auszubildende angeboten würden und mehr Flexibilität bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen möglich wäre. Fördermittel bzw. finanzielle Bezuschussung von Ausbildungen führten jedoch nicht zu einer signifikanten Erhöhung der Ausbildungsaktivitäten sondern eher zu Mitnahmeeffekten (vgl. TROLTSCH und KREKEL 2006, 12 ff.).

Für die erfolgreiche Akquisition von Ausbildungsplätzen lässt sich also ableiten, dass Betriebe durch eine passgenaue Unterstützung hinsichtlich individueller Anforderungen tendenziell eher bereit sind, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Die Beziehung zwischen dem/der Akquisiteur/in und dem angesprochenen Betrieb sollte durch ein Dienstleistungsverhältnis geprägt sein, in dem sich die Fähigkeiten und Ausbildungsressourcen des Unternehmens mit den Unterstützungsmöglichkeiten der akquirierenden Stelle wechselseitig ergänzen können (vgl. GERICKE 2005, 2 f.).

In diesem Zusammenhang ist es interessant, um welchen Typ Unternehmen es sich handelt. GERICKE (2005) unterscheidet vier verschiedene Typen, die je unterschiedlich anzusprechen sind (vgl. 3 ff.):

³ Bundesinstitut für Berufsbildung

Kleine, traditionelle Handwerks- oder Dienstleistungsbetriebe (Typ 1):

Diese stehen der Ausbildung meist wohlwollend gegenüber, sind aber häufig von der schwachen Wirtschaftskonjunktur betroffen und machen finanzielle Gründe dafür geltend, nicht ausbilden zu können.

Markt- und wachstumsorientierte Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe (Typ 2):

Hierbei handelt es sich um Betriebe, die kontinuierlich ausbilden und nur dann davon abweichen, wenn es sehr starke wirtschaftliche Bedenken gibt. Für diese Betriebe ist es attraktiv, eine/n passgenaue/n Bewerber/in zu erhalten.

Betrieben der New Economy (Typ 3):

Diese Unternehmen sind in der Medien-, Telekommunikations- oder IT-Branche tätig. Wurden diese Firmen erst kürzlich gegründet, gibt es häufig noch keinerlei Ausbildungserfahrung. Daher ist eine kompetente und unterstützende Beratung hinsichtlich der Ausbildungsformalitäten für diese Zielgruppe erforderlich.

Mittelständischen Unternehmen (Typ 4):

Dieser Typus Unternehmen ist in der Regel gut in die lokale Infrastruktur verankert und hat eine lange Ausbildungshistorie. Da das Wissen um Ausbildung hier hinreichend gegeben ist, kann man diese Betriebe u. U. mit Verweis auf ein höheres Sozialprestige für die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen gewinnen.

Diese Auflistung, die um weitere Unternehmenstypen ergänzt werden könnte, zeigt, dass es für eine erfolgreiche Akquisition sehr wichtig ist, den Bedarf und das Ausbildungsinteresse des Betriebs mit dem eigenen Angebot abzugleichen und festzustellen, wo das Hauptaugenmerk in der Betriebsansprache liegen muss. Bei der Vielzahl der Träger, Kammern und Ausbildungsprojekte, die es gegenwärtig gibt, kommt es immer wieder zu Mehrfach-Ansprachen der Betriebe.

Die Firmen werden von vielen verschiedenen Seiten teilweise geradezu bedrängt, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und reagieren auf diese Anfragen unterschiedlich geduldig. Zum einen nehmen Unternehmen ihre gesell-

schaftliche Verpflichtung zur Ausbildung ernst, um dadurch Jugendlichen eine berufliche Zukunftsperspektive zu geben. Zum anderen fühlen sie sich aber z. T. durch die mehrfachen Nachfragen in der Gestaltung ihres Arbeitsablaufs gestört und von ihren eigentlichen geschäftlichen Angelegenheiten abgehalten. Derartige Überschneidungen werden sich jedoch nicht vermeiden lassen. Für den/die Akquisiteur/in ist es jedoch wichtig, sich diese Tatsache vor Augen zu halten.

Hat ein Unternehmen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt, so ist in der weiteren Arbeit mit dem Betrieb darauf zu achten, dass diejenigen Bewerber/innen an das Unternehmen vermittelt werden, die dessen Anforderungen bestmöglich entsprechen. Die Praxis zeigt, dass das Gelingen einer Ausbildungsplatzbesetzung mit der richtigen Person steht und fällt: Entspricht der/die Kandidat/in dem gegebenen Profil nicht, zieht der Betrieb sein Ausbildungsangebot evtl. zurück mit Verweis auf schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit.

1.1.3 Berufsausbildungsvorbereitung und außerbetriebliche Ausbildung

Wie schon angedeutet, beruhen die verstärkten Akquisitionsbemühungen auf der Tatsache, dass es eine Vielzahl von nicht vermittelten Bewerber/innen um Ausbildungsplätze gibt. Aus dem Berufsbildungsbericht 2007 geht hervor, dass im Vermittlungsjahr 2005/2006 eine große Zahl an Bewerber/innen aus früheren Schulentlassjahren ausbildungssuchend bei der Agentur für Arbeit gemeldet war: 385.248 so genannte „Altbewerber/innen“ suchten demnach nach einem Ausbildungsplatz (vgl. BMBF 2007, 5).

Diese Jugendlichen, die direkt nach ihrem Schulabschluss keinen Ausbildungsplatz aufgenommen haben, konkurrieren mit Schulabgängern auf dem Ausbildungsmarkt. Für das Jahr 2006 prognostizierte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit rund 1,32 Millionen die bisher höchste Zahl an Schulabgänger/innen, so dass eine sehr hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erkennbar ist (vgl. BMBF 2007, 5).

Im September 2006 blieben 34.086 Jugendliche unvermittelt - eine Größe, die besorgniserregend erscheint (vgl. BMBF 2007, 5). Aus diesem Grund bietet die Bundesagentur für Arbeit jedes Jahr verschiedene Maßnahmen an, über die die nicht vermittelten Jugendlichen eine berufliche Perspektive erhalten sollen. Somit hat sich neben dem traditionellen Ausbildungsmarkt der Marktplatz der Berufsvorbereitung etabliert. Die wesentlichen Instrumente sind: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), die Einstiegsqualifizierung (EQ) und die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).

BvB-Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene haben zum Ziel, dass die Teilnehmer/innen nach Ende des Lehrgangs eine Ausbildung aufnehmen. Die Kurse, die häufig bei privaten Bildungsträgern durchgeführt werden, beinhalten Fachkunde zu unterschiedlichen Berufsbildern und bieten Möglichkeiten, sich beruflich zu orientieren. Über Praktika in unterschiedlicher Länge sammeln die Jugendlichen erste Berufserfahrungen und lernen Betriebe kennen, in die sie im Idealfall übernommen werden können (vgl. BMBF 2007, 205).

Auf einem ähnlichen Prinzip basiert die EQ: Im Rahmen des nationalen Pakts für Ausbildung hat sich die Wirtschaft dazu verpflichtet, zusätzliche Langzeitpraktika bereitzustellen. Die Einstiegsqualifizierung stellt ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum dar, das Jugendlichen unter 25 Jahren angeboten wird, wenn sie im Oktober eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Es kann auch in Teilzeit durchgeführt werden. Indem die Jugendlichen in einem Betrieb mitarbeiten, erhalten sie erste Fachkenntnisse, die z. T. auf spätere Ausbildungen angerechnet werden können (vgl. DIHK 2005 c, 4 und BMBF 2007, 206).

Angesichts einer Vermittlungsquote von 37,7% der Absolventen/innen in Ausbildung nach Abschluss einer BvB-Maßnahme (vgl. BMBF 2007, 195), bezeichnen Kritiker diese Angebote als Warteschleifen, die keinen messbaren Gewinn für die Jugendlichen darstellen. Allerdings bieten diese Kurse besonders für benachteiligte Jugendliche eine Chance, sich in ihrem Sozialverhalten positiv zu entwickeln und praktische Erfahrungen zu sammeln.

Die BaE stellt eine durch die Agentur für Arbeit geförderte Ausbildungsform dar, die sich an Jugendliche mit speziellem Förderbedarf richtet. Dabei schließen die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger und erhalten bei erfolgreichem Maßnahmeabschluss einen qualifizierten Berufsabschluss. Die praktischen Ausbildungsinhalte werden in Kooperationsbetrieben in der freien Wirtschaft vermittelt. Durch den Bildungsträger werden Bildungsbegleiter/innen und sozialpädagogische Fachkräfte bereitgestellt, die die Jugendlichen während der Ausbildung unterstützen und als Ansprechpartner/innen bei Problemen zur Verfügung stehen. Angesichts der angespannten Lehrstellensituation hat die Bundesagentur für Arbeit die BaE-Plätze in 2006 deutlich erhöht, um dadurch die Zahl der Altbewerber/innen zu senken (vgl. BMBF 2007, 194).

Die oben benannten Maßnahmen werden bis auf die EQ meist ausschließlich in Vollzeit angeboten, obwohl der aktuelle Berufsbildungsbericht die grundsätzliche Möglichkeit zumindest von Teilzeit-BvB erwähnt (BMBF 2007, 193). In der Praxis werden Teilzeit-BvBs jedoch nur in Ballungszentren umgesetzt (vgl. 4.1.3.1).

1.2 Gestaltung der Berufsbildung: Anforderungen an Ausbilder/innen

Nachdem in den vorhergehenden Kapiteln bereits dargestellt wurde, welchen gesellschaftlichen Bedingungen die berufliche Bildung ausgesetzt ist und welche Problematiken damit verbunden sind, behandelt der nachfolgende Abschnitt den Themenkomplex der Anforderungen, die an Ausbilder/innen gestellt werden.

Eine grundlegende Definition des Begriffs „Ausbilder/in“ soll verständlich machen, welche Aufgaben mit dieser Funktion verbunden sind. Anschließend geht es darum, grundlegende Lerntheorien zu benennen. Nach der Vorstellung von konkreten Methoden werden die sozialen Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen für ein gelungenes Ausbildungssetting beleuchtet.

Der Begriff „Ausbilder/in“ ist in unterschiedlicher Weise zu verstehen. Der Hamburger Berufspädagoge Wolfgang SEYD hat sich in seiner Forschungsarbeit um-

fassend mit der betrieblichen Berufsausbildung auseinander gesetzt und schlägt folgende Deutungsmöglichkeiten vor (vgl. 2006, 137):

- Gemeint sein kann damit die Person, die für die Unterweisung des/der Auszubildenden direkt am betrieblichen Arbeitsplatz zuständig ist.
- Es kann sich dabei aber auch um eine Person handeln, die anstelle des Ausbildenden als Fachmann/frau für den Ausbildungsberuf und die damit verbundenen Ausbildungsinhalte agiert.
- Unter dem Begriff „Ausbilder/in“ ließe sich auch ein/e Ansprechpartner/in bzw. der/die Vorgesetzte der Auszubildenden verstehen.
- Schließlich werden unter dem Begriff „Ausbilder/in“ auch die Mitarbeiter/innen gefasst, die in den verschiedenen Abteilungen eines Betriebs als meist nebenamtlich tätige ausbildende Fachkräfte eingesetzt werden und den Auszubildenden in der jeweiligen Fachabteilung zur Ansprache zur Verfügung stehen.

Insofern können in Unternehmen je nach Größe und Organisationsstruktur mehrere Mitarbeiter/innen als Ausbildende auftreten. Während in kleineren Betrieben meist eine Person die Ausbilderfunktion innehat, setzen größere Unternehmen eigenständige Ausbildungsleiter/innen ein. Generell muss der Ausbildende dafür eintreten, dass der betriebliche Ausbildungsplan erstellt und auch eingehalten wird. Es muss ein Versetzungs- oder Durchlaufplan entwickelt und umgesetzt werden. In größeren Betrieben müssen die in den einzelnen Fachabteilungen für Ausbildung zuständigen Ansprechpartner/innen ausgewählt werden. Diesen Personen sollten ggf. Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden (vgl. SEYD 2006, 137 f.).

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse Ausbilder/innen nachweisen müssen, wird durch die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) aus dem Jahr 1999 geregelt. Für diese Arbeit bedeutsam ist insbesondere der § 2, in dem die berufs- und arbeitspädagogische Eignung von Ausbilder/innen definiert wird:

„Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Qualifikation zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren“ (AEVO 1999, § 2)

Ausbilder/innen müssen Kenntnisse über die allgemeinen Grundlagen der Ausbildung haben und sie müssen die Planung der Ausbildung übernehmen können. Weiterhin wirken Ausbilder/innen bei der Einstellung von Auszubildenden mit. Wesentliche Kernaufgaben sind die Ausbildung am Arbeitsplatz sowie die Förderung des Lernprozesses. Schließlich müssen Ausbilder/innen Gruppen ausbilden können und Kenntnisse über den Abschluss der Ausbildung haben (vgl. AEVO 1999, § 2).

War die Nachweispflicht über die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung der Ausbilder in Form einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildereignungsprüfung gemäß AEVO in der Vergangenheit obligatorisch, so wird diese seit 2003 bis 2008 ausgesetzt. Das bedeutet: Betriebe können auch ohne pädagogische Vorbildung ausbilden. Entscheidend ist die Zuerkennung der fachlichen Eignung gemäß § 30 Berufsbildungsgesetz (vgl. BBiG 2005), die durch die für Berufsbildung zuständige Stelle erteilt wird, in der Regel sind dies IHK oder Handwerkskammer. Indem die Schwellen zur Ausbildereignung möglichst niedrig gehalten sind, sollen bisher nicht ausbildende Betriebe dazu motiviert werden, zusätzlich Ausbildungsplätze bereit zu stellen.

SEYD kritisiert die Tatsache, dass die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung nicht mehr über die AEVO-Prüfung nachgewiesen werden muss: Er wertet die Ausbildereignungsverordnung als einen Meilenstein, der die Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung vorangebracht hat. Zudem werden durch die AEVO-Prüfung Mindeststandards z. B. hinsichtlich der Methodenkenntnis von Ausbilder/innen definiert. Ob dies Qualität ohne AEVO erreicht werden kann, ist fraglich. Der qualitätsmindernde Effekt steht für SEYD in keinem Verhältnis zu dem erreichten Zugewinn an zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Seiner Ansicht nach ist das Versprechen, zusätzliche Ausbildungsplätze in der Wirtschaft bereitzustellen, nicht eingehalten worden (vgl. 2006, 138).

Demgegenüber stehen die gerade im letzten Jahr durch die Kammern und das Bundesministerium für Bildung veröffentlichten Zahlen, die einen deutlichen Anstieg des Ausbildungsplatzangebots erkennen lassen: Für das Ausbildungsjahr 2006 vermeldet der Berufsbildungsbericht 2007 einen Anstieg von 4,7% gegenüber dem Vorjahr (BMBF 2007, 2 f.).

Außer Frage steht, dass Ausbilder/innen entsprechende Kompetenzen mitbringen müssen, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können. Nachfolgend werden daher in kurzer Form die grundlegenden Lerntheorien benannt, die dem/der idealen Ausbilder/in bekannt sein sollten, um über ein entsprechend breites methodisch-didaktisches Handlungsspektrum zu verfügen.

1.2.1 Lerntheorien

Eine Berufsausbildung soll zu selbständiger beruflicher Handlungskompetenz führen. Dieses Ziel setzt hohe Maßstäbe an die Art und Weise, wie Lerninhalte dargeboten werden. Mit den bisher unter 1.1 dargestellten Veränderungen innerhalb der Berufspädagogik ist implizit der Auftrag an die Berufsausbildung verbunden, die Voraussetzungen für ein lebenslanges und lebensbegleitendes Lernen zu schaffen. Daher soll zunächst geklärt werden, was unter dem Begriff des Lernens zu verstehen ist.

GUDJONS (1997) versteht den Begriff des Lernens als wertneutrale Bezeichnung, der Änderungen im Verhalten und Änderungen in den Einstellungen einer Person zu etwas kennzeichnet. Veränderung meint dabei nicht unbedingt Verbesserung. Ausgelöst wird die Änderung der Verhaltensdisposition durch Erfahrungen, die in das persönliche Handlungskonzept integriert werden (vgl. GUDJONS 1997, 216).

Ausgehend von diesem Lernbegriff gibt es unterschiedliche Bereiche der Lerntheorien: Dies sind einerseits die behavioristischen oder assoziationistischen Lerntheorien, andererseits handelt es sich um die kognitiven Lerntheorien.

Wird der Mensch in den erstgenannten Lerntheorien als Organismus verstanden, der auf Reize in bestimmter Art und Weise automatisiert reagiert (z.B. klassische Konditionierung nach Iwan P. Pawlow oder die operante Konditionierung nach B. F. Skinner), so verstehen kognitive Lerntheorien den Menschen als reflexives Subjekt, welches in der Lage ist, sich seine Umwelt aktiv anzueignen und diese durch Lernerfahrungen strukturieren zu können. (vgl. GUDJONS 1997, 216 ff). Folgende Theorien gehen über die reine Reiz-Reaktion-

Verhaltensänderung hinaus (vgl. zu den nachfolgenden Ausführungen SEYD 2006, 214 ff):

Lernen durch Versuch und Irrtum: Durch Ausprobieren wird eine Lösung gesucht. Möglicherweise ist es dazu nötig, verschiedene Fehler zu machen, um schließlich den richtigen Weg zu finden. Diese Theorie geht auf Jeromy Thorndike zurück.

Das Lernen am Modell, begründet durch Albert Bandura, basiert auf der Annahme, dass ein Schüler etwas nachmacht, was eine Person ihm vorlebt, die er als Vorbild akzeptiert. Dazu sind verschiedene Prämissen erforderlich: Lernende müssen erkennen, dass das Verhalten des/der Ausbilders/in erfolgreich ist, er muss verstehen, dass er ebenso handeln soll und er muss die Ausbilderperson als möglichst sympathisches Vorbild akzeptieren, um das Nachahmen als attraktiv zu empfinden. Durch ständiges Nachahmen verfestigt sich eine Verhaltensweise und wird schließlich gelernt und in das Handlungsrepertoire aufgenommen.

Eine effektive Art des Lernens, weil sie nämlich Umwege vermeidet, stellt das Lernen durch Einsicht dar (David P. Ausubel). Hierbei werden an die Lernenden neue Informationen herangetragen. Die Schüler/innen verarbeiten diese neuen Informationen, indem sie sie mit bereits Gelerntem vergleichen und prägen sich die wesentlichen Aussagen ein. Kritisch zu betrachten ist jedoch die Tatsache, dass dieses Lernen voraussetzt, dass die Auszubildenden über Vorwissen verfügen, in das sie die neuen Informationen einfügen können.

Allerdings prägen sich neue Lerngegenstände leichter in das Gedächtnis ein, wenn man eigene Lernstrategien entwickelt. Daher nimmt das entdeckende Lernen, das auf Bruner zurückgeht, ebenfalls eine wichtige Stellung innerhalb der beruflichen Bildung ein. Hierbei soll ein fest umrissenes Problem möglichst selbständig gelöst werden. Aufgabe der Ausbilder/innen ist es, Irrwege, die die richtige Lösung verhindern, zu vermeiden, ansonsten aber die Lernenden bei der Suche nach Lösungen in Ruhe zu lassen.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Lerntheorien im Laufe der Zeit von den passiven Lernvorstellungen wegentwickelt haben hin zu Lerntheorien, die die individuelle Ausgangslage eines jeden Schülers oder einer jeden Auszubildenden im Blick haben. Es gilt, vollständige Handlungen in die Lernprozesse mit einzubauen und durch ganzheitliche Lernvorgänge zu Einsicht und Verständnis zu gelangen. Dabei ist es wesentlich, Lerninhalte so zu vermitteln, dass sie an die Erfahrungswelt der Lernenden anknüpfen. So kann das Gelernte optimal integriert werden.

1.2.2 Lehr-Lern-Methoden in der beruflichen Bildung

Betrachtet man die bisher vorgestellten Lerntheorien, so erschließt sich als nächstes Arbeitsfeld innerhalb der beruflichen Bildung die Methodik, durch die berufsbildbezogenen Inhalte vermittelt werden.

TERHART (2000) stellt hierzu ein Modell vor, welches vier unterschiedliche Dimensionen aufzeigt, die für Unterrichtsmethoden generell maßgebend sind. Alle Dimensionen sind dabei in der unterrichtsmethodischen Diskussion bedeutsam. Eine Reduktion auf nur eine Richtung würde den theoretischen Problemgehalt drastisch verkürzen⁴ (vgl. TERHART 2000, 27 ff.):

Bei jeglichen Lernprozessen geht es darum, Unterrichts-, Ausbildungs- oder Lernziele zu erreichen (Dimension „Zielerreichung“). Methoden stellen hierbei das Mittel dar, mit dem das jeweilige Ziel erreicht wird. Vorsicht ist geboten, wenn die Methode auf eine rein technische Funktion reduziert wird: Schnell gewinnt der Methodeneinsatz dann ein rationales Kalkül. Wichtig ist es, stets ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Zielen und Methoden herzustellen (vgl. ebd., 27).

Die Dimension „Sachbegegnung“ beschreibt die Lehrmethode als das Medium, welches zwischen lernendem Subjekt und zu erlernendem Objekt vermittelt. Im Sinne von Klafki erschließen sich Subjekt und Objekt wechselseitig. Wichtig ist hierbei, dass keine der beiden Seiten überbetont wird, da es weder hilfreich ist,

⁴ TERHARTS „Lehr-Lernmethoden“ (2000) gehören zu den Grundlagen der Allgemeinen Pädagogik, die aber dennoch auch auf die Berufspädagogik angewendet werden können.

wenn sich die Lernsubjekte den Lernobjekten unterordnen noch umgekehrt (vgl. ebd. 28).

Günstige Voraussetzungen für den Erwerb neuen Wissens schafft die Unterrichtsmethode dann, wenn sie aus der Dimension „Lernhilfe“ heraus betrachtet wird. Aufgabe der Lehrer/innen oder Ausbilder/innen ist es dann, förderliche Voraussetzungen für die Lernenden zu schaffen. Dabei gehen die Lehrenden von den jeweiligen Voraussetzungen des Individuums aus, das sich Lernstoff aneignen will. TERHART warnt vor einer zu starken Psychologisierung des Lernprozesses und meint damit, dass Unterrichten nicht ausschließlich zu angewandter Lernpsychologie werden soll (vgl. ebd. 28).

Schließlich kommt es auch auf die Dimension „Rahmung“ an. Hiermit ist gemeint, dass Lernprozesse und Methodeneinsatz allein durch den Ort, Zeit und Anlass bestimmten Bedingungen unterworfen sind, die nicht immer günstig beeinflusst werden können. Ausbilder/innen und Lehrer/innen haben trotz formaler Gegebenheiten Spielräume, wie sie Rahmenbedingungen nutzen können und sollten nicht resignieren, wenn die äußeren Bedingungen nicht mit den persönlichen Qualitätsansprüchen übereinstimmen (vgl. ebd. 28).

Im betrieblichen Ausbildungssetting unterscheiden sich die Rahmenbedingungen fundamental von schulischem Unterricht, weil in der Berufsausbildung ein wesentlich größerer Praxisbezug festzustellen ist. Aufgabe von Ausbilder/innen ist es, Lernstoffe auszuwählen und in eine sinnvolle Reihenfolge zu bringen. Bei der Unterweisung am Arbeitsplatz gibt es verschiedene Methoden, die Ausbilder/innen beherrschen sollten. Dies sind im Wesentlichen (vgl. zu den nachfolgenden Methoden SEYD 2005, 120 ff.):

- Vier-Stufen-Methode: Die Vier-Stufen-Methode ist eine der grundlegenden Vorgehensweisen in der betrieblichen Berufsausbildung. Sie umfasst vier Schritte: Ausbilder/innen erklären zunächst einen Vorgang (Stufe 1), führen ihn dann vor (Stufe 2), der/die Auszubildende macht den Vorgang nach (Stufe 3) und abschließend übt der Lehrling die neu erlernte Kompetenz so lange, bis er sie beherrscht (Stufe 4).

- Das betriebliche Lehrgespräch dient zum einen dazu, dass Ausbilder/innen Fragen der/des Auszubildenden beantworten. Andererseits kann es auch eine klärende Funktion haben, indem Ausbilder/in und Auszubildende/r besprechen, in welchen Bereichen Unterstützungsbedarf besteht. Hier können der Ausbildungsrahmenplan, das Berichtsheft oder Fragestellungen aus der Berufsschule Impulse liefern, anhand derer Lösungen erarbeitet werden. Denkbar ist auch, dass Ausbilder/innen das Lehrgespräch nutzen, um den Auszubildenden wichtige Arbeitsschritte in Form eines Kurzvortrags vorzustellen. Das betriebliche Lehrgespräch ist wenig formalisiert.
- Die programmierte Unterweisung knüpft als lernpsychologische Methode an die Erkenntnisse des Behaviourismus an (vgl. 1.2.1). Dazu sind Lernabschnitte in kleine Arbeitsschritte unterteilt. Nach jedem Abschnitt werden Verständnisfragen gestellt, die die Auszubildenden eigenständig bearbeiten müssen. Sie erhalten anschließend eine standardisierte Rückmeldung darüber, ob die Ergebnisse richtig sind. Die programmierte Unterweisung findet sowohl in Buchform als auch in Form von EDV-Programmen statt.
- Leittext-Methode: Dabei stellt der/die Ausbilder/in eine schriftliche Arbeitsaufgabe, die als Problemstellung formuliert ist. Die Auszubildenden lösen die Aufgabe weitgehend selbständig mit Hilfe von Begleitmaterial, welches ihnen Hinweise zum Lösungsweg gibt. Außerdem enthält das Begleitmaterial die notwendigen fachlichen Informationen. Dieses Material bezeichnet man als Leittext. Die Methode ist besonders gut geeignet, um die so genannten Schlüsselqualifikationen zu vermitteln: Dies geschieht dadurch, dass die Auszubildenden eigenständig planen, organisieren, durchführen und auswerten müssen, wobei häufig Teamarbeit erforderlich ist.

BÄHR ergänzt die beschriebenen Methoden um weitere, z.B. Anleitung bei Bedarf, Einarbeitungsmethode, Lernen in der Arbeit usw. (vgl. 2002 d). Dabei handelt es sich letztlich immer um Abwandlungen der Vier-Stufen-Methode. Kernelement ist jeweils die kommunikative Rückkopplung zwischen den Auszubildenden und der Fachkraft. Indem durch den/die Ausbilder/in konkrete Anleitungen gegeben werden und die Möglichkeit zur Rücksprache besteht, können die Ausbildungsinhalte vollständig vermittelt werden.

Während die Vier-Stufen-Methode und das betriebliche Lehrgespräch lerntheoretisch in die Bereiche „Lernen am Modell“ und „Lernen durch Einsicht“ gehören, wird bei der programmierten Unterweisung Bezug auf die klassische bzw. operante Konditionierung genommen. Die Leittext-Methode integriert die Lerntheorie des entdeckenden Lernens, welche eine hohe Selbständigkeit der Auszubildenden voraussetzt.

Bei der Umsetzung jeglicher Methode ist auf die Förderung aktiven Lernens und die Förderung von Handlungskompetenz zu achten. Lernerfolgskontrollen, Beurteilungsgespräche und das Berichtsheft versetzen Ausbilder/innen in die Lage, den Wissensstand der Auszubildenden zu kontrollieren und nachzuvollziehen (vgl. SEYD 2005, 118 ff., BÄHR 2002 e).

Die oben beschriebenen Methoden stellen unterschiedlich hohe Voraussetzungen an Ausbilder/innen dar. Mit wesentlich geringem Aufwand lassen sich „klassische“ Berufsbildungsmethoden wie die Vier-Stufen-Methode und das Lehrgespräch umsetzen. Sie dürften in nahezu jedem Ausbildungsbetrieb ihre Anwendung finden.

Anders sieht es bei der programmierten Unterweisung aus. Hierzu ist es notwendig, dass der/die Ausbilder/in entsprechendes Material in Form von Arbeits-texten oder EDV-gestützten Lernumgebungen vorhält. Gerade für kleinere Unternehmen, die keine eigene Personal- oder Ausbildungsabteilung haben, bedeutet die Etablierung einer solchen Methode neben dem hohen personellen Aufwand bei der Vorbereitung auch einen erheblichen Kostenfaktor. Dies betrifft genauso die Leittext-Methode: Auch bei dieser Form der Vermittlung ist es notwendig, dass Ausbilder/innen die benötigten Unterlagen zusammenstellen und im laufenden Betrieb anwenden.

Aus den o. a. Gründen liegt die Vermutung nahe, dass Ausbildung im betrieblichen Kontext klein- und mittelständiger Unternehmen eher praxis- und arbeitsbezogen durchgeführt wird, im Sinne flexibel und schnell anwendbarer Ausbildungsmethoden wie der Vier-Stufen-Methode und dem Lehrgespräch. Hier haben größere Unternehmen wie z.B. Industriebetriebe oder Handelsketten organisatorische Vorteile. In diesen Betriebsformen gibt es in der Regel eigene Aus-

bildungsabteilungen, die Lehrgänge für Auszubildende zentral organisieren. Es ist das Ziel dieser Lehrgänge, die eine Ergänzung zum Berufsschulunterricht darstellen, die Auszubildenden für die unternehmensspezifischen Besonderheiten auszubilden. Für derartige Ausbildungssituationen wäre dann Methodenwissen hinsichtlich der Ausbildung in der Gruppe relevant (vgl. BÄHR 2002 f.). Im Kontext dieser Ausbildungslehrgänge wird häufig die Methode der Projektarbeit eingesetzt.

1.2.3 Sozialkompetenz als Bedingung für Konfliktfähigkeit

Ausbilder in Betrieben sollen neben einer guten fachlichen Qualifikation dafür Sorge tragen, dass Auszubildende während der Lehrzeit eine optimale Berufsausbildung erhalten, die unter didaktischen und methodischen Gesichtspunkten gezielt angeleitet wird. Dazu nehmen Ausbilder/innen die Funktion von Fachleuten, Erziehern und Organisatoren ein. Als Resultat dieser verschiedenen Rollenzuschreibungen nehmen Ausbilder/innen keine rein fachbezogene Funktion ein. Gerade im Umgang mit Auszubildenden sind Ausbilder/innen gefordert, erzieherische Aufgaben zu übernehmen. Dazu benötigen Ausbilder/innen pädagogisches Fachwissen und ein hohes Maß an Sozialkompetenz. Entscheidend ist zudem die Mittlerfunktion, die Ausbilder/innen gegenüber Vorgesetzten, Abteilungen, Berufsschule und Eltern einnehmen (vgl. SEYD 2006, 139).

Die obige Auflistung der verschiedenen Einsatz- und Aufgabengebiete zeigt, dass sich für Ausbilder/innen ein komplexes Rollengefüge ergibt. Neben der reinen Wissensvermittlung und der praktischen Anleitung im Betrieb gehören neben organisatorischen und kommunikativen Tätigkeiten auch Führungsaufgaben gleichermaßen zum Arbeitsgebiet. Rollenkonflikte sind somit vorprogrammiert. SEYD stellt fest:

„So leichthin sich die Kontroll- und Ausgleichsfunktion des Ausbilders auf dem Papier formulieren lässt, so schwierig gestaltet sich die Lösung von Konflikten in der Praxis“ (SEYD 2005, 282)

Hier ist es von Vorteil, wenn Ausbilder/innen sich eingehend mit den Auszubildenden auseinandergesetzt haben, die sie in ihrem Betrieb beschäftigen.

Kenntnisse über die Lebenssituation der Jugendlichen hinsichtlich ihrer Familie, Schulbildung sowie der aktuellen Bewerbersituation befähigen Ausbilder/innen dazu, die Jugendlichen besser verstehen zu können und gerade zu Beginn der Ausbildung auf sie eingehen zu können. Während der Ausbildung versetzen Kenntnisse über das Berufsbildungssystem und über die künftigen beruflichen Anforderungen an die Auszubildenden Ausbilder/innen in die Lage, adäquat Hilfestellung leisten zu können und eine gute Ausbildungsqualität zu gewährleisten. Einen besonderen Stellenwert nimmt hierbei die Kommunikation zwischen den verschiedenen inner- und außerbetrieblichen Instanzen ein. Ausbilder/innen müssen dafür Sorge tragen, dass regelmäßig Gespräche mit den Auszubildenden geführt werden, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Bei Bedarf sollen hierzu auch Erziehungsberechtigte, Lehrer und Abteilungsleiter hinzugezogen werden (vgl. SEYD 2005, 282 ff).

In Bezug auf die von TERHART benannten Methoden-Dimensionen (1.2.2) betrifft dies insbesondere die Dimension „Rahmung“: Indem Ausbilder/innen für eine angemessene Kommunikation zwischen allen Beteiligten sorgen und sich auf ihre Auszubildenden einlassen, schaffen sie einen Ausbildungsrahmen, der den Auszubildenden signalisiert: Ich werde wahrgenommen und meine individuellen Besonderheiten werden berücksichtigt.

Den Rahmen der Ausbildung bestimmen Ausbilder/innen entscheidend dadurch, wie sie mit ihren Auszubildenden kommunizieren. Grundlegende Erkenntnis moderner Kommunikationstheorie ist die Tatsache, dass die Beziehungsebene die Sachebene beeinflusst. Gemeint ist damit, dass Störungen auf der zwischenmenschlichen Ebene zweier Gesprächspartner die Zusammenarbeit auf der fachlichen Seite erschwert (vgl. SCHULZ VON THUN 2006, WATZLAWICK et al. 2000).

Dieses Wissen ist für den Ausbildungskontext wichtig, da Konflikte im Arbeitsalltag unausweichlich sind (vgl. BERNHARD 2005, 158, BÖHM 2003, 3). Ein Konflikt zeichnet sich dadurch aus, dass

„zwei Elemente/Streitparteien unterschiedliche Interessen/Standpunkte gleichzeitig durchsetzen wollen und dadurch eng verbunden sind.“ (BÖHM 2003, 7)

Sinnvoll ist es, sich an dieser Stelle bewusst zu machen, welche Funktionen Konflikte haben: Konflikte machen Unterschiede bewusst und steuern Gruppenverhalten. Sie erzeugen Komplexität und sorgen für Gemeinsamkeiten im Zusammenleben. Konflikte sorgen dafür, dass Veränderungen herbeigeführt werden. Schließlich dienen Konflikte dazu, das Bestehende zu schützen und zu erhalten, indem sich Einheiten innerhalb bestimmter Gruppen bilden (vgl. BÖHM 2003, 14 ff.).

Die Bremer Wissenschaftlerin Eva QUANTE-BRANDT, die sich in ihrer Habilitationsschrift intensiv mit Konflikten im betrieblichen Arbeits- und Ausbildungssetting befasst hat, resümiert:

„Ein Konflikt ist somit ein wichtiges Element sozialer Interaktion. Er ist nicht immer negativ konnotiert zu bewerten oder desintegrierend, sondern er kann auch zusammenführen und verbinden.“ (QUANTE-BRANDT 2003, 17)

In der Ausbildungssituation kommt es ebenso wie im sonstigen Berufsleben zu Konflikten. Die Art und Weise, wie Konflikte reguliert werden oder ausgetragen werden, ist jeweils sehr unterschiedlich. So stellen sich Konflikte als dynamische Prozesse dar, die sich langsam entwickeln und verschiedene Formen annehmen. Konflikte können offen ausgetragen werden, aber auch als diffuse Spannung verdeckt vorhanden sein. Zudem gibt es Konflikte, die nicht das eigentliche Streitthema betreffen, sondern auf ein anderes Feld „verschoben“ werden (vgl. NITZSCHE 2001, 13 f.).

Oben wurde schon erwähnt, dass zwischen Konflikten auf der Sach- bzw. auf der Beziehungsebene unterschieden werden muss. Während Sachkonflikte relativ leicht zu klären sind, ist es häufig ungleich schwerer, Konflikte aufzudecken und zu lösen, die persönliche Beziehungen und Befindlichkeiten betreffen. Dies erklärt sich dadurch, dass die beteiligten Parteien bei Beziehungskonflikten meist stark emotional beteiligt sind (vgl. ebd., 15).

19,9% aller Ausbildungsverhältnisse wurden im Jahr 2005 vorzeitig gelöst (BMBF 2007, 124). QUANTE-BRANDT bezeichnet den Akt der Vertragsauflösung „als Endpunkt einer gescheiterten Bemühung, die vermutlich konflikthaltig verlaufen ist.“ (QUANTE-BRANDT 2003, 147).

Gerade in kleineren Handwerksbetrieben erscheint die Abbruchquote im Vergleich zu Industriebetrieben besonders hoch. Die Ausbilder/innen scheinen das Problem auf Seiten der Jugendlichen zu sehen: Diese können nicht mit der Ausbildungssituation umgehen, in der sie direkt in Arbeitsprozesse eingebunden sind statt sich zunächst in einer Übungswerkstatt ausprobieren zu können. Besonders problematisch scheint die Hierarchie zwischen Meister und Auszubildenden sowie der Umgang mit Kritik zu sein (vgl. QUANTE-BRANDT 2003, 147 f.).

„Einerseits ist der Ausbildungserfolg im Handwerk von der gelingenden Kommunikation abhängig und andererseits ist es aber der Ausbildungsbereich, der häufig auf den Dialog verzichtet und über nicht verhandelbare Direktiven Ausbildungsprozesse initiiert. Dieses Ausbildungsmodell scheitert vielfach. Es zeigt sich, dass diese Begriffslosigkeit bezüglich der fachlichen Seite streckenweise gepaart ist mit einer Sprachlosigkeit im Umgang miteinander, so dass die Ausbildungssituation im Handwerk von dieser wenig entwickelten Kommunikationssituation belastet ist.“ (QUANTE-BRANDT 2003, 148)

Der Mangel an verständlicher Kommunikation führt zu wechselseitiger Frustration: Sowohl Meister als auch Auszubildende/r fühlen sich missverstanden. Da in kleinen Betrieben auf engem Raum zusammen gearbeitet werden muss, gibt es keine Rückzugsmöglichkeiten. Auszubildende fühlen sich belehrt und müssen eher nachahmen, als dass sie im Sinne eines entdeckenden Lernens eigenständig Handlungsweisen experimentieren können. Zudem müssen sie sich entweder in die Hierarchie unterordnen oder sie müssen gegen die Strukturen rebellieren. Beide Möglichkeiten erscheinen angesichts einer anzustrebenden dialogorientierten Ausbildungssituation unzureichend (vgl. QUANTE-BRANDT 2003, 149 f.).

Berücksichtigt werden muss, dass gerade bei klein- und mittelständischen Betrieben Ausbilderinnen nicht ausschließlich dafür zuständig sind, Auszubildenden Inhalte zu vermitteln. Meist bearbeiten Ausbilder/innen eigene fachliche Aufgaben. Hier besteht die Gefahr, dass die Ausbildung „nebenbei“ erledigt wird. Das nachfolgende Kapitel wird zeigen, dass Ausbilder/innen eine Führungsaufgabe haben. Insofern ist zu prüfen, ob sich Ausbilder/innen ihrer Führungsaufgabe bewusst sind und diese adäquat leisten können (vgl. Kapitel 5.4).

1.2.3.1 Strategien zur Lösung von Konflikten im Ausbildungskontext

Um diesen Konflikten, die sowohl im Arbeitsalltag als auch in der Ausbildung auftreten können, wirkungsvoll begegnen zu können, benötigen Ausbilder/innen Kenntnisse über Konfliktlösestrategien. Generell gilt:

„Die Freiheit in unserer Zusammenarbeit liegt nicht darin, ob wir Konflikte wollen oder nicht, sondern darin, wie wir sie bewältigen.“ (BERNHARD 2005, 158)

In diesem Zusammenhang ist der schon in Kapitel 1.1 eingeführte Begriff der Schlüsselqualifikationen bedeutsam:

„Kompetenztheoretisch bezeichnen diese Schlüsselqualifikationen die allgemeine Fähigkeit, konkrete allgemeine Handlungen jeweils situationsgerecht zu generieren und zu aktualisieren. Hiermit sind personenbezogene und situationsgerechte Qualifikationen angesprochen, die über die normativen Vorstellung der Berufsbildung wie der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten hinausgehen.“ (QUANTE-BRANDT 2003, 116)

Zu diesen personenbezogenen und situationsgerechten Qualifikationen gehören Sozialkompetenz, durch die man Beziehungen erfolgreich gestalten kann, Methodenkompetenz, die das Wissen um Problemlösestrategien beinhaltet sowie Selbstkompetenz, mit der individuelle Persönlichkeitseigenschaften wie z.B. Leistungsbereitschaft und Motivation gemeint sind.

Nicht nur auf Seiten der Auszubildenden wird Schlüsselqualifikation als Kompetenz gefordert, sich auf die Bedürfnisse, Gefühle und Interessen der Kollegen/innen und Vorgesetzten einzulassen, sondern auch auf Seite der Ausbilder/innen: Diese Kompetenz, die zunächst ohne eine fachliche oder berufsspezifische Ausrichtung entwickelt wird, rundet das Anforderungsprofil in der Arbeitswelt ab. In Bezug auf den Ausbildungskontext bedeutet dies für Ausbilder/innen, dass diese dazu bereit sein müssen, sich eingedenk des Konzepts der Schlüsselqualifikationen diesen Konflikten zu stellen.

Management-Ratgeber empfehlen bei Konflikten, diese in einer „Besprechung auf neutralem Boden“ zu klären (RABEY 2001, 121). Doch zur Lösung von Konflikten gehört mehr als nur ein einmaliges Gespräch, in dem gegensätzliche Standpunkte ausgetauscht werden. Gemäß der Gewinn-Gewinn-Strategie des

Psychologen Gordon zielt ein effektives Konfliktmanagement darauf ab, Streitigkeiten langfristig und gründlich zu verarbeiten:

- Dabei wird Konfliktbewältigung als zweiseitiger Prozess geschildert, der durch die Vernunft gesteuert wird.
- Das Gordonsche Modell geht davon aus, dass die Konfliktparteien darin übereinstimmen, dass sie eine gemeinsame Lösung finden wollen, von der beide Seiten profitieren.
- Beide Streitparteien respektieren die Bedürfnisse des Gegenübers und sind nicht auf bestimmte Lösungen festgelegt.
- Alle Beteiligten sind in der Lage, durch eine offene Kommunikation den Problemlösungsprozess voranzutreiben (vgl. BERNHARD 2005, 166 ff.).

Deutlich wird: Effektives Konfliktmanagement setzt nicht erst dann ein, wenn die Auseinandersetzungen bereits eskaliert sind und es keine gemeinsame Basis mehr gibt, sondern interveniert frühzeitig. Dazu ist eine offene und ehrliche Kommunikation von beiden Seiten nötig.

Um eine möglichst große Klarheit auf beiden Seiten sicherzustellen, was Ausbilder/in und Auszubildende voneinander erwarten, bietet sich die Möglichkeit des „Führens mit Zielen“ an. Wichtig dabei ist, dass Ziele gemeinsam formuliert werden. Durch regelmäßige Vereinbarungen und Kontrollen wird geprüft, ob die Ziele erreicht wurden. Vorteil dieser regelmäßigen Gespräche ist, dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, Feedback zu geben (vgl. MEIER 2001, 48 f.).

Übertragen auf die Ausbildungssituation bedeutet dies für Ausbilder/innen, dass zu Beginn der Ausbildung genau festgelegt werden muss, wie, wann und auf welche Weise mit welchem Ergebnisse welche Inhalte vermittelt werden. Diese Ziele sind im Rahmen der sachlich-zeitlichen Gliederung der Ausbildungsinhalte, die zusammen mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle eingereicht werden müssen, im Groben vorgeplant und allen Ausbildungsbeteiligten einsichtig.

In der betrieblichen Praxis ist es nun wichtig, diese Ziele auf überschaubare Ausbildungsabschnitte herunter zu brechen. Dabei kann die Führung des Be-

richtshefts und die regelmäßige Kontrolle dieses Ausbildungsnachweises durch die Ausbildenden ein hilfreiches Instrument sein. Ergänzt wird dies durch die Berufsschule, die den theoretischen Teil der Ausbildung liefert und durch regelmäßige Lernerfolgskontrollen Erkenntnisse darüber offenbart, inwiefern ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss gewährleistet ist.

Regelmäßige Lehrgespräche (vgl. 1.2.2), die eine Ist-Analyse zum Ausgangspunkt haben und einen Soll-Zustand als Ziel formulieren, tragen dazu bei, dass Ausbilder/innen und Auszubildende Klarheit darüber haben, was erwartet wird und wie die Leistung zu gestalten ist. Auch wenn Kooperation ein wichtiges Element der Mitarbeiterführung darstellt, müssen Ausbilder/innen in der Lage sein, Leistungsziele, die für das Unternehmen und den Ausbildungsverlauf wichtig sind, deutlich zu benennen – auch gegen den Widerstand der Auszubildenden. Es kommt dann darauf an, die Erwartungen in geeigneter Form zu kommunizieren. (vgl. Meier 2001, 166 ff.) Somit stellt Kommunikationsfähigkeit ein ganz entscheidendes Element der Ausbilderleistung dar.

1.2.4 Ausbilder/innen als Führungskräfte

Wie bereits beschrieben hat der oder die Ausbilder/in die Aufgabe, Auszubildende anzuleiten. Insofern müssen Auszubildende auch Führungsaufgaben übernehmen. In diesem Zusammenhang sind die verschiedenen Führungsstile interessant, die bei Führungskräften beobachtet werden können.

Unterschieden wird zwischen vier Führungsstilen (vgl. für die folgenden Ausführungen KÄLIN 2005, 28 ff.)

- „Laisser-faire“-Führungsverhalten (Stil I)
- „karitatives“ Führungsverhalten (Stil II)
- „autoritäres“ Führungsverhalten (Stil III)
- „kooperatives“ Führungsverhalten (Stil IV)

Mit dem jeweiligen Führungsstil gehen unterschiedliche Verhaltensweisen einher: Während sich der „Laisser-faire“-Vorgesetzte sehr stark zurückhält, sich auf das Reglement bezieht, ohne Einfluss auf das Erreichen der Sachziele und die Qualität des Betriebsklimas zu nehmen, haben „karitative“ Vorgesetzte vor

allem das (harmonische) Miteinander im Auge. Sie lassen den Mitarbeiter/innen große Freiräume, agieren ermutigend, rücksichtsvoll und wollen die zwischenmenschlichen Beziehungen im hohen Maße beeinflussen, während sie sich kaum um Sachziele kümmern.

„Autoritäre“ Führungskräfte hingegen legen den Schwerpunkt auf die Sachziele und deren Erreichung. Leistung ist das, was zählt. Gewinn- und Kostendenken haben klaren Vorrang vor den zwischenmenschlichen Bedürfnissen. Typisch für diesen Führungsstil ist es, die eigene Meinung durchzusetzen, die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen in Frage zu stellen und den eigenen Fähigkeiten mehr zu trauen. „Autoritäre“ Vorgesetzte messen sich selbst an hohen Leistungsmaßstäben.

Einen situativen Führungsstil bezeichnet der „kooperative“ Führungsstil. Je nachdem, wie es die Situation erfordert, befassen sich „kooperative“ Vorgesetzte mit Sachzielen, der Zusammenarbeit, dem Betriebsklima oder Gewinn- und Kostendenken. Diese Vorgesetzten beziehen Mitarbeiter/innen bei der Lösung von Problemen mit ein, arbeiten nach Prioritäten und suchen nach den Problemursachen. Kooperative Vorgesetzte nehmen sowohl hohen Einfluss auf das Erreichen von Sachzielen als auch auf das Betriebsklima und die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen.

Es ist eher unwahrscheinlich, dass Vorgesetzte einen dieser vier Stile in Reinform ausleben. Vielmehr handelt es sich in der Realität um Mischtypen, die das Handeln von Führungskräften bestimmen. Häufig gibt es einen bevorzugten Stil. In Stresssituationen oder bei Versagen des bevorzugten Stils weichen Führungskräfte auf den so genannten Ersatzstil aus.

Ein Beispiel: Der Vorgesetzte lässt seinen Mitarbeitern im Sinne des Laissez-faire-Stils alle Freiheiten und kümmert sich nicht darum, wie gearbeitet wird. Kommt es zu Termingeschäften und liegen Ergebnisse nicht in der von ihm gewünschten Form vor, wechselt der Vorgesetzte in den autoritären Stil und fordert sofortiges Nachbessern ein. Dies stellt einen Umschwung in das diametrale Gegenteil des gewohnten Verhaltens dar, das bei den Mitarbeitern für Unverständnis und Verwirrung sorgen dürfte. Als optimales Führungsverhalten zeigt

sich daher der situationsgerechte Ansatz, dem der kooperative Führungsstil am nächsten kommt. Bei dieser Form des Führens werden je nach Bedarf entweder die Sachziele oder das zwischenmenschliche Miteinander bearbeitet (vgl. KÄLIN 2005, 32 f.).

Nachfolgendes Schaubild beschreibt den Zusammenhang zwischen den Fähigkeiten und der Arbeitsmotivation der Mitarbeiter/innen und zwischenmenschlichen Bedürfnissen bzw. dem Streben nach Erfüllung von Sachzielen:

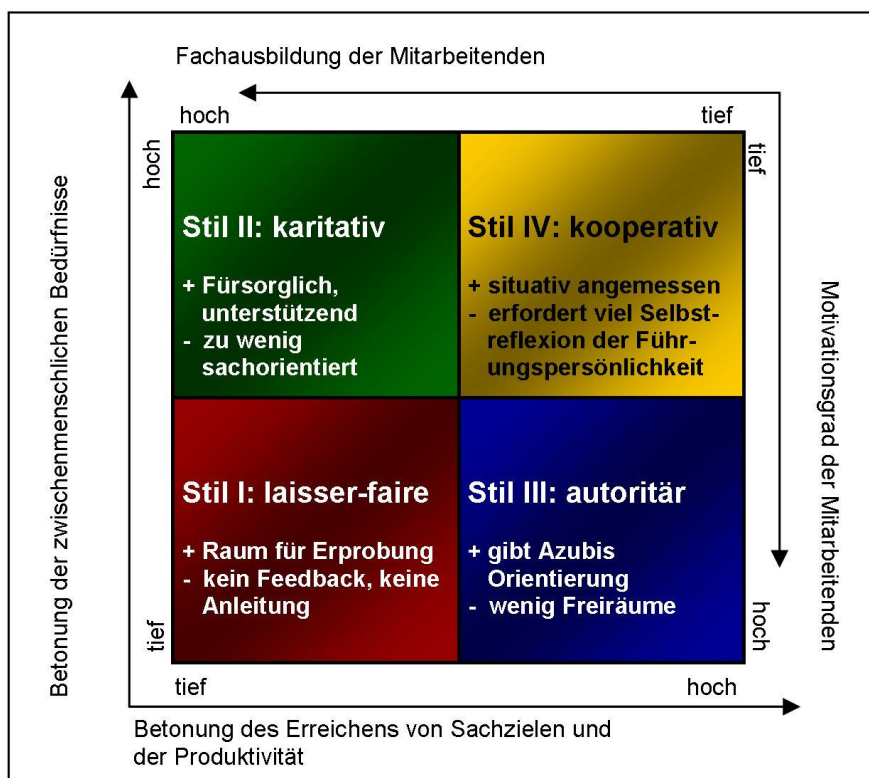


Abbildung 2: Vor- und Nachteile von Führungsstilen im Ausbildungskontext

Bearbeitet nach der Vorlage von KÄLIN 2005, 33

Aus diesem Schaubild lässt sich ablesen, dass hoch qualifizierte Mitarbeiter, die relativ wenig motiviert sind, mit dem „karitativen“ Führungsstil besser erreicht werden können als durch „autoritäres“ Führungsverhalten. Dieses ist besser geeignet, um gut motivierte Mitarbeiter/innen mit geringerer Fachausbildung zu führen.

Bezogen auf die Situation von Auszubildenden ist festzustellen, dass die fachlichen Fähigkeiten der Lehrlinge gerade zu Beginn der Ausbildung relativ gering sind. Hier kann eine „autoritäre“ Führungsweise (Stil III) durchaus dazu führen, dass Auszubildende sich in dem für sie neuen Sozialsystem Betrieb leichter zurecht finden. Andererseits steht außer Frage, dass Auszubildende aufgrund ihres meist noch jugendlichen Alters und der bisher nicht vorhandenen Berufserfahrung ein Stück Fürsorglichkeit benötigen, um sich an die Anforderungen der Wirtschaft und des Berufslebens zu gewöhnen, weshalb auch die „karitative“ Vorgehensweise (Stil II) empfehlenswert erscheint.

Vereint werden beide Führungsstile im Stil IV, dem „kooperativen“ Führungsstil. Dabei fördert der oder die Ausbilder/in die fachliche Ausbildung ebenso wie die zwischenmenschlichen Bedürfnisse der Auszubildenden. Gleichzeitig stellt dieser Führungsstil aber auch sehr hohe Anforderungen an Ausbilder/innen: Je nach Situation müssen sie ihre Vorgehensweise anpassen, was ein hohes Maß an Selbstreflexivität und flexibler Handlungsfähigkeit voraussetzt.

Zentral für eine Führungspersönlichkeit ist, dass diese den Mitarbeiter/innen einen klaren Überblick über die zu erledigenden Aufgaben vermittelt, zwischen Wichtigem und Unwichtigem unterscheiden kann, Mitarbeiterpotenziale aufspürt und vor allem auch bereit ist, an sich selbst zu arbeiten. Abgerundet werden soll dieses Führungsprofil durch die Fähigkeit, menschlich zu bleiben und situationsgerecht authentisch entscheiden zu können (vgl. BLÖCHLIGER 2005, 105 ff.).

1.3. Zusammenfassung Anforderungen an Ausbilder/innen

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich: Das deutsche Berufsbildungssystem hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Der aktuelle Lehrstellenmangel und die damit verbundene Vielzahl von Bewerber/innen führt gegenwärtig noch zu einer Konkurrenz um knappe Ausbildungsplätze. Gleichzeitig fordert die Gesellschaft eine verstärkte Ausbilderleistung von Betrieben, die sich im Zeitalter der Globalisierung mit einer nur langsam anziehenden Wirtschaftskonjunktur konfrontiert sehen. Unter diesen Rahmenbedingungen haben sich auch die an Ausbilder/innen gestellten Anforderungen weiterentwickelt.

Ausbilder/innen müssen sich über die Veränderungen auf dem Ausbildungs-
markt bewusst sein: Spezialisierte und ausdifferenzierte Ausbildungsberufe und
–verordnungen erfordern ein hohes Maß an beruflichem Fachwissen. Verbun-
den mit den administrativen Abläufen rund um den Ausbildungsvertrag müssen
grundlegende Kenntnisse über die rechtlichen und organisatorischen Grundla-
gen der Berufsausbildung vorhanden sein.

Neben den rein fachlichen Anforderungen müssen Ausbilder/innen den Rah-
men der Ausbildung dahingehend organisieren, dass die Vermittlung aller rele-
vanten Inhalte gewährleistet ist. Methodisch-didaktisches Geschick ist hierfür
notwendig. Dabei sollte der Methodeneinsatz aktivierend wirken und selbstän-
diges Arbeiten fördern.

Einen sehr wichtigen Stellenwert nehmen die sozialen Kompetenzen der Aus-
bilder/innen ein. Wesentlich für eine gelungene Lehr-Lern-Situation ist eine dia-
logorientierte Kommunikation. Konflikte gehören zum Arbeitsalltag dazu und
müssen durch effektives Konfliktmanagement geklärt werden. Dazu gehört Of-
fenheit und eine vorurteilsfreie Begegnung gegenüber dem/der Auszubilden-
den. Zusätzlich müssen sich Ausbilder/innen ihrer Führungsaufgabe bewusst
sein und einen möglichst kooperativen, der Situation angemessenen Führungs-
stil entwickeln. Somit stellt die Ausbildungssituation eine komplexe Herausfor-
derung für Ausbilder/innen dar, der sie sich nur dann in angemessener Form
stellen können, wenn sie sich und ihr Handeln kontinuierlich reflektieren.

2. Teilzeit-Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Anforderungen an Ausbilder/innen dargestellt wurden, geht es nun darum, die Teilzeit-Ausbildung in das deutsche dualen Berufsbildungssystem einzuordnen. Dazu wird zunächst der Begriff der Teilzeit in der deutschen Arbeitskultur definiert. Anschließend wird ausgehend von einer Analyse des deutschen Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten die historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung, beispielhaft illustriert durch die Vorstellung von Modellprojekten, bis zu ihrer Verankerung im Berufsbildungsgesetz dargestellt.

2.1 Teilzeit innerhalb der deutschen Arbeitskultur

Der Begriff der Teilzeit meint in der allgemeinen Diskussion

„eine Tätigkeit von 1-34 Wochenstunden und Vollzeitbeschäftigung entsprechend als eine Tätigkeit von 35 und mehr Stunden vertraglich oder tariflich vereinbarter Wochenarbeitszeit.“ (BAUER et al. 2004, 52)

Seit einiger Zeit ist feststellbar, dass es immer mehr Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse gibt. 2003 gingen 24% aller Beschäftigten einer Teilzeit-Arbeit nach, das sind 4% mehr als noch 1999. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im oberen Drittel was den Anteil von Teilzeitbeschäftigten anbelangt. Nur Großbritannien und die Niederlande haben einen noch höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten. In allen europäischen Staaten wird Teilzeitarbeit meist von Frauen ausgeübt. Sie stellt meist lediglich einen Zuerdienst zum Haushaltseinkommen dar (vgl. BAUER et al. 2004, 52 ff.).

Die genannten Zahlen zeigen, dass Teilzeitarbeit in Deutschland immer noch eine Abweichung von der „normalen“ Vollzeitbeschäftigung darstellt. Und so verwundert es auch nicht, dass eine Ausbildung innerhalb des dualen Systems, welches dicht mit den Vollzeit-Arbeitsstrukturen der Betriebe verwoben ist, bis vor kurzem meist ausschließlich in Vollzeit möglich war.

Bevor auf die genauen Umstände einer Teilzeit-Ausbildung eingegangen werden kann, muss sich der Blick nun zunächst auf die Analyse der deutschen Arbeitskultur richten. Nur so wird erklärbar, warum die Teilzeit-Ausbildung nicht längst regulärer Bestandteil des Berufsbildungssystems ist. Die geschlechtsspezifische Forschung bezeichnet den deutschen Arbeitsmarkt als eine „männerbündische Arbeitskultur“, die sich durch fünf wesentliche Merkmale auszeichnet (vgl. HÖYNG und LANGE 2004, 106 f.)

Zunächst einmal sind es informelle Spielregeln, die das situationsabhängige Verhalten im Arbeitskontext determinieren. Arbeitnehmern sind diese Spielregeln zu Beginn der Karriere weitgehend unbekannt. Durch Prüfungen und stufenweise Einweihungen können neue Mitarbeiter/innen nach und nach in das System der Spielregeln eingeweiht werden, sie müssen es aber nicht zwangsläufig. Indem einige Arbeiter die Spielregeln erlernen, andere jedoch außen vor gelassen werden, entsteht eine Kultur der Zugehörigkeit und Ausgrenzung. Im Bereich der Zugehörigkeit entwickelt sich eine homogene, in sich geschlossene Gruppe, die effektiv miteinander arbeiten kann. Ausgegrenzt werden Kollegen/innen, die qua Geschlecht, Hautfarbe und Arbeitseinstellung nicht konform mit der Einheitsgruppe sind.

Indem der Beruf als Lebensraum definiert wird, wird die Bedeutung von Arbeit häufig höher eingeschätzt als die Bedeutung sozialer Kontakte. Beruf bestimmt auch über die Arbeitszeit hinaus das Dasein, er determiniert oft die Identität von Führungskräften. Kollegen/innen, die ihre Zeit nicht unbegrenzt dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen möchten, verletzen das karriereorientierte Gesetz „Arbeit geht über alles“. Dadurch, dass sie z.B. die Familie als wichtiger einschätzen als berufliche Verpflichtungen, verletzen sie eine entscheidende informelle Spielregel.

Ein weiteres Merkmal männerbündischer Systeme stellen die Faktoren Geschlossenheit, Erfolg und glänzende Darstellung dar: Durch ihr homogenes Auftreten haben Männerbündnisse Vorteile gegenüber einzeln auftretenden Akteuren/innen. Sie können somit ihre Entscheidungen effizient durchsetzen. Diese Geschlossenheit bringt mit sich, dass Frauen in diesem männerdominierten System nicht erwünscht sind (ebd. 106 f).

Betrachtet man den Arbeitsmarkt aus diesem geschlechtsspezifischen Blickwinkel, so liegt die Vermutung nahe, dass die gleichen männerbündischen Strukturen sich auch im Berufsbildungssystem widerspiegeln. In der Tat: Im dualen System war bis vor kurzem eine Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter nicht vorgesehen. NADER et al. (2003)⁵ legen dar, dass das duale System von seiner historischen Entwicklung her ein System ist, welches eine männliche Erwerbsbiographie unterstützt und für diese entwickelt wurde. Gleichzeitig mit der Industrialisierung bildete sich das duale System heraus, das in erster Linie durch die Interessen von Handwerk, Staat, Unternehmen und Gewerkschaften geprägt war und ist. Idealtypisch ging ein junger Mann in die Lehre bei einem (Handwerks-) Betrieb und konnte auf diese Ausbildung aufbauend seine Existenz sichern. Weibliche Auszubildende hingegen besuchten vollzeitschulische Ausbildungsgänge wie z.B. Hauswirtschaftsschulen, in denen sie auf die familiären Aufgaben vorbereitet wurden (vgl. NADER et al. 2003, 25 ff.).

ZYBELL beschreibt ebenfalls, dass der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch gespalten sei. Diese Spaltung sei nicht nur dadurch gekennzeichnet, dass die Geschlechter ungleich auf die unterschiedlichen Berufsbereiche verteilt seien. Auch auf vertikaler Ebene zeigten sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Hierarchien, die Männer und Frauen einnehmen. Diese drücken sich u. a. in geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten aus: Vielfach gibt es immer noch Lohndifferenzen zu Ungunsten der Frauen (vgl. 2.1.2). ZYBELL interpretiert diese faktische Benachteiligung, weiblicher Arbeitnehmer als Ausdruck dafür, dass sich die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen stark voneinander unterscheiden: Während Frauen immer noch den größeren Teil von Haushalt und Familienarbeit erledigen und somit zeitweilig aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden, stehen Männer dem Arbeitsmarkt voll und ganz zur Verfügung. Daraus folgt: Frauen und hier insbesondere Mütter können dem Anspruch, vor allem Arbeitnehmer zu sein, nicht genügen und werden daher anders behandelt als Männer (vgl. ZYBELL 2005, 21 ff.).

⁵ Die hier benannten Autorinnen Laima NADER et al. sowie Uta ZYBELL haben sich im Rahmen des Projekts JAMBA (vgl. 2.3.2.1) mit der Struktur des Berufsbildungssystems aus feministischer Sicht befasst.

2.1.1 Eine Frage der Moral: Geschlecht und Berufswahl

Ein gutes Beispiel dafür, dass das Arbeitssystem geschlechtsspezifisch unterteilt ist, stellt die Betrachtung der Berufswahl von Jugendlichen dar. Jugendliche wählen je nach Geschlecht unterschiedliche Berufe. Dies bestätigt der Berufsbildungsbericht 2007:

„Noch immer bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf. Mädchen orientieren sich nach wie vor vielfach an herkömmlichen Rollenmustern und weniger an möglichen Aufstiegschancen oder an späteren Existenzgründungsmöglichkeiten. Die meisten Mädchen sehen für sich nur ein begrenztes Berufswahlspektrum.“ (BMBF 2007, 226)

Unterstrichen wird diese Einschätzung durch eine aktuelle Auswertung des BiBB: Demnach stellten im Jahr 2005 die Berufe der Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, Bürokauffrau und Industriekauffrau die von weiblichen Jugendlichen in Westdeutschland am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe dar (vgl. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_ab0332.pdf#search=%22top%2025%20ausbildungsberufe%20bibb%22, 20.08.2007, 14:12 Uhr).

Aus den Auswertungen des Projekts JAMBA geht hervor, dass der überwiegende Teil der teilnehmenden jungen Mütter ebenfalls Berufe gewählt hat, die eher Frauen zugeordnet werden, z.B. Tätigkeiten im Büro, im Verkauf oder im Friseurhandwerk (vgl. 2.3.2.1). Auch beim Lübecker STARegio-Projekt ist dies der Fall (vgl. 4.1.2). Daraus ergibt sich die Frage: Warum interessieren Mädchen, Frauen und Mütter sich so sehr für diese Berufe?

Eine Antwort hierzu liefert die Betrachtung von ZYBELL (2005). Sie bezieht sich auf die oben beschriebene männerdominierte Berufswelt und zeigt davon ausgehend auf, dass die Berufswahl deutlich geschlechtsspezifisch geprägt ist. Ein Beispiel: Wählt eine Frau einen männlich codierten Beruf, z. B. den des Maurers, verletzt sie die in der deutschen Gesellschaft geltende Norm. Die Folgen sind Unverständnis im Umfeld (vgl. ZYBELL 2005, 26 ff.).

Gängiger ist es, dass eine junge Frau ihren Beruf mit Blick auf die familiäre Zukunft wählt. So erlernt sie während der Berufsausbildung Kompetenzen, die sie

bei der Erziehung ihrer eigenen Kinder und beim Führen des eigenen Haushalts verwerten kann. Schon während der Adoleszenz befassen sich Mädchen intensiv damit, wie ihre spätere Familie aussehen wird, so dass die Berufswahl sich dieser Perspektive unterordnet. Hier unterscheiden sie sich deutlich von gleichaltrigen Jungen, die unbefangener an ihre Zukunftsplanung herangehen und ihre Karriereplanung selbstbewusster betreiben als Mädchen, die im Allgemeinen eine eher unklare Berufsvorstellung entwickeln (vgl. ebd. 33 ff.).

Daraus wird deutlich, dass die deutsche Gesellschaft in hohem Maße durch Moralvorstellungen geprägt ist. Diese Moralvorstellungen bilden einerseits die herrschenden Geschlechterverhältnisse ab, beeinflussen diese jedoch auch gleichzeitig. Junge Frauen suchen sich innerhalb dieser Moralprägung ihren Standort und treffen beeinflusst durch die Geschlechterdifferenz eher diffuse Entscheidungen bezüglich ihrer Berufswahl (vgl. ebd. 41 f.).

Letztlich sind Mädchen aufgrund dieser moralischen Restriktionen im System der Berufsbildung qua Geschlecht benachteiligt, tragen aber durch die Reproduktion der Geschlechterverhältnisse auch selbst zu dieser Benachteiligung bei. Einen Versuch, diesbezüglich Veränderungen herbeizuführen, stellt beispielsweise der „Girls´ Day“ dar. An diesem alljährlich stattfindenden Aktionstag können sich junge Mädchen über verschiedene Berufsbilder informieren, um später aus einem breiteren Berufsspektrum ihre Wahl treffen zu können (vgl. www.girls-day.de, 6.11.2007, 9:07 Uhr).

Bezogen auf die Zielgruppe junger Mütter ist feststellbar, dass diese noch viel stärker darauf achten, inwiefern sich der Ausbildungsberuf mit ihren familiären Pflichten vereinbaren lässt, da die zeitliche Verfügbarkeit durch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten stark begrenzt ist. Somit sind junge Mütter noch viel mehr auf die frauenspezifischen Berufsbilder eingegrenzt als andere ausbildungssuchende junge Frauen⁶.

⁶ Kritisch hinterfragt werden könnte an dieser Stelle auch das Konzept der Teilzeit-Ausbildung (vgl. 2.3, 3.4): Durch die Tatsache, dass jungen Müttern angeraten wird, in Teilzeit eine Ausbildung zu absolvieren, könnte die weibliche Rollenzuschreibung, nicht im vollen Zeitumfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, weiter manifestiert werden. Allerdings verhindern die gegenwärtigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in vielen Fällen eine Vollzeitausbildung für junge Eltern (vgl. 4.1.5).

2.1.2 Männlichkeitstypen und ihr Einfluss auf das Arbeitssystem

Wie kommt es, dass die geschlechtsspezifische Aufteilung der deutschen Gesellschaft und hier insbesondere des Arbeitssystems fortbestehen kann? Ausgehend von heterosexuellen Beziehungsgefügen können diesbezüglich drei verschiedene Männlichkeitstypen identifiziert werden, die durch ihre Prägung und ihr Agieren die Arbeitskultur in unterschiedlicher Weise gestalten (vgl. HÖYNG und LANGE 2004,107 ff.):

- Gute Ernährer leben idealtypisch mit einer Partnerin zusammen und erwirtschaften durch ihre Arbeit das Familieneinkommen. Das Selbstverständnis des guten Ernährers ist, dass er durch seine Arbeit die Familie versorgt. Um dieser Rolle gerecht zu werden, nimmt die Arbeit eine hohe Priorität im Alltag ein, so dass die Verantwortung für den familiären Kontext in erster Linie bei der Partnerin liegt.
- Übererfüller richten ihr Leben in erster Linie auf den Beruf aus. Dadurch vernachlässigen sie ihren privaten Lebensbereich. Durch ihren hohen zeitlichen Einsatz für die Arbeit nehmen Übererfüller häufig Führungspositionen ein und bestimmen die Arbeitskultur in hohem Maße. Übererfüller erfüllen die oben beschriebenen Merkmale der männerbündischen Arbeitskultur in Reinform.
- Zeitpioniere setzen neben der Arbeit auch noch andere, private Schwerpunkte. Der Beruf stellt somit nur eine von mehreren Lebenswelten dar, in denen sich der Zeitpionier bewegt. Indem der Zeitpionier eher in Teilzeit als Vollzeit arbeitet, lebt er vor, dass diese Arbeitsform auch für Männer akzeptabel ist. Allerdings kennt er durch diesen Sonderstatus Ausgrenzung – er verhält sich nicht konform zu den erwarteten gesellschaftlichen Normen und erfährt deshalb vielfach Ablehnung.

Bis auf die letztgenannte Gruppe, nämlich die Zeitpioniere, tragen sowohl die „guten Ernährer“ als auch die „Übererfüller“ dazu bei, dass sich die geschlechtsspezifische Separation des Arbeitsmarktes weiter fortsetzt. Die beschriebenen Merkmale und Männlichkeitstypen bestimmen die Arbeitskultur folglich in hohem Maße.

Beachtenswert ist an dieser Stelle der „Sonderfall“ des „Zeitpioniers“: Er erfährt gesellschaftliche Ausgrenzung und wird im schlimmsten Fall nur als „halber Mann“ betrachtet⁷. Hier ist eine interessante Parallele zum unter 2.1.1 beschriebenen Berufswahlverhalten von jungen Mädchen feststellbar: Verstoßen diese gegen die gesellschaftlichen Regeln und wählen einen „Männerberuf“, dann werden sie genauso argwöhnisch betrachtet wie ein Mann, der trotz physischer Gesundheit nicht Vollzeit arbeitet.

Von Gleichberechtigung ist die deutsche Arbeitskultur noch weit entfernt. Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die männerdominierte Arbeitswelt feststellen:

„Kaum ein Mann hat ein gezieltes Interesse an der Ausgrenzung und Abwertung von Frauen. Vielmehr verfolgen Männer ihre Interessen, und nehmen dabei kaum wahr, auf wessen Kosten dies geschieht. Gleichstellung wird durch eine alltägliche soziale Praxis behindert, die mit Regelungen und Gesetzen sicher nur schwer steuerbar ist.“ (HÖYNG, LANGE 2004, 109)

Statistisch belegbar ist die Ungleichheit der Geschlechter auf dem deutschen Arbeitsmarkt, betrachtet man die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen: Die Europäische Kommission stellt fest, dass die nach Geschlecht ungleiche Bezahlung im Jahr 2005 eine Differenz von 22% ausmacht. Gründe dafür sieht die Europäische Kommission darin, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeit-Arbeitsangebote annehmen und vermehrt in Elternzeit gehen (vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION 2007, 4 f.).

Diese Gründe legen nahe, dass Elternschaft und Teilzeit-Arbeit insbesondere für Frauen strukturelle Benachteiligungen und finanzielle Einbußen bedeuten. Um derartigen Ungleichheiten langfristig entgegen zu wirken, wird das Konzept des „Gender Mainstreaming“ eingesetzt. Es kann als eine Möglichkeit der gemeinsamen Organisationsentwicklung von Männern und Frauen genutzt werden, um bestehende Diskriminierungen abzarbeiten:

⁷ Im Gegensatz zur gesellschaftlichen Realität, die vielfach noch das Modell des „Workaholics“ honoriert, propagiert die Bundesregierung in einer von der PROGNOSE AG erstellten Studie das Modell der „Work-Life-Balance“, also der ausgewogenen Verzahnung von Arbeit- und Privatleben als einen „Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“ (vgl. PROGNOSE AG 2005).

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Europarat 1998, zitiert nach HELMING, SCHÄFER 2006, 1)

Potenziell können alle Beteiligten vom Gender Mainstreaming profitieren, da hinter diesem Konzept der Gedanke der Geschlechtergerechtigkeit steht. In der Realität zeigt sich aber, dass dieses Konzept zunächst die mächtigen Männerbünde überzeugen muss, bevor es zu spürbaren Veränderungen kommen kann (vgl. HÖYNG, LANGE 2004, 110 ff). Insofern stellt die Teilzeit-Ausbildung einen Aspekt dar, der zu mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des dualen Systems der Berufsausbildung führen kann.

2.2 Teilzeit-Ausbildung und das Berufsbildungssystem

PAUL UND ZYBELL interpretieren das deutsche Berufsbildungssystem dahingehend, dass junge Mütter⁸ aufgrund ihres Geschlechts und aufgrund ihrer Lebenslage benachteiligt sind: Sie müssen sich neben der Ausbildung intensiv um die Familie kümmern, was innerhalb des Bildungssystems nicht vorgesehen ist (2005, vgl. 37). Insofern verstoßen die jungen Frauen gegen die informelle Spielregel „Beruf als Lebensraum“, wie sie unter 2.1 dargestellt wurde. Junge Eltern und hier insbesondere junge Mütter können aufgrund ihrer eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit nicht die Rolle eines „Übererfüllers“ einnehmen, der sich mehr für das Unternehmen als für sein privates Leben engagiert.

Konkretisiert wird diese Vermutung auch durch die Darstellung von NADER et al. (2003). Die Autorinnen stellen die Vereinbarkeitsfrage ebenfalls als das entscheidende Hindernis zur Aufnahme einer Ausbildung dar. Hinzu kommt eine Kumulation weiterer Benachteiligungen, die sich in Form von finanziellen, organisatorischen und zeitlichen Belastungen darstellen können: Allein erziehende ledige Frauen ohne Ausbildung sind häufig von Armut betroffen und von staatlichen Sozialleistungen abhängig. Es ist zu vermuten, dass Arbeitgeber/innen Bewerbungen von jungen Müttern aus Sorge vor häufigeren Fehlzeiten ableh-

⁸ Wie bereits aus dem Kapitel 2.1.2 deutlich wurde, ist die Zielgruppe für Teilzeit-Ausbildung fast ausschließlich weiblich, vgl. hierzu auch 2.4 und 4. Selbst wenn im Text nur die weibliche Form benannt ist, so steht die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung grundsätzlich auch Vätern offen.

nen. Umschulungsmaßnahmen durch die Agentur für Arbeit werden nicht bewilligt, da meist die Aufnahmevoraussetzungen nicht erfüllt werden, z. B. können sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen nicht nachgewiesen werden. Insgesamt gibt es für die Mehrzahl junger Mütter keine passenden Berufsbildungsmaßnahmen (vgl. NADER et al. 2003, 31 ff.)

Die Situation ausbildungswilliger junger Mütter lässt sich vielerorts wie folgt beschreiben:

„Das Beispiel junger Mütter zeigt, dass die Organisation des Berufsbildungssystems rückständig gegenüber individuellen Handlungsmustern ist, da eine Normalbiografie junger Menschen unterstellt wird, die nicht den realen Verhältnissen entspricht. Elternschaft ist hier ebenso wenig vorgesehen wie andere zeitintensive Verpflichtungen. Abweichende Lebensmuster treffen auf strukturelle Barrieren.“ (PAUL, ZYBELL 2005, 37)

Die Autorinnen fordern daher eine Anpassung des Berufsbildungssystems an die sich immer individueller gestaltenden Lebensmuster Jugendlicher und junger Erwachsener. PAUL-KOHLHOFF bringt auf den Punkt, dass der Bedarf an Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter lange Zeit von der Gesellschaft ignoriert wurde und stellt fest:

„Es ist an der Zeit: junge Mütter und damit auch ihre Kinder können sich über eine Berufsausbildung einen besseren Start in die Zukunft verschaffen!“ (PAUL-KOHLHOFF 2003, 10).

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung innerhalb des Berufsbildungssystems entwickelt hat und wie sich als logische Konsequenz dieser Entwicklung die gesetzliche Grundlage geändert hat.

2.3 Historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung

Thematisch knüpft die Forderung nach Ausbildungsteilhabe junger Mütter an die bildungstheoretische Phase der Emanzipation an, die in den 1960er bzw. 1970er Jahren aktuell war. Bei der damaligen Diskussion um Gleichberechtigung und Bildungsreform ging es darum, Chancengleichheit für alle Bürger der BRD zu schaffen (vgl. 1.1).

Dennoch wurde das Thema „Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter“ erst in den 90er Jahren aktuell. Die folgende Grafik gibt eine Übersicht über die historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung:

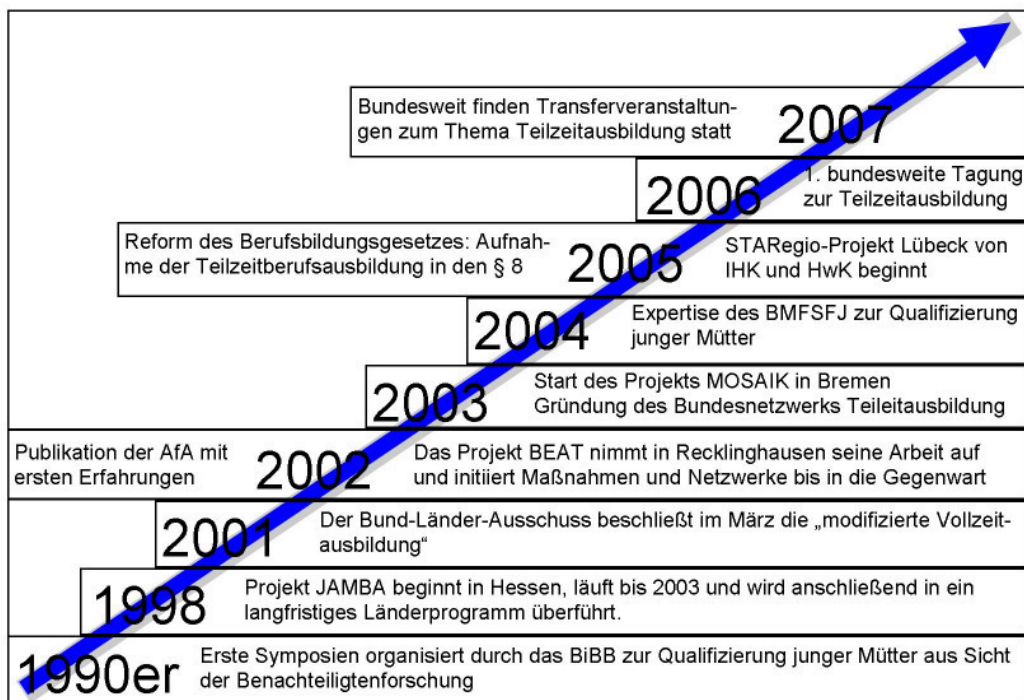


Abbildung 3: Historische Entwicklung der Teilzeit-Ausbildung

Seit den 90er Jahren hat sich eine Vielzahl verschiedener Modellprojekte zum Thema „Förderung der beruflichen Qualifizierung von jungen Müttern“ entwickelt. Im Rahmen der Benachteiligtenförderung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung verschiedene Symposien durchgeführt und das Thema somit publik gemacht (vgl. PUHLMANN 2006).

Berichte zur Situation allein erziehender junger Mütter ohne Ausbildung führten dazu, dass 1998 in Hessen das Projekt JAMBA ins Leben gerufen wurde, welches wissenschaftlich durch die Technische Universität Darmstadt begleitet wurde (2.3.2.1, vgl. ZYBELL 2003; NADER et al. 2003).

Wegweisend ist der Bund-Länder-Beschluss vom März 2001: Darin wird die Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter sowie in Pflege eingebundene Menschen als eine „modifizierte Vollzeitausbildung“ definiert (vgl. BUND-LÄNDER-AUSSCHUSS 2001). Der Beschluss hält fest, dass im Ausnahmefall eine Ausbil-

derung in Teilzeit ermöglicht werden soll, wobei gewährleistet werden muss, dass die nötigen Praxiserfahrungen in einer verkürzten Wochenarbeitszeit vermittelt werden können. An den Bund-Länder-Beschluss schließt sich folgende Direktive des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) an:

„Als Eckwerte werden eine Überschreitung der Gesamtausbildungsdauer nicht über 12 Monate und eine Reduzierung der täglichen Ausbildungszeit im Betrieb nicht unter $\frac{3}{4}$ festgelegt, um eine adäquate Vermittlung des Ausbildungsziels sicher zu stellen.“ (LAMBERTZ, LANGE 2001, 1)

2002 werden Erfahrungsberichte zum Thema Teilzeit-Ausbildung erstmals in einer Publikation der Bundesanstalt für Arbeit abgedruckt (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 2002). Ebenfalls in 2002 nimmt das Projekt BEAT seine Arbeit auf (2.3.2.3). Ein Jahr später, in 2003, beginnt die wissenschaftliche Forschungsarbeit des Bremer Projekts MOSAIK (2.3.2.2).

Im Jahr 2004 veröffentlicht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Expertise, in der die Problematik von Teenage-Schwangerschaften und den (begrenzten) Möglichkeiten junger Mütter zur beruflichen Ausbildung diskutiert wird (vgl. BMFSFJ 2004).

Die verschiedenen Initiativen führen 2005 zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes. Im Januar desselben Jahres beginnt die Arbeit des STARegio-Projekts der Lübecker Kammern (vgl. Kapitel 3). Im Jahr 2006 findet erstmalig eine bundesweite Tagung zum Thema „Von der Ausnahme zur Regel – Teilzeitberufsausbildung für junge Menschen mit Kind“ statt, die vom Netzwerk Teilzeitberufsausbildung organisiert wird – dieses Netzwerk existiert seit 2003 (2.3.2.4). Im Jahr 2007 wird die Thematik durch zahlreiche Transfervorhaben, die durch Projektträger wie RE/init und MOSAIK durchgeführt werden, bundesweit publik gemacht.

2.3.1 Gesetzliche Grundlage – BBiG § 8

§ 8 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

(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). (BBiG 2005)

Der zitierte Paragraph des Berufsbildungsgesetzes stellt fest, dass bei „berechtigtem Interesse“ eine Teilzeit-Ausbildung in der regulären Ausbildungsdauer möglich ist, d. h.: ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Was genau man unter einem „berechtigten Interesse“ verstehen kann, wird durch den Gesetzeskommentar der Rechtsexperten HERKERT und TÖLTL erläutert. In erster Linie sollen Auszubildende von dieser Regelung Gebrauch machen können, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen müssen (vgl. HERKERT, TÖLTL 2006, § 8, S. 1 f.).

Weder dem Gesetz noch dem Kommentar ist zu entnehmen, wie diese Verkürzung zeitlich zu gestalten ist. Wie sich bei der Darstellung der verschiedenen Modellprojekte zeigen wird, gibt es eine sehr große Vielzahl von Konzeptionen zur Teilzeit-Ausbildung. Die Tatsache, dass das Berufsbildungsgesetz so deutungs offen formuliert ist, birgt sowohl Vor- als auch Nachteile in sich.

Nachteilig kann sein, dass das Gesetz nicht genau vorgibt, in welchen Fällen junge Mütter und Väter eine Teilzeit-Ausbildung in der regulären Dauer abschließen können. Je nachdem wie die lt. BBiG zuständige Stelle, also in den meisten Fällen die IHK bzw. HwK vor Ort das Gesetz auslegt, dauert eine Teilzeit-Ausbildung unter gleichen Voraussetzungen unterschiedlich lang – evtl. länger, als sie dauern müsste (vgl. ZYBELL 2003, 91 ff.).

Allerdings liegt gerade in der Tatsache, dass es keine genau festgelegten Richtlinien zur Umsetzung von Teilzeit-Ausbildung gibt, ein großer Vorteil: Dadurch kann die zuständige Stelle auf den Einzelfall bezogen entscheiden, ob ein Verkürzungsgrund vorliegt oder ob es sinnvoller ist, die Ausbildungsdauer zu verlängern. Dabei müssen jedoch auch die durch den § 8 BBiG definierten Gründe zur Verkürzung bzw. Verlängerung einer Ausbildung beachtet werden. Insgesamt sind die Entscheidungsfreiräume ohne genauere Regelung jedoch wesentlich größer, als wenn das BiBB konkret einzuhaltende Richtlinien erlassen würde.

2.3.2 Modellprojekte

Inwiefern ist ein Projekt die geeignete Arbeitsform, um eine neue Ausbildungsmöglichkeit wie die der Teilzeit-Ausbildung in der Bundesrepublik zu etablieren? Hierzu ist eine Definition des Begriffs „Projekt“ notwendig.

- „Projekte
- sind einzigartig,
 - nutzen Ressourcen vorübergehend,
 - haben festgelegte Ziele,
 - betreffen Veränderungen.“ (BAGULEY 1999, 18)

Für die tägliche Arbeit im Projekt bedeutet dies, dass über einen definierten Zeitraum bestimmte Personen, Geld- und Sachmittel eingesetzt werden, um ein vorab bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Prozess, bis dieses Ziel erreicht ist, ist gekennzeichnet durch Umgestaltungen; frühere Vorgehensweisen werden beispielsweise durch neu entwickelte ersetzt.

Diese Projektdefinition muss um eine weitere Komponente erweitert werden, nämlich die der Komplexität:

„Ein Projekt ist ein zielgerichtetes, einmaliges, zeitlich begrenztes Vorhaben, das aufgrund seiner besonderen Herausforderung einer eigenen Organisationsform im Unternehmen bedarf. Von anderen Vorhaben unterscheidet sich ein Projekt durch Bedeutung, Komplexität, Größe, Neuartigkeit, Risikopotenzial und Kostenrelevanz für das Unternehmen“ (HANSEL, LOMNITZ 2003, 2).

Daraus folgt: Die Arbeitsform „Projekt“ ist gut dazu geeignet, eine neue Ausbildungsform innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems zu verankern. Zur Thematik Teilzeit-Ausbildung gab es in der Vergangenheit verschiedene Projekte, die jeweils sehr unterschiedlich gearbeitet haben. Im Folgenden sollen beispielhaft einige dieser Initiativen vorgestellt werden. Dazu werden exemplarisch das Projekt JAMBA und das Projekt MOSAIK vorgestellt, die vom wissenschaftlichen Standpunkt her die Teilzeit-Ausbildung untersuchen. Die Perspektive eines Bildungsträgers nimmt das Projekt BEAT ein. Die überregionale Komponente wird dargestellt durch das bundesweit agierende Netzwerk „Teilzeitberufsausbildung“.

2.3.2.1 Projekt JAMBA

Bei dem Modellprojekt JAMBA handelt es sich um ein Vorhaben im Bundesland Hessen, das in den Jahren 1998 bis 2003 durchgeführt wurde. Seit dem Ende der Projektphase wird JAMBA vom hessischen Ministerium als Bildungsprogramm fortgesetzt (vgl. ZYBELL 2003, 11 f.).

JAMBA ist die Abkürzung für „**J**unge **a**llein erziehende **M**ütter in der **B**erufsausbildung“. Ziel ist es, die Klientel dieses Projekts über eine qualifizierte Erstausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei richtet sich das Angebot ausdrücklich an die Zielgruppe allein erziehender junger Mütter unter 27 Jahren (vgl. PAUL, ZYBELL 2005, 38).

Dieses Projekt, welches das erste wissenschaftlich begleitete Teilzeitausbildungsprojekt in der deutschen Geschichte darstellt⁹, hat mit der Reduktion der Wochenarbeitszeit auf ca. 75% der regulären Zeit einen Meilenstein in der beruflichen Bildung erreicht. Indem die jungen Mütter 30 Stunden pro Woche ausgebildet werden und die Berufsschule in der regulären Form besuchen, wurde durch das Projekt JAMBA die modifizierte Vollzeitausbildung entwickelt, die im oben zitierten Bund-Länder-Beschluss von 2001 mündete.

Die Kennzeichen des JAMBA-Projekts sind eine umfangreiche finanzielle Förderung durch das hessische Sozialministerium und den Europäischen Sozialfonds (ESF). Dadurch wird die sozialpädagogische Betreuung finanzierbar, die die Ausbildung vom Beginn bis zum Abschluss begleitet. Folgende Zuschüsse werden gezahlt:

- Projektträger (= Bildungsträger) erhalten einen monatlichen Zuschuss von bis zu 150 EUR pro Teilnehmerin und Monat.
- Monatlicher Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten: Dieser kann bis zu 200 EUR betragen.
- Degressive Förderung der Ausbildungsbetriebe: Unternehmen, die Teilzeitauszubildende einstellen, erhalten im ersten Ausbildungsjahr eine Auf-

⁹ Die wissenschaftliche Begleitung fand durch die TU Darmstadt unter Leitung von Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff statt.

wandsentschädigung von 150 EUR. Im zweiten Lehrjahr reduziert sich diese auf 130 EUR und im dritten Jahr werden noch 100 EUR an den Betrieb gezahlt (vgl. PAUL, ZYBELL 2005, 38).

Dadurch, dass das hessische Sozialministerium die Ergebnisse aus der Modellprojektphase weiter fortführt, erhalten seit 2003 jährlich 100 allein erziehende Frauen die Chance auf eine Ausbildung in Teilzeit (vgl. PAUL, ZYBELL 2005, 38). Gute Gründe für die hessische Landesregierung, das Projekt in Form eines Landesprogramms fortzusetzen, lieferten folgende Ergebnisse: 84% der Teilzeit-Auszubildenden legten bei der Abschlussprüfung im Jahr 2002 einen Notendurchschnitt von guten bis befriedigenden Leistungen vor, 16% erzielten immerhin noch ausreichende Leistungen, so dass ein Notendurchschnitt der Teilzeit-Auszubildenden von 2,8 erreicht wurde. Im Vergleich zu den Durchschnittsnoten aller Ausbildungsabsolventen des IHK-Bezirks Darmstadt im Jahr 2002 schnitten die Teilzeit-Auszubildenden damit sogar besser ab, denn hier betrug der Mittelwert die Note 3,0 (vgl. ZYBELL 2003, 183 f).

Das bedeutet: Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 75% geht nicht mit einer schlechteren Ausbildungsleistung einher. Wichtige Ergebnisse des Projekts JAMBA zeigen sich bei der Befragung der Betriebe. 62% bescheinigen, dass eine Teilzeit-Ausbildung gut durchführbar ist, 71% stellen fest, dass die Ausbildung einer jungen Mutter eine positive Erfahrung für das Unternehmen darstellte (PAUL, ZYBELL 2005, 40).

Dass diesem Urteil nicht alle Betriebe beipflichten, liegt vor allem in den häufigeren Fehlzeiten junger Mütter. Ausfallzeiten entstehen dadurch, dass Kinder krank werden und der Betreuung durch die Mutter bedürfen, u. U. häufiger als bei Auszubildenden ohne Kind. Dennoch werden die häufigeren Fehlzeiten nicht von allen Betrieben als problematisch empfunden. Dies mag damit zusammen hängen, dass die jungen Mütter in anderer Hinsicht Vorteile gegenüber Auszubildenden ohne Kind mitbringen: Beispielsweise stellen die Betriebe eine hohe Motivation und eine positive Einstellung zur Arbeit fest. Durch ihre Lebenserfahrungen bringen die Frauen bereits Fähigkeiten mit, die anderen Auszubildenden noch fehlen. Insbesondere wird das höhere Verantwortungsbewusstsein und die größere Selbständigkeit der Teilzeit-Auszubildenden als

positiv empfunden und kann daher die teilweise häufigeren Fehlzeiten ausgleichen (PAUL, ZYBELL 2003, 40 f.).

Festzustellen ist, dass die gewählten Ausbildungsberufe innerhalb des JAMBA-Projekts einem relativ klar abgesteckten Spektrum entstammen, das geschlechtsspezifisch geprägt ist: Der überwiegende Teil der Frauen erlernt den Beruf der Bürokauffrau (54%), 20% den der Kauffrau im Einzelhandel. Begründet wird dies durch die hohe Nachfrage der Projektteilnehmerinnen nach diesen Berufsbildern, aber auch dadurch, dass einige Bildungsträger ausschließlich diese beiden Berufe anbieten. Handwerksberufe wie der der Bäckerin stellen die absolute Ausnahme dar; eine Tatsache, die sich durch die ungünstigen Arbeitszeiten erklärt, wodurch eine flexible Kinderbetreuung benötigt wird. Weitere Berufe sind die der Kauffrau für Haus- und Grundstückswirtschaft (entspricht der heutigen Ausbildung zur Immobilienkauffrau), Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Verkäuferin, Buchhändlerin, Rechtsanwaltsgehilfin, Fachkraft im Nahrungsmittelhandwerk sowie Friseurin (vgl. ZYBELL 2003, 184 ff., vgl. zur Berufswahl auch 2.1.1).

Wichtigstes Ergebnis des Projekts JAMBA ist, dass eine zeitreduzierte Ausbildung möglich ist, ohne dass darunter die Qualität der Ausbildung leidet. Die Evaluation hat ergeben, dass sich das Berufsbildungssystem den Bedürfnissen junger Eltern anpassen kann und muss, wodurch die Gesetzesänderung des § 8 BBiG erst ermöglicht wurde.

2.3.2.2 Projekt MOSAIK

Ein weiteres Modellprojekt, das auf wissenschaftlicher Ebene arbeitet, ist das Projekt MOSAIK, welches durch die Berufspädagogin Marianne FRIESE begleitet wird. Das Projekt wurde vom Mai 2003 bis Juni 2006 in Bremen durchgeführt. Ziel war es, ein Kooperationsnetz zu entwickeln, welches Beratungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote für junge Mütter bündelt. Mit Hilfe dieses Netzwerks sollten junge Mütter ihren Bedürfnissen entsprechend beraten werden. Ergebnis der Beratung sollte die Einmündung in berufliche Qualifizierung/Teilzeitberufsausbildung sein (vgl. ROSENKÖTTER 2007, 2.).

Von September 2006 bis Ende August 2007 wurde die Transferphase des Projekts vom Standort Gießen aus fortgesetzt (vgl. www.mosaikonline.info, 18.06.2007, 9:47 Uhr). Im Sinne ganzheitlicher Reflexion geht die wissenschaftliche Arbeit davon aus, dass mit der Mutterschaft im Jugendalter spezifische Bedarfe verbunden sind. Einerseits werden Beratungs- und Betreuungsangebote entwickelt, die zur Festigung der Identität und zu Elternkompetenz beitragen sollen. Andererseits gilt es, bedarfsgerechte Angebote für Schulabschlüsse zu generieren. Dazu gehört eine klientengerechte Berufsorientierung und Berufsvorbereitung genauso wie schließlich die Vermittlung in Ausbildung, die psychosoziale wie sozialpädagogische Unterstützung beinhalten sollte (vgl. FRIESE, ANSLINGER 2007, 4).

Während der fünfjährigen Projektarbeit wurde eine Kooperationsstelle eingerichtet, die die Akteure und Angebote der „Bremer Förderkette“ bündelt. Diese zentrale Anlaufstelle bietet kompetente Beratung von der Geburt des Kindes bis zur erfolgreichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Somit wird hier das Angebot unterschiedlicher Netzwerkpartner/innen durch Beratung aus einer Hand an die jungen Mütter weiter gegeben.

2.3.2.3 Projekt BEAT

Seit August 2002 führt der Bildungsträger RE.init e.V. in Recklinghausen das Modellprojekt BEAT durch. BEAT steht für „**B**etriebliche **E**rst-**A**usbildung in **T**eilzeit“ und richtet sich an junge Mütter und Väter unter 25 Jahren, die vorrangig allein erziehend sein sollen (vgl. www.projekt-beat.de, 16.08.2006, 11:52 Uhr).

Zudem wird die Zielgruppe der sozial benachteiligten Eltern angesprochen, die vorwiegend Hauptschüler/innen sind und die im Arbeitslosengeld II-Bezug stehen. Junge Eltern mit Migrationserfahrung werden ebenfalls mit einbezogen (vgl. SPECHT 2006, 2).

Übergeordnetes Ziel ist es, die Teilzeit-Ausbildung zur Regelausbildung weiter zu entwickeln. In den konkreten Fällen, in denen Teilzeit-Ausbildung durchgeführt wird, sollen die jungen Mütter und Väter dazu befähigt werden, berufliche Qualifizierung und familiäre Pflichten miteinander zu vereinbaren, ein besseres

Selbstwertgefühl zu entwickeln und durch das Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses dazu befähigt werden, ihr Leben eigenverantwortlich gestalten zu können (vgl. SPECHT 2006, 3).

Das Projekt BEAT unterscheidet sich vom JAMBA-Projekt insbesondere dadurch, dass die umfangreiche finanzielle Bezuschussung der Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse nicht dauerhaft gegeben ist. Indem frühzeitig auf eine Subventionierung der Lehrstellen verzichtet wird, sollen Betriebe auch nach Ablauf der Projektzeit Teilzeit-Ausbildungsplätze zur Verfügung bereitstellen (vgl. SPECHT 2006, 1).

Das bedeutet: Die jungen Mütter und Väter werden nach einer dreimonatigen Vorbereitungsphase inkl. Praktikum durch den Bildungsträger an einen Ausbildungsbetrieb vermittelt, mit dem ein allgemein üblicher Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Das heißt für den Bildungsträger, dass dieser im Vorfeld Akquisitionsaufgaben zu leisten hat, die im Netzwerk mit Kammern, Arbeitsagenturen und Arge zu bewältigen sind. Während der Vorbereitungsphase, in der die jungen Eltern den Wunschberuf kennen lernen und ihren Alltag auf die Berufswirklichkeit umstellen, werden Fragen der Kinderbetreuung und der finanziellen Absicherung geklärt (vgl. SPECHT 2006, 3 ff.).

Innerhalb des Projekts BEAT umfasst die reguläre betriebliche Ausbildungszeit in der Regel sechs Stunden. Bezogen auf eine fünf-Tage-Woche errechnet sich also eine 30-Stunden-Woche. Die maximale Ausbildungsdauer beträgt 4 Jahre (vgl. SPECHT 2006, 3.).

Aus der Projektkonzeption geht hervor, dass sich BEAT explizit auf die Ergebnisse des JAMBA-Forschungsprojekts bezieht. SPECHT stellt insbesondere folgende Ziele dar:

- Ermöglichung von Teilzeit-Ausbildung in allen anerkannten Berufen des dualen Systems, ohne Einengung auf frauentypische Berufsbilder.
- Einhaltung der vorgeschriebenen Ausbildungsordnung, wobei der zeitliche Rahmen des Ausbildungsverlaufs individuell angepasst und flexibel gestaltet werden soll.

- Absprache der Arbeitszeit mit den zuständigen Kammern: In der Regel 6 Stunden pro Tag (etwa 75% der regulären Ausbildungszeit im Betrieb).
- Maximale Dauer der Ausbildung: vier Jahre, bei entsprechenden Voraussetzungen ist eine Verlängerung der Ausbildung nicht notwendig.
- Finden eines wohnortnahen Ausbildungsplatzes (vgl. SPECHT 2006, 3.).

Ähnlich wie bei JAMBA findet auch bei BEAT eine sozialpädagogische Begleitung und Betreuung der Ausbildung während ihrer kompletten Dauer durch den Bildungsträger statt. SPECHT stellt diese als erforderlich dar: Gründe sieht er in den „vielfältigen Problemen und Schwierigkeiten, die Alleinerziehende täglich zu bewältigen haben“ (2006, 7).

So werden im Rahmen der sozialpädagogischen Unterstützung Kinderbetreuungsmöglichkeiten geklärt, es finden individuelle Beratungen und Betreuungen in Gruppen- und Einzelsettings statt. Als ein wichtiger Faktor wird auch die finanzielle Absicherung der Auszubildenden organisiert. Junge Eltern, die nicht erfolgreich in Ausbildung vermittelt wurden, werden gecoacht, bis sie eine Arbeitsstelle gefunden haben (vgl. SPECHT 2006, 7).

Die Kurse, die im Rahmen des Projekts BEAT von RE.init e. V. durchgeführt werden, haben eine Größe von 20-24 jungen Alleinerziehenden. Nach Ende der ersten Projektlaufzeit 2004 wird die Arbeit derzeit im Folgeprojekt Mia Via fortgesetzt, welches bis Mitte Dezember 2008 durchgeführt wird. Im Rahmen eines Transfervorhabens wurden in 2007 die Projektergebnisse in ganz Deutschland vorgestellt, um so regionale Initiativen zu gründen (vgl. www.projekt-beat.de 16.08.2007, 11:52 Uhr).

2.3.2.4 Netzwerk Teilzeitberufsausbildung

Im Rahmen der Arbeit im Projekt BEAT hat der Bildungsträger RE.init e. V. gemeinsam mit sechs Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit und Vertreterinnen verschiedener Beschäftigungsträger in Nordrhein-Westfalen im Juni 2003 das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung gegründet (vgl. www.projekt-beat.de/netzwerk.php, 16.08.2006, 12:30 Uhr). Ziel des Netzwerkes ist es, gemeinsam an der Weiterentwicklung der Teilzeit-

Ausbildung zu arbeiten, so dass diese zur Regelausbildung wird. Ein erstes Resultat ist ein Eckpunktepapier vom 30. Juni 2006 für zeitmodifizierte Berufsausbildung und Berufsvorbereitung. Darin werden Handlungsempfehlungen an die Akteure des Berufsbildungssystems formuliert. Wesentliche Forderungen sind:

- Sicherung des Lebensunterhalts von Teilzeit-Auszubildenden durch einheitliche und transparente Antragsverfahren
- Bereitstellung von passgenauen Kinderbetreuungsangeboten, um dadurch einen hinderlichen Faktor bei der beruflichen Erstintegration von jungen Müttern abzuschaffen
- Stärkung des Netzwerkgedankens von lokalen Akteuren, um dadurch Synergieeffekte für die berufliche Bildung zu erzielen (vgl. NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG 2005, 2 ff.).

Dieses Eckpunktepapier muss in Bezug auf drei Empfehlungen kontrovers diskutiert werden:

1. Insbesondere die Heterogenität der Kammerentscheidungen bei der Eintragung von Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen werden als nachteilig angesehen. Gefordert werden einheitliche Standards, unter welchen Bedingungen eine Teilzeit-Ausbildung wie lange bei welcher Wochenarbeitszeit dauert (vgl. NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG 2005, 2f.).

Diese Forderung nach einer einheitlichen Vorgehensweise widerspricht jedoch dem dezentralen Bildungssystem in Deutschland. Kammern können eigenständig entscheiden, wie mit bestimmten Fragen des BBiG umgegangen wird. Zudem ist vor einer Überregulierung zu warnen – Freiräume im Gesetzestext können so flexibler zugunsten der Ausbildenden und Auszubildenden ausgelegt werden (vgl. 2.3.1).

2. Das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung fordert eine Unterstützung der Betriebe. Wörtlich heißt es im Text:

„Betriebe, die sich entschließen, eine Auszubildende in Teilzeit zu beschäftigen und auszubilden, übernehmen eine wichtige soziale Verantwortung und haben erhöhte Kosten durch Informations- und Koordinierungsbedarf, ggf. Ausfälle der Auszubildenden bei

Krankheiten des Kindes. Die Evaluation der Teilzeit-Ausbildungsprojekte belegen, dass neben der sozialpädagogischen Begleitung und der pädagogisch-didaktischen Unterstützung durch die Berufsschule finanzielle Anreize für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und das Gelingen der Ausbildung förderlich sind.“ (NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG 2005, 3)

Daraus folgert das Netzwerk, dass eine „angemessene Aufwandsentschädigung“ an Betriebe gezahlt werden soll. Zudem wird eine Entlastung der Betriebe durch eine sozialpädagogische Begleitung gefordert (NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG 2005, 4).

Die Frage nach Subventionierung von Ausbildung wird immer wieder gestellt, auch bei anderen Zielgruppen und besonders dann, wenn Lehrstellen knapp sind. Allerdings steht die regelmäßige Subventionierung von Ausbildungsplätzen dem etablierten deutschen Berufsbildungssystem diametral entgegen. Kapitel 1.1.1 hat gezeigt, dass eine Berufsausbildung für den Betrieb niemals kostenneutral verläuft, im Gegenteil, es entstehen immer finanzielle Belastungen. Die Darstellung, dass Teilzeit-Auszubildende einen grundsätzlich höheren finanziellen Aufwand für einen Betrieb darstellen, muss überprüft werden: Dem widersprechen die positiven Belege darüber, dass Teilzeit-Auszubildende gut motiviert und engagiert arbeiten. Der hohe persönliche Einsatz der jungen Mütter lässt Arbeitsergebnisse erwarten, die für das ausbildende Unternehmen durchaus einen betriebswirtschaftlichen Nutzen darstellen können (vgl. 2.3.2.1 und 4.7).

3. Weiterhin fordert das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung eine Sicherung der sozialpädagogischen Begleitung (vgl. NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG 2005, 6). Die sozialpädagogische Begleitung wird als unabdingbar empfunden, um insbesondere junge Mütter bei der Alltagsgestaltung und im Zeitmanagement zu unterstützen. Damit werden allen Teilzeit-Auszubildenden gleichermaßen schwierige Lebenssituationen unterstellt. Dies mag für weite Bereiche der Zielgruppe zutreffen, allerdings gibt es auch junge Eltern, die in der Lage sind, ohne sozialpädagogische Begleitung eine Ausbildung zu absolvieren. Dies wird sich im anschließenden Abschnitt über das STARegio-Projekt Lübeck zeigen (vgl. Kapitel 3.7).

Das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung leistet einen guten Beitrag dazu, das Thema bundesweit bekannt zu machen. Dies geschah beispielsweise bei der ersten Tagung zum Thema Teilzeitberufsausbildung in Bielefeld am 13. Juni 2006. Anlässlich dieser Tagung diskutierten Kammervereine, Vertreter der Agentur für Arbeit und zahlreiche Beratungsstellen, Bildungsträger und Beauftragte für Chancengleichheit über die Zukunft der Teilzeitberufsausbildung. Die Effekte dieser Tagung werden sich voraussichtlich in vielen Folgeprojekten widerspiegeln.

Im Anhang dieser Dissertation ist eine Liste mit Projekten zu finden, die aktuell zur Thematik Teilzeit-Ausbildung arbeiten. Bislang sind 44 Ansprechpartner/innen erfasst. Ein großer Teil der Projekte ist im norddeutschen Raum sowie in Nordrhein-Westfalen tätig. In Hessen ist durch das Landesprogramm JAMBA eine gute Beratungsstruktur entstanden. Es wird deutlich: Vor allem im süddeutschen Raum gibt es noch große Versorgungslücken, die durch effektive Netzwerkarbeit geschlossen werden könnten.

2.4 Zielgruppe Teilzeit-Auszubildende

Die Projekte JAMBA, MOSAIK, BEAT sowie das Bundesnetzwerk Teilzeitberufsausbildung kommen in ihren Ergebnissen zu ähnlichen Empfehlungen für die Durchführung von Teilzeit-Ausbildung:

- Die Teilzeit-Ausbildung wird in den genannten Projekten über Träger organisiert, in der Regel sind dies private Bildungsunternehmen.
- Eine finanzielle Unterstützung der Betriebe wird als sinnvoll angesehen.
- Während der Ausbildungsdauer werden die jungen Mütter bzw. Väter sozialpädagogisch begleitet.

Verbunden damit ist die Vorannahme, dass die Zielgruppe der jungen Mütter bzw. Väter eine innerhalb des Berufsbildungssystems benachteiligte Gruppe darstellt. Gestützt wird dies durch die geschlechtsspezifische Analyse des Arbeitsmarktes, das sich als ein an männlichen Bedürfnissen orientiertes System darstellt (vgl. 2.1).

Es ist daher an dieser Stelle sinnvoll, sich die Zielgruppe der Teilzeit-Auszubildenden genauer anzuschauen. Unter einer Zielgruppe versteht man „Menschen mit gleichen Wünschen, Bedürfnissen, Träumen oder Problemen.“ (EDERER und SEIWERT 2000, 161). Um Bildungsangebote so passgenau wie möglich gestalten zu können, ist es wichtig, die Zielgruppe gut zu kennen, die angesprochen werden soll. Je klarer die Zielgruppe definiert ist, umso klarer können deren Bedürfnisse erkannt werden und entsprechend passende Angebote entwickelt werden (vgl. ebd. 2000, 160 ff.).

Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen werden, stellt sich hier bereits ein erstes Forschungsdefizit dar: Die Zielgruppe der Teilzeit-Auszubildenden ist nämlich in weiten Teilen unbekannt. Bei der Annäherung an diese „unbekannte Zielgruppe“ soll zunächst die Frage geklärt werden, warum es in einer aufgeklärten, modernen Gesellschaft überhaupt Teenager-Schwangerschaften gibt. Grund dafür, warum diese Frage hier behandelt wird, ist die Tatsache, dass die Autorin in der täglichen Arbeit sowohl bei Betriebskontakten als auch bei der Information von Kollegen/innen und Multiplikatoren/innen häufig darstellen muss, warum es die Zielgruppe des STARegio-Projekts überhaupt gibt. Die Frage nach dem „Warum“ zeigt deutlich auf, dass eine Schwangerschaft zu einem so frühen Zeitpunkt in unserer Gesellschaft nicht gewünscht ist.

In einer Darstellung der wissenschaftlichen Literatur über junge Mütter in der Berufsbildung wird deutlich, dass es unterschiedliche Ausbildungsansätze für die verschiedenen Förderbedarfe junger Mütter geben muss.

2.4.1 Ursachen für frühe Mutterschaft

Die deutsche Gesellschaft bringt dem Phänomen junger Mütter ein hohes Maß an Unverständnis und z. T. auch offener Ablehnung entgegen. ZYBELL (2003) stellt fest, dass eine junge Mutter auf die Gesellschaft wie eine Provokation wirkt: Moderne Verhütungsmittel machen es möglich, ungewollte Schwangerschaften zu vermeiden – warum passiert es dann doch, dass eine (minderjährige) junge Frau ein Kind bekommt? Der Vorwurf, unverantwortlich gehandelt zu haben, indem die frühe Mutterschaft einer „normalen“ Bildungskarriere vorgezogen wurde, begleitet junge Mütter über Jahre hinweg. Dabei wird die Rolle

der Väter oft komplett ausgeblendet, die sich ihrer Verantwortung häufig entziehen (vgl. ZYBELL 2003, 59).

PREGITZER (2004) beschreibt, dass ein Mangel an beruflichen Perspektiven häufig der Grund dafür sei, dass junge Frauen ein Kind bekommen. Insofern kann es also durchaus sein, dass ein Kind bewusst gezeugt wird. Ein typisches Kennzeichen junger Mütter ist die Tatsache, dass diese schon früh Schulvermeidungserfahrungen sammeln. Das Leben dieser Mädchen bzw. Frauen ist geprägt durch wenig verlässliche Beziehungserlebnisse mit der Herkunftsfamilie, mangelnde berufliche Perspektiven, unsichere materielle Absicherung und geringe Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Lebens (vgl. PREGITZER 2004, 3 f.).

Eine Studie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) aus dem Jahr 2005 hat die Situation junger Mütter ebenfalls untersucht und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass es sich bei denjenigen Mädchen, die bewusst und geplant früh Mutter werden, lediglich um eine kleine Gruppe handelt.

Neben der gewünschten Schwangerschaft sind weitere Gründe für eine frühe Schwangerschaft:

- „Pillen-Unfälle“ bei Jugendlichen, die angeben, verhütet zu haben
- „Pillen-Unfälle“ bei unregelmäßiger Einnahme des Kontrazeptivums
- „Interims-Unfälle“ bei geplanter Verhütung
- „Unfälle“ bei anderen Verhütungsmethoden
- Vorrang des sexuellen „Genusses“ und der Mythos, so jung noch nicht schwanger werden zu können
- Wunsch, den Partner zu „halten“ und ihn mit einem Kind an sich zu binden
- Überforderung und eingestandene Inkonsequenz (Bequemlichkeit)
- Medizinische und quasi-medizinische Gründe (vgl. BZgA 2005 a, 68 ff.)

Ob und wie verhütet wird, liegt an der Kommunikation, die zwischen den Partnern stattfindet. Die BZgA stellt fest, dass in den Fällen, in denen über das Thema Verhütung gesprochen wurde, oft aus Bequemlichkeit und Inkonsequenz eine Schwangerschaft billigend in Kauf genommen wurde. Bei vielen Paaren sei es aber auch so, dass Verhütung überhaupt nicht thematisiert wurde. Begrün-

det wurde dies mit fehlendem Mut oder aber auch deshalb, weil ein Kinderwunsch vorhanden war (vgl. BZgA 2005 a, 67 f.).

Verständlich wird dieser frühe Kinderwunsch durch einen psychoanalytischen Erklärungsansatz:

„Schwangerschaft mit und Geburt vom eigenen Kind sollen infantile Kinderwunschphantasien der eigenen Kinderzeit erfüllen: Ein Kind sein zu dürfen von einer richtigen Mutter. Das eigene Kind wird mehr gesehen als ein Phantasiekind, weniger als ein reales, lebendiges Kind. Das zeigt sich deutlich in der Betreuung: Das eigene Kind wird wunschbezogen betreut, nicht entsprechend tatsächlichen kindlichen Bedürfnissen. Diese bleiben unerfüllt, werden von den Müttern nicht wahrgenommen, werden verleugnet.“ (RICHARD 2001, 110)

Mit der Geburt des Kindes verändern sich die vormals idealisierten Vorstellungen sehr schnell: Die junge Mutter fühlt sich überfordert, ist sehr empfindlich, fühlt sich schnell entwertet und entmachtet. In dieser Krise des frühen Mutterseins kann die Beziehung jedoch nicht in ein realistisches Mutter-Kind-Verhältnis verändert werden, da die adoleszente Mutter selbst noch keine feste Identität gefunden hat. Hilfestellungen für Auswege aus dieser Krise können leisten:

- professionelle Beratungsstellen für die jungen Mütter, die zu psychosozialen und finanziellen Fragen unterstützend wirken sowie Orientierung bei der Berufsplanung geben können.
- Kindertageseinrichtungen, Krippen etc., die mit fachkompetentem Personal eine altersgerechte Betreuung der Kinder dieser jungen Mütter sicherstellen können. Dort könnten die Kinder junger Mütter, die häufig Verhaltensauffälligkeiten entwickeln, betreut werden und in ihrer Entwicklung unterstützt werden (vgl. RICHARD 2001, 111 ff.).

Die Krise der adoleszenten Mutter wird oft auch dadurch verstärkt, dass die Beziehung zum Kindsvater zerbricht und sie sich als allein erziehende Frau in der Gesellschaft zurechtfinden muss (vgl. 2.7, 4.1.4). Wünschenswert wäre diesbezüglich, dass sich beide Elternteile und hier insbesondere die Väter ihrer Verantwortung stellen.

2.4.2 Zahl der Betroffenen

Wie bereits in der Einleitung des 2. Kapitels angedeutet wurde, ist es sehr schwierig, überhaupt statistische Daten über die Zielgruppe ausbildungssuchender junger Eltern zu erhalten. Weder die Agentur für Arbeit noch die Arbeitsgemeinschaften (Arge) bzw. Leistungszentren können fundierte Auskunft darüber erteilen, wie viele junge Mütter über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen¹⁰. Auch im Berufsbildungsbericht findet sich hierzu keine Aussage (vgl. BMBF 2007).

Festzustellen ist, dass im Bundesdurchschnitt das Alter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes steigt: Laut Aussage des Bundesfamilienministeriums kommt eine verheiratete Frauen mit knapp 30 Jahren zum ersten Mal nieder (vgl. BMFSFJ 2007, 4). Von diesem Trend unterscheiden sich deutlich diejenigen jungen Frauen, die noch vor dem vollendeten 18. Lebensjahr ein Kind gebären. Insgesamt werden pro Jahr von 10.000 Mädchen im Alter von 10 bis 17 Jahren ca. 13 bis 15 Mutter. Das entspricht jährlich etwa 5000 Teenagerschwangerschaften in Deutschland (vgl. BZgA 2005 b, 17).

FRIESE et al. stellen fest, dass die Zahl der jungen Mütter in den letzten 10 Jahren stabil geblieben ist. Eine Steigerung der Geburtenraten der unter 18jährigen ist somit nicht erkennbar. Die Auswertung des Mikrozensus aus dem Jahr 2000 durch FRIESE et al. zeigt, dass es zum damaligen Zeitpunkt bundesweit etwa 84.500 junge Mütter ohne beruflichen Ausbildungsabschluss bzw. (Fach-) Hochschulabschluss gab. Inwiefern sich diese Frauen in Ausbildung oder Arbeit befanden, ist den Zahlen nicht zu entnehmen, genauso wenig gibt es valide Aussagen zum Bildungsstand junger Mütter (vgl. FRIESE et al. 2007, 7).

Zu einer deutlich höheren Zahl junger, allein erziehender Mütter bis 25 Jahren kommt hingegen das Deutsche Jugendinstitut (DJI):

„Unter den Alleinerziehenden, die „erwerbsfähig und hilfebedürftig“ sind, [...] hat ein großer Anteil keinen Berufsabschluss. Unter den in Nürnberg 2003 Sozialhilfe beziehenden Alleinerziehenden galt das für fast die Hälfte, unter den jungen Alleinerziehen-

¹⁰ Dies bestätigten Nachfragen bei den verschiedenen Ämtern im IHK-Bezirk Lübeck (Nachfragen der Autorin bei Agentur für Arbeit, Arge, Hansestadt Lübeck im März 2005).

den bis 25 Jahre und unter dem rasch wachsenden Anteil an Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund ist der Anteil noch höher. Bundesweit hochgerechnet geht es dabei um etwa 205.000 Alleinerziehende (von insgesamt 457.000, die im Juli 2005 Arbeitslosengeld II bezogen).“ (DJI 2005, 47)

Ebenso gibt es eine relativ hohe Anzahl von Auszubildenden, die während ihrer Berufsausbildung in einem Haushalt mit Kindern leben. Dies zeigt eine Auswertung des Mikrozensus aus dem Jahr 2000 durch das Bundesfamilienministerium (vgl. BMFSFJ 2004, 28): Demnach lebten im Jahr 2000 2,6% aller Auszubildenden, das entspricht in absoluten Zahlen 42.000 Personen, mit einem oder mehreren Kindern zusammen.

Ausbildung und Elternschaft ist also kein neues Phänomen. Allerdings ist es relativ unerforscht. Um die Zielgruppe näher erfassen zu können, bedarf es einer Anpassung der gängigen Statistik-Instrumente um besseres Zahlenmaterial zur Zielgruppe zu erhalten. Es wird jedoch deutlich, dass ein Bedarf zur beruflichen Qualifizierung der jungen Mütter ohne Berufsabschluss gegeben ist.

2.4.3 Weiterführung eines ruhenden Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit

Entsprechend des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) haben Schwangere und Wöchnerinnen einen besonderen Kündigungsschutz. Sie dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Diese Regelung gilt nicht nur für Angestellte, sondern auch für Auszubildende (vgl. DIHK 2005 a, 130).

Wird eine Auszubildende während der Ausbildung schwanger, so wird die Elternzeit nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich automatisch um die Zeit der Elternzeit. Während dieser Zeit handelt es sich um ein so genanntes ruhendes Ausbildungsverhältnis (vgl. DIHK 2005 a, 135).

Das bedeutet: Die Auszubildende teilt dem Betrieb mit, ob und wie lange sie Elternzeit in Anspruch nimmt. Nach dem Ende der Elternzeit bzw. nach Ende des Mutterschutzes (wenn keine Elternzeit beansprucht wird) kann die Auszu-

bildende zu den selben vertraglichen Bedingungen wie zuvor ihre Ausbildung fortsetzen (vgl. DIHK 2005 a, 134 f.).

Die Unterbrechung einer Ausbildung aufgrund von Schwanger- oder Mutterschaft stellt kein Massenproblem dar. ZIERAU stellt in ihrer Untersuchung aus den Jahren 1992/93 fest, dass 3,1% der befragten Auszubildenden davon betroffen waren. Sie stellt Mutterschaft während einer Ausbildung als ein Problem dar, „das zwar nicht häufig vorkommt aber auch keine Seltenheit ist und eine nicht zu vernachlässigende Anzahl junger Frauen betrifft“ (2002, 91).

Insgesamt kann man davon ausgehen, dass von der Gesamtzahl aller jungen weiblichen Auszubildenden im dualen System 1997 mehr als 20000 junge Frauen vor der Herausforderung standen, Kindererziehung und Ausbildung miteinander vereinbaren zu müssen (ZIERAU 2002, 91 f.)

Die vorgenannte Untersuchung von ZIERAU hat gezeigt, dass in der Praxis ca. 41% der weiblichen Auszubildenden wegen Mutterschaft die Ausbildung abbrechen, lediglich 19,9% führen ihre Ausbildung ohne Unterbrechung fort (vgl. ZIERAU 2002, 88). Das heißt: Nach der Geburt eines Kindes ist es für viele Frauen unrealistisch, die Ausbildung in Vollzeit fortzusetzen. Auch wenn es einem Teil gelingt, in Vollzeit zurück zu kehren, müssen für die übrigen Auszubildenden praktikable Lösungen gefunden werden.

2.4.4 Psychosoziale Lebensbedingungen junger Mütter

Was den Bildungsstand und den Förderbedarf der Zielgruppe junger Mütter betrifft, so gibt es in der Literatur bislang fast nur qualitative Charakterisierungen. Das häufig anzutreffende Vorurteil, dass das Phänomen der jungen Mutterschaft ausschließlich in Familien mit niedrigem Bildungsniveau vorzufinden sei, ist falsch: Grundsätzlich sind alle sozialen Schichten davon betroffen, d.h. Schulabgängerinnen ohne Abschluss genauso wie Abiturientinnen. Allerdings ist festzustellen, dass bildungsferne Milieus stärker vertreten sind (vgl. BZgA 2005 b, 99 ff.). In der von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung durchgeführten Untersuchung haben Experten aus der Jugendhilfe das Bil-

dungsniveau derjenigen jungen Mütter eingeschätzt, die ihre Einrichtungen aufsuchen:

„Nach Einschätzung vieler Experten sind jugendliche Schwangere meistens Haupt- oder Förderschülerinnen, Schülerinnen im Berufsvorbereitenden Jahr sowie Jugendliche ohne Abschluss, die ihre Ausbildung abgebrochen oder lediglich ein Abgangszeugnis erhalten haben.“ (BZgA 2005 b, 105)

Hierin liegt ein erstes Vermittlungshemmnis auf dem Weg in die Ausbildung. Die meisten Betriebe setzen einen erfolgreichen Schulabschluss voraus, bevor eine Ausbildung begonnen werden kann. In der gegenwärtig stark angespannten Ausbildungssituation (vgl. 1.1.3), haben Absolventen mit höheren Bildungsabschlüssen bessere Chancen. Somit garantiert der erfolgreiche Abschluss der Hauptschule nicht, dass eine Ausbildung begonnen werden kann.

Die Konsequenzen für den weiteren Lebensweg der jeweiligen jungen Frau unterscheiden sich sehr stark danach, welches familiäre Umfeld sie hat (FRIESE, SCHWEIZER 2001, 19 f.).

„Jugendliche Mütter, die aus stabilen Familienverhältnissen kommen, bleiben häufig in ihrer Herkunftsfamilie. Die Familie schafft selber Möglichkeiten, das Kind zu versorgen.“ (GARST, SCHÖNING 2001, 94).

Im Gegensatz dazu sind junge Frauen ohne die Unterstützung der Familie auf Beratungsangebote und oft auch auf Wohnmöglichkeiten in Betreuungseinrichtungen wie z.B. Mutter-Kind-Heimen oder nach Gewalterfahrung auf Unterbringung in Frauenhäusern angewiesen (vgl. GARST, SCHÖNING 2001, 94).

Was jedoch vielen jungen Müttern gleich welcher sozialen Herkunft gemein ist, ist die soziale Isolation, in der sie sich befinden. Die Gleichaltrigen können mit der Tatsache, dass eine Freundin so früh Mutter geworden ist, nichts anfangen: Für die Peers wirkt die junge Mutter alt. Umgekehrt wird die junge Mutter von der erwachsenen Gesellschaft in ihrer Elternrolle nicht ernst genommen, da sie noch in der Adoleszenz ist. Insofern ist das soziale Ansehen einer Mutter von großen Ambivalenzen geprägt (vgl. FRIESE, SCHWEIZER 2001, 20).

Bringt man diese Betrachtung in Verbindung mit der Situation junger Frauen mit Kind, lassen sich nach ANSLINGER (2004 b) zwei Gruppen von jungen Müttern unterscheiden:

1. Mütter mit hohem Förderbedarf im Gegensatz zu
2. Müttern mit geringerem Förderbedarf (vgl. ANSLINGER 2004 b, 3).

Gruppe 1 zeichnet sich durch fehlende Schulabschlüsse, gewichtige soziale und individuelle Problemlagen sowie ein instabiles häusliches Umfeld aus. Mütter, die der Gruppe 2 zuzuordnen sind, verfügen über einen qualifizierenden Schulabschluss und werden durch die Familie gut unterstützt.

ANSLINGER stellt fest:

„Insgesamt benötigen beide Gruppen eine professionelle Unterstützung und Begleitung sowie eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung.“ (2004 b, 3)

Die Begleitung soll insbesondere durch eine breite Angebotsstruktur verschiedener Hilfeträger, die untereinander vernetzt sind, gewährleistet werden. Mit dieser groben Unterscheidung, wie sie ANSLINGER trifft, stellt sich die Frage: Wie stark sind bei der Gruppe 1 die schwierigen Problemlagen ausgeprägt? Welcher Art sind diese Probleme? Sind die Mütter mit hohem Förderbedarf überhaupt ausbildungsfähig?

Um die Frage nach der Ausbildungsreife und der Art der Probleme beantworten zu können, eignet sich eine weitere Feststellung ANSLINGERS (2004 a):

„Die soziale Lage junger Mütter ist gekennzeichnet durch ansteigende Verarmung und Sozialhilfekarrieren. Das Kind wird zum Risikofaktor. Der Armutsbericht der Arbeitnehmerkammer Bremen (2003) spricht eine deutlichere Sprache: „Knapp 90% aller Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern sind Frauen und fast alle dieser Frauen sind auf Sozialhilfe angewiesen.““ (ANSLINGER 2004 a, 3.).

Ein großer Teil der jungen Mütter hat also nur geringe finanzielle Mittel zur Verfügung. Diese Einschätzung wird durch eine Studie des DJI aus dem Jahr 2005, die sich mit der Situation alleinerziehender Mütter beschäftigt, bestätigt: Neben den geringen finanziellen Mitteln sehen die Autoren/innen vor allem folgende Vermittlungshemmnisse bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz (vgl. DJI 2005, 22 ff.):

- fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- ambivalente Gefühle hinsichtlich des Einstiegs in eine Ausbildung: „Soll ich wirklich den Schritt in die Lehre wagen? Kann ich das mir und meinem Kind zumuten?“
- Überforderung hinsichtlich der Vereinbarung von Beruf und Familie (= Doppelbelastung)
- niedriges Bildungsniveau, z.B. durch fehlende Schulabschlüsse
- geringe Praxiserfahrungen durch die frühe Schwangerschaft
- geringe Mobilität, da das soziale Netz ortsgebunden ist (z.B. Schule, Kindertagesstätte, Familie)
- bei Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund: unzureichende Deutschkenntnisse

Unter diesen Voraussetzungen ist fraglich, ob ein regulärer Ausbildungsbetrieb diese multiplen Einstiegshindernisse auffangen kann. Insofern sind zunächst passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, um die benannten Problemfelder vorab bearbeiten zu können (vgl. Kapitel 4.1.3.1)

Weniger problematisch erscheint hingegen die zweite Gruppe junger Mütter, die einen geringeren Förderbedarf hat. Mütter mit geringem Förderbedarf sind Frauen, die aufgrund ihrer familiären, finanziellen und sonstigen sozialen Situation gute Startbedingungen haben, um eine Ausbildung aufzunehmen. Es handelt sich um stabile Persönlichkeiten, die einerseits eine klare Mutterrolle einnehmen und andererseits an der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele arbeiten möchten. Häufig bringen sie einen Schulabschluss mit, der sie für eine Ausbildung qualifiziert und höher als der Hauptschulabschluss ist. Ihr soziales Umfeld unterstützt sie im Bestreben, eine Teilzeit-Ausbildung aufzunehmen und steht in Fragen der Kinderbetreuung mit Rat und vor allem Tat zur Verfügung.

Hier stellt sich die Frage: Warum benötigen diese Frauen eine spezielle professionelle Begleitung? Müssten sie nicht aufgrund ihrer guten Ausgangsposition in der Lage sein, eine Ausbildung eigenständig meistern zu können? Längst hat die Genderforschung aufgedeckt, dass Mädchen den Jungen im Bereich der schulischen Bildung vielfach einiges voraushaben, da Mädchen höherwertige Abschlüsse erwerben und den Jungen somit überlegen sind (vgl. CORNELIBEN

2006, 7 f.). Daraus folgt: Nicht jede Mutter benötigt während der Teilzeit-Ausbildung zwangsläufig sozialpädagogische Unterstützung (vgl. 3.7).

Zentraler Dreh- und Angelpunkt für die Aufnahme einer Teilzeit-Ausbildung ist neben der schulischen Vorbildung und dem familiären Hintergrund eine zuverlässige und flexible Kinderbetreuung. Hiervon hängt letztendlich die Chance auf Ausbildung grundsätzlich ab. Gerade die allein erziehenden Frauen, die die Mehrzahl der Interessentinnen darstellen, sind auf staatliche Einrichtungen bzw. auf Unterstützung durch das Jugendamt bei der Betreuung der Kinder durch z.B. eine Tagesmutter angewiesen. Wie der nachfolgende Abschnitt zeigen wird, deckt diese Betreuung jedoch meist nur Teilbedarfe, Randzeiten müssen privat abgedeckt werden.

2.5 Kinderbetreuung in Deutschland

Gegenwärtig besuchen die meisten Kinder einen Kindergarten: Ab dem vierten Lebensjahr sind 90% aller Kinder in einer Kindertageseinrichtung angemeldet. Deutlich wird durch die Kinderbetreuungsstudie des DJI, dass es häufiger Kinder aus bildungsfernen Schichten sind, die dem Kindergarten fern bleiben. Die aktuelle Forschung ist sich darüber bewusst, dass gerade die ersten Lebensjahre besonders wichtig für die kindliche Entwicklung sind. Vor diesem Hintergrund wird diskutiert, ob es z.B. für die Sprachentwicklung eines Kindes besser wäre, die Betreuungssituation vor allem für unter dreijährige Kinder weiter auszubauen (vgl. RIEDEL 2006, 19).

Hier klafft insbesondere in Westdeutschland eine große Lücke:

„In Westdeutschland gab es Anfang 2006 nur für 8% der unter Dreijährigen ein Betreuungsangebot.“ (LANGE, SCHILLING 2007, 2)

Dem steht ein besseres Betreuungsangebot im Osten Deutschlands gegenüber, wo immerhin 39,7% der unter Dreijährigen versorgt sind. Dennoch ist das Angebot regional sehr unterschiedlich: In Flächenstaaten gibt es generell weniger Angebote, während Hamburg als Stadtstaat z.B. eine für den Westen relativ gute Betreuungsquote von 21,1% erreicht (vgl. LANGE, SCHILLING, 2007, 2).

Was die tägliche Betreuungszeit anbetrifft, so werden von den unter Dreijährigen in Westdeutschland 33,5 % mehr als sieben Stunden täglich betreut, während es in Ostdeutschland 62,9% sind. Bei den Kindern im Kindergartenalter setzt sich dieser Trend fort: Lediglich 17,6% der westdeutschen Kinder werden mehr als sieben Stunden betreut (Ostdeutschland: 62,1%). Die Mehrzahl der Kinder in Westdeutschland nimmt also eine Betreuung unter 7 Stunden in Anspruch (vgl. LANGE, SCHILLING, 2007, 5).

Die oben beschriebenen Erkenntnisse decken sich mit der Studie des DIHK, innerhalb derer Kindertagesstätten zu ihren Öffnungszeiten befragt wurden (vgl. DIHK 2005 b). Zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass die Öffnungszeiten staatlicher Betreuungseinrichtungen zu unflexibel sind: Wer im Schichtdienst oder am Wochenende berufstätig ist, hat kaum die Möglichkeit, eine Kindertagesstätte zu nutzen. Lediglich 1% der Kindertageseinrichtungen hat am Samstag offen, nach 18 Uhr sind nur 5% der Kindergärten noch geöffnet (vgl. DIHK 2005 b, 2).

Übertragen auf die Situation von berufstätigen Eltern oder Eltern in Ausbildung bedeutet dies: Das staatliche Betreuungsangebot ist in vielen Fällen unzureichend und es ist anzunehmen, dass die angebotenen Plätze nicht mit den Bedingungen der von den Arbeitgebern meist in Vollzeit geforderten zeitlichen Verfügbarkeit in Einklang zu bringen ist.

Durch folgende Einschätzung der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen wird dies unterstrichen:

„Besonders im Westen besteht Nachholbedarf: Bei jedem fünften Kind unter drei Jahren reicht die Zeit in der Kita nicht oder gerade eben aus, um die Arbeitstage der Eltern abzudecken – Dauerstress und Zeitkonflikte in diesen Familien sind dadurch vorprogrammiert. Bei Kindern im Kindergartenalter kommt diese Belastung bei jeder sechsten Familie vor.“ (RIEDEL 2006, 20).

Gerade im Notfall, d.h. wenn das Kind erkrankt, die Betreuungseinrichtung geschlossen ist oder die Tagesmutter überraschend ausfällt, gibt es in Deutschland selten Hilfe für berufstätige Eltern. Nur 5% erhalten durch Kindertagesstätten eine Alternativbetreuung benannt, alle anderen müssen den Betreuungs-

ausfall durch Familienangehörige oder eigenen Einsatz ausgleichen. Häufig wird es Eltern mit geringen Ressourcen erschwert, überhaupt einen Platz in der Kindertagesstätte zu erhalten. In vielen Kommunen ist es üblich, Plätze nach dem Kriterium der Erwerbstätigkeit der Eltern zu vergeben – somit sind gut ausgebildete Frauen mit Einkommen im Vorteil gegenüber Müttern ohne Ausbildung und somit geringerer Erwerbsbeteiligung (vgl. RIEDEL 2006, 20).

Aus diesen Gründen ist ein weiterer Ausbau der Kindertagesbetreuung erforderlich. Ziel ist es, den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Bis 2013 sollen insgesamt 750.000 Plätze für unter Dreijährige zur Verfügung stehen. Die aktuellen Daten der Kinderbetreuungsstatistik machen deutlich, dass hierzu noch große Anstrengungen zu leisten sind. Bund, Länder und Gemeinden haben dafür 12 Milliarden Euro bereitgestellt (vgl. RAUSCHENBACH et al. 2007, 1).

Mit dem Anspruch, die Kinderbetreuung auszubauen, geht eine Diskussion über die Qualifikation von Tagespflegepersonen (meistens Tagesmüttern) auf der einen Seite und pädagogischem Fachpersonal in Kindertageseinrichtungen auf der anderen Seite einher. Während es in den letzten fünf Jahren bei den pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen einen Zuwachs an Akademiker/innen gab (vgl. LANGE, RIEDEL 2007, 10), wird Tagesmüttern häufig unterstellt, dass diese nur gering qualifiziert seien. Aus einer Untersuchung der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik der Dortmunder Universität geht hervor, dass dieses Vorurteil falsch ist und 25% der Tagesmütter sogar eine pädagogische Berufsausbildung vorweisen können (vgl. RIEDEL 2007, 7).

Dennoch ist insgesamt erkennbar, dass gerade die Betreuungskräfte der unter Dreijährigen geringer qualifiziert sind als Mitarbeiter/innen von Kindertagesstätten (vgl. LANGE, RIEDEL 2007, 11 f.). Mit dem Ausbau der Kinderbetreuungssituation in Deutschland wird es notwendig sein, dass mit dem Anstieg der zur Verfügung gestellten Plätze auch die Qualifizierung von geeignetem Fachpersonal gefördert wird. Die Zukunft wird zeigen, inwiefern Wert auf die Qualität der Kinderbetreuung gelegt wird oder ob die Politik den kostengünstigeren Weg über geringer qualifizierte Tagespflegepersonen nehmen wird.

Langfristig betrachtet würde sich aus Sicht der Wirtschaft eine Investition in Kinderbetreuung auszahlen, da sich das Thema Familienfreundlichkeit immer mehr als Standortfaktor darstellt:

„Staatliche Bereitstellung und Bürokratie in der Kinderbetreuung einerseits und Unternehmen im Wettbewerb mit flexiblen Arbeitnehmern andererseits passen häufig nicht zusammen. Gleichzeitig ist gute Kinderbetreuung ein wichtiger Zukunftsfaktor. Deutschland sollte sich das Ziel setzen, bis 2015 das familienfreundlichste Land Europas zu werden. Wer heute in diese Vision investiert, ist klar im Vorteil: Familienfreundliche Unternehmen entscheiden den Wettstreit um die besten Köpfe für sich; Kommunen mit familienfreundlicher Infrastruktur haben im Standortwettbewerb die Nase vorn.“ (DIHK 2005 b, 3)

2.6 Finanzierung der Teilzeit-Ausbildung

Neben der Organisation einer zuverlässigen und geeigneten Kinderbetreuung ist es die Finanzierung des Lebensunterhalts während der Teilzeit-Ausbildung, die möglichst vor Ausbildungsbeginn geklärt werden muss. Strukturell erscheint dies schwierig. In dem Moment, in dem eine junge Mutter eine Ausbildung aufnimmt, ändert sich ihre Finanzierungsgrundlage komplett. Da die meisten Frauen vor Ausbildungsbeginn im Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II) stehen, sind sie darauf angewiesen, neben der Ausbildungsvergütung, die zu gering ist um alle Lebenskosten zu decken, weitere staatlichen Leistungen zu erhalten.

Hierbei muss sich die junge Mutter durch ein wahres „Behördendickicht“ kämpfen, da die Leistungen bei weitem nicht aus einer Hand stammen, sondern bei unterschiedlichen Institutionen beantragt werden müssen. Zunächst einmal zeichnet sich die Agentur für Arbeit als zuständige Stelle ab, die Auszubildende durch die Zahlung von Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) unterstützt.

„Durch das Führen eines eigenen Haushaltes besteht bei Aufnahme einer Ausbildung dem Grunde nach Anspruch auf BAB. Unabhängig davon, ob der Antrag auf BAB bewilligt oder abgelehnt wird, entfällt somit nach § 7 Abs. 6 SGB II der Anspruch auf ALG II.“ (BRÜGGEMANN 2007, 1)

Dadurch kann eine Finanzierungslücke entstehen: Wird kurzfristig eine Ausbildung aufgenommen, führt der Wegfall des ALG II bei den Betroffenen unweigerlich zu einem finanziellen Engpass. Dieser resultiert zum einen aus dem Auszahlungszeitpunkt des ALG II zum Monatsbeginn, wohingegen die Ausbil-

dungsvergütung meist erst zum Monatsende ausgezahlt wird. Zum anderen entsteht die Versorgungslücke aus der mitunter langen Bearbeitungszeit, bis über den BAB-Antrag entschieden wird. Verantwortlich für die Bearbeitungsdauer sind einzuhaltende Fristen, da auch unterhaltspflichtige Angehörige, z.B. die Eltern, nach ihrem Einkommen befragt werden. Ohne BAB-Bescheid können jedoch keine weiteren Anträge für Leistungen zum Lebensunterhalt gestellt werden. Solange die Entscheidung über das BAB nicht vorliegt, befindet sich die betroffene Mutter in einem Niemandsland der Zuständigkeiten und in einer finanziellen Notsituation. Der Hinweis auf spätere Nachzahlungen hilft ihr in diesem Moment nicht, da sie sich akut in einer existenzbedrohenden Lage befindet, die im Extremfall noch nicht einmal den Einkauf von Lebensmitteln zulässt (vgl. BRÜGGEMANN 2007, 1).

Ähnlich werten die schleswig-holsteinischen Minister Dietrich AUSTERMANN (Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr), Uwe DÖRING (Justiz, Arbeit und Europa) sowie die Geschäftsführung der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, Dr. Jens REGG, die Lage von Auszubildenden, die vor Ausbildungsbeginn im ALG II-Bezug standen. In einem gemeinsamen Brief an die Arbeitsgemeinschaften und Jobcenter in Schleswig-Holstein im Juli 2007 stellen sie fest:

„Haben nun Altbewerberinnen und Altbewerber, deren Lebensunterhalt durch Arbeitslosengeld II gesichert wird, einen Ausbildungsplatz oder Studienplatz gefunden, werden sie mit einem weiteren Stolperstein konfrontiert, so dass für sie die Schwelle in den ersten Ausbildungsmarkt zu einer unüberwindlichen Hürde wird.“ (REGG, AUSTERMANN, DÖRING 2007, 1)

Der Autorin dieser Dissertation sind mehrere Fälle bekannt, in denen die oben beschriebene Finanzierungslücke beinahe zum Abbruch einer Ausbildung geführt hätte. Umgangen werden kann die finanzielle Not der ausbildungswilligen Mutter nur dadurch, dass die zuständige Arge das Arbeitslosengeld II im Sinne einer Härtefallregelung z.B. als Mobilitätshilfe weiter zahlt, bis der BAB-Bescheid vorliegt. § 7 Abs. 6 SGB II bietet hierzu den rechtlichen Hintergrund, so dass das Arbeitslosengeld II als Darlehen weiter bezahlt werden kann.

Folgende Finanzierungsquellen sind für Teilzeit-Auszubildende denkbar:

„Ausbildungsvergütung

- Eigenes Kindergeld
- Kindergeld für das Kind
- Erziehungsgeld/ ab 01.01.2007 Elterngeld
- Berufsausbildungsbeihilfe
- ALG II ggfs. als Darlehen
- UVG¹¹ Leistungen/ Unterhalt vom Kindesvater
- Sozialgeld und KdU¹² - Anteil für das Kind
- Leistungen der Eltern
- Kinderzuschlag (aber Anspruch aufgrund des geringen Korridors von 140,00 € unwahrscheinlich)
- Wohngeld (nur in Verbindung mit Kinderzuschlag, da bei BAB und ALG II eine eigenständige Wohnkostenerstattung vorgesehen ist)“ (BIEDERMANN 2007, 1)

Neben der Ausbildungsvergütung sind also zehn verschiedene Antragsmöglichkeiten gegeben. Daraus folgt: Für junge Mütter ist sehr unübersichtlich, welche Leistungen individuell relevant sind. Zum Teil schließen sich Leistungen auch wechselseitig aus, so ist z.B. der Anspruch auf BAB dem Grunde nach nicht mit dem Anspruch auf Arbeitslosengeld II vereinbar (vgl. BIEDERMANN 2007, 3).

Somit ist es in der gegenwärtigen Situation absolut notwendig, dass die betroffenen Frauen kompetente Beratung bei Arge, Agentur für Arbeit, der Familienkasse und dem Jugendamt finden. Ist diese gewährleistet, dann ist eine gesicherte Finanzierung während der Ausbildung möglich, dies zeigen die bisherigen Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse, bei denen die Hürde der Antragsstellung erfolgreich genommen wurde. Im Idealfall würden die Leistungen so zusammengefasst werden, dass sich eine Teilzeit-Auszubildende nur an eine Institution wenden muss- eine Lösung, die das DJI ebenfalls befürwortet (vgl. DJI 2005, 72 f.). Die Umsetzung einer „one stop agency“ (DJI 2005, 73) ist gegenwärtig jedoch unrealistisch:

„Eine komplette Leistungsgewährung aus einer Hand wird wohl auch in Zukunft nicht realisierbar sein aufgrund des Nachranggedankens des SGB II. Ein Schritt in die richtige Richtung ist allerdings mit der ab dem 01.01.2007 vorgenommenen Änderung im SGB II getan. Durch die Einfügung des Absatzes 7 im § 7 SGB II können auch Auszubildende mit Anspruch auf BAB einen Zuschuss zu den ungedeckten Kosten für Unterkunft und Heizung erhalten.“ (BIEDERMANN 2007, 10)

Letztendlich ist die gegenwärtige Situation jedoch für alle Seiten unbefriedigend, da die unklaren wirtschaftlichen Verhältnisse der Teilzeit-Auszubildenden zum einen für die jungen Eltern selber eine hohe Belastung bedeuten und die Motivation zur Ausbildung geschwächt wird. Zum anderen schreckt die un-

¹¹ UVG: Unterhaltsvorschussgesetz, Anm. d. Autorin

¹² KdU: Kosten der Unterkunft, Anm. d. Autorin

durchsichtige Lebenssituation potentielle Ausbildungsbetriebe ab: Arbeitgeber/innen werden mit den finanziellen Nöten der Teilzeit-Auszubildenden konfrontiert, was bei diesen möglicherweise das Vorurteil der Bewerber/innen als von Sozialleistungen abhängigen und unselbständigen „Sozialamts-Müttern“ verstärkt. Daraus folgt der Appell an die Politik, die bürokratischen Hürden entsprechend zu mindern und auf eine klare und leicht verständliche Antragsstellung an zentraler Stelle zu sorgen.

In Schleswig-Holstein wird derzeit auf politischer Ebene diskutiert, inwiefern die Teilzeit-Auszubildenden durch ihren Status per se als „Härfälle“ angesehen werden, um so die Finanzierung beim Übergang aus dem ALG II – Bezug in die Ausbildung zu erleichtern. Ein erstes positives Ergebnis stellt der bereits oben zitierte gemeinsame Brief der Arbeits- und Wirtschaftsminister und der Agentur für Arbeit dar, in dem die Verfasser an die Arbeitsgemeinschaften gemäß SGB II schreiben und diese zu einer möglichst unbürokratischen Verfahrensweise zugunsten der jungen Eltern auffordern, um ihnen so die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu eröffnen (vgl. REGG, AUSTERMANN, DÖRING 2007, 1).

2.7 Väter

Den Leser/innen wird nicht entgangen sein, dass sich das Kapitel 2 dieser Arbeit fast ausschließlich mit der Lebenssituation junger Mütter befasst hat. Vom Grundsatz her, das hat Abschnitt 2.3.1 gezeigt, steht die Teilzeit-Ausbildung auch jungen Vätern offen. Sehr vereinzelt nutzen diese zwar auch die Möglichkeit, in reduzierter Wochenarbeitszeit eine Lehre zu machen. In der beraterischen Praxis ist die Zielgruppe zu fast 100% weiblich. Väter fragen die Teilzeit-Ausbildungsform kaum nach. Einen Grund dafür stellt die geschlechtsspezifisch aufgesplittete Arbeitswelt dar. In Abschnitt 2.1 wurde bereits dargestellt, dass die männliche Erwerbsbiographie durch Vollzeitarbeit geprägt ist. „Zeitpioniere“, die sich von dem Mehrheitsmodell der ganztägigen Arbeit abwenden, werden schnell zu gesellschaftlichen Außenseitern.

Somit sind es teilweise die gesellschaftlichen Normen, die den wenigen Vätern, die sich für eine Teilzeit-Ausbildung entscheiden möchten, den Weg in eine solche Ausbildungsform versperren. Allerdings zeigt sich, dass es gerade in Fami-

lien mit nur einem Elternteil fast ausschließlich Frauen sind, die als allein Erziehende die Verantwortung für die Kinder übernehmen. Ein Blick in die Statistik zeigt:

„Ende 2003 waren rund 97% der allein Erziehenden in der Sozialhilfe Frauen, aber nur 3% Männer. Mit einer Sozialhilfequote von 26,3% (Ende 2003) sind weibliche allein Erziehende in deutlich höherem Maße auf Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen als alle anderen Bedarfsgemeinschaften. Im Falle von Lebens-, Ehe- und Partnerschaftsproblemen tragen vor allem Frauen die Konsequenzen privater Risiken des bisherigen familialen Lebens und nehmen sie in ihre neue Lebensphase mit.“ (BMAS 2005, 63 f.)

Mit Blick auf die statistischen Ergebnisse des Lübecker Projekts wird sich ebenfalls bestätigen, dass die Mehrzahl der Teilzeit-Ausbildungsinteressierten allein erziehend ist – weshalb die Väter wohl schlichtweg nicht erreichbar sind.

3. Makrodidaktische Rahmenbedingungen des STARegio-Projekts von IHK und HwK

Das Projekt „Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren sowie in Pflege eingebundene junge Menschen“ wurde im Januar 2005 von der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer Lübeck ins Leben gerufen. Ermöglicht wird das Projekt durch die finanzielle Förderung durch das Programm STARegio¹³. STARegio ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und hat das Ziel, ausbildende und bislang nicht ausbildende Betriebe durch gezielte regionale Maßnahmen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu gewinnen (vgl. RASKOPP, ACKER 2004, 29).

Dieses im Jahr 2003 durch die damalige Bundesbildungsministerin Bulmahn ausgelobte Förderprogramm wird durch den Europäischen Sozialfond kofinanziert. Förderfähig sind Regionen, in denen einerseits ein ungenügendes Ausbildungsangebot besteht, andererseits aber auch ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial erwartet wird (vgl. RASKOPP, ACKER 2004, 30).

In der Region Lübeck lag im Jahr 2004 mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 96% ein Ungleichgewicht zwischen nachgefragten und vorhandenen Ausbildungsangeboten vor (vgl. BMBF 2005, 390). Daher wurde der Antrag auf Projektförderung bewilligt.

Das Projekt „Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren sowie in Pflege eingebundene junge Menschen“ stellt unter den insgesamt 85 Projekten (vgl. www.staregio.de, 21.08.2007, 9:11 Uhr) einen absoluten Ausnahmefall dar. Während die übrigen Projekte dem Kernziel von STARegio folgen, nämlich zusätzliche reguläre Ausbildungsplätze einzuwerben, ist es die Aufgabe des Lübecker Projekts, Teilzeit-Ausbildungsplätze zu akquirieren.

¹³ Das Programm STARegio wurde zwischenzeitlich durch das Nachfolgeprogramm JOBSTARTER abgelöst. Informationen zu diesen Förderprogrammen sind online abrufbar unter www.staregio.de und www.jobstarter.de (abgerufen am 21.08.2007, 9:11 Uhr)

3.1 Einordnung des Projekts in die Kammerorganisationen

Mit dem Projekt Teilzeit-Ausbildung wurde erstmals eine Projektkooperation zwischen Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie Handwerkskammer (HwK) Lübeck ins Leben gerufen. Aufgabe des Projekts ist es, die Teilzeit-Ausbildung in Lübeck sowie in den Kreisen Ostholstein, Segeberg, Stormarn und dem Herzogtum Lauenburg zu etablieren.

Die gemeinsame Projektträgerschaft der beiden Kammern ist eine eher ungewöhnliche Tatsache, da beide Institutionen eigenständige Körperschaften des öffentlichen Rechts sind und in einigen Bereichen in Konkurrenz zueinander stehen. Die Kooperation der beiden Kammern in einem Bildungsprojekt begründet sich dadurch, dass die beiden Geschäftsführer der Arbeitsbereiche Aus- und Weiterbildung den Erfolg des Projekts nur in einer gemeinsamen Vorgehensweise sahen.

Der Sinn einer gemeinsamen Vorgehensweise beider Kammern wird dann deutlich, wenn man sich damit beschäftigt, welche Kammer für welche Berufe zuständig ist: 2004 wurden von bundesweit insgesamt 448.876 Ausbildungsverhältnissen 246.826 in Industrie und Handel, 135.936 im Handwerk begründet (vgl. BMBF 2005, 8). Damit fallen rund 85% aller Ausbildungsverhältnisse in die Zuständigkeit von IHK und HwK. Das Projekt Lübeck ist somit in der glücklichen Lage, zu fast allen Ausbildungsberufen verlässliche Auskünfte über die Vertragsgestaltung von Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen geben zu können, da die Projektträgerschaft bei der für die Berufsausbildung zuständigen Stelle liegt.

Für die Projektmitarbeiterinnen war es zunächst wichtig, die Institutionen IHK und HwK kennen zu lernen. Die Industrie- und Handelskammer vertritt die regionalen Handels-, Gastronomie- und Industriebetriebe, die Handwerkskammer Handwerksunternehmen. Beide Organisationen sind etablierte Partner, die einen starken Auftritt in der Region haben und das Ziel verfolgen, Wirtschaft und Handwerk zu fördern. (vgl. www.ihk-schleswig-holstein.de, www.hwk-luebeck.de, 16.01.2007, 8:24 Uhr).

Als zuständige Stellen für Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung übernehmen die Kammern hoheitliche Aufgaben hinsichtlich der Eintragung und Überwachung von Berufsausbildungen. Insbesondere obliegt den Kammern die Durchführung der Abschlussprüfungen. Damit stellen die Kammern kompetente und mächtige Akteure im Berufsbildungssystem dar.

Durch eigene Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse sowie bereits vorhandene langjährige Beziehungen zu Arbeitsagenturen und Schulen sind gute Voraussetzungen für den Aufbau eines Netzwerkes für Teilzeit-Ausbildung gegeben. Der Blick auf das nachfolgende Schaubild zeigt, wie die beiden Vollzeit-Mitarbeiterinnen in die unterschiedlichen Organisationen einzuordnen sind:

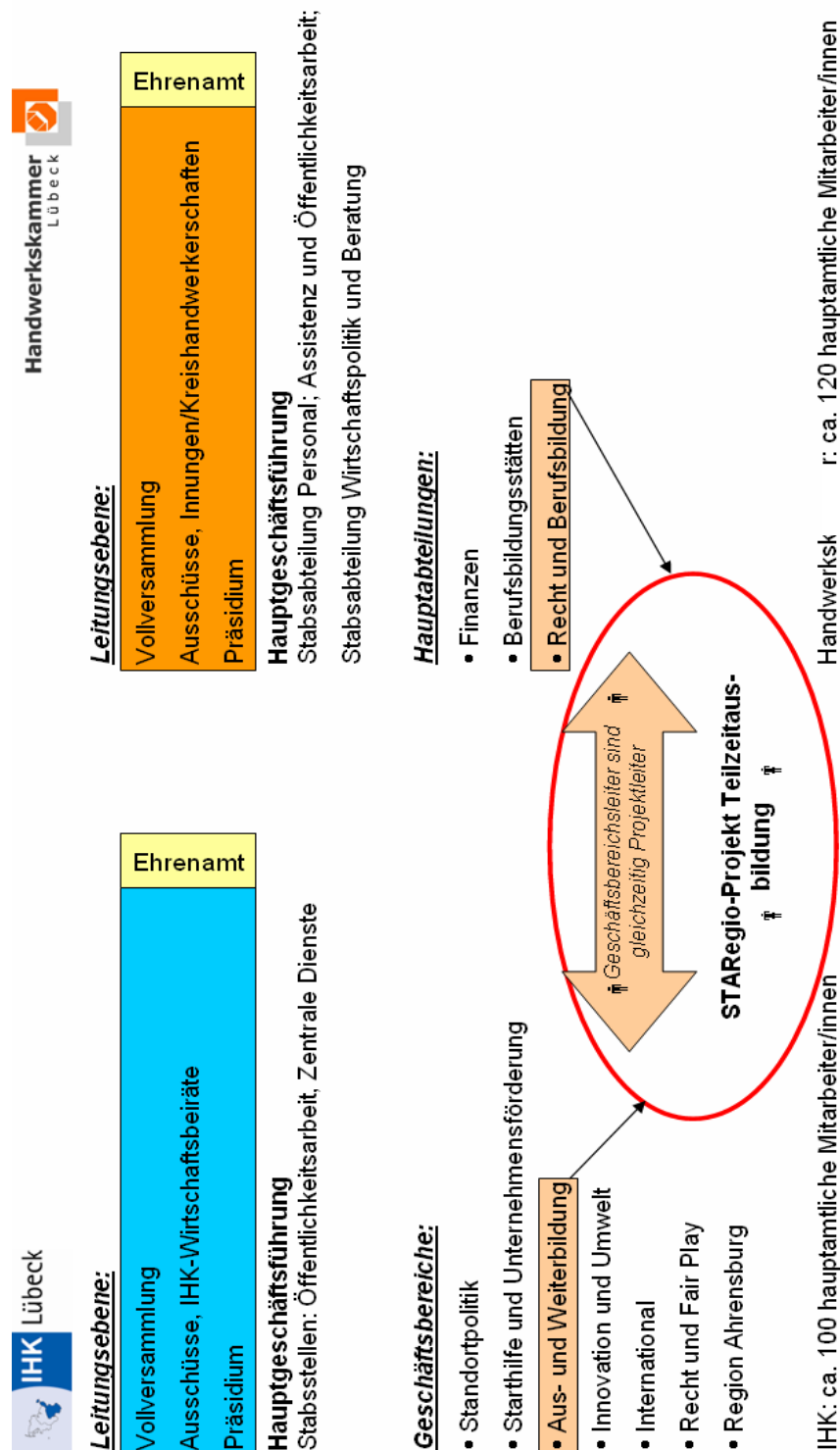


Abbildung 4: Organisationsaufbau von IHK und Handwerkskammer Lübeck

Das Projekt ist in den Abteilungen Aus- und Weiterbildung (IHK) bzw. Berufsbildung (HwK) angesiedelt. Damit sind die Projektmitarbeiterinnen direkt mit den Ausbildungsberater/innen vernetzt und erhalten darüber aktuelle Informationen über Veränderungen im Berufsbildungssystem.

Jede Mitarbeiterin ist einer Kammer zugehörig. Heidi Näpflein ist Mitarbeiterin der HwK, während ich, die Verfasserin, für die IHK arbeite. Dennoch arbeiten beide Mitarbeiterinnen gleichberechtigt. Da sie sich im Urlaubs- und Krankheitsfall gegenseitig vertreten, wird nicht zwischen den Zuständigkeiten der Kammern unterschieden, sondern beide sind für alle Berufsbilder ansprechbar.

3.2 Zieldefinitionen

Um die Projektidee „Umsetzung von Teilzeit-Ausbildung“ zu konkretisieren, galt es bei Projektbeginn, Ziele festzulegen. Indem bei Projektbeginn festgelegt wird, was man wann wie mit welchem Effekt erreicht haben will, können die komplexen Arbeitsprozesse innerhalb eines Projekts gesteuert und kontrolliert werden (vgl. RABEY 2001, 50 f.). Nach der Zieldefinition müssen Strategien entwickelt werden, wie die gesetzten Ziele erreicht werden sollen (vgl. FORSYTH 1997, 147 ff.).

Die Projektaufgaben des STARegio-Projekts drücken sich in vier Handlungszielen aus, die in Teilziele untergliedert wurden:

I. Handlungsziel: Strukturverbesserung des Ausbildungsmarktes

Teilziel a) Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch passgenaue Akquisition, Vernetzung mit Ausbildungsplatzakquisiteuren, Arbeitskreisen und Netzwerkpartnern

Teilziel b) Entwicklung innovativer Ausbildungsmodelle in Teilzeit durch Vernetzung mit Kammermitarbeitern, Evaluation ruhender Ausbildungsverhältnisse, individuelle Lösungen und Dokumentation dieser Prozesse

II. Handlungsziel: Teilzeit-Ausbildung als Ausbildungsvariante für die Zielgruppe der Mütter und Väter bzw. in Pflege eingebundene junge Menschen einrichten

Teilziel a) Entwicklung innovativer Teilzeit-Ausbildungsmodelle durch Betriebskontakte und Informationsveranstaltungen

Teilziel b) Netzwerkbildung mit allen notwendigen Akteuren/innen durch regelmäßige Arbeitstreffen

Teilziel c) Interessenten/innen finden durch das Anschreiben aller ruhenden
Ausbildungsverhältnisse sowie die Information aller Netzwerkpartner/innen

Teilziel d) Öffentlichkeit schaffen durch Öffentlichkeitsarbeit mithilfe von
Werbemitteln, Pressemitteilungen, Internetpräsenz, Powerpoint-
Präsentationen und Info-Veranstaltungen

Teilziel e) Recherche bestehender Teilzeit-Ausbildungsmodelle und Auswer-
tung durch Evaluation bestehender Konzepte aus anderen Bundesländern
und regelmäßige Internet-Recherchen

III. Handlungsziel: Bedarfs- und klientengerechte Beratung durchführen

Teilziel a) Information und Fachwissen darbieten

Teilziel b) Zeit- und Leistungsumfang einer Beratung definieren

Teilziel c) Voraussetzung für erfolgsorientierte Beratung definieren durch
Erstellen von standardisierten Erhebungsbögen etc.

IV. Handlungsziel: Dokumentation des Projekts und Projekterfolg sicherstellen

Teilziel a) Systematische, nachvollziehbare und effiziente Arbeitsstruktur
einrichten, um dadurch die Evaluation zu erleichtern

(vgl. HAHNER, NÄPFLEIN 2005, 1 ff.)

Wie die Punkte I. - IV. gezeigt haben, wird im STARegio-Projekt Teilzeit-
Ausbildung die Erreichung der Ziele durch Teilziele sichergestellt. Diese Teilzie-
le sind ebenso wie die übergeordneten Handlungsziele terminiert. In Statusbe-
richten, die jedes Quartal an die Fördergeldgeber gesendet werden, ist regel-
mäßig darüber Auskunft zu geben, inwiefern an der Zeitplanung Veränderungen
vorgenommen werden mussten oder ob eine Änderung der Zielsetzung not-
wendig ist (vgl. RASKOPP 2006, 7).

3.3 Netzwerkmanagement

„Netzwerke als Form der kooperativen Arbeit von Akteuren in den verschiedensten Be-
reichen des wirtschaftlichen, politischen gesellschaftlichen und sozialen Umfeldes ba-
sieren immer auf Visionen, Ideen, Vorhaben oder Problemen von Personen, Unterneh-
men, Einrichtungen oder sonstigen Handlungsträgern, die ihre Ressourcen zu deren
Realisierung auf der Grundlage der Einschätzung ihrer eigenen Kompetenzen nicht als
ausreichend betrachten und so Kooperationen mit Interessenspartnern als sinnvoll er-
kennen.“ (BORKENHAGEN et al. 2004, 7)

Diese Netzwerk-Definition beschreibt die Situation zu Beginn des Projekts Teilzeit-Ausbildung: Es gab im Fördergebiet bislang keine Kenntnisse zum Thema Teilzeit-Ausbildung. Drei Ziele waren daher bei der Netzwerkgründung wichtig:

- Über das Netzwerk sollten Interessenten/innen für Teilzeit-Ausbildung akquiriert werden, die dann von den Projektmitarbeiterinnen beraten und in Ausbildung vermittelt werden.
- Gemeinsam mit dem Netzwerk soll eine Infrastruktur entwickelt werden, die es jungen Müttern und Vätern ermöglicht, eine Ausbildung in Teilzeit aufzunehmen, z.B. durch Angebote zur Kinderbetreuung und zur Berufsvorbereitung in Teilzeit.
- Im Netzwerk soll das Wissen um die Teilzeit-Ausbildung nachhaltig in der Förderregion verankert werden – möglichst auch für die Zeit nach dem Ende der STARegio-Projektförderung.

Im Zuge der Netzwerkgründung wurden Partner/innen gesucht, die hilfreich bei der Kontaktaufnahme mit der Projektzielgruppe sind. Die Projektmitarbeiterinnen vereinbarten, im ersten Schritt Institutionen anzusprechen, die bereits mit der Zielgruppe junger Mütter und Väter arbeiten.

Daher gingen die Mitarbeiterinnen zunächst auf Schwangerenberatungsstellen zu. Diese beraten jeden Tag junge Frauen, bei denen eine Schwangerschaft vorliegt bzw. die schon Kind(er) haben. In diesen Beratungsgesprächen kommt immer wieder die Frage auf: Ist eine Ausbildung mit Kind möglich?

Nächste Schritte führten in Richtung größerer Organisationen. Wichtigste Ansprechpartner in Fragen Ausbildung und Vermittlung von Ausbildungsplätzen sind zum einen die Agentur für Arbeit, zum anderen die Arbeitsgemeinschaften (Arge) zur Umsetzung des Sozialgesetzbuchs II (SGB II). Insbesondere die Arge betreut einen Großteil der jungen Mütter und Väter, nämlich diejenigen, die im Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II) stehen.

Weitere wichtige Partner sind Jugendämter (Kinderbetreuung), Bildungsträger (begleitende Maßnahmen zum Projekt Teilzeit-Ausbildung) und sonstige Bera-

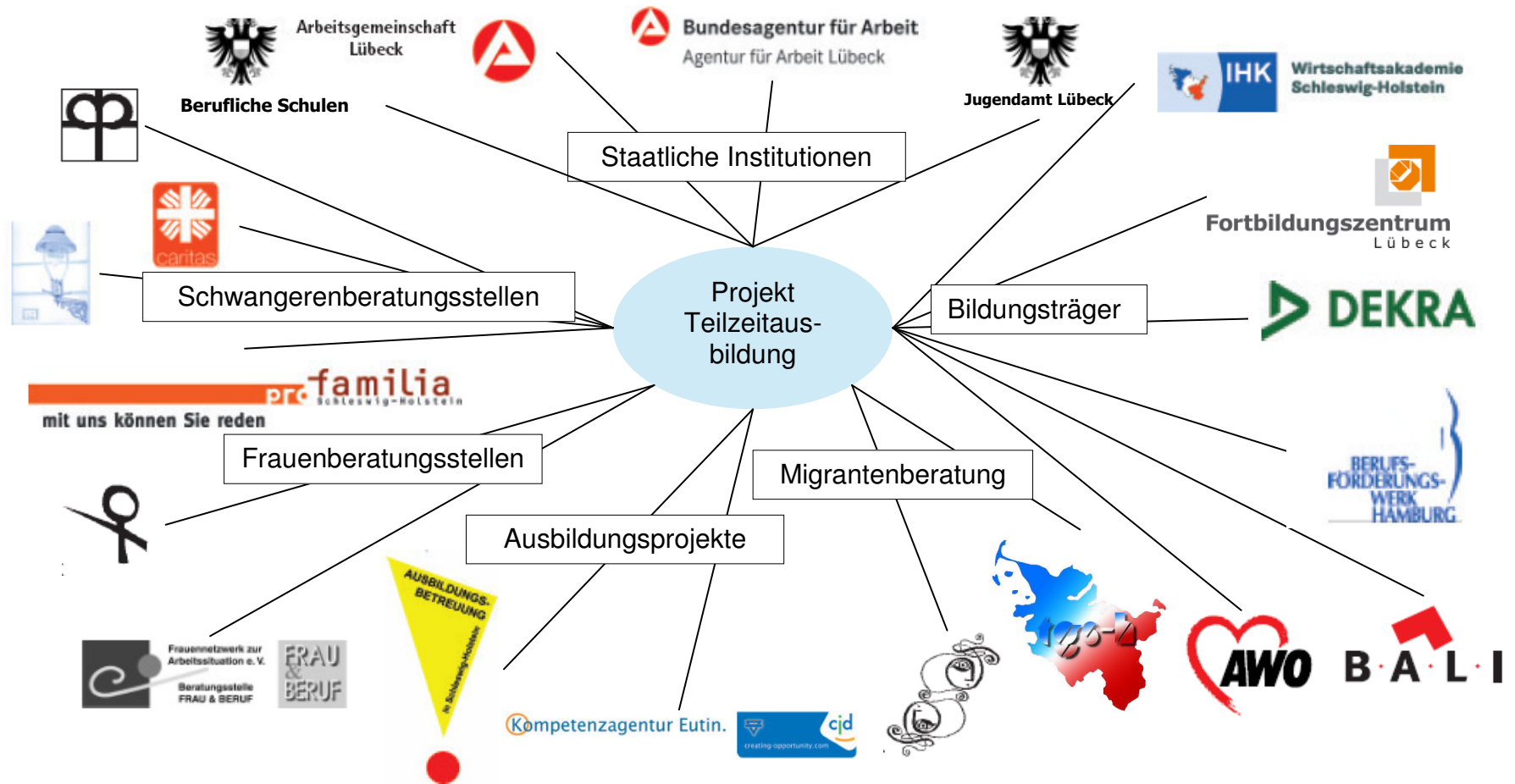
tungsstellen, die sich mit frauenspezifischen Fragestellungen oder Ausbildungsplatzvermittlung befassen. Hier hat sich gezeigt, dass es durch die Kammerstrukturen bereits gute Verbindungen zu vielen Einrichtungen gab, insbesondere zur Agentur für Arbeit, zur Arge und zu Bildungsträgern. Neu ist jedoch die Verbindung zu sozialen Einrichtungen wie z.B. Jugendämtern und Schwangerenberatungsstellen.

Zentral für eine gelungene Netzwerkkonzeption ist der Wille zur Kooperation der verschiedenen Partner/innen:

„Der Wille zur Kooperation wird natürlich davon beeinflusst, dass die potenziellen Netzwerkpartner in ihrem Bereich Probleme wahrnehmen, die sie alleine nicht lösen können bzw. deren Lösbarkeit außerhalb der eigenen dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen liegt.“ (BORKENHAGEN et al. 2004, 22)

Positiv für die Netzwerkgründung war die Tatsache, dass die Netzwerkpartner/innen, die bereits im Kontakt mit der Zielgruppe standen, die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung als eine gute Chance für ihr Klientel ansahen, berufliche Perspektiven entwickeln zu können. Daher stieß die Arbeit auf eine hohe Resonanz. Für viele Kooperationspartner war es zudem sehr interessant, Kontakt zur Wirtschaftsvertretung zu bekommen. Bisher waren Netzwerke zwischen Kammern und Sozialberatungsstellen eher ungewöhnlich. Mit der Gründungsveranstaltung am 22. April 2005 wurde in der Handwerkskammer Lübeck das Netzwerk Teilzeit-Ausbildung ins Leben gerufen. Eingeladen waren neben Betrieben, Kammergremien und Berufsschulen auch die Agentur für Arbeit, Arge, Sozialberatungsstellen und betroffene Mütter und Väter.

Abbildung 5: Lokale Ebene: Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Lübeck



Inzwischen trifft sich das Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Lübeck regelmäßig im Abstand von sechs Monaten, um Neuigkeiten auszutauschen, aktuelle Angebote von Bildungsträgerseite vorzustellen und natürlich um die Projektergebnisse zu evaluieren. Dabei werden die Kontaktdaten untereinander ausgetauscht. Anschließend erhalten alle Netzwerkpartner ein Protokoll, in dem die wichtigsten Ergebnisse festgehalten werden. Auf diese Art und Weise soll ein transparenter Informationsfluss gewährleistet sein und eine barrierenarme Beziehungspflege und Kommunikation ermöglicht werden (vgl. BORKENHAGEN et al. 2004, 50 f.).

Häufigere Treffen würden das Netzwerk sehr schnell zum Erlahmen bringen. In der Zeit zwischen den Treffen halten die Projektmitarbeiterinnen den Kontakt zu den Partnern aufrecht, indem z.B. Informationsveranstaltungen bei den Kooperationspartner/innen vor Ort durchgeführt werden. Inzwischen hat sich das Netzwerk fünf Mal getroffen. Das Projekt Teilzeit-Ausbildung arbeitet auf verschiedenen Netzwerk-Ebenen:

Lokal vor Ort gibt es zum einen das Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Lübeck. Darin sind die wichtigsten Partner vereint, die zum Gelingen der täglichen Projektarbeit beitragen (vgl. Abbildung 5).

Auf Landesebene wurden im Sommer 2006 weitere Beratungsstellen eingerichtet. Diese sind an die verschiedenen Standorte der IHKs und HWKs angesiedelt. Finanziert werden diese Beratungsstellen durch ESF¹⁴-Mittel. Durch die erfolgreiche Arbeit des Lübecker STARegio-Projekts erkannte das Schleswig-Holsteinische Wirtschaftsministerium die Notwendigkeit dieser Beratung. Die zusätzlichen Stellen sind ein direktes Resultat der Projektarbeit. Da die neu geschaffenen Beratungsstellen sich am Konzept der Kammern in Lübeck orientieren, kooperiert das STARegio-Projekt sehr eng mit ihnen (vgl. Anhang, 10.1.1).

Auf Bundesebene ist das STARegio-Projekt in das Netzwerk Teilzeitberufsausbildung eingebunden. Zudem werden die Projektmitarbeiterinnen als Referen-

¹⁴ Europäischer Sozialfonds

tinnen zu Vorträgen und Tagungen in ganz Deutschland eingeladen (vgl. Anhang, 10.1.2).

3.4 Ausbildungskonzeption

Während es bei den ruhenden Ausbildungsverhältnissen im Einzelfall bereits vor Projektbeginn eine Reaktivierung in Teilzeit gab (vgl. 2.4.2), war die Neuaufnahme einer Teilzeit-Ausbildung vor der Existenz des STARegio-Projekts in den Kammerbezirken von IHK und Handwerkskammer Lübeck nur im Ausnahmefall und ohne standardisierte Vertragsgestaltung möglich.

Es stellte sich daher bei Projektbeginn die Frage, welche verschiedenen Modelle durchführbar sind. Ausgehend vom Bund-Länder-Beschluss von 2001 (vgl. BUND-LÄNDER-AUSSCHUSS 2001, 77 f.) sollte sich in den Verträgen die Möglichkeit niederschlagen, die wöchentliche Ausbildungszeit um 25% reduzieren zu können, ohne dass sich die Ausbildungsdauer verlängern muss.

Daher wurden im März 2005 in einer gemeinsamen Besprechung zwischen Ausbildungsberater/innen der IHK und Handwerkskammer Lübeck und den beiden Projektmitarbeiterinnen verschiedene Vertragsvarianten entwickelt, durch die sich die Teilzeit-Ausbildung standardisieren lassen kann. Die daraus entstandenen beiden Varianten werden hier vorgestellt.

3.4.1 Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit in der regulären Ausbildungsdauer

Paragraph 8 BBiG ermöglicht die Durchführung einer Teilzeit-Ausbildung in der regulären Dauer, d.h. ohne Verlängerung der Ausbildungszeit (vgl. 2.3.1). Dennoch stellt sich bei der praktischen Durchführung der Teilzeit-Ausbildung die Frage, wie stark die Wochenarbeitszeit reduziert werden kann. Der o.a. Bund-Länder-Beschluss sieht eine verringerte Arbeitszeit von 75% vor, aber: Je nach betrieblicher Wochenarbeitszeit liefert dieser Prozentwert unterschiedliche Stunden.

Im Lübecker Projekt wurde als Berechnungsgrundlage für die 75%-Regelung eine durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit von 38 Wochenstunden angenommen. Bei der Berechnung wurde zugunsten der Teilzeit-Auszubildenden auf 25 Wochenstunden abgerundet, da vermieden werden sollte, für jeden Betrieb eine eigene Berechnung aufstellen zu müssen. Diese großzügige Rechenformel erlaubt den Teilzeit-Auszubildenden damit die bisher bundesweit geringste wöchentlich zu leistende Stundenzahl, wobei gleichzeitig die reguläre Ausbildungsdauer eingehalten wird.

Die Standard-Variante¹⁵ A ermöglicht es Betrieb und Auszubildender, eine Lehre in Teilzeit aufzunehmen bzw. nach der Elternzeit fortzusetzen, ohne dass sich die Ausbildungsdauer verlängert. Vertraglich werden mindestens 25 Wochenstunden vereinbart, die die Auszubildende leisten muss. Sie verbleibt pro Tag mindestens 5 Stunden im Betrieb und besucht die Berufsschule in Vollzeit. Damit steht sie dem Auszubildenden in Ausbildungsjahren mit einem Tag Berufsschulbesuch 20 Stunden pro Woche zur Verfügung, in Jahren mit zwei Tagen Berufsschulbesuch 15 Stunden.

In der alltäglichen Praxis zeigen sich aber auch andere Varianten der Vertragsgestaltung: So möchten einige Betriebe gerne eine Ausbildung mit mindestens 30 Wochenstunden durchführen. Hier verbleibt die Auszubildende min. 6 Stunden/Tag im Betrieb, besucht die Berufsschule ebenfalls in Vollzeit und ist bei einem Berufsschultag 24 Stunden, bei zwei Berufsschultagen 18 Stunden pro Woche im Unternehmen eingesetzt (vgl. Variante C, 10.3).

In einigen Fällen, in denen die Teilzeit-Auszubildende bereits entsprechende Schulabschlüsse (bspw. Abitur) mitbringt oder berufliche Kenntnisse durch vorherige Bildungsmaßnahmen nachweist, kann die Wochenarbeitszeit auch weniger als 25 Wochenstunden betragen. In diesen sehr seltenen Fällen (im September 2006 betraf dies zwei Verträge) wird jedoch durch die Ausbildungsberatung sehr genau geprüft, ob eine derart weite Herabsenkung einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss erwarten lässt. Generell wird mit der Vertragsgestaltung bei Teilzeit-Ausbildung verantwortungsvoll, aber flexibel umgegangen,

¹⁵ Alle Vertragsvarianten sind im Anhang dieser Dissertation im Kapitel 10.3 zu finden.

d.h. es wird der Einzelfall gesehen und danach entschieden, welche Vertragsvariante die beste Lösung für Auszubildende und Ausbildenden darstellt.

In einer Kommentierung zur Umsetzung des § 8 BBiG wird vorgeschlagen, dass für Hauptschüler/innen eine wöchentliche Verkürzung der Arbeitszeit bei Beibehaltung der regulären Ausbildungsdauer nicht empfehlenswert ist (vgl. HERKERT und TÖLTL 2006, § 8, S. 1 ff.). Diese Empfehlung sollte einzelfallbezogen geprüft werden.

Im Lübecker STARegio-Projekt entschied man sich dafür, auch Hauptschüler/innen die Chance zu geben, eine Teilzeit-Ausbildung in der Regelausbildungsdauer abschließen zu können. Begründet wird dies durch die Annahme, dass in der überwiegenden Anzahl der Fälle allein durch das höhere Alter bei Ausbildungsbeginn andere Kompetenzen vorausgesetzt werden können als bei anderen Auszubildenden.

Ob sich diese Einschätzung als richtig erweist, wird sich zeigen, wenn die ersten Teilzeit-Auszubildenden ihre Abschlussprüfung abgelegt haben. Bisher gibt es erst zwei Auszubildende, die nach Rückkehr aus der Elternzeit die verbleibende Ausbildung in Teilzeit zu Ende geführt haben. Beide Frauen haben die Abschlussprüfung bestanden.

3.4.2 Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit mit Verlängerung

Für einige Frauen ist es aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht umsetzbar, 25 oder mehr Stunden pro Woche für die Ausbildung aufzuwenden. Aus diesem Grund wurde innerhalb der Projektkonzeption auch eine Möglichkeit eingebracht, die Ausbildung auf max. vier Jahre zu verlängern. Diese Maximaldauer orientiert sich ebenfalls am Bund-Länder-Beschluss 2001 (vgl. BUND-LÄNDER-AUSSCHUSS 2001, 77 f.).

Variante B der Vertragszusätze schreibt eine Wochenarbeitszeit von min. 20 Wochenstunden vor. Bei einem Tag Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die Auszubildende 16 Stunden im Betrieb, bei zwei Tagen Berufsschule 12 Stun-

den. Auch hier muss die Berufsschule in Vollzeit besucht werden. Diese Variante wird in der Praxis von wesentlich weniger Auszubildenden in Anspruch genommen (vgl. 4.3).

3.5 Beratungskonzept für die Arbeit mit Bewerber/innen für Teilzeit-Ausbildungsplätze

Eines der wichtigsten Arbeitsfelder innerhalb des Projekts Teilzeit-Ausbildung ist die Beratung von jungen Müttern und Vätern. Bis August 2006 haben 502 junge Eltern, darunter vier Väter, die Beratung in Anspruch genommen. Obwohl das Angebot der Teilzeit-Ausbildung auch Vätern und Personen offen steht, die Angehörige pflegen, sind es in erster Linie junge Mütter, die sich beraten lassen.

Ziel der Beratung ist die Steigerung der Selbstkompetenz. Im Sinne einer ermutigenden Beratung sollen die Klienten/innen darin bestärkt werden, sich auf die Suche nach einem Teilzeit-Ausbildungsplatz zu begeben.

Idealtypisch verläuft ein Beratungsgespräch in fünf Phasen (vgl. BENIEN 2003, 328):

- In der Eröffnungsphase müssen die Situation und der Beratungsauftrag geklärt werden.
- Die Phase der Exploration dient der Situationsklärung und der Definition von Problembereichen.
- In der Bearbeitungsphase konzentriert man sich auf das Hauptanliegen, formuliert Ziele und Lösungsansätze und richtet den Blick auf vorhandene Ressourcen und Kompetenzen.
- In der Integrationsphase geht es darum, die Lösungen in den Alltag der Ratsuchenden einzufügen. Im Idealfall wird zielorientiertes Verhalten eingeübt.
- Als letzter Schritt dient die Abschlussphase dazu, den Prozess zu reflektieren und festzulegen, wie der weitere Kontakt gestaltet werden soll.

Insbesondere die Phase der Integration ist dabei wichtig: Wie kann eine junge Mutter es schaffen, sich neben ihren anderen Aufgaben auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz zu begeben? Dabei geht es nicht immer nur um rein

fachliche, informative Hilfen, sondern auch um Unterstützung und Verständnis für die Situation der Ratsuchenden.

In diesem Kontext nehmen die Projektmitarbeiterinnen die Funktion von Prozessberaterinnen ein, die junge Mütter in der Berufsfindung unterstützen und Informationen zur Bewerbung vermitteln. Dabei werden die Interessenten/innen im Sinne eines Einzelcoachings in ihrem Bestreben, eine Ausbildung aufzunehmen, unterstützt (vgl. HARTMANN 2004, 42 ff.).

„Im Einzelcoaching ist eine umfassende und unter Umständen – falls erwünscht oder notwendig – auch längerfristige Bearbeitung von sowohl beruflichen als auch privaten Themen möglich, die sich oft gegenseitig durchdringen und sich nicht ohne weiteres trennen lassen.“ (HARTMANN 2004, 43)

Speziell für die Zeit nach dem Beratungsgespräch bleibt in vielen Fällen ungewiss, wie die jungen Mütter das erhaltene Wissen im Alltag tatsächlich umsetzen. Da es keine Verpflichtung gibt, sich regelmäßig mit den Projektmitarbeiterinnen über aktuelle Veränderungen auszutauschen, bricht der Kontakt zu einigen Frauen sehr bald ab. Andere nehmen Hilfsangebote stärker in Anspruch.

Die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu gestalten, spricht verschiedene Personengruppen an. Neben den schon benannten jungen Müttern und Vätern, die sich in der Mehrzahl um Teilzeit-Ausbildungsplätze bewerben, sollen laut Projektkonzeption auch in Pflege eingebundene junge Menschen angesprochen werden.

Dabei handelt es sich um Personen, die Familienangehörige pflegen. Diese Menschen, die aufgrund ihrer Pfl egetätigkeit nur über ein eingeschränktes Zeitkontingent für Ausbildung verfügen, haben sich bis auf eine einzige Ausnahme, eine junge Frau, die ihre MS-krankte Mutter pflegt, nicht beraten lassen. Faktisch taucht dieser Teil der Zielgruppe also nicht in der Beratung auf.

Dies kann dadurch erklärt werden, dass die meisten ausbildungssuchenden Personen Eltern haben, die selbst noch im Arbeitsleben stehen und in den meisten Fällen noch zu jung sind, um der Pflege durch Angehörige zu bedürfen.

3.6 Die verschiedenen Rollen der Autorin als Mitarbeiterin im Projekt

Als Autorin dieser Arbeit bin ich keine außenstehende, objektive Beobachterin. Dadurch, dass ich Mitarbeiterin der IHK bin und im Projekt STARegio arbeite, bin ich direkt in die Projektarbeit involviert. Die vorliegende Dissertation ist somit Ausdruck meiner subjektiven Wahrnehmung, die es nun im Sinne der Wissenschaftlichkeit zu reflektieren gilt.

Durch meine Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Literatur können Parallelen oder Unterschiede zu anderen Projekten erkannt und hinterfragt werden. Dadurch bin ich zwar nicht minder „parteiisch“, aber es werden durch diese Vorgehensweise auch andere Meinungen dargestellt, die zu einer Objektivierung führen.

Die vorausgegangenen Abschnitte haben gezeigt, dass ich in der täglichen Arbeit vielfältige Aufgaben übernehmen muss, die sich mitunter stark voneinander unterscheiden. In meiner Tätigkeit als Projektmitarbeiterin übernehme ich folgende Rollen:

- Berufsberaterin
- Bewerbungscoach
- Sozialpädagogische Betreuerin bei Problemen der Klienten/innen
- Akquisiteurin für Teilzeit-Ausbildungsplätze
- Ausbildungsberaterin für Betriebe
- Kammervertreterin
- Mediatorin bei Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben
- Netzwerkmanagerin
- Interviewpartnerin
- Referentin/Expertin
- Berichterstatteerin
- Kollegin

In der Funktion der Akquisiteurin agiert die Autorin als Kammervertreterin, die verlässliche Antworten auf konkrete Fragestellungen liefert. Bei der Akquisition

wird die unter 1.1.2 vorgestellte Vorgehensweise genutzt. Der Schwerpunkt in der Betriebsansprache liegt häufig auf der reinen Informationsvermittlung. Das bedeutet: Die Betriebe haben ein sachliches Anliegen – sie möchten in Teilzeit ausbilden. Hierzu gilt es, Sachinformationen zu liefern. Dabei wird der Arbeitsinhalt „Teilzeit-Ausbildung“ parteilich vertreten, d.h. ich sehe diese Ausbildungsform als sinnvoll und praktikabel an und rate dazu, diese Möglichkeit zu nutzen.

Im Rahmen von Workshops bei Netzwerktreffen muss ich die Rolle der Moderatorin einnehmen, die die Abläufe der Veranstaltungen organisiert und lenkt. Dabei ist es immer wieder notwendig, sich mit Offenheit und Experimentierbereitschaft auf die verschiedenen Kooperationspartner/innen einzulassen. Hierzu gehört es auch, vor den Veranstaltungen mit einem Gefühl der Unsicherheit umgehen zu können – nicht immer weiß ich vor der Veranstaltung, wie diese verlaufen wird, welche Erwartungen die Teilnehmer/innen haben werden und wie die Gruppe mit Problemen umgehen wird. Diese Unsicherheit ist typisch für Workshops aller Art (vgl. VOPEL 2000, 106 ff.).

Im Alltag kommt es aufgrund dieser verschiedenen Rollen zu Konflikten. Dies ist meist dann der Fall, wenn ich die Sichtweise der verschiedenen Akteure kenne. Gibt es beispielsweise in einem Ausbildungsverhältnis Streit zwischen Ausbilder/in und Auszubildender/m, so kann es sein, dass ich die Funktion einer Mediatorin einnehmen muss. Dazu ist es gut, eine neutrale Position einzunehmen. Allerdings gibt es häufig Hintergrundwissen über zumindest eine der beiden Parteien. Dann ist es schwierig, unparteiisch zu agieren.

Gleiches gilt für den Fall, wenn sich Betriebe über die Pflichtbeiträge zur Finanzierung der IHK beklagen. Ich werde nicht durch diese Beiträge finanziert, muss mich aber dennoch mit den Beschwerden auseinandersetzen.

Paradoxe und widersprüchliche Situationen sind kennzeichnend für Projektarbeit. Es ist eine ständige Herausforderung, die verschiedenen Sichtweisen der unterschiedlichen Akteure flexibel einzunehmen und adäquat zu handeln. Wichtig für den Erfolg des STARegio-Projekts Teilzeit-Ausbildung ist, sich über die verschiedenen Aufgaben bewusst zu sein und diese zueinander stimmig zu le-

ben. Voraussetzung dafür ist eine regelmäßige Reflektion des persönlichen Selbstverständnisses.

Treten Rollenkonflikte auf, ist es hilfreich, dass die Arbeit im STARegio-Projekt nicht nur meine Aufgabe ist, sondern dass es auch noch eine weitere Projektmitarbeiterin gibt. Die Arbeit im Team ermöglicht es, in diesen Fällen von Rollenkonflikten reflektiert und überlegt zu handeln, indem die verschiedenen Sichtweisen untereinander diskutiert werden. Da meine Kollegin Psychologin ist, ergänzen sich ihre Erklärungsansätze mit meiner pädagogischen Fachkompetenz ideal.

3.7 Keine Sozialpädagogische Begleitung – ein Manko?

Bei der Vorstellung der Modellprojekte JAMBA, BEAT, MOSAIK und des Netzwerks Teilzeitberufsausbildung zeigte sich als grundlegende Vorannahme die, dass die Teilzeit-Ausbildung über Bildungsträger organisiert sein sollte und für den ausbildenden Betrieb möglichst eine finanzielle Förderung mit sich bringen sollte. Ebenso wurde eine generelle sozialpädagogische Begleitung der jungen Mütter während der Ausbildung als sinnvoll erachtet und in das jeweilige Konzept aufgenommen (vgl. 2.4).

Diese Forderungen werden durch das STARegio-Projekt Lübeck nicht erfüllt. Die Teilzeit-Ausbildung wird als Regelausbildung angeboten, d.h. Betrieb und Auszubildende schließen einen allgemein üblichen Ausbildungsvertrag mit Teilzeit-Zusatz. Als Vermittlungsplattform dient, neben der Vermittlungstätigkeit der Projektmitarbeiterinnen, die Internet-Seite www.teilzeit-ausbildung.de (12.11.2007, 8:25 Uhr).

Die Betriebe werden im STARegio-Projekt finanziell nicht speziell unterstützt. Dies widerspräche dem Anspruch, die Teilzeit-Ausbildung als Regelausbildung zu etablieren. Lediglich die durch das Land Schleswig-Holstein ermöglichte Förderung für spezielle Personengruppen kann bei Bereitstellung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes beansprucht werden. Diese Förderung erhalten auch

Betriebe, die in Vollzeit ausbilden (vgl. www.ib-sh.de/1364/, 11.07.2007, 9:30 Uhr).

Somit hat das Lübecker Projekt ein Alleinstellungsmerkmal dahingehend, dass es sich die Vermittlung ausbildungsreifer und -fähiger junger Mütter zum Ziel gesetzt hat. Der Arbeitsansatz des STARregio-Projekts stellt sich als eine ressourcenorientierte Vorgehensweise dar. Ziel ist es, jungen Müttern, die durch ihr soziales Umfeld, ihre Bildungsvoraussetzungen und ihre Persönlichkeit einen stabilen Hintergrund mitbringen, die Aufnahme einer Teilzeit-Ausbildung zu ermöglichen. Angesprochen werden dadurch in erster Linie Frauen mit geringem Unterstützungsbedarf (vgl. 2.4.4)

Die nachfolgende Darstellung statistischer Fakten zur Teilzeit-Ausbildung am Beispiel des Lübecker STARregio-Projekts wird zeigen, inwiefern es Projektinteressenten/innen gibt, die diese Voraussetzungen erfüllen. Diskutiert wird dabei außerdem, welche ergänzenden Bildungsangebote sinnvoll erscheinen, um die Aufnahme einer Teilzeit-Ausbildung und ihren erfolgreichen Abschluss auch für junge Mütter mit höherem Förderbedarf zu ermöglichen. Schließlich kommen die Ausbildungsbetriebe zu Wort, um deren Einschätzung hinsichtlich des Bedarfs sozialpädagogischer Betreuung zu hören (vgl. 4.7).

4. Statistische Fakten zur Teilzeit-Ausbildung

Dieses Kapitel liefert einen Überblick über die verschiedenen Erhebungen, die im Projektverlauf vorgenommen wurden und informiert über statistische Ergebnisse. Die in Abbildung 6: Tabelle Befragungsplan dargestellte Übersicht liefert einen Überblick über die verschiedenen Befragungen und ihre zeitliche Abfolge. Außerdem werden die verschiedenen Varianten der Teilzeit-Ausbildung vorgestellt, die die makrodidaktischen Bedingungen der Teilzeit-Ausbildung definieren.

Die statistischen Werte, die im Rahmen des STARegio-Projekts Teilzeit-Ausbildung erhoben werden, liefern keine repräsentativen Ergebnisse. Dazu ist die Stichprobe der befragten Personen zu gering. Die vorgestellten Zahlen sollen daher als tendenzielle Gradmesser hinsichtlich des Bildungsstands, des familiären Hintergrunds und der Berufswünsche verstanden werden.

Es handelt sich bei den zugrunde liegenden Personen um eine „Zufallsgruppe“ derjenigen jungen Eltern, die den Weg in die Lübecker Beratungsstelle gefunden haben. Die Gesamtheit junger Eltern ohne abgeschlossene Ausbildung wurde durch das Projekt nicht erreicht, da es sich um ein freiwilliges Angebot handelt, welches das Interesse an einer Ausbildung voraussetzt.

Auch wenn die nachfolgenden Statistiken bezogen auf die Gesamtgruppe junger Mütter und Väter ohne Berufsausbildung nicht unbedingt repräsentativ sind, so liefern die verschiedenen Schaubilder doch relevante Erkenntnisse über die Projektzielgruppe. Dennoch gilt:

„Wenn die Ergebnisse einer Stichprobe nicht repräsentativ sind, sagen sie auch nur etwas über einen Teil der Gesamtheit aus, d.h., sie lassen sich nicht oder nur beschränkt verallgemeinern.“ (BUTTNER, FICKEL 2002, 35)

Befragungsplan

Nr.	I	II	III	IV	V	VI	VII
Termin	Januar 2005 - August 2006*	Januar 2005 - August 2006	März-April 2005	März 2006	März 2006	September-Oktober 2006	August 2007
Art der Befragung	Standardisierte Erhebungsbögen	Auswertung der eingetragenen Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse	Standardisierte Fragebogenaktion	Standardisierte Fragebogenaktion	Standardisierte Fragebogenaktion	Qualitative Interviewstudie	Auswertung der eingetragenen Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse
Zielgruppe	kontinuierliche Erhebung zu statistischen Daten der Interessenten/innen für Teilzeit-Ausbildung.	kontinuierliche Auswertung der Kammer- u. Projekt-Datenbanken hinsichtlich Informationen zu Betrieb und TZ-Auszubildendem/r	Betriebe mit ruhen-dem Ausbildungs-verhältnis	Betriebe mit Teilzeit-Ausbildungsverhältnis	Teilzeit-Auszubildende	Teilzeit-Ausbildungsbetriebe	Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse lt. Projektdatenbank
Erhebungsumfang	502 Personen	74 Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse	Rücklauf: 28 Fragebögen (von 68)	Rücklauf: 14 Fragebögen (von 36)	Rücklauf: 11 Fragebögen (von 36)	10 Interviews mit Ausbilder/innen	140 bis 08/2007 geschlossene Verträge
Ziel der Befragung	Aufschluss über den Bildungshintergrund, Alter, Familienstand, Berufswunsch etc. junger Mütter und Väter bzw. in Pflege eingebundene Personen zu erlangen.	Aufschluss über den Bildungshintergrund der vermittelten Personen erhalten, Angaben zum zeitlichen Umfang der Teilzeit-Ausbildung und den erzielten Ausbildungsberufen erlangen.	Informationen über die Bereitschaft der Betriebe einholen, inwiefern sie die Ausbildung in Teilzeit fortsetzen möchten.	Allgemeine Erfahrungen der Betriebe hinsichtlich der Teilzeit-Ausbildung einholen.	Allgemeine Erfahrungen der Teilzeit-Auszubildenden hinsichtlich dieser Ausbildungsform einholen.	Fortschreibung der Ergebnisse aus dem März 2006 mit Hilfe von zehn qualitativen Interviews, um so berufsspezifische, methodisch-didaktische, soziale und wirtschaftliche Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zur Teilzeit-Ausbildung zu erforschen. (Ergebnisse in Kapitel 5)	Tendenziellen Wert über die Erfolgsaussichten einer Teilzeit-Ausbildung erhalten.

Abbildung 6: Tabelle Befragungsplan

Das STARegio-Projekt Lübeck vertritt grundsätzlich einen qualitativen Ansatz, in dem es darum geht, für jeden individuellen Fall die bestmögliche Lösung zu finden. Vor diesem Hintergrund ist es wenig zielführend, Pauschalaussagen über die Zielgruppe zu treffen. Vielmehr geht es darum, die Heterogenität der Zielgruppe zu erkennen. Entsprechend der unterschiedlichen Situationen, in denen sich die Mütter befinden, müssen in der Beratung Lösungsansätze erarbeitet werden, die im konkreten Fall stimmig sind.

4.1 Zielgruppe junge Mütter bzw. Väter

Daten aus den Erhebungsbögen bis zum 31. August 2006 (Nr. I)

Bis August 2006 wurden durch die beiden Projektmitarbeiterinnen 502 Personen zum Thema Teilzeit-Ausbildung beraten. Wie schon in Abschnitt 3.5 dargestellt wurde, sind es fast ausschließlich Frauen mit Kindern, die das Beratungsangebot wahrnehmen: Nur vier junge Väter haben bis August 2006 die Beratung in Anspruch genommen. Aus diesem Grund können keine verlässlichen Zahlen zur Zielgruppe junger Väter genannt werden, die Aussagen beziehen sich also auf die Lebensrealität von Müttern.

Die Beratung im Projekt ist dahingehend standardisiert, dass jede Rat suchende Person beim Erstgespräch einen Erhebungsbogen ausfüllt. Darin enthalten sind Angaben zum Wohnort, Alter, Familienstand, Schulabschluss, Berufswunsch usw.

Im nachfolgenden Teil werden die statistischen Aussagen, die durch die Auswertung der Erhebungsbögen gewonnen werden konnten, in Form von Schaubildern dargestellt. Dabei sind die Bezugsgrößen unterschiedlich. Grund dafür ist die Tatsache, dass die Interessentinnen z. T. nur unvollständige Angaben gemacht haben. Ist die Zahl n der vorhandenen Personendaten kleiner als 502 (= Gesamtheit aller erfassten Personen), dann handelt es sich um unbekannte Daten.

Daten aus der Befragung von Teilzeit-Auszubildenden vom März 2006 (Nr. V)

Zusätzlich zu den standardisierten Fragebögen gab es im März 2006 eine erste Befragung der Teilzeit-Auszubildenden, die bis dahin eine Lehre begonnen hatten. Dabei wurde ein Fragebogen mit Multiple-Choice-Fragen sowie offenen Fragen an die vermittelten Interessentinnen versendet. Von 34 versendeten Fragebögen gab es einen Rücklauf von lediglich elf Fragebögen. Diese kleine Stichprobe bietet daher nur eine qualitative Momentaufnahme der Teilzeit-Auszubildenden.

4.1.1 Alter der Interessentinnen

Durch den Projektantrag des STARegio-Projekts Teilzeit-Ausbildung wird die Zielgruppe für Teilzeit-Ausbildung auf Jugendliche der Altersgruppe unter 25 Jahren definiert.

Dadurch, dass mit dem 25. Lebensjahr zahlreiche Ausbildungsförderungsmechanismen nicht mehr greifen, haben viele Mütter die 25 Jahre alt oder älter sind, keine Möglichkeit eine Ausbildung zu machen: z. B. werden Fördergelder für Betriebe nur gezahlt, wenn der/die Auszubildende unter 25 Jahre alt ist¹⁶.

In der Beratungspraxis erfahren die Mitarbeiterinnen jedoch immer wieder, dass auch ältere Personen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind. Daher halten die Mitarbeiterinnen des Projekts Teilzeit-Ausbildung Lübeck die Altersgrenze des Projekts nicht strikt ein. In der praktischen Arbeit zeigen sich immer wieder Einzelfälle, in denen eine Ausbildung auch dann noch sinnvoll ist, wenn das Lebensalter von 25 überschritten wurde.¹⁷

¹⁶ Fördergelder werden nur unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen des schleswig-holsteinischen „Zukunftsprogramm Arbeit“ gezahlt und sind unabhängig von der Tatsache, ob die Ausbildung in Voll- oder Teilzeit durchgeführt wird. Ausschlaggebend ist, ob es sich bei dem Ausbildungsplatz um einen zusätzlichen Platz handelt und ob der/die Auszubildende einer förderungswürdigen Zielgruppe angehört. Kriterien sind z.B.: Alter des/der Auszubildenden unter 25 Jahren, Wohnsitz in Schleswig-Holstein, Status Altbewerber/in, Ausbildungsabbrecher/in, im Bezug von Arbeitslosengeld II (vgl. www.ib-sh.de/1364/, 11.07.2007, 9:30 Uhr).

¹⁷ In einer Gesellschaft, die lebenslanges Lernen einfordert, ist es sicher generell sinnvoll, auch im Erwachsenenalter weiter zu lernen. Ob eine betriebliche Ausbildung hier immer das Instrument der Wahl ist, ist jedoch fraglich. Deshalb gilt es, bei Anfragen von älteren Weiterbildungsinteressenten/innen auf Netzwerkpartner wie die Beratungsstelle „Frau und Beruf“ zurückzugrei-

Interessant ist, wie sich die Altersstruktur im Projektverlauf geändert hat. In der Startphase des Projekts waren die Interessentinnen jünger als im August 2006. Dies zeigen die folgenden Schaubilder:

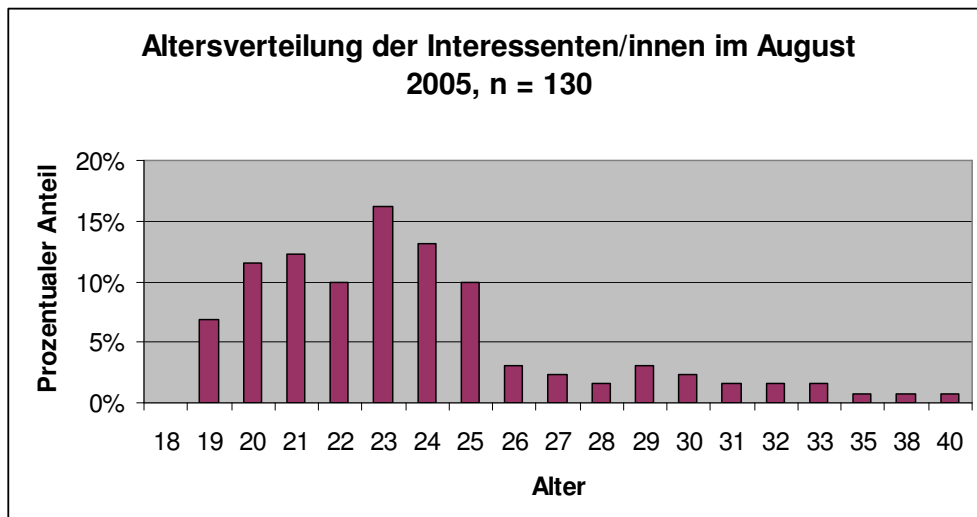


Abbildung 7: Altersverteilung der Interessenten/innen im August 2005, Quelle: eigene Erhebung Nr. I

In der ersten Projektphase war eine Häufung im Alter von 23 Jahren feststellbar. Interessentinnen, die älter als 25 Jahre waren, haben die Beratungsstelle kaum aufgesucht. Nach 20 Monaten Projektlaufzeit zeigt sich ein verändertes Bild:

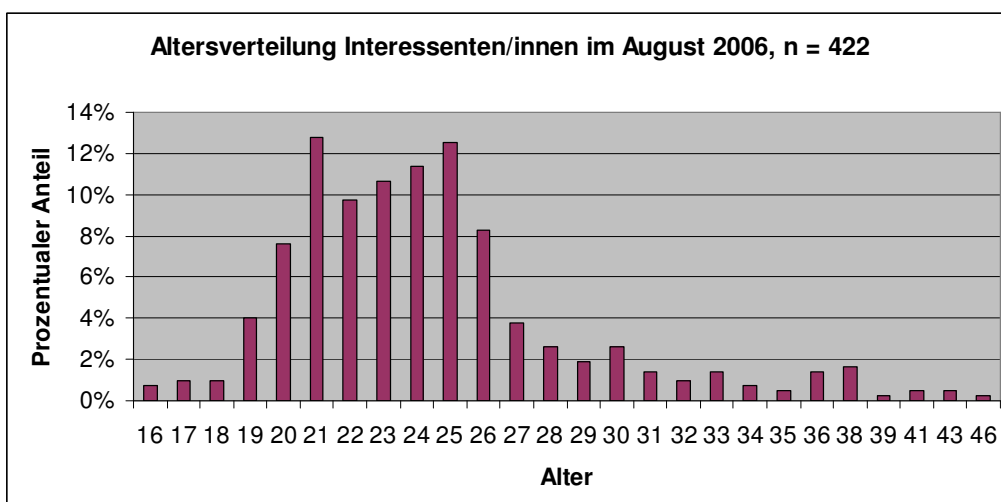


Abbildung 8: Altersverteilung der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I

fen. Diese sind auf die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen spezialisiert und können in evtl. besser passende Angebote vermitteln.

Im August 2006 liegt der Altersschwerpunkt bei 21 und 25 Jahren. Zudem haben deutlich ältere Frauen den Weg in die Beratungsstelle gefunden. Ein Grund für den Zuwachs an älteren Interessentinnen könnte sein, dass durch die Umstellung der SGB II und III insbesondere Berufsrückkehrerinnen das Angebot der Beratungsstelle aufsuchen. Dabei handelt es sich um Frauen, die nach einer kürzeren oder längeren Familienphase zurück in den Beruf möchten. Durch die gesetzliche Neuregelung fallen insbesondere Umschulungsmaßnahmen weg, an denen diese Klientel früher teilnahm. Es wird deutlich, dass diese „älteren“ Frauen, die durch die Agentur für Arbeit keine Unterstützung finden, auf der Suche nach Alternativen sind.

Faktisch sind es jedoch die unter 25jährigen, die aktiv am Projekt teilnehmen und die sich im Bewerbungsverfahren beweisen. Ältere Interessentinnen berichten immer wieder, dass sie von den Betrieben als „zu alt“ für eine Ausbildung empfunden werden und Absagen erhalten.

4.1.2 Berufswünsche junge Mütter

Die Berufswünsche der Projektinteressentinnen bewegen sich schwerpunktmäßig in einem Berufsfeld, das als „typisch weiblich“ besetzt gilt. Als Hauptvermittlungswunsch wird die Einzelhandelsbranche genannt, in der die Ausbildungsberufe Kauffrau im Einzelhandel, Verkäuferin und verschiedene Fachverkäuferinnen-Ausbildungen (Fleischerei, Konditorei, Bäckerei) möglich sind.

Einerseits gibt es in dieser Branche zahlreiche Teilzeit-Beschäftigte. Andererseits wird bei der Akquisition der Ausbildungsplätze gerade im Einzelhandel deutlich, dass Unternehmen meist Wert auf zeitlich flexible Auszubildende legen. Insofern sind die Kinderbetreuungszeiten, die die jungen Mütter durch Kindertagesstätte und Tagesmutter abdecken können, meist nicht kompatibel mit den langen Arbeitstagen im Einzelhandel. Eine Vermittlung ist daher oft nur für zeitlich flexible Mütter möglich, die durch einen Partner oder Familienangehörige bei der Kinderbetreuung unterstützt werden.

An zweiter Stelle sind die Büroberufe vertreten, z.B. Bürokauffrau und Kauffrau für Bürokommunikation. Hier gibt es wegen der Arbeitszeiten meist keinerlei Schwierigkeiten: Die Branche ist bekannt dafür, dass es hier die meisten Teilzeit-Arbeitsplätze gibt und die Büroarbeit lässt sich meist gut einteilen, so dass viele Teilzeit-Auszubildende im Bürobereich tatsächlich vormittags arbeiten.

Im Gegensatz zum Einzelhandel sind es hier also nicht die Arbeitszeiten, die die Ausbildungsaufnahme im Bürosektor erschweren, sondern vielmehr die Anforderungen, welche die betriebliche Praxis und die Berufsschule an die Bewerber stellen: Vielfach werden ausschließlich Bewerberinnen mit mindestens Realschulabschluss gewünscht, wodurch zahlreiche Interessentinnen nicht in diese Berufe vermittelt werden können.

Dritter Berufswunsch ist häufig der der Friseurin. Im Friseurhandwerk werden Bewerberinnen mit Hauptschulabschlüssen häufig akzeptiert, wenn sie das erforderliche handwerkliche Geschick für diesen Beruf mitbringen. In diesem Berufsbild sind z. T. die Arbeitszeiten ebenso problematisch wie im Einzelhandel. Da es sich aber um einen Beruf handelt, der meist von Frauen ausgeübt wird und viele Friseurmeisterinnen selbst Familie haben und um die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wissen, sind die Erfolgchancen, hier einen Ausbildungsplatz zu finden, recht gut.

Schwierig hingegen wird es, wenn die Interessentinnen einen schulischen Ausbildungsberuf erlernen möchten. Zahlreiche Anfragen gehen in Richtung Altenpflegerin, sozialpädagogische Assistentin, Physio- bzw. Ergotherapeutin und andere schulische Ausbildungsgänge. In diesen Berufen ist es häufig nur dann möglich, eine Teilzeit-Ausbildung einzurichten, wenn die Ausbildung als Umschulungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit konzipiert wurde und von einem Bildungsträger umgesetzt wird.

Der Versuch, einer jungen Frau die Ausbildung als Altenpflegerin bei einem Lübecker Seniorenheim zu ermöglichen, ist im Oktober 2005 gescheitert. In diesem konkreten Fall hatten sich Ausbildungsbetrieb und Berufsschule mit der Bewerberin auf ein Modell geeinigt, in dem die theoretischen und praktischen

Pflichtstunden gestreckt über eine verlängerte Ausbildungsdauer vollständig abgeleistet worden wären. Allein die Zustimmung des schleswig-holsteinischen Landesamts für Gesundheit und Arbeitssicherheit fehlte. Der gemeinsame Antrag von Ausbildungsbetrieb und Auszubildender wurde jedoch vom Landesamt abgelehnt mit der Begründung, dass eine Ausbildung zu Altenpflegerin in Teilzeit nicht möglich sei. Auch eine kleine Anfrage an den Landtag führte zu keiner anderen Entscheidung.

Das eine solch pauschale Ablehnung überhaupt möglich ist liegt daran, dass der Beruf der Altenpflegerin nicht durch das Berufsbildungsgesetz (vgl. Kapitel 2.3.1) geordnet wird. Hier greift schleswig-holsteinisches Landesrecht. Insofern ist der § 8 BBiG nicht anwendbar.

Wie dem folgenden Schaubild entnommen werden kann, werden in der Beratungsstelle von IHK und Handwerkskammer Lübeck auch Berufe nachgefragt, für die diese Kammern nicht zuständig sind. Hoch nachgefragt wird in diesem Bereich der Beruf der Arzthelferin¹⁸. Durch Gespräche mit der Ärztekammer Schleswig-Holstein konnte erreicht werden, dass diese ebenfalls die Teilzeit-Ausbildung ermöglicht. Die weiteren Kammern (z.B. Landwirtschaftskammer, Apothekerkammer, Steuerberaterkammer) wurden ebenfalls über das Projekt informiert.

¹⁸ Im August 2006 ist der Ausbildungsberuf „Arzthelfer/in“ im neu geordneten Ausbildungsberuf „medizinische/r Fachangestellte/r“ aufgegangen (vgl. www.berufenet.de, abgerufen am 21.11.2007, 17:49 Uhr). Da in dieser Darstellung jedoch Beratungsergebnisse aus dem vorhergehenden Zeitraum verwendet werden, wird die alte Bezeichnung genutzt.

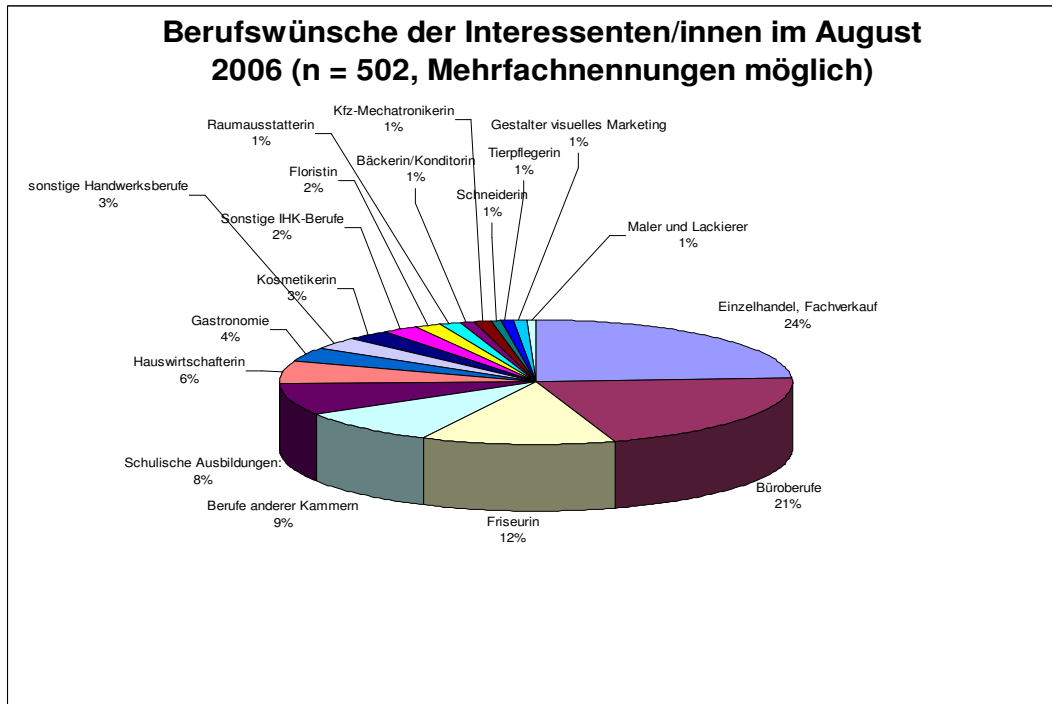


Abbildung 9: Berufswünsche der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I

Die geschlechtsspezifische Berufswahl junger Frauen wurde bereits in Abschnitt 2.1.1 diskutiert. Im Abgleich mit den Lübecker STARegio-Projektergebnissen ist feststellbar, dass sich die vier am häufigsten von Mädchen gewählten Berufe (Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin) auch in den Berufswünschen der Teilzeit-Ausbildungsinteressierten jungen Mütter widerspiegeln. Somit decken sich die Lübecker Projekterfahrungen mit den berufspädagogischen Forschungsergebnissen.

4.1.3 Bildungsstand der Interessentinnen

Die Statistik über die Bildungsabschlüsse der beratenen Mütter spricht eine deutliche Sprache: mit 54% sind als stärkste Gruppe Hauptschulabsolventinnen vertreten. 32% bringen einen Realschulabschluss mit, während höhere Abschlüsse eher selten vorkommen (vgl. nachfolgende Grafik).

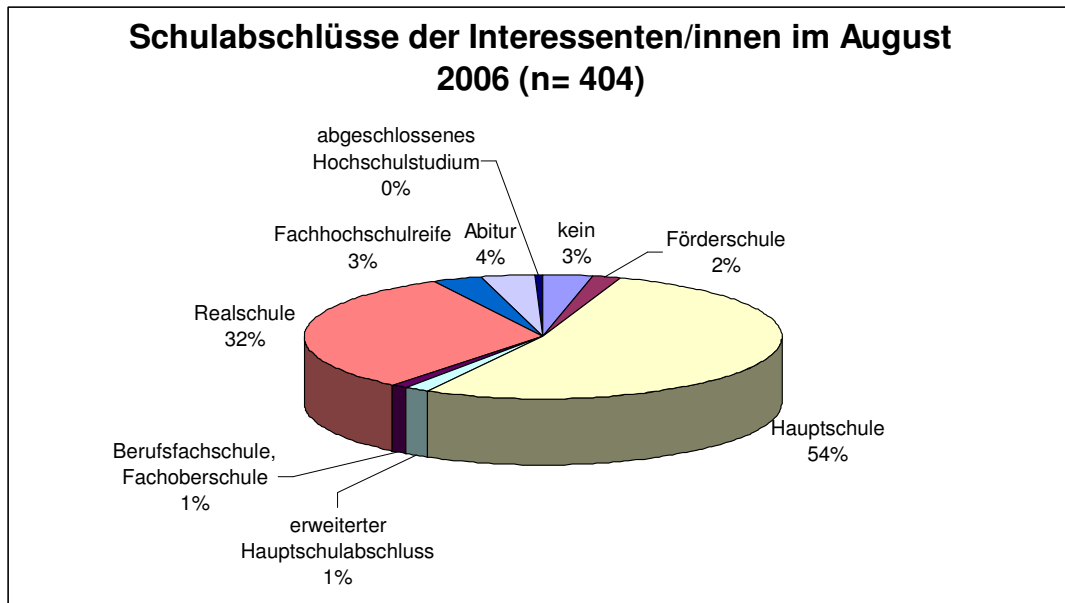


Abbildung 10: Schulabschlüsse der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I

Interessant ist, dass die Gruppe der Interessentinnen ohne Schulabschluss mit 3% relativ gering ausfällt. Kooperationspartner/innen des STARegio-Projekts schätzen die Gruppe der jungen Eltern ohne Schulabschluss jedoch wesentlich höher ein.

Insgesamt fällt auf, dass es überwiegend Hauptschülerinnen sind, die sich an die Beratungsstelle wenden. Daraus folgt, dass sich in erster Linie diejenigen Mütter für eine Ausbildung in Teilzeit interessieren, die einem bildungsfernen Milieu entstammen. Ob die über die Projektstatistik erfasste geringe Zahl der Abiturientinnen mit Kind repräsentativ ist für die Gesamtgruppe junger Mütter, kann mit Recht bezweifelt werden, da sich ein Teil dieser Frauen sicherlich für ein Studium entschieden hat und somit kein Interesse an einer betrieblichen Ausbildung hat.

Bei der Vermittlung in Teilzeit-Ausbildung zeigt die Erfahrung, dass Bewerberinnen mit höher qualifizierenden Schulabschlüssen bessere Aussichten auf einen Ausbildungsplatz haben als die anderen. So werden Realschülerinnen mit weniger Hindernissen in eine Ausbildung übernommen als Hauptschülerinnen (vgl. hierzu Abb. 16 in Kapitel 4.6). Junge Eltern ohne abgeschlossene Schul-

ausbildung haben demzufolge kaum eine Chance, einen beruflichen Abschluss zu erreichen¹⁹.

Hier wird deutlich, wie heterogen die Zielgruppe des Projekts ist. Es sind sowohl die Abiturientin aus der Mittelschichtfamilie vertreten als auch die Hauptschulabsolventin aus dem sozialen Brennpunkt. Während die zuerst genannte Frau gute Chancen hat, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist der Weg in eine betriebliche Ausbildung für eine Bewerberin mit Hauptschulabschluss oftmals steinig.

4.1.3.1 Qualifizierungsmaßnahmen für Teilzeit-Ausbildung

Aus der Feststellung, dass die Schulabgängerinnen mit höheren Abschlüssen bessere Chancen auf eine Teilzeit-Ausbildung haben, stellt sich die Frage: Was tun mit den vielen Interessentinnen, die nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden können?

Hierzu sind zwei Fragen grundsätzlich zu klären:

- a) Ist der Berufswunsch der unversorgten Personen realistisch?
- b) Sind die unversorgt gebliebenen Bewerberinnen ausbildungsreif?

Zu a) In der Beratung erleben die Projektmitarbeiterinnen immer wieder, dass Hauptschülerinnen mit schlechten Deutsch- und Mathematiknoten anspruchsvolle kaufmännische Berufe anstreben. Unter diesen Voraussetzungen ist dieser Ausbildungsberuf für die Bewerberinnen jedoch nicht geeignet: Sowohl die berufsschulischen als auch die betrieblichen Anforderungen sind höher, als die Bewerberinnen an Leistung erbringen können. Gebraucht werden also Angebote, innerhalb derer diese Klientel ihre Grundqualifikationen auffrischen und im besten Fall noch verbessern können.

Zu b) Die Ausbildungsreife der Bewerberinnen ist mitentscheidend dafür, ob sie einen Ausbildungsplatz erhalten oder nicht. Die schleswig-holsteinischen In-

¹⁹ Jugendliche ohne Schulabschluss haben die geringsten Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Im Jahr 2005 beträgt der Anteil der schleswig-holsteinischen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss lediglich 1,5%. (vgl. BMBF 2007, Übersicht 2.2.1/2)

dustrie- und Handelskammern definieren die Ausbildungsreife von Schulabgänger/innen anhand der schulischen Voraussetzungen sowie den persönlichen und sozialen Kompetenzen (vgl. IHK-VEREINIGUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN O. D. und IHK LÜBECK 2006, 6). Diese Sichtweise deckt sich mit dem in Kapitel 1.1 vorgestellten Konzept der Schlüsselqualifikationen.

In der Beratungstätigkeit stellen die Projektmitarbeiterinnen immer wieder fest, dass die Berufswünsche der Interessentinnen sehr unklar sind. Einige junge Mütter sind nicht in der Lage, Termine einzuhalten und verbindliche Verabredungen zu treffen. Diese Bewerberinnen können nur sehr schwer direkt in eine Ausbildung vermittelt werden.

Aus diesen Gründen wurden gemeinsam mit Bildungsträgern und der Arbeitsgemeinschaft (Arge) Lübeck Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert, in denen sich junge Mütter und Väter²⁰ auf eine Ausbildung in Teilzeit vorbereiten können. Innerhalb dieser Teilzeit-Kurse, die im Oktober eines Jahres beginnen und im Juli des folgenden Jahres enden, werden allgemein bildende Fächer wie z.B. Deutsch und Mathematik unterrichtet. Die Teilnehmerinnen erwerben EDV-Kenntnisse (MS-Office-Paket) und lernen, wie sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Dazu wird ein spezielles Modul Elternt raining angeboten. Die Mütter können im Rahmen dieses Unterrichts Erziehungsfragen diskutieren und erhalten eine Unterstützung, wenn es Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung gibt. Abgerundet wird das Curriculum durch die Fächer Ernährungslehre, Zeit- und Finanzmanagement, die lebenspraktisches Wissen vermitteln. Ziel der Maßnahmen ist es, dass die jungen Frauen durch ein zwölfwöchiges Praktikum einen Betrieb kennen lernen, in dem sie im Anschluss an diese Maßnahme eine Ausbildung machen können (vgl. STAREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG 2006, 30 f.).

Je nach beruflichem Interesse können sich die Teilnehmer/innen entweder für die Vorbereitungsmaßnahme bei der Wirtschaftsakademie (WAK) Lübeck entscheiden oder für das Fortbildungszentrum der Handwerkskammer. Während die WAK junge Eltern auf kaufmännische Berufsbilder wie z.B. Kaufmann/-frau

²⁰ An diesen Kursen haben bislang zwei Väter teilgenommen. Beide konnten im Anschluss in eine Ausbildung vermittelt werden, die sie allerdings in Vollzeit absolvieren.

für Bürokommunikation oder Verkäuferin vorbereitet, liegt der Schwerpunkt der Handwerkskammer-Maßnahme auf handwerklich-gewerblichen Berufsbildern wie bspw. dem Friseurberuf oder dem Bäckereifachverkauf (vgl. STAREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG 2006, 30 f.).

Die ersten Kurse, die im Juli 2006 endeten, haben mit einer Vermittlungsquote von über 50% gezeigt, dass es über dieses Angebot möglich ist, Mütter in den allgemeinen Ausbildungsmarkt zu integrieren. Gleichwertige Ergebnisse erzielten die in 2007 beendeten Kurse. Im Vergleich zu den in Kapitel 1.1.3 benannten Vermittlungsergebnissen schnitten die Lübecker Teilzeit-Kurse also wesentlich erfolgreicher ab. Daher hat die Arge Lübeck diese Kurse in die weitere Bildungsplanung mit aufgenommen.

Zusätzlich hat die Arge Lübeck weitere Angebote für junge Mütter eingeführt, die deutlich niedrigschwelliger angesiedelt sind. So führt das BFW Hamburg, Regionalcenter Lübeck, eine Teilzeit-Maßnahme zur Erlangung des Hauptschulabschlusses durch (vgl. STAREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG 2006, 29.). Mit über 20 Teilnehmer/innen ist der Bildungsgang voll besetzt. Im Jahr 2007 haben nach Ende des ersten Kurses 17 Teilnehmer/innen den Schulabschluss erfolgreich erzielt und für einen Teil der Absolventen/innen eröffnete sich der Weg in die Teilzeitberufsausbildung.

Im Kurs „MomNet“ der Dekra-Akademie Lübeck werden junge Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen angesprochen (vgl. STAREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG 2006, 29.). Neben der Tatsache, dass sie ein oder mehrere Kinder haben, haben die Teilnehmerinnen dieses Lehrgangs häufig Erfahrungen mit (sexueller) Gewalt gemacht, einige haben Essstörungen und andere leiden unter psychischen Krankheiten wie z.B. Depressionen. Innerhalb der relativ langen Maßnahmendauer von zwei Jahren sollen die Frauen stabilisiert werden, um überhaupt arbeitsfähig zu werden. Außerdem gibt es die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Dass die Plätze dieses Kurses voll besetzt sind, stellt einen Beleg für die hohe Nachfrage dar.

Innerhalb der Hansestadt Lübeck hat sich eine gute Infra-Struktur entwickelt, die es jungen Müttern ermöglicht, sich entsprechend ihrer zeitlichen Möglichkeiten auf den Beruf vorzubereiten. In den umliegenden Flächenkreisen gibt es allerdings kaum Teilzeit-Bildungsangebote. Die zuständigen Arbeitsgemeinschaften begründen diesen Mangel mit der Tatsache, dass die erforderlichen Kursplätze aufgrund eines geringeren Teilnehmerpotentials und ungünstigen Verkehrswegen nicht erreicht werden könnten. Die Bewohner/innen dörflicher Gebiete können kaum an diesen Angeboten partizipieren.

Nicht nur für die jungen Mütter und Väter, auch für Betriebe bieten die vorgestellten Kurse Vorteile: Da in allen Maßnahmen längere Praktika vorgesehen sind, können sich Ausbilder/innen ein Bild von den Bewerber/innen machen, bevor sie sich vertraglich festlegen. Über diese längere Erprobungsphase können sich alle Parteien besser kennen lernen, bevor der Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Somit wird direkt einem möglichen Ausbildungsabbruch vorgebeugt.

Neben dem Angebot von Teilzeit-BvB wäre es sinnvoll, einzelfallbezogen Teilzeit-Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen zu ermöglichen. Darüber könnten insbesondere Mütter mit höherem Förderbedarf eine Chance auf Ausbildung erhalten.

4.1.4 Familienstand der Interessentinnen

Es sind vor allem ledige Mütter, die sich über die Teilzeit-Ausbildung informieren (vgl. 2.7). Mit 67% stellen sie die absolut größte Gruppe dar. Familienstand ledig bedeutet nicht immer, dass es sich dabei um eine alleinerziehende junge Frau handelt. Oft gibt es einen Partner, der Erziehungsaufgaben mit wahrnimmt, mit dem die ratsuchende junge Frau jedoch nicht verheiratet ist.

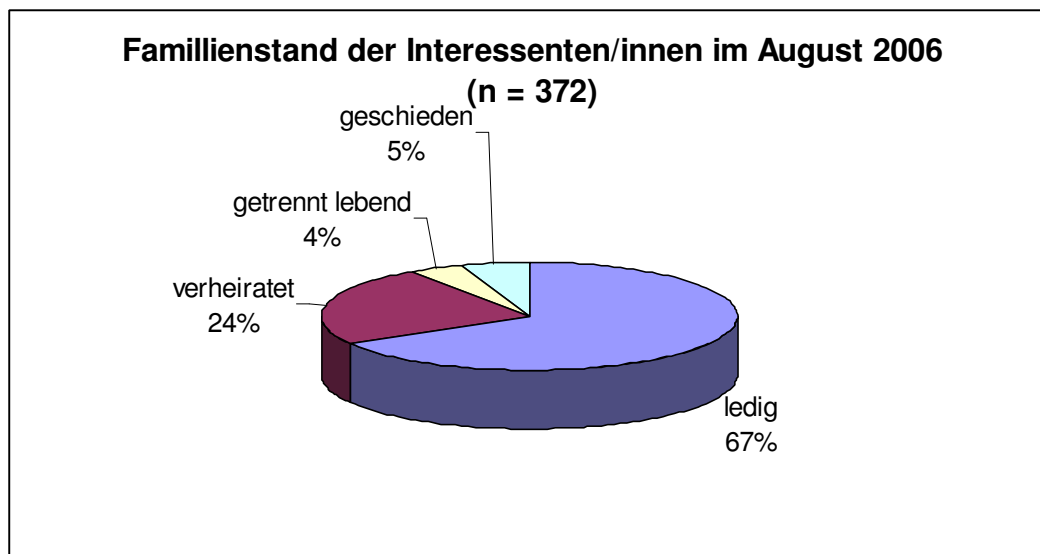


Abbildung 11: Familienstand der Interessenten/innen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. I

Die klassische Situation, in der die Frau sich um die Kinder kümmert und finanziell durch ihren Ehemann abgesichert ist, ist eher selten gegeben. Lediglich 24% der Interessentinnen sind verheiratet, was auf eine relativ stabile Partnerschaft mit gegenseitiger Unterstützung schließen lässt.

Im Umkehrschluss bedeuten diese Zahlen, dass sich die Mehrheit der ratsuchenden Frauen zumindest zeitweilig allein um das/die Kind/er kümmern müssen. Konsequenz daraus ist, dass diese Frauen häufig einen sehr engen finanziellen Spielraum haben, da sie von staatlichen Versorgungsleistungen abhängig sind. Die Kindsväter sind häufig nicht in der Lage, zum Unterhalt der Kinder beizutragen. Neben der finanziellen Unterstützung fehlt oft auch die praktische Hilfe der Väter im Alltag, z. B. was die Kinderbetreuung betrifft.

4.1.5 Kinderbetreuung

Das zeitliche Budget, das die jungen Mütter für eine berufliche Ausbildung aufwenden können, richtet sich häufig ausschließlich nach den Öffnungszeiten der Kindertagesstätten bzw. der Verfügbarkeit einer Tagesmutter. Unterstützung bei der Kinderbetreuung erfahren diese Frauen aus dem Familienkontext höchstens durch die eigenen Eltern, die häufig selbst noch berufstätig sind.

Im Rahmen der Erhebung Nr. V haben elf Teilzeit-Auszubildende Auskunft über ihre Kinderbetreuungssituation gegeben. Lediglich zwei Mütter (A und K) werden dabei durch ihren Partner unterstützt. Immerhin sechs Frauen erhalten Hilfe durch die Großeltern des Kindes. Drei Frauen (C, E und F) sind darauf angewiesen, dass die öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausreichen (vgl. nachstehende Tabelle).

Kinderbetreuung wird gesichert durch

Auszubildende	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Kindertagesstätte	X	X				X	X	X			X
Partner	X										X
Großeltern	X	X		X				X	X	X	
Tagesmutter			X		X						

Abbildung 12: Tabelle: Befragung von 11 Teilzeit-Auszubildenden im März 2006 hinsichtlich ihrer Kinderbetreuung, Quelle: eigene Erhebung Nr. V

Die obenstehende Tabelle bestätigt, was in Kapitel 2.5 bereits zur Kinderbetreuung in Deutschland beschrieben wurde: Staatliche Betreuungsmöglichkeiten sind unzureichend, weshalb familiäre Ressourcen notwendig sind, um Betreuungsbedarfe abdecken zu können. Hier wird deutlich, wie wichtig die sozialen Netzwerke der jungen Frauen sind. Betriebe wollen wissen, wie es um die Kinderbetreuung steht, wenn das Kind krank ist. Muss die Mutter in diesen Fällen immer selbst zu Hause bleiben, wird der Betrieb sich für eine Bewerberin mit besseren Möglichkeiten entscheiden. Daraus folgt: Gerade die allein erziehenden jungen Mütter haben hier Nachteile.

4.1.6 Zusammenfassende Erkenntnisse zu den Interessenten/innen

Die statistischen Daten haben gezeigt, dass ein großer Teil der über das Lübecker Projekt beratenen jungen Mütter in die Gruppe der jungen Eltern mit höherem Förderbedarf einzuordnen ist. Sie verfügen über keine tragfähigen sozialen Netzwerke und sind somit nur eingeschränkt vermittlungsfähig. Für diesen Teil der Zielgruppe gibt es Vorbereitungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, bestehende Vermittlungshemmnisse aufzuarbeiten.

Die vorgestellten Zahlen haben auch gezeigt, dass es junge Mütter mit verwertbaren Schulabschlüssen gibt, die die Bedingungen für eine reguläre betriebliche Ausbildung mit stundenreduzierter Wochenarbeitszeit erfüllen. Sie befinden sich in einer gefestigten Lebenssituation und werden im Idealfall durch Herkunftsfamilie und Partner in ihrem Ausbildungswunsch unterstützt. Damit ist die Kernzielgruppe des Lübecker Projekts Teilzeit-Ausbildung beschrieben, die durch die Projektmitarbeiterinnen in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden können.

Durch das Lübecker Projekt werden zwei verschiedene Typen von Teilzeit-Auszubildenden angesprochen:

- a) Auszubildende, die bereits eine Ausbildung begonnen haben und diese nach Mutterschutz/Elternzeit in Teilzeit zu Ende bringen möchten.
- b) Auszubildende, die Mutter/Vater bzw. in Pflege eingebundene Personen sind und die eine Ausbildung von vornherein in Teilzeit beginnen möchten.

Wie sich der Umgang mit diesen unterschiedlichen Zielgruppen darstellt und wie die Ausbildungsverträge gehandhabt werden, wird nachfolgend beschrieben.

4.2 Weiterführung eines ruhenden Ausbildungsverhältnisses in Teilzeit

Im Rahmen des STARegio-Projekts Lübeck wurden alle ruhenden Ausbildungsverhältnisse, die bei IHK und Handwerkskammer Lübeck eingetragen waren, über die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung informiert. In einer eigenen Erhebung vom März/April 2005 (Nr. III) wurden die betreffenden Betriebe gefragt, ob sie sich vorstellen können, das ruhende Ausbildungsverhältnis in Teilzeit fortzusetzen. 28 der insgesamt 68 Betriebe nahmen an der Befragung teil.

Der überwiegende Teil, nämlich 53,6% der Befragten, beantwortete die Frage positiv, möchten die Ausbildung also in Teilzeit fortsetzen. 28,6% der Betriebe sind unentschieden, für den übrigen Teil ist eine Fortsetzung der Ausbildung in Teilzeit nicht vorstellbar. Für diejenigen Betriebe, die die Ausbildung fortsetzen möchten, liegt der Vorteil auf der Hand, dass die bereits geleistete Ausbildung sinnvoll zu Ende gebracht werden kann und die bisherigen Investitionen nicht umsonst waren.

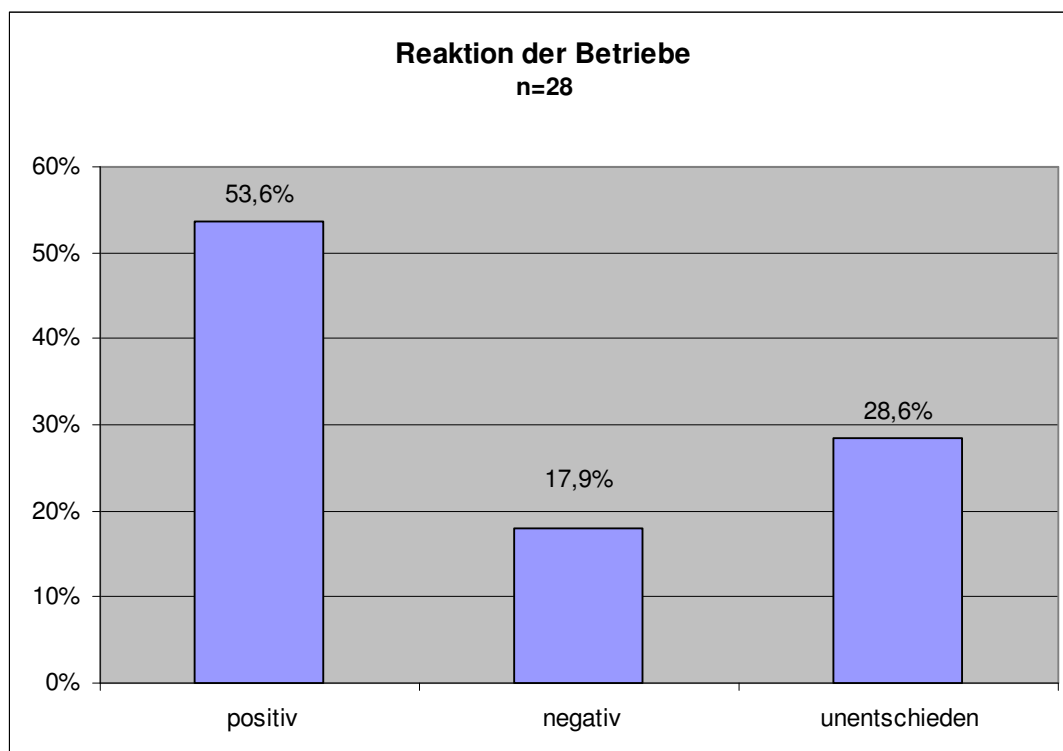


Abbildung 13: Frage an Ausbildungsbetriebe mit ruhendem Ausbildungsverhältnis im März/April 2005: Können Sie sich vorstellen, die Ausbildung in Teilzeit weiterzuführen? Quelle: eigene Erhebung Nr. III

Bei denjenigen Unternehmen, die sich eine Fortsetzung nicht vorstellen können, ergab sich aus den Gesprächen häufig, dass die Beziehung zwischen Auszubildender und Auszubildendem nachhaltig gestört ist. Dies kann unterschiedliche Ursachen haben. Einerseits beklagten sich einige Betriebe darüber, dass die Auszubildende mit Beginn der Schwangerschaft unzuverlässig geworden sei, andererseits begegneten einige Auszubildende diesem Argument, dass das Unternehmen kein Verständnis für die Situation der Schwangeren aufgebracht habe. In diesen ablehnenden Fällen wollten die Betriebe die Ausbildung häufig auch nicht in Vollzeit weiterführen.

Bis August 2007 konnten durch die Arbeit des Projekts 25 ruhende Ausbildungsverhältnisse reaktiviert werden, um die Ausbildung in Teilzeit weiterzuführen. Unter 2.4.3 wurde bereits beschrieben, dass junge Frauen, die während der Ausbildung schwanger werden, in vielen Fällen die Ausbildung abbrechen. Die Möglichkeit, die begonnene Lehre in Teilzeit fortzusetzen, eröffnet zumindest für einige Frauen die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss. Insofern kann das Lübecker Projekt hier gute Erfolge verbuchen.

4.3 Arbeitszeitmodelle – Präferenzen

Unter 3.4 wurden die verschiedenen Vertragsvarianten vorgestellt, die im Rahmen des Lübecker Teilzeitprojekts umgesetzt werden. In der Ausbildungspraxis zeigt sich, dass in erster Linie diejenigen Vertragsmodelle gewählt werden, die jungen Eltern einen Ausbildungsabschluss in der regulären Ausbildungsdauer ermöglichen.

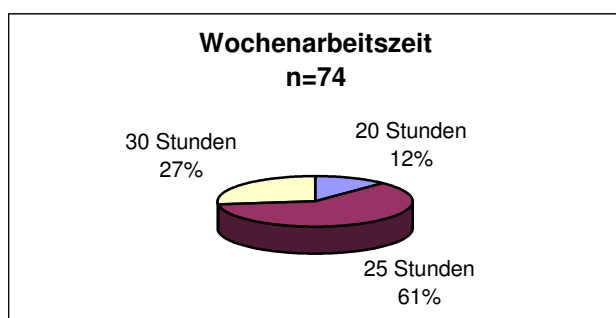


Abbildung 14: Geleistete Wochenarbeitszeit von Teilzeit-Auszubildenden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II

Grund dafür ist, dass sich viele Betriebe nicht auf eine verlängerte Ausbildungszeit einstellen wollen. Der bekannte Rhythmus von meist drei Jahren Ausbildungsdauer soll eingehalten werden, weshalb Ausbildungsverträge über 25 oder mehr Stunden bevorzugt werden.

Gerade für diejenigen Betriebe, die ihre Auszubildenden umfangreich im Unternehmen einsetzen möchten, ist die Vertragsvariante mit 20 Wochenstunden unattraktiv: Im ersten Berufsschuljahr, in dem i. d. R. zwei Berufsschultage pro Woche die Anwesenheit im Betrieb von vornherein reduzieren, ist die Auszubil-

dende nur selten praktisch einsetzbar. Einige Ausbildungsbetriebe lehnen diese Vertragsvariante daher ab.

Für junge Mütter bzw. Väter ist das 20-Wochenstunden-Modell ebenfalls nicht immer von Vorteil: Viele möchten eine Ausbildung so schnell wie möglich durchführen, um sich in absehbarer Zeit ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren zu können. Aus diesen Gründen wählen nur 12% der Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse die Vertragsvariante mit verlängerter Ausbildungsdauer (vgl. Abbildung 14).

4.4 Erfolgsaussichten – Abbruchquoten

Hinsichtlich der Abbruchquote von Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen lässt sich noch keine fundierte Aussage treffen, da zum gegenwärtigen Projektstatus noch kein kompletter Ausbildungsturnus abgeschlossen ist. Insofern ist erst Mitte 2008 mit ersten validen Erfahrungswerten zu rechnen, wenn die ersten in Teilzeit abgeschlossenen Ausbildungen, die in der Regel 3 Jahre laufen, zu Ende sind.

Positiv zeigt sich, dass bis August 2007 bereits acht junge Mütter ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten. Es handelt sich dabei um Frauen, die nach dem Ende des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung gewählt hatten, um die Lehre erfolgreich zu beenden.

Neben diesen positiven ersten Erfolgen sind jedoch auch Ausbildungsabbrüche feststellbar. Bis zum August 2007 wurden 23 Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst (eigene Erhebung Nr. VII). Bemessen an den bis August 2007 geschlossenen 140 Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen ist die Abbruch-Quote von 16,4% relativ gering²¹, da z.B. der Berufsbildungsbericht 2007 belegt, dass 2005 19,9% aller Auszubildenden vorzeitig gelöst wurden (vgl. BMBF 2007, Übersicht 2.2.7/2).

²¹ Die hier genannte geringe Abbruchquote ist allerdings wie bereits angemerkt nicht validiert, da noch kein kompletter Ausbildungsturnus beobachtet werden konnte, d.h. es sind weitere Abbrüche zu erwarten.

Als Gründe, weshalb eine Ausbildung in Teilzeit abgebrochen wird, werden nach Erfahrungen aus der STARegio-Projektarbeit die folgenden benannt:

Betriebsseitige Lösungsgründe:

- Wirtschaftliche Gründe, z.B. Insolvenz/Geschäftsaufgabe
- Unzuverlässigkeit der Teilzeit-Auszubildenden, z.B. hohe Fehlzeiten
- Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich, z.B. Sozialkompetenz

Lösungsgründe auf Seite der Auszubildenden:

- Kinderbetreuung ist plötzlich nicht mehr gesichert
- finanzielle Gründe: Geld reicht nicht zum Leben
- mangelnde Mobilität
- (psychische) Erkrankung
- Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich, z.B. Probleme mit Ausbilder/in

Resümierend ist festzustellen: Die Gründe für eine Vertragslösung sind nicht ausschließlich auf Fehlverhalten oder die unter 2.4.4 benannten psychosozialen Problemlagen der Teilzeit-Auszubildenden zurückzuführen. Weiterhin ist bezüglich der Abbruchquote nicht feststellbar, dass die Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse in überdurchschnittlich hohem Maße gelöst werden. Es kommt zwar z. T. schon innerhalb der Probezeit zu Lösungen, von der Menge her bewegt sich dies aber etwa im gleichen Rahmen wie bei den Vollzeitauszubildenden. Hier ist eine längerfristige Forschungsarbeit notwendig, um diese Tendenz überprüfen zu können. Die bisher erfolgreich abgeschlossenen Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse deuten darauf hin, dass diese Ausbildungsform zu brauchbaren Qualifizierungsergebnissen führt und dass eine Teilzeit-Ausbildung somit positive Erfolgsaussichten auf einen erfolgreichen Berufsabschluss hat.

4.5 Berufsschule

Wie sich in den vorhergehenden Kapiteln bereits gezeigt hat, müssen Teilzeit-Auszubildende die Berufsschule in der allgemein üblichen Form besuchen, sprich: in Vollzeit. Grund ist, dass die Fallzahlen bislang noch zu gering sind, um eigene Klassen für Teilzeit-Auszubildende einzurichten. Dies wird perspektivisch auch so bleiben; höchstens in Ballungszentren wie Lübeck könnten sich absehbar genügend Teilzeit-Auszubildende im selben Beruf und im selben Ausbildungsjahr finden, um eine auf deren Bedürfnisse abgestimmte Beschulung einrichten zu können.

Die Berufsschulen gehen mit der Einführung der Teilzeit-Ausbildung gelassen um – da die Beschulung wie gehabt durchgeführt wird, ändert sich für sie nicht viel. Lediglich in der Variante der Ausbildungsverlängerung müssen die Berufsschulen Lösungen bereithalten.

Denkbar wäre, dass im Verlängerungszeitraum Module oder Ausbildungsinhalte nachgeholt werden, die in der vorhergehenden Ausbildungszeit wegen Fehlzeiten versäumt wurden. Es wäre auch möglich, dass die Teilzeit-Auszubildenden eine Klasse besuchen, in der Lehrlinge sitzen, die die Abschlussprüfung vorziehen bzw. Auszubildende, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben. Derartige Klassen gibt es an jeder Berufsschule.

Die Praxis wird zeigen, ob die Verlängerungsvariante umsetzbar ist oder nicht. Da die ersten Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse mit Verlängerung erst im August 2005 gestartet sind, gibt es derzeit noch keine Erkenntnisse darüber, wie diese Mütter bzw. Väter in der Schule behandelt werden.

4.6 Teilzeit-Auszubildende

Um das Bild abzurunden, werden nun einige statistische Daten zu den tatsächlich initiierten Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen vorgestellt. Dadurch soll ein Abgleich zwischen den Daten der Interessentinnen und derjenigen Frauen stattfinden, die bis Ende August 2006 in eine Teilzeit-Ausbildung eingemündet sind.

Bis Ende August 2006 wurden über das STARegio-Projekt 74 Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse initiiert. Unter den 74 Teilzeit-Auszubildenden gibt es auch einen Vater, der den Beruf des Veranstaltungskaufmanns erlernt. In seinem Fall schlug der Ausbildungsbetrieb vor, den Ausbildungsvertrag in Teilzeit zu schließen. Dieser Fall stellt eine absolute Ausnahme dar: Wie bereits beschrieben (vgl. 3.5, 4.1), wurden bis Ende August 2006 lediglich vier junge Väter zur Teilzeit-Ausbildung beraten.

Von den vermittelten Teilzeit-Auszubildenden bringt mehr als die Hälfte einen Schulabschluss mit, der höher als der Hauptschulabschluss ist (vgl. folgende Grafik).

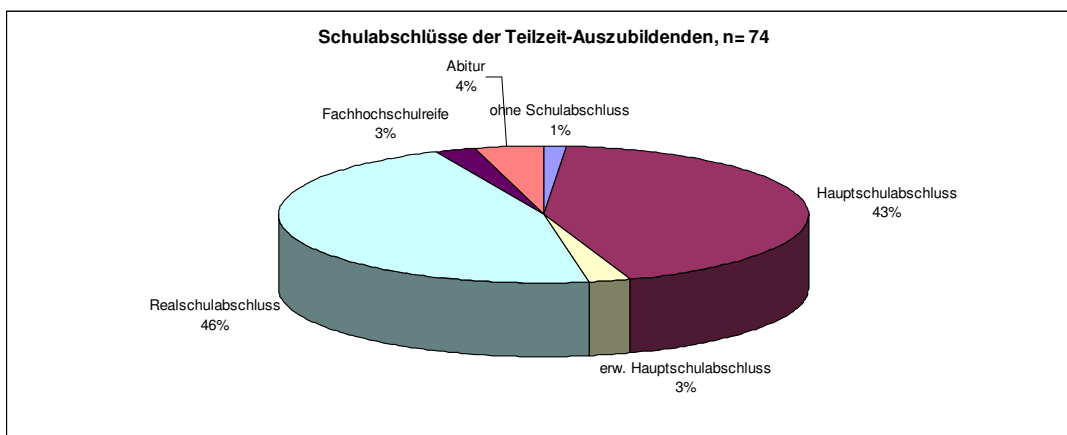


Abbildung 15: Schulabschlüsse der Teilzeit-Auszubildenden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II

Obwohl eine Quote von 43% Hauptschulabsolventinnen einen relativ hohen Anteil darstellt, zeigt sich in diesem Punkt ein Ungleichgewicht zwischen den Schulabschlüssen der Interessentinnen und den tatsächlich vermittelten Auszubildenden. Größte Gruppe ist die der Realschulabsolventinnen. Lehrlinge mit Abitur und Fachhochschulreife sind im gleichen Maße vertreten wie in der Interessentinnengruppe.

Lediglich eine Mutter ohne Schulabschluss macht zum Zeitpunkt der Erhebung eine Teilzeit-Ausbildung. Es handelt sich hierbei um eine junge Frau in einer überbetrieblichen Ausbildung. Durch die Teilzeit-Möglichkeit konnte das ruhende Ausbildungsverhältnis nach dem Ende der Elternzeit wieder aktiviert werden.

Mit den Schwerpunkten in den Ausbildungsberufen Bürokauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation und Kauffrau im Einzelhandel spiegeln sich die klassischen Frauenberufe wieder.

Berufe	Anzahl
Bürokauffrau	14
Kauffrau für Bürokommunikation	12
Servicefachkraft für Dialogmarketing	1
Veranstaltungskaufmann	1
Versicherungskauffrau	1
Verwaltungsfachangestellte	2
Kauffrau im Einzelhandel	10
Verkäuferin	3
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk - Bäckerei	4
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk - Fleischerei	1
Hauswirtschafterin	8
Friseurin	7
Restaurantfachfrau	2
Fachkraft im Gastgewerbe	1
Floristin	2
Raumausstatterin	1
Arzthelferin	2
Zahnmedizinische Fachangestellte	1
Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	1
Gesamt	74

Abbildung 16: Tabelle: Berufe, die in Teilzeit ausgebildet werden im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II

Gegenüber den von den Interessentinnen geäußerten Berufswünschen (vgl. 4.1.2) ist der Bürosektor bei den vermittelten Ausbildungsverhältnissen mit 43% deutlich höher vertreten. Der Grund für das Zustandekommen von so vielen Büro-Ausbildungsverhältnissen ist wohl die Tatsache, dass in dieser Branche Arbeitszeiten gefordert werden, die gut mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren sind.

Mit 24% entspricht die Anzahl der im Verkauf tätigen Frauen tatsächlich dem Anteil derjenigen Interessentinnen, die diesen Beruf erlernen möchten.

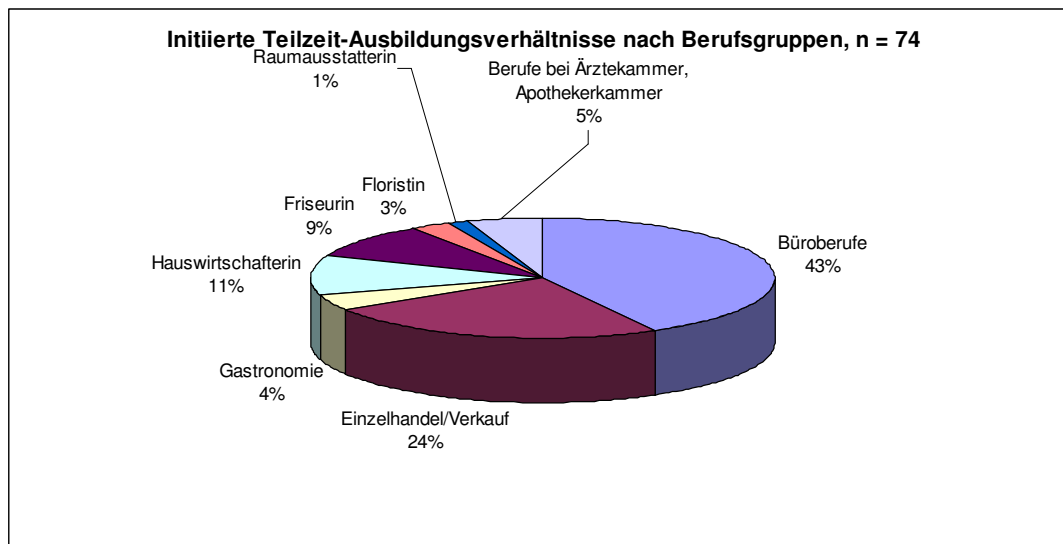


Abbildung 17: Initiierte Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse nach Berufsgruppen im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II

Beliebtester Handwerksberuf ist der Beruf der Friseurin. 9% aller Teilzeit-Auszubildenden erlernen diesen Beruf. Insgesamt fallen die meisten Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse wie beabsichtigt in die Zuständigkeit der IHK und Handwerkskammer Lübeck. Mit 69% der Plätze sind die meisten Teilzeit-Verträge bei der IHK Lübeck eingetragen. Die IHK vertritt eine größere Zahl von Unternehmen als die Handwerkskammer, was den Unterschied in der Zielgröße erklärt.

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass mit 8% der vermittelten Plätze auch andere Kammern wie z.B. die Ärzte- oder Apothekerkammer von der Thematik der Teilzeit-Ausbildung betroffen sind. Hier hat sich die gute Netzwerkarbeit bezahlt gemacht, so dass diesen Frauen die Teilzeit-Ausbildung ermöglicht werden konnte.

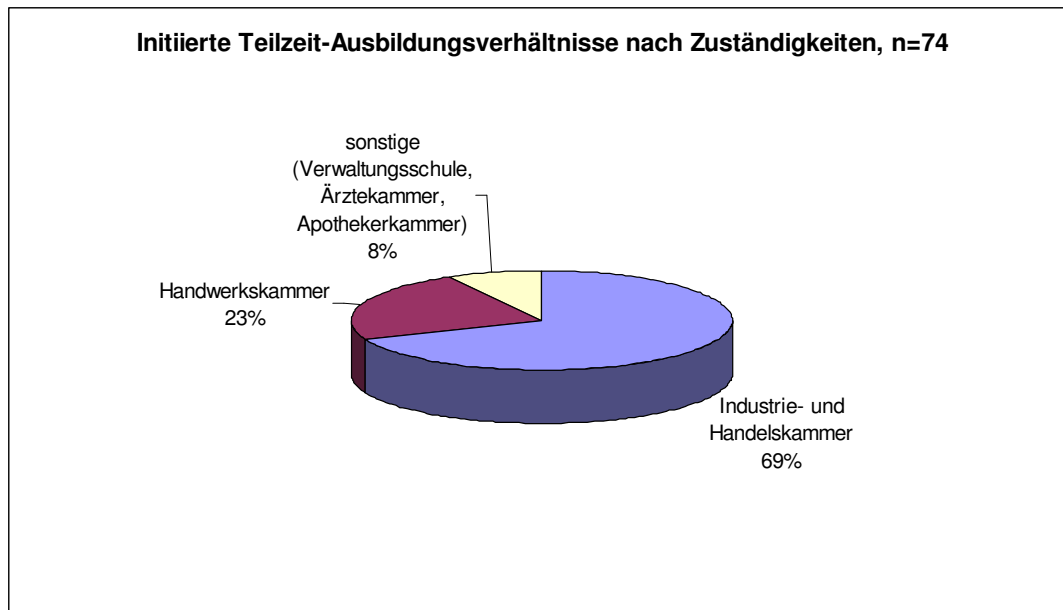


Abbildung 18: Initiierte Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse nach Zuständigkeiten im August 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. II

Aus dieser ersten Auswertung wird deutlich:

- Interessentinnen mit einem Bildungsabschluss, der höher als der Hauptschulabschluss ist, haben eine besonders gute Chance, einen Teilzeit-Ausbildungsplatz zu finden.
- Auszubildende in Büroberufen sind häufiger vertreten als andere Berufsgruppen
- Zu zwei Dritteln handelt es sich bei den in Teilzeit ausbildenden Unternehmen um IHK-Mitgliedsbetriebe.

4.7 Erfahrungen der Ausbilder/innen von Teilzeit-Auszubildenden

Im März 2006 wurden im Rahmen der Evaluation des STARegio-Projekts alle Ausbildungsbetriebe angeschrieben, die bis dahin eine Teilzeit-Auszubildende eingestellt hatten (= Erhebung Nr. IV). Jeder Betrieb erhielt einen Fragebogen, in dem er im Multiple-Choice-Verfahren und per Freitext Antworten auf bestimmte Ausbildungsaspekte geben sollte.

Von 36 versendeten Fragebögen gab es einen Rücklauf von 14 Fragebögen, so dass sich aus der Auswertung zwar kein repräsentatives Bild ergibt, aber zu-

mindest Grundtendenzen feststellbar sind. Wichtig war es zum Zeitpunkt der Befragung festzustellen, ob Teilzeit-Ausbildung im betrieblichen Alltag gut umsetzbar ist. Aus diesem Grund wurden einerseits Fragen zur Wochenarbeitszeit gestellt: Es sollte herausgefunden werden, inwiefern die Wochenarbeitszeit ausreichend ist, um alle Ausbildungsinhalte zu vermitteln, wie die Arbeitszeit verteilt ist und wie sich das Fehlzeitenverhalten der Teilzeit-Auszubildenden darstellt.

Andererseits wurden Fragen gestellt, die das Konzept der Teilzeit-Ausbildung als Regelausbildung betrafen. Die Betriebe gaben hier Auskunft über die sozialpädagogische Betreuung, die im STARegio-Projekt nicht vorgesehen ist und zu den Vor- und Nachteilen der Teilzeit-Ausbildung.

Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Befragung vorgestellt.



Abbildung 19: Frage an Teilzeit-Ausbildungsbetriebe im März 2006: Reicht die Stundenzahl aus, um alle Ausbildungsinhalte ausreichend vermitteln zu können? Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Eine Frage, die Betriebe häufig an die Beratungsstelle stellen ist, ob in der verkürzten Wochenarbeitszeit der zu vermittelnde Stoff überhaupt umgesetzt werden kann. Die Rückmeldungen der Ausbildungsstätten sind diesbezüglich sehr

optimistisch: 76% gehen davon aus, dass die Zeit für die Wissensvermittlung ausreicht.

18% der Befragten gaben an, dass dazu jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein müssen. So stellte ein Unternehmen fest:

„Es kommt auf die geistige Reife der Auszubildenden und den Lernwillen an.“ (Erhebung Nr. IV)

Ein anderer Betrieb hingegen war der Meinung, dass der Ausbilder intensive Unterstützung leisten müsse, indem er z.B. Schulungstermine oder Nachhilfe anbietet. Genauere Erkenntnisse hinsichtlich der Art und Weise, wie Betriebe die Vermittlung der Ausbildungsinhalte innerhalb der verkürzten Ausbildungszeit gewährleisten, werden in Abschnitt 5.3.2 vorgestellt.

In der Beratungspraxis ist man häufig mit ungünstigen Kinderbetreuungszeiten konfrontiert, die eine Ausbildung meist nur zu sehr starren, festgelegten Terminen ermöglichen. In den Akquisitionsgesprächen mit Betrieben wird jedoch deutlich, dass es vielen Unternehmen wichtig ist, eine zeitlich flexible Auszubildende einzustellen.

Um zu überprüfen, ob die Wochenarbeitszeit in der Ausbildungspraxis variabel gehandhabt wird oder ob sich eine Konzentration der Arbeitsstunden auf den Vormittag bewährt, wurden die Betriebe zu der Verteilung der Arbeitszeit befragt:

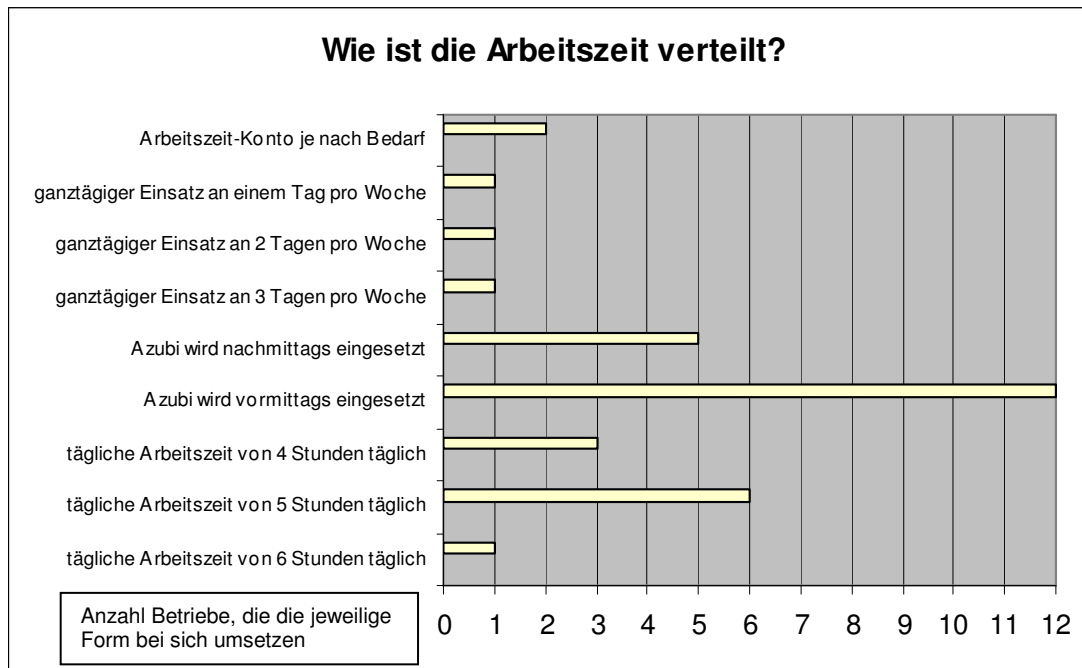


Abbildung 20: Betriebsbefragung zur Arbeitszeitverteilung bei Teilzeit-Auszubildenden im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Die Grafik zeigt, dass tatsächlich die absolute Mehrzahl der Auszubildenden am Vormittag im Betrieb eingesetzt wird: dies trifft für 12 von 14 Ausbildungsverhältnissen zu. Allerdings waren bei dieser Frage Mehrfachangaben möglich. Tatsächlich arbeiten zwei Betriebe mit einem Arbeitszeitkonto, bei dem die Auszubildende je nach betrieblichem Bedarf eingesetzt wird: Mehrarbeit bei einer Auftragspitze kann zu ruhigeren Geschäftszeiten abgegolten werden.

Auch das Modell, dass eine Auszubildende ganztägig eingesetzt wird und zum Ausgleich an anderen Wochentagen frei bekommt, findet sich in der Realität wieder. Daraus folgt, dass die flexible Arbeitszeitgestaltung, wie sie in der Ausbildungskonzeption vorgesehen ist, tatsächlich gelebt wird. Es wird aber auch deutlich, dass die Kinderbetreuung in den meisten Fällen eine Ausbildung nur am Vormittag ermöglicht. Insofern besteht weiterer Bedarf an einem Ausbau der Kindertagespflege.

Betriebe, die der Ausbildung in Teilzeit kritisch gegenüberstehen, haben häufig das Argument der erhöhten Fehlzeiten. Die Befragung zeigt hier jedoch ein überraschendes Bild, das in Opposition zu dieser Einschätzung steht:

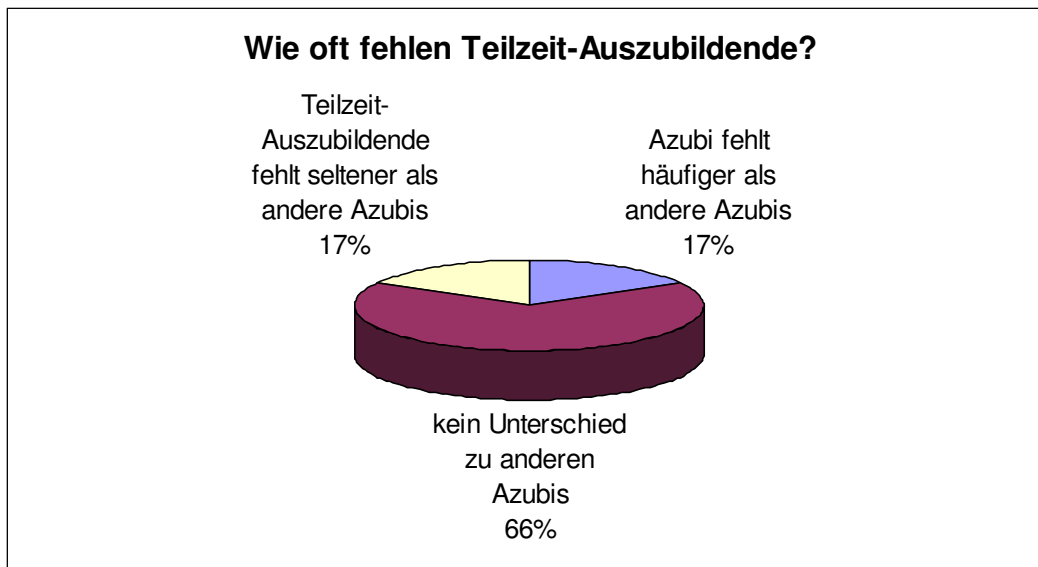


Abbildung 21: Betriebsbefragung zum Fehlzeitenverhalten von Teilzeit-Auszubildenden im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Zwei Drittel der befragten Betriebe sehen keinen Unterschied im Fehlzeitenverhalten der Teilzeit-Auszubildenden im Vergleich zu den Vollzeit-Auszubildenden. Eine junge Mutter ist sogar zuverlässiger als die anderen Auszubildenden. Insofern wird bestätigt, was zuvor schon das Projekt JAMBA festgestellt hat (vgl. 2.3.2.1): Junge Mütter sind engagiert und motiviert in der Ausbildung und dies zeigt sich auch in der zuverlässigen Anwesenheit im Betrieb.

Das Lübecker Teilzeit-Projekt geht von der These aus, dass junge Mütter und Väter mit geringem Förderbedarf in der Lage sind, eine Teilzeit-Ausbildung wie eine Regelausbildung ohne sozialpädagogische Betreuung zu absolvieren. Die Frage danach, ob Ausbildungsbetriebe eine solche sozialpädagogische Betreuung für sinnvoll erachten, beantworteten 85% der Befragten positiv. Im ersten Moment erscheint diese Zahl als ein klares Votum für eine zusätzliche sozialpädagogische Betreuung. Dies relativiert sich jedoch enorm, wirft man einen Blick in die freien Kommentare zu dieser Frage:

Sozialpädagogische Betreuung ist notwendig	Bei Bedarf sinnvoll	Sozialpädagogische Betreuung ist überflüssig
„Vor allem bei allein erziehenden Azubis ist eine Unterstützung sinnvoll.“ „Sinnvoll bei Alleinerziehenden.“ (zwei Nennungen)	„Je nach Auszubildender erforderlich.“	„Kann man nicht beurteilen, da unsere Auszubildende keinerlei Betreuung bräuchten.“
„Sinnvoll, weil die jungen Mütter viele Probleme haben, ihren Alltag zu organisieren.“	„Sinnvoll, wenn nötig“	„Ist überflüssig, wenn die Azubine gut organisiert ist und das Umfeld (Kinderbetreuung) stimmt.“
„Sinnvoll, weil sie manchmal immer noch nicht so weit sind trotz Kind.“	„Sinnvoll wenn Überforderungen sichtbar werden“	„Sinnvoll nur in privaten Problemen, sind bisher nicht aufgetreten“
	„Sinnvoll, weil immer Probleme auftauchen können, mit denen der Azubi nicht zu seinem Ausbilder kommen mag“	„Ist von Fall zu Fall individuell zu entscheiden. Wenn das häusliche Umfeld "stimmt", ist eine zusätzliche sozialpädagogische Betreuung ggf. nicht notwendig.“
		„Muss fallweise entschieden werden, hat meines Ermessens mit Teilzeit nichts zu tun.“

Abbildung 22: Tabelle: Betriebsbefragung zur Notwendigkeit einer sozialpädagogischen Begleitung im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Es wird deutlich, dass die meisten Ausbildungsbetriebe eine sozialpädagogische Betreuung nur im Bedarfsfall als notwendig erachten. Die vorherigen Abschnitte haben gezeigt, dass die verschiedenen Projektträger, z.B. JAMBA, BEAT eine sozialpädagogische Begleitung während der gesamten Ausbildungsdauer für sinnvoll und unbedingt notwendig halten (vgl. 2.3.2). Begründet wird dies dadurch, dass die Teilzeit-Auszubildenden zahlreiche persönliche Problemlagen zu bewältigen haben, bei denen sie die fachkompetente Unterstützung eines/r Pädagogen/in benötigen. Als weiteres Argument benennen die Träger, dass auch der Ausbildungsbetrieb von einer solchen Betreuung profitiert: Bei Problemen kann er sich an die Betreuung wenden, die zwischen den Parteien vermitteln kann.

Aus Sicht der Kammern ist eine solche Betreuung dann sinnvoll, wenn sie wirklich gebraucht wird. Für allgemeine Ausbildungsfragen stehen die Ausbildungsberater/innen sowohl Betrieben als auch Auszubildenden zur Verfügung. In der

regulären Vollzeit-Ausbildung findet sozialpädagogische Begleitung nur im Ausnahmefall statt. Warum soll dies bei Teilzeit-Ausbildung anders gehandhabt werden?

Der vom STARegio-Projekt vertretene ressourcenorientierte Vermittlungsansatz wird von denjenigen Betrieben geteilt, die den jungen Müttern eine selbständige Organisationsfähigkeit bestätigen. Hier ist der Verzicht auf eine standardisierte sozialpädagogische Begleitung sinnvoll, weil die Aussagen der Betriebe gezeigt haben, dass nicht jede junge Mutter dieser Begleitung bedarf. Die Angaben der Ausbilder/innen decken sich mit den Erfahrungen der Projektmitarbeiterinnen aus der täglichen Praxis: Viele Interessentinnen sind sehr wohl in der Lage, ihre persönlichen Belange eigenständig zu regeln. Teilweise wird eine Begleitung sogar ausdrücklich abgelehnt. Um die Teilzeit-Ausbildung zu einer regulären Ausbildung zu erheben, erscheint es daher notwendig, den bisherigen Weg weiter zu gehen, und eine Ausbildung ohne die Begleitung durch einen Bildungsträger und ohne sozialpädagogische Begleitung zu ermöglichen – wie bei einer „normalen“ Vollzeitausbildung auch.

Demgegenüber gibt es natürlich auch unter den Interessentinnen des Lübecker Projekts verschiedene Frauen, bei denen eine sozialpädagogische Begleitung sinnvoll wäre, wenn sie einen Ausbildungsplatz hätten. Da es aber bei dem Lübecker Projekt um eine Vermittlung in den ersten Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt geht, nehmen diese eher schwachen Bewerberinnen vielfach gar nicht erst eine Lehrstelle auf. Hier wäre darüber nachzudenken, ob in diesen Fällen eine Konzeption sinnvoll wäre, die eine überbetriebliche Teilzeit-Ausbildung mit sozialpädagogischer Begleitung beinhaltet.

An dieser Stelle sei nochmals auf die unter 4.1.3.1 beschriebenen mehrmonatigen Qualifizierungsmaßnahmen verwiesen, die zumindest einem Teil dieser Frauen mit Vermittlungshemmnissen den Weg in eine Ausbildung ermöglichen (vgl. STAREGIO-PROJEKT 2006, 29 ff.).

In der Befragung vom März 2006 wurden die Ausbildungsbetriebe auch über die Vor- und Nachteile einer Teilzeit-Ausbildung aus ihrer bisherigen Erfahrung gefragt. Die Ergebnisse hierzu sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Was läuft besonders gut bei der Teilzeit-Ausbildung in Ihrem Betrieb?	Welche Anteile der Teilzeit-Ausbildung sind problematisch?
„Die Auszubildende ist hoch motiviert und verfügt über Verantwortungsbewusstsein.“	„Keine Probleme.“ (6 Nennungen)
„Da wir in diesem Fall über Bedarf ausbilden, ist die Verteilung der Büroarbeitsplätze gut regelbar.“	„Lange Berufsschulzeiten.“ (3 Nennungen)
„Die Einstellung und der Willen der Mütter/Väter.“	„Die Auszubildende kann durch die nur 3tägige Anwesenheit nicht in vollem Umfang in größere Projekte eingebunden werden.“
„Vorbildfunktion gegenüber Vollzeit-Azubis.“	„Viel zu viele Fehlzeiten, dadurch geht das Erlernte wieder verloren.“
„Die Auszubildende wird akzeptiert und integriert.“	„Praktische Ausbildung kommt evtl. zu kurz/einseitig.“
„Dass man unterschiedliche Arbeitszeiten hat.“	„Das Fehlen von ganzen Arbeitstagen in einigen Abteilungen, Beginn bzw. Beendigung der Arbeit in der Abteilung.“
„Sie läuft genauso mit wie eine Auszubildende in Vollzeit (kein Unterschied).“	
„Bisher sehr flexibel, ohne Fehlzeiten.“	
„Sehr hoch motivierter Azubi“	
„Die verschiedenen Abteilungen in unserem Haus ziehen alle an einem Strang (besondere Arbeitszeiten, Kinderbetreuung).“	
„Alle Bereiche, sowohl betrieblich als auch die schulische Unterweisung!“	

Abbildung 23: Tabelle: Betriebsbefragung zu positiven und negativen Erfahrungen mit der Teilzeit-Ausbildung im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Ähnlich wie im JAMBA-Projekt (vgl. 2.3.2.1) loben die Betriebe überwiegend die positive Arbeitseinstellung, das Engagement und die Motivation der Teilzeit-Auszubildenden. In einem Fall übernimmt die junge Mutter eine Vorbildfunktion gegenüber den anderen (Vollzeit-)Auszubildenden. Ebenfalls wird die Flexibilität

gelobt, die es ermöglicht, den/die Auszubildende zu unterschiedlichen Zeiten einzusetzen.

Auf der Negativ-Liste melden mehrere Betriebe zu lange Berufsschulzeiten an. Dieser Kritikpunkt wird von Betrieben übrigens auch bei Vollzeit-Ausbildungen immer gerne genannt, da es für die Ausbildungsstätten natürlich attraktiver ist, eine/n Auszubildende/n häufiger im Betrieb zu haben. Insofern scheint dieser Kritikpunkt nicht speziell auf Teilzeit-Ausbildung hin gerichtet zu sein, sondern es handelt sich um einen generellen Nachteil des dualen Systems zu Lasten der ausbildenden Unternehmen.

Ein weiterer Nachteil der Teilzeit-Ausbildung ist die Tatsache, dass es durch die reduzierte Wochenarbeitszeit durchaus sein kann, dass die Teilzeit-Auszubildenden nicht den gesamten Wochen- bzw. Tagesablauf in einer Firma miterleben. Daher ist es schwierig, die Teilzeit-Auszubildenden mit komplexen Projekten zu beauftragen. In der Akquisition von Teilzeit-Ausbildungsplätzen stellt dies übrigens ein Argument von Betrieben dar, die die Teilzeit-Ausbildung ablehnen: z. B. im Berufsbild Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau geben die Ausbildungsstätten immer wieder an, dass es schwierig sei, die Ausbildung in Teilzeit durchzuführen, da den Auszubildenden Einblicke in den Gesamtablauf einer Auftragsabwicklung fehlten. Hierdurch erklärt sich also, weshalb es in diesem Beruf bislang noch keine Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse gibt.

Nur ein Betrieb sieht das Problem der Fehlzeiten als einen Negativfaktor für die Teilzeit-Ausbildungsform an. Weil die junge Mutter dem Betrieb aufgrund von Kinderkrankheit häufiger fern bleibt als andere Auszubildende, wird hier ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss als zweifelhaft angesehen.

Positives Ergebnis dieser Umfrage ist, dass die guten Rückmeldungen zur Teilzeit-Ausbildung im Gegensatz zu den schlechten Erfahrungen überwiegen. Wie sich dieser Eindruck in der Zukunft weiter verfestigen oder verändern wird, wird sich im weiteren Projektverlauf zeigen.

Kernpunkt dieser Dissertation ist die Frage danach, inwiefern sich die mikrodidaktischen Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Auszubildenden von Vollzeit-Auszubildenden unterscheiden. In der Befragung vom März 2006 stellen 67% der Betriebe fest: Die Anforderungen an die Ausbilder/innen sind gleich. Die verbleibenden 33% glauben jedoch, dass es in folgenden Bereichen Unterschiede gibt:

Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung		
Sozialverhalten	Arbeitsorganisation	Konkrete Lernsituation
„Ausbilder muss davon ausgehen, dass Azubi nicht immer anwesend ist. Es muss Rücksicht genommen werden auf Kinderbetreuungssituation (soziale Kompetenz).“	„Besondere Rücksichtnahme bei Urlaub- und Arbeitszeit; Schichtdienst ist unmöglich.“	„Mehrmalige Wiederholungen, Einarbeitung ist länger.“
„besonders enge Zusammenarbeit mit dem Elternhaus der jungen Mutter und mit der Auszubildenden selber regelmäßige Gespräche“		„Anforderungen sind gleich, aber es findet eine konzentrierte Ausbildung statt.“

Abbildung 24: Tabelle: Betriebsbefragung zu notwendigen Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung hinsichtlich Unterschiede im Sozialverhalten, der Arbeitsorganisation und konkreten Lernsituationen im März 2006, Quelle: eigene Erhebung Nr. IV

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Ergebnisse aus Erhebung Nr. IV zeigen, dass eine Teilzeit-Ausbildung besondere Anforderungen an Ausbilder/innen stellt. Da diese Erhebung in standardisierter, anonymer Form durchgeführt wurde, liefern die Befragungsergebnisse lediglich einen generellen Überblick. Aus diesem Grund wurde eine weitere Erhebung durchgeführt (Nr. V), in der zehn ausgewählte Teilzeit-Ausbildungsbetriebe interviewt wurden.

Nachdem das vierte Kapitel anhand statistischer Fakten zur Zielgruppe Teilzeit-Ausbildung vorgestellt hat, wie sich das im dritten Kapitel vorgestellte makrodidaktische Setting für Teilzeit-Ausbildung in der Praxis darstellt, wird im fünften Kapitel die mikrodidaktische Organisation der Teilzeit-Ausbildung und ihre Aus-

formung im betrieblichen Alltag näher beleuchtet. Es soll erforscht werden, inwiefern die unterschiedlichen Ausbildungsberufe spezifische Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung stellen und wenn ja, wie sich diese in der Durchführung der Teilzeit-Ausbildung hinsichtlich berufsspezifischer, didaktischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte darstellen.

Dabei soll überprüft werden, inwiefern die ressourcenorientierte Arbeitsweise des STARegio-Projekt Teilzeit-Ausbildung Lübeck der Praxis standhält: Können junge Mütter, die neben verwertbaren Schulabschlüssen über ein gut organisiertes soziales Netz verfügen und zudem ausreichend Sozialkompetenz mitbringen, eine Teilzeit-Ausbildung als Regelausbildung absolvieren?

5. Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung: ein mikrodidaktischer Blickwinkel

5.1 Methodologisches Design der Interviewstudie

Zur Erforschung meines Dissertationsthemas, nämlich der Frage, welche speziellen Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung gestellt werden, habe ich mich für eine qualitative Studie entschieden²². Dadurch sollen die bereits vorgestellten quantitativen Ergebnisse überprüft und konkretisiert werden. Qualitative Forschung grenzt sich von der quantitativen Forschung durch den spezifischen Charakter ihres Gegenstands ab. Gehen quantitative Forschungsmethoden davon aus, dass Forschungsgegenstände objektiv gemessen werden können, so ist es Ziel der qualitativen Forschung, Sinn zu rekonstruieren und so Deutungsmuster oder subjektive Theorien zu erschließen. Sinn wird in der qualitativen Forschung häufig durch Interviews²³ erzeugt. Die in Interviews gewonnenen Sinnstrukturen sind immer untrennbar mit dem jeweiligen Kontext verbunden, innerhalb dessen sie entstanden sind. Sinn wird also über Kommunikation konstruiert. Der Umgang mit Vertrautheit und Fremdheit innerhalb des Forschungssettings ist daher entscheidend sowohl für Interviewte als auch für Interviewende, die eine offene Haltung gegenüber den Äußerungen der Befragten einnehmen müssen (vgl. HELFFERICH 2005, 19 ff.).

Um auswertbare Texte zu erhalten, die dem Erkenntnisinteresse dienen, wurde ein Leitfaden erstellt (vgl. Anhang 10.4). Insofern handelt es sich bei den durchgeführten Interviews nicht um rein narrative Befragungen, sondern um teilstandardisierte Leitfadeninterviews (vgl. HELFFERICH 2005, 24).

„Leitfaden-Interviews [...] eignen sich, wenn einerseits subjektive Theorien und Formen des Alltagswissens zu rekonstruieren sind und so maximale Offenheit gewährleistet sein soll, und wenn andererseits von den Interviewenden Themen eingeführt werden sollen und so in den offenen Erzählraum strukturierend eingegriffen werden soll. Diese Eingriffe sind durch das Forschungsinteresse zu legitimieren.“ (HELFFERICH 2005, 159)

²² Im Erhebungsplan mit Nr. IV gekennzeichnet (Kapitel 4).

²³ Vgl. zu den unterschiedlichen Interviewformen FLICK et al. 2005, HELFFERICH 2005 24 f.

In der vorliegenden Dissertation besteht das Forschungsinteresse darin, die Anforderungen herauszuarbeiten, die die Ausbildung von jungen Müttern in Teilzeit für Ausbilder/innen im betrieblichen Kontext mit sich bringt. Des Weiteren ist es Ziel der Befragung, Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zwischen dem methodisch-didaktischen Setting von Teilzeit-Ausbildung und Vollzeit-Ausbildung herauszuarbeiten. Um eine Fokussierung der Befragten auf genau diese Themenbereiche zu erreichen, war die Entwicklung eines Interview-Leitfadens wichtig. Durch die Fragen, die in ihrem Charakter wertneutral und offen, d.h. ohne suggestive Ausrichtung gestellt wurden, sollte der durch das Interview zu generierende Sinn immer wieder auf den Forschungsgegenstand gerichtet werden.

Dennoch spielten bei der Interview-Konzeption Elemente des narrativen Interviews eine große Rolle, so dass methodologisch darauf zurückgegriffen wurde. Ziel war es, durch eine offene Eingangsfrage eine Erzählung auszulösen (Phase 1). Diese Erzählung soll autonom durch den Interviewten gestaltet werden und stellt die Hauptidee des Interviews dar (Phase 2). Anschließend erfolgt die Phase 3, in der erzählgenerierend nachgefragt wird. Geduld und Offenheit sind dabei entscheidende Eigenschaften, die die Interviewenden mitbringen müssen (vgl. HOPF 2005, 355 ff.).

Bei der Konstruktion des Interview-Leitfadens wurden gemäß HELFFERICH (2004, 158 ff.) folgende Kriterien befolgt:

- Zunächst wurden mögliche Fragen gesammelt.
- Im zweiten Schritt wurde geprüft, inwiefern die Fragen Vorwissen voraussetzen und ob das Prinzip der Offenheit gewährleistet ist.
- Anschließend wurden die Fragen sortiert und zuletzt
- subsumiert, d.h. in eine geeignete Form zusammengefasst. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, dass die verschiedenen Fragen in sachlogisch sinnvollem Bezug stehen.

Vor Beginn der Interviews wurden die Ausbilder/innen über den Ablauf informiert. Schon bei der Terminvereinbarung wurde geklärt, dass das Interview in einem ruhigen Raum ungestört durchgeführt werden sollte und dass das Ge-

spräch mit einem Recorder aufgezeichnet wird. Die Interviews selbst wurden durch mich, die Autorin dieser Arbeit, durchgeführt. Wie in anderen Forschungssituationen auch (vgl. HERRMANN 2005, 360 ff.), war es aufgrund der Tatsache, dass die Ausbilder/innen an ihren Arbeitsorten befragt wurden, in der Interviewpraxis nicht immer möglich, diese in idealer Umgebung durchzuführen²⁴.

Alle Interviewpartner/innen waren über den Umgang mit Daten sowie den Zweck der Befragung informiert und haben einer anonymen Nutzung der Befragungsergebnisse zugestimmt. Entsprechend geltender Datenschutzbestimmungen (vgl. HELFFERICH 2005, 169 ff.) wurden die Aufzeichnungen der Gespräche nach der Transkription gelöscht.

5.1.1 Stichprobenauswahl

Um eine für das Lübecker STARegio-Projekt repräsentative Stichprobe unter den Ausbilder/innen auswählen zu können, traf ich eine bewusste Auswahl, was die befragten Ausbildungsbetriebe anbetrifft.

„Bei Befragungen [...] ist ein anderes Verfahren der bewussten Auswahl weit verbreitet, die so genannte Quotenauswahl. Dabei wird die Zusammensetzung der Stichproben so gesteuert, dass sie in Bezug auf bestimmte, meist soziodemographische Merkmale, die für die Gesamtheit bekannt sind, der Gesamtheit entspricht.“ (BUTTLER, FICKEL 2002, 37)

Entsprechend den in Kapitel 4 vorgestellten Daten über die vermittelten Teilzeit-Auszubildenden sollen durch die Ausbilderbefragung Betriebe abgebildet werden, die ein rundes Bild über die Durchführung von Teilzeit-Ausbildung abliefern können.

„Nach Merrens (1997,100) ist eine „angemessene Repräsentation [...] immer dann erreicht, wenn einerseits der Kern des Feldes in der Stichprobe gut vertreten ist und andererseits auch die abweichenden Vertreter hinreichend in die Stichprobe aufgenommen worden sind.““ (zit. nach HELFFERICH 2005, 153)

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

²⁴ Siehe hierzu die Beschreibungen der Interview-Settings im Anhang.

„Hier muss noch einmal daran erinnert werden, dass das zentrale Kriterium für die Konstruktion eines brauchbaren qualitativen Stichprobenplans nicht Repräsentativität im statistischen Sinne sein kann. [...] Mit dem qualitativen Stichprobenplan soll nicht Repräsentativität, sondern maximale Variation der Fälle erzielt werden. Durch die Verbindung der Auswahl nach Modalgruppen mit der Auswahl von Extremgruppen soll es gelingen, die relevante Heterogenität im Untersuchungsfeld möglichst umfassend abzubilden.“ (KLUGE, KELLE 1999, 51)

Aus diesem Grund wurde die Anzahl der Interviews auf zehn begrenzt. Qualitative Studien betrachten immer den Einzelfall und versuchen davon ausgehend allgemeingültige Sinnstrukturen zu erschließen. In der wissenschaftlichen Literatur gibt es nur sehr unkonkrete Angaben darüber, wie viele Fälle untersucht werden müssen, um stichhaltige Aussagen treffen zu können. So beschreibt HELFFERICH, dass eine Größe von sechs bis 120 Interviews vorstellbar seien (vgl. HELFFERICH 2005, 155). Ein „mittlerer“ Stichprobenumfang hat HELFFERICH zufolge eine Größe von sechs bis 30 Interviews (vgl. ebd. 153).

Beim vorliegenden Forschungsgegenstand begrenzte die Zahl der generell vorhandenen Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse (zum Zeitpunkt der Befragung gab es erst 74) und meine limitierte Zeit neben der hauptamtlichen Arbeit als Projektmitarbeiterin die Anzahl der geführten Interviews. Mit zehn Befragungen konnten 13,51% aller zum damaligen Zeitpunkt existierenden Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse erfasst werden, was eine gute Quote darstellt. Bei der Auswahl der Interview-Partner/innen habe ich darauf geachtet, dass folgende Kriterien erfüllt sind, die die innere Repräsentation entsprechend der statistischen Daten in Kapitel 4.5 widerspiegeln. Die befragten Betriebe sollten die Ausbildungsberufe entsprechend ihrer Vermittlungsquote abbilden, weshalb folgende Berufsgruppen vertreten sind:

- vier Ausbilder/innen für Büroberufe
- zwei Ausbilderinnen für Verkaufsberufe
- jeweils ein/e Ausbilder/in für die Berufe der Hauswirtschafterin, Friseurin, Floristin und Fachkraft im Gastgewerbe.

Somit werden nicht nur die beiden am häufigsten vertretenen Berufsfelder, nämlich Büro- und Verkaufsberufe dargestellt, sondern auch Beispiele aus dem Dienstleistungssektor. Andere Berufsgruppen hingegen werden ausgeklam-

mert: Da ich hauptberuflich Mitarbeiterin der IHK Lübeck bin, ist es für mich schwierig, Interviews mit Ausbilder/innen anderer Kammerzugehörigkeit (bspw. Ärzten/innen) zu führen. Der Zugriff auf diese Befragungszielgruppe ist erschwert, da Ärztekammer und Apothekerkammer nicht Projektpartner sind. Aus diesem Grund wurden diese Ausbildungsberufe aus der Studie ausgeklammert.

Ein weiteres Kriterium war, dass die Stichprobe bezüglich des Bildungsniveaus der Teilzeit-Auszubildenden alle relevanten Schulabschlüsse beinhalten sollte. In der Studie sind die Ausbildungsbetriebe, die Realschülerinnen ausbilden, mit sechs Beispielen leicht überrepräsentiert. Aus organisatorischen Gründen war eine gleichmäßigere Verteilung nicht möglich²⁵.

Stichprobenplan

Lfd. Nr.	Bildungsvoraussetzung Auszubildende	Ausbildungsberuf
1	Realschulabschluss	Kauffrau für Bürokommunikation
2	Realschulabschluss	Friseurin
3	Realschulabschluss	Hauswirtschafterin
4	Realschulabschluss	Kauffrau für Bürokommunikation
5	Hauptschulabschluss	Kauffrau im Einzelhandel
6	Realschulabschluss	Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Fachrichtung Bäckerei
7	Abitur	Bürokauffrau
8	Realschulabschluss	Kauffrau für Bürokommunikation
9	Hauptschulabschluss	Fachkraft im Gastgewerbe
10	Hauptschulabschluss	Floristin

Abbildung 25: Tabelle: Stichprobenplan der Ausbilder/innenbefragung im Herbst 2006, Nr. IV

Entsprechend der Tatsache, dass von den zum Interviewzeitpunkt initiierten Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen alle bis auf eines mit jungen Müttern besetzt waren, wurde die bewusste Entscheidung getroffen, lediglich Betriebe zu befragen, die eine weibliche Teilzeit-Auszubildende eingestellt haben. Dadurch soll die Repräsentativität der Befragung weiter erhöht werden.

²⁵ Der für die Befragung vorgesehene Ausbildungsbetrieb, der eine junge Mutter mit Hauptschulabschluss ausbildete, verweigerte die Teilnahme an der Befragung, sodass ersatzweise ein Ausbildungsbetrieb mit einer Realschulabsolventin interviewt wurde.

5.1.2 Transkription

Um eine strukturierte Analyse der Befragungsergebnisse durchführen zu können, wurden die Interviews nach ihrer Durchführung zunächst von mir persönlich transkribiert. Dazu war es nötig, ein Transkriptionssystem zu erstellen, das festlegt, wie die Tonaufnahmen verschriftlicht werden (vgl. KOWAL, O'CONNELL 2005, 438 f.).

Das Transkriptionssystem wurde im Prozess der Verschriftlichung entwickelt und ist ebenso wie die Interviews selbst im Anhang dieser Dissertation (vgl. 10.5 bzw. 10.6) zu finden. Wie die wissenschaftliche Literatur zeigt, ist es schwierig, bei der Auswertung von qualitativen Interviews ein objektives, eindeutiges Bild wiederzugeben, da es bei der Umsetzung von gesprochener Sprache in Schriftsprache zu Wahrnehmungsfehlern kommen kann. Dieser Grundsatz sollte bei der Analyse stets berücksichtigt werden (vgl. KOWAL, O'CONNELL 2005, 444.). Aus Gründen des Datenschutzes wurden alle Namen durch frei erfundene Pseudonyme ersetzt.

5.1.3 Analyse der Interviews

Bei der Auswertung der Interviews wurden verschiedene Aspekte der Ausbildungssituation anhand eines Kategoriensystems analysiert (vgl. SCHMIDT 2005, 447). Als bedeutsam für das Erkenntnisinteresse, nämlich die Anforderungen von Teilzeit-Ausbildung an Ausbilder/innen, stellen sich folgende Kategorien dar:

1. Berufsspezifische Besonderheiten bei Teilzeit-Ausbildung:

Welchen Einfluss haben die verschiedenen Berufsbilder auf die Art und Weise, wie die Ausbildung in Teilzeit durchgeführt wird? Welche Unterschiede bzw. besonderen Anforderungen hinsichtlich der zeitlichen Organisation gibt es?

2. Didaktisch-methodische Anforderungen an Ausbilder/innen:

Wie können die Ausbilder/innen gewährleisten, dass alle Ausbildungsinhalte in der durch die wöchentlich reduzierte Arbeitszeit verringerten

Ausbildungsdauer vermittelt werden können? Sind hierfür bestimmte Methoden oder Darbietungsformen notwendig, die sich von der Vollzeit-Ausbildung unterscheiden?

3. Soziale Anforderungen an Ausbilder/innen:

Wie verhalten sich Ausbilder/innen im Umgang mit den Teilzeit-Auszubildenden? Welche Anforderungen hinsichtlich Kommunikations- und Konfliktlöseverhalten werden an die Ausbilder/innen gestellt, die sich von der Vollzeitausbildungssituation unterscheiden? Gibt es Besonderheiten hinsichtlich des Führungsverhaltens?

4. Wirtschaftliche Anforderungen an Ausbilder/innen:

Inwiefern beeinflusst die reduzierte Ausbildungsvergütung die Entscheidung für oder gegen die Teilzeit-Ausbildung? Hat das Unternehmen finanzielle Vor- oder Nachteile durch die Teilzeit-Ausbildung und inwiefern beeinflussen diese die Ausbildung?

In der Phase der Analyse wurden die Interviews in Subkategorien unterteilt synoptisch verglichen. Ziel der Analyse ist es, empirisch begründete Typologien zu entwickeln und diese zu charakterisieren (vgl. KLUGE und KELLE 1999, 70 ff.). Nachfolgend werden die wichtigsten Analyseergebnisse entsprechend der o. a. Kategorien vorgestellt.

Den einzelnen Berufsgruppen sind Steckbriefe der befragten Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse vorangestellt. Diese Steckbriefe dienen der besseren Verständlichkeit und liefern eine Übersicht über die jeweiligen Bedingungen des Teilzeit-Ausbildungsverhältnisses. Deutlich wird dabei, dass die individuellen Ausbildungssituationen immer sehr unterschiedlich sind und kein Fall identisch mit einem anderen ist. Insofern sind auch die Anforderungen, vor die sich Ausbilder/innen gestellt sehen, je nach den gegebenen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich.

5.2 Berufsspezifische Besonderheiten bei Teilzeit-Ausbildung

Bei der Auswertung der Interviews hinsichtlich der verschiedenen Berufsbilder zeigt sich, dass es berufsgruppenspezifische Besonderheiten gibt, die die orga-

nisatorische Durchführung der Teilzeit-Ausbildung beeinflussen. Hierzu wurden zwei Unterkategorien entwickelt: Zunächst ist die zeitliche Organisation der Ausbildung unterschiedlich gestaltet. Dies beinhaltet die Frage, inwiefern die Arbeitszeit flexibel über die Woche verteilt wird, ob die Ausbildung ausschließlich am Vormittag stattfindet oder ob auch ganztägig gearbeitet wird.

Als weiterer wichtiger Unterpunkt stellt sich das Zusammenspiel der Teilzeit-Auszubildenden mit den anderen Angestellten im jeweiligen Ausbildungsbetrieb dar. Dieses wird in den nachfolgenden Ausführungen mit der Überschrift „Einfluss auf Teamstrukturen“ versehen sein: Hier wird sich zeigen, dass es je nach Branche und Beruf unterschiedliche Erfahrungen gibt, die das Miteinander im Betrieb prägen und so förderliche oder hinderliche Faktoren für die Teilzeit-Ausbildung darstellen.

5.2.1 Bürobereich

Insgesamt lässt sich die Teilzeit-Ausbildung im Bürobereich sehr gut umsetzen. Für die vorliegende Studie wurden vier Betriebe befragt, die eine Teilzeit-Auszubildende bei sich beschäftigt haben.

Es handelt sich dabei um:

- ein Inkasso-Büro (Interview 1)
- eine Beratungsstelle (Interview 4)
- eine Tischlerei (Interview 7) und
- eine Zimmerei (Interview 8).

Die nachfolgenden Steckbriefe sollen Aufschluss über die verschiedenen Ausbildungskonstellationen liefern und einen Überblick über die vier Teilzeit-Ausbildungen liefern.

Interview-Nr.	1, Inkasso-Büro, 27.09.2006	4, Beratungsstelle, 06.10.2006	7, Tischlerei, 17.10.2006	8, Zimmerei, 07.11.2006
Ausbildungsberuf	Kauffrau für Bürokommunikation	Kauffrau für Bürokommunikation	Bürokauffrau	Kauffrau für Bürokommunikation
Zeitraumen	01.08.2005 zunächst in Vollzeit Nach Bekanntwerden der Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung wurde die Ausbildung im November 2005 auf Teilzeit umgestellt (30 Stunden-Vertrag), Ende 31.7.2008.	01.08.2005 in Teilzeit, 25 Stunden, bis 31.07.2008	01.08.2005 in Teilzeit, 30 Stunden, bis 31.07.2008	01.05.2005 in Teilzeit, 30 Stunden, bis 29.02.2008
Unternehmen	Kleines Inkasso-Büro mit zwei Angestellten und insgesamt zwei Auszubildenden.	Förderverein für Arbeit und Ausbildung, Träger einer Beratungsstelle für Berufsrückkehrerinnen, vier Teilzeit-Angestellte, eine Teilzeit-Auszubildende.	Tischlerei mit ca. 20 Angestellten, die zum überwiegenden Teil im Handwerksbereich tätig sind. Es gibt eine Büroangestellte, die selbst ausgebildet wurde sowie mehrere Tischler-Auszubildende.	Zimmerei, Familienbetrieb mit 17 Angestellten, überwiegend im Handwerksbereich.
Ausbilder/in	Frau Albrecht ist selbst allein erziehende Mutter gewesen und kennt aus eigener Erfahrung die Situation, als junge Mutter eine Ausbildung mit der Kindererziehung vereinbaren zu müssen.	Frau Duncker ist die Gleichstellungsbeauftragte einer Kleinstadt. Sie hat eigene Erfahrungen dadurch, dass sie selbst Mutter ist. Frau Duncker hat sich für die Einrichtung des Teilzeit-Ausbildungsplatzes aufgrund ihres Arbeitsauftrags stark gemacht.	Herr Grabow ist der Inhaber der Tischlerei, führt den Familienbetrieb seines Vaters weiter. Er ist selbst Vater von zwei Töchtern und hat sich von Frau Quades Hartnäckigkeit überzeugen lassen.	Frau Hansen führt das Unternehmen gemeinsam mit ihrem Ehemann und ist für das Büro zuständig. Sie selbst ist Steuerfachangestellte und Mutter von vier Kindern.
TZ-Auszubildende	Mareike Kubitz, Geburtsjahr 1983, allein erziehende Mutter einer kleinen Tochter.	Tanja Neidert, Geburtsjahr 1985, Mutter eines Sohnes, verheiratet.	Susanne Quade, Geburtsjahr 1982, Mutter eines Sohnes, allein erziehend.	Claudia Ristow, Geburtsjahr 1982, Mutter eines Sohnes, allein erziehend.
Schulabschluss	Realschulabschluss	Realschulabschluss	Abitur	Realschulabschluss
Kinderbetreuung	Frau Kubitz ist ausschließlich auf eine Tagesmutter angewiesen, es gibt daher häufige Fehlzeiten. Wenn die Tochter krank ist, hat Frau Kubitz keine andere Wahl, als zur Kinderbetreuung zu Hause zu bleiben, da sie durch ihre Familie nicht unterstützt wird.	Wird durch die Kindertagesstätte sowie durch die Mutter und die Schwiegermutter von Frau Neidert sichergestellt.	Wird durch die Kindertagesstätte sowie Frau Quades Eltern sichergestellt.	Wird durch die Mutter von Frau Ristow, die als Tagesmutter arbeitet, sichergestellt.
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Das Ausbildungsverhältnis wurde aufgrund zu hoher Fehlzeiten der Auszubildenden gelöst.	Das Ausbildungsverhältnis verläuft weiter positiv.	Das Ausbildungsverhältnis verläuft weiter positiv.	Das Ausbildungsverhältnis existiert immer noch, allerdings durchlebt die Auszubildende eine schwierige private Situation. Der Ausbildungsabschluss ist ungewiss.

Abbildung 26: Steckbriefe Teilzeit-Ausbildung Büroberufe

Die Tischlerei bildet eine Auszubildende zur Bürokauffrau aus, die anderen drei Betriebe bilden im Beruf Kauffrau für Bürokommunikation aus. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen kommen in den Interviews nicht zum tragen, weshalb sie hier nicht weiter thematisiert werden²⁶.

In allen vier Fällen wurde das Ausbildungsverhältnis im Jahr 2005 neu gegründet, d.h. die Betriebe haben sich von vornherein für eine junge Mutter entschieden. In einem Fall (Inkasso-Büro) wurde das Ausbildungsverhältnis zunächst in Vollzeit begonnen, nach drei Monaten wurde jedoch auf Teilzeit umgestellt, weil die volle Wochenarbeitszeit für die junge Mutter nicht leistbar war. In den weiteren Fällen wurde gleich von Beginn an eine Teilzeit-Ausbildung umgesetzt.

Die jungen Frauen, die in den befragten Betrieben ausgebildet werden, bringen bis auf eine Ausnahme einen Realschulabschluss mit: In der Tischlerei wird eine Frau mit Abitur ausgebildet. Dadurch zeigt sich, dass zumindest in den befragten Firmen ein höherwertiger Schulabschluss als der Hauptschulabschluss für eine Ausbildung im Büro bevorzugt wird. In allen Fällen waren die bisherigen schulischen Leistungen mindestens befriedigend, wenn nicht sogar besser. Eine Teilzeit-Auszubildende ist in der Berufsschule Klassenbeste (Beratungsstelle).

Hinsichtlich der betrieblichen Leistungen stellt lediglich die Inhaberin des Inkasso-Büros Mängel bei ihrer Auszubildenden fest. Diese Mängel interpretiert sie als persönlichkeitsabhängige Eigenschaften, die nichts mit der Ausbildungsorganisation in Teilzeit zu tun haben. So hat die Auszubildende große Angst hat, Fehler zu machen, weshalb sie neue Aufgaben ungern übernimmt und sich lieber an einfache, bekannte Routinearbeiten hält. Daher führen Ausbilderin und Auszubildende Gespräche, in denen dieser Punkt besprochen wird.

²⁶ Im Gegensatz zur Ausbildung im Beruf Kaufmann/frau für Bürokommunikation umfasst die Ausbildung zum/zur Bürokaufmann/frau einen höheren Anteil im Bereich Rechnungswesen, hinzu kommen Lohnbuchhaltung, Personalwesen und Lagerverwaltung.

Zeitliche Organisation

Zum überwiegenden Teil arbeiten die im Büro beschäftigten Teilzeit-Auszubildenden vormittags. Lediglich die Auszubildende der Beratungsstelle verblockt ihre Arbeitsstunden auf ganze Tage, so dass sie im ersten Lehrjahr nur zwei Tage pro Woche im Betrieb anwesend war.

Die Tischlerei erwartet von seiner im Büro angestellten Teilzeit-Auszubildenden, dass sie bei Bedarf länger bleibt. Derartige Ausnahmen werden jedoch frühzeitig angekündigt, so dass die Auszubildende ihre Kinderbetreuung entsprechend organisieren kann.

Alle vier Betriebe halten die zeitliche Einteilung als sehr gut auf die betrieblichen Strukturen umsetzbar. Hier zeigen sich je nach Unternehmen unterschiedliche Bedürfnisse:

- Das Inkasso-Büro muss ganztägig besetzt sein; dies wird durch eine weitere Vollzeit-Auszubildende und die Mitarbeiter/innen sichergestellt.
- In der Beratungsstelle arbeiten ausschließlich in Teilzeit angestellte Mitarbeiterinnen, so dass eine Betreuung einer Vollzeit-Auszubildenden nur umständlich gewährleistet wäre. Die Teilzeit-Auszubildende fügt sich somit in den Arbeitsplan wesentlich harmonischer ein.
- Die Ausbilderin in der Zimmerei arbeitet selbst Teilzeit, so dass auch hier eine Vollzeit-Ausbildung nicht möglich gewesen wäre. Durch den Teilzeit-Einsatz der Auszubildenden wird die vorhandene Arbeit aufgearbeitet, ohne dass für die Auszubildende Leerläufe entstehen.
- In der Tischlerei waren ebenfalls nur Teilzeit-Arbeitskapazitäten vorhanden. Die Teilzeit-Auszubildende unterstützt daher die in Vollzeit eingesetzte Sekretärin optimal.

In drei von vier Fällen gehen die Ausbilder/innen selbstverständlich davon aus, dass in der verkürzten Wochenarbeitszeit alle relevanten Ausbildungsinhalte vermittelt werden können (vgl. 5.3.2).

Einfluss auf Teamstrukturen

Das Zusammenspiel zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen wird in den Interviews nicht problematisiert, d.h. die Ausbilder/innen berichten in diesem Zusammenhang nicht von Schwierigkeiten. Ausdrücklich erwähnt wird das gute Verhältnis zwischen anleitender Sekretärin und Auszubildender (Tischlerei) und die guten Absprachen zwischen den Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle und der Teilzeit-Auszubildenden.

In der Zimmerei arbeitet die Auszubildende vorwiegend mit der ebenfalls in Teilzeit arbeitenden Ausbilderin zusammen. Im Inkasso-Büro gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Ausbilderin, Teilzeit-Auszubildender und Vollzeit-Auszubildender schwierig, weil die Teilzeit-Auszubildende häufig fehlt. Im Interview berichtet die Ausbilderin davon, dass sich die Auszubildenden gegenseitig helfen.

Neid von anderen Angestellten wird in keinem Fall thematisiert. Vielmehr wird aus den Interviews deutlich, dass die Arbeitszeit der Teilzeit-Auszubildenden gut planbar ist und sich in die betrieblichen Abläufe leicht einpasst.

Allgemeiner Ausbildungsverlauf im Bürosektor

Bei allen vier Teilzeit-Auszubildenden scheint zum Interviewzeitpunkt eine gute Ausbildungsmotivation vorhanden zu sein. Von den vier befragten Betrieben sind drei mit ihrer Auszubildenden zufrieden bis sehr zufrieden. In diesen Fällen unterstützt die Auszubildende bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr die Firma in ihrem Tagesgeschäft.

Das Inkasso-Büro berichtet von sehr hohen Fehlzeiten²⁷, die im Sommer 2007 zur Auflösung des Ausbildungsverhältnisses geführt haben (vgl. 5.4.2.1). Die Teilzeit-Form ist dafür nach Ansicht der Ausbilderin nur bedingt verantwortlich: Zum einen seien persönliche Eigenschaften entscheidend, zum anderen aber die hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten der Auszubildenden:

„Ich sag ja, das einzige Problem ist eben die vielen Krankheitstage, weil, durch das Kind ist sie ja anwesend zu höchstens 50%.“ (Inkasso-Büro, Interview 1, 75-77)

²⁷ Vgl. zum Konfliktlöseverhalten Abschnitt 5.4.2

Aufgrund dieser negativen Erfahrung ist der Betrieb skeptisch, ob dort noch einmal in Teilzeit ausgebildet wird. Dem stehen folgende positive Äußerungen gegenüber: Die Beratungsstelle würde die Teilzeit-Ausbildung auf jeden Fall noch einmal anbieten:

„Also, ich finde das [...] ist ´ne gute Sache überhaupt, das macht Spaß.“ (Beratungsstelle, Interview 4, 1782-1783)

Der Inhaber der Tischlerei stellt fest:

„[...] -null Belastung für den Betrieb! Muss man wirklich sagen, fast nicht erwähnenswert! Das läuft so glatt – weil sie auch unter der Obhut der anderen Sekretärin ist.“ (Tischlerei, Interview 7, 2997-3000)

Bestätigt wird dies durch die Aussage der Ausbilderin der Zimmerei:

„Also für uns passt es sehr, sehr gut. [...] Wir sind auch am überlegen, noch mal jemanden zu nehmen, wenn die Ausbildung von Frau Ristow beendet ist.“ (Zimmerei, Interview 8, 3315-3317)

5.2.2 Verkauf

Von den befragten Betrieben bilden zwei im Verkauf aus. Zum einen handelt es sich um den Beruf der Kauffrau im Einzelhandel (Interview 5), der in einem großen Einkaufszentrum (Schwerpunkt Möbelhandel) ausgebildet wird. Zum anderen wurde ein familiengeführter Bäckereibetrieb befragt, in dem eine junge Mutter zur Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk ausgebildet wird (Interview 6).

Interview	Nr. 5, Einkaufszentrum, 11.10.2006	Nr. 6, Bäckerei, 17.10.2006
Ausbildungsberuf	Kauffrau im Einzelhandel	Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk - Bäckerei
Zeitraumen	01.08.2004 Beginn in Vollzeit. Nach der Schwangerschaft kehrte Frau Ott direkt nach dem Mutterschutz in Teilzeit (25 Stunden) im Januar 2006 in den Betrieb zurück. Ausbildungsende Juni 2007.	01.09.2001 Beginn in Vollzeit. Nach dem Ende der Elternzeit wurde das Ausbildungsverhältnis am 16.11.2005 in Teilzeit (25 Stunden) reaktiviert. Ausbildungsende Juni 2007.
Unternehmen	Großes Einkaufszentrum mit ca. 800 Angestellten, davon 37 Auszubildende. Neben dem Ausbildungsberuf Kaufmann/frau im Einzelhandel werden auch Verkäufer/innen, Gestalter für visuelles Marketing, Fachlageristen, Fachkräfte für Lagerlogistik und Bürokaufleute ausgebildet.	Bäckerei im Kreis Segeberg, Familienunternehmen mit 11 Angestellten (4 Bäcker, 7, Verkäuferinnen), 6 Auszubildende (3 Bäcker, 3 Fachverkäuferinnen).
Ausbilder/in	Frau Enders ist die Leiterin des Geschäftsbereichs Personal und ist selbst Mutter.	Frau Fehrs ist die Inhaberin der Bäckerei und ist selbst Mutter eines zehn Monate alten Sohns.
TZ-Auszubildende	Tamara Ott, Geburtsjahr 1988, allein erziehende Mutter.	Rebecca Poppner, Geburtsjahr 1985, allein erziehende Mutter.
Schulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss
Kinderbetreuung	Wird durch die Mutter von Frau Ott sichergestellt.	Wird durch die Kindertagesstätte und den neuen Partner sichergestellt.
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Das Ausbildungsverhältnis wurde im Juni 2007 mit einer erfolgreichen Abschlussprüfung beendet.	Das Ausbildungsverhältnis wurde im Juni 2007 mit einer erfolgreichen Abschlussprüfung beendet.

Abbildung 27: Steckbriefe Teilzeit-Ausbildung in Verkaufsberufen

Diese beiden Unternehmen unterscheiden sich sehr stark hinsichtlich ihrer Größe: Während die Bäckerei insgesamt 17 Mitarbeiter/innen hat, handelt es sich bei dem Einkaufszentrum um einen Standort mit 800 Angestellten. Dennoch weisen die Ausbildungsvoraussetzungen einige Gemeinsamkeiten auf.

Beide Betriebe haben sich nicht unmittelbar freiwillig für die Teilzeit-Ausbildung entschieden. Das bedeutet: Beide Unternehmen hatten jeweils eine Auszubildende in Vollzeit eingestellt, die im Verlauf der Lehre schwanger wurde. Somit stellte sich beiden Betrieben unabhängig voneinander die Frage, wie das Ausbildungsverhältnis weiter fortgesetzt werden sollte.

Im Großunternehmen stellte sich diese Frage schon sofort mit Eintritt der Schwangerschaft. Angestrebt wurde, die Ausbildung nur so kurz wie möglich zu

unterbrechen. Deshalb kehrte die Auszubildende direkt nach der Mutterschutzfrist in Teilzeit in ihren Betrieb zurück. Die Entscheidung für die Teilzeit-Ausbildung stellt die Ausbildungsleiterin wie folgt dar:

„Wir hatten ja gar nicht so viele Möglichkeiten“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 1843)

Darin klingt an, dass die Teilzeit-Ausbildung eher aus Pflichtschuldigkeit umgesetzt wurde. Für die Bäckerei stellte sich eine etwas andere Situation dar: Die Auszubildende blieb die vollen drei Jahre in der Elternzeit. Anschließend war es zunächst Ziel der Auszubildenden, in Teilzeit im Ausbildungsbetrieb zu arbeiten, ohne die Ausbildung zu Ende zu machen. Dies lehnte der Betrieb jedoch aus finanziellen Gründen ab. Die Teilzeit-Ausbildung stellte für die junge Mutter die einzige Möglichkeit dar, die Lehre zu Ende führen zu können, so dass der Betrieb ihr dies ermöglichte – aus Pflichtgefühl und aus der Überzeugung, dass es für junge Menschen wichtig ist, eine abgeschlossene Berufsausbildung zu haben.

Zeitliche Organisation

Über die Zeit direkt nach der Rückkehr aus der Elternzeit berichtet die Bäckerei, dass diese „ganz schön heftig“ (Interview 6, 2327) gewesen sei. Grund dafür waren die hohen Fehlzeiten aufgrund der Krankheit des Kindes. Zudem fiel die Umstellung schwer, das Kind in die Kindertagesstätte einzugewöhnen so dass es morgens immer Schwierigkeiten gab, wenn die junge Frau ihr Kind abgeben sollte:

„[...] das ging aber ´ne Zeit lang überhaupt nich mit ihrer Kleinen, sie hat Mord geschrieen immer“ (Bäckerei, Interview 6, 2368-2369).

Somit wurde die Auszubildende zunächst nur nachmittags eingesetzt. Dies widerspricht aber vollkommen den Arbeitsanforderungen im Ausbildungsbetrieb. In der befragten Bäckerei ist die meiste Arbeit am frühen Morgen zwischen fünf und acht Uhr zu erledigen. Insofern ist es das langfristige Ziel, dass die Auszubildende auch zu dieser frühen Stunde ihre Arbeit beginnen soll. Aufgrund ungünstiger Bahnverbindungen ist der frühestmögliche Arbeitsbeginn 5:30 Uhr; dies wird die Teilzeit-Auszubildende im weiteren Ausbildungsverlauf noch orga-

nisieren müssen. Da die Auszubildende durch ihre Familie gut unterstützt wird, scheint dieser frühe Arbeitsbeginn prinzipiell möglich zu sein.

Bei der Wiederaufnahme des Ausbildungsverhältnisses wünschte sich die Teilzeit-Auszubildenden allerdings eine tägliche Arbeitszeit von 10 bis 15 Uhr. Dies ist in dem familiengeführten Handwerksbetrieb nicht umsetzbar, so dass beide Seiten Kompromisse bei der Arbeitszeitgestaltung machen mussten. Für die Praxis bedeutete das zunächst einen Arbeitseinsatz in der Spätschicht. Die reduzierte Wochenarbeitszeit von 25 Wochenstunden wird dabei verblockt, d.h. die Teilzeit-Auszubildende arbeitet zwischen sechs bis acht Stunden täglich, so dass sie an anderen Arbeitstagen komplett frei hat. Flexibilität ist unbedingt erforderlich, so dass im Ausnahmefall auch ein Arbeitseinsatz am verkaufsoffenen Sonntag erforderlich ist.

Anders zeigt sich die Situation im Einkaufszentrum: Die Auszubildende kehrte, wie bereits beschrieben, direkt nach der Mutterschutzfrist an den Ausbildungsplatz zurück. Ermöglicht wurde dies durch die Bereitschaft der Mutter der Teilzeit-Auszubildenden, die die Betreuung des Säuglings sicherstellt. Deshalb waren bei der Arbeitszeitgestaltung in diesem Fall die Möglichkeiten der Mutter der Auszubildenden entscheidend. Da diese aufgrund eigener Berufstätigkeit nur am Vormittag zur Verfügung stehen kann, arbeitet die Teilzeit-Auszubildende ausschließlich vormittags von 9 bis 13 Uhr. Dabei handelt es sich um eine absolute Besonderheit:

„[...] wir haben auch andere Mütter, die aus der Elternzeit zurückkommen, also die berechnete Gründe haben, natürlich auch den Wunsch zu äußern, nur vormittags beschäftigt zu sein, dass können wir nicht leisten, weil dann der Laden vormittags zu stark besetzt wäre und im/am Nachmittag und in den Abendstunden würde uns das Personal fehlen- ich kann's in diesem einen Fall begründen, weil ich dann sage: Es ist wirklich 'ne Auszubildende, es ist 'ne Besonderheit, aber wenn das mehr Fälle wären, dann wär's wirklich 'n Politikum [...] bei uns im Hause.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 1983-1993)

Die Ausbildungsleiterin des Großunternehmens thematisiert die zunächst geringere Belastbarkeit ihrer Teilzeit-Auszubildenden, die durch die hormonelle Umstellung nach der Geburt geringer sei als zuvor. Im Gegensatz zu dem Ausbildungsverhältnis in der Bäckerei waren Fehlzeiten allerdings überhaupt kein

Problem. Die Befürchtung des Ausbildungsbetriebs, dass die junge Mutter häufiger ausfallen würden, ist ausgeblieben:

„[...] sie hat das bravourös durchgezogen.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 1922)

Einfluss auf Teamstrukturen

Im Großbetrieb wird die Arbeitszeitgestaltung wie oben beschrieben als ein Problem empfunden, da es eine Vielzahl von anderen Müttern gibt, die ebenfalls ein berechtigtes Interesse an den begehrten Vormittagsarbeitszeiten anmelden. Dies kann der Betrieb jedoch nicht allen Müttern ermöglichen. Insofern wird die Teilzeit-Ausbildung als problematisch erachtet, weil sie eine Sonderform darstellt, die bei anderen Angestellten Neid wecken kann. Zudem gibt es im Unternehmen noch weitere Auszubildende. Hier hofft die Ausbildungsleiterin, dass für diese die Teilzeit-Auszubildende keine Vorbildfunktion einnimmt. Ziel des Betriebs ist es, vorrangig in Vollzeit auszubilden:

„Wenn ich ´nen Ausbildungsplatz zu vergeben hab, dann würd ich mir erst mal jemanden aussuchen der kein kleines Kind hat.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2232-2233)

Grund ist die Erwartung, dass bei anderen jungen Müttern mit weniger stark ausgeprägtem familiärem Netz deutlich höhere Fehlzeit auftreten würden.

„[...] wir sind ja nun auch kein karitatives Unternehmen, sondern [...] ´n Wirtschaftsbetrieb, und ich glaube, dass wir andere Schwerpunkte haben, auf denen wir uns bewegen sollten [...] in Verbindung mit diesem Arbeitszeitenanspruch, den wir haben, ist das für uns schwer zu leisten.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2252-2256)

Deutlich wird hieraus die Annahme, dass sich Vollzeitkräfte besser in die betrieblichen Strukturen einfügen können, flexibler zur Verfügung stehen und somit dem Ziel des Unternehmens, wirtschaftlich und gewinnorientiert zu arbeiten, besser zuarbeiten können.

Das betriebsinterne Zusammenspiel zwischen Teilzeit-Auszubildenden und anderen Mitarbeiter/innen wird in der Bäckerei hingegen weniger stark problematisiert. Hier entscheidet der Ehemann der Ausbilderin über den Arbeitsplan; und da die Auszubildende nicht ausschließlich vormittags eingesetzt wird, gibt es keine Eifersüchteleien aufgrund der Teilzeitform einer Auszubildenden.

Allgemeiner Ausbildungsverlauf im Verkauf

Im Bäckereibetrieb brauchte es nach Rückkehr der Auszubildenden aus der Elternzeit eine Weile, bis sich alles gut eingespielt hatte. So war am Anfang beispielsweise zu klären, wann es wirklich gerechtfertigt ist, zu Hause beim Kind und der Arbeit fern zu bleiben. Problematisch war, dass die junge Mutter anfangs mindestens einmal wöchentlich die Krankheit ihres Kindes geltend machte und nicht zum Dienst erschien. Das kleine Familienunternehmen konnte diese Ausfallzeiten nur schlecht kompensieren. Es folgten daher Gespräche mit der Auszubildenden, in der ihr die Konsequenzen ihres Fehlens aufgezeigt wurden. Diese Gespräche haben inzwischen Wirkung gezeigt, die Auszubildende erscheint regelmäßig, arbeitet nun gut mit und hat ihre Kinderbetreuung mit Hilfe von Freund und Familie optimiert. Daher fasst die Ausbilderin die Teilzeit-Ausbildungssituation folgendermaßen zusammen:

„Jetzt- am Anfang haben wir gesagt: Das machen wir nie wieder! Wir haben die Schnauze voll davon! Weil das eben doch ganz schön nervig war mit ihr. [...] Doch, wir würden´s jetzt wieder machen.“ (Bäckerei, Interview 6, 2749-2754)

Im großen Einkaufszentrum verläuft die Teilzeit-Ausbildung entgegen den Erwartungen der Personalstelle sehr gut:

„Also ich finde, dass Frau Ott das- gut macht, das hätte ich so- das muss ich auch ganz ehrlich sagen, nicht erwartet, dass das wirklich so reibungslos verläuft, ne, ich hätte zum Beispiel mit sehr viel höheren Fehlzeiten gerechnet, aber das- zieht sie wirklich gut durch“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2203-2206)

Erkennbar ist, dass die junge Frau nach der Geburt ihres Kindes weniger stark belastbar ist. Daher geht der Betrieb davon aus, dass die psychische und physische Belastbarkeit erst nach und nach wieder gesteigert werden muss. Dadurch, dass die Mutter und Großmutter die Kinderbetreuung zuverlässig übernehmen, kann sich die Teilzeit-Auszubildende in diesem Fall auf ein starkes Netz verlassen, dass sie gut unterstützt.

Problematisiert wird allerdings, dass durch die Teilzeitform der Ausbildung die Verkaufsroutine zum Ende der Lehre weniger stark ausgeprägt sein könne als bei Vollzeit-Auszubildenden:

„Also, in [...] irgendeiner Form muss sich das auswirken, ob jemand nun vier Stunden im Betrieb ist oder fünf Stunden, oder eben jeden Tag acht Stunden. [...] Also da glaub ich wird ihr'n bisschen die tagesgeschäftliche Routine fehlen.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 1947-1955)

Derartige Befürchtungen werden vom Bäckereibetrieb nicht geäußert. Insgesamt zeigt sich, dass im Verkauf eine wesentlich höhere zeitliche Flexibilität erforderlich ist als im Bürobereich. Dies setzt auf Seiten der Teilzeit-Auszubildenden entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten voraus, die durch öffentliche Einrichtungen nicht vollständig geleistet werden können.

5.2.3 Weitere Dienstleistungsberufe

5.2.3.1 Friseurin

Interview	Nr. 4, Friseurbetrieb, 04.10.2006
Ausbildungsberuf	Friseurin
Zeitraumen	01.09.2005 in Teilzeit (25-Stunden-Vertrag) geschlossen, eigentliches Ende: 31.07.2008
Unternehmen	Friseurbetrieb mit drei Angestellten, eine Teilzeit-Auszubildende
Ausbilder/in	Über die familiäre Situation von Frau Bayer ist nichts bekannt. Sie hat mehrere Lebensjahre in Amerika verbracht.
TZ-Auszubildende	Christine Lehmann, Geburtsjahr 1981, allein erziehende Mutter einer kleinen Tochter.
Schulabschluss	Realschulabschluss
Kinderbetreuung	Neben der Kindertagesstätte wird Frau Lehmann durch ihren Vater unterstützt, der die Tochter auch im Krankheitsfall betreuen kann.
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Das Ausbildungsverhältnis wurde aufgrund persönlicher Differenzen im Juni 2007 von Seiten der Auszubildenden gelöst. Die junge Mutter konnte ihre Teilzeit-Ausbildung anschließend in einem anderen Friseurbetrieb nahtlos fortsetzen.

Abbildung 28: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Friseurin

Zum Interviewzeitpunkt wird der Ausbildungsverlauf von der Ausbilderin positiv bewertet, was nach Ansicht der Friseurmeisterin hauptsächlich mit den Persönlichkeitseigenschaften der Teilzeit-Auszubildenden erklärt werden kann. Hinsichtlich der fachlichen Ausbildung stellt sich die Frage, ob bei einem Ausbildungsberuf, der so viel handwerkliches Geschick erfordert wie der der Friseurin, in einer Teilzeit-Ausbildung ausreichend Zeit gegeben ist, um diesen Beruf in allen notwendigen Facetten zu erlernen.

Über die Teilzeit-Ausbildung im Friseurhandwerk sagt sie:

„Also die jetzt in einer Teilzeit, die müssen einfach auch sehr viel fleißiger sein als jetzt Mitarbeiter oder Kollegen, die jetzt den ganzen Tag da sind. Sie müssen einfach sehr viel fleißiger sein. Sie müssen einfach sehr viel mehr tun.“ (Friseurbetrieb, Interview 2, 559 – 562)

Zeitliche Organisation

Das Erlernen der Schneidetechniken im Friseurhandwerk erfordert Übung und Wiederholung, die die Ausbilderin durch spezielle Ausbildungsabende sicherstellt, die jeden Donnerstagabend stattfinden. Da es im Tagesgeschäft häufig zu hektisch ist, um Arbeitsschritte zu erklären, wird dies an den Abenden sichergestellt. Das bedeutet für die Teilzeit-Auszubildende, dass sie ähnlich wie im Einzelhandel eine sehr flexible Arbeitszeitgestaltung hat.

Einfluss auf Teamstrukturen

Im Betrieb gibt es nur eine einzige Auszubildende. Die anderen zwei Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit und sind ebenfalls an der Ausbildung beteiligt. Die Ausbilderin ist damit sehr zufrieden, da sie einen Vorteil darin sieht, dass jeder Mitarbeiter sein Spezialwissen weitergeben kann.

Allgemeiner Ausbildungsverlauf im Friseurhandwerk

Die Teilzeit-Auszubildende zeigt sich als zuverlässige und begabte Mitarbeiterin. Ihre schulischen Leistungen sind zum Interviewzeitpunkt sehr gut: Diese Note erhielt die Auszubildende für eine sehr gute Beratung (vgl. Friseurbetrieb, Interview 2, 646). Die Ausbilderin ist zufrieden mit ihr.

Dennoch wurde das Ausbildungsverhältnis im Sommer 2007 gelöst. Hinweise auf die Ursachen werden bei der Analyse des Sozialverhaltens in Abschnitt 5.4.2.2 deutlich.

5.2.3.2 Hauswirtschafterin

Interview	Nr. 5, Reha-Klinik, 05.10.2006
Ausbildungsberuf	Hauswirtschafterin
Zeitraumen	01.08.2004 wurde das Ausbildungsverhältnis zunächst in Vollzeit begründet. Frau Müller wurde Ende 2005 Mutter von Zwillingen und ist direkt nach dem Ende des Mutterschutzes in Teilzeit in die Ausbildung zurückgekehrt (25 Stunden). Ausbildungsende Juni 2007
Unternehmen	Reha-Klinik mit über 200 Angestellten. Außer Frau Müller werden gegenwärtig noch drei weitere Frauen in Vollzeit zur Hauswirtschafterin ausgebildet. Die Klinik bildet außerdem in den Berufen Koch/Köchin, Kaufmann/frau für Bürokommunikation und zur Fachkraft im Gastgewerbe aus.
Ausbilder/in	Frau Clausen ist selbst Mutter und legt in der Ausbildung Wert auf ein gutes Verhältnis zu den Auszubildenden.
TZ-Auszubildende	Verena Müller, Geburtsjahr 1983, Mutter von Zwillingen. Sie lebt auf dem Bauernhof der Eltern gemeinsam mit ihrem Partner.
Schulabschluss	Realschulabschluss
Kinderbetreuung	Wird durch die Mutter von Frau Müller und den Rest der Familie sichergestellt.
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Das Ausbildungsverhältnis wurde im Juni 2007 mit einer erfolgreichen Abschlussprüfung beendet.

Abbildung 29: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Hauswirtschaft

In besonderer Form ist die Klinik von der Teilzeit-Ausbildung betroffen. Hierbei handelt es sich um ein Ausbildungsverhältnis, das in Vollzeit geschlossen wurde. Im Ausbildungsverlauf wurde die Auszubildende schwanger und schließlich Mutter von Zwillingen. Die Ausbildung verlief bis zur Schwangerschaft sehr gut. Die Ausbilderin führt dies auf die Tatsache zurück, dass die Auszubildende schon „eine etwas ältere Auszubildende ist“ (Klinik, Interview 3, 914-915).

„Sie wusste, was sie wollte. Sie war schon ´n bisschen älter, man hat doch die Reife ihr angemerkt, dass sie keine 16 ist und in ´ne Ausbildung gegangen ist, sondern 20 schon und- ja, sie wusste, was sie wollte.“ (Klinik, Interview 3, 942-945)

Direkt nach dem Ende der Mutterschutzfrist kehrte sie in den Ausbildungsbetrieb zurück und legte zwei Monate später eine erfolgreiche Zwischenprüfung ab.

Zeitliche Organisation

Wichtig ist der Ausbilderin die Erfüllung des Ausbildungsrahmenplans. Daher durchläuft die Auszubildende verschiedene Abteilungen von der Küche zum Servierdienst über die Wäscherei, Kinderbetreuung bis zur Gärtnerei. Am Ausbildungsverlauf hat sich vor allem die Arbeitszeit geändert, die auf den Vormittag konzentriert ist. Insbesondere in der Küche hat sie eine besondere Arbeitsform, die sich von den üblichen acht Stunden umfassenden Schichten unterscheidet. Damit wird ein Zugeständnis an ihre Kinderbetreuungsmöglichkeit gemacht, die durch die Mutter der Auszubildenden sichergestellt wird. Indem die Auszubildende in der Küche später als die anderen Mitarbeiter anfängt, versäumt sie die Spitzenarbeitszeiten.

„... sie bekommt ja doch ´n paar Extrawürste hier gebraten, so von der Arbeitszeit dann ja schon, dass sie nich immer anwesend ist und da ist, ähm, das sollte man sich vorher überlegen“ (Klinik, Interview 3, 1389-1392)

Einfluss auf Teamstrukturen

In der großen Reha-Klinik stellt die Teilzeit-Auszubildende eine Besonderheit dar, sie ist die erste Auszubildende überhaupt, die während der Lehre schwanger geworden ist. Die anderen Auszubildenden, die alle in anderen Berufsbildern ausgebildet werden, entwickeln keinen Neid auf diese besondere Ausbildungsform.

Allgemeiner Ausbildungsverlauf im Bereich Hauswirtschafterin

Die Teilzeit-Ausbildung verläuft gut:

„Sie ist gut in der Schule, sie engagiert sich hier, sie ist fleißig, denkt mit, tut und macht“ (Klinik, Interview 3, 953-954)

Zu Spitzenzeiten könnte man die Auszubildende schon länger als die vereinbarten Stunden gebrauchen, so dass das Modell einer Teilzeit-Ausbildung wahrscheinlich ein einzelfallbezogenes Zugeständnis an diese spezielle Auszubildende darstellt. Inzwischen wurde die Ausbildung mit einer erfolgreichen Abschlussprüfung beendet.

5.2.3.3 Floristin

Interview	Nr. 10, Floristik-Betrieb, 13.11.2006
Ausbildungsberuf	Floristin
Zeitraumen	01.08.2006 in Teilzeit, 30 Stunden. Dem Ausbildungsverhältnis vorausgegangen war ein Langzeitpraktikum/ Einstiegsqualifizierung in Teilzeit. Ausbildungsende: 31.07.2009
Unternehmen	Kleiner inhabergeführter Blumenladen mit zwei Aushilfskräften und einer Teilzeit-Auszubildenden.
Ausbilder/in	Frau Jork ist die Inhaberin des Unternehmens und ist selbst Mutter von drei Kindern.
TZ-Auszubildende	Stefanie Timcke, Geburtsjahr 1984, verheiratet, Mutter eines kleinen Sohns.
Schulabschluss	Hauptschulabschluss
Kinderbetreuung	Kindertagesstätte sowie Frau Timckes Mutter
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Das Ausbildungsverhältnis verläuft weiter positiv

Abbildung 30: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Floristin

Ein gutes Beispiel für den gelungenen Übergang in Ausbildung nach einer Einstiegsqualifizierung²⁸ (EQ) stellt der in Interview 10 befragte Floristik-Betrieb dar: Das Ausbildungsverhältnis wurde in Teilzeit begründet, nachdem die Auszubildende ein 10monatiges Langzeitpraktikum mit reduzierter Wochenarbeitszeit abgeleistet hat. Dadurch war sie dem Betrieb bekannt und wurde in Ausbildung übernommen.

Zeitliche Organisation

Die zeitliche Organisation ist dadurch erschwert, dass die Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr teilweise an drei Tagen pro Woche zur Berufsschule muss. Diese Form der Beschulung ist in Schleswig-Holstein sehr ungewöhnlich, da im Regelfall für das erste Lehrjahr maximal zwei Berufsschultage vorgesehen sind. Da der kleine Blumenladen an einem Tag in der Woche geschlossen hat, verteilt sich die Arbeitszeit auf zwei Tage pro Woche. Für die Auszubildende bedeutete dies, dass sie diese beiden Tage voll arbeiten muss. Außerdem muss sie jeden Samstag arbeiten. Ermöglicht wird dies durch die Mutter des Lehrlings, die sich um das Kind kümmert.

²⁸ Die Einstiegsqualifizierung stellt ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum dar, das Jugendlichen im Rahmen des Nationalen Ausbildungspaktes angeboten wird, wenn sie im Oktober eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Es kann auch in Teilzeit durchgeführt werden (vgl. DIHK 2005 c, 4)

Für die Ausbilderin stellt die Verkürzung der Ausbildung auf nur zwei Tage insofern ein Problem dar, als sie zumindest im ersten Ausbildungsjahr kaum praktische Fertigkeiten vermitteln kann.

„[...] also es ist wirklich ´n bisschen heftig finde ich, es ist eigentlich zu viel. [...] Für Teilzeit.“ (Floristik, Interview 10, 3680-3683)

Dies wird relativiert durch die Tatsache, dass die Auszubildende während der Einstiegsqualifizierung bereits grundlegende praktische Kenntnisse erworben hat.

Einfluss auf Teamstrukturen

Im Betrieb arbeiten neben der Inhaberin zwei 400-€-Kräfte. Die Teamarbeit funktioniert sehr gut; alle Angestellten sind familiär eingebunden und kennen die Vereinbarkeitsfrage.

Allgemeiner Verlauf der Teilzeit-Ausbildung

Mit dem Wechsel aus der Einstiegsqualifizierung in die Ausbildung hat sich die Leistung der Auszubildenden verschlechtert: Diese hat sich zunächst in die Rolle als Auszubildende eingefunden in der Annahme, dass sie nun weniger arbeiten muss.

„Es war wirklich so, ich hab gedacht, das ist ´ne ganz andere Frau, die kenn´ ich gar nicht mehr.“ (Floristik, Interview 10, 3746-3748).

Nach einem klärenden Gespräch hat sich das Verhalten der Auszubildenden aber gebessert. Bis auf die Schulsituation ist die Ausbilderin gut zufrieden. Der hohe schulische Anteil ist für den Betrieb ein „Riesen-Manko“ (Floristik, Interview 10, 3981). Die Teilzeit-Auszubildende bringt Einsen und Zweien aus der Berufsschule mit, eine Entwicklung, die angesichts eines eher mäßigen Hauptschulabschlusses nicht unbedingt zu erwarten war.

„Aber ich mein, wenn man älter ist, dann ist das natürlich auch, ne, die hat ihre Flegeljahre wahrscheinlich auch hinter sich gerade in der Zeit gehabt (*lacht*) von der Hauptschule.“ (Floristik, Interview 10, 4014-4017)

Das bisherige Resümee lautet daher:

„Bis jetzt klappt das ganz toll.“ (Floristik, Interview 10, 4019)

5.2.3.4 Fachkraft im Gastgewerbe

Interview	Nr. 9, Hotel, 10.11.2006
Ausbildungsberuf	Fachkraft im Gastgewerbe
Zeitraumen	Am 01.09.2003 begann Frau Schuster eine Ausbildung als Hotelfachfrau. Diese Ausbildung war zu schwierig für sie, weshalb sie zum 01.09.2004 den Ausbildungsberuf wechselte und von nun an im gleichen Ausbildungsbetrieb den Abschluss Fachkraft im Gastgewerbe anstrebte. Frau Schuster wurde dann schwanger und bekam im Juli 2005 ein Kind. Da zwischen ihr und dem Ausbildungsbetrieb Streitigkeiten bestanden und außerdem der Fahrtweg von Lübeck nach Timmendorfer Strand sowie die ungünstigen Arbeitszeiten eine Fortsetzung der Ausbildung verhinderten, wurde sie über das STARegio-Projekt Teilzeit-Ausbildung an ein Lübecker Unternehmen vermittelt, in dem Sie die Ausbildung vom 01.12.2005 an in Teilzeit (25 Stunden-Vertrag) weiterführte. Inzwischen hat Frau Schuster ihre Abschlussprüfung bestanden.
Unternehmen	Familiengeführtes Hotel mit Restaurant. Ca. 12 Angestellte.
Ausbilder/in	Herr Ibsen ist Inhaber und Ausbilder, hat mehrere Kinder und Enkelkinder
TZ-Auszubildende	Mandy Schuster, Geburtsjahr 1984, allein erziehende Mutter.
Schulabschluss	Hauptschulabschluss
Kinderbetreuung	Wird durch die Mutter von Frau Schuster sichergestellt.
Stand der Ausbildung sechs Monate nach dem Interview:	Frau Schuster hat ihre Abschlussprüfung im Herbst 2006 bestanden. Betrieb und ehem. Auszubildende habe sich vor Gericht wg. arbeitsrechtlichen Streits auseinandergesetzt.

Abbildung 31: Steckbrief Teilzeit-Ausbildung Fachkraft im Gastgewerbe

Mit dem Beispiel einer Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe stellt sich wiederum eine von den bisher vorgestellten Fällen abweichende Situation dar. Es handelte sich um ein Ausbildungsverhältnis, dass neu in Teilzeit begründet wurde aufgrund der Tatsache, dass die Auszubildende nicht mehr in den Betrieb zurückkehren konnte, in dem sie ihre Ausbildung vor der Schwangerschaft geleistet hatte. Es musste nach der kurzen Elternzeit ein neues Unternehmen gefunden werden, in dem die Lehre bis zur Prüfung durchgeführt werden konnte.

Im Interview 9 äußerte sich der Ausbilder so, dass der Hotel-Betrieb die Auszubildende „aus Mitleid“ (Interview 9, 3380) eingestellt habe, damit diese das in

einem anderen Betrieb begonnene und wegen der Schwangerschaft aufgelöste Lehrverhältnis zu Ende führen konnte. Es war bis zur Abschlussprüfung nur noch ein dreiviertel Jahr Ausbildungszeit zu leisten.

Zeitliche Organisation

Entsprechend der in der Gastronomie üblichen Arbeitszeiten musste die Teilzeit-Auszubildende auch abends und am Wochenende zur Verfügung stehen. Dies wurde dadurch ermöglicht, dass die Mutter der Auszubildenden die Kinderbetreuung mit übernahm. Je länger die Ausbildung verlief, desto schwieriger war es für die Auszubildende, den Arbeitszeitanforderungen gerecht zu werden. Insbesondere nach dem Ende der Probezeit gab es Unstimmigkeiten zwischen Betrieb und Auszubildender:

„[...] da hat sie wohl gedacht: So, jetzt kannst du so´n bisschen- auftrumpfen oder/oder deine Meinung sagen“ (Hotel, Interview 9, 3470-3471)

Es folgte eine Krankmeldung und Streitigkeiten mit den Eltern der Auszubildenden.

Einfluss auf Teamstrukturen

Der Ausbilder stellt im Interview fest, dass die Auszubildende nicht in das Team gepasst hat. Ursachen dafür sieht er im Sozialverhalten, in der Arbeitseinstellung und in der mangelnden Hygiene. Für ihn steht fest: Nicht die Teilzeitform der Ausbildung ist für dieses Missverhältnis verantwortlich, sondern die Persönlichkeit der Auszubildenden (siehe hierzu auch Abschnitt 5.4.2.2).

Allgemeiner Ausbildungsverlauf

Der Ausbilder ist mit dem Ausbildungsverlauf insgesamt sehr unzufrieden. Dadurch, dass die Auszubildende aus einem anderen Lehrbetrieb stammte, musste eine komplett neue Einarbeitung erfolgen. Die Umstellung vom Schwerpunkt Zimmervermittlung zum Service im Restaurant fiel der Auszubildenden schwer, vor allem, da nur sehr wenig Ausbildungszeit zur Verfügung stand.

Insgesamt stellt sich das Verhältnis zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildender als sehr schlecht dar. Die Lehre war zum Interviewzeitpunkt bereits ab-

geschlossen, nachdem die Auszubildende die Prüfung mit einer knappen Vier bestanden hatte. Von Seiten der Auszubildenden war eine Klage beim Arbeitsgericht anhängig: Dort soll die Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende pro forma erstritten werden, um eine Abfindung geltend machen zu können. Über die Anklage ist der Betrieb sehr verärgert. Hier hätte mit einer persönlichen Aussprache mehr erreicht werden können.

Generell ist der Hotelbetrieb dem Modell der Teilzeit-Ausbildung nicht abgeneigt, würde aber bei weiteren Auszubildenden auf deren sozialen Hintergrund achten und darauf, dass das Verhalten gegenüber Gästen adäquat ist.

5.2.4 Aussagen über weitere Ausbildungsberufe

Während der zehn Interviews wurden am Rande Aussagen zu weiteren Ausbildungsberufen getroffen. Dies betraf vor allem Handwerksberufe. So haben die Tischlerei und die Zimmerei einhellige Meinungen über die Ausbildungsmöglichkeit zum Tischler bzw. Zimmerer in Teilzeit:

Zimmerei:

„Das ist schlecht, weil die Leute sind ja in der Regel auf Baustellen unterwegs, wie sollen die dann mittags wieder wegkommen? Also ich stell mir vor, die fahren nach Hamburg, oder nach Travemünde, in der Regel ham die kein Auto, wenn sie in dieser Situation sind wie Frau Ristow, wie wollen die da wegkommen?“ (Zimmerei, Interview 8, 3218-3222)

Tischlerei:

„[...] im Montagebereich lässt sich das nicht verwirklichen, weil die Mitarbeiter meist acht bis zwölf Stunden auf Montage sind, und wenn dann jemand nach fünf Stunden nach Hause geht, dann ist es mit der Arbeitskraft vorbei. Dann brauch ich ihn gar nicht erst mithaben. Dann- haben die anderen Mitarbeiter nicht die soziale Kompetenz dafür.“ (Tischlerei, Interview 7, 3069-3074)

Aufgrund der Arbeitszeit, die außerbetrieblich beim Kunden angesiedelt ist und nicht wie in den anderen Branchen an einem festen Arbeitsort, ist hier eine Teilzeit-Ausbildung im Sinne einer vormittäglichen Ausbildung nicht vorstellbar.

Einkaufszentrum:

„Also, ´n kleiner Handwerksbetrieb, dem der Auszubildende da dann eben fehlt, das ist richtig schmerzhaft für den.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2193-2195)

Hier wird deutlich, dass das Großunternehmen trotz positiver eigener Erfahrungen davon ausgeht, dass Teilzeit-Auszubildende weniger zuverlässig arbeiten als Vollzeitauszubildende. Zudem wird ein kleiner Handwerksbetrieb als weniger flexibel hinsichtlich von Mitarbeiterausfällen eingeschätzt als ein größeres Unternehmen, welches solche unvorhergesehen Fehlzeiten durch die größere Angestelltenzahl evtl. besser kompensieren kann.

5.2.5 Zwischenfazit Ausbildungsberufe

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt: Eine Ausbildung in Teilzeit ist in den unterschiedlichsten Berufsbildern möglich. Entgegen der Annahme mancher Skeptiker, dass sich ausschließlich der Bürosektor eignet, um eine solche Ausbildungsform zu implementieren, zeigen sich auch Betriebe aus dem Handel, Handwerk und anderen Dienstleistungsbereichen aufgeschlossen für die Teilzeit-Ausbildung.

Zeitliche Organisation

Hinsichtlich der zeitlichen Organisation bestätigen die oben dargestellten Ergebnisse die unter 4.7 in Abbildung 20 angeführten Arbeitszeitmodelle: Die Mehrheit der Teilzeit-Auszubildenden arbeitet am Vormittag, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle werden in der Praxis umgesetzt.

Bei der Ausgestaltung der Teilzeit-Ausbildung gibt es klar feststellbare Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen: Gerade mit Blick auf die Arbeitszeitgestaltung bietet sich bei den Büroberufen eine Konzentration der Arbeitszeit auf den Vormittag an: Die Arbeit ist planbar; wann die vorhandenen Aufgaben abgearbeitet werden, ist nicht unbedingt von der Tageszeit abhängig. Somit stellt eine Ausbildung im Bürobereich von der zeitlichen Gestaltung her die beste Option für Teilzeit-Ausbildung dar.

In nahezu allen anderen Berufen ist eine flexiblere Arbeitszeit erforderlich: In Arbeitsfeldern mit Kundenverkehr wie der Bäckerei, dem Einzelhandel, dem Blumenladen oder der Gastronomie genauso wie in Dienstleistungsberufen wie

dem der Hauswirtschafterin ist die Arbeit von Kundenströmen abhängig. Insofern ist das Konzept, ausschließlich am Vormittag zu arbeiten, in diesen Berufsbildern in der Praxis nur schwierig umsetzbar.

Berufsbilder, die originär nicht unbedingt Frauen zugeordnet werden (vgl. 2.3.2) wie z.B. die klassischen Handwerksberufe des Zimmerers, Tischlers oder Malers, lassen sich kaum in Teilzeit umsetzen. Vor allem aufgrund der Tatsache, dass die Arbeit außerhalb des Stammbetriebs direkt beim Kunden durchgeführt wird, ist die klassische Teilzeit im Sinne von ca. 5 Stunden täglicher Verfügbarkeit kaum möglich. Allenfalls eine Verblockung der Wochenarbeitszeit auf einzelne ganztägig zu leistende Tage könnte hier ein umsetzbares Modell darstellen. Wie die Interviews gezeigt haben, ist diese Möglichkeit für Ausbildungsbetriebe jedoch kaum vorstellbar.

Einfluss auf Teamstrukturen

Zum Interviewzeitpunkt funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Teilzeit-Auszubildenden und den sonstigen Mitarbeiter/innen überwiegend gut bis sehr gut. In den Berufen, in denen häufig in Teilzeit gearbeitet wird, stellt die zeitreduzierte Form der Ausbildung keinen wirklichen Unterschied zur sonstigen Arbeitsweise dar, sondern ist z.B. in der Beratungsstelle und im Floristik-Betrieb ein gängiges Prinzip.

Besondere Kommunikation erfordert die Umsetzung von Teilzeit-Ausbildung dann, wenn dadurch deutlich vom sonstigen Unternehmensstandpunkt abgewichen wird (siehe hierzu auch 5.4.2.2). Sowohl in den Handwerksbetrieben als auch in der Klinik wie auch im Inkasso-Büro funktioniert das Zusammenspiel mit den anderen Angestellten reibungslos. Lediglich im Beispiel der Fachkraft im Gastgewerbe ist die Teilzeit-Auszubildende aufgrund ihres Sozialverhaltens negativ aufgefallen.

Aus den Äußerungen der Ausbilder/innen ergibt sich folgende Anforderung:

Ausbilder/innen müssen darauf achten, dass sie ihren Teilzeit-Auszubildenden eine Arbeitszeit ermöglichen, die mit den Kinderbetreuungszeiten kompatibel ist. Gleichzeitig müssen sie aber auch den betrieblichen Anforderungen z.B.

hinsichtlich von Schichtplänen und Kundenverkehr gerecht werden. Es kann also durchaus sein, dass die Ansprüche der jungen Mütter nicht mit den betrieblichen Abläufen deckungsgleich sind. In diesen Fällen ist es notwendig, dass die Ausbilder/innen eine arbeitszeitliche Lösung erarbeiten, die sowohl für den Betrieb als auch für die Auszubildende leistbar ist. Kompromisse sind hier von beiden Seiten erforderlich.

Allgemeiner Ausbildungsverlauf

Der generelle Verlauf der Teilzeit-Ausbildungen ist überwiegend positiv zu werten. Bis auf das Inkasso-Büro und das Hotel erwarten die Ausbilder/innen zum Interviewzeitpunkt, dass sie mit hoher Sicherheit alle relevanten Ausbildungsinhalte vermitteln können. Sie beschreiben die Auszubildenden als motiviert und engagiert, betonen hierbei allerdings auch, dass die Teilzeit-Auszubildenden mehr Fleiß und Ehrgeiz an den Tag legen müssen als Auszubildende, denen die reguläre Wochenarbeitszeit zur Verfügung steht. Diese Einschätzung wird im nachfolgenden Abschnitt hinsichtlich der didaktisch-methodischen Anforderungen weiter untersucht.

5.3 Didaktische/methodische Anforderungen an Ausbilder/innen

Hinsichtlich der didaktisch-methodischen Anforderungen an Ausbilder/innen werden folgende Unterkategorien untersucht:

- Anwendung von Lehr-Lernmethoden im Ausbildungsalltag
- Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der verkürzten Wochenarbeitszeit

5.3.1 Anwendung von Lehr-Lernmethoden im Ausbildungsalltag

In den Interviews wurde darauf verzichtet, die in Kapitel 1.2.2 beschriebenen Ausbildungsmethoden, z. B. Vier-Stufen-Methode, Programmierete Unterweisung, Lehrgespräch etc., explizit anzusprechen. Dadurch sollte vermieden werden, die Ausbilder/innen durch diese inhaltlichen Vorgaben in eine bestimmte Richtung zu drängen. Insofern wurde in den Interviews ganz allgemein gefragt:

„Wenden Sie in konkreten Lernsituationen bei Frau XY eine andere Methodik oder Didaktik an als bei Vollzeit-Auszubildenden?“ (vgl. Interviewleitfaden im Anhang). Auf diese Art und Weise hatten die Befragten maximale Freiheit hinsichtlich der Antworten.

Die Mehrheit der befragten Ausbilder/innen stellt keine Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Auszubildenden bei der Vermittlung von Lerninhalten fest. Im Interview mit dem Inkasso-Büro beispielsweise beschreibt die Inhaberin sehr anschaulich, wie sie ihre Lehrlinge ausbildet. Hierbei geht sie mit Voll- bzw. Teilzeit-Auszubildenden methodisch identisch vor:

„Ja, indem ich ihr das immer zeige, was sie machen soll und ihr das erkläre was sie machen soll und dann ... muss sie loslegen (*lacht*). [...] Ich sach: Dann macht ihr das eben mal öfter, dass ihr die Sachen immer wiederholt, bis ihr das eben könnt! So sollen die das eigentlich machen und nicht eben: Einmal machen, nach dem Zeigen, und drei Wochen weglegen oder vier Wochen und dann nicht mehr wissen, was man macht, das ist nicht, also das [...] ist nicht so schön!“ (Inkasso-Büro, Interview 1, 309-318).

Prinzip der Lehrinhaltsvermittlung ist es, dass etwas gezeigt wird, die vorgeführte Arbeitshandlung wird von den Auszubildenden selbständig wiederholt, ganz gleich, ob sie in Voll- oder Teilzeit lernen. Auch im Friseurhandwerk sieht man keine Unterschiede hinsichtlich der Lehrmethodik:

„[...] keine anderen Methoden als die ich üblicherweise auch anwenden würde, der den ganzen Tag da lernt. Das sind im Grunde genommen drei Grundtechniken, nur drei Grundtechniken, (*atmet*) alles andere sind Abwandlungen von diesen.“ (Friseurin, Interview 2, 681-684)

Wie schon in Abschnitt 5.2.3.1 dargestellt wurde, ist es im Berufsbild „Friseur/in“ notwendig, Schneidetechniken außerhalb des regulären Berufsalltags zu zeigen. Der jeden Donnerstag stattfindende „Ausbildungsabend“ (vgl. Friseurin, Interview 2, 499 ff.) stellt keine für Teilzeit-Ausbildung spezifische Vorgehensweise dar, sondern ist eine in vielen Friseursalons etablierte Lehrform, von der auch Vollzeitauszubildende profitieren.

Der Eindruck, dass keine speziellen Unterrichtsmethodiken für Teilzeit-Ausbildung notwendig sind, wird in den Interviews 3, 4, 6, 7, 9 und 10 bestätigt.

Die Ausbilderin des Zimmerei-Betriebs bringt diese allgemeine Auffassung auf den Punkt:

„Also man kann sowieso nicht den ganzen Tag irgendwelche Dinge vermitteln, [...] es wird dann ´n neuer Arbeitsabschnitt erklärt, und dann wird er vielleicht noch mal äh deutlich gemacht und dann muss es auch mal genug sein! Also es klappt jetzt nicht immer alles auf Anhieb, aber also im Laufe der Zeit sitzt es dann halt irgendwann, und dann ist es ja egal ob jemand nun fünf Stunden, sechs Stunden oder acht Stunden da ist nur.“ (Zimmerei, Interview 8, 3296-3304)

Den Leser/innen der Interviews wird es stellenweise vorkommen, als gäbe es überhaupt keine Unterschiede bei der Vermittlung in voller oder reduzierter Wochenarbeitszeit – ein Eindruck, der die Frage aufwirft: Wenn man in der verkürzten Ausbildungszeit alle relevanten und durch den Rahmenlehrplan vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln kann, warum muss eine Berufsausbildung dann in der vollen Länge – zwei, drei oder dreieinhalb Jahre – durchgeführt werden? Unter diesem Gesichtspunkt erhält die in Kapitel 1.1 dargestellte gegenwärtige Diskussion zur Reformierung des deutschen Berufsbildungssystems hinsichtlich kürzerer Ausbildungsmodule neue Impulse.

Außerdem stellt sich die Frage: Setzen Ausbilder/innen im Ausbildungsalltag überhaupt die in Kapitel 1.2.2 beschriebenen Lehrmethoden ein? Oder stellt sich die betriebliche Ausbildung als ein eher intuitiv geführter Prozess dar, in dem Ausbildungsinhalte eher zufällig und bei Bedarf als geplant und organisiert vermittelt werden? Schon im Kapitel 1.3 wurde problematisiert, dass das Aussetzen der AEVO-Verordnung möglicherweise ein Absinken des qualitativen Niveaus einer betrieblichen Berufsausbildung mit sich bringt. Die eher kargen Antworten der Betriebe in Bezug auf die Unterrichtsmethodik lassen zumindest vermuten, dass im unternehmerischen Alltag tatsächlich eher die praktische Arbeit und damit die personelle Verfügbarkeit im Vordergrund steht als die Auseinandersetzung mit der theoretischen Ausbildungsdidaktik. Diese Vermutung mag eine Antwort der Ausbilderin im Bäckereibetrieb beispielhaft unterstreichen:

die „Da gibt’s bei uns keinen Unterschied. Das is eben einfach, für mich sind das nur Stunden.“ (Bäckerei, Interview 6, 2563-2564)

Die einzige, die einen methodischen Unterschied zwischen ihrer Teilzeit-Auszubildenden und den übrigen Vollzeit-Lehrlingen sieht, ist die Ausbilderin des Einkaufszentrums. Im Interview problematisiert sie die reduzierte Wochenarbeitszeit dahingehend, dass diese für den Betrieb eine besondere Kontrollpflicht mit sich bringt:

„Dadurch, dass die Routine natürlich durch die fehlende Zeit nicht so kommen kann, muss man natürlich schon auch versuchen, gezielter auch nachzufassen, zu gucken: Wo ist es angekommen, wo nicht, also, man muss schon stärker drauf achten: Was hat sie jetzt wirklich mitgekriegt, wie ist es angekommen, weil- diese Arbeitsabläufe, die vielleicht im Laufe der Zeit oder bei denen man im Laufe der Zeit erkennt, es ist nicht richtig angekommen, ähm, das stellt sich dann im Laufe der Zeit tatsächlich heraus, und die Gefahr bei ihr, dass das nicht so erkenntlich wird, die ist groß, deswegen muss man da sicherlich sich eher Feedbacks einholen.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2167-2176)

5.3.2 Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der verkürzten Wochenarbeitszeit

Das im vorigen Abschnitt vorgestellte Zitat des Einkaufszentrums weist bereits darauf hin, dass es bei der Teilzeit-Ausbildung durchaus Probleme geben kann, alle Ausbildungsinhalte in der verkürzten Wochenarbeitszeit zu vermitteln. Diese Schwierigkeit wird aber wiederum nur von einem Teil der befragten Ausbilder/innen gesehen.

Fakt ist: Durch die vertraglich vereinbarte reduzierte Wochenarbeitszeit verbringen die jungen Mütter weniger Zeit am Arbeitsplatz als andere Auszubildende, die in der regulären Vollzeit im Betrieb eingesetzt werden. Nicht alle der jungen Frauen bringen hochwertige Bildungsabschlüsse mit, die üblicherweise als Verkürzungsgrund der Ausbildung geltend gemacht werden. Daher stellt sich insbesondere bei den Hauptschulabsolventinnen die Frage, ob diese den Ausbildungsberuf in all ihren Facetten erfassen können, wenn sie doch weniger arbeiten als andere.

Betroffen davon sind das Einkaufszentrum, das Hotel und der Floristik-Betrieb. Im Einkaufszentrum wird durch die stärkere Kontrolle durch die Teilzeit-Auszubildende sichergestellt, dass sie die Routine des Alltagsgeschäfts erlernen kann. Außerdem kann sie an den innerbetrieblichen Gruppenschulungen, die in der Regel halbtags am Vormittag stattfinden, teilnehmen:

„Also ich hab ´ne Mitarbeiterin, die dafür da ist, berufsschulbegleitendes Training zu machen, das heißt, die Auszubildenden haben natürlich auch die Möglichkeit, wenn sie in der Schule irgendwas nicht richtig verstanden haben, das hier noch mal mit anderen Worten äh noch mal vermittelt zu bekommen; wir haben natürlich sehr viel kleinere Gruppen, [...] und sind als Arbeitgeber in einer ganz anderen Position äh als Berufsschullehrer, heutzutage, das heißt, wir können sehr viel disziplinierter den Unterricht gestalten, wir machen dazu natürlich aber auch sehr, sehr viele Trainings in den Bereichen Kommunikation, denn das ist unser Hauptaugenmerk, dass Kunden wirklich kompetent beraten hier werden, [...] und wir nutzen die Auszubildenden auch oftmals um, ja, Projekte anzugehen.“ (vgl. Einkaufszentrum, Interview 5, 2069-2086)

Mit dieser vorbildlichen Ausbildungssituation hebt sich das Unternehmen ganz klar von den anderen befragten Betrieben ab, die größtenteils wesentlich kleiner sind und keine entsprechend professionellen Schulungsmöglichkeiten vorhalten können. Anders sieht es im familiengeführten Hotel aus, in dem die Teilzeit-Auszubildende als Bildungshintergrund einen Hauptschulabschluss mitbrachte.

- „I: Mhm. War das denn so ´n Problem, dass sie da alle Inhalte mitbekam in dieser kurzen Zeit?
A9: Jo, sie hatte nämlich einiges nachzuholen, ne? Das fing an mit Servietten falten und so weiter und Tisch eindecken, ne, sie hatte immer zu viel versäumt, ne?“ (Hotel, Interview 9, 3414-3418)

Die Schwierigkeit, alle Ausbildungsinhalte zu vermitteln, wurde im Hotel-Beispiel durch den bereits beschriebenen Unternehmenswechsel verschärft, wodurch sich die Auszubildende in komplett neue Strukturen einfinden musste. Letztlich wurde dieses Ausbildungsverhältnis, das zum Interviewzeitpunkt bereits abgeschlossen war, mit der Note Vier bestanden. Der Ausbilder fasst seinen Eindruck über die Qualität der Ausbildung folgendermaßen zusammen:

„So wie mir der/mir der Gewerbeschullehrer schon mitteilte, normalerweise müsste sie von vorne anfangen.“ (Hotel, Interview 9, 3420-3421)

Hier zeigt sich also, dass eine erfolgreiche Stoffvermittlung nicht immer gewährleistet ist, da neben dem Faktor Zeit auch die individuelle Persönlichkeit der Auszubildenden eine Rolle spielt (vgl. hierzu 5.4.2.2)

In dem dritten Ausbildungsverhältnis, bei dem eine Hauptschulabsolventin in Teilzeit ausgebildet wird, stellt sich ebenfalls die Frage, ob die Vermittlung aller Ausbildungsinhalte gewährleistet ist. Hintergrund ist in diesem Fall, dass im ersten Ausbildungsjahr bis zu drei Berufsschultage wöchentlich abgehalten wer-

den. Das bedeutet für den Betrieb, dass die Auszubildende nur an zwei Tagen praktische Erfahrungen sammeln kann – zu wenig, um den Beruf zu erlernen. Die Ausbilderin sieht hier ein „Riesen-Manko“ (3981). Aufgefangen wird diese enorme Belastung im ersten Lehrjahr durch die Tatsache, dass die Auszubildende vor dem Ausbildungsbeginn eine Einstiegsqualifizierung (EQ) im Betrieb absolviert hat, so dass eine separate Einarbeitung zum Ausbildungsbeginn entfallen konnte. Ohne diese EQ, so schätzt die Ausbilderin die Situation ein, wäre es sehr schwierig gewesen, für den nötigen Praxisgehalt zu sorgen (vgl. 3688 ff.). In Bezug auf die intellektuelle Leistung der Teilzeit-Auszubildenden mit Hauptschulabschluss resümiert der Floristik-Betrieb:

„Aber die mausert sich richtig, ne, die schreibt Einsen, die schreibt Zweien, die ist richtig- oh Wunder, oh Wunder, das wollen wir noch mal äh, ja (*lacht*) Das weiß man so nicht, ja?“ (Floristik, Interview 10, 4012-4016)

Wie die meisten anderen Unternehmen schätzt auch diese Ausbilderin das höhere Alter ihrer Teilzeit-Auszubildenden als für die Ausbildung förderlich ein: Dadurch, dass es sich nicht mehr um junge Schulabgängerinnen handele sondern vielmehr um junge Frauen, die schon Lebenserfahrung gesammelt haben, sei in der Praxis feststellbar, dass diese die Ausbildungsinhalte schneller erfassen. Bis auf die Interviews 1, 5 und 9 wird das höhere Alter und eine entsprechend höhere Auffassungsgabe in jedem Gespräch thematisiert.

Im Inkasso-Büro zeigt sich, dass die Auszubildende aufgrund der Tatsache, dass das Kind öfter krank wird und es aus dem familiären Umfeld niemanden gibt, der die Betreuung übernehmen kann, zu häufigen Fehlzeiten kommt. Dadurch wird die betriebliche Ausbildungszeit nochmals reduziert. Auch hier ist fraglich, ob die Ausbildungsinhalte dennoch vermittelt werden können.

„Nur eben schade, - dass sie so selten da ist. Weil ich weiß nicht ob sie das auch schulmäßig packt. ... Das kann ich ja nun so nicht beurteilen.“ (Inkasso-Büro, Interview 1, 217-219)

Andererseits zeigt das Beispiel der Hauswirtschafterinnen-Ausbildung, dass eine Teilzeit-Auszubildende gerade aufgrund der komprimierten Arbeitszeit im Betrieb einen besonderen Fokus darauf legt, in dieser kurzen Zeitspanne möglichst viel zu erfassen:

- „A3: Also diese Auszubildende die ist sowieso- begreift leicht, man brauch ihr das eigentlich nur einmal erzählen und nur erklären und dann kann sie's.
- I: Und worauf führen Sie das zurück?
- A3: Ich denke natürlich auf ihre Intelligenz. [...] Und natürlich auch ´n bisschen auf Teilzeit, dass sie sich mehr konzentriert und nicht abschweift und mal mehr in die Ecke guckt, haha! (*lacht*)“ (Klinik, Interview 3, 1176-1184)

Insofern sind die Voraussetzungen, die ein entsprechendes methodisches Vorgehen von Seiten der Ausbilder/innen mit sich ziehen, immer individuell unterschiedlich. Wo im einen Fall ein besonderer Förderbedarf gegeben und deshalb eine stärkere Anleitung nötig ist, würde diese in einem anderen Fall vielleicht vorhandene Kapazität ausbremsen:

„Also ich glaube, Frau Neidert ist sehr viel ähm ... sehr viel intensiver daran interessiert gute Leistung zu bringen und sehr viel zielorientierter als äh – andere Auszubildende (Beratungsstelle, Interview 4, 1618-1620)

Die Beratungsstelle sorgt dafür, dass alle durch den Ausbildungsrahmenplan vorgegebenen Kenntnisse vermittelt werden, indem die Ausbildung im Verbund mit einem anderen Ausbildungsbetrieb durchgeführt wird. Das bedeutet für die Auszubildende, dass sie Teile der Ausbildung an einem anderen Ort verbringt. Also ist sogar eine Verbundausbildung²⁹ in Teilzeit umsetzbar. Bei allen anderen Betrieben können die Kenntnisse intern vermittelt werden.

5.3.3 Zwischenfazit didaktisch-methodische Anforderungen

Insgesamt lässt sich hinsichtlich der didaktisch-methodischen Anforderungen feststellen, dass die Mehrzahl der Ausbilder/innen keine speziellen Vorgehensweisen bei Teilzeit-Ausbildung erkennt. Allerdings gibt es einige Beispiele, die den Ausbilder/innen ein höheres Maß an Kontrolle abverlangen, etwa wenn stärker nachgefasst werden muss, ob alle Inhalte verstanden wurden, weil sich mögliche Fehler aufgrund der geringeren Anwesenheit evtl. erst nach größeren Abständen zeigen.

²⁹ Eine Verbundausbildung wird meist dann umgesetzt, wenn ein Betrieb allein aufgrund seiner Spezialisierung nicht alle Inhalte in ausreichender Form vermitteln kann. Im Verbund werden diese Inhalte dann von einem Partnerbetrieb oder einer Bildungseinrichtung angeboten. Die beteiligten Partner unterstützen sich somit wechselseitig (vgl. ACKER 2007, 4).

Im Gros gehen die befragten Ausbilder/innen davon aus, alle Inhalte in der verkürzten Zeit vermitteln zu können. Damit decken sich die Antworten der Ausbilder/innen aus der Interviewstudie mit den Erkenntnissen aus der Fragebogenaktion vom März 2003 (vgl. Kapitel 4.7, Abbildung 17). Verbunden mit dem Anspruch, alle Inhalte in der reduzierten Zeit zu vermitteln ist die Erwartungshaltung der Ausbilder/innen an die Teilzeit-Auszubildenden: Ausbilder/innen erwarten, dass die jungen Mütter aufgrund ihres höheren Alters und ihren persönlichen Voraussetzungen wie z.B. Zielstrebigkeit, Intelligenz und Organisationsfähigkeit in kürzerer Zeit mehr erlernen können als Vollzeit-Auszubildende.

Problematisch ist in Einzelfällen ein Betriebswechsel während der Ausbildung, der eine neue Einarbeitung erfordert. Schwierig wird es, wenn die ohnehin schon reduzierte Wochenarbeitszeit durch zusätzliche Berufsschultage weiter geschmälert wird. Hier kann die Lösung im Prinzip nur in einer verlängerten Ausbildungsdauer liegen. Fehlt die Teilzeit-Auszubildende aufgrund einer mangelhaften Kinderbetreuung häufiger im Betrieb, erschwert auch dies eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Allerdings: Wird das reguläre schleswig-holsteinische Schulmodell von zwei Berufsschultagen im ersten, einem Berufsschultag pro Woche im zweiten und dritten Lehrjahr eingehalten, dann ist die Reduzierung zu Lasten der betrieblichen Anwesenheit kein Hinderungsgrund für eine fundierte Ausbildung. Setzt die Auszubildende dann auch noch die organisatorischen Kompetenzen ein, die sie bei der Gestaltung des familiären Alltags gewonnen hat, dann zeigt sie sich im Betrieb als leistungsfähige Mitarbeiterin. Somit hängt die Ausbildung gleichermaßen von der Kompetenz der Ausbilder/innen ab als auch von der persönlichen Eignung der Teilzeit-Auszubildenden.

Anforderungen an Ausbilder/innen:

- Zeitliche Verstraffung der Ausbildungsinhalte
- Häufigeres Einholen von Feedback, ob Ausbildungsinhalte verstanden wurden

5.4 Soziale Anforderungen an Ausbilder/innen

Bei der Interviewauswertung hinsichtlich der sozialen Anforderungen an Ausbilder/innen werden folgende Aspekte gesondert betrachtet:

- Motivation zur Teilzeit-Ausbildung
- Kommunikationsverhalten und Umgang mit Konflikten

Insbesondere bei dem zweiten Aspekt wird deutlich werden, dass die Einstellungen der Ausbilder/innen zu ihren Teilzeit-Auszubildenden einen hohen Einfluss darauf haben, wie das Ausbildungsverhältnis verläuft.

5.4.1 Motivation zur Teilzeit-Ausbildung

In Kapitel 1.1.1 wurde als betriebliche Gründe für Ausbildung die Ausbildung von Fachkräften zur Vermeidung des Fachkräftemangels, die Bindung von Auszubildenden an das Unternehmen für den eigenen Arbeitskräftebedarf und der Reputationsgewinn durch Ausbildung vorgestellt. Diese drei Gründe spiegeln sich alle in den Äußerungen der befragten Ausbilder/innen wieder:

Ziel ist für viele Ausbilder/innen, für den eigenen Arbeitskräftebedarf auszubilden (vgl. Floristik, Interview 10, 3938 ff.) Außerdem soll aber auch der Spaß der Jugendlichen am Beruf und an der Arbeit geweckt werden (vgl. Einkaufszentrum, Interview 5, 2049 ff.).

Soziale Gesichtspunkte spielen bei der Beratungsstelle eine Rolle (vgl. Interview 4, 1579 ff.), dies ist auch ein Argument für das Hotel (vgl. Interview 9, 3548 ff.). Gleiches bestätigt die Tischlerei (vgl. Interview 7, 3054 ff.), sieht aber auch ganz klar die Entwicklung von Fachkräften als wirtschaftliches Ausbildungsargument:

„Ich möchte, dass wir a) grundsätzlich junge Menschen ausbilden, damit wir hinterher auf ruhigeren Beinen stehen können.“ (2962-2964)

Die Bäckerei schätzt an der Ausbildung, dass der Betrieb in anderer Form gefordert ist als durch das Alltagsgeschäft. Der Ausbilderin macht das Ausbilden Spaß (vgl. Interview 5, 2779 ff.).

Insgesamt handelt sich bei den befragten Betrieben überwiegend um Unternehmen, die schon über Ausbildungserfahrung verfügen. Bei der Interview-Analyse wird deutlich, dass es große Unterschiede hinsichtlich der Motivation für Teilzeit-Ausbildung gibt. Je nachdem, ob die Teilzeitform von Anbeginn der Ausbildung an gewählt wurde oder ob das Ausbildungsverhältnis nach der Schwangerschaft der Auszubildenden in Teilzeit fortgesetzt wird, galt es für die Unternehmen, die Mitarbeiter/innen darüber zu informieren, dass diese neue Ausbildungsform gewählt wurde.

Wenn sich ein Betrieb bewusst für die Ausbildung einer jungen Mutter entschieden hat, wurde in den meisten Fällen gleich von Anbeginn die Teilzeit-Variante gewählt. Einzige Ausnahme stellt das Inkasso-Büro dar, bei dem das Ausbildungsverhältnis nach drei Monaten Vollzeit auf Teilzeit umgeschrieben wurde.

Innerhalb der Interviews thematisieren die Ausbilder/innen in Bezug auf ihre Motivation, in Teilzeit auszubilden, neben rein praktischen Gründen auch immer wieder biographische Gründe.

5.4.1.1 Betriebe, die sich bewusst für eine junge Mutter entschieden haben

Eindrücklich beschreibt die Inhaberin des Inkasso-Büros ihre Motivation:

„Ich bin ne sehr intensive Mutter gewesen und ich finde das eigentlich schade wenn man den ganzen Tag so von dem Kind wenn es noch so klein ist, getrennt sein muss, also ich bin eigentlich der Meinung, man sollte so lange es möglich ist, zu Hause bleiben mit'm Kind, auf jeden Fall die ersten drei Jahre bis das in'n Kindergarten geht, und deswegen finde ich das eigentlich sehr positiv, dass man das machen kann.“ (Inkasso-Büro, Interview 1, 49-55)

Die Tatsache, dass eine ganztägige Beschäftigung und die damit verbundene Trennung vom Kind eine hohe Belastung für eine junge Mutter darstellt, kennt die Ausbilderin aus ihrer eigenen Lehre, während der sie selbst Mutter wurde. Insofern möchte sie durch ihre jetzige Ausbilderleistung dazu beitragen, dass ihre Auszubildende diese extreme Belastung nicht selbst durchstehen muss.

Das Zitat verrät die persönliche Einstellung der Ausbilderin zu den „Spielregeln“ von Mutterschaft: Ideal ist nach Ansicht der Firmeninhaberin, wenn die Mutter die ersten drei Jahre ausschließlich für das Kind da ist – eine Tatsache, die im eigenen Teilzeit-Ausbildungsverhältnis nicht gewährleistet ist, da das Kind zum Interviewzeitpunkt erst zwei Jahre alt ist und somit durch eine Tagesmutter betreut wird.

Bei der Beratungsstelle, die in erster Linie Berufsrückkehrerinnen berät, war es neben der nahe liegenden thematischen Motivation der initiiierenden Gleichstellungsbeauftragten auch die Tatsache, dass sich eine Vollzeit-Auszubildende in die Arbeitsabläufe nur schlecht hätte integrieren lassen können. Grund dafür ist, dass alle anderen Angestellten der Beratungsstelle Teilzeit arbeiten (vgl. Beratungsstelle, Interview 4, 1433 ff.). In diesem Beispiel ist Teilzeit also „normal“, eine Vollzeit-Beschäftigung würde eher die Ausnahme darstellen.

Eher wirtschaftliche Bedarfe gaben den Ausschlag für Teilzeit-Ausbildung in den Interviews 2, 7 und 10. Die Tischlerei hatte zum Zeitpunkt der Initiativbewerbung gerade einen Bedarf an einer helfenden Kraft, die die überlastete Vollzeit-Sekretärin unterstützen konnte:

„und deshalb kam die Idee, mit einer Auszubildenden, [...] die eben auch nicht ständig da ist und auch nicht ständig belastet, weil ´ne Auszubildende natürlich auch belastet, von daher passte es sehr gut“ (Tischlerei, Interview 7, 2883-2887)

Auch die Zimmerei macht für die Entscheidung die Tatsache geltend, dass die Ausbildungsform in Teilzeit zum Betrieb passt: Arbeit für eine „halbe“ Auszubildende war vorhanden, aber eben nicht für eine volle Stelle (vgl. Interview 8, 3111 ff.). Bei der Entscheidung für die Teilzeit-Ausbildung hat die Tischlerei auch die Hartnäckigkeit der Bewerberin überzeugt – genau wie beim Friseurbetrieb:

„Einfach diese Hartnäckigkeit, jemand will partout [...] Ich fand das gut.“ (Friseurbetrieb, Interview 2, 467-469)

Ähnliches hat auch beim Floristik-Unternehmen eine Rolle gespielt. Grundsätzlich wollte die Ausbilderin schon immer ausbilden, entschied sich aber dann nach Fürsprache der Mutter ihrer Auszubildenden für die Teilzeitform.

„Von Anfang an hat die Mutter von ihr hat sich ja vorgestellt hier [...] und hat ja auch irgendwie so um den Platz sich beworben hahahaha! (*lacht*) [...] da sagte sie, sie habe ein Manko, sie hätte eben ´n Kind, und ich sag: Das kann man ja nicht als Manko best/bezeichnen, und- na ja, sie sagte aber gleich, sie würde sich drum kümmern, gar kein Problem, die ganze Woche über wäre das Kind immer versorgt [...]“ (Floristik, Interview 10, 3848-3858)

Unter diesen guten Voraussetzungen war für die Floristin also auch eine junge Mutter als Auszubildende in Teilzeit denkbar, außerdem ist die Ausbilderin selbst Mutter von drei Kindern.

Im Hotel formuliert man die Entscheidung für die Teilzeit-Auszubildende drastisch: „Wir haben sie aus Mitleid genommen.“ (Hotel, Interview 9, 3380). Hier spielte der gesellschaftliche Auftrag, einem Jugendlichen den weiteren Lebensweg zu erleichtern und eine in eine in einem anderen Betrieb begonnene Lehre zum erfolgreichen Ende zu führen, eine wichtige Rolle.

5.4.1.2 Betriebe, deren Auszubildende während der Ausbildung schwanger wurde

Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Ausbildungsverhältnissen konnte sich die Reha-Klinik nicht aus „freien Stücken“ für die junge Mutter entscheiden. Ausbildungsbetriebe, deren Lehrlinge während der Lehre ein Kind bekommen, haben die gesetzliche Pflicht, die Auszubildenden nach Ende der Elternzeit zurück in den Betrieb zu nehmen und die Ausbildung fortzusetzen.

Im Interview brachte die Ausbilderin ihre Meinung dazu deutlich zum Ausdruck:

„Ich persönlich finde das richtig gut, weil man so junge Mädchen, wenn da doch so ein Missgeschick passiert, äh, ja, arm dran sind oder wie auch immer, dass man denen dann hilft [...] dass die ihre Ausbildung auch noch beenden, für ihren zukünftigen Lebenserwerb eben, ganz wichtig ist, dass sie diese grundlegende Ausbildung eben haben.“ (Reha-Klinik, Interview 4, 868-874)

Die Teilzeit-Ausbildung wird hier nicht als Bürde getragen, sondern im Fall der Mutter von Zwillingen als eine positive Möglichkeit gesehen. Im Gegensatz zur Reha-Klinik fühlte sich das Einkaufszentrum zwar verpflichtet, die Ausbildung bis zum Ende fortzusetzen, war aber skeptisch hinsichtlich der Teilzeitform. „Wir

hatten ja gar nicht so viele Möglichkeiten“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 1843). Allerdings ist die Ausbildungsleiterin neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch Mutter:

„insofern schlägt ja auch so´n bisschen das Mutterherz in mir, und insofern war das für mich klar, dass wenn wir diesen Weg gehen, dann kann es nur in Form der Teilzeit möglich sein.“ (Einkaufszentrum, 1863-1866)

Der Großbetrieb hat sich also mit seinem Schicksal, eine junge Mutter auszubilden, arrangiert und die bestmögliche Form dafür in der Teilzeit-Ausbildung gesehen. Genau wie das Einkaufszentrum fühlte sich auch die Bäckerei verpflichtet, die Ausbildung zum Abschluss zu führen, damit die junge Mutter eine berufliche Perspektive entweder im eigenen oder in einem anderen Unternehmen haben kann (vgl. Bäckerei, Interview 6, 2301).

Deutlich wird, dass die Unternehmen, die sich nicht von vornherein für die Ausbildung einer jungen Mutter entschieden haben, ihrer gesetzlich vorgegebenen Pflicht nachgekommen sind. Dabei war es hilfreich, dass es die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung überhaupt gibt. Dennoch ist spürbar, dass die Ausbilderinnen die Tatsache, dass die Auszubildenden während der Lehrzeit ein Kind bekommen haben, nicht unbedingt wünschenswert fanden.

Im Beispiel Reha-Klinik wurde dies als „Missgeschick“ bezeichnet (Interview 4, 869), das Einkaufszentrum geht von einer ungewollten Schwangerschaft aus (vgl. Interview 5, 1843 ff.) und die Bäckerei beschreibt, dass die Zeit der Schwangerschaft sehr schwierig war, auch, weil die Auszubildenden Kontakte zu einem problematischen Personenkreis hatte (Interview 6, 2325 ff.).

„Ich find´s auch schade deshalb, weil heutzutage tut es eigentlich nicht mehr Not.“ (Bäckerei, Interview 6, 2335)

Mit dem obigen Zitat wird deutlich, dass auch moralische Aspekte für die Betriebe eine Rolle spielen. Wie schon in Kapitel 2 dargelegt, verletzen junge Mütter gesellschaftliche Normen, nämlich die, dass man im Lebensabschnitt „Ausbildung“ noch keine eigenen Kinder bekommen braucht. Dennoch ist genau dies in den hier beschriebenen drei Beispielen passiert.

Anforderung an Ausbilder/innen:

Ausbilder/innen müssen die Tatsache akzeptieren können, dass die junge Mutter vom gesellschaftlichen Lebenszyklus Schule, Ausbildung, Arbeit, Kinder abweicht.

5.4.2 Kommunikationsverhalten und Umgang mit Konflikten

Wie in Kapitel 1.2.3 deutlich wurde, gehört der Konflikt genauso zur Ausbildungssituation wie die Kommunikation, die mit den alltäglichen Ausbildungshandlungen einhergeht. In den Interviews weisen die Ausbilder/innen an mehreren Stellen darauf hin, dass es während der Teilzeit-Ausbildung Bedarf gab, bestimmte Sachverhalte zu klären. Wie sich schon bei der Ausbildungsmotivation andeutete, die im vorigen Kapitel besprochen wurde, nehmen die Ausbilder/innen unterschiedliche Haltungen in Bezug auf ihre Teilzeit-Auszubildenden ein.

Zu unterscheiden sind diejenigen Ausbilder/innen, die sich in die Situation der Mutter hineinversetzen können und ein spezielles Verständnis für die Doppelbelastung Familie – Beruf aufbringen im Gegensatz zu denjenigen Ausbilder/innen, die hier eine stärkere Distanz geltend machen. Dennoch ist das Verständnis häufig nur bis zu einem gewissen Grad gewährleistet. Anhand spezifischer Konfliktfelder sollen im Folgenden Beispiele für die Bewältigungsstrategien der Ausbilder/innen vorgestellt werden.

5.4.2.1 Fehlzeiten

Das Inkasso-Büro hat sich bewusst auf die Ausbildung einer jungen Mutter eingelassen. Aufgrund der bereits aufgezeigten biographischen Motivation der Ausbilderin, eine junge Mutter auszubilden, gibt es ein generelles Verständnis dafür, dass die Auszubildende aufgrund der Krankheit ihres Kindes häufiger fehlt als die andere Auszubildende (vgl. Inkasso-Büro, Interview 1, 43 ff.).

Die Ausbilderin beschreibt ihre Teilzeit-Auszubildende als eine grundsätzlich fleißige und bemühte Person, die sich aber nur zögerlich an neue Aufgaben heranwagt und entsprechend dazu neigt, neue Arbeitsaufträge hinauszuschieben (161 ff.). Diese Eigenschaft gepaart mit den häufigen Fehlzeiten beeinträchtigen die Ausbildung dahingehend, dass die Ausbilderin unsicher ist, ob alle Inhalte ausreichend vermittelt werden können, insbesondere hinsichtlich der Berufsschule. Um dies zu klären, hat die Ausbilderin versucht, die Sachlage in mehreren Gesprächen mit ihrem Lehrling zu klären:

„Na, also sie ist ´n bisschen empfindlich was so was angeht, also - ich hab das wie ich das erste Mal mit ihr drüber gesprochen hab auch das sie eben diese Sachen nicht gleich weiter macht, hmm, dann bespricht sie das mit ner mit ner Kollegin noch mal und - also das geht ihr an die Nieren, das merkt man schon. Obwohl ich ja also sie weiß auch das ich das nicht also hmm normal so rede mit ihr und so und das geht ihr doch schon an die Nieren, das hat man gemerkt, wie sie das dann so besprochen hat. ... Ja, das geht ja nicht anders, das muss man ja ansprechen solche Sachen.“ (Inkasso-Büro, Interview 1, 246-254)

Resultat des Gesprächs war, dass sich die Auszubildende mehr Mühe gibt, um den Anforderungen der Ausbilderin gerecht zu werden (vgl. 261 ff.). Dennoch scheint der Konflikt nicht vollständig geklärt zu sein, denn die Ausbilderin resümiert:

„Aber man merkt: Sie hat Angst. Also sie hat Angst, was Falsches zu machen“ (ebd. 275-276)

Aus dem Interview geht deutlich hervor, dass die Ausbilderin dies nicht auf die Tatsache zurückführt, dass die junge Frau Mutter ist oder dass das Verhalten in der Form der Teilzeit-Ausbildung liegt, sondern sie sieht dies als eine „typbedingte“ Eigenschaft an. Sie begründet diese Einschätzung damit, indem sie ihre aktuellen Erfahrungen mit der Teilzeit-Auszubildenden mit ihren Erfahrungen mit Vollzeit-Auszubildenden vergleicht (vgl. 292 ff.).

Dennoch schneidet die Teilzeit-Auszubildende im Vergleich mit der Vollzeit-Auszubildenden, die gegenwärtig ebenfalls im Betrieb ausgebildet wird, schlechter ab. Diese lernt schneller, ist wesentlich weiter in ihrem Arbeitsverhalten und fügt sich besser in die betrieblichen Strukturen ein (vgl. 384 ff.). Resümierend stellt die Ausbilderin fest, dass sie zukünftig die Probezeit dazu nutzen

würde, um das Fehlzeitenverhalten einer Teilzeit-Auszubildenden zu überprüfen, um ggf. die Ausbildung aufzukündigen (vgl. 396 ff.).

Letztlich ist dem Interview eine gewisse Ratlosigkeit zu entnehmen hinsichtlich der Frage, wie dem Problem hoher Fehlzeiten abgeholfen werden kann. In Kapitel 1.2.3 wurde dargestellt, dass Konflikte in Kleinbetrieben häufig so angegangen werden, dass die Ausbilder/innen Direktiven erteilen, die nicht diskutierbar sind. Dies ist auch im vorliegenden Fall so: Die häufigen Fehlzeiten der Auszubildenden sind für den Betrieb nicht hinnehmbar. Als Folgen haben die Appelle der Ausbilderin an die Teilzeit-Auszubildende zum Interviewzeitpunkt zwar scheinbar dahingehend Wirkung gezeigt, dass sich diese mehr Mühe gibt, den Anforderungen des Lehrbetriebs gerecht zu werden.

Andererseits kann sie durch ihre persönlichen und sozialen Voraussetzungen wenig daran ändern, dass sie häufig fehlt: Im Gegensatz zu den meisten anderen Teilzeit-Auszubildenden hat sie niemanden aus der Familie, der ihr bei der Kinderbetreuung behilflich ist. Dies mag ein Erklärungsansatz für die empfindsame Reaktion der jungen Mutter auf die Konfrontation mit ihrem Fehlverhalten darstellen. Deutlich wird: Der Lehrbetrieb fühlt sich nicht verantwortlich dafür, dass die Kinderbetreuung der Auszubildenden organisiert ist, sondern setzt dies als selbstverständliche Grundbedingung für einen reibungslosen Ausbildungsverlauf voraus. Das Ausbildungsverhältnis mit der jungen Mutter, die einerseits den Anforderungen des Betriebs gerecht werden möchte, andererseits aber durch die strukturellen Kinderbetreuungsprobleme dazu überhaupt nicht in der Lage ist, ist zum Scheitern verurteilt. Dass das Ausbildungsverhältnis im Jahr 2007 im beiderseitigen Einvernehmen gelöst wurde, zeigt, dass die ungünstige Kinderbetreuungssituation der allein erziehenden Mutter, aus der die hohen Fehlzeiten resultierten, letztlich zum Ausbildungsabbruch geführt haben.

Ganz anders sieht die Situation unter förderlichen familiären Bedingungen aus. So stellt die Reha-Klinik in Bezug auf das Fehlzeitenverhalten ihrer Teilzeit-Auszubildenden fest:

„Ja, wenn das immer so klappt wie mit Verena (*lacht*)- ist das eigentlich- nicht schlecht. Also, wenn die dann so sind und die das auch wirklich wollen. Ich weiß ja nicht, sie ist

vielleicht auch nicht ganz so zimperlich, und/und sie sacht ja auch: Ach, ne, dadurch dass ich die Kinder zu meiner Mutter geb, auch wenn die mal Schnupfen haben, lauf ich nicht jedes Mal nach Hause, ne, da müsste schon richtig was sein, [...] oder sie hat ja auch Zwillinge, sie könnte ja auch also zweimal die Anzahl dieser Tage zu Hause bleiben, ne, das macht sie eigentlich nicht. Sie sagte: Die sind bei meiner Mutter gut aufgehoben.“ (Reha-Klinik, Interview 4, 1341-1351)

Ähnliches ist auch im Einkaufszentrum spürbar:

„Also ich finde, dass Frau Ott das- gut macht, dass hätte ich so- das muss ich auch ganz ehrlich sagen, nicht erwartet, dass das wirklich so reibungslos verläuft, ne, ich hätte zum Beispiel mit sehr viel höheren Fehlzeiten gerechnet, aber das- zieht sie wirklich gut durch, aber wie gesagt, ich glaube das liegt auch daran, dass sie sehr gut unterstützt wird durch ihre Familie [...]“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2203-2208)

Ähnliche Äußerungen zum Fehlzeitenverhalten z.B. in der Tischlerei, der Zimmerei und dem Floristikbetrieb legen die Vermutung nahe, dass Teilzeitausbildung bei entsprechend hilfreichen familiärem Umfeld nicht zwangsläufig hohe Fehlzeiten bedeutet.

„Sie war ein einziges Mal bis jetzt selbst krank und jetzt war ihr Sohn krank, zu einem Zeitpunkt, wo die Großeltern nicht helfen konnten. Aber – nicht erwähnenswert.“ (Tischlerei, Interview 7, 2919-2921)

Daher werden so deutlich wie im Interview 1 (Inkasso-Büro) massive Fehlzeiten lediglich im Gespräch mit der Bäckerei benannt. Unter 5.2.2 sind die berufsspezifischen Konfliktherde hinsichtlich der Arbeitszeit und der Fehlzeiten bereits benannt worden. Dabei wurde deutlich, dass sich der Ausbildungsbetrieb sehr geduldig gezeigt hat und den zeitlichen Wünschen der Auszubildenden so weit wie möglich entgegen gekommen ist. Dadurch konnte das Problem der Zuverlässigkeit weitgehend gelöst werden.

Am Beispiel der Bäckerei soll an dieser Stelle der Fokus auf einen Aspekt gerichtet werden, der zusätzliche Gespräche zwischen Betrieb und Auszubildender erfordert hat, und zwar betrifft dies die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ausbilderin stellt sehr klar dar, dass sich die Auszubildende bei der Rückkehr aus der Elternzeit in die Berufstätigkeit kaum Gedanken darüber gemacht hat, was dieser Wechsel für sie und auch das Kind bedeutet:

„Ja, und sie, sie war so´n bisschen- naiv, kindlich noch eigentlich für ihr Alter. [...] `Ja, das/das schaff ich schon so nebenbei´. Ich mein, das ist´n 24-Stunden-Service, das glaub ich haben die sich überhaupt noch gar nicht bewusst gemacht, ne?“ (2585-2587)

Da die Ausbilderin zum Interviewzeitpunkt Mutter eines zehnmonatigen Sohns ist, kann sie sich gut in die Situation der Auszubildenden hineinversetzen, stellt allerdings einen großen Unterschied zwischen ihrem eigenen Reflektionsvermögen und dem der Auszubildenden fest. Zum Interviewzeitpunkt hatten sich die anfänglichen Probleme bezüglich der Zuverlässigkeit glücklicherweise aufgelöst. Als erzieherisches Mittel hat der Betrieb dazu die Ausbildungsvergütung der Auszubildenden gekürzt, wenn sich diese aus fadenscheinigen Gründen krank gemeldet hat (vgl. 2684 ff.). Diese Maßnahme hat umgehend Wirkung gezeigt und dazu geführt, dass die Auszubildende jetzt wesentlich zuverlässiger ist.

Standpunkt der Ausbilderin ist, dass der Ausbildungsbetrieb „nichts dafür kann“ (vgl. 2742), wenn das Kind erkrankt ist. Ebenso wie das Inkasso-Büro erwartet auch der Bäckereibetrieb, dass die Auszubildende eine Kinderbetreuung eigenständig organisieren kann. Glücklicherweise hat die Auszubildende im Bäckerfachverkauf Unterstützung durch ihren Freund und ihre Familie. Daher kann sie inzwischen dem zeitlichen Flexibilitätsanspruch der Bäckerei ein Stück weit entgegenkommen und hat z.B. schon bei einem verkaufsoffenen Sonntag mitgearbeitet (vgl. 2712). Diese Voraussetzung ist bei der Auszubildenden des Inkasso-Büros nicht gegeben.

Anforderung an Ausbilder/innen:

- Vorbereitet sein: In Kapitel 4.7 wurde darauf hingewiesen, dass hohe Fehlzeiten nicht zwingend mit der Teilzeit-Ausbildung einhergehen (vgl. Abbildung 21). Dennoch müssen Ausbilder/innen damit rechnen, dass es zu unvorhergesehenen Fehlzeiten kommt, wenn das Kind plötzlich krank wird. Dies liegt in der Natur der Sache, wenn man sich für eine junge Mutter als Auszubildende entscheidet. Allerdings erwartet niemand von einem Ausbildungsbetrieb, dass er übermäßige Fehlzeiten unbegrenzt toleriert.
- Nachfragen: Daher sollte im Einzelfall geprüft werden, inwiefern sich die Auszubildende hinter die Krankheit des Kindes zurückzieht, um der Arbeit oder evtl. auch unterschwelligem Konflikten am Arbeitsplatz zu entgehen.

Die Kürzung des Gehalts hat sich in dem Fall der Bäckerei als adäquates Mittel gezeigt, um die Motivation zur Arbeit bei der Auszubildenden zu steigern. In anderen Beispielen hätte genau dies aber auch zum Abbruch der Ausbildung führen können, weil der Auszubildenden so ihre finanzielle Grundlage entzogen wird.

- Ausbildung als Erziehungsauftrag: Im Beispiel der Auszubildenden des Inkasso-Büros zeigt sich, dass die Kinderbetreuung nicht entsprechend den betrieblichen Anforderungen organisiert war. Hier wäre es hilfreich gewesen, wenn sich der Betrieb im Vorfeld der Ausbildung darüber informiert hätte, ob die Kinderbetreuung auch im Krankheitsfall zuverlässig gesichert ist. Im vorliegenden Beispiel zeigten sich die Gespräche zur Konfliktbewältigung jedoch wirkungslos, da die Mutter anscheinend keine anderen Betreuungsmöglichkeiten als die gegebenen, staatlich limitierten, zur Verfügung hat. Als Ausbilder/in muss man in einem solchen Fall überdenken, inwiefern man sich auf den Standpunkt zurückziehen kann, dass die Kinderbetreuungsfrage den Betrieb nicht betrifft. Im Sinne der sozialen Verantwortung eines Betriebs für seine Auszubildenden könnte es hier sinnvoll sein, den Kontakt zu Beratungsstellen oder der Vermittlungsstelle von Tagesmüttern des Jugendamtes herzustellen.

Anhand der vorliegenden Interviews ist ein generell verbreitetes Fehlzeitenverhalten von Teilzeit-Auszubildenden nicht belegbar. Damit entspricht das Analyseergebnis der in 4.7 dargestellten Fehlzeiteinschätzung. Es zeigt sich zwar, dass in einigen Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen häufigere Fehlzeiten auftreten. Hier ist aber zu differenzieren zwischen Frauen mit guten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die familiäre Unterstützung erfahren, und Frauen, die ein solches soziales Netz nicht haben.

5.4.2.2 Sozialverhalten, Umgang mit Privatem im Betrieb

Neben dem Fehlzeitenverhalten wurden in zwei Interviews Probleme hinsichtlich des Sozialverhaltens von Teilzeit-Auszubildenden angesprochen. Der ungünstige Ausbildungsverlauf im Hotel wurde bereits unter 5.2.3.4 beschrieben. Problematisch zeigte sich für das Konfliktlöseverfahren, dass sämtliche Ge-

sprächsversuche seitens des Betriebs durch die Intervention der Eltern der Auszubildenden torpediert wurden, die in ihrem Beharren auf (vermeintlichen) Rechten eine Klärung von Streitigkeiten verhindert haben. Insgesamt erscheint in diesem Beispiel das familiäre Umfeld wenig geeignet, eine (Teilzeit-) Ausbildung zu unterstützen. Im Vergleich zu den sonstigen Angestellten schneidet die Teilzeit-Auszubildende in Bezug auf Leistungsbereitschaft und Sozialverhalten schlecht ab, wie das nachfolgende Zitat belegt:

„Halt dat is äh- dat ist mehr so´n Familienverhältnis mit denen, ne? Wir arbeiten eigentlich gerne zusammen, und so: Einer für alle, alle für einen, so nach diesem Motto ungefähr, ne? Und das war bei Frau Schuster nicht so der Fall, ne. [...] Äh, ich glaube eher, ... dass die Eltern oder irgendwie da- so´n bisschen gebohrt haben, ne? So´n bisschen Unruhe gebracht haben, die Eltern, oder/oder/oder- (*atmet*) von dem Mann hat sie sich ja nachher getrennt, das hat sie erzähl: Joo, den hab ich rausgeschmissen, und/und ich such mir ´n neuen Mann und so, ne, dat ham wir noch alles mitgekriegt, ne! [...] Da war sie ganz stolz drauf, als ob das so ne Heldentat war, und da hab ich ihn rausgeschmissen, der soll sehen, wo er jetzt äh zurecht kommt, und/und- das mochten wir gar nicht hören so.“ (Hotel, Interview 9, 3564-3579)

Deutlich wird ein von Konflikten belastetes familiäres Umfeld, welches die Persönlichkeit der Auszubildenden prägt. Zur Lösung von Streitigkeiten ist die Bereitschaft aller Beteiligten erforderlich. Beim Beispiel des Hotels war diese Bereitschaft jedoch nicht gegeben. Zum einen war die Auszubildende stark mit ihren persönlichen Problemen befasst und dadurch abgelenkt vom Ausbildungsgeschehen, zum anderen wollte der Betrieb sich mit diesen privaten Sorgen seiner Angestellten nicht übermäßig befassen.

Es stellt sich die Frage, ob hier mittels verstärkter Unterstützungsmechanismen eine Hilfestellung im Konfliktlöseprozess hätte geleistet werden können. So sieht das Konzept der sozialpädagogisch begleiteten BaE³⁰-Maßnahmen schließlich vor, dass die Betriebe regelmäßig von Bildungsbegleiter/innen besucht werden, um so einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu gewährleisten (vgl. Kapitel 1.1.3). Auch die Auszubildenden haben durch die sozialpädagogische Begleitung die Möglichkeit, Probleme mit einem neutralen Dritten zu besprechen, der ggf. zwischen Ausbilder/in und Auszubildender/m vermitteln kann.

³⁰ BaE = Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Allerdings werden zumindest im IHK-Bezirk Lübeck BaE-Maßnahmen gegenwärtig nur im Ausnahmefall in Teilzeit durch die zuständige Agentur für Arbeit bewilligt. Dieser Fall tritt meist dann ein, wenn eine BaE-Teilnehmerin während der Ausbildung schwanger wird und es darum geht, die Ausbildung weiterzuführen. Für junge Mütter, die aufgrund von zusätzlichen Vermittlungshemmnissen wie z.B. einem schlechten Schulabschluss in eine BaE einmünden möchten, wird die Teilzeitform bislang hingegen nur selten ermöglicht. Doch gerade für diese Klientel, die wie im Beispiel des Hotels durch ihr schwieriges Sozialverhalten nur erschwert in eine reguläre Ausbildung zu vermitteln sind, würde die Teilzeit-BaE eine gute Möglichkeit darstellen, um sowohl dem Betrieb Hilfestellung in der Ausbildung von Müttern mit erhöhtem Förderbedarf zu leisten und gleichzeitig der jungen Mutter selbst zusätzliche Unterstützung zu bieten.

Im Gegensatz zu dem Konflikt im Hotel, der letztlich vor Gericht ausgetragen wurde, konnten „Startschwierigkeiten“ im Floristik-Betrieb besser gelöst werden. Hier war ein Motivationstief spürbar, nachdem die Ausbilderin ihre Langzeitpraktikantin in Teilzeit-Ausbildung übernommen hatte:

„Da ging die Lehre los, da wurde man erst mal krank, oder dies oder jenes, und war nicht mehr so ganz so zackig wie ich das sonst so kannte, [...] es war ganz erstaunlich. Es war wirklich so, ich hab gedacht, dass das ´ne ganz andere Frau ist, die kenn´ ich gar nicht mehr.“ (Floristikbetrieb, Interview 10, 3740-3748)

In diesem Fall wurde der mangelnde Einsatz dadurch behoben, dass die Auszubildende sehr plötzlich und unerwartet Verantwortung übernehmen musste: Zu Beginn der Ausbildung wurde die Ausbilderin sehr krank und fiel für längere Zeit aus. Die sonst nur aushilfsweise tätigen Angestellten übernahmen einen Teil der Aufgaben der Betriebsinhaberin (vgl. 3752 ff.). Die Teilzeit-Auszubildende fühlte sich in dieser für das Unternehmen sehr schwierigen Zeit besonders gefordert und zeigte, dass sie sich für die unternehmerischen Belange zuverlässig einsetzt.

Hinzu kommt, dass die Teilzeit-Auszubildende des Blumenladens durch ihr familiäres Umfeld eine andere Sozialisation erlebt hat als die Auszubildende im Hotel:

„Von Anfang an hat die Mutter von ihr hat sich ja vorgestellt hier [...] und hat ja auch irgendwie so um den Platz sich beworben hahahaha!“ (Floristik, Interview 10, 3848-3850)

Verantwortung und gegenseitige Unterstützung, also Kompetenzen, die schon in der Herkunftsfamilie gelernt wurden, prägten die Teilzeit-Auszubildende, die diese Fähigkeiten nun auch in ihrem Ausbildungsbetrieb einsetzen kann und dafür positive Rückmeldungen durch die Ausbilderin erhält. Die Ausbilderin selbst sieht sich nicht nur als rein fachliche Ansprechpartnerin sondern benennt ihre Rolle im Interview folgendermaßen:

„Ihre Mutter ist genauso alt wie ich, wir (*lacht bis**) haben dann so'n bisschen, wie so'n bisschen Mutterersatz, glaub ich, erweitert*!“ (Floristik, Interview 10, 3896-3897)

Deutlich wird hier, dass es neben der rein fachlichen Anleitung durch den Betrieb auch noch eine erzieherische Aufgabe gibt, die die Ausbilderin übernimmt. Diese Funktion wird hier mit dem Symbol der „Mutter“ abgebildet.

Gerade aufgrund der in Kapitel 2.4 beschriebenen Besonderheiten der Zielgruppe Teilzeit-Auszubildende, die durch ihre frühe Elternschaft nicht dem gesellschaftlichen Normlebenslauf entsprechen, wird aus den Interviews deutlich, dass das Private in unterschiedlich hohem Maße in den Betrieb getragen wird. Inwiefern dies im jeweiligen Ausbildungsbetrieb ermöglicht oder unterbunden wird, hängt vielfach vom Selbstverständnis der Ausbilder/innen ab.

So fühlt sich beispielsweise der Friseurbetrieb nicht für die privaten Belange seiner Teilzeit-Auszubildenden verantwortlich, wie der nachfolgende Interviewausschnitt zeigt:

- „I: Wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass die Frau Lehmann ein Kind hat? Sind damit jetzt besondere Anforderungen an Sie als Ausbilderin geknüpft?
A2: Nein. ... Nein, eigentlich... eigentlich ...nicht! Weil ich hab ja selbst überhaupt nichts damit zu tun, (*räuspert sich*) ähm, ähm, sie hat jemanden, falls sie ausfällt, und wenn sie äh nicht jemand hat, dann ähm bringt sie eben ne Krankmeldung an.“ (Friseurbetrieb, Interview 2, 655-661)

Indem die Ausbilderin äußert, dass sie „selbst überhaupt nichts damit zu tun“ habe, distanziert sie sich in hohem Maße von den persönlichen Lebensumständen ihrer Auszubildenden. Es wird negiert, dass die Doppelbelastung Familie-

Ausbildung überhaupt eine Rolle für die Gestaltung der Lehre spielt. Betrachtet man den weiteren Ausbildungsverlauf im Beispiel des Friseurbetriebs, so wurde das Ausbildungsverhältnis im Frühjahr 2007 gelöst, weil sich die Auszubildende im Betrieb nicht wohl gefühlt hat. Ein Grund dafür kann gewesen sein, dass die Ausbilderin die persönlichen Lebensumstände ihres Lehrlings nicht genügend berücksichtigt hat bzw. durch ihre starke Abgrenzung zu wenig Wertschätzung gezeigt hat.

Eine Möglichkeit, wie es Betriebe ermöglichen, den privaten Belangen der Auszubildenden im Ausbildungssetting Raum zu bieten, verdeutlicht das Interview mit der Zimmerei. Durch ihre eigene Rolle als Mutter kann sich die Ausbilderin in die Auszubildende hineinversetzen:

„Nun hab ich ja selbst Kinder auch in dem Alter, also ich merk dann auch schon, dass es nicht so läuft (*lacht bis **) wie´s laufen soll*.“ (Zimmerei, Interview 8, 3261-3262)

Deutlich wird, dass die Ausbilderin ihre Auszubildende beobachtet, ihre Stimmung wahrnimmt und diese für sich interpretiert. Im Bedarfsfall lässt sie Gespräche über private Sorgen zu:

„Also, natürlich sprechen wir auch mal privat. [...] Und ich frag sie dann auch oder sie erzählt mir, wenn sie irgendwelche Sorgen hat, aber- (*atmet*) das sind dann rein private Gespräche.“ (ebd. 3271-3275)

Somit geht die Ausbilderin im Handwerksbetrieb aktiv auf die junge Mutter zu und interessiert sich für ihre Probleme. Es wird eine andere Haltung gegenüber der Auszubildenden deutlich als im Beispiel der Friseurin, die sich in ihrer Ausbilderfunktion eher distanziert und kühl zeigt.

Ob die empathische Ausbilderhaltung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führen wird, bleibt offen: Ein halbes Jahr nach dem Interview mit der Zimmerei ist feststellbar, dass sich die Probleme der Teilzeit-Auszubildenden im privaten Bereich intensiviert und manifestiert haben: Neben der Trennung vom Partner muss die Auszubildende auch die Trennung von ihrem Sohn verarbeiten, der durch den Vater betreut wird. Die Auszubildende ist umgezogen und muss sich in eine für sie fremde, neue Stadt einleben. Inwiefern diese drastischen Einschnitte durch den Ausbildungsbetrieb aufgefangen werden können,

bleibt offen. Feststellbar ist von Seiten des Ausbildungsbetriebs, dass sich dieser sehr engagiert zeigt und seiner Teilzeit-Auszubildenden deutlich signalisiert: Wir unterstützen dich und helfen dir, die Lehre erfolgreich zu Ende zu bringen.

Positivere Signale sind im Beispiel der Beratungsstelle erkennbar. Die Auszubildende hat ein stabiles soziales Umfeld und entsprechend sind im Betrieb keine Auffälligkeiten hinsichtlich ihres Sozialverhaltens und persönlicher Belastungen feststellbar.

„Also sie ist keine, die man jetzt großartig sozialpädagogisch betütern muss, [...] also sie ist jetzt kein armes Häschen, weil sie ein Kind hat.“ (Beratungsstelle, Interview 4, 1653-1656)

Im Gegensatz zu anderen Teilzeit-Auszubildenden zeigt sich die junge Mutter, die in der Beratungsstelle lernt, relativ flexibel und belastbar. Sie wird durch ihre Familie unterstützt und schafft es, neben der Ausbildung einer Nebenerwerbstätigkeit nachzugehen und gemeinsam mit ihrem Ehemann ein Haus zu bauen. Insofern ist hier neben den förderlichen familiären Voraussetzungen ein hohes Potential an Selbstorganisation gegeben (vgl. ebd. 1665 ff.). Zu diesen der Auszubildenden zuzuschreibenden Eigenschaften kommt noch hinzu, dass die Beratungsstelle von ihrer Organisation her ideal auf flexible Arbeitsformen eingestellt ist:

„[...] alle Mitarbeiterinnen sind in Teilzeit äh beschäftigt und ähm, fast alle haben Kinder, die dort beschäftigt sind und kennen von daher auch die Problematik, wie das ist, Beruf und Kind miteinander vereinbaren zu müssen, [...] und von daher sind es eigentlich gute Voraussetzungen, das zu machen.“ (Beratungsstelle, Interview 4, 1448-1457)

Wie schon beim Floristikbetrieb und in der Zimmerei ist eine von Verständnis geprägte Haltung der Ausbilderin feststellbar. Die Ausbilderin ist offen für die Form der Teilzeit-Ausbildung, wertschätzt die Auszubildende indem sie ihre Zielstrebigkeit lobt und kann sich in ihre private Situation hineindenken.

Diese generelle Offenheit, Privates zuzulassen, ist auch in der Reha-Klinik erkennbar.

„[...] ich behandel sie natürlich ´n bisschen anders. Also sie ist natürlich reifer, ich nehme sie- ich will nicht sagen, dass ich die andern nicht für voll nehme, aber- eben als

Mutter auch. Das ich sag, dass sie über die Kinder auch spricht, wie geht's denen, oder wenn sie krank sind, oder wenn sie mir irgendwas erzählt, wegen- (*atmet ein*) ja, sie erzählt denn auch mal was von zu Hause, oder mit den Kindern oder so, oder sie zeigt sie uns ja auch regelmäßig, wie sie gewachsen sind und so, sie bringt sie dann mit- also ich denke mal schon, aber sie ist ja auch erwachsener [...]“(Reha-Klinik, Interview 3, 1125-1133)

Neben der Möglichkeit, den persönlichen Belangen Raum zu geben, wird die junge Mutter von Zwillingen als Person respektiert und anerkannt:

„Ne, also das, was sie leistet, ich/ich bewunder das, ich bewunder das. Ich weiß nicht ob ich das gepackt hätte.“ (Reha-Klinik, Interview 3, 1118-1119)

Eine ähnliche Einstellung hat auch das Einkaufszentrum. Die Ausbilderin stellt im nachfolgenden Zitat vor, wie der Betrieb sich in Bezug auf die Schwangerschaft und die damit anstehenden Veränderungen in der Ausbildungssituation verhalten hat:

„Also ich denke mal, gerade zu Anfang haben wir Frau Ott also auch im Rahmen der Schwangerschaft natürlich schon auch noch- anders betreut, haben sie darin bestärkt, den Weg auch weiter zu gehen [...] und haben ihr eben auch sehr frühzeitig wirklich das Signal gegeben: Wir unterstützen dich da, da jetzt auch weiter zu machen.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2106-2116)

Folgerichtig wurde die Schwangerschaft innerbetrieblich kommuniziert und es fand ein offener Austausch statt:

„[...] also ich weiß, [...] dass dieses Thema zum Beispiel auch im Unterricht oftmals angesprochen hat, damit Frau Ott sich ja eben auch nicht so ausgegrenzt vorkam, sondern dass das eben auch so das Interesse der Auszubildenden sicherlich auch Frau Ott [...] gut getan hat. Das man da- sie hat ja von Anfang an auch ihre Bilder von/von diesen Untersuchungen, Ultraschallbilder mitgebracht, und da haben die Auszubildenden dran teilgehabt, also es ist ziemlich stark auch reingebracht worden in die Trainings.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2123-2132)

Bei der Betrachtung der berufsspezifischen Besonderheiten wurde im Fall des Einkaufszentrums auf die Schwierigkeit hingewiesen, eine Vormittags-Teilzeit im Unternehmen zu etablieren, ohne andere Mitarbeiter/innen mit dem Wunsch auf ähnliche Arbeitszeiten zu benachteiligen. Die Ausführungen der Ausbilderin machen deutlich, dass die Strategie, das Thema „Schwangerschaft einer Auszubildenden“ offensiv zu diskutieren die Richtige war, um die Teilzeit-Ausbildung in der vorliegenden positiven Form durchführen zu können. Deutlich wird die zugrunde liegende Unternehmensphilosophie:

„[...] soziale Kompetenz hat bei uns schon immer schon ´n sehr hohen Stellenwert gehabt, insofern war das jetzt nicht erst durch Frau Ott grundsätzlich ´ne neue Erkenntnis, sondern ähm, dass ist hier ´n Bewusstsein in der Firma, wo man, das schon immer vorherrschte.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2149-2153)

Gegenseitige Unterstützung und Rücksichtnahme, dazu gehört eben auch das Arrangement eines Wirtschaftsunternehmens mit der zunächst ungeliebten Ausbildungsform in Teilzeit im Fall der unvorhergesehen schwanger gewordenen Auszubildenden. Das Beispiel Einkaufszentrum steht für die gelungene Umsetzung einer familiengerechten Ausbildung in einer gewinnorientierten Branche, die sich aber dennoch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen zurückbesinnt, die als wichtiges Humankapital die Grundlage eines wirtschaftlich erfolgreichen Schaffens darstellt. Eher fraglich ist jedoch, ob das positive Beispiel dazu führen wird, dass auch weitere junge Mütter in diesem Unternehmen eine Chance auf Teilzeit-Ausbildung erhalten:

„[...] grundsätzlich muss ich sagen, finde ich es gut, dass diese Möglichkeit besteht ohne dass die Ausbildung eben jetzt entsprechend verlängert werden muss, ich finde es wichtig, dass junge Menschen die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung zu Ende zu machen, ich würde mir nicht wünschen, dass das jetzt das (*lacht bis**) Modell* wird, von dem unsere jungen Auszubildenden äh zukünftig sehr viel stärker Gebrauch machen, also ich bilde jetzt seit- also 26 Jahren aus, und es ist das erste Mal, dass ich eine schwangere Auszubildende hatte, und das kann gerne so bleiben!“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2208-2216)

Ebenso wie in den oben genannten Beispielen behandelt auch die Tischlerei die Teilzeit-Auszubildende anders als sie bisher mit Vollzeit-Auszubildenden umgegangen ist, allerdings auf eine bisher noch nicht genannte Art und Weise:

„Und – gerade bei einer jungen - Frau, die ein Kind bereits hat, die also weiß, was es heißt, Verantwortung zu übernehmen, und sie musste das zwangsläufig plötzlich tun, erwarte ich auch mehr als ich von einem jungen Menschen mit 17/18 der gerade von der Schule kommt. ... und das bedeutet auch wi/auch wiederum für Frau Quade, dass sie manchmal vielleicht ´n Tick härter rangenommen wird als ihr lieb ist, weil sie doch meint, sie sei doch nur in der Ausbildung, könnte sich Fehler leisten, und da bin ich etwas härter als ich es sonst bei jungen Menschen wäre.“ (Tischlerei, Interview 8, 2973-2981)

Deutlich wird: Obwohl der Betrieb ganz klar sieht, dass er eine Ausbilderfunktion einnimmt, stuft er seine Erwartungen an die Teilzeit-Auszubildende dahingehend hoch, als er sich deren Verantwortungsbewusstsein zunutze macht.

Rücksichtnahme erfolgt insofern, als die Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei der Personalplanung mit berücksichtigt werden:

„Ich äh ächte drauf, dass sie pünktlich wegkommt. Und wenn wir sie länger brauchen sag ich frühzeitig Bescheid, damit sie planen kann – null Belastung für den Betrieb!“
(ebd., 2995-2998)

Die Frage ist, ob aufgrund des höheren Alter und dem größeren Erfahrungsschatz der Teilzeit-Auszubildenden tatsächlich eine gesteigerte Leistung erwartet werden kann. Beim Beispiel der Tischlerei funktioniert dies wahrscheinlich auch deshalb, weil die Auszubildende durch ihr Abitur gute Bildungsvoraussetzungen mitbringt und von ihrer Familie sehr gut unterstützt wird. In anderen Fällen könnten die Teilzeit-Auszubildenden schnell überfordert sein.

Anforderungen an Ausbilder/innen:

- Familienfreundlichkeit als Firmenphilosophie: Der unternehmerische Geist sollte sich durch ein gelebtes Konzept von transparenter Kommunikation und Konfliktfähigkeit darstellen. Ein familienfreundliches Leitbild, das eine ausgewogene Work-Life-Balance fördert, kann als generelle Grundannahme hilfreich sein.
- Anerkennung und Wertschätzung: Höhen und Tiefen hinsichtlich der Ausbildungsmotivation gehören zu jeder Ausbildung hinzu, egal ob es sich um eine Voll- oder Teilzeit-Ausbildung handelt. Hier ist es hilfreich, den Auszubildenden zu zeigen, dass sie in der Ausübung ihrer Arbeit anerkannt werden und einen wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten.
- Offenheit: Der Ausbildungsbetrieb sollte akzeptieren, dass eine Teilzeit-Auszubildende andere Lebensbedingungen hat als andere Auszubildende. Mit dem Thema Familie und Beruf sollte offen umgegangen werden.
- Persönlichen Themen Raum bieten: In erster Linie sollen in der Arbeitszeit fachliche Belange geklärt werden. Dennoch hat die Analyse der Interviews gezeigt, dass es sinnvoll ist, den Teilzeit-Auszubildenden durch Gespräche die Möglichkeit zu bieten, Sorgen im privaten Bereich zu benennen. Dies ist nur möglich in einer vertrauensvollen Ausbildungsatmosphäre.
- Vorurteile überprüfen: Am Beispiel der Tischlerei wird deutlich, dass der Betrieb höhere Erwartungen an die Teilzeit-Auszubildende stellt. Dieses positi-

ve Vorurteil muss überprüft werden, damit Überforderungssituationen vermieden werden.

- Hilfe suchen: Das Beispiel des Hotels hat gezeigt, dass trotz offener Ausbilderhaltung manche Konfliktlöseprozesse erfolglos bleiben. Um dennoch zur Klärung zu gelangen, braucht es Mediatoren, die im Bedarfsfall zur Streitschlichtung hinzugezogen werden können. In Schleswig-Holstein wird diese Dienstleistung z.B. durch die Ausbildungsbetreuung³¹ angeboten. In diesem Fall muss der/die Ausbilder/in die jeweilige Stelle informieren und das Angebot einfordern.

5.4.3 Zwischenfazit soziale Anforderungen

Aus den Schilderungen der sozialen Anforderungen an Ausbilder/innen ist erkennbar, dass die jungen Mütter sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben und somit unterschiedlich hohe Anforderungen an die Ausbilder/innen stellen. In diesem Zusammenhang sei auf Kapitel 2.4.4 hingewiesen, in dem die Zielgruppe der Teilzeit-Auszubildenden untersucht und in die Gruppe der jungen Mütter mit hohem bzw. in die Gruppe der jungen Mütter mit niedrigem Förderbedarf unterteilt wurde. Aus der Auswertung der wissenschaftlichen Literatur wurde deutlich, dass die jungen Mütter dann relativ gute Chancen haben, wenn sie durch ihr soziales Umfeld in ihrem Ausbildungswunsch bestärkt werden und aktive Hilfe bei der Kinderbetreuung durch die Herkunftsfamilie erhalten.

Die Interviewauswertungen haben diese Einschätzung bestätigt. Während die Ausbildungsverhältnisse in der Beratungsstelle, Reha-Klinik, Tischlerei und im Floristikbetrieb problemfrei verlaufen, so gibt es im Inkasso-Büro und im Hotel erhebliche Probleme hinsichtlich Sozialverhalten und Fehlzeiten.

Die letztgenannten Ausbildungsverhältnisse konnten die Lehre als reguläre Ausbildung ohne zusätzliche Unterstützung nicht zum gewünschten Erfolg füh-

³¹ Die Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein bietet landesweit 10 Beratungsstellen, die von Auszubildenden, Ausbildungsabbrecher/innen, Eltern, Ausbilder/innen, Berufsschulen und Mitarbeiter/innen von berufsvorbereitenden Maßnahmen genutzt werden können. Die Ausbildungsbetreuer/innen tragen dazu bei, das konfliktbeladene Ausbildungsverhältnisse zu Ende geführt werden können bzw. Ausbildungsplatzabbrecher/innen in einen neuen Betrieb vermittelt werden können (vgl. www.ausbildungsbetreuung.de, 10.08.07, 9:30).

ren. Neben den einerseits strukturellen Problemen mangelnder öffentlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Beispiel Inkasso-Büro) stellen die familiären Umstände und hier die fehlenden Umgangsformen (Beispiel Hotel) zwei massive Probleme dar, die im Ausbildungsalltag nicht behoben werden konnten. In diesen beiden Fällen wäre eine Berufsausbildung in außerbetrieblicher Form in Teilzeit wahrscheinlich geeigneter gewesen. Dass diese Probleme nicht zwangsläufig vom Bildungsstand der Auszubildenden abhängig sind, zeigt der Fall im Inkasso-Büro, in der die Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss gescheitert ist. Beide Auszubildenden müssen somit der Gruppe der Mütter mit hohem Förderbedarf zugeordnet werden.

Hier stellt sich die Frage, ob eine Teilzeit-Ausbildung ohne sozialpädagogische Begleitung für einen Betrieb leistbar ist, wenn die Auszubildende der Gruppe der Mütter mit hohem Förderbedarf angehört. Diese Frage muss unter Berücksichtigung der Analyseergebnisse verneint werden. Ausbildungsbetriebe sind als Wirtschaftsunternehmen auf die regelmäßige Anwesenheit ihrer Angestellten angewiesen und können Fehlzeiten nicht unbegrenzt verwinden. Die soziale Unterstützung, die der Auszubildenden in ihrem privaten Umfeld fehlt, kann nicht allein durch den Betrieb aufgefangen werden. Hier kann eine sozialpädagogische Begleitung hilfreich sein, um entweder die Kinderbetreuung besser zu organisieren oder Schwierigkeiten im Verhaltensbereich aufzuarbeiten.

Diese Einschätzung lässt sich auf mit Blick auf die in Kapitel 4.7 vorgestellten Äußerungen der Ausbilder/innen bestätigen, die eine bedarfsbezogene sozialpädagogische Begleitung der Teilzeit-Ausbildung für sinnvoll erachten. Betrachtet man hingegen die positiv verlaufenden Teilzeit-Ausbildungen, die die Mehrzahl der Interviews ausmachen, so wird deutlich, dass eine sozialpädagogische Begleitung nicht notwendig ist, da sich die Fehlzeiten in einem normalen Rahmen bewegen und die jungen Mütter z. T. sogar bessere Leistungen erzielen als andere Auszubildende.

Neben der guten Unterstützung durch die Herkunftsfamilie und den meist höherwertigen Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden ist auch ein dritter Faktor entscheidend für das Gelingen der Ausbildung: nämlich die Haltung der

Ausbilder/innen gegenüber ihren Auszubildenden. Indem die Ausbilder/innen den speziellen Bedürfnissen ihrer Auszubildenden offen gegenüber stehen, verständnisvoll sind, sich ansprechbar bei Problemen zeigen und dennoch klar in ihren Entscheidungen und Erwartungen sind, handeln sie überwiegend entsprechend des in Kapitel 1.2.4 vorgestellten kooperativen Führungsstils.

Wie sich ein Ausbildungsverhältnis entwickelt, in dem dies nicht der Fall ist, zeigt das Beispiel Friseurbetrieb: Die Ausbilderin distanziert sich sehr stark von den persönlichen Belangen ihrer Teilzeit-Auszubildenden, zeigt sich sehr stark autoritär und kontrollierend. Diese starre Haltung führte zur Auflösung des Ausbildungsverhältnisses von Seiten der jungen Mutter, die ihre Lehre lieber in einem anderen Betrieb fortsetzen möchte, in dem sie als Person mehr berücksichtigt wird.

Zusammenfassend ist feststellbar, dass sich die soziale Kompetenz der jungen Mütter zum überwiegenden Teil als positiv in der betrieblichen Ausbildung darstellt. Ein Grund für diese gute Passung der Auszubildenden in die Betriebe könnte darin bestehen, dass die jungen Mütter aufgrund ihrer familiären Verantwortung, durch die sie stetig gefordert sind, sich mit ihren Kindern und anderen Angehörigen auseinanderzusetzen, häufig leichter in Unternehmen integriert werden können als kinderlose Schulabgänger/innen, denen Betriebe oft einen Mangel an sozialer Kompetenz nachsagen. Diese Einschätzung ist jedoch im Einzelfall zu überprüfen.

Hinsichtlich der Betriebe zeigt sich in Bezug auf die Ausbildungsmotivation und auf die Art und Weise, wie sie auf Ihre Auszubildenden eingehen, dass sie sich ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst sind. In den erfolgreich verlaufenden Fällen wird eine familienfreundliche Haltung deutlich, die oftmals biographisch geprägt ist.

5.5 Wirtschaftliche Anforderungen an Ausbilder/innen

Den letzten Aspekt der Interviewanalyse stellen die wirtschaftlichen Konsequenzen einer Teilzeit-Ausbildung für das ausbildende Unternehmen dar. Dabei

stellen sich zwei Gesichtspunkte als interessant dar: Zum einen wird überprüft, inwiefern die verringerte Ausbildungsvergütung als Entscheidungskriterium für die zeitreduzierte Ausbildungsform gelten kann. Zum anderen wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Unternehmen finanzielle Vor- oder Nachteile durch die Teilzeit-Ausbildung erwarten müssen.

Die Ausbilderin der Beratungsstelle stellt hinsichtlich der Vergütung fest:

„[...] wir haben von daher einfach gesagt, wir möchten das gerne zur Verfügung stellen, aber wir können nicht- die ganze Stelle bezahlen. Also es ist jetzt sozusagen billiger, als wenn wir eine reguläre Vollzeitausbildung hätten. Ich mein, nach Tarif ganz normal bezahlt.“ (Beratungsstelle, Interview 4, 1709-1713)

Es zeigt sich, dass hier ohne die Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung überhaupt kein Ausbildungsplatz hätte angeboten werden können. Auch für die Bäckerei brachte die Teilzeit-Ausbildung Entlastung für das knappe Personalbudget. Dem Betrieb kam es zum einen sehr gelegen, dass eine Mitarbeiterin in den Ruhestand ausschied, bevor die junge Mutter aus ihrer Elternzeit zurückkehrte. Die Auszubildende im dritten Lehrjahr stellte daher keinen zusätzlichen Kostenfaktor dar und konnte die Aufgaben der ausgeschiedenen Kollegin nahtlos übernehmen. Zum anderen ist natürlich auch die geringere Ausbildungsvergütung spürbar (vgl. Bäckerei, Interview 6, 2657 ff.).

Eine pragmatische Sichtweise, die eher die Ausbildungsvergütung generell thematisiert als die spezifischen Auswirkungen der Teilzeit-Ausbildung, nimmt der Friseurbetrieb ein:

„[...] natürlich kostet sie Geld, äh, aber, es ist ja so, dass sie ähm ja auch Dinge für uns macht!... Die uns die Arbeiten erleichtern. ... So. ... Darum würd ich schon denken, dass das irgendwo/das ist gerechtfertigt. Und je weiter sie ist, desto mehr wird sie auch für uns machen können. [...] also dieser finanzielle Aspekt, das finde ich ist der Geringste.“ (Friseurbetrieb, Interview 2, 712-722)

Als einen ebenfalls zu vernachlässigenden Faktor wird die Ausbildungsvergütung vom Inkasso-Büro angesehen (vgl. Interview 1, 334 ff.). Desgleichen irrelevant wird die Ausbildungsvergütung durch die Zimmerei (vgl. Interview 8, 3310 ff.), die Tischlerei (vgl. Interview 7, 3031 ff.) und das Hotel eingeschätzt (vgl. Interview 9, 3506 ff.).

Aus der Tatsache, dass die meisten Unternehmen die Ausbildungsvergütung als irrelevant bezeichnen, lässt sich schließen, dass die befragten Unternehmen zwar die Personalkosten im Auge haben, dass sie aber in erster Linie bedarfsorientiert ausbilden. Insofern wird eher die zum Arbeitsbedarf passende zeitliche Verfügbarkeit der Teilzeit-Auszubildenden als wesentliches positives Merkmal benannt als die monetären Begleiterscheinungen.

Im Gegensatz dazu vermutet das Einkaufszentrum leichte wirtschaftliche Nachteile:

„Sie fehlt uns natürlich, um Umsatz zu machen, [...] das ist so. Aber ich glaube, bei der Größe unseres Unternehmens können wir das noch verkraften. – Also wir haben´s jetzt ganz ehrlich auch noch nicht in Heller und Pfennig ausgerechnet, ähm, wollen wir auch gar nicht.“ (Einkaufszentrum, Interview 5, 2186-2191)

Ähnlich scheint die Situation in der Reha-Klinik zu sein; auch dort geht der finanzielle Faktor im Gesamtbudget Personal unter:

„Ob sich das jetzt finanziell- wie man das hier bei uns in dem großen Hause berechnen will... weiß ich nicht. [...] Aber sie fehlt natürlich, ne. Also ich denk mal schon, wenn jetzt Urlaubszeit ist und so da kann man so´n bisschen länger mit ihr schon gut [...] gebrauchen.“ (Reha-Klinik, Interview 3, 1251-1258)

Die wirtschaftlichen Auswirkungen scheinen sich dahingehend zu äußern, dass die Ausbilderin Arbeitspläne bzw. Schichten umstrukturieren muss, um dem reduzierten Zeitanspruch der Auszubildenden gerecht zu werden. Durch die Teilzeitform ist die Auszubildende teilweise nicht zu den arbeitsaufwendigen Zeiten einsetzbar, z.B. zum Aufräumen der Küchen nach dem Mittagessen (vgl. ebd. 1285 ff.).

Als sehr positiv resümiert die Ausbilderin des Floristik-Betriebs die wirtschaftlichen Auswirkungen der Teilzeit-Ausbildung in ihrem Unternehmen: Durch die Tatsache, dass sie zunächst ein kostenneutrales Langzeitpraktikum durchführen konnte und bei der Übernahme der Praktikantin in Teilzeit-Ausbildung Fördermittel durch das Land Schleswig-Holstein bewilligt bekam, beurteilt sie die finanzielle Situation folgendermaßen:

„Also, für mich ist es natürlich so, ich krieg Zuschüsse noch von ihr, [...] das ist ganz toll, ich hätte sonst wahrscheinlich auch nicht ausbilden können. Ne, das ist natürlich ne ganz groß gravierende Sache.“ (Floristik-Betrieb, Interview 10, 3919-3922)

5.5.1 Zwischenfazit wirtschaftliche Anforderungen

Die Analyse der wirtschaftlichen Anforderungen einer Teilzeit-Ausbildung an die Unternehmen hat verdeutlicht, dass die Betriebe zwar im Rahmen ihrer Budgetplanung kalkulieren, ob sie sich eine Teilzeit-Auszubildende leisten, dass aber die Ausbildungskosten letztlich nur in wenigen Fällen das ausschlaggebende Kriterium für die Teilzeit-Ausbildung darstellt.

Vielmehr stellen die Betriebe dar, dass die Teilzeit-Ausbildung zu dem vorhandenen Arbeitsaufwand passt und das Unternehmen somit auch wirtschaftlich von der Arbeitsleistung der Auszubildenden profitieren kann. Generell ist feststellbar, dass die Betriebe dabei auch klar den gesellschaftlichen Auftrag im Blick haben, zukünftige Fachkräfte zu qualifizieren.

Es zeigt sich, dass allgemeine monetäre Förderungsmöglichkeiten für zusätzliche Ausbildungsplätze, so wie sie über das schleswig-holsteinische „Zukunftsprogramm Arbeit“ möglich ist, die Ausbildungsleistung gerade kleinerer, im Aufbau befindlicher Unternehmen steigern. Eine spezifische Förderung für Teilzeit-Ausbildung ist dann nicht notwendig, wenn ausbildungsfähige Mütter den Betrieben im Gegenzug eine der Vergütung angemessene Arbeitsleistung erbringen.

Wichtig erscheint an dieser Stelle, dass der Ausbildungsbetrieb über eine solide finanzielle Sicherung verfügen sollte: Wie schon unter 4.5 dargestellt wurde, ist ein Abbruchgrund unter anderen auch die Insolvenz eines Betriebs. Da Ausbilder/innen mit der Ausbildung eines jungen Menschen immer auch die Verantwortung für die Ausgestaltung der Lehrzeit übernehmen, sollte absehbar sein, dass der Betrieb für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses eine entsprechende Auftragslage hat, um fortbestehen zu können. Diese ist jedoch in hohem Maße von der allgemeinen Wirtschaftslage abhängig.

6. Konsequenzen für die Akquisition und Besetzung von passenden Teilzeit-Ausbildungsplätzen

Aus den Analyseergebnissen sollen nun zum einen Konsequenzen für die Akquisition von Teilzeit-Ausbildungsplätzen gezogen werden. Zum anderen muss der Frage nachgegangen werden, welche Bedingungen für die Besetzung solcher Lehrstellen gegeben sein müssen, um die Grundsteine für eine erfolgreiche Ausbildung zu legen.

6.1 Argumente für Teilzeit-Ausbildung bei der Akquisition

Bei der Akquisition eignen sich prinzipiell die gleichen Argumente, wie sie schon in Abschnitt 1.1.1 benannt wurden:

a) Fachkräftemangel vorbeugen

Dieses Argument gilt gleichermaßen für die Ausbildung junger Mütter bzw. Väter. Diese können nach dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung eine qualifizierte Funktion im Unternehmen übernehmen. Indem sie den Betrieb gut kennen und für seine spezifischen Erfordernisse ausgebildet wurden, können sie evtl. nach Ausbildungsende übernommen werden.

Gerade in der Einzelhandelsbranche, die aufgrund langer Ladenöffnungszeiten verschiedene Schichtmodelle fährt und in der Mehrzahl Teilzeitarbeitsplätze anbietet, würde die Zielgruppe der jungen Eltern eine interessante Angestelltengruppe darstellen: Für diese stellt eine Teilzeitbeschäftigung auch nach Ausbildungsende eine vorteilhafte Option dar, während Auszubildende ohne Kind häufig lieber Vollzeit arbeiten möchten.

Trotz dieser sachlich logischen Begründung agiert die Einzelhandelsbranche und hier insbesondere die großen Ketten noch sehr zurückhaltend und stellt nur zögerlich Teilzeit-Ausbildungsplätze bereit. Ob es sich der Handel langfristig erlauben kann, die Zielgruppe der jungen Mütter aus dem Ausbildungsgeschehen auszuklammern, ist fraglich: Gerade weil schon jetzt ein Mangel an (Fach-

)Verkäufer/innen feststellbar ist, für die die in Teilzeit zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze eine attraktive Arbeitsmöglichkeit darstellen würden, sollte hier ein Umdenken stattfinden. Gleichzeitig müssten auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessert werden, um zeitlich flexibles Arbeiten zu ermöglichen.

b) Bindung zum Ausbildungsbetrieb

Die gute Bindung zwischen Betrieb und Auszubildenden ist auch in Teilzeit gegeben: Gerade weil die Teilzeit-Auszubildenden wissen, dass es bislang erst wenige Betriebe gibt, die eine Ausbildung in Teilzeit durchführen, fühlen sie sich dem ausbildenden Unternehmen u. U. enger verbunden.

c) Reputationsgewinn durch Ausbildung

Dieses Argument kann durchaus auch für die Ausbildung von jungen Eltern gelten: Der Betrieb zeigt dadurch, dass er Müttern und Vätern den Erwerb von beruflicher Qualifikation ermöglicht, besonderes soziales Engagement. Die Analyseergebnisse der Interviewstudie haben gezeigt, dass die soziale Verantwortung tatsächlich ein Argument für Betriebe ist, diese besondere Ausbildungsform bei sich umzusetzen.

Zusätzlich zu diesen drei bereits bekannten Argumenten gibt es weitere gute Gründe für Teilzeit-Ausbildung, die für den Betrieb von Vorteil sein können:

d) Ausbildungsvergütung

Hinsichtlich der Ausbildungsvergütung hat sich gezeigt, dass die entsprechend der Wochenarbeitszeit reduzierte Ausbildungsvergütung gerade für kleinere Unternehmen ein Argument sein kann, um einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Das Unternehmen wird weniger stark finanziell belastet.

e) Ausbildungschance für Kleinbetriebe

Durch den zeitlich geringeren Einsatz der Auszubildenden eröffnet sich zudem eine Ausbildungschance für Kleinbetriebe, die für Vollzeitauszubildende nicht genügend Arbeit haben. So können zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, z.B. im Bürobereich von Handwerksbetrieben, die bisher noch nicht ausgebildet haben, weil die Bürokraft selbst nur Teilzeit arbeitet.

f) Flexible Gestaltungsmöglichkeiten

Die Auszubildenden können zeitlich passend zur Struktur des Ausbildungsbetriebs eingesetzt werden. Ob die Arbeitsstunden vormittags, nachmittags oder ganztätig abgeleistet werden, ist in Absprache mit dem/der Auszubildenden zu vereinbaren. Im Wesentlichen hängen die Arbeitsmöglichkeiten der Auszubildenden davon ab, welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sind.

g) Motivation der Teilzeit-Auszubildenden

Betriebe, in denen bereits in Teilzeit ausgebildet wird, stellen fest, dass die Teilzeit-Auszubildenden oftmals eine höhere Motivation und Zuverlässigkeit als andere Auszubildende mitbringen. Dies ist u. a. darin begründet, dass viele in der Möglichkeit der Teilzeit-Ausbildung die letzte Chance sehen, zu einem qualifizierten Berufsschulabschluss zu gelangen.

Die Teilzeit-Ausbildung zeigt sich unter Berücksichtigung der hier genannten Gründe als eine Ausbildungsform, die auf spezifische Bedürfnisse eines modernen Arbeits- und Ausbildungsmarkts reagieren kann. Auch wenn die Ausbildung in Teilzeit im Vergleich zur Vollzeitausbildung hinsichtlich der Vertragszahlen immer eine eher randständige Rolle spielen wird, so stellt sie doch eine Ausbildungsvariante dar, die nicht nur für die jungen Mütter attraktiv ist, sondern auch für Unternehmen.

6.2 Geeignete Berufe für Teilzeit-Ausbildung

In der Mehrzahl werden Teilzeit-Ausbildungen im Bürobereich abgeschlossen, wie Abschnitt 4.6 gezeigt hat. In diesen Berufen verläuft eine Teilzeit-Ausbildung überwiegend positiv, wie die Analyse in Abschnitt 5.2.1 ergeben hat.

Die Ausbildung in Dienstleistungsberufen ist ebenfalls möglich, wird aber durch den zeitlichen Flexibilitätsanspruch der Unternehmen nur für einen Teil der Zielgruppe zu verwirklichen sein. Grundsätzlich könnte lt. § 8 BBiG in jedem Beruf, der von dieser gesetzlichen Regelung betroffen ist, in Teilzeit ausgebildet

werden. Dennoch gibt es limitierende Faktoren, durch die die Wahl des Ausbildungsberufes eingeschränkt wird.

In Abschnitt 6.1 wurde die Einzelhandelsbranche als ein Feld dargestellt, das durch seine Arbeitsorganisation prinzipiell geeignet für Teilzeit-Ausbildung erscheint. Rein praktisch stoßen ausbildungsinteressierte junge Eltern in Bezug auf die Ausbildungsberufe Kaufmann/frau im Einzelhandel, Verkäufer/in oder Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk immer wieder an ihre Grenzen, wenn sie dem zeitlichen Flexibilitätsanspruch der Unternehmen nachkommen wollen und gleichzeitig eine qualifizierte Kinderbetreuung nutzen möchten. Gleiches gilt für Berufe in der Gastronomie, einem für Schleswig-Holstein sehr bedeutenden Wirtschaftszweig. Andere Dienstleistungsberufe bringen ähnliche arbeitszeitlich begründete Probleme mit sich.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

- Kinderbetreuung: Viele Mütter haben ausschließlich vormittags Zeit, da die Kinder in dieser Zeit durch Kindertagesstätte oder Schule betreut sind. Nachmittags- und Wochenendschichten sind somit nur durch familiäre Unterstützung umsetzbar.
- Berufswahlspektrum: Frauen wählen in der Mehrzahl Berufe, die dem weiblichen Spektrum zugeordnet werden können. Sie kommen somit den moralischen gesellschaftlichen Normen nach, die häufig helfende, assistierende und versorgende Berufe für geeignet definieren (vgl. 2.1.1, 4.1.2).
- Betriebspraktische Dimension: Gerade diejenigen Berufe, die nicht an einem Arbeitsort (dem Lehrbetrieb) ausgeübt werden, sondern vor Ort beim Kunden, kollidieren oft mit den zeitlichen Verfügbarkeiten der jungen Mütter, die darauf angewiesen sind, zu einem fest definierten Termin Feierabend machen zu können.
- Geschlechtsspezifische Kriterien: Junge Mütter, die sich für männerdominierte Berufsbilder interessieren, stoßen häufig an Grenzen, wenn sie sich mit diesem Wunsch an Ausbildungsbetriebe wenden. Unternehmen, die bisher ausschließlich männliche Jugendliche ausgebildet haben, können sich häufig gar nicht vorstellen, dass dieser Beruf zum einen von einer Frau und zum anderen in Teilzeit ausgeübt werden kann. Somit stoßen junge Mütter

hier auf besondere Schranken, die durch die männerbündische deutsche Arbeitskultur erklärt werden können (vgl. 2.1).

Insofern ist auch längerfristig damit zu rechnen, dass Teilzeit-Ausbildung überwiegend im Bürobereich und hier in den Berufsbildern Kaufmann/frau für Büro-kommunikation oder Bürokaufmann/frau angesiedelt sein wird.

6.3 Geeignete Betriebe für Teilzeit-Ausbildung

Die Erfahrung der praktischen Arbeit aus dem Lübecker STARegio-Projekt zeigt, dass insbesondere familiengeführte Unternehmen, klein- und mittelständische Betriebe Interesse an der Teilzeit-Ausbildung haben und diese gut bei sich umsetzen können. Sie sind flexibel in ihren Personalentscheidungen, da sie nicht von den Planungsschritten externer Firmenzentralen abhängig sind.

Beim Abgleich dieser Erkenntnis mit der in Kapitel 1.1.2 vorgestellten Typologie ist feststellbar, dass letztlich alle benannten Unternehmenstypen eine Teilzeit-Ausbildung bei sich integrieren könnten. Dennoch zeigt die Praxis, dass große Unternehmen diese Ausbildungsmöglichkeit seltener bei sich integrieren. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich die Teilzeit-Ausbildung nicht mit ihren standardisierten, auf Vollzeit eingestellten Ausbildungsmodulen vereinbaren lässt. Die Analyse der Interviews hat jedoch gezeigt, dass auch größere Betriebe eine erfolgreiche Teilzeit-Ausbildung bei sich umsetzen können.

Ob die interviewten Unternehmen die Teilzeit-Ausbildung langfristig bei sich integrieren werden, hängt in vielen Fällen davon ab, welche Erfahrungen sie mit der bzw. dem ersten Teilzeit-Auszubildenden machen. Verläuft die Ausbildung positiv, sind vor allem die im Bürobereich ausbildenden Handwerksunternehmen geneigt, diese Ausbildungsform auch weiterhin durchzuführen. Für sie liegt der Vorteil auf der Hand: Der Arbeitsbereich im Büro ist zu gering, um eine Vollzeit-Lehrstelle anzubieten, dennoch ist mehr anfallende Arbeit vorhanden, als durch die sonstigen Mitarbeiter/innen erledigt werden kann.

Generell zeichnet sich ein für Teilzeit-Ausbildung geeignetes Unternehmen dadurch aus, dass eine familienfreundliche Atmosphäre spürbar ist. Bei Großbetrieben kann diese Haltung z. T. schon im Leitbild bzw. der Firmenphilosophie ersichtlich sein. In kleineren Unternehmen, die die Hauptzielgruppe bei der Akquisition von Teilzeit-Ausbildungsplätzen darstellen dürfte, ist die Bereitschaft zu familienfreundlichen Maßnahmen im Gespräch zu klären. Häufig sind es biografische Ursachen wie die eigene Elternschaft, die dazu führen, dass Unternehmen Teilzeit-Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

Für die Akquisition bedeutet das, dass die Erfolgsaussichten bei klein- und mittelständischen Unternehmen höher sind als bei Großbetrieben. Diese dürfen dennoch nicht vernachlässigt werden. Als wirksames Mittel, um den Unternehmen den Bedarf an Teilzeit-Ausbildungsplätzen zu verdeutlichen, hat sich die Initiativbewerbung junger Mütter oder Väter erwiesen: Indem diese die Betriebe in ihrer Bewerbung gezielt auf Teilzeit-Ausbildung ansprechen, erfährt das Unternehmen am konkreten Fall, dass es tatsächlich Bewerber/innen für diese Ausbildungsform gibt. Der Betrieb kann sich durch die vorliegenden Unterlagen davon überzeugen, ob der/die Bewerber/in von seinen formalen Voraussetzungen her für die Ausbildung geeignet ist.

Empfehlenswert erscheint daher, dass bei der Akquisition somit von zwei Seiten agiert wird: Zum einen von der akquirierenden Stelle, z.B. Beratungsstelle oder Bildungsträger, zum anderen von Seiten der betroffenen jungen Mütter bzw. Väter.

Die besten Ergebnisse liefern langfristig angesiedelte Akquisitionsstrategien. Hier werden über Jahre hinweg Beziehungen zu Unternehmen aufgebaut und gepflegt. Idealtypisch entsteht so eine Vertrauensbasis, die die Firmen dazu bewegt, Personalbedarfe eigenständig zu melden.

6.4 Anforderungen an Ausbilder/innen bei Teilzeit-Ausbildung

Die Erfahrungen der Ausbilder/innen aus der Interviewanalyse in Kapitel 5 zeigen, dass eine Teilzeit-Ausbildung in vielen Aspekten identisch mit der Durchführung einer Vollzeitausbildung ist (vgl. 1.1.2). Dennoch müssen, gerade unter dem Gesichtspunkt der zielgruppenspezifischen Bedürfnisse junger Eltern, einige Besonderheiten berücksichtigt werden, die in der nachfolgenden Checkliste zusammengestellt sind:

Arbeitszeitgestaltung	Können die vorhandenen Arbeitszeitmodelle, insbesondere Schichtpläne familienfreundlich gestaltet werden?	i
	Ist der Betrieb bereit, Abstriche hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität zu machen?	i
Methodik/Didaktik	Ist der/die Ausbilder/in versiert im Einsatz von Lehrmethoden?	i
	Ist sichergestellt, dass die betrieblichen Abläufe (z.B. Dienstpläne) eine zeitliche Verstraffung der Ausbildungsinhalte zulassen?	i
	Können die Aufenthalte in den unterschiedlichen Abteilungen des Betriebs an eine Teilzeitform angepasst werden?	i
	Ist der/die Ausbilder/in bereit, häufiger Feedback einzuholen, um evtl. Wissenslücken frühzeitig erkennen zu können?	i
	Gibt es regelmäßige Lehrgespräche?	i
Persönliche Einstellung des/der Ausbilders/in zu Teilzeitauszubildenden	Wird im Betrieb eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie gelebt?	i
	Akzeptiert der/die Ausbilder/in, dass die junge Mutter vom gesellschaftlichen Lebenszyklus „erst Schule, dann Ausbildung, dann Arbeit und später Kinder“ abweicht?	i
	Wird die Berufsausbildung als Erziehungsauftrag wahrgenommen?	i
	Ist der/die Ausbilder/in bereit, sich auf die besonderen Bedürfnisse einer jungen Mutter einzulassen, mit der z. T. spezifische Problemlagen einhergehen?	i
	Nimmt der/die Ausbilder/in eine offene Haltung gegenüber der/dem Teilzeit-Auszubildenden ein?	i
	Ist der/die Ausbilder/in bereit, persönlichen Themen Raum zu geben?	i
	Werden Vorurteile reflektiert wie z.B. „Eine ältere Auszubildende ist auf jeden Fall leistungsfähiger und hält größeren Belastungen stand“?	i
Führungsverhalten	Ist der/die Ausbilder/in sich seiner Funktion als Führungspersönlichkeit gegenüber den Auszubildenden bewusst?	i
	Werden Ausbildungsziele und Arbeitsaufträge klar verständlich kommuniziert?	i
	Werden Konflikte angesprochen und geklärt?	i
	Reagiert der/die Ausbilder/in bei Problemen situativ angemessen?	i
	Ist der/die Ausbilder/in bereit, bei Problemen ggf. Hilfe von Außenstehenden hinzuzuziehen (z.B. Ausbildungsbetreuung)?	i
	Werden gute Arbeitsleistungen gelobt und gewertschätzt?	i
	Wirtschaftliche Situation	Kann sich das Unternehmen die Kosten der Ausbildung leisten?
Können Fehlzeiten aufgrund von Krankheit des Kindes in einem angemessenen Rahmen akzeptiert werden?		i

Abbildung 32: Tabelle: Checkliste Anforderungen an Ausbilder/innen

Entscheidet sich ein Unternehmen für oder gegen eine Teilzeit-Ausbildung, sollte diese Entscheidung daher unter Einbeziehung der oben angegebenen Anforderungen an Betriebe und Ausbilder/innen getroffen werden. Die Mehrzahl der aufgeführten Punkte gilt genauso auch für Vollzeitausbildung. Tendenziell erleichtert es die Teilzeit-Ausbildung, wenn der oder die Ausbilder/in sich offen gegenüber der jungen Elternschaft zeigt und hier Akzeptanz und Toleranz lebt.

6.5 Besetzung von Teilzeit-Ausbildungsplätzen

Erfüllt ein Unternehmen die oben benannten Anforderungen, dann sollte die Besetzung des Ausbildungsplatzes mit Sorgfalt betrieben werden. Die Bewerber/innen sollten bestimmte Bedingungen hinsichtlich ihrer Bildungsvoraussetzungen sowie ihres familiären und sozialen Hintergrunds erfüllen.

In Bezug auf die Schulabschlüsse hat sich gezeigt, dass ein mittlerer oder höherer Bildungsabschluss nicht unbedingt garantiert, dass diese Bewerber/innen in der Lage sind, eine Berufsausbildung zielgerichteter zu verfolgen als z.B. ein/e Hauptschulabsolvent/in. Vielfach liegen die Schulabschlüsse schon mehrere Jahre zurück und haben so nur wenig Aussagekraft hinsichtlich der tatsächlichen Leistungsfähigkeit der jungen Mütter. Daher gilt: Es sollte ein Schulabschluss vorhanden sein, der erwarten lässt, dass die betrieblichen und berufsschulischen Anforderungen der Ausbildung erfüllt werden können. Allerdings sollte während des Auswahlverfahrens geprüft werden, ob die Bewerber/innen tatsächlich das gewünschte Leistungsniveau mitbringen.

Hierzu bietet sich ein Eignungstest an, um die aktuellen Leistungen der Bewerber/innen zu überprüfen. Über ein Praktikum kann sich das Unternehmen ein Bild über die sozialen und methodischen Kompetenzen der Auszubildenden machen und testen, ob die Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeiter/innen positiv verläuft. Wichtig ist dabei der Blick auf die Kinderbetreuung: Gestaltet sich diese während des Praktikums als stabil und ist eine Unterstützung der jungen Mutter durch das soziale und familiäre Umfeld erkennbar, dann kann man hin-

sichtlich der Zuverlässigkeit eine positive Prognose für den Ausbildungsverlauf treffen.

Hier ist eine Zusammenarbeit zwischen der Projektkoordinierungsstelle und Bildungsträgern, Arbeitsagenturen, Arge bzw. Leistungszentrum und Jugendamt, wie sie im Netzwerk Teilzeit-Ausbildung Lübeck gelebt wird (vgl. Kapitel 3.3), sehr wichtig. Durch eine passgenaue Berufsvorbereitung können die jungen Frauen bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut unterstützt werden, so dass ein reibungsloser Ausbildungsbeginn ermöglicht wird.

Trotz positiver Vorbereitung auf Teilzeit-Ausbildung können sich die individuellen Lebensbedingungen junger Mütter durch Trennung vom Partner, Zerwürfnis mit den Eltern, erneute Schwangerschaft oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse kurzfristig ändern. Diese Wechselfälle des Lebens können aber genauso auch Vollzeit-Ausbildungsverhältnisse betreffen und sind nicht vorhersehbar. Wichtig ist es in diesem Fall, schnelle und kompetente Hilfe durch Ausbildungsberater/innen der Kammern und Netzwerkpartner/innen leisten zu können.

7. Resümee: Praktikabilität der Teilzeit-Ausbildung aus der Sicht von Ausbilder/innen

Die Teilzeit-Ausbildung stellt bei der Gesamtbetrachtung des gegenwärtigen Veränderungsprozesses, in dem sich das duale System der Berufsausbildung in Deutschland befindet, nur eine Form dar, wie sich Ausbildung zukunftsorientiert gestalten kann. Indem die Ausbildungsverordnungen entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen und den individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden flexibel gehandhabt werden können, kündigen sich im Berufsbildungssystem große Veränderungen an: Entsprechend der gesellschaftlichen Realität, dass das Erlernen eines Berufs nicht zwangsläufig zu einer lebenslangen und kontinuierlichen Erwerbstätigkeit befähigt, werden sich Ausbildungsgänge immer mehr flexibilisieren müssen. Erkennbar ist dies am gegenwärtigen Trend zur Modularisierung von Berufsbildung.

Auch die Ausbilder/innen in den Unternehmen sind von dieser weitgreifenden Änderung betroffen, wird dadurch doch ein hohes Maß an eigener Flexibilität gefordert. Ausbilder/innen müssen ihr eigenes Fachwissen aktuell halten in einer Zeit, in der sich fachliche Kompetenzen innerhalb immer kürzer werdenden Abständen überholen. Doch nur mit dieser fundierten Grundlage kann eine qualitativ hochwertige Ausbildung stattfinden, dies gilt für Voll- und Teilzeit-Ausbildung gleichermaßen.

Die Teilzeit-Ausbildung platziert sich innerhalb eines geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes in einer Nische: Vorurteile gegenüber der Leistungswilligkeit und –fähigkeit insbesondere junger Mütter zeigen, dass man dieser Zielgruppe vielfach schlicht nicht zutraut, sich in beruflichem Umfeld angemessen einsetzen zu können. Ein positives Gegenbeispiel stellen die Erfahrungen mehrerer Teilzeit-Ausbildungsprojekte dar, die in der Vergangenheit durchgeführt wurden und die im Resultat zeigten, dass die Mehrheit der Teilzeit-Auszubildenden zuverlässig, engagiert und motiviert sind.

Zu diesem Ergebnis kommt auch die Evaluation des Lübecker STARegio-Projekts Teilzeit-Ausbildung. Der Einsatz der Industrie- und Handelskammer

sowie der Handwerkskammer Lübeck hat sich gelohnt: Eine reguläre Ausbildung in Teilzeit ist möglich, ohne dass das ausbildende Unternehmen besondere Belastungen auf sich nehmen muss. Bei einer entsprechenden Ausbildungsorganisation hinsichtlich makro- und mikrodidaktischer Bedingungen ist ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss für junge Mütter mit geeigneten Auszubildenden auch ohne sozialpädagogische oder sonstige Hilfestellungen erwartbar.

Hinsichtlich des makrodidaktischen Ausbildungssettings lassen sich folgende Feststellungen treffen: Wird ein Teilzeit-Ausbildungsverhältnis geschlossen, so muss der oder die Auszubildende dafür Sorge tragen, dass die zeitliche Organisation aus betrieblichen Gesichtspunkten praktikabel und sinnvoll erscheint. Sie muss für den/die Teilzeit-Auszubildende/n umsetzbar sein, weshalb die Kinderbetreuungsmöglichkeiten berücksichtigt werden müssen.

Die sachlich-zeitliche Gliederung der Ausbildung muss an die reduzierte Wochenarbeitszeit angepasst und kontinuierlich überprüft werden, damit die Vermittlung aller Ausbildungsinhalte gewährleistet ist. Die Inhalte müssen zeitlich gestrafft dargeboten werden. Bei der Umsetzung und vertraglichen Gestaltung der Teilzeit-Ausbildung ist es notwendig, dass Betriebe sich bei den für Berufsausbildung zuständigen Stellen, in der Regel sind dies die Kammern, kompetent beraten lassen können.

In Bezug auf die mikrodidaktische Ausbildungsgestaltung sind hinsichtlich des Methodeneinsatzes in der Teilzeitform keine gravierenden Unterschiede zur Vollzeitausbildung feststellbar. Im Prinzip können alle Lehr-Lernmethoden in gleicher Form eingesetzt werden wie bei der Vollzeitausbildung auch. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass Teilzeit-Auszubildende weniger häufig im Betrieb anwesend sind und Ausbilder/innen daher in dieser kurzen Zeitphase darauf achten müssen, dass sie regelmäßig Feedback darüber einholen, ob die bisher vermittelten Ausbildungsinhalte ausreichend verstanden wurden. Hier zeigt sich das regelmäßige Lehrgespräch als wichtiges Instrument, um dies sicherzustellen. Gibt es betriebsinterne Schulungen, so ist darauf zu achten, dass die Teilzeit-Auszubildenden daran teilnehmen können.

Der Bereich Kommunikation nimmt im mikrodidaktischen Ausbildungssetting den größten Raum ein. Wichtig ist es, jungen Eltern auch innerhalb des Arbeitsalltags Raum für ihre persönlichen Belange einzuräumen, damit evtl. auftretende Probleme schnell erkannt und im Sinne eines effektiven Konfliktmanagements bearbeitet werden können. Um die Mitarbeiter/innen des Unternehmens auf die Teilzeit-Ausbildung vorzubereiten, ist es wichtig, diese über die besondere Ausbildungsform zu informieren. Dadurch können Konflikte wie z.B. Neid auf günstigere Arbeitszeiten vermieden werden.

Diesbezüglich nimmt die Führungspersönlichkeit des/der Ausbilders/in eine wichtige Bedeutung ein: Für Auszubildende ist es wichtig, Klarheit hinsichtlich der an sie gestellten Anforderungen zu haben. Dies gilt genauso für Teilzeit-Auszubildende. Der kooperative Führungsstil zeigt sich hier als besonders geeignet, da er situativ angemessenes Handeln ermöglicht. Weder ist es für die Teilzeit-Auszubildende günstig, eine/n karitative/n Ausbilder/in zu haben, mit dem ausschließlich Gespräche über den Gesundheitszustand der Kinder geführt werden, die sachlichen Ausbildungsinhalte aber völlig außer Acht gelassen werden, noch ist es für eine/n Teilzeit-Auszubildende/n hilfreich, durch eine autoritäre Ausbilderpersönlichkeit lediglich in Bezug auf Leistung und das Erreichen von Sachzielen beurteilt zu werden.

Ein gesunder Mix aus sachorientierter Anleitung, empathischer Gesprächsbereitschaft und der Möglichkeit, eigenständig Arbeitsabläufe gestalten zu können setzt bei Ausbilder/innen die Bereitschaft voraus, sich selbst zu reflektieren und die eigenen Handlungs- und Beurteilungsmuster zu hinterfragen. Wichtig erscheint hierbei eine generelle Offenheit gegenüber der Lebenssituation der Teilzeit-Auszubildenden, die durch ihre frühe Elternschaft gängige gesellschaftliche Konventionen verletzen.

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Auswirkungen der Teilzeit-Ausbildung auf Unternehmen sind keine negativen Einflüsse feststellbar. Durch die reduzierte Ausbildungsvergütung stellt sie für kleinere Unternehmen einen Anreiz dar, zu-

sätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen – in Zeiten des Lehrstellenmangel ein gern gesehener Nebeneffekt.

Unter den beschriebenen mikro- und makrodidaktischen Voraussetzungen ist eine Teilzeit-Ausbildung in Betrieben gut umsetzbar. Wichtig ist jedoch, dass bei der Auswahl des/derr Teilzeit-Auszubildenden darauf geachtet wird, ob diese den Anforderungen genügen kann. Diesbezüglich wird deutlich, dass das Lübecker Konzept vor allem motivierte, leistungsbereite junge Eltern mit einem unterstützenden sozialen Umfeld anspricht.

Der ressourcenorientierte Ansatz des Lübecker Projekts setzt auf die Fähigkeiten der jungen Mütter und Väter hinsichtlich ihrer Selbständigkeit, ihres Verantwortungsbewusstseins und ihrer Motivation. Junge Eltern werden im Gegensatz zu anderen Teilzeit-Ausbildungsprojekten nicht in erster Linie als benachteiligte, förderungsbedürftige Menschen angesehen, die es gilt, sozialpädagogisch zu begleiten.

Dass es die Zielgruppe der ausbildungsfähigen jungen Mütter gibt, zeigen die bisher über das STARegio-Projekt initiierten 140 Teilzeit-Ausbildungsverhältnisse bis August 2007. Darüber hinaus hat die Projektevaluation jedoch auch ergeben, dass Teile der Interessenten/innengruppe den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit nicht gewachsen sind. Um denjenigen Eltern eine zeitreduzierte Ausbildung zu ermöglichen, die einen erhöhten Förderbedarf haben, braucht es spezifische Unterstützungsmaßnahmen. Diese sind:

- Teilzeit-Maßnahmen, in denen Schulabschlüsse nachgeholt werden können.
- Berufsvorbereitende Maßnahmen in Teilzeit, in denen länger zurück liegende Schulabschlüsse verbessert bzw. aktualisiert werden können und eine gezielte Berufsorientierung stattfindet.
- Für benachteiligte Eltern stellt die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in Teilzeit eine gute Möglichkeit dar, zu einem Berufsabschluss zu kommen. Über dieses Instrument wird eine sozialpädagogische

Begleitung ermöglicht, die innerhalb des Lübecker Projekts bislang nicht gegeben ist.

Gerade für junge Mütter oder Väter, die in ländlichen Regionen leben, gibt es derzeit noch kein ausreichendes Maßnahmenangebot. Hier sind individuelle Lösungsangebote gefragt. Je nach Fall muss entschieden werden, ob eine betriebliche Maßnahme (z.B. Praktikum) geeignet ist oder ob eine Maßnahme beim Bildungsträger nötig erscheint. Dies setzt bei den zuständigen Behörden voraus, dass bspw. die Arge-Mitarbeiter/innen sensibilisiert für Teilzeit-Ausbildung und offen für die Förderung junger Eltern sind.

In diesem Zusammenhang ist ein Hinweis auf die Unterrichtsgestaltung der beruflichen Schulen nötig: Diese sehen sich von der Teilzeit-Ausbildung kaum betroffen, da sich lediglich die betriebliche Ausbildungszeit reduziert, der Schulunterricht hingegen in der etablierten ganztägigen Organisation stattfindet. Mit Blick auf die Veränderungen innerhalb des dualen Systems, in dem Ausbildungsmodule eine immer größere Rolle spielen werden, sollte sich jedoch auch der schulische Kontext bewegen und flexiblere Unterrichtsformen entwickeln. Indem sich die Darbietungsform hinsichtlich zeitlicher und räumlicher Bedingungen verändert, könnten davon auch die Teilzeit-Auszubildenden profitieren. Denkbar wäre hier z.B. der verstärkte Einsatz von E-Learning.

Um die hohe Nachfrage nach Teilzeit-Ausbildungsplätzen decken zu können, bedarf es weiterhin einer zielgerichteten Akquisition. Notwendig für das Gelingen der Betriebsansprache ist dabei eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit: Noch führt die Teilzeit-Ausbildung in weiten Teilen Deutschlands ein Schattendasein, weshalb diese Form der zeitreduzierten Ausbildung vielen Unternehmen unbekannt ist. Aus diesem Grund ist ein flächendeckendes Beratungsangebot wünschenswert, wie es derzeit in Schleswig-Holstein durch die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammer gewährleistet ist. Dieses Beratungskonzept sollte bundesweit vor allem in die Regionen übertragen werden, in denen es gegenwärtig noch keinerlei Angebote zur Teilzeit-Ausbildung gibt. Bei der Information von Unternehmen hat sich die Ansiedelung der Beratungsstelle bei den Kammern als sehr positiv dargestellt, verfügen diese Institu-

tionen als regionale Wirtschaftsvertretung doch über ein relativ hohes Ansehen bei Betrieben.

Wichtig ist bei der Konzeption des Beratungsangebots, dass hier langfristige Strukturen geschaffen werden. Die Arbeitsform des Projekts ermöglicht es, kurzfristig gute Ergebnisse zu liefern. Um eine nachhaltige Arbeit zu ermöglichen, ist es jedoch notwendig, erfolgreiche Projekte strukturell in Förderprogramme umzusetzen. Nur so können Erfahrungen und Kontakte für die Akquisition über einen längeren Zeitraum genutzt werden.

Bis die Teilzeit-Ausbildung zur Regelausbildung wird und die Qualifizierung junger Mütter und Väter in der Gesellschaft als selbstverständlich angesehen wird, gibt es weiteren Handlungsbedarf. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ziel der Bundes- und Landespolitik muss eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung sein, die den Bedürfnissen arbeitender Mütter und Väter entspricht. Dazu wird es erforderlich sein, das Image der Betreuung durch Tagespflegepersonen in der Öffentlichkeit bspw. durch eine fundierte Ausbildung des Erziehungspersonals zu verbessern.

Ein weiterer Stolperstein neben der Kinderbetreuung stellt gerade für allein erziehende junge Frauen im Arbeitslosengeld II-Bezug die Frage der Finanzierung einer Teilzeit-Ausbildung dar. Erforderlich ist eine Finanzierung aus einer Hand. Der gegenwärtige „Behördenschwung“ stellt gerade für sozial Benachteiligte ein kaum überwindbares Hindernis auf dem Weg in die Selbständigkeit dar. Hier zeigt sich die Ironie der Bürokratie: Einerseits fordert der Staat seine Bürger/innen dazu auf, selbst für den eigenen Lebensunterhalt aufzukommen, andererseits werden aktive Bürger/innen auf dem Weg in die finanzielle Unabhängigkeit durch unverständliche und undurchschaubare Antragsstellungsverfahren genau dabei behindert.

Die deutsche Gesellschaft muss sich entscheiden: Will sie junge Eltern in ihrer Ausbildung fördern, um dadurch selbstbewusste Arbeitnehmer/innen zu entwickeln, die für nachfolgende Generationen Vorbilder sein können, oder will sie

junge Eltern in ihren Ausbildungsbemühungen ausbremsen und so den Grundstock für ein Leben in finanzieller Unsicherheit legen?

Die Erziehungswissenschaften, insbesondere die Arbeits- und Berufspädagogik, haben sich dieser Thematik bereits angenommen. Nun braucht es Einsicht auch in anderen Fachdisziplinen: Aus volkswirtschaftlicher Sicht wäre es ein fataler Fehler, jungen Eltern keine Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten, da sie die sozialen Sicherungssysteme langfristig belasten würden. Auch von betriebswirtschaftlicher Seite aus ist der Verzicht auf lernbereite, arbeitswillige Mütter und Väter unverständlich, da hier ein gutes Potential an Mitarbeitern/innen vorhanden ist. Doch nicht allein die Wirtschaft muss entsprechende Ausbildungsstellen zur Verfügung stellen – gefordert ist auch die Politik, um förderliche Bedingungen für Familien nicht nur zu versprechen, sondern auch tatkräftig zu unterstützen.

8. Konsequenzen für die bildungstheoretische Auseinandersetzung mit der Thematik Teilzeit-Ausbildung

Aus der vorliegenden Arbeit ergeben sich für die weitere wissenschaftliche Forschung Konsequenzen. Um diese darzustellen, ist abschließend eine Positionierung der gewonnenen Erkenntnisse innerhalb eines bildungstheoretischen Kontextes notwendig. Relevant für den Forschungsgegenstand sind die Genderforschung, die Benachteiligtenforschung, die Berufspädagogik und die Weiterbildungsforschung, für die sich jeweils unterschiedliche Konsequenzen ergeben.

8.1 Bildungstheoretische Rahmung

Die bildungstheoretische Rahmung der Ausbildung in Teilzeit lässt sich durch den Rückgriff auf die in Kapitel 1.2.2 dargestellten Dimensionen von Lehr-Lern-Methoden darstellen. TERHART (2000) nennt vier Dimensionen, die den Methodeinsatz beeinflussen: Zielerreichung, Sachbegegnung mit dem Lerngegenstand, Lernhilfe und Rahmung. Diese Dimensionen sollen nun auf die Ausbildung in Teilzeit angewendet werden. In Abbildung 35 werden die nun folgenden Ausführungen veranschaulicht und die methodisch-didaktischen Dimensionen der Teilzeit-Ausbildung dargestellt:

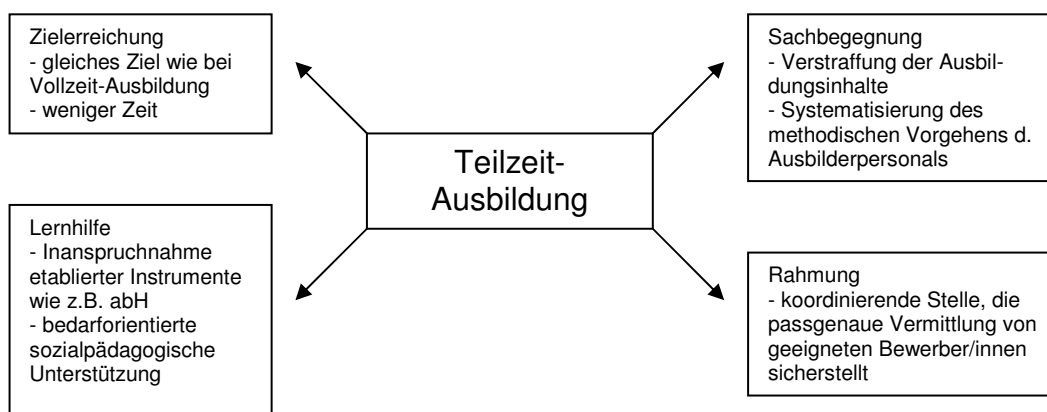


Abbildung 35: Methode Teilzeit-Ausbildung in Anlehnung an TERHART (2000, 27)

Im STARegio-Projekt wurde die makrodidaktische Ausprägung der Teilzeit-Ausbildung (vgl. Kapitel 3) so gestaltet, die Rahmenbedingungen durch eine koordinierende Stelle definiert werden.

Hinsichtlich der Dimension Zielerreichung ist anzumerken, dass in einer Teilzeit-Ausbildung die gleichen Ziele erreicht werden sollen, wie in einer dualen Ausbildung, die in der vollen Wochenarbeitszeit durchgeführt werden. Die Ziele werden durch die jeweilige Ausbildungsverordnung vorgegeben, die die Inhalte vorgibt, die zum jeweiligen Berufsbild gehören. Die Definition der Wochenarbeitszeit wird durch die Vorgaben der nach Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle bestimmt. Somit wird die Dimension „Zielerreichung“ in erster Linie durch den geringeren Zeitumfang bestimmt.

Daraus ergibt sich für die Dimension „Sachbegegnung“, dass die zu vermittelnden Inhalte in einer verstrafften Zeit dargeboten werden müssen. Wie jedoch sorgt das Ausbildungspersonal dafür, dass die Lerngegenstände in geeigneter Form vermittelt werden? Aus den Analyseergebnissen der Interviewstudie ergab sich, dass hierzu die sachlich-zeitliche Aufteilung und die Planung dahingehend, wann in welcher betrieblichen Abteilung welche Themen bearbeitet werden, entsprechend der zeitlichen Verfügbarkeit der Teilzeit-Auszubildenden umgestaltet werden muss. Inwiefern dies auf systematische Weise geschieht, ist nicht unmittelbar feststellbar. Ausbilder/innen gehen hier in unterschiedlicher Weise vor und setzen die Ausbildung häufig eher intuitiv um. Daher muss auf einen Qualifizierungsbedarf des Ausbildungspersonals gemäß der unter 7 dargestellten Anforderungen an Ausbilder/innen hingewiesen werden.

Diese der Weiterbildung zuzuschreibende Aufgabe kann auf unterschiedlichen Ebenen durchgeführt werden. Bildungstheoretisch ist zu prüfen, inwiefern Ausbilder/innen professionell qualifiziert und über entsprechende Kursangebote oder Arbeitskreise erreicht werden können. In der theoretischen Darstellung dieser Arbeit wurde das Konzept „Ausbilder/innen als Führungskräfte“ vorgestellt. Dies gilt es in die Weiterbildungsforschung zu integrieren. Auf program-matischer Ebene ist es sinnvoll, die derzeit in der Überarbeitung befindliche Ausbildereignungsverordnung um Gender-Aspekte zu erweitern.

Die Dimension Lernhilfe muss je nach individueller Ausgangslage der Auszubildenden unterschiedlich gestaltet werden. Lernen erfordert die Eigenaktivität des lernenden Individuums. Je nach Lerntypus sind Auszubildende in unterschiedlich hohem Umfang in der Lage, ihre Ausbildung selbständig zu gestalten und sich Inhalte eigeninitiativ anzueignen, oder benötigen in höherem Maße Unterstützung und Anleitung. Dies erfordert von dem/der Ausbilder/in die Bereitschaft, sich auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen einzustellen.

Hier schließt sich der Kreis zu den in Abschnitt 1.2 vorgestellten lerntheoretischen Grundlagen, in dem Lehr-Lern-Methoden vorgestellt wurden und auf die Sozial- und Methodenkompetenz des Ausbilderpersonals eingegangen wurde. Gerade bei einer Teilzeit-Ausbildung, in der die auszubildende Person durch ihre familiäre Verpflichtung neben der Berufstätigkeit in hohem Maße aktiv sein muss und nur ein begrenztes Zeitbudget zur Verfügung hat, lohnt sich von Seiten des Ausbilderpersonals eine individualisierte Herangehensweise, die sich auch in Form eines kooperativen, situativ angemessenen Führungsstils ausdrückt (vgl. 1.2.4).

8.2 Benachteiligtenförderung innerhalb der Berufspädagogik

Die Dimension Lernhilfe soll nun unter einem besonderen Aspekt der pädagogischen Forschung untersucht werden, nämlich unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligtenförderung. Die Ausbildung in Teilzeit wurde in der bisherigen Forschungsdiskussion meist ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Benachteiligtenförderung beleuchtet. Neben den in Kapitel 2 dargestellten Theorieansätzen des Projekts JAMBA, welches Ende der 90er Jahre maßgeblich zur Etablierung der Teilzeit-Ausbildung in Form von Förderprogrammen und Maßnahmenkonzeptionen beigetragen hat, hat die Giessener Berufspädagogin Marianne FRIESE im Rahmen ihres wissenschaftlichen Forschungsprogramms MOSAIK ebenfalls aus der Sicht der Benachteiligtenforschung zum Thema Teilzeit-Ausbildung gearbeitet. Mütter werden als mehrfach benachteiligte Personen angesehen, die aufgrund spezifischer Problemlagen besonderer Hilfen während der Ausbildung bedürfen. FRIESE zieht daraus den Schluss:

„Die bisherigen Befunde zeigen, dass junge Menschen mit Kindern in einer Berufsausbildung Unterstützung bei der Alltagsgestaltung, im Zeitmanagement sowie bei der Bewältigung bürokratischer Aufgaben benötigen. Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindererziehung bedarf einer kontinuierlichen sozialpädagogischen Begleitung.“ (FRIESE 2008, 30)

Diese Aussage stimmt mit den Erkenntnissen aus dem Modellprojekt JAMBA überein (vgl. ZYBELL 2003, NADER et al. 2003). Auch hier wird eine Ausbildung in Teilzeit nur dann für durchführbar gehalten, wenn eine zusätzliche sozialpädagogische Begleitung stattfindet, die die Zielgruppe der jungen Mütter bei der Bewältigung ihrer Ausbildung kontinuierlich unterstützt. Zum Gleichen Ergebnis kommt auch das Bundesnetzwerk Teilzeitberufsausbildung (vgl. 2.3.2.4).

Dem steht der Ansatz des Lübecker STARegio-Projekts diametral entgegen. Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass es in einer Vielzahl der Fälle möglich ist, dass junge Mütter eine Ausbildung in Teilzeit erfolgreich abschließen, auch wenn sie keine sozialpädagogische Unterstützung erhalten.

Wodurch lässt sich dieser abweichende Befund erklären? In den makrodidaktischen Voraussetzungen zeigen sich beim STARegio-Projekt Lübeck wesentliche Unterschiede zu allen anderen Vorgängerprojekten. Wurde die Teilzeitausbildung in den Projekten JAMBA, BEAT und Mosaik über Bildungsträger durchgeführt und eine sozialpädagogische Begleitung als unerlässlich definiert, so bot das Lübecker die Möglichkeit, in einem groß angelegten Feldversuch zu testen, wie sich eine Ausbildung in Teilzeit innerhalb der dualen Berufsausbildung unter Berücksichtigung spezifischer organisatorischer Details umsetzen lässt. Grundlage dafür ist der § 8 Berufsbildungsgesetz, der eine Teilzeitausbildung regulär ermöglicht.

Und so resultiert aus der Analyse der im Rahmen des STARegio-Projekts initiierten Teilzeit-Ausbildungsverhältnissen eine differenziertere Betrachtungsweise der Bedürfnisse von Teilzeit-Auszubildenden, die die Forschungsergebnisse von FRIESE (2008), PAUL-KOHLHOFF (2003), ZYBELL (2003), NADER et al. (2003) nicht widerlegt, sondern ergänzt. Wie sich im STARegio-Projekt gezeigt hat, ist

die in Kapitel 4 dargestellte Zielgruppe junger Mütter äußerst heterogenen und durch einen unterschiedlich hohen Grad der Benachteiligung ausgezeichnet.

Entsprechend eines bedarfsorientierten Bildungsgedankens hält die Verfasserin es daher für notwendig, die Frage, ob eine sozialpädagogische Begleitung notwendig ist, von den individuellen Voraussetzungen einer jeden Interessentin abhängig zu machen. Aus der Analyse des STARegio-Projekts wurde deutlich, dass es die leistungsfähigen jungen Mütter gibt, die ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit mitbringen. Für diese Zielgruppe ist eine spezifische Form der Lernhilfe nicht unbedingt erforderlich. Die Verfasserin hält es für kontraproduktiv, eine sozialpädagogische Betreuung regelhaft bei der Implementierung von Teilzeit-Ausbildung zu fordern. Dafür gibt es zwei Gründe:

Stigmatisierung: Wird eine Teilzeit-Ausbildung regulär mit sozialpädagogischer Begleitung angeboten, so kann dies zu einer negativen Besetzung der Ausbildungsform in Teilzeit führen. Der Begriff „sozialpädagogische Begleitung“ deutet dem Betrieb an, dass es sich bei der auszubildenden Person um eine schwache Kandidatin handelt, die aufgrund einer defizitären Ausgangslage nicht eigenständig in der Lage ist, eine Ausbildung zu bestreiten. Die vorliegende Arbeit hat jedoch gezeigt, dass die Zielgruppe der Teilzeit-Auszubildenden durch unterschiedliche Voraussetzungen gekennzeichnet ist, und so würden diejenigen Frauen, die neben einer hohen Motivation, guten Bildungsvoraussetzungen und einem hohen Organisationsgrad auch ein unterstützendes soziales Umfeld haben, in ihrem Status abgewertet werden.

Verstärkung der Zeitnot: Die sozialpädagogische Begleitung muss in den Ausbildungsablauf integriert werden. Wird sie zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten umgesetzt, so geht die Zeit für die als Hilfe gedachte Begleitung von dem ohnehin knapp bemessenen Zeitbudget der jungen Mutter ab.

Anders stellt sich die Frage nach einer zusätzlichen sozialpädagogischen Begleitung bei der Gruppe der jungen Mütter mit hohem Förderbedarf. Hier kann es durchaus notwendig sein, dass die Teilzeit-Auszubildende neben dem betrieblichen Ausbildungspersonal durch eine zusätzliche sozialpädagogische Be-

gleitung, wie sie z.B. FRIESE fordert, unterstützt wird. Praktikabel erscheint dies beispielsweise in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE, vgl. 7), in denen benachteiligte Jugendliche mit hohem Förderbedarf durch einen Bildungsträger eben diese sozialpädagogische Betreuung erhalten.

Mit der Beschreibung unterschiedlicher Zielgruppen für Teilzeit-Ausbildung je nach Ausgangsvoraussetzungen ergeben sich für die Dimension Rahmung also unterschiedliche Bedingungen. Zur regelhaften Implementierung einer Teilzeit-Ausbildung hat sich die koordinierende Funktion einer Beratungsstelle, wie sie im STARegio-Projekt gegeben ist, als hilfreich erwiesen. Zur Dimension Rahmung gehören jedoch auch Faktoren, die nicht einer pädagogischen Beeinflussung unterliegen, z.B. eine Infrastruktur in den Bereichen zielgruppenspezifische Beratung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten in ausreichender und qualifizierter Form sowie verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten, die den Teilzeit-Auszubildenden den Einstieg in eine berufliche Qualifizierung erleichtern.

Bildungstheoretisch diskutiert werden muss zukünftig, inwiefern Teilzeit-Ausbildung die Qualifizierungsform der Wahl für alle jungen Mütter sein kann. Aus der vorliegenden Arbeit ergibt sich die Einschätzung, dass junge Mütter mit hohem Förderbedarf nur sehr schwierig in eine betriebliche Teilzeit-Ausbildung integriert werden kann, da die Unternehmen und hier insbesondere die Ausbilder/innen die persönlichen Probleme z.B. in den Bereichen Bildung, soziales Netz, finanzielle Situation nur in begrenzter Form auffangen können. Zudem stellen die Berufsschulen durch ihre z. T. sehr anspruchsvollen Curricula hohe Anforderungen an die Bildungsvoraussetzungen der Auszubildenden. Für die Berufspädagogik ergibt dies den Auftrag, weiterhin an der Entwicklung passgenauer Maßnahmen für Mütter mit hohem Förderbedarf zu arbeiten, so dass es zukünftig ggf. Alternativen zur dualen Berufsausbildung gibt, die den Bedarfen der Schwächeren gerecht werden.

Hierzu könnte die Weiterentwicklung der modularen Ausbildung wichtige Anreize liefern. Wie unter 1.1 beschrieben, ist das duale Berufsbildungssystem derzeit in einer Umbruchsituation. Neben der dualen Berufsausbildung hat sich ein Ausbildungsmarkt der Berufsvorbereitung etabliert, in dem Jugendliche unter-

kommen, die nicht in eine betriebliche Ausbildung untergebracht werden konnten. Diese sehr unterschiedlichen Qualifizierungsmöglichkeiten bedürfen zukünftig einer Systematisierung. Nicht zuletzt sollte geforscht werden, inwiefern praktisch erworbenen Qualifikationen an eine Berufsausbildung angerechnet werden können.

8.3 Das duale System und Genderaspekte

Die Teilzeit-Ausbildung ist thematisch der feministischen Forschung zuzuordnen, stellt sie doch eine Qualifizierungsmöglichkeit dar, die junge Mütter zur Teilhabe am Arbeitsmarkt befähigen soll und die auf diese Weise zum Abbau von Benachteiligungen beitragen soll. Aus dieser Theorietradition heraus hat sich seit Beginn der 1990er Jahre die wissenschaftliche Forschung mit der Thematik Qualifizierung junger Mütter beschäftigt und die oben erwähnten Modellprojekte initiiert.

In Kapitel 2 wurde der Bezug zu Theorien aus der feministischen Forschung bzw. Genderforschung hergestellt. Aus der Analyse aktueller Literatur wurde deutlich, dass der Arbeitsmarkt, in den auch der duale Ausbildungsmarkt eingebettet ist, durch männerbündische Strukturen geprägt ist. Für Frauen ist es schwierig, in diese männerbündischen Systeme Eintritt zu finden. Dies zeigt sich schon bei der Berufswahl, die überwiegend in Berufen stattfindet, die eher Frauen zugeordnet werden und in denen sie Kenntnisse für spätere familiäre Aufgaben sammeln können. Eindrucksvoll wird dies deutlich, betrachtet man die in Kapitel 2.1.1 dargelegten moralischen Implikationen der Berufswahl. Diese moralischen Entscheidungszwänge spiegeln sich auch und in verstärkter Form in der Teilzeit-Ausbildung wider. Mütter haben systembedingte, strukturelle Nachteile gegenüber Menschen, die ihre Berufswahl unabhängig von z.B. der Frage der Kinderbetreuung treffen können. Zusätzlich sind sie noch stärker auf geschlechtsspezifisch codierte Berufe festgelegt als junge Mädchen ohne Kind.

Stellt die Teilzeit-Ausbildung tatsächlich eine Möglichkeit dar, geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen? Sicherlich ist die Ausbildung in Teilzeit ein Weg, um Müttern den Einstieg in den Beruf zu ebnen. Karrieremöglichkeiten

sind in den für Teilzeit-Ausbildung geeigneten Berufen jedoch nur bedingt gegeben, eher noch müssen Frauen in Berufen wie z.B. dem der Friseurin damit rechnen, dass sie, da es sich hier häufig um Niedriglohnbeschäftigungen handelt, weiterhin auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Somit ist ein Weg in ein eigenverantwortliches Leben ohne staatliche Hilfe und damit in Unabhängigkeit nur teilweise erwartbar.

Für die Genderforschung bedeutet dies, dass zukünftig überprüft werden muss, inwiefern und unter welchen methodisch-didaktischen Bedingungen eine Teilzeit-Ausbildung in Zukunftsberufen z.B. dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich ermöglicht werden kann. Bedeutsam ist diesbezüglich, wie das Interesse von Frauen an diesen Berufszweigen geweckt werden kann.

Junge Mütter vereinen auf eine besondere Art und Weise das Paradoxon von Gleichheit und Differenz zu Männern in sich. Viele Mütter sind hoch motiviert, einen Beruf zu ergreifen – ähnlich wie es junge Männer sind. Gleichzeitig stellt sich ihre Lebenswirklichkeit durch ihre familiären Verpflichtungen so grundlegend anders dar als die von jungen Männern, dass es erstaunt, wie gut einige Frauen den Spagat zwischen Beruf und Familie schaffen.

In diesem Kontext soll auf eine Gruppe hingewiesen werden, auf die sich das Augenmerk zukünftiger Untersuchungen innerhalb der Genderforschung verstärkt richten sollte: junge Väter. Unter den Teilzeit-Auszubildenden sind sie kaum aufzufinden. Der Abgleich mit HOYING und LANGES Theorieansatz einer männerbündischen Arbeitskultur liefert eine Erklärungsmöglichkeit dahingehend, dass Zeitpioniere, wie sie die männlichen Teilzeit-Auszubildenden zweifellos darstellen würden, bisher keine gesellschaftliche Akzeptanz finden und entsprechend der ihnen zgedachten Rolle als Ernährer und Versorger eher zuviel arbeiten als ihre Arbeits- und Ausbildungszeit zu reduzieren, um so verstärkt familiäre Verantwortung zu übernehmen. Erschreckend hoch ist auch die Zahl allein erziehender Mütter, die keinerlei Unterstützung in der Erziehung durch einen Partner erhalten.

Die Ausbildung in Teilzeit ist ein Versuch, das starre und relativ unflexible duale System der Berufsausbildung den Bedürfnissen einer spezifischen, von Zeitnot betroffenen Zielgruppe anzupassen. Mit dieser modifizierten Ausbildungsform wird grundsätzlich am Gedanken der betrieblich durchgeführten Ausbildung mit Ergänzung durch den theoretischen Berufsschulunterricht festgehalten. Das Berufsprinzip ist somit nach wie vor fest in der deutschen Gesellschaft verwurzelt.

Inwiefern das duale System den Anforderungen einer sich immer schneller wandelnden Wissensgesellschaft gewachsen ist, wird sich zeigen. Durch die Ansprüche einer globalisierten Welt, in der u. a. über einen Europäischen Qualifikationsrahmen diskutiert wird, ist jedoch absehbar, dass sich das deutsche Berufsbildungssystem verändern muss und wird. Diese Veränderung stellt auch eine Chance dar: Die Chance nämlich, flexible Ausbildungsmodelle einzuführen, die dem Individuum die Möglichkeit gibt, seine persönlichen Bedürfnisse mit den beruflichen Ansprüchen zu verbinden.

9. Literatur

ACKER, Christoph (2007): Ausbilden im Verbund. In: BiBB (Hrsg. 2007): JOB-STARTER Regional 2/2007. Im Verbund ausbilden – Kompetenzen ergänzen. Ausgabe 2/2007, 2. Jahrgang, Bonn, 4-8.

AEVO Ausbilder-Eignungsverordnung (1999):

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf, abgerufen am 17.08.07.

ANSLINGER, Eva (2004 a): Lebenslagen junger Mütter. Ein Blick in die Statistik. In: Universität Bremen, Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften, MOSAIK. Info-Brief 3, Februar 2004, Bremen, 2-3.

ANSLINGER, Eva (2004 b): Qualitative Charakterisierung der Zielgruppe. In: Universität Bremen, Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften, MOSAIK. Info-Brief 4, September 2004. Bremen, 3-4.

ASMUTH, Simone (ohne Datum): Handreichungen zur Zielfindung für STARegio-Projekte. Broschüre des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.

BAGULEY, Philip (1999): Optimales Projektmanagement. Strategische Planung, Erfolgreiche Durchführung, Effiziente Kontrolle. Niedernhausen/Ts. Titel der englischen Originalausgabe: Managing Successfull Projects, London 1995.

BAHRT, Hans J. (2004): Die „Allianz für die Familie“ im Kontext volkswirtschaftlicher und demographischer Trends. In: SCHMIDT, Renate; MOHN, Liz (Hrsg.) (2004): Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 26-31.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 a): Handbuch 1, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Allgemeine Grundlagen, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 b): Handbuch 2, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Planung der Ausbildung, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 c): Handbuch 3, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 d): Handbuch 4, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Ausbildung am Arbeitsplatz, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 e): Handbuch 5, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Förderung des Lernprozesses, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 f): Handbuch 6, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Ausbildung in der Gruppe, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 g): Handbuch 7, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Abschluss der Ausbildung, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BÄHR, Wilhelm H. (2002 h): Handbuch 8, Lernmaterial zur Vorbereitung auf die Ausbilder/-innen-Eignungsprüfung. Lexikon zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung, 3., veränderte Auflage, Berlin/Bonn.

BAUER, Frank; GROß, Hermann; LEHMANN, Klaudia; MUNZ, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Institut zur Erforschung sozialer Chancen ISO, Köln.

BBIG BERUFSBILDUNGSGESETZ (2005) in: BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2005): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. 2., überarbeitete Auflage. Bonn, Berlin.

BECKER, Stefan J. (2004): Greifbare Angebote müssen her. In: Familie & Beruf, Verlagsbeilage Nummer 87 zur Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 12. April 2006, Frankfurt, B1.

BENIEN, KARL (2003): Schwierige Gespräche führen. Modelle für Beratungs-, Kritik- und Konfliktgespräche im Berufsalltag. Reinbek bei Hamburg.

BEICHT, Ursula; FRIEDRICH, Michael; ULRICH, Joachim Gerd (2007): Steiniger Weg in die Berufsausbildung – Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36. Jahrgang, 2/2007, Bonn, 5-10.

BERATUNGSGESELLSCHAFT SCHLESWIG-HOLSTEIN: Informationen über das Förderprogramm Arbeit für Schleswig-Holstein (ASH)
www.bsh.sh, abgerufen am 18.08.2006

BERNHARD, Hans (2005): Konfliktbewältigung im Führungsalltag. In: KÄLIN, Karl, MÜRI, Peter (Hrsg. 2005): Sich und andere führen. Psychologie für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 15. Auflage. Bern, 154-180.

BIEDERMANN, Lutz (2007): Finanzierungsmöglichkeiten für Auszubildende in Teilzeit und deren Ausbildungsbetriebe. Unveröffentlichte Powerpoint-Präsentation des JobCenter Stuttgart im Rahmen einer Veranstaltung zum Thema Teilzeit-Ausbildung in Veitshöchheim am 21.06.2007.

BLÖCHLIGER, Karl (2005): Führungskräfte mit Profil. In: KÄLIN, Karl, MÜRI, Peter (Hrsg. 2005): Sich und andere führen. Psychologie für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 15. Auflage. Bern, 105-111.

BÖHM, Reinhard (2003): Konfliktmanagement. Eine Einführung. Soziale Kompetenz, SK 4. Skriptum des Österreichischen Gewerkschaftsbundes im Rahmen des Kursprogramms VOGB/AK. Online abrufbar unter <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/sk/SK-04.pdf>, abgerufen am 12.06.2007.

BREDOW, Antje, DOBISCHAT, Rolf, ROTTMANN, Joachim (2003 Hrsg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik von A-Z. Grundlagen, Kernfragen und Perspektiven. Diskussion Berufsbildung, Band 4. Baltmannsweiler.

BRÜGGEMANN, Birgit (2007): Ausbildung in Teilzeit – Probleme der Finanzierung des Lebensunterhalts. Unveröffentlichtes Dokument der IHK Flensburg mit Datum vom 2. Mai 2007.

BULMAHN, Edelgard (2003): Vorwort. In: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Handbuch zum Coaching von Ausbildungsinitiativen, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 8.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg. 2002): (Teilzeit-)Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv 02/02, Nürnberg.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG BiBB (Hrsg. 2003): Berufsbildung – Berufsausbildung – Weiterbildung, Bonn. Netzpublikation. Download am 04.04.2006 unter www.bibb.de.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG BiBB: Informationen über das Programm STARegio: <http://www.staregio.de/about/257.php>, abgerufen am 20.06.2006

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG BiBB: Die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, weibliche Jugendliche, westliches Bundesgebiet 2005.

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_ab0332.pdf#search=%22top%2025%20ausbildungsberufe%20bibb%22, abgerufen am 28.08.2007.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES BMAS (Hrsg. 2005): Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Köln.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG BMBF (Hrsg. 2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, Berlin, 9-50.

BUND-LÄNDER-AUSSCHUSS (2001): Eckpunkte für eine modifizierte Vollzeitausbildung. Beschluss Bund-Länder Ausschuss „Berufliche Bildung“ vom 30. März 2001. In: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg. 2002): (Teilzeit-)Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv 02/02, 79-80.

BORKENHAGEN, Peter; JÄKEL, Lutz; KUMMER, Andreas; MEGERLE, Andeas; VOLLMER, Lutz-Michael (2004): Netzwerk-Management. Lernkultur Kompetenzentwicklung Band 8, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG BMBF, Hrsg. (2005 a): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG BMBF, Hrsg. (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG BMBF, Hrsg. (2007):: Berufsbildungsbericht 2007. Bonn, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2004, Hrsg.): Elternschaft und Ausbildung – Analysen und Empfehlungen zu einem Problemfeld im Schnittpunkt von Familien- und Bildungspolitik. Wissen-

schaftlicher Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2005 a, Hrsg.): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Siebter Familienbericht der Sachverständigenkommission, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2005 b, Hrsg.): Familie ja, Kinder nein. Was ist los in Deutschland? Monitor Familiendemographie. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 1-3, Jg. 2005, Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2006, Hrsg.): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2006 b, Hrsg.): Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2007, Hrsg.): Das neue Elterngeld. Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Berlin.

BUTTLER, Günter, FICKEL, Norman (2002): Statistik mit Stichproben. rohwoalts enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg.

BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZgA) (Hrsg.) (2005 a): Wenn Teenager Eltern werden... Lebenssituation jugendlicher Schwangerer und Mütter sowie jugendlicher Paare mit Kind. Eine qualitative Studie im Auftrag der BZgA von Dr. Monika Friedrich und Dr. Annette Remberg unter Mitarbeit von Christine Geserick, MA. Reihe: Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung, Band 25. Köln.

BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZgA) (Hrsg. 2005 b): Teenagerschwangerschaften in Sachsen. Angebote und Hilfebedarf aus professioneller Sicht. Eine Studie im Auftrag der BZgA von Monika Häuler-Sczapan, Sabine Wienholz und Marion Michel. Reihe: Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung, Band 26. Köln.

CORNELIBEN, Waltraud (2006): Kontroversen um Kinder, Küche, Karriere. Geschlechterdebatten in Deutschland – eine Zwischenbilanz. In: DJI Bulletin 75, 2/2006, München, 6-10.

DEG, Robert (2006): Basiswissen Public Relations. Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. 2. Auflage. Wiesbaden.

DOSTAL, Werner (2006): Beruflichkeit als Bezugspunkt von Ausbildung und Rehabilitation. In: TRAMM, Tade; WICHER, Klaus; BISCHOFF, Jürgen (Hrsg. 2006): Eigenverantwortlichkeit fördern – berufliche Perspektiven entwickeln. Band 14 der Materialien zur Berufsbildung und zur beruflichen Rehabilitation, herausgegeben vom Berufsförderungswerk Hamburg, Hamburg, 209-223.

DIHK DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2004): Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin.

DIHK DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2005 a): Rechtsratgeber Berufsbildung. Handbuch für die Praxis. 19. neu bearbeitete Auflage. Bonn.

DIHK DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2005 b): Zukunftsfaktor Kinderbetreuung. Mehr Freiraum für Beruf und Familie. Ergebnisse einer DIHK-Kitabefragung. Berlin.

DIHK DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2005 c): Einstiegsqualifizierung 2005. Einstieg in die Berufsausbildung. 12 erfolgreiche Beispiele aus der Praxis. Berlin.

DJI DEUTSCHES JUGENDINSTITUT E. V. (Hrsg. 2005): Unterstützung für Alleinerziehende – Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe. Ein kommunales Handlungskonzept erstellt vom Deutschen Jugendinstitut im Auftrag des BMFSFJ. München.

EDERER, Günther; SEIWERT, Lothar J. (2000): Das 1 x 1 der Kundenorientierung. Wüste oder Oase. Das Strategiebuch für kundenorientierte Unternehmen. 3. Auflage, Offenbach.

EHRKE, Michael (2006): Der Europäische Qualifikationsrahmen – eine Herausforderung für die Gewerkschaften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35. Jahrgang, 2/2006, Bonn, 18-23.

EUROPÄISCHE KOMMISSION – Vertretung in Deutschland (Hrsg. 2007): Ungleiche Bezahlung- EU-Kommission kritisiert Gehaltsnachteile für Frauen. In: EU-Nachrichten Nr. 26, 17.07.2007, Berlin, 4-5.

FLICK, Uwe, VON KARDORFF, Ernst, STEINKE, Ines (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. rohwohlt's enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg.

FLÜTER-HOFFMANN, Christiane: Wir bremsen die Konjunktur. In: Familie & Beruf, Verlagsbeilage Nummer 87 zur Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 12. April 2006, Frankfurt, B2.

FORNECK, Hermann J., WRANA, Daniel (2005): Ein parzelliertes Feld. Eine Einführung in die Erwachsenenbildung. Bielefeld.

FORSYTH, Patrick (1997): Marketing – eine Einführung. Gezielte Planung, erfolgreiche Strategien, richtige Umsetzung. Niedernhausen/Ts. Titel der englischen Originalausgabe: Marketing for Non-Marketing Managers, London 1993.

FRANK, Irmgard; HENSGE, Kathrin (2007): Ausbildungsbausteine – ein Königsweg für Strukturreformen in der Berufsbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36. Jahrgang, 2/2007, Bonn, 40-44.

FRIESE, Marianne (2008): Die „Not der Zeit“. Implementierung von Teilzeiterwerbsausbildung als Regelsystem der beruflichen Bildung – Perspektiven und Probleme. In: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. Neue Formate in der Berufsbildung, Heft 112, September 2008, 62. Jahrgang, Seelze, 29-31.

FRIESE, Marianne, ANSLINGER, Eva (2007): Kompetenzentwicklung für junge Mütter – Ergebnisse aus Bremen und bundesweiter Transfer, MOSAIK Transfer. In: FRIESE, Marianne (Hrsg. 2007): MOSAIK. Info-Brief 7, Gießen, 4-13.

FRIESE, Marianne, HELMKEN, Christine, PREGITZER, Sabine, SCHWEIZER, Bettina (Hrsg.) (2001): Berufliche Lebensplanung für junge Mütter (BeLeM). Dokumentation der Fachtagung am 17. und 18. November in Bremen. Bremen.

FRIESE, Marianne, SCHWEIZER, Bettina: Bildung und Ausbildung junger Mütter: Eine Herausforderung für die Reform der beruflichen Bildung. In: FRIESE, Marianne, HELMKEN, Christine, PREGITZER, Sabine, SCHWEIZER, Bettina (Hrsg.) (2001): Berufliche Lebensplanung für junge Mütter (BeLeM). Dokumentation der Fachtagung am 17. und 18. November in Bremen. Bremen, 12-28.

FRIESE, Marianne; FISCHER, Bernd; PIENING, Dorothea; PREGITZER, Sabine (Hrsg. 2002): Teilzeit in der Ausbildung – eine Herausforderung für die Reform der beruflichen Bildung. Dokumentation der Fachtagung vom 19. März 2002 in Bremen. Bremen.

FRIESE, Marianne; ANSLINGER, Eva; BENNER, Ilka (2007): Die Zielgruppe Junge Mütter: Biografische Verläufe- empirische Befunde. MOSAIK Transfer Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Powerpoint-Präsentation des Workshop 1 der Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vom 11.06.2007 im Rathaus Schöneberg Berlin. Die Tagungsdokumentation ist online abrufbar unter

www.mosaikonline.info Downloads => MultiplikatorInnenschulung, abgerufen am 20.08.2007.

GARST, Anneke, SCHÖNING, Iris (2001): Casa Luna. Ein Hilfsangebot für minderjährige Mütter. In: FRIESE, Marianne, HELMKEN, Christine, PREGITZER, Sabine, SCHWEIZER, Bettina (Hrsg.) (2001): Berufliche Lebensplanung für junge Mütter (BeLeM). Dokumentation der Fachtagung am 17. und 18. November in Bremen. Bremen, 93-96.

GERICKE, Thomas (2005): Betriebe gewinnen: Akquisition von Ausbildungsplätzen und Aufbau von Kooperationen. Vortrag im Rahmen der hiba-Tagung: Trends und Perspektiven. Neue Anforderungen in der Benachteiligtenförderung. 21. März 2005, Hannover.

GESAMTFINANZIERUNGSPLAN des STARegio-Projekts 234 Teilzeit-Ausbildung, Stand 13.06.2006.

GUDJONS, Herbert (1997): Pädagogisches Grundwissen. Überblick-Kompodium-Studienbuch. 5., durchgesehene und ergänzte Auflage. Bad Heilbrunn.

GRUBER, Sabine; WEBER, Heiko (2007): Differenzierung der Ausbildungsangebote: Integration von Hauptschülern durch zweijährige Berufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36. Jahrgang, 2/2007, Bonn, 18-21.

HÄHNER, Beatrix (2001): Materialband zur Diplomarbeit „An der Schwelle zum Erwachsenenstatus: Jugendliche reflektieren anhand des Films ‚American Pie‘ ihre Lebenswelt. Eine geschlechtsspezifische Vergleichsstudie.“ Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich 03 – Sozial und Kulturwissenschaften, Fachgebiet Erziehungswissenschaften der JLU Gießen, Gießen.

HÄHNER, Beatrix, NÄPFLEIN Heidi (2005): Zieldefinitionen zum Projekt Teilzeit-Ausbildung. Unveröffentlichtes Dokument. STARegio-Projekt Teilzeit-Ausbildung IHK und Handwerkskammer Lübeck.

HANSEL, Jürgen, LONMITZ, Gero (2003): Projektleiter-Praxis. Optimale Kommunikation und Kooperation in der Projektarbeit. Vierte, überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg, New York, Hongkong, London, Mailand, Paris, Tokio.

HARTMANN, Melanie (2004): Coaching als Grundform pädagogischer Beratung. Verortung und Grundlegung. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie an der Fakultät für Psychologie und Pädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München.

HELFFERICH, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 2. Auflage. Wiesbaden.

HELMING, Elisabeth; SCHÄFER, Reinhild (2006): Gender Mainstreaming. Definition, Begriff, Geschichte, Instrumente, Verfahren. In: DJI Bulletin 75 Plus, 2/2006, München, 1-4.

HERBST, Dieter (1997): Das professionelle 1x1. Public Relations. Mehr Erfolg durch Öffentlichkeitsarbeit. Pressearbeit praktisch machen. PR rundum: von Aussendung bis Zeitung. Berlin.

HERKERT, Josef, TÖLTL, Harald (2006): Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. 54. Aktualisierung. Regensburg/Berlin.

HERRMANN, Harry (2005): Interviewen als Tätigkeit. In: FLICK, Uwe, VON KARDORFF, Ernst, STEINKE, Ines (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. rohwohlt's enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg, 360- 368.

HOPF, Christl (2005): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: FLICK, Uwe, VON KARDORFF, Ernst, STEINKE, Ines (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. rohwohlt's enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg, 349-360.

HÖYNG, Stephan; LANGE, Ralf (2004): Gender Mainstreaming – ein Ansatz zur Auflösung männerbündischer Organisationskultur? In: MEUSER, Michael ; NEUSÜß, Claudia (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe, Band 418, Bonn. 103-119.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (IHK) ZU LÜBECK (2006): Schule- und was dann? Der Weg in den Beruf. Für die Berufswahl der Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen 2006/2007. 6. Auflage, Lübeck.

IHK-VEREINIGUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN (ohne Datum): Was erwartet die Wirtschaft von Schulabgängern? Informationsflyer für Schüler, Eltern und Lehrer. Kiel.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ULM (Hrsg., 2006): Zukunft ... nur mit Ausbildung! Für die Berufswahl der Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen 2007. Ulm.

KÄLIN, Karl (2005): Selbstentwicklung. Die situativ-kooperative Führung. In: KÄLIN, Karl, MÜRI, Peter (Hrsg. 2005): Sich und andere führen. Psychologie für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 15. Auflage. Bern. 19-34.

KÄLIN, Karl, MÜRI, Peter (Hrsg. 2005): Sich und andere führen. Psychologie für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 15. Auflage. Bern.

KAUSA (Hrsg., ohne Datum): Die Ausbildungsinitiative: Ein Ziel – fünf innovative Ausbildungsstrukturprojekte. Köln.

KLOAS, Peter-Werner (2007): Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug“. Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36. Jahrgang, 2/2007, Bonn, 45-49.

KLUGE, Susann, KELLE, Udo (1999): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Qualitative Sozialforschung Band 4. Opladen.

KOWAL, Sabine; O'CONNELL, Daniel C. (2005): Zur Transkription von Gesprächen. In: FLICK, Uwe, VON KARDORFF, Ernst, STEINKE, Ines (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. rohwohlt's enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg, 437-447.

KRAHECK, Nicole (Hrsg.) (2001): Verbesserung der beruflichen Chancen von Mädchen und jungen Frauen. Praxismodelle Band 6. Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. Deutsches Jugendinstitut e.V. München.

LANGE, Ute; HARNEY, Klaus; RAHN, Sylvia; STACHOWSKI, Heidrun (Hrsg. 2001): Studienbuch Theorien der beruflichen Bildung. Grundzüge der Diskussion im 20. Jahrhundert. Studienbücher Berufs- und Wirtschaftspädagogik Band 1, hrsg. von Klaus Harney. Bad Heilbrunn/Obb.

LANGE, Jens; RIEDEL, Birgit (2007): Fachkräfte – das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen. In: KOMDAT Jugendhilfe, Themenheft zur Kindertagesbetreuung, 10. Jahrgang, Heft Nr. 1/07, Juni 2007, Dortmund, 10-12.

LANGE, Jens; SCHILLING, Matthias (2007): Neu sichtbar werdende Realitäten – Kindertagesbetreuung in Deutschland. In: KOMDAT Jugendhilfe, Themenheft zur Kindertagesbetreuung, 10. Jahrgang, Heft Nr. 1/07, Juni 2007, Dortmund, 2-5.

LAMBERTZ, Günter, LANGE, Vera (2001): Teilzeit-Ausbildung in Härtefällen zulassen. Info-Rundbrief vom 27.07.2001 an alle IHKs.

MEIER, Rolf (2001): Führen mit Zielen. Fördern, Fordern, Motivieren. 2., neu bearbeitete Auflage, Reihe Fit for Business, 516. Regensburg, Düsseldorf, Berlin.

NADER, Laima (2005): Muttersein als Beruf? Zur Bedeutung von Berufsausbildung für junge allein erziehende Frauen. In: thema FORSCHUNG, Heft 2, Fokus Geschlecht. Monsheim 28-30. Online abrufbar unter: <http://www.abpaed.tu-darmstadt.de/arbeitsbereiche/pk/publikationen.tud>, abgerufen am 18.04.07.

NADER, Laima; PAUL, Gwendolyn; PAUL-KOHLHOFF, Angela (2003): An der Zeit – Zur Gleichzeitigkeit von Selbständigkeit und Begleitung aus Sicht der Betriebe, der Berufsschulen und der Bildungsträger. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik. Münster.

NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG (2005): Eckpunkte für zeitmodifizierte Berufsausbildung und Berufsvorbereitung. Unveröffentlichtes Dokument mit Datum vom 30.06.2005.

NETZWERK TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

<http://www.projekt-beat.de/netzwerk.php><http://www.projekt-beat.de/netzwerk.php>, abgerufen am 16.08.2006.

NITZSCHE, Isabel (2001): Erfolgreich durch Konflikte. Wie Frauen im Job Krisen managen. Reinbek bei Hamburg.

OPASCHOWSKI, Horst W. (2006): Das Moses Prinzip. Die 10 Gebote des 21. Jahrhunderts. Gütersloh, München.

PÄTZOLD, Günter (2003): Lehr-Lern-Methoden in der beruflichen Bildung: eine empirische Untersuchung in ausgewählten Berufsfeldern. Studie im Auftrag des Institutes Technik und Bildung der Universität Bremen, Programmträger im BLK-Programm: Neue Konzepte in der dualen Ausbildung. Oldenburg.

PAUL-KOHLHOFF, Angela: Vorbemerkung. In: ZYBELL, Uta (2003): An der Zeit – Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik. Münster, 7-10.

PAUL, Gwendolyn, ZYBELL, Uta (2005): Junge Mütter – Berufsausbildung als Weg zur Unabhängigkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jahrgang, 2/2005, Bonn, 37-41.

PLÜNNECKE, Axel, WERNER, Dirk (2004): Das duale Ausbildungssystem. Die Bedeutung der Berufsausbildung für Jugendarbeitslosigkeit und Wachstum. Positionen 9. Beiträge zur Ordnungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln.

PREGITZER, Sabine (2004): Brüchige Vereinbarkeit. Die Situation junger Mütter vor dem Hintergrund widersprüchlicher Lebenslagen und Zukunftsperspektiven. In: Universität Bremen, Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften, MOSAIK. Info-Brief 3, Februar 2002, Bremen, 3-5.

PROGNOS AG (Hrsg. 2005): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin.

PUHLMANN, Angelika (2006): Von der Förderung Benachteiligter zur Normalität. Berufsausbildung für junge Mütter. Vortrag im Rahmen der Fachtagung Teilzeitberufsausbildung am 13. Juni 2006 in Bielefeld.

QUANTE-BRANDT, Eva (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf: Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Berufsbildung, Arbeit und Innovation, Band 21, Bielefeld.

RABEY, Gordon P. (2001): Basiswissen für Führungskräfte. Selbstmanagement, Teambildung, Arbeitsorganisation. Niedernhausen/Ts. Titel der englischen Originalausgabe: In Charge, London 1994.

RASKOPP, Kornelia, ACKER, Christoph (2004): STARegio - Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jahrgang, 3/2004, Bonn, 29-31.

RASKOPP, Kornelia (2006): Zuwendungsbescheid. Schreiben vom 13.06.2006 an die Handwerkskammer Lübeck.

RAUSCHENBACH, Thomas; LANGE, Jens; RIEDEL, Birgit (2007): Pionierstimmung in der Kindertagesbetreuung. Ehrgeizige Ziele im Lichte aktueller Entwicklungen. In: KOMDAT Jugendhilfe, Themenheft zur Kindertagesbetreuung, 10. Jahrgang, Heft Nr. 1/07, Juni 2007, Dortmund, 1-2.

RE/init e. V. (Hrsg. 2005): Handbuch Teilzeitberufsausbildung. Recklinghausen.

REGG, Jens; AUSTERMANN, Dietrich; DÖRING, Uwe (2007): Berufsausbildung und SGB II. Brief an die schleswig-holsteinischen Arbeitsgemeinschaften, Job- und Leistungszentren sowie Optionskommunen gemäß SGB II mit Datum vom 24. Juli 2007. Kiel.

RICHARD, Arnold: Mutterschaft in der Adoleszenz. In: FRIESE, Marianne, HELMKEN, Christine, PREGITZER, Sabine, SCHWEIZER, Bettina (Hrsg.) (2001): Berufliche Lebensplanung für junge Mütter (BeLeM). Dokumentation der Fachtagung am 17. und 18. November in Bremen. Bremen, 100-113.

RIEDEL, Birgit (2006): DJI Kinderbetreuungsstudie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf- für viele Eltern immer noch ein Wunschtraum? In: DJI Bulletin 77, 4/2006, München, 19-20.

RIEDEL, Birgit (2007): Zwischen Beruf und Leihoma – zum aktuellen Profil in der Kindertagespflege. In: KOMDAT Jugendhilfe, Themenheft zur Kindertagesbetreuung, 10. Jahrgang, Heft Nr. 1/07, Juni 2007, Dortmund, 7-9.

ROSENKÖTTER, Ingelore (2007): Grußwort zum Fachtag MOSAIK Transfer am 12.1.2007 in Bremen. In: FRIESE, Marianne (Hrsg. 2007): MOSAIK. Info-Brief 7, Gießen, 2-3.

SCHELTEN, Andreas (2005): Grundlagen der Arbeitspädagogik. Vierte, vollständig neu bearbeitete Auflage. Stuttgart.

SHELTON, Andreas (1994): Einführung in die Berufspädagogik. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Stuttgart.

SCHMIDT, Christiane (2005): Analyse von Leitfadeninterviews. In: FLICK, Uwe, VON KARDORFF, Ernst, STEINKE, Ines (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 4. Auflage. rohwohlt's enzyklopädie. Reinbek bei Hamburg, 447-456.

SCHMIDT, Renate; BRAUN, Ludwig Georg (2004): Grußwort: Familienorientierte Personalpolitik bringt Gewinn. In: DIHK DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (Hrsg.) (2004): Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin.

SCHMIDT, Renate; MOHN, Liz (Hrsg.) (2004): Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt. Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

SCHULZ VON THUN, Friedemann (2006): Miteinander reden. Band 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 44. Auflage. Reinbek bei Hamburg.

SEYD, Wolfgang (2006): Berufsbildung – handelnd lernen, lernend handeln: handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen. 2. vollständig neu gefassete Auflage. Hamburg.

SEYD, Wolfgang (2005): Der Berufsausbilder. Die berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen des Ausbilders nach der AEVO. 8., grundlegend überarbeitete Auflage. Hamburg.

SGB II (Sozialgesetzbuch II), online abrufbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/index.html, abgerufen am 24.08.2007.

SPECHT, Gerd (2006): „BQF-Programm“, Vorhabenskizze. Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit (BEAT). Ein Modellprojekt zur beruflichen Integration von

jungen, insbesondere allein erziehenden jungen Müttern und Vätern bis 25 Jahre. Unveröffentlichte Vorhabensskizze des Bildungsträgers RE.init e.V. mit Datum vom 16.08.2006.

STARREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG FÜR JUNGE MÜTTER UND VÄTER SOWIE IN PFLEGE EINGEBUNDENE JUNGE MENSCHEN: Internetauftritt und Lehrstellenbörse des Lübecker Projekts Teilzeit-Ausbildung:
www.teilzeit-ausbildung.de, abgerufen am 18.08.2006.

STARREGIO-PROJEKT TEILZEIT-AUSBILDUNG FÜR JUNGE MÜTTER UND VÄTER SOWIE IN PFLEGE EINGEBUNDENE JUNGE MENSCHEN (Hrsg. 2006): Ausbildung in Teilzeit. Wegweiser für junge Mütter und Väter sowie in Pflege eingebundene junge Menschen, 2. Auflage, Lübeck.

TERHART, Ewald (2000): Lehr-Lern-Methoden. Eine Einführung in Probleme der methodischen Organisation von Lehren und Lernen. 3., ergänzte Auflage. Weinheim und München.

TRAMM, Tade, WICHER, Klaus, BISCHOFF, Jürgen (Hrsg. 2006): Eigenverantwortlichkeit fördern – berufliche Perspektiven entwickeln. Materialien zur Berufsbildung und zur beruflichen Rehabilitation, Band 14, Hamburg.

TROLTSCH, Klaus; KREKEL, Elisabeth M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35. Jahrgang, 1/2006, Bonn, 12-18.

ULRICH, Joachim Gerd; KREKEL, Elisabeth M. (2007): Welche Ausbildungschancen haben „Altbewerber“? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36. Jahrgang, 2/2007, Bonn, 11-13.

VOPEL, Klaus W. (2000): Wirksame Workshops. 80 Bausteine für dynamisches Lernen. 2. Auflage, Salzhausen.

WATZLAWICK, Paul; BEAVIN, Janet; JACKSON, Don (2000): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. 10., unveränderte Auflage. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle.

WEIß, Reinhold (200): Beruflichkeit und Modularisierung schließen sich nicht aus: Die Alpenländer machen es vor! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35. Jahrgang, 4/2006, Bonn, 3-4.

WRANA, Daniel (2003): Lernen lebenslanglich... Die Karriere lebenslangen Lernens. Eine gouvernementalitätstheoretische Studie zum Weiterbildungssystem. Frankfurt am Main. Online abrufbar unter:
<http://www.copyriot.com/gouvernementalitaet/>, abgerufen am 27.04.07.

ZIERAU, Johanna (2002): Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufsausbildung. Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Wege aus der Sackgasse-Mütter lernen“ am 30. September und 1. Oktober 1999 in Berlin. In: BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg. 2002): (Teilzeit-)Ausbildung für junge Mütter und Väter. Modellprojekte aus der Praxis. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv 02/02, 85-95.

ZYBELL, Uta (2003): An der Zeit – Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik. Münster.

ZYBELL, Uta (2005): Berufsorientierung, Geschlecht und Moral. Kolloquien im BIBB, Heft 5, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn.

10. Internetquellen

Ausbildungsbetreuung Schleswig-Holstein: www.ausbildungsbetreuung.de, abgerufen am 10.08.2007, 9:30 Uhr.

BERUFENET, Berufsinformationen einfach finden. Angebot der Bundesagentur für Arbeit: www.berufenet.de, abgerufen am 21.11.2007, 17:49 Uhr.

Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de, abgerufen am 25.07.2007, 18:29 Uhr.

Bundesinstitut für Berufsbildung: www.bibb.de, abgerufen am 25.07.2007, 17:30 Uhr.

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.bzga.de, abgerufen am 25.07.07, 17:25 Uhr.

Girls´ Day: www.girls-day.de, abgerufen am 6.11.2007, 9:07 Uhr.

Handwerkskammer Lübeck: www.hwk-luebeck.de, abgerufen am 16.01.2007, 8:27 Uhr.

Industrie- und Handelskammer zu Lübeck: www.ihk-schleswig-holstein.de, abgerufen am 16.01.2007, 8:27 Uhr.

JOBSTARTER, Nachfolgeprogramm von STARegio zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze: www.jobstarter.de, abgerufen am 16.01.2007, 8:27 Uhr.

Netzwerk Teilzeitberufsausbildung: www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de, abgerufen am 16.01.2007, 8:27 Uhr.

Projekt Beat, BQF-Projekt in Trägerschaft des Bildungsträgers RE/init e.V.:
www.teilzeitberufsausbildung.de, www.projekt-beat.de, abgerufen am
11.07.2007, 9:30 Uhr.

Projektgruppe Familienfreundlicher Betrieb des Ministeriums für Wissenschaft,
Wirtschaft und Verkehr: www.landesregierung.schleswig-holstein.de, abgerufen
am 16.01.2007, 8:27 Uhr.

Projekt MOSAIK, wissenschaftliches Vorhaben zur Untersuchung von Teilzeit-
berufsausbildung unter Leitung von Frau Prof. Dr. Marianne Friese, Universität
Gießen: www.mosaikonline.info, abgerufen am 11.07.2007, 10:33 Uhr.

STARegio – Bundesprogramm zur Strukturverbesserung der Ausbildung in
ausgewählten westdeutschen Regionen: www.staregio.de, abgerufen am
16.01.2007, 8:27 Uhr.

STARegio-Projekt Teilzeit-Ausbildung Lübeck: www.teilzeit-ausbildung.de, ab-
gerufen am 16.01.2007, 8:28 Uhr.

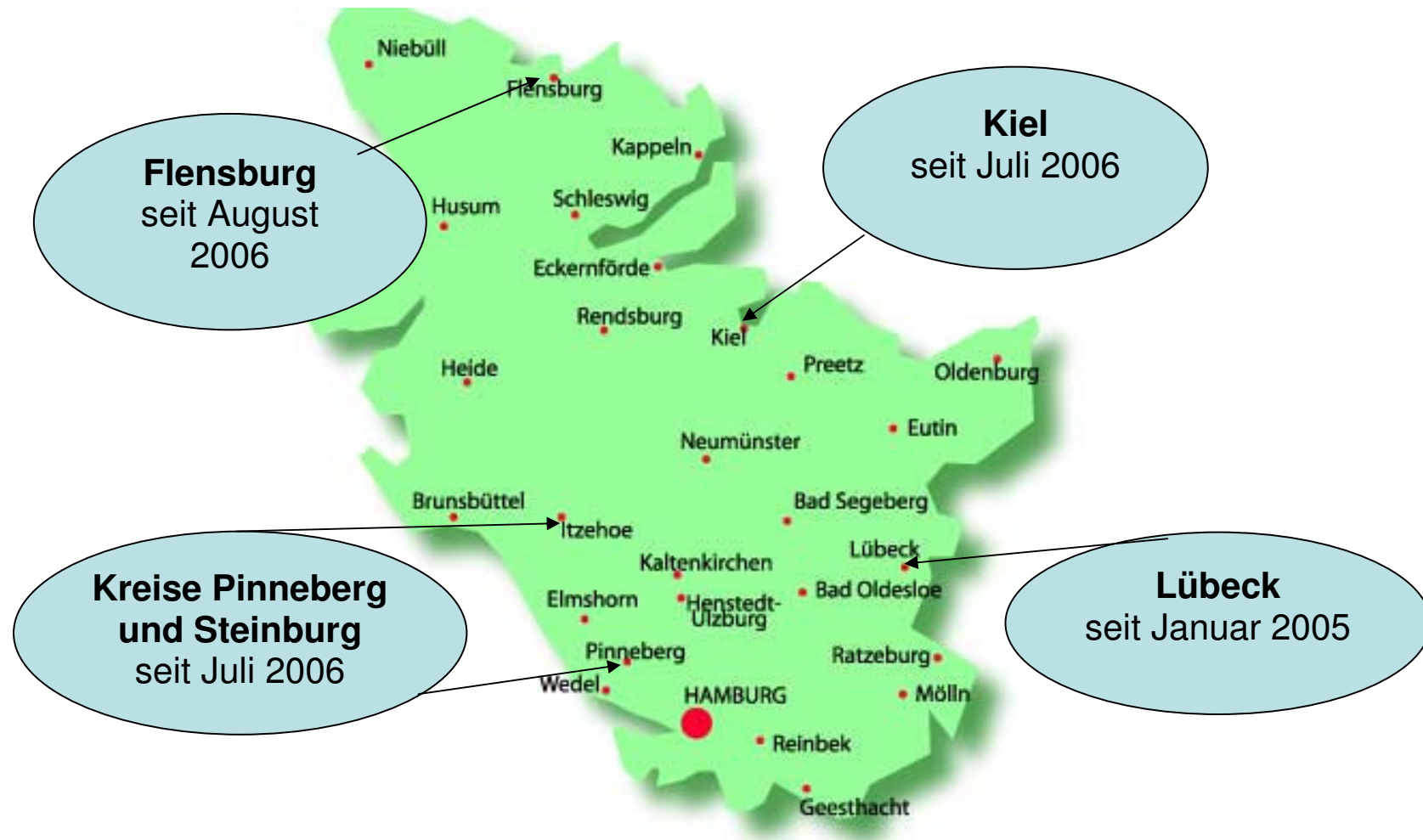
Zukunftsprogramm Arbeit der schleswig-holsteinischen Landesregierung:
<http://www.ib-sh.de/1364/>, abgerufen am 11.07.2007, 9:30 Uhr.

11. Anhang

Die nachfolgenden Inhalte liefern zum einen zusätzliche Informationen rund um
das Themengebiet Teilzeitausbildung. Zum anderen sind Informationen zur Da-
tenanalyse und die Interviews im Originalwortlaut enthalten.

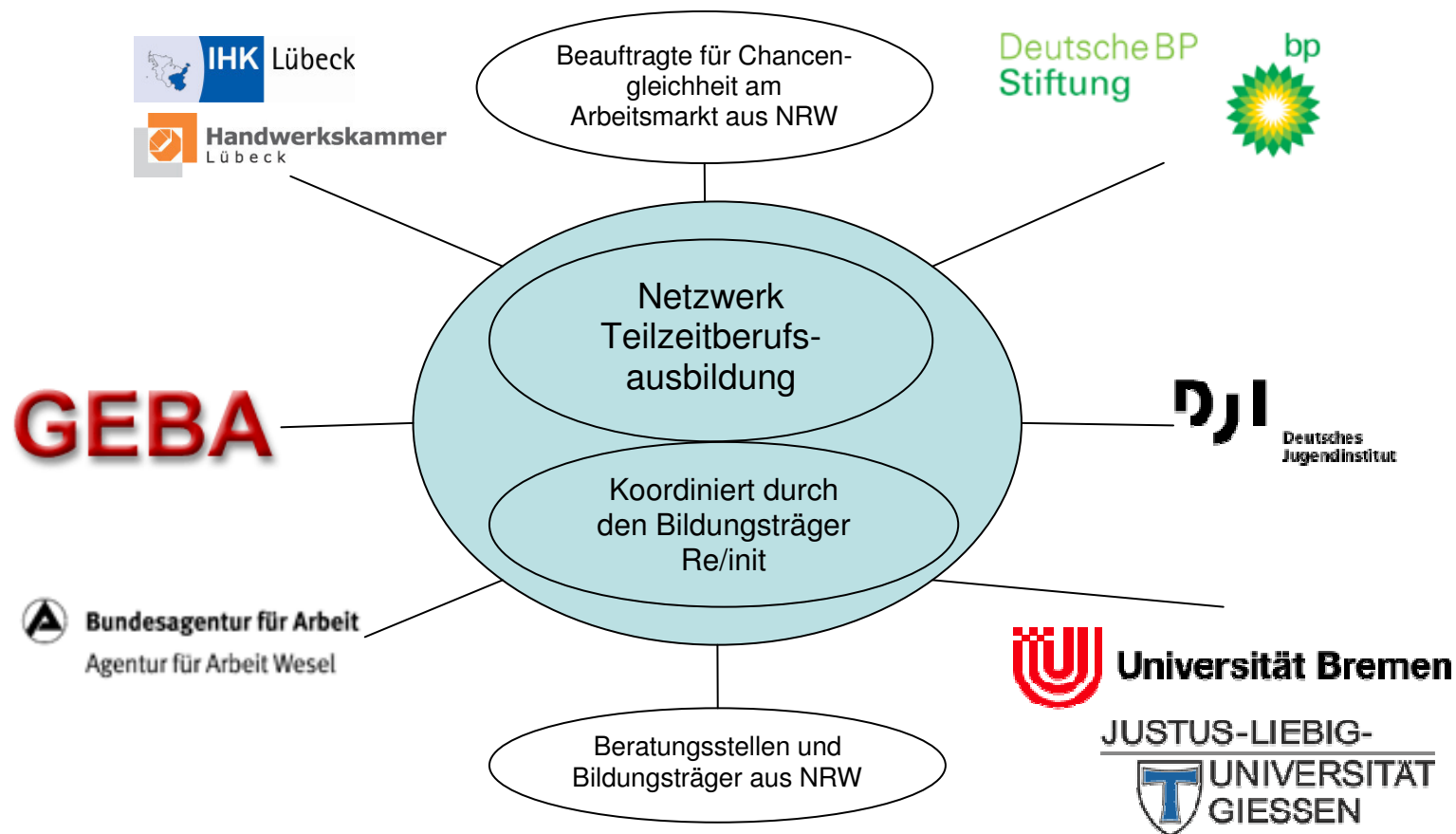
11.1 Netzwerke

11.1.1 Netzwerk Teilzeitausbildung Schleswig-Holstein



11.1.2 Netzwerk Teilzeitausbildung Bundesebene

(vgl. www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de 16.01.2007/8:27 Uhr))



11.2 Projekte und Bildungsangebote zum Thema Teilzeitausbildung auf Bundesebene

Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit! Sortiert nach Postleitzahlen

Nr.	Projekt	Projektträger	Ansprechpartner	Straße/Haus-Nr.	PLZ	Ort	Telefon	E-Mail
1	Projektverbund LiLA	LIFE e. V.	Anja Wolff	Dircksenstr. 47	10178	Berlin	030 3087980	wolff@life-online.de
2	Alleinerziehende durch Umschulung in Arbeit - Büroberufe in Teilzeit (IHK)	Campus § more GmbH Institut Reinickendorf	Jutta Schulze	Thyssenstr. 7-17	13407	Berlin	030 4148494	jutta.schulze@campus-and-more.de
3	STARegio-Projekt "Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahresowie in Pflege eingebundene junge Menschen"	IHK und HWK Lübeck	Heidi Näpflin (HWK), Beatrix Hahner (IHK)	Fackenburger Allee 2	23554	Lübeck	0451 6006- 143 und - 144	naepflin@ihk-luebeck.de hahner@ihk-luebeck.de
4	Ausbildung in Teilzeit	IHK Kiel, HWK Lübeck	Cornelia de Buhr, Kerstin Frowein	Bergstr. 2	24105	Kiel	0431 5149- 225 und - 229	debuhr@kiel.ihk.de kerstinfrowein@hwk-luebeck.de
5	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) - kooperatives Modell - Ausbildung in Teilzeit für junge Frauen mit Kind(ern)	Dienstleistungszentrum Neumünster, ARGE von Stadt Neummünster und Agentur für Arbeit	Peter Baade (Teamleiter im Fallmanagement U25)	Friedrichstraße 7- 19	24534	Neumünster	04321 5586-231	

6	Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter und in Pflege eingebundene junge Menschen	HWK Flensburg	Frau Fusun Hansen	Johanniskirchhof 1-7	24937	Flensburg	0461 866138	f.hansen@hwk-flensburg.de
7	Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter und in Pflege eingebundene junge Menschen	IHK zu Flensburg	Birgit Brüggemann	Heinrichstr. 28-34	24937	Flensburg	0461 806426	brueggemann@flensburg.ihk.de
8	Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahresowie in Pflege eingebundene junge Menschen	Handwerkskammer Lübeck und IHK Kiel	Antje Gerdau	Ostholder Allee 2	25421	Pinneberg	04101 821307	antjegerdau@hwk-luebeck.de
9	Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahresowie in Pflege eingebundene junge Menschen	Handwerkskammer Lübeck und IHK Kiel	Marie Jürgens	Langer Peter 27 a-b	25524	Itzehoe	04821 7702527	juergens@kiel.ihk.de
10	Umschulung in Teilzeit 'Kombi Teilzeit 07' Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen und Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	Jobcenter Wildeshausen, Landkreis Oldenburg	Sabine Behrens	Ankerstr. 21	26122	Oldenburg	04431 85108	ruehmkorf.ingrid@bfw.de
11	Familie und Umschulung	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH	Beate Schlachter, Susanne Busche	Kanalstr. 23	26135	Oldenburg	0441 21906831	beate.schlachter-herrschel@bnw.de susanne.busche@bnw.de

12	TaF - Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kind	Diakonisches Werk Stadtverband für Innere Mission in Hannover e.V. Sina	Helia Geller- Fehling	Nordfelder Reihe 23	30159	Hannover	0511 1698183	hgeller-fehling@sina-hannover.de
13	EvA - Erfolgreich vorbereitet auf eine Ausbildung	DAA Hannover	Marion Haake	Kleine Drakenburger Str. 7a	31582	Nienburg	0511 12186111	Marion Haake@daa-bw.de
14	Teilzeitausbildung für alleinerziehende junge Frauen unter 27 Jahren	IB Mittelhessen	Irene van Daalen	Moritz-Budge-Str. 28	35576	Wetzlar	06441 4478710	irene.vandaalen@internationaler.bund.de
15	Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter/Projekt MOSAIK	Justus-Liebig-Universität Gießen, FB 03 Sozial- und Kulturwissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft, Fachgebiet Berufspädagogik/Arbeitslehre	Marianne Friese	Karl-Glöckner-Str. 21b	35394	Gießen	0641 9924030	marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de
16	Teilzeitausbildung für junge Mütter	Volkshochschule Göttingen e.V.	Susanne Berdelmann	Theodor-Heuss- Straße 21	37075	Göttingen	0551 495243	berdelmann@vhs-goettingen.de
17	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme für junge Mütter	Verein zur Förderung von Frauenerwerbstätigkeit im Revier e. V.	Christel Wetzold	Deutsche Str. 10	44339	Dortmund	0231 985158-14	wetzold@vffr.de

18	MiA ViA - Mütter in Ausbildung, Väter in Ausbildung; Castrop-Rauxel	RE/init e.V.	Marita Frank	Münsterstr. 7	44575	Castrop-Rauxel	02305 441741	marita.frank@reinit.de
19	BOQ-BEAT - Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit	RE/init e.V., Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH	Kerstin Degener-Kirsch	Südstr. 19-21	44625	Herne	02323 169101	degener-kirsch@web.de
20	MiA ViA- Mütter in Ausbildung, Väter in Ausbildung; Herne	RE/init e.V., Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH	Kerstin Degener-Kirsch	Südstr. 19-21	44625	Herne	02323 169101	degener-kirsch@web.de
21	BOQ-BEAT - Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit	RE/init e.V., Bildungszentrum des Handels e.V.	Susanne Scheffler	Querenburger Str. 19-23	44789	Bochum	0234 4385920	susanne.scheffler@reinit.de
22	BOQ-BEAT - Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit	RE/init e.V.	Daniela Murano	Am Steintor 3	45657	Recklinghausen	02361 3021160	daniela.murano@reinit.de
23	Jo Fa Job und Familie	RE/init e.V.	Nadine Heidemann	Am Steintor 3	45657	Recklinghausen	02361 3021360	nadine.heidemann@reinit.de

24	BOQ-BEAT Vest - Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit in den Bezirksstellen der VESTISCHEN ARBEIT Kreis Recklinghausen Vest und bei der Kreisverwaltung Recklinghausen	RE/init e.V.; Bildungszentrum des Handwerks e.V.	Verena Albert	Am Steintor 3	45657	Recklinghausen	02361 30210	verena.albert@reinit.de
25	MiA ViA - Mütter in Ausbildung, Väter in Ausbildung; Recklinghausen	RE/init e.V.	Daniela Murano	Am Steintor 3	45657	Recklinghausen	02361 3021160	daniela.murano@reinit.de
26	MiA ViA- Mütter in Ausbildung, Väter in Ausbildung; Marl	Bildungszentrum des Handels e.V.	Christiane Donath	Wiesenstr. 3	45770	Marl	02365 963930	miavia@bzdhd.de
27	BOQ-BEAT - Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit	RE/init e.V.	Gabriele Herweg- Zaide	Weberstr. 65	45879	Gelsenkirchen	0209 947685821	Gabriele.Herweg-Zaide@reinit.de
28	MoVa - Modifizierte Vollzeitausbildung	RE/init e.V.	Gabriele Herweg- Zaide	Weberstr. 65	45879	Gelsenkirchen	0209 947685821	Gabriele.Herweg-Zaide@reinit.de
29	Jo Fa Job und Familie	RE/init e.V.	Ute Schick	Weberstr. 65	45879	Gelsenkirchen	0209 947685815	ute.schick@reinit.de

30	Vorbereitung auf eine Teilzeit-Erwerbstätigkeit oder Teilzeit-Berufsausbildung	Trivium GmbH im Auftrag der Arge SODA	Barbara Raasch	Ottilienstr. 32	46049	Oberhausen	0208 6205312	b.raasch@trivium-gmbh.de
31	BOQ-BEAT - Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine Betriebliche Erstausbildung in Teilzeit	RE/init e.V.	Alexandra Kalettka	Gladbecker Str. 23	46236	Bottrop	02041 7733432	alexandra.kalettka@reinit.de
32	MiA ViA Bottrop	RE/init e.V.	Alexandra Kalettka	Gladbecker Str. 23	46236	Bottrop	02041 7733432	alexandra.kalettka@reinit.de
33	Berufsvorbereitung für junge Mütter und Väter in Teilzeit (keine eigene Zielgruppenmaßnahme, sondern TZ-Kapazitäten in den "normalen" TZ-bvB)	verschiedene Träger im Bezirk der Agentur für Arbeit Wesel	Christiane Naß	Reeser Landstr. 61	46483	Wesel	0281 9620552	Wesel.BCA@arbeitsagentur.de
34	BAFF Betriebliche Ausbildung für Frauen in Teilzeit	Geba Münster, Arbeitsgemeinschaft Münster	Gabriele Schöpker (Geba), Frau Waltke (Arge)	Friedrich-Ebert-Str. 18	48153	Münster	0251 5209890 (Schöpker), 0251 698540 (Waltke)	Schoepker@geba-muenster.de
35	BAFF - Betriebliche Ausbildung für Frauen in Teilzeit - Ein individuelles Coaching von ausbildungssuchenden jungen Müttern	GEBA Münster, Impulse e.V.	Gabriele Schöpker (GEBA), Frau Badelt und Herr Berding (Impulse)	Südstr. 12	48213	Warendorf	0251 1334633 (GEBA), 02581 93280 (Impulse)	Schoepker@geba-muenster.de

36	ModUs - Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Kinder, Betriebe	CJD Bonn	Jenny Becker (Projektleitung), Elisabeth Wößner-Schmelzle	Graurheindorfer Straße 149	53117	Bonn	0228 9896-211	jenny.becker@cjd.de elisabeth.woessner@cjd.de
37	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	Donner + Partner GmbH	Ute Anheuser	Große Bleiche 14-20	55116	Mainz	06131 9111965	anheuser.mz@donner-partner.de
38	Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender	Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.	Frau Walzok	Taunusstr. 33-35	60329	Frankfurt	069 70509921	b.walzok@vbff-ffm.de
39	Teilzeitausbildung für junge Mütter im Verbund	Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V., Internationaler Bund	Frau Bischoff	Taunusstr. 33-35	60329	Frankfurt	069 70509933	e.bischoff@vbff-ffm.de
40	JAMBA - Junge alleinerziehende Mütter in Berufsausbildung	Fresko e.V.	Alexandra Ahr	Dotzheimer Str. 109	65197	Wiesbaden	0611 40807415	a.ahr@fresko.org
41	Berufsausbildung in Teilzeit - Projekt diana	Paritätischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg	Gabriele Buch	Haußmannstr. 6	70188	Stuttgart	0711 2155-163	buch@paritaet-bw.de
42	Berufsausbildung in Teilzeit - Projekt diana	Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn	Beate Englert	Wilhelmstr. 26	74072	Heilbronn	07131 8887724	beate.englert@djhn.de

43	Münchner Initiative Junge Frauen in Arbeit	WfZ - Werkstätten für Zweiradmechanik e.V.	Helga Jäger	Landsberger Str. 501	81245	München	089 89054830	jaeger@wfz-muenchen.de
44	Tau - Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter	bfz Bamberg	Frau Alter, Frau Hüttner	Lichtenhaidestr. 15	96052	Bamberg	0951 9655834	alter.christiane@ba.bfz.de

Herzlichen Dank an Verena Albert von RE/init e.V., die im Rahmen der Netzwerkleitung des Bundesnetzwerks einen Großteil der Daten zusammengestellt hat.

11.3 Vertragszusätze für Teilzeitausbildung

Vertragszusatz für Teilzeit-Auszubildende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen

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

VARIANTE A

Das Ausbildungsverhältnis wird auf die Dauer der Regelausbildungszeit angelegt.

Die Ausbildungszeit inklusive Berufsschulbesuch beträgt mindestens 25 Wochenstunden.

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

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

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

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

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

Die Vergütung verringert sich prozentual im Verhältnis zur vereinbarten Wochenbildungszeit.

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

Ort

Datum

Der Ausbildende
(Stempel, Unterschrift)

Die/der Auszubildende
(Vor- und Familienname)

Die gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden

Muster

Sie erhalten diese Vordrucke bei
der Industrie- und Handelskammer zu
Lübeck sowie der Handwerkskammer
Lübeck.

Vertragszusatz für Teilzeit-Auszubildende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen

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

VARIANTE B

Das Ausbildungsverhältnis verlängert die Regelausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt inklusive Berufsschulbesuch mindestens 20 Wochenstunden.

In Ausbildungsjahren mit einem Tag Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche 16 Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 4 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

In Ausbildungsjahren mit zwei Tagen Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche 12 Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 4 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

In berufsschulfreien Wochen verbleibt die/der Auszubildende jeweils 4 Stunden pro Tag im Betrieb.

Zeiten über die tägliche betriebliche Ausbildungszeit von 4 Stunden sollten mindestens zwei Wochen vorher mit der/dem Auszubildenden vereinbart werden.

Die Regelausbildungszeit wird um _____ Jahr verlängert.

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

Die Vergütung verringert sich prozentual im Verhältnis zur vereinbarten Wochenausbildungszeit.

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

Ort

Datum

*Sie erhalten diese Vordrucke bei
der Industrie- und Handelskammer zu
Lübeck sowie der Handwerkskammer
Lübeck.*

Der Ausbildende
(Stempel, Unterschrift)

Die/der Auszubildende
(Vor- und Familienname)

Die gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden

Vertragszusatz für Teilzeit-Auszubildende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen

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

VARIANTE C

Variables Ausbildungsverhältnis innerhalb der Wochenstundenzahl von 20 - 40 Stunden

Die Ausbildungszeit beträgt inklusive Berufsschulbesuch mindestens _____ Wochenstunden.

In Ausbildungsjahren mit einem Tag Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche _____ Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 4 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

In Ausbildungsjahren mit zwei Tagen Berufsschulbesuch pro Woche verbleibt die/der Auszubildende für den Rest der Woche _____ Stunden im Betrieb. Dabei ist die tägliche betriebliche Ausbildungszeit so festzulegen, dass die/der Auszubildende mindestens 4 Stunden pro Tag im Betrieb zur Ausbildung zur Verfügung steht.

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

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

Die Regelausbildungszeit wird um _____ Jahr verlängert.

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

Die Vergütung verringert sich prozentual im Verhältnis zur vereinbarten Wochenbildungszeit.

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

Ort

Datum

*Sie erhalten diese Vordrucke bei
der Industrie- und Handelskammer zu
Lübeck sowie der Handwerkskammer
Lübeck.*

Der Auszubildende
(Stempel, Unterschrift)

Die/der Auszubildende
(Vor- und Familienname)

Die gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden

11.4 Leitfaden Ausbilder/innenbefragung

1. Was hat Sie motiviert, eine Ausbildung in Teilzeit anzubieten?
2. Beschreiben Sie bitte den bisherigen Verlauf der Teilzeitausbildung in Ihrem Unternehmen.
3. Haben Sie vor der Ausbildung von Frau XY schon ausgebildet?
4. Wenn ja, vergleichen Sie bitte die Erfahrungen, die Sie mit Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben, mit Ihren Erfahrungen mit der Teilzeit-Auszubildenden: Wo liegen Unterschiede, was ist gleich?
5. Beschreiben Sie bitte Ihre Rolle als Ausbilder/in. Worauf legen Sie in der Ausbildung Wert, wie ist ihr Selbstverständnis?
6. Wie stellt sich Ihre Funktion als Ausbilder/in in der Ausbildung von Frau XY dar?
7. Wie gehen Sie mit der Tatsache um, dass Frau XY ein Kind hat? Sind damit besondere Anforderungen an Sie als Ausbilder/in verknüpft?
8. Ist bei Frau XY Ihre Sozialkompetenz in anderer Form gefordert als bei Vollzeit-Auszubildenden?
9. Wenden Sie in konkreten Lernsituationen bei Frau XY eine andere Methodik oder Didaktik an als bei Vollzeit-Auszubildenden?
10. Hat die Ausbildung von Frau XY besondere Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation Ihres Unternehmens?
11. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Ausbildung in Teilzeit?
12. Würden Sie noch einmal eine Teilzeit-Auszubildende einstellen?

11.5 Transkriptionsschema

Die Interviews wurden nach den nachfolgend benannten Regeln niedergeschrieben (vgl. HAHNER 2001):

11.5.1 Abkürzungen für Redebeiträge

- I:** Abkürzung für Redebeiträge der Interviewerin
- A1:** Diese Abkürzung bezeichnet Ausbilder/in Nr. 1. Die Ausbilder/innen werden durchnummeriert, wodurch die Interviews voneinander unterschieden werden können.
- L1:** Die Abkürzung L bezeichnet die evtl. beim Interview anwesende Auszubildende. Analog zu den Ausbilder/innen sind auch sie durchnummeriert (Ausbilderin A1 bildet Auszubildende L1 aus usw.).

11.5.2 Abkürzungen für Pausen

- kurze Pause, die ein kurzes Innehalten von bis zu einer Sekunde darstellt.
- ... kurze Pause, die bis zwei Sekunden dauert
- (5 Sek. Pause) Pause von fünf Sekunden Dauer

11.5.3 Bezeichnungen von Besonderheiten in der Sprechweise

- (*lachen bis **) Beginn einer längeren Textpassage, in der eine besondere Sprechweise auffällt, in diesem Fall Lachen.
- * Ende dieser Textpassage
- an/angefangen Der Schrägstrich markiert Versprecher oder Sprünge im Verlauf einer Redepassage.
- und deshalb Die Unterstreichung bezeichnet eine besondere Betonung
- Mhm. Lautumschreibung für einen Ermutigungslaut der Interviewerin.
- Der Bindestrich am Ende einer Rede signalisiert eine Unterbrechung des Redners oder dass dieser plötzlich aufhört zu sprechen.

11.5.4 Kommentierungen und nichtverbale Aktivitäten

(zustimmend) Die kursive Schreibweise sowie die Klammern zeigen, dass es sich um einen Kommentar der Transkription handelt.

(Mitarbeiterin betritt den Raum) Nichtverbale Aktivitäten werden zum Zeitpunkt ihres Auftretens kursiv und in Klammern wiedergegeben.

11.5.5 Unverständliche Textpassagen

(XXX) Textpassagen, die wegen schlechter Tonqualität oder wegen sich überlappender Wortketten bei der Transkription nicht verstanden werden konnten, werden mit XXX gekennzeichnet.

11.5.6 Anonymisierung/Datenschutz

Vor der Befragung wurden alle Beteiligten darüber informiert, dass das Gespräch mittels Diktiergerät aufgezeichnet wird und für die spätere Evaluation niedergeschrieben wird. Alle Beteiligten waren damit einverstanden. Gleichzeitig wurde allen Befragten zugesichert, dass sämtliche Personen- und Firmennamen sowie Ortsangaben anonymisiert wiedergegeben werden.

Die nachfolgenden Interviews sind daher vollständig anonymisiert, die Namen aller Beteiligten wurden verändert. Die den Interviews zugrunde liegenden Tonbänder wurden gelöscht.

11.6 Interviews im Originalwortlaut

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Interviews im Originalwortlaut wiedergegeben.

11.6.1 Interview 1 mit Frau Albrecht vom 27.09.2006

- 1 **Ausbildungsberuf:** Kauffrau für Bürokommunikation
2 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2005 zunächst in Vollzeit
3 Nach Bekanntwerden der Möglichkeit der
4 Teilzeitausbildung wurde die Ausbildung im
5 November 2005 auf Teilzeit umgestellt. (30
6 Stunden-Vertrag)
7 **Ausbildungsende:** 31.07.2008
8 **Unternehmen:** Kleines Inkasso-Büro mit zwei Angestellten und
9 insgesamt zwei Auszubildenden.
10 **Ausbilderin:** Frau Albrecht ist selbst allein erziehende Mutter
11 gewesen und kennt die Situation, als junge Mutter
12 eine Ausbildung mit der Kindererziehung
13 vereinbaren zu müssen aus eigener Erfahrung.
14 **TZ-Auszubildende:** Mareike Kubitz, Geburtsjahr 1983, allein
15 erziehende Mutter einer kleinen Tochter.
16 **Schulabschluss:** Realschulabschluss
17 **Kinderbetreuung:** Schwierig, da es aus der Familie keine Unterstüt-
18 zung gibt. Frau Kubitz ist ausschließlich auf eine
19 Tagesmutter angewiesen, es gibt daher häufige
20 Fehlzeiten. Wenn die Tochter krank ist, hat Frau
21 Kubitz keine andere Wahl, als zur
22 Kinderbetreuung zu Hause zu bleiben.
23 **Interviewsituation:** Das Interview fand in der Firma von Frau Albrecht
24 statt. Die Firma liegt in einem Wohnhaus in einem
25 Wohngebiet am Rande eines Gewerbegebietes.
26 Die Befragung wurde im Büro der Inhaberin
27 durchgeführt, in dem sich Aktenstapel der
28 verschiedenen Mandaten wiederfinden. Frau
29 Albrecht saß an ihrem Schreibtisch, die
30 Interviewerin ihr gegenüber. Das Interview lief
31 störungsfrei ab.
32
33
34 **I:** Ja.., also ähm, ich hab hier so einen Leitfaden vorbereitet, wo ich ´n
35 paar Fragen notiert hab, die ich Ihnen jetzt äh eben stellen werde, und
36 dann wärs für mich ganz wichtig dass Sie da einfach frei drauf
37 antworten
38 **A1:** Gut.
39 **I:** und dann so erzählen, wie das bei Ihnen läuft. - Ähm, zunächst
40 einmal wärs für mich ganz wichtig zu wissen, was Sie eigentlich
41 motiviert hat, diese Ausbildung mit der Frau Kubitz in Teilzeit
42 anzubieten.
43 **A1:** Ja, also erstmal bin ich selbst Mutter von zwei Kindern und hab also
44 auch während ich mein Kind schon hatte ein Jahr noch meine
45 Ausbildung nachgemacht, also ich war auch sehr früh Mutter und hab
46 meine Ausbildung dadurch unterbrochen, (*atmet*) und nach einem
47 Jahr nachgemacht und musste aber in Vollzeit arbeiten, was natürlich
48 auch nicht so schön ist, deswegen- (*atmet*) also für mich ist das immer
49 so, also ich bin ne sehr intensive Mutter gewesen und ich finde das

50 eigentlich schade, wenn man den ganzen Tag so von dem Kind wenn
51 es noch so klein ist getrennt sein muss, also ich bin eigentlich auch
52 der Meinung, man sollte so lange es möglich ist, zu Hause bleiben
53 mit'm Kind, auf jeden Fall die ersten drei Jahre bis das in'n
54 Kindergarten geht, und deswegen finde ich das eigentlich sehr positiv,
55 dass man das machen kann.

56 **I:** Mhm.

57 **A1:** Natürlich unterstütze ich das auch.

58 **I:** Also hat das bei Ihnen auch so biographische Gründe gehabt, das-

59 **A1:** Jaa! Genau.

60 **I:** Sie wissen, wie es einfach so ist.

61 **A1:** Genau.

62 **I:** Ok. Ja, beschreiben Sie doch mal wie die Teilzeitausbildung bei Ihnen
63 hier im Unternehmen bisher verlaufen ist.

64 **A1:** Ja, also im Grunde ist es ja so-, äh, sie geht zweimal die Woche ja zur
65 Schule

66 **I:** Mhm.

67 **A1:** und dann arbeitet sie eigentlich hier bis um zwei ... so, dass, schon,
68 das läuft schon eigentlich ganz gut so mit der Arbeitszeit, weil wir ja
69 auch noch nachmittags Leute hier haben

70 **I:** Mhm.

71 **A1:** sonst wär's in bisschen problematisch, weil, natürlich ist das schon
72 schön wenn in Büro in ganzen Tag besetzt ist. Aber da ich ja noch
73 zwei Leute hier nachmittags hab, dann geht das immer.

74 **I:** Mhm.

75 **A1:** Jo, was soll ich dazu sagen? ... Ich sag ja, das einzige Problem ist
76 eben die vielen Krankheitstage, weil, durch das Kind ist sie ja
77 anwesend zu höchstens 50%

78 **I:** Mhm.

79 **A1:** können schon, naja, sie selbst ist ja dann auch mal krank

80 **I:** Mhm.

81 **A1:** Und das ist das Pro/ einzigste Problem, was ich jetzt im Moment so
82 hab.

83 **I:** Und war das gleich von Anfang an so?

84 **A1:** Ja, also eigentlich schon. ... Kann- mh, ist ja eigentlich sehr viel krank

85 **I:** Mhm.

86 **A1:** von Anfang an eigentlich. Mhm,

87 **I:** Wie läuft das dann so mit der Stoffvermittlung?

88 **A1:** Ja, das ist eben, das Problem.

89 **I:** dass man-

90 **A1:** Also ich hab zum Beispiel ne Ausbil/Auszubildende, die den ganzen
91 Tag hier ist, die also auch nicht ha (*lacht*) so oft krank ist,

92 **I:** Mhm.

93 **A1:** und die kann natürlich schon wesentlich mehr.

94 **I:** Mhm. Also haben sie dann auch schon Ausbildungserfahrung mit
95 andern Azubis gehabt, oder

96 **A1:** Ja, also wir

97 **I:** was?

98 **A1:** machen schon seit ähhh Jahren Auszubild/ haben wir Auszubildende,
99 also von daher hab ich schon viel Aus/viel Erfahrung.

100 **I:** Mhm. ... Ja, das ist ja gut, dass Sie da ähm schon so
101 Vergleichsmöglichkeiten haben, denn das ist natürlich noch praktisch
102 die nächste Frage, die mich interessiert: Wenn Sie jetzt mal so
103 vergleichen, die Erfahrungen, die Sie mit Vollzeit-Azubis gemacht
104 haben, äh jetzt mit den Erfahrungen mit der Frau Kubitz – wo liegen
105 da so die Unterschiede oder gibt's vielleicht auch Sachen die gleich
106 sind?
107 **A1:** Also, das kann man nicht weh (*lacht*) beantworten, weil das typbedingt
108 auch ist.
109 **I:** Mhm.
110 **A1:** Also, Frau Kubitz ist zum Beispiel ´n ganz anderer Typ als manche
111 Auszubildende, die ich hatte und ich hab auch schon Vollzeitkräfte
112 gehabt, mit denen ich überhaupt nicht zufrieden war
113 **I:** Mhm
114 **A1:** Also da hab ich auch gesagt (*lacht bis **) Hoffentlich ist die Ausbil-
115 dung dann bald zu Ende! Zzz * Weil man bricht sie ja auch nicht so
116 ungern ab, vor allem wenn das dann wenn die dann schon vielleicht
117 anderthalb bis zwei Jahre dabei waren
118 **I:** Ja.
119 **A1:** und dann zieh ich dann schon wenn's geht schon ganz gern durch.
120 Aber ich hab also auch schon Auszubildende gehabt wo ich gesagt:
121 Oh Gott! Hehehe! (*lacht*)
122 **I:** Und was waren dann da
123 **A1:** ja
124 **I:** so die Schwierigkeiten?
125 **A1:** Ja! Zum Beispiel hab ich also eine Auszubildende gehabt, die war
126 anderthalb Jahre bei mir und es lief so super, also die war richtig gut
127 so am Anfang, und ich weiß nicht ob's danach an dem Stoff lag, den
128 ich zum Beispiel ver/ der dann schwieriger wurde, und auf einmal
129 baute sie also total ab, wo ich denn so sagen – mh versteh ich nicht.
130 Kann ich nicht nachvollziehen.
131 **I:** Mhm.
132 **A1:** Also ich weiß es nicht, ob sie das nachher nicht mehr verstanden hat.
133 **I:** Also war
134 **A1:** Den Stoff!
135 **I:** das eher so´n Problem den Stoff zu verarbeiten
136 **A1:** Ja, hab ich
137 **I:** und nicht so sehr mit
138 **A1:** Oder sie hat
139 **I:** Fehltagen
140 **A1:** Ne! oder sie hat zum Beispiel das Problem gehabt, dass sie andre
141 Sachen im Kopf hatte. Das weiß ich nicht. Also –
142 **I:** Ja
143 **A1:** Ha! (*Lacht bis **) Das ist ja auch manchmal al-ters-bedingt * so
144 **I:** Ja
145 **A1:** Ja, oder ich hab das gab also schon mal ne Auszubildende auch, die
146 hatte auch gar keine Lust, die hat denn die Sachen die sie selbständig
147 machen sollte immer einfach wieder weggestellt, das andere sie
148 gemacht haben
149 **I:** Mhm.

150 **A1:** Und dann hab ich nachher auch gesagt: Gut, dann bringt das nichts,
151 also solche Auszubildenden ... ist nicht so nett! Hehehe (*lacht*)!

152 **I:** Nee.

153 **A1:** Also, da gibt's ja Unterschiede.

154 **I:** Und wenn sie da jetzt so die Frau Kubitz einsortieren, in diese Reihe
155 praktisch?

156 **A1:** Ja, also Frau Kubitz ist, Ku/Kubitz ist eigentlich so ne recht Fleißige, in
157 einer Hinsicht.

158 **I:** Aha.

159 **A1:** Aber sie traut sich nicht an neue Sachen ran. ...

160 **I:** Ah ja.

161 **A1:** Das ist zum Beispiel bei ihr so ´n bisschen das Problem. ... Also ich
162 hab ihr das jetzt schon mit ihr zwei-drei Mal besprochen, ... weil da
163 hat sie dann irgendwie Angst oder lässt sie – da ge/klär ich ihr das,
164 dann lässt sie die aber, nachdem sie die gemacht erstmal stehen und
165 geht erst mal ´ne ganz Zeit gar nicht mehr da bei!

166 **I:** Mhm.

167 **A1:** Und dann hat sie es natürlich nachher irgendwann wieder vergessen,
168 was da denn gewesen ist, also weil sie eben diese Muffe davor hat.

169 **I:** Aha!

170 **A1:** Ich weiß nicht, ob sie auch ´n bisschen überlastet ist, durch das Kind .
171 .. aber da ist eben jede Auszubildende anders, das sach ich ja.

172 **I:** Mhm

173 **A1:** Und da ist sie auch so´n bisschen, also ich hab das jetzt mit ihr
174 zweimal angesprochen, (*atmet*) und im Moment ... also gibt sie sich
175 mehr Mühe, dass auch immer regelmäßig dann zu machen wenn sie
176 was Neues hat.

177 **I:** Mhm.

178 **A1:** Also das mu/muss ich jetzt erst mal abwarten. Was dabei jetzt
179 rauskommt.

180 **I:** Ok. Dann kommen mer jetzt vielleicht mal so ´n bisschen auf ihre
181 eigene Rolle in diesem ganzen Ausbildungssetting

182 **A1:** Mhm.

183 **I:** zu sprechen. Sie sind ja jetzt die Ausbilderin. Wenn Sie da mal ihre
184 Rolle beschreiben:

185 **A1:** Mhm.

186 **I:** Wie- was würden Sie sagen, was für ein Typ Ausbilder sind Sie da?
187 Worauf legen Sie Wert?

188 **A1:** Was/ worauf ich Wert lege, also ich lege darauf Wert, dass die Leute
189 eben machen, was ich ihnen sage, haha (*lacht bis **), das finde ich
190 schon mal sehr wichtig *–

191 **I:** (*lacht*)

192 **A1:** jo. Worauf ich noch Wert lege ist eben ... tja. Dass sie eben sehr or/,
193 das sie eben ordentlich arbeiten ...

194 **I:** Ja.

195 **A1:** Und ´n bisschen gewissenhafter und also nicht hier schludi-schludi-
196 schludi, das mag ich überhaupt nicht, tja, und dass sie fragen wenn
197 sie was nicht verstehen. Also nicht dass sie jetzt so zum Beispiel
198 machen und machen und machen und haben das eigentlich gar nicht
199 begriffen, oder, weil ich seh das ja auch nicht gleich. Meistens kommt
200 das ja erst nach ner gewissen Zeit, wenn sie sie falsch gemacht

201 haben, weil die Akten gehen ja meist erst mal erst mal zum
202 Einsortieren und irgendeinem andern fällt das dann auf.

203 **I:** Mhm.

204 **A1:** Ne. Also dass sie fragen und das finde ich schon wichtig. Solche
205 Sachen.

206 **I:** Ok., das wär so das Generelle

207 **A1:** Mhm.

208 **I:** und ähm wenn wir jetzt mal schauen, wie ihre Rolle als Ausbilderin in
209 Bezug auf die Frau Kubitz jetzt speziell ist, wie sieht das da aus?

210 **A1:** Tjoa, ich sach ja, indem ich, also mit ihr darüber rede, das mach ich ja
211 schon öfter jetzt, also ich hab das jetzt schon zwei mal angesprochen,
212 was ich so geändert haben möchte

213 **I:** Mhm.

214 **A1:** Ich mein, gut, dass das Kind krank ist, kann sie natürlich nichts für ha
215 (*lacht bis**) da kann ich keinen Einfluss*

216 **I:** Mh.

217 **A1:** drauf aus/ausüben, ne? Nur eben schade, - dass sie so selten da ist.
218 Weil ich weiß nicht ob sie das auch schulmäßig packt. ... Das kann ich
219 ja nun so nicht beurteilen.

220 **I:** Wie sieht´n das da aus von´n schulischen Leistungen her?

221 **A1:** Ja das, also, die letzten Zeugnis gingen noch, aber ich weiß ja nicht,
222 wie das jetzt wird, ne, das werden wir dann erst noch sehen.

223 **I:** Mhm.

224 **A1:** Also ich hab jedenfalls noch nichts gehört so-, anrufmäßig oder so
225 dass sich mal einer gemeldet hat

226 **I:** Hm.

227 **A1:** Deswegen weiß ich das nicht so richtig.

228 **I:** Ah-

229 **A1:** Ob sie das da so jetzt alles mitkriegt, das weiß ich nicht.

230 **I:** Und es gibt ja nur alles halbe Jahr dann Zeugnisse

231 **A1:** Jaja!

232 **I:** wo man das so sehen kann.

233 **A1:** Mhm.

234 **I:** Wie gehen Sie denn dann mit der Tatsache um, dass die äh dass die
235 Frau Kubitz ein Kind hat? ... So als Ausbilderin?

236 **A1:** Ja, also das stört mich eben nicht, das find ich eigentlich ganz
237 angenehm, sie kommt ja auch mal mit der Lütten mal hier mal so her,
238 oder ... das find ich ja eigentlich ganz gut, dass sie das auch macht.

239 **I:** Mhm.

240 **A1:** Nur ich sach ja, eben die Krankheitstage sind natürlich ´n bisschen
241 problematisch, weil sie kriegt ja nicht so viel mit.

242 **I:** Mhm. Und da hatten sie ja jetzt schon gesagt, sie sprechen das dann
243 an,

244 **A1:** Mhm.

245 **I:** ähm – wie verläuft das dann so?

246 **A1:** Na, also sie ist ´n bisschen empfindlich was so was angeht, also - ich
247 hab das wie ich das erste Mal mit ihr drüber gesprochen hab auch das
248 sie eben diese Sachen nicht gleich weiter macht, hmm, dann bespricht
249 sie das mit ner mit ner Kollegin noch mal und - also das geht ihr an die
250 Nieren, das merkt man schon. Obwohl ich ja also sie weiß auch das
251 ich das nicht also hmm normal so rede mit ihr und so und das geht ihr

252 doch schon an die Nieren, das hat man gemerkt, wie sie das dann so
253 besprochen hat. ... Ja, das geht ja nicht anders, das muss man ja
254 ansprechen solche Sachen.

255 **I:** Ja, klar.

256 **A1:** Nützt ja nix.

257 **I:** Und..

258 **A1:** Ich kann das ja nicht immer so laufen lassen.

259 **I:** Hat das dann ne Konsequenz für die Frau Kubitz? Ändert sich dann
260 was?

261 **A1:** Also sie gibt sich mehr Mühe, also das merk ich schon. Also, ich hab
262 ja auch zu ihr gesagt, wie jetzt zum Beispiel mit der Arbeit: Sie
263 schnappt sich meistens Arbeit, hm? Hm, also hat sie jedenfalls die
264 erste Zeit, wo sie nicht so viel nachdenken muss.

265 **I:** Mhm.

266 **A1:** Ja so Akt/ Post einsortieren, aussortieren, und dann sind sie ja zu
267 zweit die Lehrlinge, die sollen sich das ja teilen, damit man eben auch
268 mal andere Sachen macht und nicht nur so dann hab ich denn auch
269 so zu ihr gesagt, ich sach: Du willst doch was Lernen hier! Ich sach
270 für'n Post raussuchen und reinholen das kann brauchst du nicht
271 lernen, das kann man (*lacht*) sich beibringen! Also das gibt hat sich
272 gebessert. Sie geht jetzt also an Sachen ran, phü, mit die sie denn
273 etwas fordern.

274 **I:** Mhm.

275 **A1:** Aber man merkt: Sie hat Angst. Also sie hat Angst was Falsches zu
276 machen.

277 **I:** Mhm.

278 **A1:** Also das ist so eigentlich auch so'n bisschen ihr Problem. Bei neuen
279 Sachen. Also sie macht es jetzt wenigstens.

280 **I:** Ja! Das ist doch was!

281 **A1:** Genau!

282 **I:** Und so im Umgang mit der Frau Kubitz müssen Sie da hmm so ne
283 andere Sozialkompetenz an den Tach legen als jetzt mit anderen?

284 **A1:** Ja, ich sach ja, sie ist da empfindlich.

285 **I:** Mhm.

286 **A1:** Also, das kenn ich schon von andern Lehrlingen und wir ham schon
287 welche gehabt die haben nach zwei Stunden wenn ich mit denen
288 irgendwas bearbeitet (*lacht*) hab, dann hatten sie geheult und so
289 was,

290 **I:** Mhm.

291 **A1:** also, zzz das kennen wir auch.

292 **I:** Also hat jetzt auch nichts mit dem Mutter-Sein

293 **A1:** Nee!

294 **I:** zu tun?

295 **A1:** Also das ist typbedingt.

296 **I:** Mhm.

297 **A1:** Also denk ich mal. Jeder reagiert da anders. Also wir hatten hier eine
298 ganz Empfindliche. Die hat also bei jedem bisschen geheult und also,
299 das kennen wir auch alles (*lacht*).

300 **I:** Mhm. ... Und wenn sie jetzt äh der Frau Kubitz was zeigen, wie sie
301 was bearbeiten soll, also in einer konkreten Lernsituation,

302 **A1:** mhm

303 I: müssen Sie da bei ihr andere Methoden
304 A1: Ne.
305 I: anwenden?
306 A1: Ne, das eigentlich nicht. Das mach ich also genau so wie bei bei dem
307 andern Lehrling.
308 I: Mhm, und wie machen Sie das dann?
309 A1: Ja, indem ich ihr das immer zeige, was sie machen soll und ihr das
310 erkläre was sie machen soll und dann ... muss sie loslegen (*lacht*).
311 Und dann kriegt sie immer erst mal hatte so wie ich das jetzt mach. Ich
312 sach: Dann macht ihr das eben mal öfter, dass ihr die Sachen immer
313 wiederholt, bis ihr das eben könnt! So sollen die das eigentlich
314 machen und nicht eben: Einmal machen, nach dem Zeigen, und drei
315 Wochen weglegen oder vier Wochen und dann nicht mehr wissen,
316 was man macht, das ist nicht, also das
317 I: Ok.
318 A1: ist nicht so schön!
319 I: Also ist dann gefordert, dass sie das wiederholen
320 A1: Genau.
321 I: und dadurch
322 A1: Genau.
323 I: das also
324 A1: Eigentlich wie ne Übung, ja genau.
325 I: Mhm. Ok. Ähm, jetzt noch mal so ´n ganz anderer Aspekt: Wir haben
326 jetzt schon besprochen den Umgang mit der Frau Kubitz und wie sie
327 so in konkreten Lernsituationen mit ihr umgehen, aber so ne
328 Ausbildung hat ja auch immer noch mal ne wirtschaftliche Seite,
329 A1: Mhm.
330 I: so auch finanziell betrachtet. Hat denn jetzt die Tatsache, dass Sie mit
331 der Frau Kubitz ähm ne junge Mutter in Teilzeit ausbilden in
332 irgendeiner Form Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation ihres
333 Unternehmens?
334 A1: Äh äh weiß, also kann ich jetzt nicht sagen. Wenn ich ´n ganztags-
335 Kraft- hö (*lacht*)
336 I: (*lacht*)
337 A1: kann ich also nicht sagen. Weiß ich nicht. ... Dann müsst ich jetzt
338 gleichzeitig jemanden haben, der den ganztags hier ist also das
339 I: Ähä.
340 A1: Also – nö – eigentlich nicht, kann ich nich/ also glaub ich nicht. Weil
341 also hier unser andere Lehrling der schafft sehr viel weg und auch die
342 andren/ die Angestellten von mir, also von daher glaub ich das nich.
343 I: Mhm.
344 A1: Weil ich finde es eigentlich immer besser, also ich müsste au/ich
345 könnte auch nur mit einem Lehrling auskommen, woll´n mal so sagen.
346 I: Mhm
347 A1: Ich finde das aber eigentlich schöner, dass die beiden sich so gewisse
348 Sachen teilen, wenn bei uns wird einsortiert, da ist manchmal so ne
349 Stapel, das is immer nich nett wenn einer da all-eine (*lacht bis **) davor
350 sitzt *, deswegen mach ich das hauptsächlich, das ist also ... dass
351 einer da zum Beispiel nicht sacht: Ich hab jetzt kein Böcke mehr auf so
352 was, was dann natürlich dann schnell dazu führen könnte, ne?
353 I: Mhm.

354 **A1:** Und deswegen mach ich das eigentlich hauptsächlich mit zwei
355 Auszubildenden.
356 **I:** Al-
357 **A1:** Also es würde auch einer alleine schaffen.
358 **I:** Mhm. ... Dann is jetzt so praktisch dieser finanzielle Aspekt für sie
359 **A1:** Ne, das is eigentlich dann nich
360 **I:** Mhm.
361 **A1:** nich so wild
362 **I:** Mhm
363 **A1:** Das ist eigentlich mehr so'n psychologischer Aspekt für die
364 Auszubildenden (*lacht*)
365 **I:** Ok.
366 **A1:** Hahaha (*lacht*)
367 **I:** Motivationshilfe
368 **A1:** Genau
369 **I:** Vielleicht auch
370 **A1:** Ja.
371 **I:** Ok, und dann hab ich hier noch eine letzte Frage: Wenn Sie das jetzt
372 mal so äh die bisherige Ausbildung insgesamt sich betrachten von der
373 Frau Kubitz, wie zufrieden sind sie dann mit dieser Ausbildung in
374 Teilzeit?
375 **A1:** Ahja ich sach ja gerade aufgrund der vielen Krankheitstage nicht so
376 zufrieden. Weil ich denke mal, sie würde mehr lernen und mehr
377 können, wenn sie eben öfter daha (*lacht*) öfter da wäre, das ist
378 eigentlich so das einzigste, was mich daran stört.
379 **I:** Mhm.
380 **A1:** Da kann sie natürlich nicht unbedingt was dafür, dass das Kind so oft
381 krank ist, ne aber, das is ei/eigentlich die/der einzigste Faktor wo ich
382 sach, also, ne, nich so schön.
383 **I:** Mhm.
384 **A1:** Weil, wenn sie jetzt regelmäßig hier da wäre, wär das alles gar kein
385 Problem.
386 **I:** Aber im Vergleich zu Ihrer Vollzeit-Kraft?
387 **A1:** Ja, ich sach ja, dass ist ja das Problem, die ist ja schon wesentlich
388 weiter.
389 **I:** Mhm
390 **A1:** Was alles, was das angeht. Mit der Bearbeitung der Fälle
391 **I:** Obwohl sie praktisch ´n halbes Jahr später
392 **A1:** Ja, ja.
393 **I:** angefangen hat.
394 (*5 Sek. Pause*)
395 **I:** Würden Sie es noch mal machen?
396 **A1:** Naja, ich würde mir das dann aber - äh vielleicht mit nem älteren Kind
397 oder naja, ich weiß es ja auch nicht immer gesagt, dass ein älteres
398 Kind eventuell immer naja, also ich würd's schon machen. ... Ich denk
399 mal, das sieht man im Laufe der Zeit, denn ich würd's vielleicht nicht
400 unbedingt machen wenn man gleich merkt, dass das Kind öfter krank
401 ist, dann würd ich das vielleicht abbrechen, ich weiß es nicht, also
402 noch mal würd ich's nich machen, in der Form, das man immer merkt,
403 das Kind ist öfter krank oder so, weil das/da leidet doch die Ausbildung
404 drunter,

405 **I:** Also dass ist wirklich so der Haupt-
406 **A1:** Ja.
407 **I:** Knackpunkt
408 **A1:** Genau
409 **I:** für das Ganze.
410 **A1:** Ja, ja.
411 **I:** Ok. Dann danke ich Ihnen!

412 **11.6.2 Interview 2 mit Frau Bayer vom 4.10.2006**

413

414 **Ausbildungsberuf:** Friseurin

415 **Ausbildungsbeginn:** 01.09.2005 in Teilzeit (25 Stunden-Vertrag)

416 **Ausbildungsende:** 31.07.2008

417 **Unternehmen:** Friseursalon mit drei Angestellten, eine Teilzeit-
418 Auszubildende

419 **Ausbilderin:** Über die familiäre Situation von Frau Bayer ist
420 nichts bekannt. Sie hat mehrere Lebensjahre in
421 Amerika verbracht.

422 **TZ-Auszubildende:** Christine Lehmann, Geburtsjahr 1981, allein
423 erziehende Mutter einer kleinen Tochter.

424 **Schulabschluss:** Realschulabschluss

425 **Kinderbetreuung:** Neben der Kindertagesstätte wird Frau Lehmann
426 durch ihren Vater unterstützt, der die Tochter auch
427 im Krankheitsfall betreuen kann.

428 **Interviewsituation:** Das Interview wurde im Aufenthaltsraum des
429 kleinen Friseursalons durchgeführt. Dieser Raum
430 erfüllt verschiedene Funktionen: Zum einen
431 können die Mitarbeiterinnen dort ihre Pause
432 machen, zum anderen ist eine Pantry-Küche
433 vorhanden, so dass die Kunden mit den hier
434 gelagerten Getränken während ihres
435 Friseurbesuchs versorgt werden können.
436 Während des Gesprächs lief die Waschmaschine,
437 die ebenfalls in diesem Raum steht. Die
438 Geräusche der Waschmaschine, die auch auf
439 dem Tonband zu hören sind, beeinträchtigten
440 teilweise die Sprachqualität. Während des
441 Interviews war die Auszubildende auf Wunsch von
442 Frau Bayer anwesend, sie hat im Laufe des
443 Interviews wenige kurze Redebeiträge geleistet.
444 Im Verlauf des Interviews betrat einmal eine
445 Mitarbeiterin den Raum, dabei handelte es sich
446 um eine sehr kurze Störung.

447

448

449 **I:** Ja, Frau Bayer, öhm ich hatte ihnen das ja eben schon kurz erklärt:

450 **A2:** Mhm.

451 **I:** einen kleinen Leitfaden mit verschiedenen Fragen habe ich hier und ähm
452 die erste Frage, die ich Ihnen stelle ist: Was hat sie denn eigentlich
453 motiviert, die Ausbildung mit der Frau Lehmann in Teilzeit anzubieten?

454 **A2:** (*atmet*) Ähm, also die Frau Lehmann kam rein, stellte sich vor, stellte
455 dieses Programm vor- ich hatte davon überhaupt nichts gehört- ich
456 hab auch über viele Jahre keine Ausbildung mehr gemacht, (*atmet*) -
457 und sie war so hartnäcklich ... und sie hat mir so ähm einfach äh ge-
458 sagt wie viele Vorteile ich hätte, die ich hätte, wenn ich sie einstellen
459 würde. Und äh, sie hat sich angeboten, also, ich, sie kam immer
460 wieder, erst hab ich abgelehnt, dann ka/kam sie immer wieder, (*atmet*)
461 äh, sie wollte mir sämtliche Gänge abnehmen, sie, ich bräuchte

462 nirgendwo hingehen weder zur Handwerkskammer (*lacht bis **) noch
463 sonst irgendwohin*, und diese Hartnäckigkeit hat mir imponiert. ...

464 **I:** Mhm.

465 **A2:** Das muss ich einfach sagen.

466 **I:** Mhm.

467 **A2:** Einfach diese Hartnäckigkeit, jemand will partout ...

468 **I:** Mhm.

469 **A2:** Ich fand das gut.

470 **I:** Ja!

471 **A2:** Ich fand das gut.

472 **I:** Und das hat dann eben auch dazu geführt, dass sie die nach ähm
473 Jahren, in denen sie nicht ausgebildet haben, wieder damit
474 angefangen haben?

475 **A2:** Genau.

476 **I:** Wenn Sie es sich jetzt mal so anschauen, das vergangene Jahr

477 **A2:** Mhm

478 **I:** Wie beschreiben Sie denn da den bisherigen Verlauf der
479 Teilzeitausbildung - hier in Ihrem Betrieb.

480 **A2:** (*Atmet*). Hm, wie meinen Sie jetzt mit Verlauf?

481 **I:** Wie funktioniert das hier konkret bei Ihnen?

482 **A2:** Die Ausbildung?

483 **I:** Mhm.

484 **A2:** Also, die Ausbildung wird ein bisschen unterteilt, ich nehm/übernehm
485 ein/einen Teil, ähm, praktisch wie theoretisch, und meine beiden
486 Kollegen ebenfalls, ähm, die haben eine andere Sparte übernommen,
487 wo ich einfach denke, dass sie besser sind als ich - (*atmet*) und äh,
488 äh, also bislang muss ich sagen, ... eigentlich bin ich mit dem
489 bisherigen Verlauf auch jetzt ähm mit meinen Kollegen sehr zufrieden.
490 Insofern-

491 **I:** Das-

492 **A2:** Auch dass es so jetzt untereinander äh so´n bisschen aufgeteilt wird.
493 Das heißt ich hab natürlich in Rücksprache und äh da ja alle ähm auch
494 so´n bisschen auf den Umsatz wird dieser Umsatz dann
495 rausgenommen, nein, also ich praktisch der Betrag geht an die
496 Bedienung, also zwei, je nachdem wie lange es braucht, ähm, damit
497 sie´s machen, damit sie nichts verlieren.

498 **I:** Ach so.

499 **A2:** Ja? Zu dem kommt es noch das wir also jeden Donnerstagabend nach
500 Feierabend - jeden Donnerstagabend nach Feierabend haben wir
501 entweder Modelle,
502 (*Mitarbeiterin betritt den Raum und gießt Wasser für eine Kundin in ein Glas*)

503 **A2:** wenn keine Modelle vorhanden sind, was recht selten ist, machen wir
504 theoretischen Unterricht.

505 **I:** Ah ja!

506 **A2:** Und das eigentlich schon seit auch einem Jahr,

507 **I:** Das heißt-

508 **A2:** das ihnen da

509 **I:** das heißt es gibt da so noch mal einen speziellen Abend, der jetzt der
510 Ausbildung gewidmet ist.

511 **A2:** Ja

512 (*Mitarbeiterin verlässt den Raum wieder*)

513 **A2:** Bedienen wir ebenfalls auch Modelle, sie hat da im Schnitt mindestens
514 drei Modelle die Woche ... mindestens drei äh wovon eins immer ein
515 Schneidemodell ist.

516 **I:** Mhm

517 **A2:** Und das ist, machen wir schneiden machen wir am Donnerstagabend.
518 Ab 18 Uhr.

519 **I:** Mhm.

520 **A2:** Weil, also, das sonst ... bei unserem Betrieb hier... nicht machbar wär.
521 Schlicht nicht machbar wär, also wir ham hier, erst mal ham wir dafür
522 viel zuviel zu tun, und zweitens will ich nicht, dass jeder da ... ähm ...
523 sich da, al/dass da einer mal gucken geht und der andre mal gucken
524 geht, dann ich möchte lieber das jeder ein bestimmter Block macht bei
525 einem auch bleibt.

526 **I:** Mhm. ... Jetzt hatten Sie mir ja gerade schon gesagt, dass sie vorher
527 auch schon ausgebildet haben, haben Sie das da gena/ genauso
528 gemacht?

529 **A2:** (*Überlegt, Pause 5 Sek.*) Nein, das war aber in, das war also nicht in
530 Teilzeit und das war natürlich das war ´n ganzen Tach da, äh, da
531 war/is ne andere Situation gewesen, weil da konnte/ich hatte immer in
532 sehr großen Betrieben gearbeitet

533 **I:** Mhm

534 **A2:** Und äh-, dann, das war einfach ne einfachere Situation, weil dann
535 wurde immer irgend jemand dann wurde ein bestimmter Tag gewählt,
536 und da wurde ´n halben Tag oder über drei Stunden oder vier Stunden
537 wurde dann regelrecht nur Lehre ausgeübt.

538 **I:** Mhm

539 **A2:** Schneiden- über ´n Tag. Nicht nach Feierabend.

540 **I:** Mhm. ... Und das- lag dann an der Betriebsgröße, dass man das
541 dann-

542 **A2:** Nicht nach Feierabend. Lag einfach daran-

543 **I:** besser einrichten kann-

544 **A2:** Ja, genau.

545 **I:** Mhm.

546 **A2:** Im großen äh, das kann dann immer/ also ich hab auch da ´n
547 Hauptpart übernommen-, ääh, aber, ... ähm, das war einfach anders
548 eingeteilt.

549 **I:** Mhm.

550 **A2:** Wir konnten, ähm, man konnte mehr abgeben, wir sind ja hier nur zu,
551 momentan nur zu dritt.

552 **I:** Mhm.

553 **A2:** Wovon jeder ´n unterschiedlichen freien Tach hat. So dass wir
554 tageweise auch nur zu zweit sind.

555 **I:** Mhm. Wenn Sie das jetzt mal so vergleichen ähm mit ihren
556 Erfahrungen, die sie mit Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben und
557 mit ihrer Teilzeitauszubildenden, gibt´s da Unterschiede oder ist das
558 eher gleich?

559 **A2:** ... (*atmet*) Also die jetzt in einer Teilzeit, die müssen einfach auch sehr
560 viel fleißiger sein. Sehr viel fleißiger sein als jetzt Mitarbeiter oder
561 Kollegen, die jetzt den ganzen Tag da sind. Sie müssen einfach viel
562 fleißiger sein. Sie müssen einfach sehr viel mehr tun. ... Sie müssen
563 sehr viel mehr tun!

564 **I:** Mhm. ... Liegt das jetzt an dem Handwerk Friseurin?
565 **A2:** Ich weiß es nicht – nein, das glaub ich nicht, ich denke äh, das wird
566 in/in/in allen Handwerksbetrieben äh ... wird das ähnlich abgehen, ob
567 das jetzt bei uns ist, oder-oder irgendwo anders, ich denke, das spielt
568 nich so ne/so ne große Rolle, der große Vorteil is - natürlich das Alter
569 ... da geht man schon mal von sehr viel höheren Erwartungen aus,
570 das ist ja einfach wohl irgendwo normal,
571 **I:** Mhm.
572 **A2:** ähm, da erwartet man nicht dass man, dass so dieses ganze ähm ...
573 wenn sie jemand einstellen, der jetzt weiß ich schon XXX...also ich hör
574 das immer wenn Christine mal erzählt, was in der Schule los ist. So ne
575 Unkonzentriertheit, das sind, ähm teilweise, teilweise wirklich noch
576 Kinder.
577 **I:** Mhm.
578 **A2:** (*atmet*) und ... jemand in dem Alter, die wissen allmählich wirklich
579 wofür ... wofür sie arbeiten oder wofür sie lernen.
580 **I:** Mhm.
581 **A2:** Weil – das ist die letzte Möglichkeit. ... Ich denke das is, das is im
582 Grunde genommen alles. Die wissen, die al/wenn sie´s dann bis dahin
583 nicht begriffen haben, dann ist im Grunde genommen der Zug
584 abgefahren. Du siehst ja kaum noch mal jemand, ich mein einen der
585 was weiß ich 30, 35 und vielleicht noch mal so was lernt.
586 **I:** Ja, das ist auch so unsre Erfahrung, dass es immer schwieriger wird
587 dann, je älter die Frauen dann sind
588 **A2:** ´türlich ´türlich ´türlich, sie sind
589 ja heute für nen normalen Beruf sind sie eigentlich heute schon mit
590 was weiß ich 35 und 40, es wird gesagt: Man ist zu alt. Man ist nicht
591 zu alt, die Leute kosten zu viel. ... Das is ... wird nur vorgeschoben: zu
592 alt. Es hat - auch Vorteile, wenn jemand ´n bisschen älter ist, die hat
593 ja, die bringt ja viel mehr
594 **I:** Mhm.
595 **A2:** Berufs äh Berufserfahrung mit sich.
596 **I:** Mhm. Und das spüren sie jetzt auch bei der Frau Lehmann, dass das
597 ´n Vorteil ist, das sie schon ´n bisschen älter ist?
598 **A2:** Ja, ja, Ja. Sie hat ´n Kind, sie
599 wird sich irgendwann, sie wird sich irgendwann mal selber versorgen,
600 das kann ja nich ewig und fünf Tage so weitergehen,
601 **I:** Mhm.
602 **A2:** Also, entweder sie schafft das jetzt, oder- der Zuch ist abgefahren.
603 ...
604 **I:** Ok!
605 **A2:** (*Lacht*) Weil dieses Programm gilt ja nur für junge Leute bis 25, ne?
606 Sie is äh, sie is, sie, ähh ich glaube, sie is 24, wenn ich nich irre, ja?
607 **I:** Ja, genau, 24 ist sie im Juli grad geworden.
608 **A2:** Mhm, da, ja, im Sommer, äh, ...
609 **I:** Es wird Zeit!
610 **A2:** Ja!
611 **I:** Ok., jetzt haben wir so über die Frau Lehmann gesprochen, jetzt
612 möchte ich gern mal auf Sie als Ausbilderin
613 **A2:** Mhm.

614 **I:** zurückkommen. Wenn Sie da mal ihre eigene Rolle beschreiben,
615 worauf legen Sie denn Wert in der Ausbildung?
616 ...
617 **A2:** Ähm, ich lege sehr viel Wert auf Gründlichkeit ... Auf Gründlichkeit,
618 nich auf Schnelligkeit, sondern auf Gründlichkeit. Ähm, jede, jeder
619 Betrieb funktioniert ´n bisschen anders: Wir haben hier einen kleinen
620 Betrieb, ich möchte, dass dieser Betrieb, dass alles, was wir hier
621 machen in absoluter Ruhe vor sich geht- ich möchte, dass hier nicht
622 nur gute Beratungen gemacht werden, sondern auch gute
623 Haarschnitte ... und das ist eigentlich die Basis.
624 **I:** Mhm.
625 **A2:** Also ich möchte nicht, dass hier irgendjemand gut Waschen,
626 Schneiden, Fönen in ner Viertelstunde, 20 Minuten macht,
627 **I:** Also-
628 **A2:** Geschweige denn in ner halben Stunde. Für dieses, für dies ist mein
629 Geschäft. Ich will nicht sagen, dass auch Geschäfte – das is mir auch
630 egal-, da hab ich keine äh, das will ich auch gar nicht, das interessiert
631 mich nicht, aber hier möchte ich, das da XXX wenn man das nicht
632 kann, oder nicht so arbeiten will, dann ist es total ok, aber nicht gut
633 genug für hier. Und- die können perfekt schneiden ... das kann alles
634 perfekt laufen, halbe Stunde, das kann alles. Ich möchte es aber hier
635 nicht.
636 **I:** Mhm.
637 **A2:** Weil - dieses System hier, oder ich habe ein anderes System hier
638 aufgebaut: Ich möchte dass hier nette Unterhaltung, ich möchte, dass
639 nette Beratung, nich nur äh, jetzt ähm, dass man das selbst zu
640 Hause machen kann, an/an Pflege und/und/und, ich möchte, dass
641 alles ausführlich behandelt wird. Hier.
642 **I:** Und wenn Sie jetzt Ihre Funktion als Ausbilderin in Bezug auf die
643 Fri/Frau Lehmann anschauen, was ham sie da für ne Funktion?
644 **A2:** Ihr dieses zu vermitteln.
645 **I:** Mhm.
646 **A2:** Aber, das ham wir gesehen in den letzten ähm mmm Arbeiten, war
647 immer Beratung und Dings- ne eins? (*spricht Frau Lehmann an*)
648 **L1:** Ja
649 **A2:** Gut. Also isses rübergekommen.
650 **I:** Ja.
651 **L1:** Kann ich jetzt nicht soviel ändern!
652 (*alle lachen*)
653 **A2:** Punkt. Das ist/das is eigentlich auch Sinn und Zweck der Ausbildung,
654 ähm, das is Sinn und Zweck.
655 **I:** Wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass die Frau Lehmann ein
656 Kind hat? Sind damit jetzt besondere Anforderungen an Sie als
657 Ausbilderin geknüpft?
658 **A2:** Nein. ... Nein, eigentlich... eigentlich ...nicht! Weil ich hab ja selbst
659 überhaupt nichts damit zu tun, (*räuspert sich*) ähm, ähm, sie hat
660 jemanden, falls sie ausfällt, und wenn sie äh nicht jemand hat, dann
661 ähm bringt sie eben ne Krankmeldung an.
662 **I:** Mhm

663 **L1:** Ja, das musste ja einmal leider sein jetzt. Ähm, sonst hab ich meinen
664 Vater immer, der da dann einspringt. Auch wenn sie krank ist, der
665 dann auf sie aufpasst, auch aufpasst.
666 **I:** Ok. Gut. (zu A2) Ähm, ist denn jetzt bei
667 der Frau Lehmann ne andere Form von Sozialkompetenz gefordert -
668 als bei Vollzeit-Azubis?
669 **A2:** Gott, was meinen sie jetzt mit So/Sozialkompetenz?
670 **I:** So im Umgang mit ihr. Wie sie ihr Dinge beibringen, wie sie mit ihr
671 umgehen.
672
673 **A2:** Ich denke nicht, dass da ein Unterschied ist. Nein.
674 **I:** Und wenn wir uns jetzt noch mal die konkreten Lernsituationen
675 anschauen, also wenn Sie als Ausbilder der Frau Lehmann bestimmte
676 Schnitte
677 **A2:** Mhm.
678 **I:** Oder ähnliches zeigen – gibt´s da andere Methoden, die sie
679 anwenden?
680 (5 Sek. Pause)
681 **A2:** (Atmet) Äh äh auch keine anderen Methoden als die ich üblicherweise
682 auch anwenden würde, der den ganzen Tag da lernt. Das sind im
683 Grunde genommen drei Grundtechniken, nur drei Grundtechniken,
684 (atmet) alles andere sind Abwandlungen von diesen.
685 **I:** Mhm
686 **A2:** (atmet) Und diese Grundtechniken, die ... vermittel ich ihr innerhalb
687 dieser ... Zeit.
688 **I:** Dann an diesen Donnerstag Nachmittagen.
689 **A2:** Donner- nicht nur Donnerstag- ja, genau. Äh, sie hat ja, es is ja nich
690 nur Donnerstags, ne, ist nicht Donnerstag Nachmittag, es ist
691 Donnerstags abends.
692 **I:** Mhm.
693 **A2:** Ähmm, ... Christine hat- jeden Tag, fast jeden Tag Modelle zum
694 Föhnen. (6 Sek. Pause). Sind keine Modelle da: Wir haben ´nen
695 Übungskopf. ... Auch das wird kontrolliert. So, also ich denke, äh, und
696 das machen wir seit, im Grunde genommen seit einem Jahr! ... Also
697 von Anfang an. Oder? (zur Auszubildenden)
698 **L1:** Ja.
699 **A2:** Ja.
700 **I:** Ok.
701 **A2:** Gut.
702 **I:** Und, wenn wir jetzt noch mal anschauen, wie das so wirtschaftlich bei
703 Ihnen ähm ausschaut, also es gibt ja einige Unternehmen die sagen:
704 Naja, wenn ich so ne Teilzeitauszubildende einstelle, dann hat das
705 auch irgendwelche finanziellen, wirtschaftlichen Effekte auf meinen
706 Betrieb, haben Sie da Erfahrungen sammeln können, wie das bei
707 Ihnen ist?
708
709 **A2:** Nein.
710 **I:** Können Sie da Unterschiede
711 **A2:** Ähh, also sie sachte, das kann ich jetzt, also ist jetzt so, kann ich nicht
712 sagen. Es ist ja nicht so, dass ähmm, gu/gut, sie kostet zwar natürlich
713 kostet sie Geld, äh, aber, es ist ja so, dass sie ähm ja auch Dinge für

714 uns macht!... Die uns die Arbeiten erleichtern. ... So. ... Darum würd
715 ich schon denken, dass das irgendwo/ das ist gerechtfertigt. Und je
716 weiter sie ist, desto mehr wird sie auch für uns machen können.

717 **I:** Mhm.

718 **A2:** Oder schon vorarbeiten können, wie auch immer. Das ist doch, das
719 ist doch prima.

720 **I:** Jo, wunderbar!

721 **A2:** Ja, also ich sehe nicht, ähm, also dieser finanzielle Aspekt, das finde
722 ich ist der Geringste.

723 **I:** Mhm.

724 **A2:** Das ist der Kleinste. Also das sehe ich schon nicht.

725 ...

726 **I:** Gut. Wie zufrieden sind sie denn insgesamt mit der Ausbildung in Teil
727 zeit?

728 **A2:** Also, bislang bin ich ... bin ich zufrieden! ... Ich will nicht sagen, sehr
729 zufrieden, Christine, ne? (*spricht Auszubildende an*) Sehr zufrieden
730 sag ich nicht, ne? Ne, aber ich bin zufrieden, äh hm ... ich bin höchst
731 selten se/sehr zufrieden, he? He?

732 **L1:** (*lacht*) Hahaha!

733 **A2:** Das ist eigentlich nicht so mein/mein Typ, ähm, mit sehr zufrieden,
734 aber ich bin zufrieden, und äh ...wollen wir sehen, wie es weitergeht,
735 oder? He?

736 **L1:** Das wird, das wird.

737 **A2:** Ja.

738 **I:** Sind Fehlzeiten bei Ihnen ´n Thema?

739 **A2:** Logischerweise werden Fehlzeiten Thema, weil ... hm was andre
740 innerhalb von drei Jahren schaffen müssen, muss sie im Grunde
741 genommen in anderthalb Jahren schaffen. Ja. Und somit- muss das
742 Programm natürlich sehr straff sein. Und es gibt einfach auch Leute,
743 oder ju/junge Leute, die lernen sehr schnell, und es gibt Leute, die
744 brauchen, die- wissen genau wie das in der Theorie fu/abläuft, sie
745 können es aber in der Praxis nicht umsetzen.

746 **I:** Mhm.

747 **A2:** Und sie brauchen einfach- länger. So, das hat aber nichts mit Teilzeit
748 oder/oder Vollzeit zu tun, das/ ich denke, das bleibt gleich, nur das
749 Programm muss natürlich- sehr viel straffer durchgezogen werden.
750 Darum ähm- hm- werd´ ich auch ganz nervös, wenn nichts passiert.
751 Ja. Wenn, ich werd´ dann, merk ich richtig, wie meine Haare
752 hochkommen, werd´ ich nervös. Also, ich möchte immer, dass
753 Bewegung

754 **I:** Mhm.

755 **A2:** ist. Aber das weiß – (*lacht bis **) hmhmhm!* Das weiß sie.

756 **I:** Aber es ist jetzt nicht so, dass Sie da irgendwelche
757 überdurchschnittlich hohen Fehltag feststellen können?

758 **A2:** Nein. Nein, nein. Nein. Das ist alles im ganz normalen ähm Bereich.

759 **I:** Mhm.

760 **A2:** Ich würde wahrscheinlich ´ne äh Krise kriegen, wi/äh wissen Sie bei
761 Krankheiten, Sie können bei Krankheiten nie draus rechnen. Wer
762 krank ist, ist krank! Das ist ganz klar!

763 **I:** Na gut, klar.

764 **A2:** Das ist ganz einfach. Und/und wenn das Kind sehr schwer krank sein-
765 sollte, was man Gott sei Dank hoffentlich mhhm, nicht miterleben
766 muss, ähähäh und dann Fehlzeiten auftreten, ja, ich da/dann, dann
767 geht's ja nicht anders. Nur, es ist wirklich so und 'ne, dass wenn jetzt
768 vierzehn Tage Urlaub gewesen sind, oder wir haben hier natürlich
769 auch Sperrzeiten, Zeiten, wo einfach äh wo we/wir nicht hier sein
770 können, das ist immer vor Haupttagen, wie weiß der Geier: Ostern,
771 Weihnachten, vierzehn Tage vorher gibt's keine Modelle mehr, ähm, -
772 dann merkt man natürlich schon, wenn man vierzehn Tage nicht
773 gearbeitet hat, dann merkt man dann schon 'n Rückfall.

774 **I:** Mhm.

775 **A2:** Das man an vielen Dingen dann schon wieder bei Null wieder, nicht,
776 ich will nicht sagen, bei Null, aber wieder dann wieder... so beginnen
777 muss.

778 **I:** Und ist das nur bei Teilzeit-

779 **A2:** Ich denk, das-

780 **I:** auszubildenden nur so, oder?

781 **A2:** ist überall.

782 **I:** Ja.

783 **A2:** Das, das ist überall, also, (*lacht*) hmhm, das ist, wie gesagt.

784 **I:** Mhm.

785 **A2:** Gibt keinen Unterschied.

786 **I:** Und so vom jetzigen Standpunkt aus betrachtet, würden Sie's noch
787 mal machen,

788 **A2:** Das is,

789 **I:** 'ne Ausbildung in Teilzeit

790 **A2:** kommt drauf an.

791 **I:** anbieten?

792 **A2:** Wenn die Zeugnisse- dem entsprechen sind. Obwohl- äh letztendlich
793 hat das vielleicht dann nichts mehr damit zu tun, aber Christine hatte
794 gute Zeugnisse, ähm, und somit war's kein Problem. Also ich sehe
795 nicht ein, dass jemand von der Hauptschule Durchschnittszensuren
796 Vier hat. Dann ist das für mich ganz einfach 'n Mangel an Fleiß. Ich
797 bin selbst im Ausland aufgewachsen, ich hatte kaum deutsche Schule,
798 ähm, und ich denke, man kann alles erreichen, wenn man's will.

799 **I:** Und wo sind Sie dann aufgewachsen?

800 **A2:** In den USA.

801 **L1:** Das hab ich ja noch gar nicht gehört!

802 **A2:** Gut, und- hab meine Meisterprüfung hier auch gemacht. Also ähm, ich
803 denke, äh, obwohl, man kann ja nich von sich auf andre gehen, aber
804 ich sehe einfach, ich äh seh es nicht, ähm, Hauptschule Durchschnitt
805 vier

806 **I:** Hm-hm.

807 **A2:** seh ich nicht. Würd ich mir auch nicht antun wollen. Weil da ist
808 irgendwas, was wirklich dann- dann fehlt. Denn die Schulverhältnisse
809 haben sich ja innerhalb von was weiß ich zehn Jahren nicht verändert.

810 **I:** Hm.

811 **A2:** Denk ich mal.

812 **I:** Ok. Dann dank ich Ihnen erst mal, Frau Bayer!

813 **11.6.3 Interview 3 mit Frau Clausen vom 5.10 2006**

814

815 **Ausbildungsberuf:** Hauswirtschafterin

816 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2004 zunächst in Vollzeit. Frau Müller
817 wurde Ende 2005 Mutter von Zwillingen und ist
818 direkt nach dem Ende des Mutterschutzes in
819 Teilzeit in die Ausbildung zurückgekehrt.

820 **Ausbildungsende:** 31.07.2007

821 **Unternehmen:** Reha-Klinik mit über 200 Angestellten. Außer Frau
822 Müller werden gegenwärtig noch drei weitere
823 Frauen in Vollzeit zur Hauswirtschafterin
824 ausgebildet. Die Klinik bildet außerdem in den
825 Berufen Koch/Köchin, Kaufmann/frau für
826 Bürokommunikation und zur Fachkraft im
827 Gastgewerbe aus.

828 **Ausbilderin:** Frau Clausen ist selbst Mutter und legt in der
829 Ausbildung Wert auf ein gutes Verhältnis zu den
830 Auszubildenden.

831 **TZ-Auszubildende:** Verena Müller, Geburtsjahr 1983, Mutter von
832 Zwillingen.

833 Sie lebt auf dem Bauernhof der Eltern gemeinsam
834 mit ihrem Partner.

835 **Schulabschluss:** Realschulabschluss

836 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Mutter von Frau Müller und den
837 Rest der Familie sichergestellt.

838 **Interviewsituation:** Für die Dauer des Interviews hatte Frau Clausen
839 einen Seminarraum der Klinik reserviert, so dass
840 das Interview bis auf eine kurze Störung durch die
841 Teilzeit-Auszubildende, die einen Schlüssel
842 abholen musste in einer sehr ruhigen Atmosphäre
843 ablief. Zu Beginn des Interviews war Frau Clausen
844 durch das Diktiergerät irritiert, dies gab sich im
845 Verlauf des Gesprächs zunehmend. Allerdings
846 sprach sie teilweise nicht in Richtung des
847 Mikrofons, was die Transkription erschwert hat.

848

849 **I:** Was hat Sie denn motiviert, eine Ausbildung in Teilzeit anzubieten?

850 **A3:** Ja, weil uns von der IHK gesagt wurde, beziehungsweise die
851 Auszubildende trat an uns heran, dass es ein neues Projekt oder so
852 etwas geben würde, nur für Auszubildende, die während der
853 Ausbildung schwanger werden würden, diese Ausbildung trotzdem zu
854 Ende zu führen, ohne große Unterbrechungen, indem man einer jeder
855 eine Teilzeitausbildung anbietet, oder? Was war das noch da? Wir
856 haben jetzt ´ne Teilzeitausbildung da genommen, damit sie dann
857 trotzdem die Versorgung der Kinder dann mit übernehmen kann, damit
858 sie nicht total überfordert sind. Und- naja, dieses neue Projekt, dass
859 es das gibt hat sie uns eben halt erzählt und dass das für uns eben
860 was völlig Neues ist, und wir haben´s halt ausprobiert.

861 **I:** Und dann haben Sie das zusammen mit der Personalleitung

862 **A3:** Ja,

863 **I:** entschieden?

864 **A3:** die wurde natürlich mit der- das wird natürlich oben entschieden!

865 **I:** Mhm.

866 **A3:** Das ist ja immer so. Aber ich hab das auch befürwortet.

867 **I:** Und was war Ihre persönliche Haltung?

868 **A3:** Ich persönlich finde das richtig gut, weil man so junge Mädchen, wenn

869 da doch so ein Missgeschick passiert, äh, ja, arm dran sind oder wie

870 auch immer, dass man denen dann hilft, dass sie merken, das- wird

871 für einen selbst vielleicht auch alles getan, dass man wirklich die

872 Ausbildung, die Gott sei Dank wichtig ist, dass die ihre Ausbildung

873 auch noch beenden, für ihren zukünftigen Lebenserwerb eben, ganz

874 wichtig ist, dass sie diese grundlegende Ausbildung eben haben. Trotz

875 der Kinder, dass sie das irgendwie ermöglicht bekommt und das zu

876 schaffen.

877 **I:** Mhm. Nun ist das ja bei Ihnen ähm ´n bisschen was anderes als bei

878 vielen andern Teilzeitausbildungsverhältnissen, die wir schon laufen

879 hatten, die Frau Müller hat ja zunächst ganz normal als Vollzeit-

880 Auszubildende

881 **A3:** Mhm.

882 **I:** bei Ihnen angefangen, und dann ähm, is ja eingetreten, dass sie

883 schwanger wurde

884 **A3:** Mhm.

885 **I:** und äh danach wurde das ja praktisch in Teilzeit wieder aktiviert,

886 **A3:** Ja, mhm.

887 **I:** das Ausbildungsverhältnis. Wie ist das denn-

888 **A3:** Sie hat nur die Mutterschutzzeit genommen!

889 **I:** Sie hat nur die Mutterschutzzeit genommen. Wie ist das denn vor äh

890 der Geburt gewesen, die Ausbildung, ist das da-

891 **A3:** Ja, in dem Falle, unsere Auszubildende, die hat Zwillinge bekommen,

892 und ähm oder: war mit Zwillingen schwanger gewesen, und das war

893 keine leichte Geburt oder leichte Schwangerschaft, sie musste schon

894 früh liegen.

895 **I:** Mhm.

896 **A3:** Ist schon früh im Krankenhaus gewesen, weil die Wehen eingesetzt

897 hatten, und musste einfach da liegen und abwarten, bis der Termin da

898 war.

899 **I:** Mhm.

900 **A3:** Also sie ist, nachdem wir erfahren haben, dass sie schwanger war, gar

901 nicht mehr so lange hier geblieben, ähm, so dass man sie nicht groß

902 als Schwangere hätte erkennen können, also das-

903 **I:** Mhm.

904 **A3:** war noch kaum zu sehen. Da fiel sie schon aus.

905 **I:** Das heißt da war-

906 **A3:** Aufgrund der Mehrlingsgeburt.

907 **I:** da waren hohe Fehlzeiten geboten, dann in der Zeit.

908 **A3:** Ja. In der Zeit schon.

909 **I:** Mhm. Und bevor das mit der Schwangerschaft akut war,

910 **A3:** Mhm.

911 **I:** wie ist es da gelaufen?

912 **A3:** ja,

913 **I:** In der Ausbildung?

914 **A3:** Ja, also ich kann dazu sagen, dass diese Auszubildende eine etwas
915 ältere Auszubildende ist als wir sonst eigentlich haben, sie hatte
916 schon- eine Ausbildung fast hinter sich, zwei Jahre, was sie aus
917 gesundheitlichen Gründen nicht zu Ende führen konnte, weil sie ja, in
918 den Knien irgendwie Probleme hatte, und so, und da war sie beim
919 Schifffahrtsamt- (*lacht bis**) ich weiß gar nicht so genau, was sie da
920 gelernt hatte*,
921 **I:** Mhm.
922 **A3:** aber irgendwie beim Wasser- und Schifffahrtsamt, irgend so was mit
923 XXX und Rasenmähen und Platten sägen, keine Ahnung
924 **I:** Mhm.
925 **A3:** Und- das konnte sie körperlich eben nicht, weil die Knie das nicht
926 mehr mitgemacht haben.
927 **I:** Mhm.
928 **A3:** Sie musste die Ausbildung abbrechen, da war/hatte sie aber auch so
929 gute Zensuren und Zeugnisse, und sie wusste, dass sie noch
930 irgendwie ´ne Ausbildung machen musste, vom Alter her, sonst wird
931 sie nie eine bekommen, ne?
932 **I:** Mhm
933 **A3:** Oder nie, sie- sie mu/wusste das, das ´ne Ausbildung auch beendet
934 wird. Sonst-
935 **I:** Ja.
936 **A3:** wäre sie zu alt, da nimmt ja nachher niemand mehr ´ne 25jährige, ne?
937 Für die normale Ausbildung.
938 **I:** Und- jetzt bevor die Schwangerschaft eingetreten ist, ist da die
939 Ausbildung gut
940 **A3:** Ja!
941 **I:** verlaufen?
942 **A3:** Ja! Sie wusste, was sie wollte. Sie war schon ´n bisschen älter, man
943 hat doch die Reife ihr angemerkt, dass sie keine 16 ist und in ´ne
944 Ausbildung gegangen ist, sondern 20 schon und- ja, sie wusste, was
945 sie wollte.
946 **I:** Mhm. Ähm, jetzt ist sie dann ja-
947 **A3:** Und als Chance hat sie das noch anerkannt oder/oder gesehen.
948 **I:** Genau.
949 **A3:** Noch mal ´nen Beruf zu erlernen.
950 **I:** Jetzt ist sie dann ja im Januar in Teilzeit zurückgekehrt in
951 **A3:** Mhm.
952 **I:** Ihren Betrieb, äh wie ähm ist denn die Ausbildung seitdem verlaufen?
953 **A3:** Gut. Sie ist gut in der Schule, sie engagiert sich hier, sie ist fleißig,
954 denkt mit, tut und macht, sie hat natürlich (*lacht bis**) mehr Zeit als
955 nachher* in der Zwischenprüfung war, da war sie ja noch nicht so
956 lange angefangen, war im Küchenbereich noch nicht gewesen, auch
957 von ihrer Ausbildung muss sie auch in der Küche hier gearbeitet, sie
958 musste vieles nachholen durch die lange Ausfallzeit eben, sie war
959 (*lacht bis**) natürlich am Ende ihrer Kräfte*,
960 **I:** Mhm.
961 **A3:** nach der Zwischenprüfung, das geb´ ich zu, äh, und sie hat aber so
962 viel Urlaub ja noch bei uns stehen, bei uns ist das ist ja so, dann kriegt
963 man den nach, und dann hab ich gesagt: (*lacht bis**) Da nimmst du
964 jetzt deinen ganzen alten Urlaub erst mal und ruhst dich ´n bisschen

965 aus!* Und danach hat sie jetzt wieder angefangen, im normalen
966 Urlaubsrhythmus, der dann eben anliegt oder der ihr zusteht.

967 **I:** Mhm.

968 **A3:** Also das war schon heftig. Wie gesagt, sie ist im Januar angefangen,
969 die Zwischenprüfung war dann so im März. Dann eben kam die
970 Umstellung mit den beiden Babys die ja auch noch nachts gekommen
971 sind- und, ich mein dann ist es ´ne lange Nacht, wenn die kommen
972 **I:** Mhm.

973 **A3:** und sie hat nachts nicht viel Hilfe,
974 **I:** Mhm.

975 **A3:** da hat sie die Kinder bei sich. Sie gibt sie am Tag zu ihrer Mutter,
976 bringt sie hin.

977 **I:** Mhm.

978 **A3:** Also nacht sitzt sie da- oder saß sie da alleine dann, ne,
979 Schlafmangel, und wie gesagt Zwischenprüfung, und Lernen, ne?

980 **I:** Und sie hat das aber geschafft?

981 **A3:** Sie hat es geschafft! War aber auch am Ende der Kräfte.

982 **I:** Ja.

983 **A3:** Das ist-

984 **I:** Hört sich auch sehr anstrengend an!

985 **A3:** Ja, ne?

986 **I:** Mhm. - Haben Sie denn vor der Ausbildung von der Frau Müller schon
987 ausgebildet?

988 **A3:** Ja. Aber noch nicht so viele. Hehe! (*lacht*)

989 **I:** Aber Sie haben da jetzt schon Erfahrung.

990 **A3:** Ja, früher

991 **I:** mit Vollzeit-Auszubildenden?

992 **A3:** früher hatte ich zwei Stück ausgebildet.

993 **I:** Mhm. Wenn Sie- das jetzt mal vergleichen, die Erfahrungen, die Sie
994 mit Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben mit Ihren Erfahrungen mit
995 der Frau Müller als Teilzeit-Auszubildenden, wo liegen da die
996 Unterschiede, oder was ist- auch gleich?

997 **A3:** Also, der Unterschied ist auf jeden Fall, nicht, dass ich das vielleicht
998 nicht ganz vergleichen kann, denn- vorher hatte ich immer Mädchen,
999 die um und bei 16 und 17 waren, als sie die Ausbildung begonnen
1000 haben.

1001 **I:** Mhm.

1002 **A3:** Die sind ja von der Reife her ja noch ganz anders. (*atmet ein*)
1003 Während Frau Müller ja eigentlich- ich weiß nicht, war sie 20 oder 21
1004 als sie die Ausbildung anfang? Und das hab ich auch im
1005 Bewerbungsgespräch bei ihr explizit nachgefragt, das ist ihre letzte
1006 Chance, sie will aber ´nen Beruf lernen! Und sie wird wahrscheinlich
1007 auch nichts anderes bekommen und- na ja, und deswegen hab ich
1008 auch mal ´ne Ältere genommen!

1009 **I:** Mhm.

1010 **A3:** Äh, deswegen kann man das vielleicht auch nicht ganz so vergleichen,
1011 die ist dann doch reifer und sie wollte das. Ich weiß nicht, ob man
1012 überhaupt Auszubildende miteinander vergleichen kann.

1013 **I:** Mhm.- Aber die Arbeitsorganisation ist jetzt zwar unterschiedlich, aber
1014 es ist eher so ´ne Typfrage- wie- die sich verhalten, ob´s Vollzeit oder
1015 Teilzeit ist?

1016 **A3:** Jetzt hab ich die Frage nicht verstanden.
1017 **I:** Mhm. Also ich mein ähm, ich hab dem jetzt so gen/entnommen, dass
1018 man nicht unbedingt vergleichen kann – ´ne
1019 **A3:** Ah jaja!
1020 **I:** Vollzeitausbildung als ´ne Teilzeitausbildung
1021 **A3:** Ach so!
1022 **I:** sonder eher- XXX
1023 **A3:** Ich weiß jetzt, was Sie meinen! Ich hab jetzt die Mädchen gemeint!
1024 **I:** Mhm.
1025 **A3:** Die Mädchen kann man nicht so mit´nander vergleichen.
1026 **I:** Mhm.
1027 **A3:** Wenn einer ´ne Ausbildung machen will, denk ich ma, und das wirklich
1028 als Chance erkennt und sieht, wird er diese Chance auch nutzen.
1029 **I:** Mhm.
1030 **A3:** Und einer der eh nicht hätte hier, sondern so lari-fari durch die
1031 Ausbildung gegangen, ich weiß nicht, ob der überhaupt nach der
1032 Schwangerschaft wieder anfängt.
1033 **I:** Mhm.
1034 **A3:** Das ist dann ein etwas anderer Typ. Das glaub ich, ja, oder er versucht
1035 es, es ist zu anstrengend und er hört wieder auf.
1036 **I:** Mhm.
1037 **A3:** Also, das ist- ich glaube nich, dass alle das durchziehen und machen.
1038 Weiß ich nicht, ich denk mal, es ist einfach typbedingt.
1039 **I:** Mhm.
1040 **A3:** Liegt an einem selbst. Auch mit dem Kind das durchzuziehen.
1041 **I:** Mhm. Ähm, beschreiben Sie doch jetzt mal ihre Rolle als Ausbilderin:
1042 Worauf legen Sie in der Ausbildung Wert, wie ist da so ihr
1043 Selbstverständnis?
1044 **A3:** Also ich leg sehr viel Wert auf ein gutes Verhältnis mit meinen
1045 Auszubildenden, dass die Vertrauen haben und wenn sie, da ich sie ja
1046 nicht unentwegt ausbilde, ich bin nicht mit denen in den Abteilungen
1047 und (*lacht bis**) bilde sie in dem Sinne aus*, (*atmet ein*)- ähm, der
1048 Beruf Hauswirtschafterin da schicke ich sie ja inzwischen in die
1049 Abteilungen in unserem Haus. Ich geb´in die Küche, ich geb´ sie in
1050 den Servierdienst, wo sie die Patienten/ im Patientenspeisesaal mit
1051 den Servierdamen denn, ich geb´ sie in die Kinderbetreuung, ähm, sie
1052 sind bei mir im Haltungsdienst, mit den Damen zusammen, also mit
1053 mir zusammen sind sie eigentlich nur im Büro.
1054 **I:** Mhm.
1055 **A3:** Und dann- geb´ ich sie manchmal noch mit den andern Abteilungen
1056 mit rein, zum Beispiel in die Ergotherapie oder
1057 Beschäftigungstherapie, und wo sie dann eben lernen abzuarbeiten:
1058 Dekorationen, da für Räumlichkeiten, für die entsprechenden
1059 Jahreszeiten, (*atmet ein*) äh, dass sind dann noch so kleine andere
1060 Sachen machen wo ich sie dann noch hinstecke, oder zu den
1061 Gärtnern, zum Blumentopfen, zum Malen oder so, aber das sind ja
1062 keine Bereiche, die monatelang oder wochenlang eben sind, aber das
1063 sind dann meist zwei Tage oder drei Tage, oder eben diese-
1064 **I:** Ja.
1065 **A3:** So dass sie eben- dass das alles eben abgedeckt ist, was im
1066 Ausbildungsrahmenplan denn da so angeführt wird. Und das können

1067 wir soweit auch abdecken hier, denk ich mal. Jetzt hab ich den Anfang
1068 der Frage
1069 **I:** Ja.
1070 **A3:** (*lacht bis*) vergessen! Haha.* XXX
1071 **I:** Ich hatte sie gefragt ähm, worauf Sie in der Ausbildung Wert legen
1072 **A3:** Ja, also dass sie trotzdem
1073 **I:** als Ausbilderin
1074 **A3:** ich versuch es zumindest von Anfang an, ich geb sie mir eigentlich
1075 gleich aus der Hand, die Auszubildenden, die kenne/die lernen mich ja
1076 eigentlich mich erst mal nur kennen über das Bewerbungsgespräch,
1077 wenn sie hier erscheinen, und ähm ja denn die ersten ein, zwei Tage
1078 kommen sie ´n bisschen öfter zu mir, weil sie ja noch die ein oder
1079 andere Frage haben oder ich von denen noch irgendwas habe,
1080 Personalien oder Unterlagen oder so brauche, ansonsten gebe ich sie
1081 ja gleich weg. Ich versuch denen dann immer zu sagen: Wenn ihr
1082 Probleme habt, mit den Arbeitskollegen nicht zurecht kommt, wenn
1083 irgendwas ist: ihr könnt zu mir mit allem kommen!
1084 **I:** Mhm.
1085 **A3:** Entweder sag ich: Selbst schuld, ich sach, oder ich helf euch.
1086 **I:** Mhm.
1087 **A3:** Ne, aber ich sach: Kommt zu mir und behaltet das nicht alles für euch.
1088 **I:** Also, sie sind da so die Ansprechpartnerin,
1089 **A3:** Ja,
1090 **I:** organisieren praktisch den Ablauf.
1091 **A3:** Ja, ja, also wenn irgendwas is,
1092 **I:** für alle Dinge.
1093 **A3:** oder wenn sie den Urlaubsschein schreiben müssen sie sowieso zu
1094 mir kommen, auch wenn sie sich krank melden oder so, das ist und-
1095 das auch über meinen Tisch und natürlich über die Abteilung, weil die
1096 muss ja auch wissen, wenn unsre Auszubildende morgens nicht
1097 kommt, in der Küche, dass die sich da auch gleich,
1098 **I:** Mhm.
1099 **A3:** die müssen ja auch disponieren dann.
1100 **I:** Wie stellt sich denn jetzt Ihre Funktion als Ausbilderin in der
1101 Ausbildung von der Frau Müller dar?
1102 **A3:** ... Ja, weiß ich nicht, wie bei allen denn. Haha (*lacht*). Ich bin die
1103 Ausbilderin! Oder- wie jetzt?
1104 **I:** Wie bei allen?
1105 **A3:** Ja, nicht ganz. Sie ist, wie gesagt, das hat ich ja schon anfangs
1106 erwähnt, sie ist halt älter, sie ist reifer aufgrund der Schwangerschaft
1107 und dass sie jetzt Mutter ist und Zwillinge zu versorgen hat und
1108 überhaupt und sie wohnt mit ihrem Freund zusammen, den ganzen
1109 Haushalt schmeißen,
1110 **I:** Mhm.
1111 **A3:** und das ganze findet auch in der Landwirtschaft statt, also die hat
1112 Arbeit satt, äh, ist/das ist ´ne ganz andere Auszubildende. Kann man
1113 nicht vergleichen mit ´ner 16jährigen, die noch der Mama zu Hause
1114 hilft, die ihr Zimmer aufräumt, die Wäsche macht und dafür ist es
1115 schon bei ihr schon immer voll. Sie muss sich wirklich alleine
1116 kümmern!
1117 **I:** Mhm.

1118 **A3:** Ne, also das was sie leistet ich/ich bewunder das, ich bewunder das.
1119 Ich weiß nicht ob ich das gepackt hätte.
1120 **I:** Mhm.
1121 **A3:** Also, das ist schon toll.
1122 **I:** Und wie gehen Sie jetzt mit dieser besonderen Tatsache um, dass sie
1123 eben ´n Kind hat, hat das für sie besondere Anforderungen als
1124 Ausbilderin?
1125 **A3:** Äh, ja besondere Anforderungen weiß ich jetzt nicht, ich behandel sie
1126 natürlich ´n bisschen anders. Also sie ist natürlich reifer, ich nehme
1127 sie- ich will nicht sagen, dass ich die andern nicht für voll nehme, aber-
1128 eben als Mutter auch. Das ich sag, dass sie über die Kinder auch
1129 spricht, wie geht´s denen, oder wenn sie krank sind, oder wenn sie mir
1130 irgendwas erzählt, wegen- (*atmet ein*) ja, sie erzählt denn auch mal
1131 was von zu Hause, oder mit den Kindern oder so, oder sie zeigt sie
1132 uns ja auch regelmäßig, wie sie gewachsen sind und so, sie bringt sie
1133 dann mit- also ich denke mal schon, aber sie ist ja auch erwachsener,
1134 ich behandel sie schon anders, als die, die halt so jung sind in der
1135 Ausbildung und eben kein Kind, also, ´ne normale Entwicklung. Sie
1136 musste sich ja dann – sie war ja schon ´n bisschen reifer und älter und
1137 musste sie sich jetzt ja dann schnell – also älter oder reif werden, oder
1138 wie auch immer. Also von daher muss man sie schon ´n bisschen
1139 anders behandeln, auch. Also ich kann sich nicht mehr wie so´n
1140 dummes Mädchen behandeln.
1141 **I:** Mhm.
1142 **A3:** (*lacht*) Das geht nicht. Oder sie zurechtweisen, also das muss schon
1143 irgendwie, oder irgendwie machen, auf ´ner etwas anderen Basis
1144 stattfinden als ´ne andere Auszubildende, die montags morgens müde
1145 ist, weil sie das ganze Wochenende rumgesumpft hat,
1146 **I:** Mhm.
1147 **A3:** Ne, bei ihr weiß ich, dass waren (*lacht bis**) wahrscheinlich die
1148 Kinder*! Und sie war nicht in der Disco bis morgens oder so, also das
1149 ist schon anders. Bisschen anders is schon.
1150 **I:** Ist denn unter diesen Voraussetzungen auch ähm ´ne andere
1151 Sozialkompetenz von Ihnen gefordert als bei Vollezeit-?
1152 **A3:** Ja.
1153 **I:** Auszubildenden?
1154 **A3:** Denk ich schon. – Ja. Ja.
1155 **I:** Und wie drück sich das aus?
1156 **A3:** Ja, weil man sie, man führt halt andre Gespräch mit ihr.
1157 **I:** Mhm.
1158 **A3:** Erwachsenere-ree. Da is das wieder, da ist der Unterschied
1159 gegenüber den Jüngeren, naja, da kann ich nicht so mitreden, was die
1160 so,
1161 **I:** Mhm.
1162 **A3:** ich hab vielleicht hier und da mal was von gehört, aber- ich kann da
1163 nicht so richtig mitreden, während es jetzt auch andere Gespräche
1164 sind, die ich mit ihr, gerade jetzt wenn sie mit mir im Büro ist und mir
1165 jetzt gegenüber sitzt, so, dass sind dann ganz andere Gespräche, die
1166 wir dann führen.
1167 **I:** Mhm.

1168 **A3:** Sie ist- sie stellt auch andere Fragen, ne. Erzählt auch andere Dinge
1169 eben als andere Auszubildende dann in dem.
1170 **I:** Ok. Schauen wir uns jetzt doch mal die konkreten Lernsituationen an,
1171 also, wenn sie jetzt der Frau Müller was zeigen,
1172 **A3:** Mhm.
1173 **I:** Müssen Sie da andere Methoden auch
1174 **A3:** Nein.
1175 **I:** anwenden als in Vollzeit?
1176 **A3:** Also diese Auszubildende die ist sowieso- begreift leicht, man brauch
1177 ihr das eigentlich nur einmal erzählen und nur erklären und dann kann
1178 sie´s.
1179 **I:** Und worauf führen Sie das zurück?
1180 **A3:** Ich denke natürlich auf ihre Intelligenz.
1181 **I:** Mhm.
1182 **A3:** Und natürlich auch ´n bisschen auf Teilzeit, dass sie sich mehr
1183 konzentriert und nicht abschweift und mal mehr in die Ecke guckt,
1184 haha! (*lacht*)
1185 **I:** Mhm.
1186 **A3:** Ne, oder sie guckt auch ab. Sie guckt, sie kann auch wichtiges, oder
1187 sehr wichtiges von etwas weniger wichtigem unterscheiden,
1188 Priorit/Prioritäten setzen oder irgendwie so, das kann sie halt besser
1189 und ich denke mal, es hängt viel mit dem Alter zusammen,
1190 **I:** Mhm.
1191 **A3:** dass sie von vornhinein auch älter in die Ausbildung kam.
1192 **I:** Mhm.
1193 **A3:** Und schon mal ´ne Ausbildung hatte und schon wusste, was sie
1194 wollte. Sie weiß, was sie will und sie will das durchziehen, und-
1195 **I:** Mhm.
1196 **A3:** und das macht sie auch, beißt sich durch, setzt sich durch. Ihr Mutter
1197 hat gesagt: Kind, warum tust du dir das an? Ich will das!- Und also.
1198 **I:** Aber das hat jetzt keine Auswirkungen auf Sie, dass Sie da andere-
1199 Arrangements treffen müssen in der Ausbildung?
1200 **A3:** Nein, sie geht die Abteilungen genau so durch wie-
1201 (*Auszubildende betritt den Raum*)
1202 **L3:** Kann ich mal den Schlüssel haben?
1203 **A3:** Ja.
1204 **L3:** Dankeschön.
1205 **A3:** Ja, hier ist er.
1206 **L3:** Dankeschön.
1207 **A3:** Bitte.
1208 (*Auszubildende verlässt den Raum wieder*)
1209 **A3:** Ähm- wie war die Frage jetzt noch mal?
1210 **I:** Ob Sie da andere Arrangements treffen müssen in der Ausbildung.
1211 **A3:** Nein, nein. Sie läuft die Abteilungen genau so durch, das einzige, das
1212 ist wenn sie in der Küche arbeitet, setzen wir sie, wäre es natürlich
1213 Quatsch, wenn sie morgens um sechs anfangt/anfängt und ist um 11
1214 oder halb 12 – acht, neun, zehn, elf, um elf ist sie fertig!
1215 **I:** Mhm.
1216 **A3:** Wir lassen sie da etwas später anfangen, damit sie das richtige
1217 Tagesgeschäft mit allem, Essen kochen und nachher zur- bis das
1218 Essen an die Patienten weitergegeben wird, dann braucht sie dann ja

1219 nicht mehr dabei sein. Also wir haben die/diese Kernarbeitszeit
1220 entsprechend so gepackt- oder gelegt, dass sie da am meisten
1221 mitbekommen kann, in den einzelnen Abteilungen. Ich mein, in der
1222 Kinderbetreuung wär's egal, ob sie da eben um acht oder um neun
1223 anfängt, gut das ist dann wegen Mittagessen und Füttern, oder so,
1224 wenn kleinere Kinder da sind, aber das fand ich, das geht.

1225 **I:** Jetzt in der Kinderbetreuung hier

1226 **A3:** Ja, hier

1227 **I:** im Haus, wo sie dann

1228 **A3:** Ja, ja, genau

1229 **I:** arbeitet.

1230 **A3:** Äh- das ist ja abhängig vom Alter und von der Anzahl, wie alt die
1231 Kinder da eben sind, welche Arbeiten dort anfallen. Also wickeln muss
1232 sie dann auch nicht, wenn's nur große Kinder sind, da muss ich eher
1233 lesen, oder basteln, oder eben irgendwas anderes, aber wenn's
1234 kleinere Kinder sind, muss sie dann wickeln oder füttern und

1235 **I:** Mhm.

1236 **A3:** wie auch immer.

1237 **I:** ... ähm. Jetzt noch mal 'n anderer Aspekt. Hat die Ausbildung von der
1238 Frau Müller besondere Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation
1239 dieser Klinik? – Auch so finanziell betrachtet?

1240 **A3:** Naja- arbeiten, sie leistet ja auch was. Je höher sie in der Ausbildung
1241 sind, ich denk mal im dritten Lehrjahr, verlangen wir auch eigentlich in
1242 den einzelnen Abteilungen schon relativ selbständigeres Arbeiten, wo
1243 man dann 'ne gewisse Leistung abfordert auch, dass sie das auch
1244 alleine schaffen ohne ständige Aufsicht, ähm, es ist ja auch nicht so,
1245 dass man denen das einmal zeigt und dann läuft das von ganz alleine.

1246 **I:** Mhm.

1247 **A3:** Man muss sie da auch ranlassen und fordern, ähmm... Ja, es fehlen ja
1248 auch 'n paar Stunden ihrer Arbeitszeit dem Betrieb, in denen sie nicht
1249 da ist.

1250 **I:** Mhm.

1251 **A3:** Und die fehlen dann, ja. Ob sich das jetzt finanziell- wie man das hier
1252 bei uns in dem großen Hause berechnen will... weiß ich nicht.

1253 **I:** Mhm.

1254 **A3:** Kann ich nicht. Aber sie fehlt natürlich, ne. Also ich denk mal schon,
1255 wenn jetzt Urlaubszeit ist und so da kann man so 'n bisschen länger
1256 mit ihr schon gut

1257 **I:** Mhm.

1258 **A3:** gebrauchen. Oder wenn- viele Kranke sind, das ist ja, alle haben ihre
1259 Grippe und fallen aus, also da sind wir schon manchmal froh, dass wir
1260 unsere Auszubildenden haben, ne, unser Betrieb ist nicht auf
1261 Auszubildende aufgebaut, und deren (*lacht bis*) Leistungsfähigkeit*,
1262 **I:** Ja.

1263 **A3:** das ist dann auch nicht, aber man ist schon so, ich denk, wenn man
1264 gute Lehrlinge hat, und die wirklich – gut sind in ihrem Fach oder ihrer
1265 Abteilung, also auch in andern Abteilungen, unsere andern
1266 Auszubildenden, also wenn da mal wirklich Land unter ist, dann haben
1267 wir wirklich 'n paar Auszubildende, die schmeißen den Laden so
1268 einzelne Tage!

1269 **I:** Mhm.

1270 **A3:** Da freuen die sich auch drüber, da sind die stolz drauf! Das .. ist in der
1271 Aufnahme bei uns eigentlich, tja, denn schmeißen die den Laden in
1272 der Aufnahme und das ist schon bewundernswert.
1273 **I:** Mhm.
1274 **A3:** Das kriegen die gut hin. XXX
1275 **I:** (*lacht*)
1276 **A3:** Also so zwei, drei Tage so ganz alleine ohne fremde Hilfe, das
1277 müssen die schon mal gebacken kriegen,
1278 **I:** Mhm.
1279 **A3:** denk ich. Also, die haben auch schon mal andere Aufgaben, ne.
1280 **I:** Klar.
1281 **A3:** Dann ist keiner da, den man fragen kann, ne.
1282 **I:** Also wäre jetzt bei so´ner Teilzeitausbildung ähm vielleicht auch so´n
1283 bisschen nachteilig, wenn man sie dann eben in diese Spitzenzeiten
1284 nicht so einsetzen kann wie ´ne Vollzeitauszubildende?
1285 **A3:** Hmm- man kann sie schon einsetzen, in der Zeit, wenn man sie zu
1286 Spitzenzeiten sich holt, dann kann man sie schon einsetzen, aber sie
1287 kann dann eben nicht, die Schichten, die sind ja immer auf acht
1288 Stunden, jedenfalls im Küchen- und Servierbereich ausgelegt, da fehlt
1289 sie ja dann eben so, ich mein, ne, da ist der Sturm und Drang in der
1290 Küche nicht zu Ende.
1291 **I:** Mhm.
1292 **A3:** Wenn sie um acht Uhr anfängt oder so und um halb eins geht oder so
1293 um halb acht fängt sie an, da geht´s dann noch mal an mit´m/tobt es
1294 dann noch mal ´n bisschen weiter, das ist wirklich, bis dann das
1295 Geschirr dann alles weg ist und die Küche aufgeräumt und so- ja, klar,
1296 da fehlt sie dann vielleicht auch!
1297 **I:** Mhm.
1298 **A3:** Ne? Und, bei uns im Hause ist, also zu verkraften ist es dann schon!
1299 **I:** Mhm. Und- wie ist das bei den Kollegen untereinander? Die kannten
1300 das ja vorher auch nicht
1301 **A3:** Ne, also sie war
1302 **I:** mit der Teilzeitausbildung.
1303 **A3:** unsere erste schwangere Auszubildende, das war alles völlig neu für
1304 uns, (*lacht bis**) auch für unsere Auszubildenden*, wir hatten so was
1305 noch nie, ja, wurd eigentlich- sie wurden alle überrascht, so war das
1306 und das ist, dann ist das halt so!
1307 **I:** Mhm.
1308 **A3:** Natürlich wird erst mal so: Hm? Ne, aber dann guckt man: Ach, die ist
1309 so wie immer, und dann läuft das auch so weiter dann.
1310 **I:** Und war dann auch äh unter den andern Auszubildenden so Neid ´n
1311 Thema?
1312 **A3:** Ne, also ich muss dazu sagen, ich hab ja- wir haben verschiedene
1313 Ausbildungsberufe hier, ich sach mal man kann nicht auf ´ne andere
1314 Auszubildende neidisch sein, die in ´nem andern Beruf lernt, das geht
1315 schon mal gar nicht, behaupt ich mal einfach
1316 **I:** Mhm.
1317 **A3:** so. Sie wurde ja nicht bevorzugt behandelt oder, eigentlich ja nicht, bis
1318 auf dass sie jetzt ihre Ausbildung in fünf Stunden pro Tag eben
1319 machen kann, ähm, so. Also ich hab das zumindest nicht gemerkt,
1320 dass da irgendwo- auf meine Auszubildenden, ich hab ja immer nur

1321 eine pro Ausbildungsjahr, kann ja auch niemand eifersüchtig sein, die
1322 haben einen anderen Ausbildungsplatz.

1323 **I:** Mhm.

1324 **A3:** (*atmet ein*) das ist halt- ähm, ich muss allerdings dazusagen, dass
1325 danach dann nach Verena noch eine Auszubildende (*lacht bis**)
1326 schwanger geworden ist!*

1327 **I:** Aha, gleich zwei!

1328 **A3:** Ja, die war hm ein Ausbildungsjahr höher, die hat jetzt ihre
1329 Abschlussprüfung auch schon fertig und die wird jetzt im Oktober
1330 entbinden. Das heißt, das- war ´ne andere Welt, sie war eigentlich
1331 auch, ja, sie hat halt ihre Ausbildung gemacht und war halt nachher
1332 relativ hoch schwanger, ne, als sie fertig war.

1333 **I:** Mhm.

1334 **A3:** Die war dann also im sechsten Monat oder so, das ist ja noch nichts,
1335 was die beeinträchtigen tut, ne?

1336 **I:** Mhm.

1337 **A3:** Ne, da konnte sie ja noch alles- mitmachen (*räuspert sich*). Also, mit
1338 Verena und Christina war schon was anderes.

1339 **I:** Mhm. ... Gut. Wie zufrieden sind Sie denn jetzt insgesamt mit der
1340 Ausbildung in Teilzeit?

1341 **A3:** Ja, wenn das immer so klappt wie mit Verena (*lacht*)- ist das
1342 eigentlich- nicht schlecht. Also, wenn die dann so sind und die das
1343 auch wirklich wollen. Ich weiß ja nicht, sie ist vielleicht auch nicht ganz
1344 so zimperlich, und/und sie sacht ja auch: Ach, ne, dadurch dass ich
1345 die Kinder zu meiner Mutter geb, auch wenn die mal Schnupfen
1346 haben, lauf ich nicht jedes Mal nach Hause, ne, da müsste schon
1347 richtig was sein, denn, ne, denn dadurch dass, es steht ihr ja zu, wenn
1348 das Kind krank ist zu Hause zu bleiben, ne, oder sie hat ja auch
1349 Zwillinge, sie könnte ja auch also zweimal die Anzahl dieser Tage zu
1350 Hause bleiben, ne, das macht sie eigentlich nicht. Sie sagte: Die sind
1351 bei meiner Mutter gut aufgehoben. Also, bei ´ner leichten Erkältung
1352 oder dies und das, wenn irgend was schlimmeres ist oder so, dann
1353 würde sie natürlich selbstverständlich diese Tage nehmen, also sie
1354 lässt sich auch nicht einfach so mit/nimmt das alles selbstverständlich
1355 mit und nutzt das aus bis zum geht nicht mehr, eigentlich.

1356 **I:** Mhm. ... Und würden Sie´s noch mal machen?

1357 **A3:** Ja, eigentlich schon, wir würden´s ausprobieren, wenn wir denn auch
1358 ´ne Nase finden,

1359 **I:** Mhm.

1360 **A3:** und dann kann das schon mal sein, weiß ich nicht. Also so, wie´s jetzt
1361 gelaufen ist oder noch läuft, würden wir´s noch mal machen, denke ich
1362 mal schon.

1363 **I:** Also Sie würden/Sie würden auch jemanden gleich von vornhinein in
1364 Teilzeit einstellen?

1365 **A3:** Das würd ich glaub´ ich nicht machen, weil ich das/die Person ja nicht
1366 kenne. Wenn ich jetzt mich für jemanden entschieden hab, und der
1367 wird jetzt schwanger in der Zeit, kann man ihn ja nicht wegschicken,
1368 irgendwie so und dann kennt man ihn ja auch schon ´n bisschen.
1369 (*Atmet ein*) aber jemanden, den ich gar nicht kenne, oder ´ne
1370 Ausbildung dann beenden lassen, wahrscheinlich würd die Ausbildung
1371 ja woanders angefangen sein. Oder jetzt

1372 **I:** Ne.

1373 **A3:** ´ne Mutter mit Kinder einstellen, die noch keine Ausbildung hatte?

1374 **I:** Genau.

1375 **A3:** Gut, wenn sich da jemand bewirbt und die Zeugnisse sagen eben-
1376 oder wir sagen vielleicht, der ist (*lacht bis**) uns sympathisch von der
1377 Nase oder was auch immer, könnt ich machen!* Wenn man sie dann
1378 einlädt, nachher, dann würd´ ich natürlich- ´n büsschen nach dem
1379 Konzept fragen, wie sie sich das vorstellt, inwiefern und wann sie da
1380 ist, wo die Kinder sind, wie das alles organisiert ist, ähm, und ihre
1381 persönliche Einstellung, und dann würd´ ich aber- entscheiden, ja,
1382 entscheiden dann nach Gefühl, oder

1383 **I:** Mhm.

1384 **A3:** wie auch immer. Was da eben bei rausgekommen ist, wie sie sich
1385 verkauft hat. Oder für was für ´nen Eindruck ich von ihr gewonnen
1386 hab. Aber ob ich das freiwillig einfach so pauschal wirklich machen,
1387 würd ich nicht so beantworten, also ich müsste die Person schon ´n
1388 bisschen kennen und einschätzen können. Auch ob sie´s durchzieht,
1389 das ist/man hat ja auch Mühe, und irgendwo Kosten hier im Haus, sie
1390 bekommt ja doch ´n paar Extrawürste hier gebraten, so von der
1391 Arbeitszeit dann ja schon, dass sie nich immer anwesend ist und da
1392 ist, ähm, da sollte man sich vorher überlegen, ob es da ähm- das ist
1393 für mich ganz einfach. Weil man sie nicht kennt! Bei Verena wusst ich,
1394 dass die will und durchzieht, egal wie. Naja, wir hatten sie ja schon
1395 und behalten sie natürlich trotzdem, ne? Aber ob ich mir jemand
1396 ranhol, das weiß ich nicht. Also, ob und wie ich Leute einstelle, das
1397 entscheide ich ja nicht alleine.

1398 **I:** Mhm.

1399 **A3:** (*Lacht bis**) Da hab ich mir noch keine Gedanken drüber gemacht,
1400 abschliessend, muss ich sagen!*

1401 **I:** Ok. Ja, dann dank ich Ihnen erst mal.

1402 **11.6.4 Interview 4 mit Frau Duncker vom 6.10.2006**

1403

1404 **Ausbildungsberuf:** Kauffrau für Bürokommunikation

1405 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2005 in Teilzeit, 25 Stunden

1406 **Ausbildungsende:** 31.07.2008

1407 **Unternehmen:** Förderverein für Arbeit und Ausbildung, Träger
1408 einer Beratungsstelle für Berufsrückkehrerinnen,
1409 vier Teilzeit-Angestellte, eine Teilzeit-
1410 Auszubildende

1411 **Ausbilderin:** Frau Duncker ist die Gleichstellungsbeauftragte
1412 einer Kleinstadt, selbst Mutter, hat sich für die
1413 Einrichtung des Teilzeitausbildungsplatzes
1414 aufgrund ihres Arbeitsauftrags stark gemacht.

1415 **TZ-Auszubildende:** Tanja Neidert, Geburtsjahr 1985, Mutter eines
1416 Sohnes, verheiratet.

1417 **Schulabschluss:** Realschulabschluss

1418 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Kindertagesstätte und sowohl
1419 Mutter als auch Schwiegermutter von Frau Neidert
1420 sichergestellt.

1421 **Interviewsituation:** Das Gespräch fand im Büro von Frau Duncker in
1422 der Stadtverwaltung statt. Dieses Büro teilte sie
1423 sich zum Interviewzeitpunkt mit ihrer Assistentin
1424 und einer Praktikantin. Für die Dauer des
1425 Gesprächs verließen die beiden Kolleginnen das
1426 Büro, so dass das Interview ungestört
1427 durchgeführt werden konnte. Frau Duncker sorgte
1428 mit Hilfe von Tee für eine freundliche, offene
1429 Atmosphäre.

1430

1431 **I:** Die erste Frage wäre dann: Was hat Sie denn motiviert, eine
1432 Ausbildung in Teilzeit anzubieten?

1433 **A4:** Ähm, weil ich die Idee gut finde, äh einer jungen Mutter die Möglichkeit
1434 zu geben, ´ne Ausbildung zu machen und auch ihr Kind ähm
1435 gleichzeitig auch betreuen können, und die Idee- ich fand einfach die
1436 Idee gut ähm dass man nicht nur weil man früh ´n Kind bekommen hat
1437 dann ohne Ausbildung dasteht wenn man den Weg nicht hinkriegt mit
1438 Vollzeitausbildung das Kind zu betreuen und so, und darum ähm
1439 haben wir uns vom Verein dafür entschlossen,

1440 **I:** Mhm.

1441 **A4:** und ne Teilzeitausbildung anzubieten und haben eben auch gesagt,
1442 ne Teilzeitausbildung können wir über unsere Beratungsstelle gut
1443 anbieten, die eben Teilzeitbeschäftigte sind, eine Vollzeitausbildung ist
1444 hier schwierig, ja.

1445 **I:** Das heißt, alles Mitarbeiter von der Beratungsstelle arbeiten Teilzeit,
1446 ´ne Vollzeit-Auszubildende wäre gar nicht richtig betreut gewesen,
1447 sozusagen, oder?

1448 **A4:** Ne, äh, das wäre sehr viel schwieriger, alle Mitarbeiterinnen sind in
1449 Teilzeit äh beschäftigt und ähm, fast alle haben Kinder, die dort
1450 beschäftigt sind und kennen von daher auch die Problematik, wie das
1451 ist, Beruf und Kind miteinander vereinbaren zu müssen, nur die einen
1452 Sachen was dazukommt wenn das Kind von einem Tag zum andern

1453 krank wird und man dann doch nicht erscheinen kann, ähm oder das
1454 man zwischen den Zeiten weg muss äh und die Arbeit liegen lassen
1455 muss weil die Kita zu macht oder so was, das ist da schon bekannt
1456 und von daher sind es eigentlich gute Voraussetzungen, das zu
1457 machen. Ich habe natürlich auch den Hintergedanken, dass ich
1458 hauptberuflich Gleichstellungsbeauftragte bin, da finde ich das
1459 durchaus gut und wir haben dadurch, das die Betreuungssituation so
1460 schlecht ist, auch hier äh bei uns in der Region, das man einfach äh
1461 Schwierigkeiten hat, Vollzeit zu arbeiten, wenn man ein Kind hat, und
1462 ein junges Kind hat.

1463 **I:** Mhm.

1464 **A4:** Das ist in andern Ländern ist das vielleicht besser, es gibt auch noch
1465 Länder, wo's noch schlechter ist als bei uns, aber ähm das ist halt so
1466 die Idee, ich fand das Angebot, ähm das man/man hat dann aber ne
1467 vollwertige Ausbildung, - so, und wunderbar. Ich hab eigentlich schon
1468 so gedacht, hätte man ja schon viel früher auf die Idee kommen
1469 können, es gibt so viele Leute die arbeitslos sind und in Teilzeit
1470 arbeiten können, ähm aber die Ausbildung selber eben nicht, als ob
1471 alle Leute nie vor 25 Kinder kriegen müssen.

1472 **I:** (*Lacht*). Beschreiben Sie doch mal, wie der bisherige Verlauf der
1473 Teilzeitausbildung in der Beratungsstelle sich so darstellt.

1474 **A4:** ... Also, (*hustet*) es is ja so, ähm, dass unsere Frau Neidert ist ´ne sehr
1475 selbständige Person ist, muss man ähm muss man dazu sagen, die
1476 relativ schnell selbständig arbeiten kann. Das erleichtert es sicherlich
1477 auch, denn in der Beratungsstelle ist immer relativ viel los, und äh wir
1478 sind eine kreisweit tätige Beratungsstelle, und das heißt, dass die
1479 Beraterinnen nicht jeden Tag - sondern dann eben auch mal ähm, ja,
1480 in andern Orten, also in Kleinstadt 1 werden Beratungen durchgeführt,
1481 in Kleinstadt 2 und in Kleinstadt 3, das ist am Rande von Hamburg, so
1482 dass die dann manchmal gar nicht da sind.

1483 **I:** Mhm.

1484 **A4:** Ähm- wir haben ja auch anderthalb Tage Berufsschule, ähm, Frau
1485 Neidert ist aber jemand, die zeitlich sehr flexibel ist, das Kind wird ja
1486 ähm von der Großmutter betreut, und die kricht es eigentlich äh- sehr
1487 gut hin, so mit allem, ähm, durchaus eine Stütze, jetzt nicht nur so,
1488 dass man ähm- ja, ne Auszubildende hat, der man viel beibringen
1489 muss und die ´ne Belastung darstellt, sondern dass sie auch älter ist.
1490 Sie ist im EDV-Bereich sehr fit, so dass sie bestimmte Sachen auch
1491 ähm angenehm macht und erleichtert, und, ja. Und äh, Frau Neidert
1492 sagt, sie selbst empfindet das als angenehm, dass die andern eben
1493 auch Kinder haben und die ja wissen, wie das ist. Wenn´s dann geht:
1494 Jetzt hat das Kind in der Nacht gespuckt, und wart ich aber noch, ich
1495 mag es nicht alleine lassen, ne, ich möchte ´n Tag dabei bleiben, auch
1496 wenn Arbeit auf dem Tisch liegt, dass man da eigentlich immer mit
1497 umgehen kann.

1498 **I:** Mhm.

1499 **A4:** So, von daher ist ja ihr Kind, so und äh ja, wir, manchmal ist es dann
1500 eben auch so, dass sie ähm nur vier Tage die Woche da ist, weil sie
1501 dann an den andern Praxis-Tagen äh einfach länger da ist und
1502 bestimmte Arbeiten erledigt auch sie zum Teil alleine, sie ist jetzt
1503 etwas über ein Jahr da, das ist auch, am Anfang ging das natürlich

1504 nicht, es ist aber auch so, dass ein Teil der praktischen Ausbildung
1505 nicht bei uns in der Beratungsstelle gemacht werden kann, also
1506 kaufmännisches Rechnungswesen läuft dann über den Betrieb, über
1507 unseren Vereinssitz, ne?

1508 **I:** Mhm. Das heißt also, es ist ein hohes Maß an Flexibilität auch
1509 erforderlich, sowohl was die Arbeitszeit anbelangt als dann eben auch
1510 den Arbeitsort, wenn man dann bedenkt, dass sie dann eben Teile der
1511 Ausbildung in Lübeck

1512 **A4:** Ja.
1513 **I:** erlernt?

1514 **A4:** Also, sie selbst wohnt ja in Kleinkleckersdorf,
1515 **I:** Mhm.
1516 **A4:** das ist äh, so circa 25 Kilometer entfernt von dieser Kleinstadt.
1517 **I:** Mhm.
1518 **A4:** Also muss sie morgens sowieso jeden Tag fahren, und dann muss sie
1519 eben ´n Teil nach Lübeck fahren. Und- wir haben dann eben auch
1520 während der ... während der Ferienzeit so gemacht während der
1521 Schulferienzeit, dass wäre ja auch, weil sie nur so ´n geringen
1522 Urlaubsanspruch hat

1523 **I:** Mhm.
1524 **A4:** äh hm, das muss man dann ja auch immer koordinieren, wenn die
1525 Beraterin selber 30 Tage Urlaub hat und die Auszubildende nur 20
1526 **I:** Ja!
1527 **A4:** muss man ja auch sehen, wo man sie unterbringt.
1528 **I:** Ja. ... Haben Sie denn vor der Ausbildung von der Frau Neidert schon
1529 ausgebildet?

1530 **A4:** Jaa, äh, wir haben ähm auch über den Förderverein für Arbeit und
1531 Bildung im Landkreis, ebenfalls eingerichtet bei der Beratungsstelle
1532 „Frauen arbeiten“ ´ne Verbundausbildung gehabt vor ein paar Jahren,
1533 also ´ne Vollzeit-Ausbildung, auch Kauffrau für Bürokommunikation,
1534 die dann ein Jahr dort war in der Beratungsstelle, äh, so das ging auch
1535 auf die Teilzeitbeschäftigten, äh das hinzukriegen, äh, so- aber es war
1536 klar, dass wir das nicht die drei Jahre lang machen können. Sie ist
1537 dann in einen andern Betrieb gegangen (*hustet*) und ist dann auch
1538 übernommen worden. .. Aber das, ähm, ja, ist ganz gut gelaufen.
1539 **I:** Und das war in Vollzeit dann eben?

1540 **A4:** Das war ´ne Vollzeitausbildung, ja.
1541 **I:** Ok., wenn Sie das jetzt mal vergleichen, die Erfahrungen, die Sie mit
1542 dieser Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben, mit Ihren Erfahrungen
1543 mit der Frau Neidert: wo liegend da Unterschiede oder was ist
1544 vielleicht auch gleich?

1545 **A4:** ... (*atmet aus*) Wo liegen da Unterschiede? – Sie war auch eine Frau,
1546 die ´n Kind hat, ähm, ja. Also wenn man die Vereinbarkeit nimmt von
1547 Beruf und Kind, dann ist etwas leichter zu händeln bei/bei ner
1548 Teilzeitauszubildenden, (*räuspert sich*), man kann das vielleicht auch
1549 als Arbeitgeber ´n bisschen flexibler damit umgehen, wenn sie sagt:
1550 Das Kind hat äh nächste Woche Mittwoch Geburtstag, da hätte ich
1551 gerne frei, denn äh ist das einfacher wenn man sagt: Ok, dann kannst
1552 du Überstunden abbummeln, die sich natürlich als
1553 Teilzeitauszubildende oder überhaupt als Teilzeitbeschäftigte immer
1554 schneller anhäufen als in Vollzeit, so ähm, und sicherlich war auch so

1555 wie ich das sagen kann ne stärkere Belastung der Beraterinnen da,
1556 weil die eben gucken mussten wie sie das hinkriegen mit der
1557 Auszubildenden.

1558 **I:** Mhm.

1559 **A4:** Das ist einfacher jetzt in Teilzeit. Also das läuft dann sozusagen etwas
1560 harmonischer mit den andern Teilzeit-Beschäftigten ab. Das heißt
1561 natürlich aber auch äh, die/die Situation, die hätten wir mit ´ner
1562 Vollzeit-Beschäftigten aber auch dadurch das wir jetzt noch andere
1563 Mütter dort haben die zum Teil in befristeten Projekten stecken,
1564 einfach äh ´ne Menge - ´ne Menge Frauen sind die sich da in einem
1565 Büro drängeln. So. Und äh, ja. Deswegen ha´m wir praktisch so´n
1566 Verteilungsplan: Wer ist an welchem Tag da gemacht, gucken dann
1567 das man das so´n bisschen rundrum legt und das ´ne Auszubildende
1568 natürlich auch ´ne gewisse Zeit braucht, wo sie einfach mal Fragen
1569 stellen kann und wo sie bestimmte Dinge erklärt bekommt, äh und, wo
1570 man nicht nur so im Alltagsgeschäft vermitteln kann.

1571 **I:** Das heißt, die Teilzeitausbildung fügt sich dann einfach besser in das
1572 übliche Arbeitsschema

1573 **A4:** Ja.

1574 **I:** ein von der Beratungsstelle.

1575 **A4:** Genau.

1576 **I:** Ok. Wenn Sie sich jetzt mal reindenken in die Rolle als Ausbilderin.
1577 Ähm, worauf legen Sie dann in der Ausbildung Wert? – Haben Sie da
1578 so´n bestimmtes Selbstverständnis?

1579 **A4:** ... Also ich glaube (*räuspert sich*) worauf ich Wert lege, ist halt äh- hm,
1580 ja, dass sie alles lernt, was sie für ihr zukünftiges Leben braucht, dass
1581 sie dann fit gemacht wird, ähm, dass sie äh die Möglichkeit hat später
1582 auch auf dem Arbeitsmarkt ähm sich ´ne entsprechende Stelle zu
1583 suchen mit der sie sich finanzieren kann, oder eben auch mit ihrem
1584 Kind äh gemeinsam dann leben kann, man weiß ja nie, ob man nicht
1585 irgendwann allein erziehend ist, so und die äh wir legen halt Wert
1586 darauf, dass insgesamt das was sie in der Praxis lernen muss, was ja
1587 auch durch die Berufsschule vorgegeben wird, so bestimmte Themen,
1588 die sie dann in der Theorie gelernt haben müssen sie auch in der
1589 Praxis gemacht haben, dass wir das alles abdecken können.
1590 Deswegen teilen wir das auch so´n bisschen auf, das ´n Teil in der
1591 Beratungsstelle ist und ´n Teil dann ähm in dem Unternehmen von Dr.
1592 Westernhagen, teilweise dann auch hier äh in der Verwaltung, und
1593 dass wir versuchen, sie so fit wie möglich zu machen, ne, wir sind ´n
1594 kleiner Verein, und wir können nicht garantieren, dass wir sie
1595 übernehmen nach der Ausbildung. Das heißt, sie muss äh im Prinzip
1596 fit gemacht werden für den Arbeitsmarkt außerhalb unseres
1597 Wirkungsbereiches und äh ja, ich denk das ist sozusagen unser-
1598 beziehungsweise das Ziel kann man so formulieren, wir versuchen ihr
1599 soviel mitzugeben wie sie kann, aber Sinn und Zweck dieses Vereins
1600 ist ja in dem Bereich Arbeit und Bildung Angebote zu machen oder zu
1601 unterstützen. Aber wir sind eben zu klein um zu sagen, wir könnten sie
1602 übernehmen und können sozusagen Arbeitsplätze garantieren. Weil
1603 wir versuchen sozusagen einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zu
1604 schaffen, äh den es so in dieser Region nicht geben würde, um

1605 diesem ja, dieser Lehrstellenmisere ein wenig entgegenzutreten.
1606 Bisher
1607 **I:** Mhm.
1608 **A4:** war's nur 'n kleiner Tropfen auf den heißen Stein, aber dass das ähm
1609 das was wir versuchen das ist dann auch äh Vereinszweckmittel. Da
1610 ne Verbesserung in der Situation zu schaffen.
1611 **I:** Und wie gehen Sie da – jetzt wieder aus der Ausbilderperspektive –
1612 mit der Tatsache um, dass die Frau Neidert 'n Kind hat?
1613 **A4:** ... Versteh ich nicht so ganz.
1614 **I:** Wirkt sich das auf Ihr /auf Sie selber in irgend'ner Form aus, dass Sie
1615 da sehen: Das sind jetzt andere Anforderungen, die an mich gestellt
1616 werden im Gegensatz zu 'ner Auszubildenden, die vielleicht kein Kind
1617 hätte?
1618 **A4:** Ach so. (*Hustet*). Ne. Also ich glaube, Frau Neidert ist sehr viel ähm ...
1619 sehr viel intensiver daran interessiert gute Leistung zu bringen und
1620 sehr viel zielorientierter als äh – andere Auszubildende. Sie ist ja auch
1621 'n paar Jahre älter, also sagen wir mal, die klassischen Azubis sind ja
1622 16, ne? Ähm, und, ja, ich denke sie weiß ziemlich genau was sie will.
1623 Also sie möchte 'ne Ausbildung machen, sie möchte damit
1624 entsprechend auch ihrem Kind 'ne gute Perspektive bieten und auch
1625 Vorbild sein, so, was ich so ihren Aussagen entnommen habe, und äh,
1626 das was die andern auch in ihrer Berufsschulklasse eher interessiert,
1627 also eben auch sich zu amüsieren und so, das ist bei ihr nicht so der
1628 Fall. Also es ist das Kind, um das sie sich kümmern muss. Sie hat ja
1629 noch 'nen zweiten Job nebenbei um 'n bisschen Geld zu verdienen,
1630 so, also ich glaube, dass sie 'ne ganz Ehrgeizige ist.
1631 **I:** Mhm. – Und ähm, bedeutet das für den Ausbilder noch mal dass da
1632 'ne andere Sozialkompetenz gefordert ist? – Auch jetzt wieder im
1633 Vergleich zu 'nem Azubi ohne Kind, der das in Vollzeit machen
1634 würde?
1635 **A4:** ... Natürlich, also hmm, ich glaube man muss sie nicht so viel betütern!
1636 So, weil sie einfach äh älter und äh und erwachsener ist, so äh, aber
1637 natürlich muss man da auch darauf eingehen, dass jemand, der ein
1638 Kind hat, durchaus andere ähm andere Bedürfnisse entwickelt hat
1639 **I:** Mhm.
1640 **A4:** als jemand ohne Kind. Das glaube ich schon. Das äh sie ist sogar
1641 zeitlich sehr flexibel, aber man kann auch nicht unentwegt über sie
1642 verfügen.
1643 **I:** Mhm.
1644 **A4:** Also man muss eben auch mit Einschränkungen berechnen, man
1645 muss darauf Rücksicht nehmen- können, und ähm, auf der andern
1646 Seite ähm glaub ich dass sie aber auch 'n Stück Vorreiter ist. – Also in
1647 dem Sinne, dass sie bestimmte Dinge eben tatsächlich auch machen
1648 und lernen möchte, weil sie äh eben auch weiß, dass wir ihr nach der
1649 Ausbildung keinen weiteren Anstellungsvertrag geben können und sie
1650 muss sozusagen so viel mitnehmen wie sie kann, um 'ne gute
1651 Perspektive zu haben.
1652 **I:** Mhm.
1653 **A4:** So. Das denk ich schon. Also sie ist keine, die man jetzt großartig
1654 sozialpädagogisch betütern muss,
1655 **I:** Mhm.

1656 **A4:** also sie ist jetzt kein armes Häschen, weil sie ein Kind hat.

1657 **I:** Mhm.

1658 **A4:** So, das muss man/muss man beachten. Es wird vielleicht andere

1659 geben, bei denen das anders ist, oder äh, bei denen es ähm vielleicht

1660 andere sagen, es ist ein großes Unglück, und sie hat sich ihr Leben

1661 anders ähm vorgestellt und ich glaube so, dass sie auch äh ´ne ganz

1662 begeisterte Mutter ist und- ist immer ganz stolz auf ihr Kind, so, wenn

1663 ich sie mit ihrem Kind bisher gesehen habe.

1664 **I:** Mhm.

1665 **A4:** Und dass sie ganz bestimmt/dass sie aber äh sehr stark zielorientiert

1666 ist, also (*räuspert sich*) die hat mit ihrem Mann jetzt zusammen ´n

1667 Haus gebaut. Äh- und ich denk/also ich denk mir, da muss man dann

1668 schon relativ äh viel leisten, also um die Ziele zu erreichen, wenn man

1669 so jung nachdenkt: So, jetzt hab ich Familie und ich arb/mach ´ne

1670 Ausbildung und nebenbei hab ich noch ´nen andern Job, weil ich noch

1671 Geld dazu verdienen muss- sie hat halt erzählt, dass sie zum Beispiel

1672 für die Berufsschule oft lernt, wenn sie da am Fließband steht während

1673 ihres andern Jobs und mit ´ner Kollegin zusammen ähm äh den Stoff

1674 durchzieht.

1675 **I:** Aha!

1676 **A4:** So, und ich denke, das ist schon äh und dann noch nebenbei

1677 Hausfrau, also das ist schon ähm,

1678 **I:** Das hört sich an, als wär´s ziemlich stressig!

1679 **A4:** Denk ich, ich glaub nicht, dass sie damit Freizeit bekommt.

1680 **I:** Wenn wir uns jetzt mal die konkreten Lernsituationen anschauen, also

1681 wenn Sie jetzt äh der Frau Neidert irgendwas bestimmtes zeigen, was

1682 sie lernen soll, gehen Sie da anders vor als bei andern

1683 Auszubildenden? Wenden Sie da andere Methoden an?

1684 **A4:** Nein, das hab´ ich also so auch nicht wahrgenommen, weder bei Frau

1685 Jorkisch noch bei Frau Krause, und ich weiß jetzt natürlich nicht, was

1686 in dem Betrieb vom Herrn Dr. Westernhagen passiert, äh, wo es um

1687 die kaufmännischen Sachen geht, ne nichts! (*Hustet*)

1688 **I:** Ok. Und wenn man sich jetzt mal die äh wirtschaftliche

1689 **A4:** Mhm.

1690 **I:** Seite dieser Ausbildung anschaut, stellen Sie da irgendwelche andern

1691 finanziellen Effekte fest, die durch diese Teilzeitausbildung

1692 hervorgerufen werden, also im Gegensatz zu ´ner Vollzeit-

1693 Ausbildung?

1694 **A4:** Also, sie bekommt ja weniger Geld, als wenn sie Vollzeit arbeitet.

1695 **I:** Mhm.

1696 **A4:** Ähm- ja. Wir sind halt ´n kleiner Verein, der von seinen

1697 Mitgliedsbeiträgen lebt, und die Beratungsstelle wird ja finanziert über

1698 Landes- und EU-Mittel,

1699 **I:** Mhm.

1700 **A4:** das Personal. Aber das äh ´ne Ausbildung finanziert wird über uns´re

1701 Vereinsmittel, (*räuspert sich*) und haben dann ähm eben auch von der

1702 Möglichkeit gebrauch gemacht, zu reduzieren.

1703 **I:** Mhm.

1704 **A4:** Also sie bekommt dann eben entsprechend prozentual an ihren

1705 Stunden ihr Gehalt ähm ausbezahlt. Ähm- ich mein, bei der

1706 Verbundausbildung ist das ja auch so, dass dort die Möglichkeit
1707 eröffnet wird, unter Tarif
1708 **I:** Mhm.
1709 **A4:** zu zahlen, ne. Und wir haben/wir haben von daher einfach gesagt, wir
1710 möchten das gerne zur Verfügung stellen, aber wir können nicht- die
1711 ganze Stelle bezahlen. Also es ist jetzt sozusagen billiger, als wenn
1712 wir ´ne reguläre Vollzeitausbildung hätten. Ich mein, nach Tarif ganz
1713 normal bezahlt.
1714 **I:** Ja, also was die ganz normale Ausbildungsvergütung
1715 **A4:** Mhm.
1716 **I:** anbetrifft. Ähm, meine Frage zielt ja auch so ´n bisschen darauf ab,
1717 dass einige Betriebe immer sagen: Naja, wenn ich so ´ne Teilzeit-
1718 Auszubildende einstelle, dann zahl´ ich zwar jetzt weniger
1719 Ausbildungsvergütung
1720 **A4:** Mhm.
1721 **I:** aber eventuell fehlen sie auch häufiger. Ist das bei Ihnen auch so ´n
1722 Thema, dass man dann sagt: Jetzt ist sie wieder krank oder ist nicht
1723 da?
1724 **A4:** (*atmet ein*) ... Nein. (*räuspert sich*) Nein. Natürlich ist es manchmal so,
1725 wenn man sagt: Man hat jetzt für den Donnerstag dann eben ein
1726 bestimmtes Projekt, das man bearbeiten möchte und hat dann äh die
1727 Auszubildende eingeplant. Die fehlt dann, weil das Kind äh plötzlich
1728 krank geworden ist, hohes Fieber hat oder so, da ist schon mal so ´n
1729 Moment äh hmm, denke ich wo auch dann unsere Ausbilderin sagt:
1730 Das ist jetzt aber- dumm gelaufen und ärgerlich, dass muss ich (*atmet*
1731 *ein*) muss ich vielleicht in die nächste Woche hineinziehen, dadurch
1732 dass wir da einen Tag haben, an dem wir zu zweit dran sitzen, und
1733 letztendlich ist das so ´n kurzer Moment, und der kann dann auch
1734 passieren wenn ´ne Vollzeitmitarbeiterin ohne Kind äh sich das Bein
1735 bricht und deswegen nicht kommt. So, aber äh, ne, ich hab also nicht
1736 den Eindruck, dass es jetzt- so- sehr viel anders ist.
1737 **I:** Mhm.
1738 **A4:** Ne.
1739 **I:** Wie ist denn so äh insgesamt Ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung in
1740 Teilzeit? Mit der Frau Neidert?
1741 **A4:** (*Atmet ein*) Ja, wir sind sehr zufrieden. Hmhm (*lacht*) Also sie hat
1742 (*räuspert sich*), als sie das erste Zeugnis der Berufsschule bekam, äh
1743 war sie Klassenbeste, eine Zwei und sonst nur Einsen,
1744 **I:** Ok!
1745 **A4:** Und jetzt das äh zweite Zeugnis, da waren ähm ich glaub drei Zweien
1746 drin, und ich fand es immer noch sehr gut, und sie selber war
1747 unzufrieden damit, so, also ich sagte ja schon, dass sie ziemlich
1748 ehrgeizig ist.
1749 **I:** Mhm.
1750 **A4:** Ähm- (*räuspert sich*) ich hab ihr gesagt, na ja, vielleicht ist das dem
1751 Umstand geschuldet ist, dass sie noch ein Haus bauen
1752 **I:** Mhm.
1753 **A4:** und so, das ist ja doch immer noch ´n Stressfaktor extra, finde ich,
1754 (*räuspert sich*) also wenn ich da an unser Haus denke, und dass sie-
1755 dass sie aber sagte: Ne, das gefällt ihr nicht, das möchte sie anders
1756 äh haben. Also wir waren/wir waren sehr begeistert- davon und wir

1757 haben den Eindruck, dass sie das mit viel Engagement macht und als
1758 wir diesen Familientag hatten, äh am Sonntag, 10. September, da war
1759 sie ja auch da, an ihrem freien Tag. Das ist ja auch ähm denk ich auch
1760 äh ein Tag, den man vielleicht lieber mit der Familie als mit dem
1761 Arbeitgeber verbringt.

1762 **I:** Mhm.

1763 **A4:** So, aber da ist sie dann da und ähm auch zuverlässig und erscheint,
1764 ich muss sagen, sie ist immer sehr pünktlich, in der Regel ist sie äh
1765 früher da als der vereinbarte Termin- das ist manchmal ´n Stressfaktor
1766 (*lacht bis **)

1767 **I:** Haha! (*lacht bis **) Für die Ausbilder*!

1768 **A4:** Ja!* Genau, aber äh ne, und wir haben auch (räuspert sich) eben äh
1769 was wir sagten vereinbart, wie/also wie viel Plus- oder Minusstunden
1770 sie haben kann und wie wir das mit dem Abbummeln ähm der
1771 Überstunden regeln wollen und so was und ach dass sie eben
1772 (*räuspert sich*) wie sonst auch praktisch uns immer sagt/sagt, an den
1773 und den Tagen war ich da äh, wie viel Plus, wie viel Minusstunden
1774 habe ich gemacht und wenn sie jetzt äh Überstunden hat, dann fragt
1775 sie eben auch, ne, kann ich vielleicht mal an den und den Tagen frei
1776 haben oder wie jetzt äh am 2. Oktober: Kann ich den als Brückentag
1777 haben.

1778 **I:** Mhm.

1779 **A4:** So, und denn ist es opti.

1780 **I:** Würden Sie´s denn- dann noch mal machen?

1781 **A4:** Also wenn wir die Möglichkeit haben, dann würden wir das auf jeden
1782 Fall noch mal machen. Also, ich finde das äh ist ´ne gute Sache
1783 überhaupt, das macht äh, das macht Spaß, ich denke, es ist ´ne
1784 sinnvolle hm ´n sinnvolles Angebot. Mit der Ausbildung in Teilzeit.
1785 Wenn wir hier/wenn wir das in der Stadtverwaltung machen, wird das
1786 ´n bisschen anders sein, weil ähm wir- auch vom kommunalen
1787 Arbeitgeberverband angehalten sind, die Vergütung nicht zu kürzen.

1788 **I:** Aha.

1789 **A4:** Weil- ne Auszubildende in Teilzeit in der Verwaltung kriegt genauso
1790 viel Geld wie als Vollzeit.

1791 **I:** Das ist dann natürlich teurer.

1792 **A4:** Ja gut. Das ist dann, sagen wir mal, für den Arbeitgeber keine
1793 Ersparnis.

1794 **I:** Mhm.

1795 **A4:** Sag ich mal so, aber es ist durchaus auch ne äh- ja, etwas wo man
1796 sagen muss äh, wenn ich das Ziel habe, bestimmte Angebote für/für
1797 Frauen oder auch Männer, die Eltern geworden sind zu machen, und
1798 auch zu sagen: Ich möchte hier auch, ne eben unter sozialen
1799 Aspekten ähm arbeiten (*räuspert sich*) und nicht, ich mein, dafür ist die
1800 öffentliche Hand ja auch

1801 **I:** Mhm.

1802 **A4:** unter anderen mit da, dann macht das Sinn, so. Das ist schon, so,
1803 also ich finde das prinzipiell ´ne sinnvolle Sache. - Wenn wir
1804 Krippenplätze hätten, die 10-12 Stunden am Tag aufhätten, dann wär´
1805 das überhaupt kein Ding, dann kann man in Vollzeit

1806 **I:** Ja!

1807 **A4:** auch so ´ne Ausbildung auch mit Kind machen.

1808 I: Ja! Ok. Dankeschön!

1809 **11.6.5 Interview 5 mit Frau Enders vom 11.10.06**

1810

1811 **Ausbildungsberuf:** Kauffrau im Einzelhandel

1812 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2004 in Vollzeit. Nach der Schwangerschaft
1813 kehrte Frau Ott direkt nach dem Mutterschutzzeit
1814 in Teilzeit (25 Stunden) im Januar 2006 in den
1815 Betrieb zurück.

1816 **Ausbildungsende:** 31.07.2007.

1817 **Unternehmen:** Großes Möbelgeschäft mit ca. 800 Angestellten.
1818 37 Auszubildende, davon eine in Teilzeit. Neben
1819 dem Ausbildungsberuf Kaufmann/frau im
1820 Einzelhandel werden auch Verkäufer/innen,
1821 Gestalter für visuelles Marketing, Fachlageristen,
1822 Fachkräfte für Lagerlogistik und Bürokaufleute
1823 ausgebildet.

1824 **Ausbilderin:** Frau Enders ist die Leiterin des Geschäftsbereichs
1825 Personal und ist selbst Mutter

1826 **TZ-Auszubildende:** Tamara Ott, Geburtsjahr 1988, allein erziehende
1827 Mutter

1828 Hauptschulabschluss

1829 **Kinderbetreuung:** Wird durch eine Tagesmutter und sowie die Mutter
1830 von Frau Ott sichergestellt.

1831 **Interviewsituation:** Frau Enders hat als Personalleiterin einen sehr
1832 engen Zeitplan. Daher war für das Interview
1833 inklusive Vorgespräch und Nachbesprechung eine
1834 Zeitdauer von 40 Minuten anberaumt. Das
1835 Gespräch fand im Büro der Personalleiterin statt,
1836 Frau Enders saß an ihrem Schreibtisch, die
1837 Interviewerin ihr gegenüber. Frau Enders
1838 beantwortete die Fragen sehr konzentriert und
1839 präzise.

1840

1841 **I:** Ja, Frau Enders, was hat sie denn motiviert, die Ausbildung mit der
1842 Frau Ott in Teilzeit anzubieten?

1843 **A5:** Ok, wir hatten ja gar nicht so viele Möglichkeiten, Frau Ott äh hat den
1844 Ausbildungsplatz bei uns bekommen, ist dann- ungewollt denke ich
1845 mal schwanger geworden und irgendwie ist es natürlich schon auch
1846 unser bestreben, die Ausbildung mit Frau Ott zu Ende zu führen,
1847 Vollzeit wäre nicht gegangen, also- gab es da gar keine zwei
1848 Meinungen, und dadurch dass das Projekt dann auch zeitgleich
1849 wirklich an uns herangetragen wurde, hab ich da schon ´ne Chance
1850 gesehen, Frau Ott eben auch die Möglichkeit zu geben, dass sie die
1851 Ausbildung zu Ende macht/machen, weil es ist mir doch sehr wichtig,
1852 dass junge Frauen dann auch irgendwann eigenständig sich äh- für
1853 ihre Familie unter Umständen da sein können, und dazu gehört
1854 einfach mal ´ne Ausbildung.

1855 **I:** Mhm. War das für Sie denn gleich klar, dass es dann in Teilzeit auch
1856 weitergehen kann? Oder- mussten Sie da erst mal überlegen?

1857 **A5:** Also, die Vorgaben waren natürlich durch Frau Ott, die betreut oder
1858 unterstützt wird durch ihre Mutter, dass das wirklich nur in Form der
1859 Teilzeit möglich war, weil die Mutter eben nicht zu 100 % das Kind

1860 übernehmen konnte, auf der anderen Seite ist das aber auch ziemlich
1861 einsichtig, dass eine junge Mutter auch mit ihrem Kind Zeit verbringen
1862 soll, das ist ja sonst auch grausam, wenn man sagt: Das Kind wird
1863 eben von Anfang an durch/nur durch andre Personen betreut, insofern
1864 schlägt ja auch so ´n bisschen das Mutterherz in mir, und insofern war
1865 das für mich klar, dass wenn wir diesen Weg gehen, dann kann es nur
1866 in Form der Teilzeit möglich sein.

1867 **I:** Ah ja. Vielleicht können Sie mal kurz beschreiben, wie die Ausbildung
1868 mit der Frau Ott- verlaufen ist, bevor sie eben schwanger wurde und
1869 dann, wie es in Teilzeit für sie weiter ging.

1870 **A5:** Das hat sich eigentlich so grundsätzlich gar nicht geändert, unsere
1871 Auszubildenden durchlaufen ja wirklich ganz viele verschiedene
1872 Abteilungen, und äh auch das haben wir bei Frau Ott jetzt nicht
1873 irgendwie ausgekoppelt, weil sie nicht mehr Vollzeit hier ist, sondern
1874 sie durchläuft auch weiterhin diese Abteilungen, wir haben sicherlich
1875 noch mal die Zeitanteile überprüft, ob äh die äh die Zeitdauer von den
1876 Monaten jetzt so stehen bleiben kann oder ob wir vielleicht noch
1877 irgendwelche Veränderungen vornehmen- mussten aufgrund der
1878 Wichtigkeit bestimmter Themen, aber das hat sich im Nachhinein
1879 rausgestellt, das konnte also exakt so weiterlaufen, wir sehen- da
1880 keine Probleme in der Hinsicht, dass sie jetzt denken, da fehlen dann
1881 Ausbildungsinhalte, also man muss sehr viel komprimierter mit Frau
1882 Ott dann die Sachen sicherlich durchsprechen und durchgehen, aber
1883 das ist vertretbar, dass das innerhalb der Zeit- dann gemacht werden
1884 kann.

1885 **I:** Ah ja, das ist ja schön. Ähm- wir haben ja jetzt eben im Vorgespräch
1886 schon drüber gesprochen, sie haben ja auch vor der Frau Ott schon-
1887 ausgebildet. Ähm- vielleicht können Sie da mal vergleichen, die
1888 Erfahrungen, die Sie mit Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben jetzt
1889 mit den Erfahrungen mit der Frau Ott, die jetzt in Teilzeit bei Ihnen im
1890 Unternehmen ist: Wo liegen da Unterschiede oder was ist auch
1891 gleich?

1892 **A5:** A glaube ich, dass eine junge Mutter natürlich mit ihrem Kopf noch
1893 eher beim Baby ist, auch wenn sie in der Ausbildung ist, das heißt,
1894 diese Gedanken äh, sich in eine Arbeit oder in Arbeitsprozesse
1895 hineinzusetzen sind bei Müttern, die gerade wirklich Mutter
1896 geworden sind, schon nicht ähm zu 100% auf die Arbeit konzentriert,
1897 sondern natürlich zu einem Großteil in der Familie,

1898 **I:** Mhm.

1899 **A5:** das muss man sicherlich wissen, das kann auch unter Umständen mal
1900 zu Problemen innerhalb der Ausbildung führen, wenn gerade der
1901 Anspruch der Ausbildungsabteilung, der jeweiligen Abteilung sehr hoch
1902 ist, dann glaube ich muss man da ´n bisschen runter gehen in der
1903 Anforderung, weil- die hormonelle Umstellung, überhaupt diese
1904 Umstellung als junge Frau wirklich verantwortlich zu sein für ein Kind
1905 doch schon- führt die Gedanken auch weg von der Ausbildung mehr in
1906 den privaten Bereich.

1907 **I:** Mhm.

1908 **A5:** Das muss man glaub ich wissen, und da muss man sich einfach drauf
1909 einstellen, dass es dadurch vielleicht auch mehr Gesprächsbedarf in
1910 der Ausbildung geben wird. Ähm, auch die Belastbarkeit, gerade in

1911 den ersten Monaten nach der Geburt, ist sicherlich nicht so, wie bei
1912 anderen jungen Menschen, die wirklich die Ausbildung so
1913 durchziehen, das muss man auch einfach so sehen, das ist für ´n
1914 jungen Körper zwar auf der einen Seite vielleicht noch leichter, ´n Kind
1915 mal eben auszutragen und zu gebären, aber also da ist einfach diese
1916 Unreife der jungen Mutter sicherlich auch zu beachten. Das ist nicht so
1917 einfach weggesteckt!

1918 **I:** Ne, bei ihr war´s ja glaub ich auch so, dass sie ja die Mutterschutzfrist
1919 eingehalten hat und direkt danach

1920 **A5:** Genau.

1921 **I:** zur Ausbildung zurückgekehrt ist.

1922 **A5:** Genau. Genau. So, und da- sie hat das bravourös durchgezogen, also
1923 ich hätte schon öfter gedacht, dass da auch mal Fehltag in der
1924 Schule gerade stattfinden, das hat sie überhaupt nicht gemacht, aber-
1925 man muss es zumindest im Kopf haben, dass die Belastbarkeit da erst
1926 mal mit der Zeit wieder gesteigert werden kann, also- so würd ich die
1927 Erfahrungen aus dem ersten Fall sehen. Auf der anderen Seite- haben
1928 wir so viele Veränderungen dadurch dann aber auch nicht nachhaltig
1929 feststellen können. Ich glaube, dass bei Frau Ott aber auch, die wird
1930 sehr gut unterstützt durch ihre gesamte Familie, also das ist so ein
1931 Frauenhaushalt, der das da auch mit aufgefangen hat, und das ist
1932 natürlich schon notwendig, also wenn man eine Mutter hätte, die
1933 alleine ihr Kind dann großziehen muss in dem Alter, ich glaube dass
1934 es da dann andre Probleme gibt.

1935 **I:** Mhm. Jetzt hatten Sie eben schon die Fehlzeiten angesprochen, das
1936 scheint dann bei Ihnen nicht so ´n Thema

1937 **A5:** Ne.

1938 **I:** zu sein?

1939 **A5:** Ne, weil die Mutter eben da dann vor Ort auch da ist, also das ist nicht
1940 das Problem, das wir haben.

1941 **I:** Mhm.

1942 **A5:** Ich glaube- wir sprachen jetzt eben über den Vergleich auch von
1943 Vollzeit-Azubis, also dass ist einmal diese körperliche und/und
1944 psychische Variante, die einfach anders ist, ich würde auch- jetzt mal
1945 als Prognose angeben wollen, dass sicherlich diese Routine, die ´ne
1946 Auszubildende in drei Jahren Vollzeit lernt, im Verkaufsgeschehen, die
1947 wird sicherlich nach drei Jahren Teilzeit nicht so vorhanden sein. Also,
1948 in ir/

1949 **I:** Hm.

1950 **A5:** irgendeiner Form muss sich das auswirken, ob jemand nun vier
1951 Stunden im Betrieb ist oder fünf Stunden, oder eben jeden Tag acht
1952 Stunden.

1953 **I:** Mhm.

1954 **A5:** Also da glaub ich wird ihr ´n bisschen die tagesgeschäftliche Routine
1955 fehlen.

1956 **I:** Äh, ist es denn jetzt so bei Ihnen im Unternehmen, dass sie dann
1957 immer nur diese vier, fünf Stunden am Tag da ist, oder macht sie auch
1958 mal volle Tage?

1959 **A5:** Ne. Wir haben das also dahingehend gelöst, bedingt durch die
1960 Möglichkeiten der Mutter, dass äh Frau Ott wirklich nur vormittags hier
1961 tätig ist und äh jeden Nachmittag dann zu Hause mit dem Kind

1962 zusammen ist. Also und das wird nicht so geschoben, dass man sagt,
1963 und auch mal so'n Tag ganz, sondern das ist ganz regelmäßig eben
1964 wirklich in Form dieser Halbtagesache, das ist für uns als
1965 Einzelhandelsbetrieb natürlich auch 'n anderer Knackpunkt, wir
1966 müssen unsere Arbeitszeiten natürlich auch der Frequenz durch den
1967 Kunden
1968 **I:** Genau.
1969 **A5:** anpassen, und deshalb stellt sie für mich auch 'ne absolute
1970 Besonderheit dar, dass man im Falle dieser Auszubildenden wirklich
1971 mal sagen kann: Da können wir das leisten, aufgrund der/der
1972 Möglichkeiten der Mutter, äh von/von unserer Auszubildenden, dass
1973 wir wirklich sagen: feste Arbeitszeit von neun bis um eins, ist sonst
1974 eigentlich undenkbar im Einzelhandel, weil die wenigsten Kunden
1975 kommen hier von neun bis halb eins,
1976 **I:** Mhm.
1977 **A5:** die kommen eher an anderen, also zu anderen Zeiten.
1978 **I:** Und stellt das jetzt für Sie als äh Betrieb 'n Problem dar, das- so
1979 einfach festzuschreiben, dass sie von neun bis um eins arbeitet? Auch
1980 so im Vergleich zu den Mitarbeitern?
1981 **A5:** Also das kann zu einem Problem führen.
1982 **I:** Mhm.
1983 **A5:** weil es natürlich auch gerade, wir haben auch andere Mütter, die aus
1984 der Elternzeit zurückkommen, also die berechnigte Gründe haben,
1985 natürlich auch den Wunsch hier zu äußern, nur vormittags beschäftigt
1986 zu sein, das können wir nicht leisten, weil dann der Laden vormittags
1987 zu stark besetzt wäre und im/am Nachmittag und in den
1988 Abendstunden würde uns das Personal fehlen- ich kann's in diesem
1989 einen Fall begründen, weil ich dann sage: Es ist wirklich 'ne
1990 Auszubildende, es ist 'ne Besonderheit, aber wenn das mehr Fälle
1991 wären, dann wär's wirklich 'n Politikum
1992 **I:** Mhm.
1993 **A5:** bei uns im Hause.
1994 **I:** Ja.
1995 **A5:** Das wäre 'n Problem.
1996 **I:** Ja. Also ist das 'ne Ausnahme,
1997 **A5:** Ja.
1998 **I:** im Prinzip.
1999 **A5:** Ja. Also normalerweise wäre wünschenswert, dass dann diese Teilzeit
2000 wirklich auch flexibel zum Einsatz käme, obwohl auf der andern Seite
2001 ist dann natürlich die Schwierigkeit in der Betreuung des Kindes zu
2002 sehen,
2003 **I:** Mhm.
2004 **A5:** denn diese flexible Betreuung zu unterschiedlichen Zeiten, das wird
2005 schwierig. Aber das ist 'n Problem für uns.
2006 **I:** Ja. Merken wir auch, wenn wir im Gespräch so mit anderen
2007 Einzelhandelsbetrieben sind,
2008 **A5:** Mhm.
2009 **I:** wo eben gefordert wird, dass Flexibilität da ist
2010 **A5:** Mhm.
2011 **I:** was ja theoretisch durch das Programm so umgesetzt werden könnte,
2012 **A5:** Mhm.

2013 **I:** aber die Kinderbetreuung

2014 **A5:** Das ist immer das Problem.

2015 **I:** ist immer der Punkt.

2016 **A5:** Genau.

2017 **I:** Ok. Ähm, ich möchte jetzt mal auf Ihre Rolle als Ausbilderin zu

2018 sprechen kommen, wenn Sie da mal ja äh auf äh Ihr Verhalten ja

2019 reflektieren, worauf legen Sie in der Ausbildung Wert, wie ist da Ihr

2020 Selbstverständnis? – Als Ausbilderin.

2021 **A5:** Da muss ich noch mal nachfragen- das heißt, worauf leg ich Wert in-

2022 bei den Menschen, bei den äh Kompetenzen, die die Menschen die

2023 bei uns ne Ausbildung machen wollen

2024 **I:** Ja.

2025 **A5:** mitbringen müssen, da/das ist jetzt

2026 **I:** Genau.

2027 **A5:** die Fragestellung? – Also wir erwarten natürlich, dass unsere

2028 Auszubildenden ´ne sehr hohe soziale Kompetenz vorweisen, deren

2029 Hauptgeschäft ist einfach der Kontakt zu Menschen in einer relativ

2030 kurzen Zeit, oder den Kontakt aufzubauen, das heißt ´ne gewisse

2031 Extrovertiertheit, das Interesse an anderen Menschen, und der Mut,

2032 auf andere Menschen zuzugehen, das sind so Fähigkeiten, die sie

2033 mitbringen müssen, Spaß am Umgang mit anderen Menschen,

2034 müssen natürlich auch ´n gutes Benehmen schon von Haus aus

2035 mitbringen, und alles andere bringen wir ihnen bei.

2036 **I:** Mhm.

2037 **A5:** Also das wären so die höchsten Erwar/Erwartungen, die wir eigentlich

2038 so haben.

2039 **I:** Die Erwartungen an Auszubildende.

2040 **A5:** Genau.

2041 **I:** Und äh, Sie als Ausbilderin, wie würden Sie da Ihre Rolle

2042 beschreiben?

2043 **A5:** ... Unsere Aufgabe ist natürlich einmal, den jungen Menschen generell

2044 zu helfen, den Weg in die Berufswelt zu machen, ähm denn das ist

2045 nach wir vor ´ne große Umstellung von der Schule in die

2046 Berufstätigkeit, wir haben natürlich andere Erwartungen als die Schule

2047 sie in der Regel stellt, das heißt: Bei uns müssen bestimmte

2048 Grundtugenden oftmals auch noch mal wieder aufgefrischt werden,

2049 erinnert werden, man muss sie dazu erziehen. Wir möchten gerne

2050 Spaß an der Berufstätigkeit wecken, ich glaube, dass der Betrieb da

2051 ganz große Bedeutung hat, gerade in den ersten Jahren was die

2052 Einstellung zum allgemeinen Arbeiten eben auch, also da die

2053 Veranlagung in die richtige Richtung zu bringen, und das sind natürlich

2054 ´ne große Hürde für uns, wirklich auch Spaß an der Berufstätigkeit zu

2055 wecken, und wir verstehen uns natürlich auch als diejenigen, die

2056 fachkompetente Mitarbeiter ausbilden wollen, insofern investieren wir

2057 da auch sehr viel in die Ausbildung.

2058 **I:** Mhm.

2059 **A5:** Also wir führen hier die Gespräche, wir/unsere Auszubildenden haben

2060 sehr viele Trainings im Bereich der Gesprächskunde, Warenkunde,

2061 also wir begleiten sie sehr stark, und da sind wir uns auch unserer

2062 Rolle sehr bewusst. Wir nehmen das hier im Hause sehr, sehr ernst,

2063 die Ausbildung.

2064 **I:** Jetzt hatten Sie schon gesagt, es gibt Trainings, auch von hier Ihrem
2065 Haus aus,
2066 **A5:** Genau.
2067 **I:** sind die dann so standardisiert, dass bei jeder Auszubildenden dann in
2068 ´nem bestimmten Jahr ´n bestimmtes Training mitgemacht wird?
2069 **A5:** Ja. Also ich hab ´ne Mitarbeiterin, die dafür da ist,
2070 berufsschulbegleitendes Training zu machen, das heißt, die
2071 Auszubildenden haben natürlich auch die Möglichkeit, wenn sie in der
2072 Schule irgendwas nicht richtig verstanden haben, das hier noch mal
2073 mit anderen Worten äh noch mal vermittelt zu bekommen, wir haben
2074 natürlich sehr viel kleinere Gruppen,
2075 **I:** Mhm.
2076 **A5:** und sind als Arbeitgeber in einer ganz anderen Position äh als
2077 Berufsschullehrer, heutzutage, das heißt, wir können sehr viel
2078 disziplinierter den Unterricht gestalten, wir machen dazu natürlich aber
2079 auch sehr, sehr viele Trainings in den Bereichen Kommunikation,
2080 denn das ist unser Hauptaugenmerk, dass Kunden wirklich kompetent
2081 beraten hier werden, und dazu bedarf es eigentlich des gesamten
2082 Instrumentariums der Kommunikationsregeln, und da nehmen wir die
2083 Auszubildenden sehr früh auch schon mit ins Boot, also- da machen
2084 wir sehr viel. Warenkunde müssen sie erlernen, EDV müssen sie
2085 mitkriegen, und wir nutzen die Auszubildenden auch oftmals um, ja,
2086 Projekte anzugehen.
2087 **I:** Mhm.
2088 **A5:** Also-
2089 **I:** Das ist ja so die generelle Haltung gegenüber den Auszubildenden,
2090 gibt's da
2091 **A5:** Mhm.
2092 **I:** in der speziellen Ausbildung von der Frau Ott Unterschiede?
2093 **A5:** Ne, die Frau Ott ist da in alle Dinge genauso involviert, es kann
2094 natürlich sein, wenn mal ´n warenkundliches Thema aus welchen
2095 Gründen auch immer nachmittags stattfindet, dass sie dann selber
2096 entscheiden muss, ob sie dann eben es schafft dann zu kommen,
2097 oder aber zur Not kann sie daran dann nicht teilnehmen. Also wir
2098 legen den Unterricht jetzt nicht so, dass der speziell für Frau Ott
2099 **I:** Ja.
2100 **A5:** machbar ist. Aber das Angebot, daran teilzunehmen, äh ist für Frau
2101 Ott genauso da und in der Regel finden unsere Trainings auch
2102 vormittags statt, so dass sie daran teilnehmen kann.
2103 **I:** Mhm. – Ok. Ja, ähm- wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass
2104 die Frau Ott ein Kind hat? Sind dadurch jetzt besondere
2105 Anforderungen an Sie als Ausbilderin geknüpft?
2106 **A5:** Also ich denke mal, gerade zu Anfang haben wir Frau Ott also auch im
2107 Rahmen der Schwangerschaft natürlich schon auch noch- anders
2108 betreut, haben sie darin bestärkt, den Weg auch weiter zu gehen,
2109 denn das fände ich fatal, wenn man dafür ´ne Ausbildung abbrechen
2110 würde, die Ausbildungsplätze sind heute nicht so reichhaltig gesät, so
2111 dass ich äh das ausgesprochen schade gefunden hätte, wenn sie aus
2112 diesem Grund abgebrochen hätte.
2113 **I:** Mhm.

2114 **A5:** Das heißt, da haben wir sie sehr gestärkt, den Weg auch weiter zu
2115 gehen, und haben ihr eben auch sehr frühzeitig wirklich das Signal
2116 gegeben: Wir unterstützen dich da, da jetzt auch weiter zu machen.
2117 Ahm- das hat jetzt- eigentlich keine weiteren- weiterreichenden
2118 Konsequenzen gehabt. Also, wir haben sie immer sehr stark
2119 unterstützt und bestärkt. Punkt.

2120 **I:** Mhm.

2121 **A5:** Aber, das hat sich also, d/jetzt ist das mittlerweile normal, das ist-
2122 noch gar nicht so lange her, dass das Kind geboren war, aber es ist
2123 normal. Es wird sicherlich, also ich weiß, dass Frau Mittelstädt, dass
2124 dieses Thema zum Beispiel auch im Unterricht oftmals angesprochen
2125 hat, damit Frau Ott sich ja eben auch nicht so ausgegrenzt vorkam,
2126 sondern dass das eben auch so das Interesse der Auszubildenden
2127 sicherlich auch Frau Ott

2128 **I:** Mhm.

2129 **A5:** gut getan hat. Das man da- sie hat ja von Anfang an auch ihre Bilder
2130 von/von diesen Untersuchungen, Ultraschallbilder mitgebracht, und da
2131 haben die Auszubildenden dran teilgehabt, also es ist ziemlich stark
2132 auch reingebracht worden in die Trainings.

2133 **I:** Das heißt also-

2134 **A5:** Das ganze Thema der Schwangerschaft

2135 **I:** Ja. Das heißt also, es ist gleich von Anfang an offen

2136 **A5:** Ja.

2137 **I:** mit umgegangen worden und es war also Offenheit von allen Seiten
2138 da,

2139 **A5:** Ja.

2140 **I:** da drüber zu sprechen und sich damit auseinander zu setzen, auch.
2141 Ok. Beantwortet vielleicht auch ´n bisschen meine nächste Frage, da
2142 wollte ich nämlich gerne wissen, ob Sie als Ausbilderin denn ne
2143 andere Sozialkompetenz auch an den Tag legen müssen bei Frau Ott
2144 im Vergleich zu anderen Azubis?

2145 **A5:** (*Atmet ein*) Also, ich glaube, dass das schon äh in der heutigen
2146 Arbeitswelt- von dem Unternehmen ne hohe Sozialkompetenz äh oder
2147 voraussetzt, die Lütte hier, das muss ich auch mal ganz ehrlich für
2148 diese Firma hier sagen, eine Firma, in der solche Sachen sowieso
2149 schon immer sehr- also ne hohe soziale Kompetenz hat bei uns schon
2150 immer schon ´n sehr hohen Stellenwert gehabt, insofern war das jetzt
2151 nicht erst durch Frau Ott grundsätzlich ´ne neue Erkenntnis, sondern
2152 ähm, dass ist hier ´n Bewusstsein in der Firma, wo man, das schon
2153 immer vorherrschte. Also ich würde jetzt auch nicht die Botschaft
2154 rüberbringen, immer nun schwangere Mütter hier/hier zur Firma
2155 Möbelparadies,

2156 **I:** (*Lacht*)

2157 **A5:** sondern, das ist was, ich weiß gar nicht/ ich weiß gar nicht, doch, also
2158 ich weiß gar nicht, wie ich´s ausdrücken soll, also das ist jetzt nichts,
2159 was erst durch die Schwangerschaft einer Auszubildenden
2160 reingekommen ist,

2161 **I:** Also, ist das einfach in ´nem Unternehmen da, oder es ist nicht

2162 **A5:** genau

2163 **I:** da. Hm. Gut. Schauen wir jetzt mal so auf die konkreten
2164 Lernsituationen, wenn die Frau Ott ähm, gut, also etwas erlernen soll,

2165 sie kriegt etwas gezeigt, ähm, müssen da die Ausbilder bei der Frau
2166 Ott andere Methoden anwenden als bei Vollzeit-Auszubildenden?
2167 **A5:** Dadurch, dass die Routine natürlich durch die fehlende Zeit nicht so
2168 kommen kann, muss man natürlich schon auch versuchen, gezielter
2169 auch nachzufassen, zu gucken: Wo ist es angekommen, wo nicht,
2170 also, man muss schon stärker drauf achten: Was hat sie jetzt wirklich
2171 mitgekriegt, wie ist es angekommen, weil- diese Arbeitsabläufe, die
2172 vielleicht im Laufe der Zeit oder bei denen man im Laufe der Zeit
2173 erkennt, es ist nicht richtig angekommen, ähm, das stellt sich dann im
2174 Laufe der Zeit tatsächlich heraus, und die Gefahr bei ihr, dass das
2175 nicht so erkenntlich wird, die ist groß, deswegen muss man da
2176 sicherlich sich eher Feedbacks einholen.
2177 **I:** Mhm. Also durch häufigeres nachfragen-
2178 **A5:** Genau. Genau.
2179 **I:** nachfragen dann eben. Gut. Ich möchte jetzt noch mal auf ´ne andere
2180 Komponente der Ausbildung zu sprechen kommen: So ´ne
2181 Ausbildung, die kostet ja auch immer Geld
2182 **A5:** Mhm.
2183 **I:** und hat ja damit auch ´ne wirtschaftliche Komponente. Dadurch, dass
2184 die Frau Ott jetzt ihre Ausbildung in Teilzeit macht, bringt das
2185 irgendwelche wirtschaftlichen Auswirkungen auf ihr Unternehmen?
2186 **A5:** Sie fehlt uns natürlich, um Umsatz zu machen,
2187 **I:** Mhm.
2188 **A5:** das ist so. Aber ich glaube, bei der Größe unseres Unternehmens
2189 können wir das noch verkraften. – Also wir haben´s jetzt ganz ehrlich
2190 auch noch nicht in Heller und Pfennig ausgerechnet, ähm, wollen wir
2191 auch gar nicht. Sicherlich kann ich mir vorstellen, dass das für einen
2192 kleinen Betrieb richtig wehtun würde, das ist bei uns in der
2193 Größenordnung nicht das Thema. Also, ´n kleiner Handwerksbetrieb,
2194 dem der Auszubildende da dann eben fehlt, das ist richtig schmerzhaft
2195 für den,
2196 **I:** Mhm.
2197 **A5:** das glaub ich schon, das ist bei uns in der Form so nicht.
2198 **I:** Ok.- Und äh wie zufrieden sind Sie denn insgesamt mit der Ausbildung
2199 in Teilzeit von Frau Ott?
2200 **A5:** Also ich find- meinen Sie das speziell auf Frau Ott bezogen oder
2201 grundsätzlich, dass diese Möglichkeit besteht?
2202 **I:** Hm, vielleicht erst mal auf Frau Ott bezogen und dann generell.
2203 **A5:** Also ich finde, dass Frau Ott das- gut macht, dass hätte ich so- das
2204 muss ich auch ganz ehrlich sagen, nicht erwartet, dass das wirklich so
2205 reibungslos verläuft, ne, ich hätte zum Beispiel mit sehr viel höheren
2206 Fehlzeiten gerechnet, aber das- zieht sie wirklich gut durch, aber wie
2207 gesagt, ich glaube das liegt auch daran, dass sie sehr gut unterstützt
2208 wird durch ihre Familie, ähm, grundsätzlich muss ich sagen, finde ich
2209 es gut, dass diese Möglichkeit besteht ohne dass die Ausbildung eben
2210 jetzt entsprechend verlängert werden muss, ich finde es wichtig, dass
2211 junge Menschen die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung zu Ende zu
2212 machen, ich würde mir nicht wünschen, dass das jetzt das (*lacht bis**)
2213 Modell* wird, von dem unsere jungen Auszubildenden äh zukünftig
2214 sehr viel stärker Gebrauch machen, also ich bilde jetzt seit- also 26

2215 Jahren aus, und es ist das erste Mal, dass ich eine schwangere
2216 Auszubildende hatte, und das kann gerne so bleiben!

2217 **I:** (*lacht*) Haha! Ok. Hmm, es gibt ja auch die Möglichkeit, dass ´ne Frau
2218 ganz neu ´ne Ausbildung in Teilzeit anfangen kann, würden Sie so
2219 was auch machen?

2220 **A5:** (*atmet ein und aus*)... Die Frage hab ich selber für mich so äh noch
2221 gar nicht aufgeworfen, weil wir im Moment natürlich noch genügend
2222 Auszubildende haben, die nicht/also die keine kleinen Kinder haben,
2223 die nicht schwanger sind- wenn ich ganz ehrlich bin, glaube ich, würde
2224 ich das nicht direkt als erklärtes Ziel mir jetzt ausdenken, also- ich
2225 finde es gut, wenn wir Auszubildende haben, dass dann diese
2226 Möglichkeit besteht, aber es wäre jetzt nicht von mir- oder wir haben
2227 es hier noch nicht intern so verabschiedet, das wir gesagt haben: Jetzt
2228 wollen wir eben gerade mal jungen Müttern diese Möglichkeit bieten.

2229 **I:** Mhm.

2230 **A5:** Also das würden wir jetzt nicht äh bevorzugen.

2231 **I:** Mhm.

2232 **A5:** Wenn ich ´nen Ausbildungsplatz zu vergeben hab, dann würd ich mir
2233 erst mal jemanden aussuchen, der kein kleines Kind hat.

2234 **I:** Mhm.

2235 **A5:** Das- muss ich ehrlich so sagen.

2236 **I:** Ja. Wenn Sie dafür jetzt noch mal die Gründe kurz darlegen können?

2237 **A5:** Ja! Ich glaube so, wie das bei der Frau Ott läuft, wird es nicht immer
2238 laufen, sondern ich glaube einfach, dass äh junge Leute oder junge
2239 Frauen- nicht immer so gut betreut sein werden wie in dem Fall jetzt
2240 und dass dann einfach auch die Ausfallzeiten sehr viel höher sind. Ich
2241 hab selber zwei Kinder groß gezogen, weiß wie oft die gerade zu
2242 Anfang krank sind und ich glaub einfach, dass- das schwierig ist, das
2243 ohne entsprechende Unterstützung wirklich durchzuziehen alle

2244 **I:** Mhm.

2245 **A5:** zusammen. So, deswegen würde ich mir das nun, was ist, das ist ja
2246 auch immer ´ne Frage von Angebot und Nachfrage,

2247 **I:** Mhm.

2248 **A5:** wir kriegen hier ja so viele andere Auszubildende, und wir haben
2249 schon in so vielen anderen Dingen ´n Spielfeld, wir sind ja nun auch
2250 kein karitatives Unternehmen, sondern

2251 **I:** Eben. Ja.

2252 **A5:** ´n Wirtschaftsbetrieb, und ich glaube, dass wir andere Schwerpunkte
2253 haben, auf denen wir uns bewegen sollten, ich äh meine, dass dieses
2254 Feld gerade auch in/in äh oder in Verbindung mit diesem
2255 Arbeitszeitenanspruch, den wir haben, ist das für uns schwer zu
2256 leisten.

2257 **I:** Mhm.

2258 **A5:** So, deswegen würde ich das jetzt nicht als Modell hier unbedingt
2259 einbringen wollen.

2260 **I:** - Ok!

2261 **A5:** Ne ehrliche Antwort!

2262 **I:** Dann dank ich Ihnen schön!

2263 **11.6.6 Interview 6 mit Frau Fehrs vom 17.10.2006**

2264

2265 **Ausbildungsberuf:** Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk,
2266 Bäckerei

2267 **Ausbildungsbeginn:** 01.09.2001 in Vollzeit. Nach dem Ende der
2268 Elternzeit wurde das Ausbildungsverhältnis am
2269 16.11.2005 in Teilzeit reaktiviert. (25 Stunden
2270 Vertrag)

2271 **Ausbildungsende:** 31.08.2007

2272 **Unternehmen:** Bäckerei im Kreis Segeberg,
2273 Familienunternehmen mit 11 Angestellten (4
2274 Bäcker, 7 Verkäuferinnen), 6 Auszubildenden (3
2275 Bäcker, 3 Fachverkäuferinnen, von den
2276 Fachverkäuferinnen eine Teilzeit)

2277 **Ausbilderin:** Frau Fehrs ist die Inhaberin der Bäckerei und hat
2278 selbst eine zehn Monate alten Sohn.

2279 **TZ-Auszubildende:** Rebecca Poppner, Geburtsjahr 1985, allein
2280 erziehende Mutter

2281 **Schulabschluss:** Realschulabschluss

2282 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Kindertagesstätte und den neuen
2283 Freund sichergestellt.

2284 **Interviewsituation:** Das Gespräch wurde im Aufenthaltsraum der
2285 Bäckerei durchgeführt. Dieser befindet sich genau
2286 zwischen Verkaufsraum und Backstube. Zum
2287 Interviewzeitpunkt kam ein unangemeldeter
2288 Vertreter im Betrieb vorbei, so dass das Gespräch
2289 einmal durch eine Mitarbeiterin unterbrochen
2290 wurde, die eine Nachfrage zur Bestellung hatte.
2291 Durch die räumliche Nähe zur Backstube und die
2292 Tatsache, dass vor dem Aufenthaltsraum der
2293 kleine Sohn der Ausbilderin spielte, war eine
2294 starke Geräuschkulisse gegeben. Frau Fehrs
2295 beantwortete die Fragen mit Interesse,
2296 Engagement und Offenheit.

2297

2298

2299 **I:** Ja, Frau Fehrs, was hat sie denn motiviert, die Ausbildung von der
2300 Frau Poppner in Teilzeit anzubieten?

2301 **A6:** Ja, einmal damit sie auch ne Chance hat, ihre Ausbildung zu Ende zu
2302 machen, weil schließlich äh ist ihr ja auch die Lütte noch dazwischen
2303 gekommen, ne? Ich finde das schon wichtig

2304 **I:** ja

2305 **A6:** ne abgeschlossene Ausbildung zu haben, was sie da nachher da
2306 hinterher macht – das spielt keine Rolle, finde ich, aber so hat sie´s
2307 wenigstens abgeschlossen, ne?

2308 **I:** Mhm.

2309 **A6:** Aber heute, da wollte sie erst arbeiten, da zwanzig Stunden die
2310 Woche (*laute Hintergrundgeräusche aus der Bäckerei*) XXX und das
2311 geht eben nicht, entweder soll sie die Ausbildung zu Ende, oder man
2312 muss sich nach ihr richten, ne.

2313 I: Also, es war jetzt praktisch so, dass sie im zweiten Lehrjahr glaub´ ich
2314 war, dann kam das Kind
2315 A6: Genau.
2316 I: und da war ihr erster Gedanke, dass sie hier arbeiten könnte
2317 A6: Genau.
2318 I: aber nicht die Ausbildung zu Ende machen-
2319 A6: Ja, genau, genau, das war schon ein bisschen mehr, wie ich schon
2320 gesacht hatte, so ´n büschen nebenbei das Geld verdienen, ne?
2321 I: Mhm.
2322 A6: Und das geht einfach nicht, nä? Ich denke, sie hat das auch begriffen
2323 jetzt, dass wenn sie ne Ausbildung hat nachher, dass sie irgendwo
2324 auch eher mal ne Arbeit bekommt.
2325 I: Mhm. ... Wie war das denn dann bei Ihnen im Betrieb, als bekannt
2326 wurde, dass sie die schwanger ist und sie ´n Kind kriegt?
2327 A6: Ja – ja, das war anfangs schon ganz schön heftig.
2328 I: Aha.
2329 A6: Ja, und jetzt äh sie hat ja ´n schlechten Umgang/Aufgang gehabt
2330 auch, war da auch viel mit Jahrmarktsleuten zusammen gewesen und
2331 da kommt auch das Kind her und dann ist das auch nachher in die
2332 Brüche gegangen, bevor das Kind da war – ich find das halt: schade.
2333 I: Mhm.
2334 A6: Ich finds auch schade deshalb, weil heutzutage tut es eigentlich nicht
2335 mehr Not.
2336 I: Mhm.
2337 A6: So Kinder bekommen. Aber – jetzt kommt sie ganz gut mit klar.
2338 I: Und war das für Sie gleich klar, dass das mit der Ausbildung
2339 weitergeht?
2340 A6: Ja ähm- wir hatten ´n Gespräch mit ihr geführt, und ähm wir haben
2341 gesagt, wir wollen sie eben nach den drei Jahren auch wieder
2342 nehmen- erstmal bist du ja sowieso dazu verpflichtet und wir würden
2343 das auch auf jeden Fall gut finden, dass sie ihre Ausbildung da auch
2344 weiter macht, und wir würden da auch einen Weg finden
2345 I: Mhm.
2346 A6: so 20 Stunden oder 30 Stunden, und ähm so sind wir jetzt ja eben
2347 auch mit ihr zusammen gekommen, sie hat ja ein paar mal eben
2348 angerufen, ob das nicht so geht und hin und her, und dann
2349 irgendwann hat sie dann gefragt, ob sie dann nicht auf/auf dieser
2350 Teilzeitbasis
2351 I: Mhm.
2352 A6: da machen kann.
2353 I: Ok, wie läuft das jetzt bei Ihnen in Teilzeit, wie organisieren Sie das?
2354 A6: Ähm, die muss ja bestimmte Stunden
2355 I: mhm.
2356 A6: im Betrieb da sein sonst hat sie meistens vier Tage, die wir mit ihr,
2357 also praktisch drei Tage hier, einen Tag in der Schule, und zwei Tage
2358 hat sie dann frei.
2359 I: Ah ja.
2360 A6: Damit sie dann eben auch ´n paar Stunden hat, dass sie dann auch
2361 mit der Lütten eben noch was hat, ne?
2362 I: Mhm.

2363 **A6:** Also mein Mann organisiert das eigentlich immer ganz gut.
2364 Vierzehntägig hat sie sonnabends frei und dann haut das eigentlich
2365 auch immer
2366 **I:** Mhm.
2367 **A6:** hin, ne? Sie hat ne Zeit lang immer morgens und äh nachmittags
2368 gearbeitet, das ging aber ne Zeit lang überhaupt nich mit ihrer Kleinen,
2369 sie hat Mord geschrieen immer,
2370 **I:** Mhm.
2371 **A6:** da ham wir gesagt: Komm, da mach doch nur noch Spätdienst, und
2372 jetzt versucht sie eben einmal morgens zu kommen und einmal
2373 nachher die beiden andern Male kommt sie dann spät.
2374 **I:** Mhm.
2375 **A6:** Sie- äh sie hat jetzt ´n Bekannten, und der bringt sie einmal morgens
2376 zur Sch/zum Kindergarten, und das klappt jetzt wohl ganz gut, dass
2377 man auch ab und zu mal wird die Klasse vorgeschoben
2378 **I:** Mhm.
2379 **A6:** Jetzt mussten wir sie eben auch zweimal wieder nach Hause
2380 schicken, weil es überhaupt nicht ging. Sie kriegt sie dann zu Hause
2381 nich in ´n Griff
2382 **I:** Mhm.
2383 **A6:** und das geht jetzt, jetzt versucht sie eben auch mal morgens, aber
2384 damit sie auch nachmittags mal zu Hause ist, das ist ja praktisch
2385 schon jetzt, so fängt sie um zehn, oder heut fängt sie um zwölf an bis
2386 halb sieben, halb sieben/viertel vor ist sie dann zu Hause, viertel nach
2387 acht is ihre Lütte im Bett, nä?
2388 **I:** Mhm. Dafür hat sie dann aber jemanden, der von der Familie
2389 **A6:** Ja, genau
2390 **I:** sie da
2391 **A6:** ja,
2392 **I:** unterstützt?
2393 **A6:** also ihr Freund holt die Kleine um vier/viertel nach ab, und macht das
2394 dann eben (atmet) das klappte besser, aber eben morgens so wenn
2395 mit ´m Aufstehen und so, das klappte am Anfang überhaupt nicht, das
2396 hat sie sich wesentlich anders vorgestellt.
2397 **I:** Mhm.
2398 **A6:** Ja? Aber ich denke, das is auch nich so einfach. Das is ja auch ´n
2399 kleines Lebewesen, ne?
2400 **I:** Na klar. Aber das is dann bei ihr praktisch so, dass sie eben nicht nur
2401 vormittags eingesetzt wird
2402 **A6:** Nein,
2403 **I:** sondern auch nachmittags
2404 **A6:** ne, ne,
2405 **I:** und samstags
2406 **A6:** ne,
2407 **I:** auch.
2408 **A6:** Sie hatte eben zweimal da musste sie morgens um acht wieder nach
2409 Hause kommen, und dann hat mein Mann gesagt: Mensch, was willst
2410 du denn jetzt, ja, sie würde jetzt lieber erst mal nur nachmittags
2411 arbeiten, also dass sie sie praktisch in ´n Kindergarten bringt, und
2412 wenn er sie abholt is es überhaupt kein Problem, da war das eben

2413 geregelt. Und jetzt hatte sie eben gefragt, ob wir nich mal wieder einen
2414 Morgen versuchen können.

2415 **I:** Mhm.

2416 **A6:** Damit sie ´n bisschen flexibler ist.

2417 **I:** Mhm.

2418 **A6:** Das- geht jetzt so einigermaßen.

2419 **I:** Ok. Äh- ham sie denn vor der Frau Poppner schon ausgebildet?

2420 **A6:** Ja. Schon immer. Wir haben jetzt die glaub ich ähm Dritte vorne
2421 gewesen, haben jetzt wieder drei danach gehabt und haben hinten-
2422 bilden wir schon immer aus.

2423 **I:** Also- hinten heißt dann Bäcker?

2424 **A6:** Bäcker, genau. Die sind immer gewesen, ne?

2425 **I:** Mhm.

2426 **A6:** Das hat mein Vater schon gemacht, und Verkäuferin hat mein Vater
2427 eine angefangen, und dann ham wir das praktisch übernommen
2428 nachher.

2429 **I:** Mhm.

2430 **A6:** Und- also eigentlich sind wir damit ganz zufrieden mit.

2431 **I:** Und dann ham sie die andern ja wahrscheinlich alle in Vollzeit

2432 **A6:** Ja.

2433 **I:** ausgebildet?

2434 **A6:** Voll- ja, die andern in Vollzeit.

2435 **I:** Wollen Sie das jetzt mal vergleichen? So ne Vollzeit-Ausbildung mit
2436 der Ausbildung wie sie sie jetzt bei der Frau Poppner machen? Gibt's
2437 da Unterschiede? Oder- ist vielleicht auch vieles gleich?

2438 **A6:** Ne- eigentlich is das gleich, sie is eben bloß weniger Stunden da. Also
2439 eigentlich behandeln wir sie gleich. Das is eben- sie is eben einen Tag
2440 weniger da, das is- für meinen Mann is das natürlich ob er nun 40
2441 Stunden hat oder 25 is natürlich schon ´n Unterschied, ne?

2442 **I:** Mhm.

2443 **A6:** Aber, so im Großen und Ganzen, also denk ich is da kein Unterschied.

2444 **I:** Mhm.

2445 **A6:** Die muss genauso ihre Berichte schreiben, muss sie auch genauso
2446 zusammen machen wie die andern auch, ne? Die is ja auch im Prinzip
2447 mal sechs oder acht Stunden da, und die andern sind ja auch sechs
2448 oder acht Stunden am Tag da, (*atmet*) und dann is es eben auch
2449 gleich, ne?

2450 **I:** Mhm.

2451 **A6:** Sie hat am Anfang wohl auch gesagt: Ja, am liebsten würde sie ja so
2452 von zehn bis nachmittags um drei arbeiten, dann könnte sie sie
2453 wegbringen und abends immer-, mein Mann: Das geht nich, das
2454 kannst du dir abhaken.

2455 **I:** Mhm.

2456 **A6:** Entweder musst du mal morgens arbeiten, oder- weil, hm, bei uns
2457 müssen die schon auch so´n bisschen flexibel sein, ne? Weil äh wir ja
2458 unterschiedliche Arbeitszeiten- du hast ja von morgens um fünf
2459 machen wir praktisch auf bis abends halb sieben muss der Laden ja
2460 immer besetzt sein, ne?

2461 **I:** Mhm.

2462 **A6:** Und´n bisschen flexible Leute musste schon haben, ne? Wir hatten
2463 jetzt vor zwei Jahren wieder ne junge Frau eingestellt, mit/mit´m

2464 kleinen Jungen, und- die/die können die morgens nicht vor und mein
2465 Mann hat ´n ganz großes Problem.

2466 **I:** Mhm.

2467 **A6:** Weil von fünf bis acht ist das meiste bei uns morgens. Wir sch/äh
2468 schmieren Snacks, wir ham noch drei kleine Filialen, die wir beliefern,
2469 die- die müssen ja fahren, so wie- die Rebecca und noch ne
2470 Auszubildende, die können kein Auto fahren, das is wieder- die
2471 können zwar morgens um sechs anfangen, können aber nich fahren,
2472 is wieder ´n Nachteil, also muss mein Mann immer sehen, dass er
2473 eine zum Fahren hat, aber auch noch morgens arbeiten können, ne?

2474 **I:** Also das heisst jetzt auch bei der Frau Poppner, die fängt dann auch
2475 um fünf an?

2476 **A6:** Ne, um sechs,

2477 **I:** Ah, sechs.

2478 **A6:** Ja, weil der Zug, da wä/fährt der erste Zug um halb sechs los und
2479 kommt

2480 **I:** Mhm

2481 **A6:** hier um sechs an. Und dann hat sie ja nachher auf zwölf oder abends
2482 Schluss.

2483 **I:** Mhm. Naja, gut. Dafür is man dann früh fertig.

2484 **A6:** Ja. Genau, genau. Und da kann sie sich überlegen, die Lütte kann bis
2485 um eins, also isst sie mit, da kann sie sie um eins entweder hinlegen
2486 und dann abholen, oder, wenn sie jetzt eben selber was erledigen
2487 muss, ähm, holt sie sie um vier ab, weil, dann schlafen die Kinder
2488 anderthalb Stunden.

2489 **I:** Mhm.

2490 **A6:** Ich hatte sie jetzt gerade gefragt, wie sie das Mittags macht, wenn sie
2491 um zwölf zu Hause ist, da sacht sie dann: Ne is kein Thema, dann
2492 lässt sie sie da im Kindergarten, ansonsten holt sie sie eben vor eins
2493 ab. Ne, weil, die müssen anderthalb Stunden dann sch/entweder
2494 ruhen oder schlafen.

2495 **I:** Mhm.

2496 **A6:** Und das macht sie auch gut mit. Und sie sachte jetzt auch zu mir,
2497 dass sie ähm mittags immer was zu essen kriecht, ne? Die sind ja
2498 doch (*lacht bis **) ´n bisschen bequem!*

2499 **I:** Mhm.

2500 **A6:** Ähm- so kriegen die Kinder wenigstens regelmäßig was, ne? Also das
2501 hat sie (*lacht bis**) schon einigermaßen geschnallt*! Hahaha!

2502 **I:** Ok. Ähm, kommen wir jetzt mal so auf Ihre Rolle als Ausbilderin, Sie
2503 sind ja diejenige, die die Azubis hier so anleitet, ähm worauf legen Sie
2504 denn in der Ausbildung Wert? Was ist da so Ihr Selbstverständnis?

2505 **A6:** Also, auf Pünktlichkeit, ja jetzt hier vorne im Laden ähm die
2506 Freundlichkeit einfach, das sie auch ähm dabei Spaß haben, am
2507 Anfang können sie auch erstmal nicht alles wissen, die sollen ja auch
2508 aus Fehlern lernen, dafür ähm lernen sie ja auch die drei Jahre, und
2509 sie lernen ja auch in den drei Jahren, ne, viele erwarten ja auch nach
2510 vier Wochen, dass sie alles können, und das find ich, das stimmt ja
2511 nich, erstmal verlieren sie auch die Lust daran, irgendwann mal denn
2512 viele Sachen wiederholen sich ja auch, und ähm, wie gesagt peu a
2513 peu das, und dann soll das auch sitzen einfach, ne? Also so ´n
2514 bisschen, und ähm, dass sie da mit Spaß bei sind und sagen: Mensch,

2515 was soll ich das machen, und ich denk nachher so nach zwei, drei
2516 Jahren merkst du auch, dass sie schon selbständig arbeiten.
2517 Zumindest, wenn nachmittags nich so viel zu tun ist, dass sie sich
2518 selber mal ´ne Arbeit raussuchen, dann putzen sie eben auch mal ´n
2519 Schrank, ne, oder machen mal ne Schublade vorne sauber oder so
2520 was alles. Oder machen mal vorne unsere Plattform, muss mal
2521 gereinigt werden, was da auch alles zugehört.
2522 **I:** Das sie´s
2523 **A6:** Nich hier nur reiner Verkauf
2524 **I:** auch sehen.
2525 **A6:** Ja, genau, dieses sehen, einfach, ne.
2526 **I:** Mhm.
2527 **A6:** Dieses Selbständige, ne.
2528 **I:** Mhm.
2529 **A6:** Und das muss ich sagen, und das tun sie aber auch.
2530 **I:** Ja?
2531 **A6:** Das kommt mit der Zeit. Aber für uns ist das Wichtigste eben vorne
2532 Freundlichkeit, ne.
2533 **I:** Mhm.
2534 **A6:** Das is vorne. Also das finde ich auch am Wichtigsten. Und eben dass
2535 sie eben auch willig sind.
2536 **I:** Mhm.
2537 **A6:** Und der Rest kommt von alleine.
2538 **I:** Ok. Das war ja jetzt so das Generelle,
2539 **A6:** Ja.
2540 **I:** und wenn man jetzt mal schaut, wie sieht denn Ihre Funktion als
2541 Ausbilderin in der Ausbildung von der Frau Poppner- aus?
2542 **A6:** Also das meiste macht mei/Also mein Mann ist für die Frauen vorne
2543 zuständig, also ich mach praktisch die Berichte alles,
2544 **I:** Mhm.
2545 **A6:** was in der Schule passiert, hier jetzt mit Ihnen das regel ich, wenn
2546 Fachfragen sind, das mach ich auch alles, und ansonsten- hm da ist
2547 mein Mann eben vorne eben, naja, mit dem Bedienen und ähm wie
2548 das muss alles gebracht werden, das macht mein Mann ab und zu.
2549 (*Lacht bis**) Manchmal mach ich das zwar auch, aber* das regelt er
2550 alles, ne? Also, ähm, praktisch diese Ausbildungsfragen, die haben
2551 beide zusammen hier ausgearbeitet, und das wird eben von uns
2552 beiden umgesetzt, ne?
2553 **I:** Mhm.
2554 **A6:** Ich hab das ja praktisch gelernt, mein Mann ist ja nur als Kaufmann
2555 dazugekommen, und mein Mann macht ja zum Beispiel, wenn die jetzt
2556 hier die Kassen und so was lernen, das macht er mit denen.
2557 **I:** Mhm.
2558 **A6:** Ne? Das kann ich wieder nicht. Also, wir teilen uns das ziemlich.
2559 **I:** Mhm. Aber da gibt es keine Unterschiede, wie er das mit den äh also
2560 Vollzeit-
2561 **A6:** Nein, also gar nicht
2562 **I:** Auszubildenden macht?
2563 **A6:** Da gibt's bei uns keinen Unterschied. Das is eben einfach, für mich
2564 sind das nur die Stunden.
2565 **I:** Mhm.

2566 **A6:** Ne? Nu is sie auch nicht vom Alter so wahnsinnig unterschiedlich. Ne
2567 wenn sie jetzt mal so 23/24/25 wär, dann wärs vielleicht noch ´n
2568 Unterschied, ne, aber sie ist ja noch relativ jung.
2569 **I:** Mhm.
2570 **A6:** Die andern beiden sind auch 21, also da merkt man keinen
2571 Unterschied bei.
2572 **I:** Mhm. Wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass die Frau
2573 Poppner ´n Kind hat? Sind jetzt für Sie als Ausbilderin besondere
2574 Anforderungen, die an Sie gestellt werden?
2575 **A6:** Nee. – Ne, eigentlich nicht. Wir haben jetzt selber gerade einen
2576 bekommen, unserer ist 10 Monate alt, eigentlich nicht, man tauscht
2577 sich jetzt auch ´n bisschen aus, ne? Aber ähm- ich denke bei ihr merkt
2578 man einfach schon das Alter. Zum Teil kommt das doch alles so ´n
2579 bisschen, also als sie angefangen hat, haben wir gedacht: Mensch,
2580 die drei Jahre, da ist überhaupt nichts passiert. Ja, und sie, sie war
2581 so ´n bisschen- naiv, kindlich noch eigentlich für ihr Alter.
2582 **I:** Als sie hier angefangen hat
2583 **A6:** Ja, auch
2584 **I:** nach der Erziehungszeit
2585 **A6:** also sie schwanger war: `Ja, das/das schaff ich schon so nebenbei´.
2586 Ich mein, das ist ´n 24-Stunden-Service, das glaub ich haben die sich
2587 überhaupt noch gar nicht bewusst gemacht, ne?
2588 **I:** Mhm.
2589 **A6:** Wie sie wieder angefangen hat, hab ich gedacht: Gott, da ist ja noch
2590 gar nichts, aber ich muss sagen, mittlerweile doch, also, da ist schon
2591 was.
2592 **I:** Also hat man doch so ´ne Reifung gemerkt?
2593 **A6:** Doch, hat man schon gemerkt, ne, aber im Gegensatz zu mir ist sie
2594 einfach doch noch kindlich,
2595 **I:** Mhm.
2596 **A6:** ne? Also, vielleicht gehen sie da auch ´n bisschen naiver und freier
2597 ran, aber- ich denk so manches mal, werden die Kinder da doch
2598 verzogen
2599 **I:** Hm.
2600 **A6:** ´n bisschen schade.
2601 **I:** Ähm, jetzt in der Ausbildung von der Frau Poppner, ist da ´ne andere
2602 Sozialkompetenz gefordert, wenn Sie ihr was beibringen?
2603 **A6:** Nein-. Nein-.
2604 **I:** Wie sieht das mit konkreten Lernsituationen aus: Wenn Sie der Frau
2605 Poppner was zeigen. Ist da ´ne andere Methodik, Didaktik
2606 **A6:** Ne,
2607 **I:** gefordert?
2608 **A6:** überhaupt nicht. Also das- ich sach ja da sind echt beinahe alle gleich
2609 und sie ist ähm sehr sch, sie nimmt das sehr schnell raus und setzt es
2610 auch oft sehr schnell auf, also die Einarbeitung ist nicht schwer für sie,
2611 nein. Also ich denke, zuhause: Sie muss das ja auch alles
2612 organisieren, mit der Lütten: Wegbringen, oder morgens fertig
2613 machen, wegbringen, Zeit zum Arzt und ´ne, ich denke da hat sie
2614 schon mehr drauf
2615 **I:** Mhm.
2616 **A6:** auch. Einfach da so ´n Tick, da is sie weiter, ne?

2617 **I:** Und das kommt auch durch das Mutter-Sein, meinen Sie?

2618 **A6:** Ja. Das find ich schon, dass das rauskommt.

2619 **I:** Mhm.

2620 **A6:** Und die ist organisiert, hier, also da, da wär mal ´n nachmittag, da

2621 sagst du: Na werdet ihr noch fertig bis heut abend oder nicht? Das

2622 packt die so locker weg, die hat das drauf, so wenn wir ihr sagen: So,

2623 jetzt musst du mal zulegen, das ihr fertig werdet, das kann die gar

2624 nicht umsetzen und die kann auch gar nicht umsetzen: Mensch, wir

2625 haben noch so viel Arbeit, ich muss mal zusehen, dass ich fertig

2626 werde. Sie selber sieht das, und wird nicht fertig, und sagt: Ich will ja

2627 auch nach Hause, dann haut sie ´n Schlag rein.

2628 **I:** Und war das vor dem Kind auch schon so, bei der Frau Poppner?

2629 **A6:** Ja, also sie war relativ schnell schon.

2630 **I:** Mhm.

2631 **A6:** Sie wird ja heut schon (*pfeift*) so, und das sie vorher aber auch nich

2632 gewesen, also sie musste zu Hause wohl auch schon mal was tun,

2633 das merkt man schon, das sind ja vier Kinder, vier Mädchen, also da

2634 merkt man schon, das sie auch mal zu Hause was machen muss, ne?

2635 **I:** Mhm.

2636 **A6:** Aber es ist jetzt noch mehr geworden. Finde ich. Denn das Alter und

2637 dann eben noch ´n Kind,

2638 **I:** Ja.

2639 **A6:** die soll ja auch ihren Haushalt und das alles auch mal nebenbei

2640 machen, und, na, für die Schule muss sie was tun und, also ich denke

2641 schon dass da viel passiert ist so bei ihr.

2642 **I:** Mhm.

2643 **A6:** Also was man eben am Anfang nicht so gedacht haben, ne.

2644 **I:** Am Anfang, da meinen Sie jetzt wo sie aus der Erziehungszeit

2645 **A6:** Ja, ja.

2646 **I:** zurückgekommen ist.

2647 **A6:** Genau, genau, rausgekommen ist.

2648 **I:** Mhm. Na, ist ja schön, dass sich das so

2649 **A6:** Also super

2650 **I:** gut gemacht hat.

2651 **A6:** super positiv entwickelt. Das ham wir jetzt, wir hatten ja ´n Gespräch

2652 mit ihr auch, das wir da eben nicht einverstanden sind, wie das im

2653 Moment mit ihr läuft, und jetzt hatten wir sie eben auch so, das wir

2654 wieder zufrieden sind. Aber man muss dann auch mal erkennen, ne?

2655 **I:** Mhm.

2656 **A6:** Also doch das ist, muss ich schon sagen.

2657 **I:** Hat denn die Ausbildung von der Frau Poppner dadurch dass sie jetzt

2658 in Teilzeit stattfindet besondere Auswirkungen auf die wirtschaftliche

2659 Situation Ihres Unternehmens?

2660 **A6:** Ne wir mussten/wir ham praktisch ´ne 25-Stunden-Kraft entlassen,

2661 also die ist in Rente gegangen, und wir haben Rebecca drei Monate

2662 vorher wieder eingestellt, das wussten wir, da wussten wir doch

2663 praktisch, dass sie ausgetauscht wird, ne?

2664 **I:** Mhm.

2665 **A6:** Wir hätten zu der Zeit normal niemand gebraucht.

2666 **I:** Mhm.

2667 **A6:** Und wenn sie jetzt praktisch auf 25 Stunden normal angefangen,
2668 hätten wir das nicht gekonnt.

2669 **I:** Mhm.

2670 **A6:** Also, war schon eben auch einmal sie soll die Chance haben als
2671 Auszubildende eben auch, aber auch ne Kopffrage, ne? Also das,
2672 aber das hatten wir ja vorher am Telefon schon gesagt, ne? Also, wir
2673 könnten sie eben so nicht als Stundenkraft nehmen, finanziell, aber
2674 wenn sie die Ausbildung machen will, würden wir das machen.

2675 **I:** Mhm. Naja, da hat das ja auch ganz gut gepasst, dass gerade jemand
2676 **A6:** Ja.

2677 **I:** das Unternehmen verlassen

2678 **A6:** Ja, genau

2679 **I:** hat.

2680 **A6:** Gut, da war eben weniger zu tun, aber wir haben gesagt: Komm, wir
2681 geben ihr auch die Chance, ne?

2682 **I:** Mhm.

2683 **A6:** So, dass sie ihre Ausbildung auch zu Ende macht, ne.

2684 **I:** Mhm. Jetzt hatten Sie gesagt, gerade so am Anfang, als sie wieder
2685 eingestiegen ist nach der Elternzeit, da gab's vielleicht
2686 Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung oder das hat alles nicht
2687 **A6:** Ja, mit der Kinderbetreuung,
2688 **I:** so geklappt.

2689 **A6:** und auch, naja, da war die auch öfter mal krank, die Lütte, hat sie
2690 gemeint, sie kann einfach zu Hause bleiben,
2691 **I:** Mhm.

2692 **A6:** und das geht nicht.

2693 **I:** Mhm.

2694 **A6:** Erst mal hat sie ja nur bestimmte Tage wo sie zu Hause bleiben kann,
2695 ne, da hat sie dann, kriegt sie ja immer schön das Geld!

2696 **I:** Mhm.

2697 **A6:** Wurde ihr was abgezogen davon bei der Krankheit, war sie ganz
2698 schön geschockt, na und da rief sie dann an: Ja, das geht nicht, du
2699 musst schon sehen, dass du deine Kleine unterbringst. Wär das
2700 wirklich doll, ich mein, da würde mein Mann nie was zu sagen, aber so
2701 hast du schon gemerkt, das hat sie auch ausgenutzt,
2702 **I:** Mhm.

2703 **A6:** und da haben wir ´n Riegel vor gesetzt

2704 **I:** Ah ja.

2705 **A6:** und seitdem läuft das echt super gut. Ja. Und sie selber auch, wenn
2706 wir jetzt mal, sie hatte jetzt mal Magenschleimhaut, sie ist immer erst
2707 mal gekommen, wenn das gar nicht ging, haben wir sie nach Hause
2708 geschickt, ne? Also man merkt auch sie will das, ne?

2709 **I:** Mhm.

2710 **A6:** Und sie braucht ja auch das Geld, ne?

2711 **I:** Mhm.

2712 **A6:** Das kommt ja noch zu, ne? Also das is schon, wir ham hier
2713 verkaufsoffenen Sonntag gehabt, da ist sie auch freiwillig gekommen,
2714 und also, muss ich sagen, ist sehr- dahinter.

2715 **I:** Mhm.

2716 **A6:** Um irgenwann mal Kohle zu kriegen, ne? Und eben aber auch, sie hat
2717 gesagt: Ne, sie will das gerne, das ist ja wie schon mal was anderes,

2718 mal den/den Sonntag zu arbeiten, da ist ja hier Hölle los, wenn das so
2719 voll ist und- wie gesagt, das ist ja wieder was anderes, das macht ja
2720 auch Spaß, und also das muss ich sagen
2721 **I:** Ja.
2722 **A6:** ist schon ganz schön.
2723 **I:** Ja, also waren Fehlzeiten schon so ´n Thema zu Beginn, aber als Sie
2724 das dann noch mal klar gestellt hatten,
2725 **A6:** Ja.
2726 **I:** wie sie das gerne haben möchten,
2727 **A6:** Ja.
2728 **I:** Da konnte Sie
2729 **A6:** Ja, ja.
2730 **I:** das auch entsprechend
2731 **A6:** Ja
2732 **I:** einplanen.
2733 **A6:** aber ich meine, wie ich es schon sagte, sie hat ja gemeint, sie: Wenn
2734 die Lütte krank ist, dann bleib ich zu Hause, und das geht nicht, ne?
2735 **I:** Mhm.
2736 **A6:** Das haste schon gemerkt, das kann man machen, einmal die Woche
2737 hat sie angerufen: Meine Lütte ist krank, ja da musste sie aber auch,
2738 da hat mein Mann gesagt: Dann bringst du jetzt jedes Mal ´n
2739 Krankenschein, ansonsten kriegst du kein Geld, wie du dir das
2740 vorstellst, ne?
2741 **I:** Mhm.
2742 **A6:** Das ging: Ja, aber die ist ja krank, ja, aber da können wir ja nix für,
2743 ne?
2744 **I:** Mhm.
2745 **A6:** Das geht nicht so. Da haben wir das gesagt, jetzt macht sie das nicht
2746 mehr so oft.
2747 **I:** Mhm. Ok. Hmm. Wie zufrieden sind Sie denn jetzt insgesamt mit der
2748 Ausbildung in Teilzeit?
2749 **A6:** Doch. Jetzt- am Anfang haben wir gesagt: (lacht bis*) Das machen wir
2750 nie wieder!* Wir haben die Schnauze voll davon! Weil das eben doch
2751 ganz schön nervig war mit ihr, das war ja nachher zur Weihnachtszeit,
2752 für uns ist das eben Weihnachten ist eben viel zu tun und wenn man
2753 sich da drauf verlässt, dass sie kommen und dann kommen sie nicht,
2754 da ist das schon nervig. Doch, wir würden´s jetzt wieder machen.
2755 **I:** Mhm.
2756 **A6:** Auf jeden Fall.
2757 **I:** Und könnten Sie sich auch vorstellen, dass Sie jemanden- ganz neu
2758 einstellen, der ein Kind hat und dann gleich von vornhinein in Teilzeit
2759 anfangen?
2760 **A6:** .. Ja. Kann man. Das- dann würden die dreieinhalb machen, ne, oder?
2761 Kommt
2762 **I:** Kommt
2763 **A6:** kommt drauf an.
2764 **I:** drauf an.
2765 **A6:** Kommt auch drauf an.
2766 **I:** Das schon, ja.
2767 **A6:** Mhm, mhm. Jo, das würden wir auch machen.
2768 **I:** Aber dann halt auch unter der Voraussetzung Flexibilität?

2769 **A6:** Ja, genau. Mhm. Ja das ist für uns eben auch wichtig, ne? Ich mein,
2770 dass da mal was nich kl/äh nicht geht und mal klappt, sie fragt jetzt
2771 auch mal: Mensch, wir ham da was nachmittags im Kindergarten und
2772 das dauert länger, wenn man das frühzeitig weiß, mein Mann schiebt
2773 das alles so hin, also das kann man echt nicht sagen, aber es muss
2774 dann eben auch mal was von denen kommen, ne?
2775 **I:** Mhm.
2776 **A6:** (*atmet*) Und ich finde, es ist ja auch ein Geben und ein Nehmen, das
2777 gilt für beide Seiten, ne?
2778 **I:** Mhm.
2779 **A6:** Wir wollen ja beide Spaß an der Ausbildung auch haben, ne? Die
2780 wollen Spaß an der Ausbildung haben und wir ja einfach auch, ne. Ich
2781 finde ja- und ich muss das eben haben, du bist immer wieder
2782 gefordert. Du kommst ja irgendwann mal in so'n Trott und fährst ja
2783 immer nur geradeaus, und durch die Auszubildenden wirst du immer
2784 wieder gefordert, einfach, ne. Dann Berichte angucken, dann gibt's
2785 neue Leitsätze und ne, du erklärst was und jeder versteht das ja
2786 anders, also wir schm/schmunzeln auch oft mal so da drüber, ne? Und
2787 du hast eben, na ja, du hast nen jungen Menschen find ich immer
2788 noch dazwischen, das-
2789 (*Mitarbeiterin M1 betritt den Raum und stellt eine direkte Frage an A6*)
2790 **M1:** Kann ich eben mal stören? Von den Vanillekringeln oder mit
2791 Schweineschmalz? (*Antwort durch Zeigen*)
2792 **A6:** Das- ähm powert auch immer so'n bisschen hoch.
2793 **I:** Mhm.
2794 **A6:** Ne, wir versuchen immer so verschiedene ähm Altersstufen zu haben.
2795 **I:** Mhm.
2796 **A6:** Wir haben ´n paar Ältere, wir haben eben auch ´n paar in der mittleren
2797 Klasse und eben auch einfach ´n paar Junge, ne?
2798 **I:** Mhm.
2799 **A6:** Wir haben jetzt auch hinten ´nen Jungen, der hat ähm ne Ausbildung
2800 auch einfach als Bäcker, der hatte Sonderschule vorher, hat aber so'n
2801 Langzeitpraktikum gemacht, den ha´m wir nachher genommen, weil er
2802 eigentlich, der is jeden Morgen da, ist immer willig, immer, der ist eben
2803 nicht der Plietscheste, das ist leider sein Problem, der wird auch
2804 Schwierigkeiten in der Schule, aber es muss ja auch Handwerker
2805 geben,
2806 **I:** Mhm.
2807 **A6:** einfach. Und ich finde, die müssen ja auch ´ne Chance haben, ne?
2808 Und wir sind so zufrieden mit ihm und- auch wenn wir ihm was
2809 erklären, er behält das besser als unsere anderen beiden, ne? Also
2810 man muss sich doch wundern. Dafür hat er eben die Schwierigkeiten
2811 in der Schule, aber wie gesagt: Da musst du eben was machen, das
2812 kommt, ich üb´ mit dir, da muss dann eben wieder was von denen
2813 kommen, ne?
2814 **I:** Mhm.
2815 **A6:** Und da wird aber auch viel von der, von der ähm, von den Eltern noch
2816 gefordert und gefordert, also auf jeden Fall, da muss also auch was
2817 kommen, da achten wir eben auch drauf, dass die Eltern
2818 **I:** Wenn Sie die auswählen?

2819 **A6:** fördern. Auch jetzt bei Rebecca, die Eltern war'n ja auch noch einmal
2820 hier, ne?
2821 **I:** Mhm.
2822 **A6:** Um da eben das auch noch mal, die haben gesagt: Mensch, das ist
2823 schön, das Sie das mitmachen, die bringen sie dann auch mal oder
2824 holen sie auch mal ab, das ist so ne Sache. Oder die nehmen die
2825 Lütte eben auch mal, das ist ja auch wichtig, wenn sie jetzt mal ganz
2826 in Not ist, muss man ja auch mal jemanden zum Ausweichen haben,
2827 ne?
2828 **I:** Also ist auch da die Unterstützung
2829 **A6:** Auf jeden Fall,
2830 **I:** der Eltern da,
2831 **A6:** auch die Unterstützung
2832 **I:** Wenn's so um die Kinderbetreuung geht.
2833 **A6:** ich denke, das ist auch wichtig, auch wenn sie nachher 21 sind, ne?
2834 Die Jüngsten sind nachher auch über 18, aber ich finde trotzdem,
2835 ähmm, muss der/der Elternteil noch hinterstehen, das ist sein Kind. Ich
2836 denke, die Kinder bleiben immer Kinder!
2837 **I:** Mhm.
2838 **A6:** (*Lacht bis **) Egal wie alt sie sind!* Hahaha!
2839 **I:** Okay. Ja, Danke schön!

2840 **11.6.7 Interview 7 mit Herrn Grabow vom 17.10.2006**

2841

2842

2843 **Ausbildungsberuf:** Bürokauffrau

2844 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2005 in Teilzeit, 30 Stunden-Vertrag

2845 **Ausbildungsende:** 31.07.2008

2846 **Unternehmen:** Tischlerei mit ca. 20 Angestellten, die zum
2847 überwiegenden Teil im Handwerksbereich tätig
2848 sind. Es gibt eine Büroangestellte, die selbst
2849 ausgebildet wurde. Mehrere Tischler-
2850 Auszubildende.

2851 **Ausbilder:** Herr Grabow ist der Inhaber der Tischlerei, führt
2852 den Familienbetrieb seines Vaters weiter. Er ist
2853 selbst Vater von zwei Töchtern, will sich im
2854 Ausbildungsbereich engagieren und hat sich von
2855 Frau Quades Hartnäckigkeit überzeugen lassen.

2856 **TZ-Auszubildende:** Susanne Quade, Geburtsjahr 1982, Mutter eines
2857 Sohnes, allein erziehend

2858 **Schulabschluss:** Abitur

2859 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Kindertagesstätte und sowie Frau
2860 Quades Eltern sichergestellt.

2861 **Interviewsituation:** Als Geschäftsführer der Tischlerei ist der Zeitplan
2862 von Herrn Grabow knapp bemessen, weshalb das
2863 Gespräch im Laden der Tischlerei zur Mittagszeit
2864 (geringster Kundenansturm) durchgeführt wurde.
2865 Interviewerin und Geschäftsführer saßen sich an
2866 einem Holztisch mitten im Verkaufsraum
2867 gegenüber. Herr Grabow beantwortete die Fragen
2868 offen und interessiert, musste aber gleichzeitig
2869 auch das Telefon bedienen, so dass es im Verlauf
2870 des Interviews zu zwei Unterbrechungen aufgrund
2871 von Anrufen kam. Während dieser Zeit wurde das
2872 Diktiergerät abgeschaltet. Dennoch war Herr
2873 Grabow gut auf das Gespräch konzentriert,
2874 beantwortete die Fragen in präziser, knapper
2875 Form. Die Atmosphäre war offen und freundlich.

2876

2877

2878 **I:** Ja, Herr Grabow, was hat Sie denn motiviert, äh die Ausbildung mit
2879 Frau Quade in Teilzeit anzubieten?

2880 **A7:** Vor allem brauchten wir jemanden als zusätzliche Kraft, der nicht
2881 unbedingt in Vollkraft eingesetzt werden muss. Ich weiß nicht, wir
2882 haben eine Sekretärin, die überlastet ist, weil wir uns eine
2883 Vollzeit/Vollsekretärin gar nicht leisten können, und deshalb kam die
2884 Idee, mit einer Auszubildenden, ich sage mal Sekretärin, wenn ich
2885 darf, Auszubildenden, die eben auch nicht ständig da ist und auch
2886 nicht ständig belastet, weil ne Auszubildende natürlich auch belastet,
2887 von daher passte es sehr gut, als die Idee mit Frau Quade aufkam.

2888

2889 **I:** Mhm. Ähm, beschreiben Sie doch mal, wie das bisher in Ihrem
2890 Unternehmen abgelaufen ist, die Teilzeitausbil/fortbildung.

2891 **A7:** Die Frau Quade kommt von – oder kam im ersten Lehrjahr, jetzt ist sie
2892 im zweiten Lehrjahr – von montags bis mittwochs – von halb neun
2893 bis 14:30 Uhr – mit einer kleinen Mittagspause, die sie fast nie
2894 gemacht hat, weil sie durchgearbeitet hat, und donnerstags und
2895 freitags dann in die Schule. Jetzt, im äh zweiten Lehrjahr, hat sie nur
2896 noch den Mittwoch als Schultag, und befindet sich die restlichen Tage
2897 – je nach Zeiten auch im Betrieb.

2898 **I:** Mhm.

2899 **A7:** Bei Bedarf auch länger, das ist gar keine Frage, dann muss sie
2900 natürlich das managen mit ihrem Kind zu Hause, dadurch dass sie
2901 nach Hause geht, sie wohnt auch relativ nah bei, das ist ganz günstig,
2902 sie geht kurz nach Hause, managt das und kommt wieder, macht
2903 weiter.

2904 **I:** Mhm. Also ist es nicht nur so dass sie ausschließlich vormittags
2905 arbeitet, sondern sie ist auch flexibel

2906 **A7:** Sie ist

2907 **I:** einsetzbar

2908 **A7:** zum Glück flexibel einsetzbar, das war damals so gedacht, in die
2909 Bewerbung gleich dazugeschrieben, das sie sagte: Wenn Krankheit
2910 entsteht beim Kind, dass das durch Großeltern abgedeckt wird, dass
2911 sie da nicht immer fehlen muss.

2912 **I:** Mhm.

2913 **A7:** Das wollte ich sagen hat mich letztendlich überzeugt, sie zu nehmen!
2914 Denn ich weiß, wie es ist, wenn ein Kind krank ist, das ist plötzlich und
2915 relativ oft womöglich krank, das weiß man nicht, wenn dann die Mutter
2916 immer fehlen muss, dann ist das für den Betrieb einfach nicht gut
2917 tragbar.

2918 **I:** Mhm. Und war das bei Ihnen ´n Thema? Mit den Fehl-

2919 **A7:** Nein. Sie war ein einziges Mal bis jetzt selbst krank und jetzt war ihr
2920 Sohn krank, zu einem Zeitpunkt, wo die Großeltern nicht helfen
2921 konnten. Aber – nicht erwähnenswert.

2922 **I:** Ja. Gut. Haben Sie denn vor der Ausbildung von Frau Quade schon
2923 ausgebildet?

2924 **A7:** Wir bilden seit 20 Jahren Tischler aus- und haben mit der jetzigen
2925 Sekretärin zum ersten Mal zur Bürokauffrau ausgebildet vor- fünf
2926 Jahren, die übrigens genauso alt ist wie die Frau Quade-

2927 **I:** Aha!

2928 **A7:** Auf den Tag genau! Die haben beide am gleichen Tag Geburtstag-

2929 **I:** Ist ja witzig!

2930 **A7:** Nächste Woche. Ähm, und hatte sehr wohl den Charme, das war auch
2931 ganz gezielt, weil wir wussten damals dass die Alte in
2932 Führungsstrichen Sekretärin in Rente gehen würde und wir von
2933 daher einen Ersatz brauchten und da ist perfekt nachgebildet worden.
2934 Frau Quade soll – na ja! Mittelfristig vielleicht einen Ersatz darstellen
2935 für die jetzige Sekretärin, zumindest wollen wir sie weiter begleiten, bis
2936 sie die Ausbildung abgeschlossen hat

2937 **I:** Ah ja!

2938 **A7:** und ihren Weg geht.

2939 **I:** Das heißt, das ist auch so mit Perspektive Übernahme

2940 **A7:** Ja.

2941 **I:** angedacht.

2942 **A7:** Ja. Ja. Aber auch dort dann in Teilzeit.

2943 **I:** Die vorherige Bürokauffrau, haben sie die in Vollzeit ausgebildet?

2944 **A7:** Ja.

2945 **I:** Wenn Sie das mal so vergleichen, die Erfahrungen, die sie mit dieser

2946 Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben jetzt mit ihrer

2947 Teilzeitauszubildenden Frau Quade, ist das- gleich gewesen vom

2948 Schema her oder gab´s da doch deutlich Unterschiede?

2949 **A7:** Nein, vom Schema her, das ist/das ist völlig gleich, weil, der einzige

2950 Unterschied macht sich jetzt darin bemerkbar, das sie eben nur

2951 kürz/kürzere Zeit nur da ist.

2952 **I:** Mhm.

2953 **A7:** Sonst ist es gleich, außer dass sie eben früher geht, aber ansonsten-

2954 gibts da keine/keine wesentlichen Unterschiede.

2955 *(Unterbrechung des Interviews aufgrund eines Telefonanrufs um ca. zwei*

2956 *Minuten)*

2957 **I:** Ähm, gut, jetzt haben wir so generell über die Ausbildung gesprochen,

2958 mich würd´ jetzt mal Ihre Rolle als Ausbilder interessieren. Worauf

2959 legen Sie denn in der Ausbildung Wert, was ist da Ihr

2960 Selbstverständnis als Ausbilder?

2961 ...

2962 **A7:** Mhm. Schwierige Frage. Was ist mein Ziel? Ich möchte, dass wir a)

2963 grundsätzlich junge Menschen ausbilden, damit wir hinterher auf

2964 ruhigeren Beinen stehen können. Ich-ich wollt mal Lehrer werden –

2965 hab dann aber nicht studiert. Ähm. Speziell jetzt auf den Betrieb

2966 bezogen äh möchten wir die Mitarbeiter so ausbilden, dass sie extrem

2967 selbstverantwortlich arbeiten können. - Das bedeutet auch, - dass man

2968 ins kalte Wasser geworfen wird. Das bedeutet auch, dass man mal

2969 Prügel einstecken muss in An/ einstecken muss /in

2970 Führungsstrichen wenn´s richtig schief gelaufen ist und man

2971 feststellt, man hätte das vermeiden können. Das Fehler gemacht

2972 werden – einmal, ist in Ordnung, aber ein zweites Mal bitte nicht. ...

2973 Und – gerade bei einer jungen - Frau, die ein Kind bereits hat, die also

2974 weiß, was es heißt, Verantwortung zu übernehmen, und sie musste

2975 das zwangsläufig plötzlich tun, erwarte ich auch mehr als ich von

2976 einem jungen Menschen mit 17/18 der gerade von der Schule kommt.

2977 ... und das bedeutet auch wi/auch wiederum für Frau Quade, dass sie

2978 manchmal vielleicht ´n Tick härter rangenommen wird als ihr lieb ist,

2979 weil sie doch meint, sie sei doch nur in der Ausbildung, könnte sich

2980 Fehler leisten, und da bin ich etwas härter als ich es sonst bei jungen

2981 Menschen wäre.

2982 **I:** Also da ziehen sie durchaus ´n Unterschied,

2983 **A7:** Oh ja!

2984 **I:** oder sehen ´n Unterschied?

2985 **A7:** Oh ja, ganz klar, natürlich, natürlich!

2986 **I:** Aha.

2987 **A7:** Sie ist keine 17 mehr, sondern – sie ist eben ein Stück weit älter, und

2988 nicht nur das, sie ist auch erfahrener dadurch dass sie selbst

2989 Verantwortung tragen muss mit dem Kind.

2990 **I:** Mhm.

2991 **A7:** Das erwarte ich.

2992 I: Ok. Wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass die Frau Quade
2993 ein Kind hat? Sind damit besondere Anforderungen an Sie als
2994 Ausbilder verknüpft?

2995 A7: Nein überhaupt nicht. Denke ich, also ich kann keine erkennen. Ich äh
2996 achte drauf, dass sie pünktlich wegkommt. Und wenn wir sie länger
2997 brauchen sag ich frühzeitig Bescheid, damit sie planen kann – null
2998 Belastung für den Betrieb! Muss man wirklich sagen, fast nicht
2999 erwähnenswert! Das läuft so glatt – weil sie auch unter der Obhut der
3000 anderen Sekretärin ist, die eben gleich alt ist und wirklich ´ne Gute ist,
3001 und die einen Großteil der Ausbildung übernimmt, ist die Sekretärin.

3002 I: Mhm.

3003 *(Unterbrechung des Interviews aufgrund eines Telefonanrufs um ca. eine*
3004 *Minute)*

3005 I: Ist bei der Frau Quade denn ihre Sozialkompetenz in anderer Form
3006 gefordert als bei Vollzeitauszubildenden? Müssen Sie anders mit ihr
3007 umgehen?

3008 A7: Nein, überhaupt nicht. - Nur wie ich vorhin sagte, ich hab ´n selbst nen
3009 hö/etwas höheren Anspruch an sie, mhh dem sie gerecht werden
3010 muss oder lernen muss gerecht zu werden,

3011 I: Mhm.

3012 A7: sonst gar nichts.

3013 ...

3014 I: Hat dabei/bei der Frau Quade auch ähm ne Rolle gespielt, dass sie
3015 eben Abitur hat und somit ja doch ´n höheres Bildungsniveau als
3016 andere Auszubildende?

3017 ...

3018 A7: Nein. –

3019 I: Also das-

3020 A7: Nich/ nicht wirklich. Ich hab auch nicht viel auf Zeugnisse geguckt, ich
3021 hab die Frau angeguckt, die war zwei Mal da- sie war sehr hartnäckig,
3022 das fand ich gut, sie war sehr dahinter her. Und – wir hatten ihr schon
3023 fast abgesagt mein ich zu erinnern, und irgendwann kamen wir auf die
3024 Idee, es wäre ja echt ne tolle Ergänzung für unsre Entwicklung.

3025 I: Mhm.

3026 A7: Also, Abitur war nicht entscheidend.

3027 I: Wenn wir uns jetzt mal die konkreten Lernsituationen anschauen, bei
3028 Frau Quade, wenden Sie da andere Methodiken, Didaktiken an als bei
3029 anderen Vollzeit-Auszubildenden?

3030 A7: Überhaupt nicht. Es gibt keinen Grund dafür.

3031 I: Mhm. Und- wenn wir uns jetzt mal die wirtschaftliche Seite der
3032 Ausbildung anschauen, dadurch dass sie jetzt in Teilzeit ausbilden,
3033 hat das auf ihr Unternehmen unter Umständen andere wirtschaftliche
3034 Effekte als ´ne Vollzeit-Ausbildung?

3035 A7: Letztendlich auch nicht, weil ich- hab zwar vorhin erwähnt das es ´ne
3036 Belastung für den Betrieb ist, aber eigentlich betrachte ich
3037 Ausbildungszeit nie als eine Zeit die einem Geld bringt, sondern die
3038 eher Geld kostet.

3039 I: Mhm.

3040 A7: Und ich sehe äh bei Frau Quade keinerlei - Nachteile dadurch dass
3041 sie nur ne Dreiviertel-Stelle hat oder zwei Drittel-Stelle hat

3042 I: Mhm.

3043 **A7:** für uns, überhaupt nicht. Aber auch kein Vorteil! Das heißt, die wird
3044 ganz normal behandelt, sie hat halt nen anderen Zeitabschnitt, na gut,
3045 da wir als flexibles Unternehmen das behandeln können, sie hat nur
3046 ihren Arbeitsplatz wenn sie da ist- der kostet theoretisch Geld, den
3047 haben wir aber halt auch,
3048 **I:** Mhm.
3049 **A7:** und äh wir sind in unserem Betrieb so flexibel mit den Notebooks,
3050 dass sie da hin- und herwandern können und sich überall hinsetzen
3051 können zum arbeiten. Und da hat sie sich voll eingefügt.
3052 **I:** Mhm. Gut. Wie zufrieden sind Sie denn insgesamt mit der
3053 Teilzeitausbildung?
3054 **A7:** Ich find die Idee Klasse, ich finds vom sozialen Faktor her extrem gut,
3055 das man auf die Art und Weise Menschen wieder in Lohn und Brot
3056 bringt, die sonst vielleicht Probleme hätten oder sich vielleicht erst
3057 später hinsetzen können um sich ausbilden zu lassen, durch die
3058 Situation, die sie vorher erlebt haben. ... Ich würds auch wieder
3059 machen. Ich würd´s auch weiterempfehlen, wenn mich jemand fragt,
3060 würd ich unbedingt weiterempfehlen, einfach um das- zu gestalten.
3061 **I:** Mhm. Jetzt bilden sie ja auch im Handwerk aus, wär das da für sie
3062 auch denkbar?
3063 **A7:** Hm. Im Handwerksbereich – ist es auch denkbar, weil auch da- wir so
3064 flexibel sein müssen, da die Azubis oft genug zwei Tage die Woche
3065 zur Schule gehen. Und- die Tage müssten dort anders gestaltet
3066 werden. In dem Bereich ist es tatsächlich weniger möglich jemanden
3067 zu sagen, der/dass er nur fünf Stunden am Tag arbeitet ... Punkt. Im
3068 Werkstattbereich ginge es klar auf jeden Fall, gar keine Frage, da
3069 kann man es planen, da kann man auch kalkulieren, im
3070 Montagebereich lässt sich das nicht verwirklichen, weil die Mitarbeiter
3071 meist acht bis zwölf Stunden auf Montage sind, und dann jemand
3072 nach fünf Stunden nach Hause geht, dann ist es mit der Arbeitskraft
3073 vorbei. Dann brauch ich ihn gar nicht erst mithaben. Dann- haben die
3074 anderen Mitarbeiter nicht die (*lacht bis**) soziale Kompetenz dafür*.
3075 **I:** Danke.

3076 **11.6.8 Interview 8 mit Frau Hansen vom 7.11.2006**

3077

3078 **Ausbildungsberuf:** Kauffrau für Bürokommunikation
3079 **Ausbildungsbeginn:** 01.05.2005 in Teilzeit, 30 Stunden.
3080 **Ausbildungsende:** 29.02.2008
3081 **Unternehmen:** Zimmerei, Familienbetrieb mit 17 Angestellten,
3082 überwiegend im Handwerksbereich.
3083 **Ausbilderin:** Frau Hansen führt das Unternehmen gemeinsam
3084 mit ihrem Ehemann und ist für das Büro
3085 zuständig. Sie selbst ist Steuerfachangestellte und
3086 Mutter von vier Kindern. Eines der Kinder ist beim
3087 Interview mit anwesend.
3088 **TZ-Auszubildende:** Claudia Ristow, Geburtsjahr 1982, Mutter eines
3089 Sohnes, allein erziehend.
3090 **Schulabschluss:** Realschulabschluss
3091 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Mutter von Frau Ristow, die als
3092 Tagesmutter arbeitet, sichergestellt.
3093 **Interviewsituation:** Das Interview fand im Bürotrakt der Zimmerei in
3094 einem hellen, freundlichen Besprechungsraum
3095 statt. Anwesend war neben der Ausbilderin auch
3096 die ca. 8jährige Tochter Helene der
3097 Geschäftsinhaber, die während des Interviews
3098 den Kontakt zu ihrer Mutter suchte, dies allerdings
3099 auf ruhige und zurückhaltende Art tat. Zu Beginn
3100 des Interviews wurde das Gespräch einmal kurz
3101 vom Inhaber der Firma unterbrochen, der sich von
3102 seiner Frau, der Ausbilderin, verabschiedete. Im
3103 weiteren Verlauf musste die Ausbilderin zwei
3104 Telefonate annehmen. Während dieser Zeit wurde
3105 das Diktiergerät abgeschaltet. Insgesamt hatte
3106 das Gespräch einen sehr offenen und
3107 freundlichen Charakter.
3108

3109 **I:** Ja, Frau Hansen, was hat Sie denn motiviert, die Ausbildung mit der
3110 Frau Ristow in Teilzeit anzubieten?

3111 **A8:** Wir haben äh hier im Büro schon den Bedarf gehabt, haben aber
3112 keine Möglichkeiten gehabt, jemanden den ganzen Tag auszubilden,
3113 weil ich nur halbtags hier bin, wegen der Kinder, und so kam das
3114 natürlich mit diesem Halbtagsmodell ganz gut zu pass. Mein Mann ist
3115 nachmittags auch oft nicht da, ähm, der Herr Fechner, der auch viel im
3116 Büro ist, ist aber auch nachmittags häufig auf den Baustellen, so dass
3117 sie dann hier allein wäre, und das fanden wir nicht so gut. Von daher-
3118 haben wir uns das mit dem Halbtagsmodell überlegt.

3119 **I:** Also, das war von Ihrer Betriebsstruktur ausgehend

3120 **A8:** Genau, mhm

3121 **I:** die beste Möglichkeit, den Bedarf abzudecken

3122 **A8:** Genau, ja.

3123 **I:** der auch da war.

3124 **A8:** Und wir eben auch äh- also für uns ist es ja auch ne Ausbildung. Sie
3125 soll ja nicht nur das Telefon bedienen und/und ähm hier ihre Zeit

3126 absitzen, sondern sie soll ja auch was lernen. Das können wir ja nur,
3127 wenn einer von uns auch da ist.

3128 **I:** Mhm.

3129 **A8:** Und- von daher fanden wir das Modell gut.

3130 **I:** Beschreiben Sie doch mal den bisherigen Verlauf der
3131 Teilzeitausbildung in Ihrem Unternehmen.

3132 **A8:** Was meinen Sie jetzt, das was sie von uns lernt, oder was sie jeden
3133 Tag macht?

3134 **I:** Wie gestaltet sich das bei Ihnen? Wie ist es organisiert? Was lernt
3135 sie?

3136 **A8:** Also, es ist so, das sie morgens um viertel vor acht kommt, glaube ich
3137 – da bin ich selbst noch gar nicht da – aber ich mein (*lacht bis **) um
3138 viertel vor acht ist sie da*. Da nimmt sie die Post mit, trägt die Post
3139 ein und äh- sammelt die Lieferscheine dazu, trägt die Daten ein, mein
3140 Mann kommt, ähm- bereitet äh die Stunden vor, trägt die
3141 Betriebsstundenzettel ein... Sie ist für/für sämtliche Ablagedinge
3142 zuständig, arbeitet mir sehr viel zu, wobei ich äh für andre Firmen also
3143 hier im Hause auch noch mit arbeite, also unsere eigenen Firmen,
3144 also/für die ich Buchführungsarbeiten mache- (*atmet*) und da arbeitet
3145 sie mir recht selbständig mittlerweile schon zu, ... (*atmet*) ah, schreibt
3146 hier die Kasse, äh ist für Banksachen schon auch recht selbständig
3147 zuständig, macht die ganze Korrespondenz (Kind ruft etwas
3148 dazwischen), das heißt, sie macht Briefe auch selbständig, ja,
3149 vorschreiben, vorlegen- und, ähm, das macht sie schon ganz gut.
3150 Mahnungen schreiben, auch das kann sie selbständig mittlerweile-

3151 **I:** Also alles was zum

3152 **A8:** Alles was zum Büro

3153 **I:** Aufgabenfeld Büro

3154 **A8:** Ja.

3155 **I:** dazugehört.

3156 **A8:** Ja. Ins Büro zusätzlich dann eben Buchführungsaufgaben.

3157 **I:** Mhm.

3158 **A8:** Auch das muss sie mitmachen. ... Und ab und zu frag ich mal wie´s in
3159 der der Schule ist-

3160 **I:** Haha! (*lacht*)

3161 **A8:** da muss sie halt auch Sachen vorstellen und das können wir dann
3162 auch ganz gut drauf aufarbeiten, wenn sie das erzählt.

3163 **I:** Und wie läuft das so in der Schule?

3164 **A8:** (*holt tief Luft*) Also, es ähm- fing ganz gut an, dann kam so´n kleiner-
3165 Hänger,

3166 **I:** Mhm

3167 **A8:** Also Hänger mein ich jetzt zensurenmäßig so mehr so im Dreier-
3168 Vierer-Bereich, jetzt möchte sie gerne ähm, die Ausbildung vorzeitig
3169 beenden, das heißt zum 30.9. nächsten Jahres, und das kann sie nur,
3170 wenn sie mir ´n entsprechendes Zeugnis bringt, das weiß sie. Die
3171 Zwischenprüfung ist glaub ich recht gut gelaufen, bisher haben wir
3172 noch nichts schriftliches, aber ähm (*Telefon klingelt*), dazu gehört
3173 eben jetzt auch das nächste Halbjahreszeugnis, das muss-
3174 entsprechend gut sein.

3175 **I:** Also sie möchte jetzt zusätzlich zu der wöchentlichen
3176 Stundenreduzierung noch die Ausbildungszeit insgesamt verkürzen

3177 **A8:** Ja,
3178 **I:** und dann vorzeitig die Prüfung machen
3179 **A8:** ja, genau.
3180 **I:** trotz Teilzeit-
3181 **A8:** Also es ist ja so, dass äehm, die Klasse in der sie ist, ging dann im
3182 nächsten Jahr Prüfung machen
3183 **I:** Mhm.
3184 **A8:** und sie könnte da natürlich dann die Prüfung mitschreiben.
3185 **I:** Mhm.
3186 *(Herr Hansen kommt in den Raum und verabschiedet sich)*
3187 **I:** Tschüß, Herr Hansen.
3188 **A8:** Wenn Sie das ähm-
3189 **Herr Hansen:** Tschüß Helene!
3190 **A8:** Wenn Sie ihr/ihre Ausbildung bis zum ich meine 31.01. oder 28.02. –
3191 warte- 2008 weiterführt, ähm, dann müsste sie die Klasse noch
3192 wechseln, ich weiß gar nicht-
3193 **I:** Mhm.
3194 **A8:** wie das dann nachher vorgesehen ist. Also, ich weiß auch nicht, wie
3195 das mit dem Unterricht, geht sie dann in die- in die dritte
3196 Berufsausbildungsklasse? Das weiß ich jetzt nicht, von daher würde
3197 es die Möglichkeit schon geben, aber sie muss natürlich dann auch
3198 **I:** Mhm.
3199 **A8:** entsprechend
3200 **I:** ja
3201 **A8:** gute Zensuren mitbringen, und das muss man sehen, ob sie das-
3202 schafft.
3203 **I:** Mhm.
3204 *(Telefon klingelt, Gespräch wird für eine Minute für das Telefonat*
3205 *unterbrochen).*
3206 **I:** Haben Sie denn vor der Ausbildung von Frau Ristow schon
3207 ausgebildet?
3208 **A8:** Ich im Büro nicht, nein.
3209 **I:** Aber im Handwerk.
3210 **A8:** Im Handwerk ja.
3211 **I:** Mhm. Da haben sie ja wahrscheinlich dann in Vollzeit ausgebildet.
3212 **A8:** Ja. Das sind ja meist männliche, also- wir haben eine Frau mal hier
3213 gehabt... im/im/im Handwerk, als Auszubildende, ansonsten sind es
3214 fast nur männliche Auszubildende, und, da kommt ja eher *(lacht bis *)*
3215 ne Teilzeit nicht in Frage*!
3216 **I:** Mhm! ... Könnten Sie das sich vorstellen, so in ´nem Handwerksberuf
3217 auch in Teilzeit auszubilden?
3218 **A8:** Das ist schlecht, weil die Leute sind ja in der Regel auf Baustellen
3219 unterwegs, wie sollen die dann mittags wieder wegkommen? Also, ich
3220 stell mir vor, die fahren nach Hamburg, oder nach Travemünde, in der
3221 Regel ham die kein Auto, wenn sie in dieser Situation sind wie die
3222 Frau Ristow, wie sollen die da wegkommen?
3223 **I:** Mhm.
3224 **A8:** Ne, also da sind die mit dem Zug genauso lange unterwegs als wenn
3225 sie normal um vier Feierabend machen.
3226 **I:** Mhm.
3227 **A8:** Also das- ich denke das wäre nicht möglich.

3228 **I:** Mhm.

3229 **A8:** Also- das/das einzig mögliche wär wirklich das Büro hier.

3230 **I:** Mhm.

3231 **A8:** Und ich denke, auch sinnvoll. Ich weiß gar nicht, haben Sie männliche
3232 Bewerber?

3233 **I:** Ja, wir haben einen, einen äh Vater, der ne Teilzeitausbildung macht,
3234 aber, der macht´s auch im Bürosektor.

3235 **A8:** Ja.

3236 **I:** Also- es ist schon eher – für Frauen interessant.

3237 *(Tochter von Frau Hansen sagt etwas [XXX])*

3238 **I:** Wenn Sie- sich das jetzt mal vorstellen würden, ähm, na, sie haben
3239 jetzt die Erfahrung mit der Frau Ristow, die in Teilzeit ne Ausbildung
3240 macht- gibt´s da irgendwelche Unterschiede zu Vollzeit-Azubis? ...
3241 Wenn Sie das so vergleichen?

3242 ...

3243 **A8:** Nein. Nö, gar nicht. ... Da kann ich jetzt, nö, kann ich mir nicht
3244 vorstellen.

3245 **I:** Mhm. Ok., wechseln wir mal so´n bisschen das Thema: Sie sind ja
3246 jetzt in der Funktion als Ausbilderin hier so überwiegend tätig,
3247 beschreiben Sie doch da mal Ihre Rolle, worauf legen Sie denn in der
3248 Ausbildung Wert?

3249 ...

3250 **A8:** Also für mich ist es wichtig, ähm, dass- wenn ich Dinge erkläre, dass
3251 sie umgesetzt werden-

3252 *(Telefon klingelt)*

3253 **A8:** Zimmerei Hansen, guten Tag!

3254 *(Gespräch wird für 30 Sekunden unterbrochen)*

3255 **A8:** Also- ich nehm mir schon Zeit um die Dinge zu erklären, und frag auch
3256 nach ob´s verstanden wurde, und wenn´s dann bejaht wird, dann
3257 erwarte ich schon, dass es auch umgesetzt wird. Ähm... ne gewisse
3258 ... Ordnung erwarte ich, ... ich erwarte dass/dass man mitdenkt, ...
3259 und ähm... und Ehrlichkeit halt, das wird, das ist immer vorausgesetzt,
3260 dass man nicht angelogen wird, das ist für mich- äh unangenehm.
3261 Nun hab ich ja selbst Kinder auch in dem Alter, also ich merk dann
3262 auch schon, dass es nicht so läuft *(lacht bis *)* wie´s laufen soll*.

3263 **I:** Mhm.

3264 **A8:** *(zu Helene)* Pass bitte auf. *(Zu I)* Ich denk aber das geht ganz gut mit
3265 Frau Ristow.

3266 **I:** Mhm. ... Ähm, wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass Frau
3267 Ristow ein Kind hat? Sind damit besondere Anforderungen an Sie als
3268 Ausbilderin

3269 **A8:** Ne,

3270 **I:** Verknüpft?

3271 **A8:** Ne, gar nicht, mhm. Also, natürlich sprechen wir auch mal privat.

3272 **I:** Mhm.

3273 **A8:** Und ich frag sie dann auch oder sie erzählt mir, wenn sie
3274 irgendwelche Sorgen hat, aber- *(atmet)* das sind dann rein private
3275 Gespräche.

3276 **I:** Mhm.

3277 **A8:** Ne, aber sonst- Natürlich müssen wir Verständnis dafür haben, wenn
3278 sie anruft und ihr Sohn ist krank, sie kann nicht zur Arbeit kommen.

3279 I: Mhm.

3280 A8: Aber das wussten wir im Vorwege auch.

3281 I: Mhm.

3282 A8: Das kommt auch nicht sehr häufig vor und das ist absolut im Rahmen.

3283 I: Also da ist das Thema Fehlzeiten bei Ihnen eigentlich nicht so wichtig.

3284 A8: Mhm.

3285 I: Ok. Ähm, ist bei der Frau Ristow Ihre Sozialkompetenz als Ausbilderin in anderer Form gefordert als bei Ihren Vollzeit-Auszubildenden?

3286

3287 A8: ... Das kann ich gar nicht so beantworten, weil ich ja mit den andern

3288 Vollzeit-Auszubildenden wenig zu tun habe, - äh, ich würde es aber

3289 auch verneinen.

3290 *(Marie fragt ihre Mutter etwas XXX)*

3291 A8: M-m.

3292 I: Und- wenn Sie sich jetzt mal die konkreten Lernsituationen

3293 anschauen, wenden Sie da bei der Frau Ristow ´ne andere Methodik

3294 oder Didaktik an? Als Sie das bei ´ner Vollzeit-Auszubildenden hier im

3295 Bürobereich machen würden?

3296 A8: Auch nicht, nö. Also man kann sowieso nicht den ganzen Tag

3297 irgendwelche Dinge vermitteln,

3298 I: Mhm.

3299 A8: es wird dann ´n neuer Arbeitsabschnitt erklärt, und dann wird er

3300 vielleicht noch mal äh deutlich gemacht und dann muss es auch mal

3301 genug sein! Also es klappt jetzt nicht immer alles auf Anhieb, aber also

3302 im Laufe der Zeit sitzt es dann halt irgendwann, und dann ist es ja egal

3303 ob jemand nun fünf Stunden, sechs Stunden oder acht Stunden da ist

3304 nur.

3305 I: Mhm.

3306 A8: *(murmelt etwas zu ihrer Tochter XXX)*

3307 I: Hat die Ausbildung von der Frau Ristow besondere

3308 Auswirku/Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation ihres

3309 Unternehmens? Dadurch, dass sie Teilzeit da ist?

3310 A8: Nö, gar nicht, ne.

3311 I: Es wäre ja auch so gewesen, dass Sie gar nicht ausgebildet hätten

3312 A8: Eben! Da hätten wir ne gesagt, ne.

3313 I: Mhm.

3314 A8: Und wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Ausbildung in Teilzeit?

3315 I: Also, für uns passt es sehr, sehr gut. Wie ich ja schon eingangs

3316 gesagt hab. Und wir sind auch am überlegen, noch mal jemanden zu

3317 nehmen, wenn die Ausbildung von Frau Ristow beendet ist. Im

3318 Moment hat sie ´nen Freund und äh hat vor nach Ham/Hamburg dann

3319 zu gehen, deswegen möchte sie auch gern verkürzen, und deswegen

3320 haben wir schon überlegt, ob wir, ähm, noch mal so was machen, oder

3321 aber wenn sich im Fall von Frau Ristow

3322 *(Telefon klingelt)*

3323 A8: wieder anders entwickeln sollte ob wir sie auch übernehmen würden.

3324 *(geht ans Telefon)* Zimmerei Hansen?

3325 **11.6.9 Interview 9 mit Herrn Ibsen vom 10.11.2006**

3326

3327 **Ausbildungsberuf:** Fachkraft im Gastgewerbe

3328 **Ausbildungsbeginn:** Am 01.09.2003 begann Frau Schuster eine
3329 Ausbildung als Hotelfachfrau. Diese Ausbildung
3330 war zu schwer für sie, weshalb sie zum
3331 01.09.2004 den Ausbildungsberuf wechselte und
3332 von nun an im gleichen Ausbildungsbetrieb den
3333 Abschluss Fachkraft im Gastgewerbe anstrebte.
3334 Frau Schuster wurde dann schwanger und bekam
3335 im Juli 2005 ein Kind. Da zwischen ihr und dem
3336 Ausbildungsbetrieb Streitigkeiten bestanden und
3337 außerdem der Fahrtweg von Lübeck nach
3338 Timmendorfer Strand sowie die ungünstigen
3339 Arbeitszeiten eine Fortsetzung der Ausbildung
3340 verhinderten, wurde sie über das STARegio-
3341 Projekt Teilzeitausbildung an ein Lübecker
3342 Unternehmen vermittelt, in dem Sie die
3343 Ausbildung vom 01.12.2005 an in Teilzeit (25
3344 Stunden-Vertrag) weiterführte. Inzwischen hat
3345 Frau Schuster ihre Abschlussprüfung bestanden.

3346 **Ausbildungsende:** 31.08.2006

3347 **Unternehmen:** Restaurant

3348 **Ausbilder:** Herr Ibsen

3349 **TZ-Auszubildende:** Mandy Schuster, Geburtsjahr 1984, allein
3350 erziehende Mutter

3351 **Schulabschluss:** Hauptschulabschluss

3352 **Kinderbetreuung:** Wird durch die Mutter von Frau Schuster
3353 sichergestellt.

3354 **Interviewsituation:** Herr Ibsen berichtete in der Gaststube des Hotels
3355 Schwarzwaldstuben Lübeck über die Ausbildung
3356 mit Frau Schuster. Schon aus dem Vorgespräch
3357 ging deutlich hervor, dass der Ausgang des
3358 Ausbildungsverhältnisses mit Frau Schuster mehr
3359 als unerfreulich war: Beide Vertragsparteien trafen
3360 sich in der Woche nach dem Interview vor Gericht
3361 wieder. Herr Ibsen ließ sich auf das Interview ein,
3362 war aber nicht bereit, alle Details vor laufendem
3363 Diktiergerät zu offenbaren. Aus diesem Grund gab
3364 er während des Interviews sehr knappe
3365 Antworten. Im Anschluss an das Gespräch
3366 schilderte er im Vertrauen weitere Informationen
3367 über den Ausbildungsablauf und die Situation, wie
3368 es zu der Gerichtsverhandlung kam, wünschte
3369 aber, dass diese in der vorliegenden Arbeit nicht
3370 verwendet werden. Dennoch liefert das Interview
3371 einige Aspekte, die für die Auswertung der
3372 Teilzeitausbildung von Interesse sind.

3373

3374 **I:** Ok. Herr Ibsen, was hat Sie denn motiviert-, die Ausbildung von der
3375 Frau Schuster in Teilzeit anzubieten?

3376 **A9:** Das versteh ich nicht ganz.
3377 **I:** Was hat Sie motiviert, die Ausbildung von der Frau Schuster in Teilzeit
3378 anzubieten? ... Warum-warum haben Sie das gemacht? Warum
3379 haben Sie sie genommen?
3380 **A9:** Wir haben Sie aus Mitleid genommen.
3381 **I:** Aha.
3382 **A9:** Also, wir wollten- dass sie ihre Lehre zuende machen und ihren
3383 weiteren Lebensweg nicht erschweren, ne? Da sie zu der alten Firma
3384 nich zurück konnte oder nich wollte, das is eigentlich gelaufen.
3385 **I:** Mhm.
3386 **A9:** *(Hustet)*
3387 **I:** Beschreiben Sie doch mal wie die Ausbildung- bei Ihnen im
3388 Unternehmen verlaufen ist. Wie haben Sie das organisiert, dass sie da
3389 nur 25 Stunden die Woche da war?
3390 **A9:** Jo, das ging nach Dienstplan, den Dienstplan hat meine Frau immer
3391 gemacht und äh, das war eigentlich äh genauso wie bei den andern
3392 Auszubildenden, nur dass sie weniger Stunden hatte, nä?
3393 **I:** Mhm. ... Das heißt also, wir hatten ja eben im Vorgespräch schon
3394 darüber gesprochen, dass sie schon seit vielen, vielen Jahren
3395 ausbilden, ähm, da ham Sie ja wahrscheinlich bisher überwiegend
3396 Vollzeit-Auszubildende gehabt?
3397 **A9:** Da haben wir nur Vollzeit-Auszubildende gehabt, weil das ich glaube
3398 so was noch gar nich gab, so zu der Zeit, ne?
3399 **I:** Mhm.
3400 **A9:** Ja, meine Frau und ich wir bilden seit 1983 aus, in diesem Betrieb 23
3401 Jahre, davor- hab ich äh lange Leute ausgebildet im ehemaligen
3402 Stadthotel, das jetzt das Standard-Hotel ist, ne?
3403 **I:** Mhm. ... Wenn Sie das jetzt mal vergleichen, Ihre Erfahrungen, die
3404 Sie mit diesen Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben und die
3405 Erfahrung jetzt mit der Frau Schuster in Teilzeit- wo liegen da
3406 Unterschiede, oder was ist vielleicht auch gleich?
3407 **A9:** Im Grunde genommen würd ich sagen liegen da gar keine
3408 Unterschiede, denn das die ziemlich gleich sind genauso wird Dienst
3409 gemacht wie alle andern, und äh- ich würd da keinen Unterschied
3410 erkennen.
3411 **I:** Mhm.
3412 ...
3413 **A9:** Bloß eben dass sie weniger Stunden hatte, ne?
3414 **I:** Mhm. War das denn so'n Problem, dass sie da alle Inhalte mitbekam
3415 in dieser kurzen Zeit?
3416 **A9:** Jo, sie hatte nämlich einiges nachzuholen, ne? Das fing an mit
3417 Servietten falten und so weiter und Tisch eindecken, ne, sie hatte
3418 immer zu viel versäumt, ne?
3419 **I:** Mhm.
3420 **A9:** So wie mir der/mir der Gewerbeschullehrer schon mitteilte,
3421 normalerweise müsste sie von vorne anfangen.
3422 **I:** Dadurch, dass sie eben für die Elternzeit ne Zeit ausgesetzt hat und
3423 diesen Betriebswechsel hatte und–
3424 **A9:** XXX
3425 **I:** oder woran lag das?
3426 **A9:** Ich glaube sie hat- ´n halbes Jahr ausgesetzt, ne?

3427 **I:** Mhm.

3428 **A9:** Und äh- da versäumt man dann ja so einiges, ne?

3429 **I:** Mhm. ... Ok.,

3430 **A9:** Aber in dem Betrieb wo sie vorher war, was sie mir erzählte, da war

3431 das ja auch sehr viel mit Zimmervermietung und wenig mit äh,

3432 Speisen und Getränke, daher war sie auch nicht so fit im Service, ne?

3433 **I:** Mhm.

3434 **A9:** So wie unsere andern Leute, ne? Aber das ham wir dann schnell

3435 nachgeholt und gezeigt, ne?

3436 **I:** Beschreiben Sie doch mal Ihre Rolle als Ausbilder: Worauf legen Sie

3437 denn so in der Ausbildung Wert, was ist Ihr Selbstverständnis?

3438 **A9:** Worauf ich Wert leg?

3439 **I:** Mhm.

3440 **A9:** Erstens auf Pünktlichkeit, dass die Leute pünktlich zum Dienst

3441 kommen, sauber gekleidet sind, was bei Frau Schuster nicht immer der

3442 Fall war,

3443 **I:** Mhm.

3444 **A9:** Da war viel zu bemängeln, das war auch Sauberkeit und Kleidung und

3445 so weiter, naja, und dann äh, naja so die üblichen Anforderungen, ne?

3446 **I:** Ähm, können Sie das vielleicht ´n bisschen genauer sagen, was Sie

3447 dann so-

3448 **A9:** Ja-

3449 **I:** erwarten?

3450 **A9:** Höflich, äh dem Gast gegenüber zuvorkommend und nett, ne? Was so

3451 in der Gastronomie verlangt wird, ne?

3452 **I:** Mhm.

3453 **A9:** Heutzutage.

3454 **I:** Und wenn Sie jetzt so Ihr Selbstverständnis als Ausbilder mal auf die

3455 Ausbildung von der Frau Schuster übertragen, wie war das da?

3456 **A9:** ... Gegenüber der anderen Auszubildenden?

3457 **I:** Mhm, ja?

3458 **A9:** Eigentlich keinen großen Unterschied, ne? ...Nö, kann ich nicht sagen.

3459 **I:** Wie- sind Sie denn mit der Tatsache umgegangen, dass die Frau

3460 Schuster ´n Kind hat, sind daraus besondere Anforderungen an Sie

3461 als Ausbilder gestellt worden?

3462 **A9:** Das hat uns zum Anfang eigentlich nicht gestört, das war nachher zum

3463 Schluss, ne, dass sie dann sachte: Jaaa, immer wenn zur Arbeit geh,

3464 dann weint mein Kind und/und/und äh/äh weil ich oft nicht da bin und

3465 so weiter, aber das war erst zum Schluss, ne?

3466 **I:** Aha.

3467 **A9:** Nach der Krankmeldung und so weiter, als sie die Krankmeldung

3468 brachte. Davor war dat nicht.

3469 **I:** Mhm.

3470 **A9:** Und da war ja auch die Probezeit vorbei, und da hat sie wohl gedacht:

3471 So, jetzt kannst du so ´n bisschen- auftrumpfen oder/oder deine

3472 Meinung sagen, wir wissen dat nicht, ne?

3473 **I:** Also, wenn man das mal so zusammenfasst, ging das die erste Zeit

3474 ganz gut,

3475 **A9:** Richtig.

3476 **I:** und dann, kaum war die Probezeit vorbei-

3477 **A9:** Jaa! Da wurd´ sie dann so´n bütten munter un/und machte ihren Mund
3478 auf, ne.
3479 **I:** Aha. ... Na, das is ja´n bisschen schade.
3480 **A9:** Wenn Sie- das Gerät hier ausgeschaltet haben, dann erzähl ich noch
3481 mal was im Vertraun.
3482 **I:** Ok. Gut. Ähm, jetzt noch mal ´n anderer Aspekt von der Ausbildung,
3483 ist denn bei der Frau Schuster ihre Sozialkompetenz, also wie sie mit
3484 ihr umgegangen sind, wie sie mit ihr geredet haben, war das in
3485 anderer Form gefordert als bei Vollzeit-Auszubildenden?
3486 **A9:** Nein, auch nicht. Ich hab auch gleich gefragt als sie hier anfang, das
3487 mach ich auch immer, wenn wir uns auch Praktikanten hier, und äh,
3488 da frag ich immer vorher: Sollen wir Du oder Sie sagen?
3489 **I:** Mhm.
3490 **A9:** Und- neunzig Prozent sagen dann die jungen Leute: Nein, sagen Sie
3491 gerne Du.
3492 **I:** Mhm.
3493 **A9:** Ja, und dass ham´ wir dann bei Frau Schuster auch gemacht. Heute
3494 äh siez ich sie natürlich wieder, ne, nach diesem Vorfall.
3495 **I:** Mhm. – Klar. Wenn Sie ihr jetzt mal was gezeigt haben, also wenn Sie
3496 so ne konkrete Lernsituation gehabt haben, wie jetzt mit dem
3497 Serviettenfalten, was sie vorhin gesagt haben- oder auch was
3498 anderes, mussten Sie da bei der Frau Schuster andere Methoden
3499 oder Didaktiken anwenden als bei andern Azubis,
3500 **A9:** Nö.
3501 **I:** die das in Vollzeit machen?
3502 **A9:** Nein, nein. Das nich, und sie hat auch äh auch gefragt wie das geht
3503 un/und gezeigt, ob sie dat kann, nein, da waren eigentlich keine
3504 Schwierigkeiten und auch keine Unterschiede.
3505 ...
3506 **I:** Mhm. Und wenn man jetzt mal den wirtschaftlichen Aspekt der
3507 Ausbildung anbetrifft, gab´s da bei der Frau Schuster besondere
3508 Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens-
3509 **A9:** Hmm-
3510 **I:** finanzieller Art?
3511 **A9:** nein, das auch nich. Meinen Sie, wie sie finanziell klar gekommen is?
3512 **I:** Ne, ich mein jetzt, weil manche Betriebe sagen: Wenn ich ne
3513 Auszubildende in Teilzeit einstelle, die kriegt zwar ´n bisschen weniger
3514 Vergütung, aber es is für mich auch mehr Aufwand und im Endeffekt
3515 kostets für mich mehr. Können Sie-
3516 **A9:** Och, das kann man so
3517 **I:** das einschätzen?
3518 **A9:** nich sagen.
3519 **I:** Das nicht.
3520 **A9:** Nö, das nicht.
3521 **I:** Mhm-
3522 **A9:** Aber ich darf sie kaum äh einigermaßen darüber (*räuspert sich*)
3523 gesprochen, dass sie da Wohnungsgeld krichte und dann vom
3524 Arbeitsamt Geld krichte und von uns Geld, denn, und wenn man das
3525 alles zusammengezählt hat- dann hat sie ja mehr gehabt als die
3526 andern Leute, ne, also finanziell hat sie nicht schlecht gestanden.
3527 **I:** Mhm.

3528 **A9:** Ne.

3529 **I:** Und wie war das so mit Fehlzeiten?

3530 **A9:** Hhh (*atmet aus*)

3531 **I:** Also, Sie hatten schon die eine Krankmeldung-

3532 **A9:** Jaa.

3533 **I:** erwähnt?

3534 **A9:** Ja, also, das war nich immer so, wie- das sein sollte, ne?

3535 **I:** Mhm.

3536 **A9:** Mit kurzen wenigen Worten gesagt.

3537 **I:** Also es war schon ein Thema bei Ihnen, dass sie gefehlt hat.

3538 **A9:** Ja.

3539 **I:** Ähm (*atmet*) – wie zufrieden sind Sie denn insgesamt gewesen mit der
3540 Ausbildung in Teilzeit?

3541 **A9:** Ah, ja bei dieser Frau nich ganz so, ne, wie es sein sollte, ne?

3542 **I:** Mhm.

3543 **A9:** Da was ich Ihnen da vorhin erzählt hatte, das musste ja alles nich
3544 sein, ne.

3545 **I:** Mhm. Und würden Sie´s noch mal machen?

3546 **A9:** Jo, warum nich.

3547 **I:** Also das schon.

3548 **A9:** Jooo. Denn meine Frau und ich, meine Frau is immer so´n bisschen:
3549 Aaach, da müssen wir helfen, und/und/und so´n bisschen, so´n
3550 bisschen mitleidig immer, ne. Jo, würd´ ich noch mal machen.
3551 Eigentlich wollten wir gar nich mehr ausbilden, ne, aber- (*atmet*) da
3552 kriegt man´n Schreiben vom Arbeitsamt und auch von der IHK dass so
3553 viele Jugendliche ohne Arbeit sind und so weiter und dann haben wir
3554 gedacht: Ach, mach das noch mal, ne?

3555 **I:** Mhm.

3556 **A9:** Denn wir sind ja auch nich mehr die jüngsten, ne! Deswegen. Ich bin
3557 auch schon Großvater!

3558 **I:** Haha, ok! (*Lacht*) Und Sie hatten jetzt ja eben schon gesagt, dass Sie
3559 momentan auch drei andere Auszubildende

3560 **A9:** Ja, gute Leute.

3561 **I:** im Unternehmen haben.

3562 **A9:** Ja.

3563 **I:** Was ist bei denen so anders als bei der Frau Schuster?

3564 **A9:** Halt dat is äh- dat ist mehr so´n Familienverhältnis mit denen, ne? Wir
3565 arbeiten eigentlich gerne zusammen, und so: Einer für alle, alle für
3566 einen, so nach diesem Motto ungefähr, ne? Und das war bei Frau
3567 Schuster nich so der Fall, ne.

3568 **I:** Und könnte das vielleicht auch daran gelegen haben, dass sie nur ´n
3569 halben Tach da war oder so?

3570 **A9:** Nee, das glaub ich nich. Äh, ich glaube eher, ... dass die Eltern oder
3571 irgendwie da- so´n bisschen gebohrt haben, ne? So´n bisschen
3572 Unruhe gebracht haben, die Eltern, oder/oder/oder- (*atmet*) von dem
3573 Mann hat sie sich ja nachher getrennt, das hat sie erzähl: Joo, den
3574 hab ich rausgeschmissen, und/und ich such mir ´n neuen Mann und
3575 so, ne, dat ham wir noch alles mitgekriegt, ne!

3576 **I:** Ok, also es war halt-

3577 **A9:** Da war sie ganz stolz drauf, als ob das so ne Heldentat war, und da
3578 hab ich ihn rausgeschmissen, der soll sehen, wo er jetzt äh zurecht
3579 kommt, und/und- das mochten wir gar nicht hören so.
3580 **I:** Mhm. Es waren dann eher so persönliche Eigenschaften
3581 **A9:** Ja.
3582 **I:** die da nich gepasst haben. – Ja, vielen Dank Herr Ibsen.
3583 **A9:** Ja, stellen Sie das mal aus.

3584 **11.6.10 Interview 10 mit Frau Jork vom 13.11.2006**

3585

3586 **Ausbildungsberuf:** Floristin
3587 **Ausbildungsbeginn:** 01.08.2006 in Teilzeit, 30 Stunden. Dem
3588 Ausbildungsverhältnis vorausgegangen war ein
3589 Langzeitpraktikum/ Einstiegsqualifizierung in
3590 Teilzeit
3591 **Ausbildungsende:** 31.07.2009
3592 **Unternehmen:** Kleiner inhabergeführter Blumenladen mit zwei
3593 Aushilfskräften und einer Teilzeit-Auszubildenden.
3594 **Ausbilderin:** Frau Jork ist die Inhaberin des Unternehmens und
3595 ist selbst Mutter von drei Kindern.
3596 **TZ-Auszubildende:** Stefanie Timcke, Geburtsjahr 1984, verheiratet,
3597 Mutter eines kleinen Sohns.
3598 **Schulabschluss:** Hauptschulabschluss
3599 **Kinderbetreuung:** Kindertagesstätte sowie Frau Timckes Mutter
3600 **Interviewsituation:** Das Gespräch fand in der Mittagspause im
3601 Aufenthalts- und Lagerraum des Blumenladens
3602 statt. Frau Jork hatte im Anschluss an das
3603 Gespräch noch einen Folgetermin, so dass sie die
3604 Fragen zügig beantwortete. Zudem war Frau Jork
3605 in den vorherigen Wochen aufgrund einer
3606 Erkrankung ausgefallen, so dass sie noch viele
3607 Dinge aufzuarbeiten hatte. Dennoch beantwortete
3608 sie die Fragen interessiert und offen.
3609
3610

3611 **I:** Ja, Frau Jork, was hat sie denn motiviert, die Ausbildung von der Frau
3612 Timcke in Teilzeit anzubieten?
3613 **A10:** Erstmal wollt ich immer ausbilden, das war schon immer ein Wunsch,
3614 das zu machen, zudem hatte ich ja Erfahrung mit ihr durch das EQJ-
3615 Programm, kannte sie also, wusste auch, wie sie arbeitet, wie
3616 zuverlässig sie ist oder ob sie´s nich ist, und ähm, daher wurde mir die
3617 Entscheidung eigentlich leicht gemacht!
3618 **I:** Stimmt. Es ist ja so das erste Mal, dass Sie hier in diesem Betrieb
3619 ausbilden,
3620 **A10:** Mhm, der Betrieb ist ja auch noch nicht lange, der ist anderthalb Jahre
3621 jetzt.
3622 **I:** Mhm. Das heißt also, er ist neu gegründet
3623 **A10:** Mhm, genau.
3624 **I:** und hätten Sie denn auch ´ne Vollzeit-Auszubildende genommen hier?
3625 **A10:** Ja. Hätt ich auch gemacht.
3626 **I:** Also das ist schon so
3627 **A10:** Mhm, mhm.
3628 **I:** von der Arbeit hätte es gereicht. (*Atmet ein*) Ja, beschreiben Sie doch
3629 mal, wie der bisherige Verlauf der Teilzeitausbildung hier bei Ihnen im
3630 Betrieb abgelaufen ist.
3631 **A10:** Ähm, ja eigentlich am Anfang gar nicht so gut (*lacht*) hehehe! Mit
3632 gleich einem Schock, dass sie eben dreimal äh in der Woche zur
3633 Schule mussten eigentlich oder zweimal die Woche, auf jeden Fall ab

3634 und zu drei Mal, davon sind wir eben nicht ausgegangen, sondern nur
3635 von einmal in der Woche,
3636 **I:** Mhm.
3637 **A10:** das war schon- ´n ziemlicher Rüffel erst mal, ne, denn das is doch von
3638 der Zeit ganz schwer einzuteilen jetzt.
3639 **I:** Mhm.
3640 **A10:** Da waren also im Endeffekt weniger Stunden zur Verfügung, sie hat ja
3641 16 Stunden in der Woche, die sie in der Schule sein muss, ich hab
3642 nämlich gerade mit der Lehrerin gesprochen, und ähm ja, das ist
3643 wirk/wirklich schwer zu vereinbaren, das Gute ist nur, die nächsten
3644 Jahre dann ´n bisschen anders aussehen, das wir dann wirklich
3645 nächstes Jahr nur noch einmal die Woche haben und ab und zu zwei,
3646 also ein Tag fällt dann weg, aber das ist jetzt im Moment wirklich
3647 schwierig. Wir sehen uns dann nicht so oft und (*lacht bis**) können
3648 auch nicht viel üben *.
3649 **I:** Wie oft ist sie denn dann wirklich in der Praxis einsetzbar?
3650 **A10:** Na, sie ist eigentlich, also sie hat Dienstags und Freitags Schule,
3651 **I:** Ja.
3652 **A10:** dann ab und zu den Montag auch noch,
3653 **I:** Mhm.
3654 **A10:** und von daher- mittwochs haben wir geschlossen,
3655 **I:** Ja.
3656 **A10:** das kam eigentlich gut hin bis jetzt da sonst mit ihren Stunden, ne?
3657 **I:** Mhm.
3658 **A10:** Und dadurch ist sie eigentlich nur noch den Montag, den ich hier mit
3659 ihr habe vormittags- da ist sie zwar nachmittags auch noch hier, aber
3660 ich bin nur vormittags hier, weil ich ja noch zum Markt, und
3661 Donnerstag genauso, und den Donnerstag dann noch.
3662 **I:** Mhm.
3663 **A10:** Den ham wir jetzt dazu.
3664 **I:** Das heißt, es ist wirklich wenig Praxis-
3665 **A10:** Wir sehen uns zwei Tage.
3666 **I:** um ihr da
3667 **A10:** ja.
3668 **I:** auch praktische
3669 **A10:** Ja.
3670 **I:** Anleitung zu geben.
3671 **A10:** Also, es ist wirklich dieses Jahr ganz schwer.
3672 **I:** Mhm.
3673 **A10:** Das wird nun hoffentlich ja nächstes Jahr besser, aber- es lässt sich in
3674 der Schule auch nicht anders ein/einrichten, ne. Die mach/haben da
3675 eben ihre Stundenzahl, die sie machen müssen, das hat sie mir noch
3676 mal vorgerechnet, die Lehrerin, und ähm- legen es aber auch so, dass
3677 sie dann: Gut, Adventszeit, jetzt haben wir den Montag die Kinder
3678 dann eben hier oder die Lehrlinge dann eben hier,
3679 **I:** Mhm.
3680 **A10:** und- naja, also es ist wirklich ´n bisschen heftig find ich, es ist
3681 eigentlich zu viel.
3682 **I:** Ja.
3683 **A10:** Für Teilzeit.

3684 I: Und wie schätzen Sie das dann jetzt ein? Können Sie ihr das denn so
3685 äh die ganzen Fähigkeiten in dieser verkürzten Zeit vermitteln?
3686 A10: Hm! (*lacht*)
3687 I: Haha (*lacht*)
3688 A10: Wird sich zeigen! Das Gute ist eben, dass sie schon bei uns hier war.
3689 I: Ja!
3690 A10: Da/das ist das Einzige, da wo ich auch schon weiß, wie´s bei ihr
3691 aussieht, ne? Denn wenn ich sie jetzt ganz neu hier gehabt hätte- das
3692 würd´ nicht gehen.
3693 I: Mhm.
3694 A10: Ne, also, wenn ich jetzt wirklich sie jetzt von Anfang an alles noch mal
3695 die kleinsten Kleinigkeiten mit Ware und so weiter, wenn ich das alles
3696 jetzt anfangen würde, das wär wirklich knapp und wirklich wenig.
3697 I: Ja.
3698 A10: Also ich glaub das wär wirklich schwierig.
3699 I: Also hat sich dieses Praktikum vorher
3700 A10: Ja, ja
3701 I: jetzt so bezahlt
3702 A10: war gut
3703 I: gemacht, praktisch
3704 A10: mhm, und auch gut, dass sie da nicht in die Schule gegangen ist. Wir
3705 hatten das ja immer erst so in Erwägung gezogen,
3706 I: Mhm.
3707 A10: sie hätte ja in die Schule gehen können, ne, vorher, aber- das war
3708 besser so.
3709 I: Mhm.
3710 A10: Denn das braucht ja doch ´ne Zeit, bis man das alles so beigebracht
3711 hat.
3712 I: Klar, und da ist sie jetzt ja dann auch voll drin.
3713 A10: Ja. Jaja, das war das einzige Problem bis jetzt, aber das ist wirklich ´n
3714 bisschen schlecht.
3715 I: Mhm. Haben Sie denn vor der Ausbildung von der Frau Timcke schon
3716 ausgebildet?
3717 A10: In den Betrieben, wo ich gearbeitet hab erst mal
3718 I: Mhm.
3719 A10: zwei Lehrlinge, und im Laufe der Zeit ja, mhm.
3720 I: Und das waren ja wahrscheinlich
3721 A10: Vollzeit
3722 I: Vollzeit-
3723 A10: ja.
3724 I: Auszubildende?
3725 A10: Ja.
3726 I: Wenn Sie das mal so vergleichen, die Erfahrungen, die Sie mit den
3727 Vollzeit-Auszubildenden gemacht haben mit Ihren Erfahrungen mit der
3728 Teilzeit-Auszubildenden: Wo liegen da die Unterschiede oder was ist
3729 auch gleich?
3730 A10: Also zu den beiden jetzt ist so eigentlich von der/von der Art kein
3731 großer Unterschied. Die waren eben mehr im Betrieb,
3732 I: Mhm.
3733 A10: das war schon so, die waren auch ´n bisschen jünger, die waren aber
3734 auch ganz engagierte und auch ganz ähm ganz kompetente, also die

3735 waren auch äh auch tolle Lehrlinge und äh bei Frau Timcke ist das
3736 eben auch, die ist ja auch sehr engagiert dabei, ne, das einzige
3737 Problem hab ich ja schon mal kurz glaub ich erzählt, da mit den, die
3738 (*lacht bis**) einzigen typischen seelischen Problemeheme!*

3739 **I:** Was war da so los? Beziehungsweise was war-
3740 **A10:** Das ist ja- och Gott! Da ging die Lehre los, da wurde man erst mal
3741 krank, oder dies oder jenes, und war nicht mehr so ganz so zackig wie
3742 ich das sonst so kannte,
3743 **I:** Mhm.
3744 **A10:** hat sich aber auch gegeben. Haha! (*lacht*)
3745 **I:** Dabei hat sie ja da durchaus Probezeit gehabt!
3746 **A10:** Ja! Aber das war ja/war ja es war ganz erstaunlich. Es war wirklich so,
3747 ich hab gedacht, dass das ´ne ganz andere Frau ist, die kenn´ ich gar
3748 nicht mehr.
3749 **I:** Aha!
3750 **A10:** Mhm.
3751 **I:** Und wie hat sich das jetzt gebessert- oder geändert?
3752 **A10:** Ja, das hatte ich ja eben schon angesprochen. Weil ich ja eben nicht
3753 da war
3754 **I:** Mhm.
3755 **A10:** da musste sie natürlich doch wieder mehr ran und, also am Anfang hat
3756 sie wirklich so, dass sie dachte: Also jetzt bin ich ja Lehrling! Ja.
3757 Hahahaha (*lacht*)
3758 **I:** (*lacht*)
3759 **A10:** Ja, ja, ja das war eigenartig.
3760 **I:** Mhm.
3761 **A10:** Auch meine, ich krieg ja immer Hilfe durch 400 €-Kräfte, die sagten
3762 auch: Das ist ganz anders auf einmal.
3763 **I:** Und hat das was zu tun mit äh der Tatsache, dass sie Mutter ist?
3764 **A10:** Phü- ne, glaub ich nicht.
3765 **I:** Hm.
3766 **A10:** Mhm. Also phü ne, ne, also ich glaub das lag einfach so wirklich
3767 daran, dass sie dachte: Jetzt muss sie mir erst mal was zeigen, und
3768 jetzt kann ich mich ´n bisschen doof anstellen, so kam es mir vor.
3769 **I:** Hm.
3770 **A10:** Dass sie auf einmal gar nichts mehr wusste oder gar nichts mehr
3771 selbst machen konnte, ne? Die selbständige Arbeit, das fehlte total.
3772 **I:** Naja!
3773 **A10:** Ja (*lacht*)! Aber das ist ja das, was uns gerade, also da/das bei den
3774 EQJlern glaub ich hm, ähm, ganz positiv ist, ne, dass die einfach
3775 schon so ´n bisschen erfahrener sind, und auch so mit Kind und Kegel,
3776 dass die dann doch im Leben stehen ganz anders als Lehrlinge mit
3777 sechzehn oder siebzehn, ne, die dann Vollzeitteil/also
3778 Vollzeitausbildung machen, ne?
3779 **I:** Ja. Also das merken Sie schon-
3780 **A10:** Ja.
3781 **I:** dass sie da-
3782 **A10:** Ja, ja. Das merkt man. Mit allem. Umsicht und so, das ist schon
3783 anders.
3784 **I:** Mhm.

3785 **A10:** Ob ich jetzt ´nen 16jahrigen Auszubildenden hab oder jemand, der 22
3786 ist. Das ist schon ´n Unterschied.
3787 **I:** Mhm.
3788 **A10:** Oder ob man ´ne eigene Familie hat und dann sorgen muss für alle,
3789 ne. Ist reifer. Das ist auch das Gute, find ich.
3790 **I:** Und das ist, ja
3791 **A10:** (*lacht*)
3792 **I:** wollt´ ich gerade nachfragen XXX
3793 **A10:** Das ist das Positive. Ich mein, ich denke, da gibt’s auch die und die,
3794 das ist ganz klar, wie im, ne, sie ist hehe willig und fleißig und
3795 vorsehend, und das ist bei ihr wirklich ganz toll. Das schon.
3796 **I:** Schön. Beschreiben Sie doch mal Ihre Rolle als Ausbilderin. Worauf
3797 legen Sie denn in der Ausbildung Wert, was ist da Ihr
3798 Selbstverständnis?
3799 **A10:** Also Selbstverständnis, fang ich gleich mal damit an, ist auf jeden Fall
3800 ihre Einsatzbereitschaft, ne, und auch hm, ähm auch Zeit mehr. Also
3801 wir machen das schon so, wir machen, sie achtet da auch nicht da auf
3802 die Stunden, und dass sie punktllich jetzt weggeht oder so, das gibt’s
3803 bei uns auch irgendwie nicht in der Ausbildung, also das kenn ich nicht
3804 so, auch wenn ich Vollzeit war, da ist halt einfach, dass man da ist und
3805 dass man sich zeigt, dass man Interesse hat. Das ist mehr als wichtig.
3806 Da ist natürlich klar, dass sie aufpasst, wenn ich ihr was zeige, ne,
3807 solche Sachen. .. Ja, was gibt’s noch? Nö, das ist eigentlich das.
3808 **I:** Und das-
3809 **A10:** Auch dass was so typisch ist für Auszubildende: Verschwiegenheit
3810 und dies und jenes, ne? Das ist auch.
3811 **I:** Mhm. Und das gilt bei Ihnen für alle Auszubildenden, egal ob Vollzeit
3812 oder Teilzeit?
3813 **A10:** Ja. Ja. Das ist gleich.
3814 **I:** Gibt’s da irgendwie bestimmte ah haben Sie da ´ne andere Funktion,
3815 was jetzt die Ausbildung von der Frau Timcke darstellt?
3816 **A10:** Wie, ich hab ´ne andere Funktion?
3817 **I:** Ja, als Ausbilderin, ist die irgendwie anders, im Vergleich zu Vollzeit-
3818 Azubis?
3819 **A10:** Ja, sie ist weiter.
3820 **I:** Mhm.
3821 **A10:** Das ist ah anders.
3822 **I:** Mhm.
3823 **A10:** Sie ist weiter schon. Also ist nicht so typisch kindlich.
3824 **I:** Mhm.
3825 **A10:** Ne, das ist- eben bei ihr ganz anders.
3826 **I:** Ok. Wie gehen Sie denn mit der Tatsache um, dass die Frau Timcke
3827 ´n Kind hat? Sind damit jetzt best/spezielle Anforderungen an Sie
3828 **A10:** Mh-mh
3829 **I:** geknüpft
3830 **A10:** Eigentl/Bei uns ist immer- gibt’s immer die Devise: Kinder gehen vor
3831 hehehehe (*lacht*) Bei mir- ich hab ja selber drei, also von daher weiß
3832 ich ja was los ist.
3833 **I:** Mhm.
3834 **A10:** Und das ist bei ihr ja auch so, wenn da irgendwas ist, dann geht das
3835 eben vor. Ähm, ist nun aber nicht so, dass ich dann ähm, wenn das

3836 Kind nun krank ist, dass sie denkt: Sie muss nun eben ´n paar Tage
3837 zu Hause bleiben, so nun nich!

3838 **I:** Mhm.

3839 **A10:** Ne, das ist das, das war ja auch die Voraussetzung, dass das Kind
3840 eben wirklich jemanden hat, wo´s untergebracht ist, denn das finde ich
3841 geht nicht irgendwie auf Kosten der- der Firma. Das ist ja bei mir auch
3842 so, wenn ich irgendwo angestellt bin, kann ich auch nicht zu Hause
3843 bleiben, wenn mein Kind krank ist.

3844 **I:** Mhm.

3845 **A10:** Das muss sie irgendwie anders organisieren dann. Und das ist, klappt
3846 ja aber auch ganz gut.

3847 **I:** Und wie waren da bei ihr die Voraussetzungen so, dass sie das-

3848 **A10:** Von Anfang an hat die Mutter von ihr hat sich ja vorgestellt hier

3849 **I:** Mhm.

3850 **A10:** und hat ja auch irgendwie so um den Platz sich beworben hahahaha!
3851 *(lacht)*

3852 **I:** *(lacht)* Auch nicht schlecht!

3853 **A10:** Ja, die war hier und hat gefragt, ob ich nicht ausbilde.

3854 **I:** Aha!

3855 **A10:** Und sachte sie/da sagte sie, sie habe ein Manko, sie hätte eben ´n
3856 Kind, und ich sag: Das kann man ja nicht als Manko best/bezeichnen,
3857 und- na ja, sie sagte aber gleich, sie würde sich drum kümmern, gar
3858 kein Problem, die ganze Woche über wäre das Kind immer versorgt,
3859 weil das natürlich von mir gleich die ähm die Frage war: Wie machen
3860 wir das, wenn das Kind zu Hause ist und geht noch nicht in den
3861 Kindergarten?

3862 **I:** Mhm

3863 **A10:** Ne, das Kind kann nicht alleine sein, kann nicht in den Kindergarten
3864 den ganzen Tag gehen, das geht nicht, finde ich,

3865 **I:** Mhm.

3866 **A10:** und- ne, dafür sei sie zuständig und dann ist ja eben der Vater ja auch
3867 da.

3868 **I:** Mhm. Und klappt das?

3869 **A10:** Ja, das klappt. Also es gibt immer mal irgendwie, klar, aber im Großen
3870 und Ganzen klappt das gut.

3871 **I:** Mhm. Wie sieht das mit Fehlzeiten aus?

3872 **A10:** Ne. Wenn nur wenn sie selber krank ist, oder eben der Kindergarten
3873 ruft an: Da ist was, ist natürlich klar, dass wir sie

3874 **I:** Mhm.

3875 **A10:** ne, so was gibt´s schon mal.

3876 **I:** Aber ist jetzt nicht so das große

3877 **A10:** Ne, überhaupt nicht

3878 **I:** Problem?

3879 **A10:** Ne, ne, überhaupt nicht. Und sie hat sich auch mal frei genommen,
3880 jetzt neulich, das war als das Kind Geburtstag hatte, finde ich auch in
3881 Ordnung,

3882 **I:** Mhm.

3883 **A10:** ist ihr überlassen, da wird auch nicht gefragt, muss sie sich halt ´n
3884 freien Tag für nehmen, aber, ne, das ist- war ihr Schultag, da haben
3885 wir schon drüber gesprochen

3886 **I:** Ach so.

3887 **A10:** Ja, ja, aber das ist, finde ich in Ordnung, also die Kinder gehen
3888 trotzdem vor auch wenn man da, (*lacht*)
3889 **I:** Mhm.
3890 **A10:** irgendwas macht.
3891 **I:** Ist denn jetzt bei der Frau Timcke Ihre Sozialkompetenz als
3892 Ausbilderin in ´ner andern Form gefordert als bei Vollzeit-
3893 Auszubildenden? Gehen Sie anders mit ihr um?
3894 **A10:** Also, sie ist jetzt unser Kind im Hause, hahaha (*lacht*)!
3895 **I:** (*lacht*)
3896 **A10:** Ihre Mutter ist genauso alt wie ich, wir (*lacht bis**) haben dann so´n
3897 bisschen, wie so´n bisschen Mutterersatz, glaub ich, erweitert*!
3898 Hahaha! Ne, ne, das ist gar nicht anders
3899 **I:** Mhm.
3900 **A10:** das ist genau so wie bei anderen Auszubildenden auch.
3901 **I:** Ok. Schauen wir uns jetzt mal die konkreten Lernsituationen an, wenn
3902 Sie ihr da was zeigen,
3903 **A10:** Mhm.
3904 **I:** wenden Sie da andere Methodiken oder Didaktiken an, als
3905 **A10:** Mh-mh.
3906 **I:** bei
3907 **A10:** Mh-mh.
3908 **I:** Vollzeit-Azubis?
3909 **A10:** Ganz genauso.
3910 **I:** Also auch-
3911 **A10:** Ist ganz genauso
3912 **I:** kein Unterschied.
3913 **A10:** Mh-mh, mh-mh.
3914 **I:** Und wenn Sie sich jetzt mal die wirtschaftliche Seite anschauen, von
3915 dieser Ausbildungssituation,
3916 **A10:** Mhm.
3917 **I:** hat da die Ausbildung von der Frau Timcke besondere Auswirkungen
3918 auf die wirtschaftliche Situation Ihres Unternehmens?
3919 **A10:** Also, für mich ist es natürlich so, ich krieg Zuschüsse noch von ihr,
3920 **I:** Mhm.
3921 **A10:** das ist ganz toll, ich hätte sonst wahrscheinlich auch nicht ausbilden
3922 können. Ne, das ist natürlich ne ganz groß gravierende Sache.
3923 **I:** Das sind jetzt die vom Land
3924 **A10:** Genau,
3925 **I:** Schleswig-Holstein
3926 **A10:** genau, genau
3927 **I:** für
3928 **A10:** ja
3929 **I:** zusätzliche Ausbildungsplätze
3930 **A10:** jaja. Ja. Das ist natürlich, das hilft unheimlich.
3931 **I:** Mhm.
3932 **A10:** Ich bin ja sonst eher immer alleine hier und hab dann zweimal die
3933 Woche jemanden
3934 **I:** Mhm.
3935 **A10:** der mich ablöst, und ähm das war auch von Anfang an schon solche
3936 ähm dass es einen Sinn hatte, ne?
3937 **I:** Mhm.

3938 **A10:** dass es eben jemand ist, der genauso arbeitet, wie ich es möchte, der
3939 es genauso lernt, wie ich es mache und, dass man dadurch natürlich
3940 auch jemand hat, der toll hier im Laden nachher arbeiten kann.
3941 **I:** Mhm.
3942 **A10:** Und- ja, das war eigentlich das, und/und dann jetzt noch die
3943 Zuschüsse, das war natürlich ganz toll.
3944 **I:** Mhm. Also-
3945 **A10:** Also vom wirtschaftlichen her ist es schon toll so! Wenn sie nachher
3946 dann so einsatzbereit ist.
3947 **I:** Mhm.
3948 **A10:** XXX
3949 **I:** Also das heißt jetzt nicht dann, dass das durch die Teilzeit irgendwie
3950 besonders teuer für Sie wäre?
3951 **A10:** Ne. Also es ist ja eher günstig. Für mich ist es eher günstig
3952 **I:** Mhm.
3953 **A10:** durch diese Zuschüsse. Ne, das kann man, kann ich nicht sagen. Das
3954 ist schon- ist schon gut.
3955 **I:** Und setzten Sie sie dann eher vormittags ein oder nachmittags?
3956 **A10:** Ne, sie ist ja ähm die zwei Tage voll hier
3957 **I:** Ach so.
3958 **A10:** Sonst hätte sie ja morgens nur drei Stunden und nachmittags drei
3959 Stunden,
3960 **I:** Mhm.
3961 **A10:** also sechs Stunden am Tag und ähm, ne das ist dann gleich, ne.
3962 Wenn sie dann da ist, dann den ganzen Tag. (*lacht*)
3963 **I:** Ja. Na ja gut, dann hat man auch so den kompletten Ablauf.
3964 **A10:** Ja.
3965 **I:** Das ist ja auch wichtig.
3966 **A10:** Das hat sie alles drin. Sonnabends ist sie immer hier,
3967 **I:** Mhm.
3968 **A10:** das haben wir so, dass sie immer hier ist, sonnabends damit ich nicht
3969 nur alleine dabei bin, weil da muss sie natürlich auch ordentlich ran,
3970 **I:** Mhm.
3971 **A10:** das wird immer mehr jetzt, und das tut sie auch. (*lacht*)
3972 **I:** Na, ist ja schön
3973 **A10:** Ja!
3974 **I:** wenn´s mehr wird!
3975 **A10:** Ja für sie ist das viel mehr Können, sie muss ja dann einfach auch mal
3976 was machen, was sie sonst noch nicht so macht, und dann ist hier
3977 unter Zeitdruck gut zu tun, haha (*lacht*)
3978 **I:** Ja, wie zufrieden sind Sie denn insgesamt mit der Ausbildung in
3979 Teilzeit?
3980 **A10:** Ja, eigentlich außer der Schulstunden gut, hehehe (*lacht*)! Ist ´n
3981 Riesen-Manko.
3982 **I:** Mhm.
3983 **A10:** Das ist wirklich schlecht. Also nicht gut!
3984 **I:** Und würden Sie sich da noch mal so drauf einlassen? Würden Sie´s
3985 noch mal machen?
3986 **A10:** Ja, wenn man den richtigen Azubi dann hat, das muss natürlich auch
3987 stimmen. Gerade in so´nem Kleinbetrieb, das muss einfach so – von
3988 der Welle stimmen.

3989 **I:** Mhm.

3990 **A10:** Mhm. Ja, auf jeden Fall.

3991 **I:** Und was sind da so die Dinge, die Ihnen wichtig sind, bei den Azubis?

3992 **A10:** ...Ähm, also einfach ´ne Sympathie hat, das ist das Wichtigste

3993 überhaupt. Dass das stimmt. Und dass das eben aufgeschlossene

3994 Menschen sind, ich mein ok: Die meisten sind nicht gleich so mit

3995 Kundschaft und und so

3996 **I:** Mhm

3997 **A10:** mit ihr reden können, das kann sie also wunderbar, höhö, da muss

3998 man sie eher stoppen! Haha! (*lacht*)

3999 **I:** Hahah! (*lacht*) Nicht schlecht!

4000 **A10:** Hehe! Aber das ist eben wichtig, ne, und dass man eben auch

4001 trotzdem ähm so Allgemeinbildung ist auch wichtig

4002 **I:** Mhm.

4003 **A10:** und das man ordentlich Rechtschreibung kann, so rechnen kann, das

4004 sind wichtige Sachen.

4005 **I:** Mhm.

4006 **A10:** Jaja und eben gut/gut ankommen, gut umgehen mit den Kunden, das

4007 ist eigentlich mit ganz das Wichtigste.

4008 **I:** Klar.

4009 **A10:** Schule wär die natürlich gut, wenn das nachher auch wär, wär toll,

4010 aber das ist nicht ganz das Gravierende, finde ich.

4011 **I:** Mhm. Die Frau Timcke hat ja auch Hauptschulabschluss.

4012 **A10:** Ja. Aber die mausert sich richtig, ne, die schreibt Einsen, die schreibt

4013 Zweien, die ist richtig- oh Wunder, oh Wunder, das wollen wir noch

4014 mal äh, ja (*lacht*) Das weiß man so nicht, ja? Aber, ich mein, wenn

4015 man älter ist, dann ist das natürlich auch, ne, die hat ihre Flegeljahre

4016 wahrscheinlich auch hinter sich gerade in der Zeit gehabt (*lacht*) von

4017 der Hauptschule.

4018 **I:** Mhm. Also ist es auch schulisch soweit alles-

4019 **A10:** Ja. Bis jetzt klappt das ganz toll.

4020 **I:** Wunderbar.

4021 **A10:** Aber sie ist eben auch sehr engagiert, das wissen Sie ja auch.

4022 **I:** Mhm.

4023 **A10:** Ne, die kümmert sich! Hehehe! (*lacht*)

4024 **I:** Ok!

4025 **A10:** Ja.

4026 **I:** Dann danke ich Ihnen!

12. Danksagung

„Du kannst ja eine Doktorarbeit darüber schreiben“, sagte meine Kollegin Heidi Näpflin Anfang 2005 zu mir. Da ich das ja sowieso schon immer vorhatte, kam die Unterstützung meiner Kollegin genau zur rechten Zeit. Liebe Heidi, mit Dir zusammenzuarbeiten war wunderbar. Ich danke Dir ganz herzlich für Deine Ideen und Deine Tatkraft!

Nicht nur meine direkte Kollegin unterstützte mein Vorhaben, sondern auch die beiden Projektleiter Dr. Ulrich Hoffmeister (IHK) und Christian Maack (HwK). Vielen Dank, dass ich die Projektdaten verwenden durfte!

Meine Grüße gehen auch in die Schweiz, von wo aus Herr Prof. Dr. Hermann J. Forneck diese Dissertation betreut hat. Dafür bin ich ihm sehr dankbar.

Und last but not least: Meine Freunde haben ihrer Freizeit dafür geopfert, um diese Arbeit Korrektur zu lesen. Tausend Dank!

Alexandra Meyer
Eva Günther-Betz
Frank Willmann
Karen Meyer
Karin Fleckenstein
Sandra van Schayck
Silka Ringer
Stefanie Glöer
Wiebke Koopmann

Lübeck, im November 2007

13. Lebenslauf Beatrix Hahner

Persönliche Daten

Geburt: 20.01.1978 in Fulda
Familienstand: ledig

Schulbildung

1988 – 1997 Besuch der Marienschule Fulda, Gymnasium,
Abschluss: Abitur

Hochschulbildung

10. 1997 – 12. 2001 Studium der Erziehungswissenschaften an der
Justus-Liebig-Universität in Gießen mit Schwerpunkt
Jugend- und Erwachsenenbildung

12. 2001 Diplom, Abschluss: Sehr gut

04. 2006 – 11. 2007 Dissertation: Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter
und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am
Beispiel des STA-Regio-Projekts von IHK und
HwK Lübeck, Promotionsverfahren bei der Justus-
Liebig-Universität in Gießen

Berufstätigkeit

Seit 02. 2005 Mitarbeiterin der IHK Lübeck, Betreuung des
STARegio-Projekts Teilzeitausbildung

12. 2004 – 02. 2005 Pädagogische Mitarbeiterin bei der
Fortbildungsakademie der Wirtschaft in Lübeck
gGmbH,
Bereich Reha

04. 2004 – 07. 2004 Pädagogische Mitarbeiterin bei der
Fortbildungsakademie der Wirtschaft in Lübeck
gGmbH,
Bereich Berufsvorbereitung

01. 2002 – 03. 2004 Pädagogische Mitarbeiterin im Zentrum für
individuelles erwachsenengerechtes Lernen in
Schleswig-Holstein gGmbH in Lensahn,
Betreuung des Interreg II A-Projekts „Deutsch-
dänischer Touristikassistent“, Seminarleitung

Auslandsaufenthalte

08. 2004 – 10. 2004 Workcamp und Rundreise, südliches Afrika

07. 1997 – 09. 1997 Englandaufenthalt

Berufsbegleitende Weiterbildungen

05. 2003 – 05. 2007 Kontaktstudiengang Kultur-, Bildungs- und
Medienmanagement am Institut für Weiterbildung
e.V., Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
der Universität Hamburg, Abschluss: Sehr gut

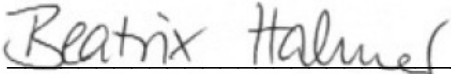
2003 - 2004 Telefonberatung am Kinder- und Jugendtelefon,
Diakonie Lübeck

November 2007

14. Erklärung

Ich erkläre: Ich habe die vorgelegte Dissertation selbständig, ohne unerlaubte fremde Hilfe und nur mit den Hilfen angefertigt, die ich in der Dissertation angegeben habe. Alle Textstellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten Schriften entnommen sind, und alle Angaben, die auf mündlichen Auskünften beruhen, sind als solche kenntlich gemacht. Bei den von mir durchgeführten und in der Dissertation erwähnten Untersuchungen habe ich die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis, wie sie in der `Satzung der Justus-Liebig-Universität Gießen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis´ niedergelegt sind, eingehalten.

Lübeck, den 24. November 2007



Unterschrift Beatrix Hahner