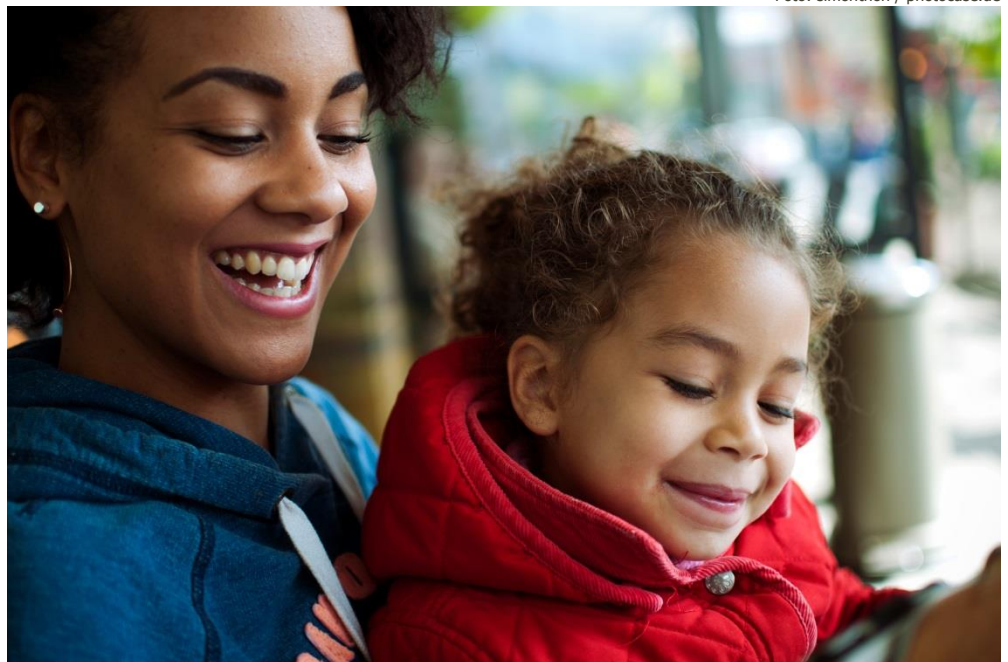


DIE SPEZIFISCHEN KOMPETENZEN ALLEINERZIEHENDER FRAUEN: EIN MEHRWERT FÜR DIE BERUFS- AUSBILDUNG

Foto: simonthon / photocase.de



Aug. 2014

Eine das Projekt „AITA – Alleinerziehende
Frauen in Teilzeitausbildung“ begleitende
Studie

Erstellt von

Eva Quiring (EQ EvaluationsGmbH) und

Madeleine Rodríguez Startz (KONZEPT Beratung und Training)

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	2
ZUSAMMENFASSUNG	3
Ergebnisse der Kompetenzanalyse.....	3
Ergebnisse der Bedarfsanalyse (Unternehmen).....	4
Ergebnisse der Bedarfsanalyse (Alleinerziehende).....	6
Analyseergebnisse der Passgenauigkeit (der arbeitnehmerseitigen Angebote und arbeitgeberseitigen Anforderungen)	7
Ergebnisse der Umfeldanalyse	8
Fazit	10
ZUR STUDIE	11
EINLEITUNG	15
Rechtliche Grundlagen der TZA	15
Statistische Rahmendaten.....	16
Lebenssituation Alleinerziehender ohne Berufsausbildung	20
KOMPETENZANALYSE	22
BEDARFSANALYSE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN	27
BEDARFSANALYSE AUS SICHT DER ALLEINERZIEHENDEN FRAUEN	32
ANALYSE DER PASSGENAUIGKEIT VON ARBEITNEHMERSEITIGEN ANGEBOTEN UND ARBEITGEBERSEITIGEN ANFORDERUNGEN	36
UMFELDANALYSE	39
FAZIT	45
LITERATURVERZEICHNIS	46
ANHANG	48
Interviewleitfäden.....	48
Anforderungsprofil an Ausbildungsplatzbewerber/innen	55

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EQF	European Qualifications Framework
HwK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMK	Kultusministerkonferenz
LwK	Landwirtschaftskammer
TZA	Teilzeitausbildung
ZORA	Zukunft & Orientierung durch Arbeit & Ausbildung

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie wurde vom Träger des ESF-geförderten Projektes „AITA – Alleinerziehende Frauen in Teilzeitausbildung“, ZORA gGmbH, in Auftrag gegeben. Durch die Studie soll datenbasiert herausgearbeitet werden, welche fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen Unternehmen an Auszubildende generell stellen, inwieweit die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen im ALG II-Bezug diesen Anforderungen entsprechen, welche Rahmenbedingungen für diese Zielgruppe gegeben sein müssen, um eine Teilzeitausbildung (TZA) erfolgreich absolvieren zu können und welche wirksamen Unterstützungsstrategien es bisher für die Zielgruppe im Rahmen des Projektes gegeben hat und welche Strategien zukünftig weiter gestärkt werden könnten.

Die Studienergebnisse sollen ZORA gGmbH und deren Kooperationspartner, die sich derzeit auf vier Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg verteilen, unmittelbar darin unterstützen, den Projektzuschnitt weiter zu schärfen. Außerdem sollen die Ergebnisse dazu beitragen, den Bedürfnissen der an Ausbildung interessierten alleinerziehenden Frauen sowie den Anforderungen potenzieller Ausbildungsbetriebe zukünftig noch besser entsprechen zu können.

Für die Studie wurde ein qualitativer Untersuchungsansatz gewählt, im Rahmen dessen Interviews mit Ausbilder/innen, Projektverantwortlichen und den geförderten Frauen selbst geführt wurden. Bisherige Publikationen, die im Zusammenhang TZA und junge Elternschaft oder Alleinerziehende erstellt wurden, legen ihren Fokus eher auf die Lebenssituation der Betroffenen sowie auf die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und weniger auf die besonderen Kompetenzen der alleinerziehenden Auszubildenden im Vergleich zu kinderlosen Auszubildenden. Daher soll mit dieser projektbezogenen Untersuchung den häufig geäußerten Vermutungen wie beispielsweise „Alleinerziehende bringen aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation ein hohes Verantwortungsbewusstsein und gute Organisationskompetenzen mit“, nachgegangen werden.

Ergebnisse der Kompetenzanalyse

Die alleinerziehenden Frauen, die im Rahmen von AITA bereits eine Berufsausbildung begonnen haben oder kurz davor stehen und schon erste Eindrücke beispielsweise durch ein Praktikum im potenziellen Ausbildungsbetrieb hinterlassen konnten, bringen eine

ganze Reihe wertvoller Eigenschaften mit, die definitiv im Sinne eines Kompetenztransfers in der Ausbildung nutzbar sind. Hervorzuheben ist dabei u.a. ihre ausgeprägte Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, ihr Verantwortungsbewusstsein, die Leistungsbereitschaft und klare Zielorientierung sowie ihre Haltung.

Nach Einschätzung v.a. der Projektverantwortlichen sind sich die alleinerziehenden Frauen sehr bewusst, dass es notwendig ist, sich beruflich zu etablieren. Sie möchten ihrem Kind/ihren Kindern ein Vorbild sein, ihm/ihnen etwas bieten können, eine eigene Existenz dauerhaft aufbauen und sind daher sehr fokussiert. Durch das Kind/die Kinder fühlen sie sich zudem motiviert, sich Ziele zu stecken und diese zu verfolgen. Sie möchten als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft wahrgenommen werden, wobei sie die Ausbildung als ein wichtiges Element dessen erachten.

Einige Eigenschaften wie beispielsweise Belastbarkeit, Kritikfähigkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit werden von den drei befragten Interviewgruppen unterschiedlich wahrgenommen. Nur zum Teil werden diese Eigenschaften als eindeutiges Unterscheidungsmerkmal zu kinderlosen Auszubildenden angesehen.

Grundsätzlich wird den im Projekt geförderten Frauen jedoch eine klare Ausbildungsreife attestiert, die sie in besonderer Weise von kinderlosen Auszubildenden unterscheidet. Diese Einschätzung wird fast durchgängig mit der Verantwortung begründet, die die alleinerziehenden Frauen für ihr Kind/ihre Kinder tragen sowie mit einer daraus resultierenden Gewissenhaftigkeit. Sie übernehmen Verantwortung für ihr eigenes Handeln, erscheinen gefestigter in ihren Zielen und Werten, legen ein reiferes Auftreten an den Tag und gehen wesentlich reflektierter an Dinge heran.

Ergebnisse der Bedarfsanalyse (Unternehmen)

Die fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen, die Unternehmen an Auszubildende generell stellen, unterscheiden sich je nach Branche, Unternehmensart und Ausbildungsberuf teilweise erheblich. Gemein ist ihnen allen lediglich die Forderung nach grundlegenden Deutsch- und Mathematikkenntnissen sowie nach Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit v.a. auch in Stresssituationen und einem grundsätzlichen Interesse an den Arbeitsinhalten bzw. Produkten des ausbildenden Unternehmens.

Die **Ausbildungsbetriebe** aus dem Bereich der **Beschäftigungsförderung** legen darüber hinaus Wert auf Motivation, den Willen zur Veränderung sowie ein gewisses handwerkliches Geschick im Falle handwerklich-technischer Berufe. Alle weiteren berufsbedingten Anforderungen können während der Ausbildungszeit erlernt werden, so die Überzeugung der Befragten, wofür die Auszubildenden dann auch gezielt fachliche Unterstützung erfahren.

Bezüglich der **Ausbildungsberufe im Einzelhandel** zeigt sich im Rahmen der vorliegenden Studie ein ähnliches Bild wie das eben beschriebene. Es scheint stark von der Ausbildungsphilosophie des in diesem Falle befragten Unternehmens geprägt zu sein und daher unter Umständen nicht mit anderen Unternehmen des Einzelhandels vergleichbar. Auch hier sind die Anforderungen an die Auszubildenden verhältnismäßig niedrig.

Für die **kaufmännischen Berufe** bemisst sich das fachliche Anforderungsprofil v.a. an der Form des Kundenkontakts und fordert entsprechend fundierte Deutschkenntnisse nur in Wort oder in Wort und Schrift. Englischkenntnisse und IT-Kenntnisse werden als Selbstverständlichkeit angesehen. Ebenfalls erwartet werden Freundlichkeit, Engagement, ein ausgeprägter Wille, Prozesse abzuschließen und die Bereitschaft hinzuzulernen: in Form kollegialer Beratung, mittels betrieblicher Angebote und auch in der Freizeit.

Im Falle der **Pflege- und Heilberufe** wird u.a. Wert auf Sachverstand und Kommunikationsfähigkeit gelegt. Außerdem wird Fürsorglichkeit, Empathie, die Freude am Umgang mit Menschen, Kreativität, Organisationstalent und Konfliktfähigkeit für wichtig erachtet.

Für **Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe** sind u.a. Englischkenntnisse eine Grundvoraussetzung. Jede weitere Fremdsprache ist willkommen und spricht für die Bewerberin. Ein gepflegtes Äußeres ist ebenso wie die Freude an der „Gastgeberrolle“ wichtig. Hinzu kommt das Hand-in-Hand Arbeiten, der respektvolle Umgang mit Kolleg/innen, Selbstständigkeit, der offene, wache Blick für Dinge, die zu erledigen sind, Flexibilität und Belastbarkeit, gerade wenn fünf Dinge gleichzeitig gemacht werden sollen.

Hinsichtlich der **Handwerksberufe** wird handwerkliches Geschick und eine gute mündliche Ausdrucksweise auf Deutsch gefordert. Daneben ist eine aufgeschlossene Art wichtig, eine proaktive Haltung und eine gewisse kommunikative Reife, um beispielsweise Unklarheiten des Auftrags direkt mit dem Kunden klären zu können.

Es konnte festgestellt werden, dass im Rahmen von AITA das vorangeschaltete Praktikum ein zentrales Element für die Interessentinnen ist, um die Anforderungen des Unternehmens im Detail kennenzulernen. Es wurde allerdings auch deutlich, dass die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe noch viel früher bekannt sein müssen, um erstens geeignete Alleinerziehende für offene TZA-Plätze identifizieren zu können und zweitens interessierte Alleinerziehende speziell in den Bereichen zu fördern, in denen gegebenenfalls noch Diskrepanzen zum Geforderten bestehen.

Ergebnisse der Bedarfsanalyse (Alleinerziehende)

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen, die für die Zielgruppe noch vor Beginn einer TZA geklärt werden müssen, um erfolgreich die Ausbildung absolvieren zu können, wurden u.a. die zu erwartenden Aspekte Finanzierung und Kinderbetreuung identifiziert.

Den Projektverantwortlichen fällt in dieser Vorbereitungsphase eine besondere Beratungsaufgabe zu, da es die Ausbildungsbetriebe in der Regel nicht als ihre Aufgabe ansehen, mit den Auszubildenden etwaige Finanzierungsschwierigkeiten zu besprechen, und dieses Thema zudem vor Beginn der TZA geklärt sein sollte. Die Zielgruppe stößt diesbezüglich schnell an ihre Grenzen und ist daher sehr stark auf externe Beratungsangebote angewiesen.

Das Thema Kinderbetreuung, das ebenfalls in dieser Vorbereitungsphase individuell, verlässlich und möglichst lückenlos zu regeln ist, beinhaltet auch, dass der Ausbildungsbetrieb die Besonderheit der Zielgruppe kennen und die betreuungsrelevanten Rahmenbedingungen akzeptieren muss. Mit dem Aspekt der Kinderbetreuung eng verknüpft ist außerdem die grundsätzliche Wahl des Ausbildungsberufes mit dem dazugehörigen Berufsschulstandort. Die Berufsschule muss so gut erreichbar sein, dass der regelmäßige Schulbesuch mit der Kinderbetreuung in Einklang gebracht werden kann. Daher engt derzeit primär die Lage der zuständigen Berufsschule die Berufswahl der Alleinerziehenden ein.

In der Vorbereitungsphase sehen es die im Projekt geförderten Frauen zudem als ihre Aufgabe an, etwaige fachliche Voraussetzungen wie beispielsweise einen (höheren) Schulabschluss oder die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse zu schaffen. Sie sehen sich in der Verantwortung für das Gelingen einer TZA mit allen dazugehörigen vorbereitenden Schritten.

Während der TZA verlieren diese eben genannten Aspekte nicht an Bedeutung, vielmehr kommen weitere wie beispielsweise zu organisierende Lernzeitfenster oder die Bewältigung (neuer) privater Probleme hinzu. Bei der Klärung all dieser Rahmenbedingungen sollte die Zielgruppe Unterstützung durch soziale Träger/Beratungsstellen und aktiv begleitende Personen erfahren. Sie sollte darüber hinaus weitere Anlaufstellen wie beispielsweise Familienberatungsstellen kennenlernen, an die sie sich v.a. mit privat-familiären Problemen wenden kann. Außerdem sollte sich die Zielgruppe darauf verlassen können, dass die Ausbildungsbetriebe in einem guten und regelmäßigen Austausch mit den im Rahmen von AITA eingesetzten Mentor/innen stehen, damit möglichst frühzeitig etwaige weitere Aspekte bzw. Rahmenbedingungen, die Schwierigkeiten bereiten, identifiziert und angegangen werden können.

Analyseergebnisse der Passgenauigkeit (der arbeitnehmerseitigen Angebote und arbeitgeberseitigen Anforderungen)

Im Rahmen der Studie konnte festgestellt werden, dass die (potenziellen) Ausbildungsbetriebe in der Regel ihre Anforderungsprofile nur selten schriftlich festhalten. Meist werden diese erst in Vorstellungsgesprächen erörtert, oder während eines Praktikums dem/der Bewerber/in allmählich und meist situationsabhängig mündlich mitgeteilt. Daher kann im Rahmen dieser Studie nur bedingt eine eindeutige und evidenzbasierte Antwort auf die Leitfrage, inwieweit die Gruppe der alleinerziehenden Frauen im ALG II-Bezug den Anforderungen der Unternehmen entspricht, gegeben werden.

Die weiter vorne dargestellten Ergebnisse zeigen jedoch, dass es eindeutige Entsprechungen gibt. Entsprechungen, bei denen die Gruppe der alleinerziehenden Frauen im Vergleich zu kinderlosen Auszubildenden spezifische Kompetenzen mitbringt, die auf Seiten der Unternehmen explizit nachgefragt bzw. gefordert werden. So wird der Zielgruppe beispielsweise eindeutig Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Motivation und Interesse attestiert, was eine zentrale Anforderung aller Ausbildungsbetriebe ist. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Entsprechungen, die jedoch je nach Branche, Unternehmensart und Berufsgruppe unterschieden werden sollten.

Zusätzlich zu den TZ-Ausbildungsstellen, die im Rahmen von AITA bereits besetzt werden konnten, gibt es weitere beispielsweise für die Berufsbilder Koch/Köchin, Schreiner/-in, Tischler/-in, Zweiradmechaniker/-in, Gärtner/-in, Erzieher/-in, Pharmazeutisch

Technische/r Assistent/-in, Betreuungskraft für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, Industriekaufmann/-frau und Reiseverkehrskaufmann/-frau. Der Engpass liegt für diese Berufsbilder derzeit in der Entfernung zur jeweils zuständigen Berufsschule und nicht an einer mangelnden Entsprechung von angebotenen Kompetenzen und Anforderungen der Betriebe.

Grundsätzlich sind die Erfahrungen, die die bisher involvierten Unternehmen mit den alleinerziehenden Frauen als TZ-Auszubildende gemacht haben, sehr positiv. Das geht eindeutig aus den Interviews mit den Ausbilder/innen hervor. Da die Bewerberzahlen generell sinken und die von den Bewerber/innen mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen sich spürbar verschlechtern, stellt die Gruppe der alleinerziehenden Frauen eine interessante Alternative für die interviewten Unternehmen dar. Sie bringen unter Umständen ähnliche schulische Qualifikationen mit wie die sonst üblichen Bewerber/innen, dafür aber nachweisbar mehr bzw. stärker ausgeprägte Kompetenzen. Den Anforderungen der Unternehmen können die alleinerziehenden Frauen somit viel eher entsprechen als die sonst übliche Bewerberklientel.

Ergebnisse der Umfeldanalyse

Das Umfeld der Zielgruppe lässt sich grob in drei Bereiche einteilen: das familiär-private, das beruflich-soziale sowie das beruflich-betriebliche Umfeld. In allen drei Bereichen erfahren die alleinerziehenden Frauen mehr oder weniger Unterstützung. Es können diesbezüglich keine pauschalen Aussagen getroffen werden, da es vom individuellen Setting abhängt, welche/r Bereich/e positiv auf das individuelle Erkennen, Benennen und (Weiter-) Entwickeln von Kompetenzen wirkt/wirken.

Das **familiär-private Umfeld** ist v.a. für junge alleinerziehende Frauen durch soziale Isolation gekennzeichnet. Die durch AITA geförderten Frauen, mit denen ein Interview geführt werden konnte, lassen sich von dieser sozialen Isolation, die auch von ihnen teilweise indirekt angesprochen wird, nicht hemmen. Vielmehr nehmen sie die Umstände, so wie sie sind, an und versuchen selbst das Beste daraus zu machen. Sie sehen in der TZA ihre Chance. Sie haben realisiert, welche bisher ungeahnten Möglichkeiten in dieser Aus-

bildung für sie und ihr/e Kind/er stecken und haben sich deswegen äußerst motiviert „auf den Weg gemacht“.

Das **beruflich-soziale Umfeld** ist im vorliegenden Fall geprägt durch diverse projektspezifische Maßnahmen wie beispielsweise Ausbildungsvorbereitungsseminare, Einzelcoachings und ein ausbildungsbegleitendes Mentoring. Dadurch werden sehr gezielt vorhandene Kompetenzen bei den Frauen weiterentwickelt oder gänzlich neu gefördert.

Einige der durch AITA geförderten Frauen haben bereits eine längere Phase der unterbrochenen Erwerbslosigkeit, der Nachqualifikation oder der Beschäftigung in schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen hinter sich. Mangels beruflicher Qualifikation stammen vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen daher vorwiegend aus dieser Zeit. Auf diesen kann im Rahmen der Beratungs- und Seminarangebote aufgebaut werden. Je nach Alter der Frau, ist es daher offensichtlich nicht so, dass die Projektverantwortlichen auf vollständige „Berufsunerfahrenheit“ stoßen.

Ohne dieses projektspezifische Maßnahmenpaket würden sich höchstwahrscheinlich nur wenige Alleinerziehende so zielstrebig an eine TZA heranwagen. Einige der interviewten Frauen verwenden den Begriff *empowerment* für das, was sie durch die gesamte TZA-Vorbereitungsphase erfahren haben. Andere sehen sich insgesamt in ihrer Belastbarkeit und in ihrem Selbstvertrauen weiter gestärkt. Hinsichtlich der Kritikfähigkeit, des Selbstvertrauens (v.a. in Bezug auf Prüfungssituationen), der Kommunikationsfähigkeit, einerseits bezogen auf den Kundenkontakt, andererseits bezogen auf den Mut, Verständnisfragen zu stellen, sowie in einem Fall hinsichtlich der immer noch ausbaufähigen Deutschkenntnisse, sehen die interviewten Frauen Ansatzpunkte, an denen sie selbst noch arbeiten, sich verbessern möchten.

Das Hauptaugenmerk im **beruflich-betrieblichen Umfeld** liegt auf der Aneignung, Anwendung, dem Erleben und Reflektieren von Fach- und Methodenkompetenz. Viele Inhalte sind für die Auszubildenden neu, weshalb den Ausbilder/innen, mit denen im Rahmen der Studie gesprochen wurde, v.a. die Ruhe und Zeit zum Rekapitulieren und Lernen ein großes Anliegen ist. Dies wird als eine zentrale Rahmenbedingung erachtet, um grundsätzlich die Kompetenzen zu fördern. Im Falle des (Friseur-) Handwerks wird außerdem der Zeit zum Üben eine große Bedeutung beigemessen, um die neu erworbenen

Fach- und Methodenkompetenzen zu stärken. Dieser zeitliche Aspekt sollte im Gesamtkonzept von AITA noch stärker berücksichtigt werden.

Fazit

Es bleibt abschließend festzuhalten, dass es im Rahmen von AITA vielfältige Angebote gibt, die den alleinerziehenden Frauen helfen, ihre Kompetenzen zu erkennen, zu benennen und weiterzuentwickeln. Diese Angebote sind weitestgehend inhaltlich ausgewogen und erfüllen ihren Zweck sehr gut. Lediglich bei den Schnittstellen bzw. Übergängen zwischen den einzelnen Akteuren sollte auf eine noch bessere Abstimmung und ein noch intensiveres Kennenlernen und Kundigmachen geachtet werden. Die Unternehmen sollten die Mentor/innen persönlich kennen. Die Mentor/innen sollten ihrerseits die Betriebe ihrer „Schützlinge“ kennen, präsent und greifbar sein. Die Projektverantwortlichen sollten die Handlungsspielräume der Jobcenter kennen und einen noch engeren Austausch pflegen. Des Weiteren ist ein „kurzer Draht“ wichtig. Die alleinerziehenden Frauen müssen wissen, dass sie bei Schwierigkeiten ohne bürokratische Hürden Projektverantwortliche und/oder Mentor/innen einfach anrufen können und nicht erst auf einen Termin zu warten haben.

Außerdem erscheint es sinnvoll, v.a. die Mentoring-Gespräche nicht auf die ersten sechs Monaten nach Beginn der TZA zu beschränken, sondern die Frauen die gesamte Ausbildungsdauer über zu begleiten. Manche Schwierigkeiten tauchen unter Umständen erst spät auf, hier sollte die Zielgruppe nicht alleine gelassen werden. Ein besonderes Augenmerk sollte in diesem Zusammenhang auf die TZ-Auszubildenden in Pflege- und Heilberufen gelegt werden. Sie befinden sich zum Teil in einem Umfeld mit sehr schwierigen Rahmenbedingungen (Umgangsformen, Arbeitsbedingungen, Wertevorstellungen). Dem Mentor bzw. der Mentorin kommt hier eine besondere Vermittlerrolle zu.

Die Zielgruppe – mit all ihrer Reife, Motiviertheit, Zuverlässigkeit, mit ihrem Verantwortungsbewusstsein für sich, ihr/e Kind/er und ihre gemeinsame Zukunft, mit ihrer proaktiven Haltung der Arbeit gegenüber und ihrer Begeisterung für die Ausbildung in Teilzeit – ist ein besonderer Schatz dieser Gesellschaft. Es gilt, ihn vorsichtig und behutsam zu heben. Zu ihrem und des Kindes Wohl sowie zum Wohle und Mehrwert für diese Gesellschaft im Allgemeinen und der Arbeitgeber im Speziellen.

ZUR STUDIE

Die vorliegende Studie wurde vom Träger des ESF-geförderten Projektes „AITA – Alleinerziehende Frauen in Teilzeitausbildung“, ZORA gGmbH, in Auftrag gegeben. Durch die Studie soll datenbasiert herausgearbeitet werden,

- welche fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen Unternehmen an Auszubildende generell stellen,
- inwieweit die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen im ALG II-Bezug diesen Anforderungen entsprechen,
- welche Rahmenbedingungen für diese Zielgruppe gegeben sein müssen, um eine Ausbildung in Teilzeit erfolgreich absolvieren zu können und
- welche wirksamen Unterstützungsstrategien es bisher für die Zielgruppe im Rahmen des Projektes gegeben hat und wie sie zukünftig weiter gestärkt werden könnten.

Der Vermutung, wonach sich alleinerziehende Frauen häufig als die geeigneteren Auszubildenden erweisen, soll mit einem qualitativen Untersuchungsansatz nachgegangen werden. Die Studienergebnisse sollen ZORA gGmbH und deren Kooperationspartner, die sich derzeit auf vier Stadt- und Landkreise in Baden-Württemberg verteilen, unmittelbar darin unterstützen, den Projektzuschnitt weiter zu schärfen. Außerdem sollen die Ergebnisse dazu beitragen, den Bedürfnissen der an Ausbildung interessierten alleinerziehenden Frauen sowie den Anforderungen potenzieller Ausbildungsbetriebe zukünftig noch besser entsprechen zu können.

Für die Studie wurden Sekundärdaten analysiert, darunter v.a. AITA-Projektunterlagen und allgemeine Veröffentlichungen zu den damit eng verknüpften Themengebieten. Außerdem wurden mittels leitfadengestützter Interviews vor Ort Primärdaten von im Projekt eingebundenen Personen erhoben.¹ Konkret wurden alleinerziehende Frauen (N 7) interviewt, die kurz vor der Aufnahme einer Ausbildung in Teilzeit stehen oder sie bereits begonnen haben und die dazugehörigen Ausbilder/innen (N 8) sowie Projektverantwortliche und Mentor/innen (N 5) befragt.

¹ Die Interviewleitfäden befinden sich im Anhang des vorliegenden Berichts.

Bei der Fallauswahl wurde auf eine ausgewogene, dem Projekt entsprechende Verteilung geachtet. Neben der regionalen Verteilung sollte ein möglichst breites Spektrum an Ausbildungsberufen sowie sozialen Merkmalen (Alter, Anzahl der Kinder, Nationalität, Art des Schulabschlusses) der Zielgruppe berücksichtigt werden:

Stadt-/Land-Kreise	Frauen (*GG 137)	Ausbilder/innen ² (GG 20)	Projektverantwortliche & Mentor/innen
Stuttgart	(GG 66) 2	(GG 9)2	2
Heidenheim	(GG 13) 1	(GG 4)1	1
Schwäbisch Gmünd	(GG 29) 2	(GG 6)4	1
Göppingen	(GG 29) 2	(GG 1)1	1

*GG = Grundgesamtheit³

Der Analyse der spezifischen Kompetenzen Alleinerziehender wurde die folgende Definition zu Grunde gelegt, die sich mit dem Kompetenz-Verständnis des BMBF, der KMK sowie des EQF deckt: „Kompetenzen sind die bei Individuen verfügbaren oder von ihnen erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ Weinert (2001: 27)

Da es sich bei Kompetenz grundsätzlich um ein stark kontextabhängiges Konstrukt handelt, ist eine weitere Konkretisierung sinnvoll. So empfiehlt sich für die vorliegende Studie eine Fokussierung auf die berufliche Handlungsfähigkeit bzw. -kompetenz: „Handlungskompetenz bedeutet, in der Lage zu sein, Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich unter Berücksichtigung des Kontextes und der in diesem handelnden Personen gestalten zu können. Handlungskompetenz wird in Arbeits- und Lernsituationen erworben und für die berufliche und persönliche Entwicklung genutzt. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz.“ Hensge / Lorig / Schreiber (2009: 11) Diese vier Dimensionen können wie folgt beschrieben werden:

² Drei Ausbilder/innen füllen eine Doppelrolle aus, sie sind Ausbilder/innen und zeitgleich Mentor/innen.

³ Die Grundgesamtheit bezieht sich auf den Stichtag 01.01.2014.

„Die *Fachkompetenz* repräsentiert das im Beruf verankerte Wissen und Können. Die *Methodenkompetenz* spiegelt fachübergreifende Kompetenzen wieder, beispielsweise Kompetenzen zur Selbstorganisation der eigenen Arbeit und zu Qualitätsaspekten. Mit der *Sozialkompetenz* werden Fähigkeit angesprochen, die sich auf die Kommunikation mit internen (Kolleg/innen, Vorgesetzten etc.) und externen Partnern (Kund/innen, Geschäftspartner/innen etc.) beziehen sowie die Art und Weise der Ansprache (wie z.B. die adressatengerechte Kommunikation). Die *Personalkompetenz* beinhaltet alle auf die Person bezogenen Kompetenzen, wie beispielsweise die Reflexion der eigenen Rolle im Betrieb, die Übernahme von Verantwortung im eigenen Arbeitsbereich oder die Bereitschaft der Erweiterung der eigenen Fähigkeiten im Rahmen lebensbegleitender Lernprozesse.“
Lorig et.al. (2011: 6)

Alle vier Kompetenzdimensionen können durch Eigenschaften weiter ausdifferenziert werden, wie in der Grafik unten (Modell I) dargestellt.

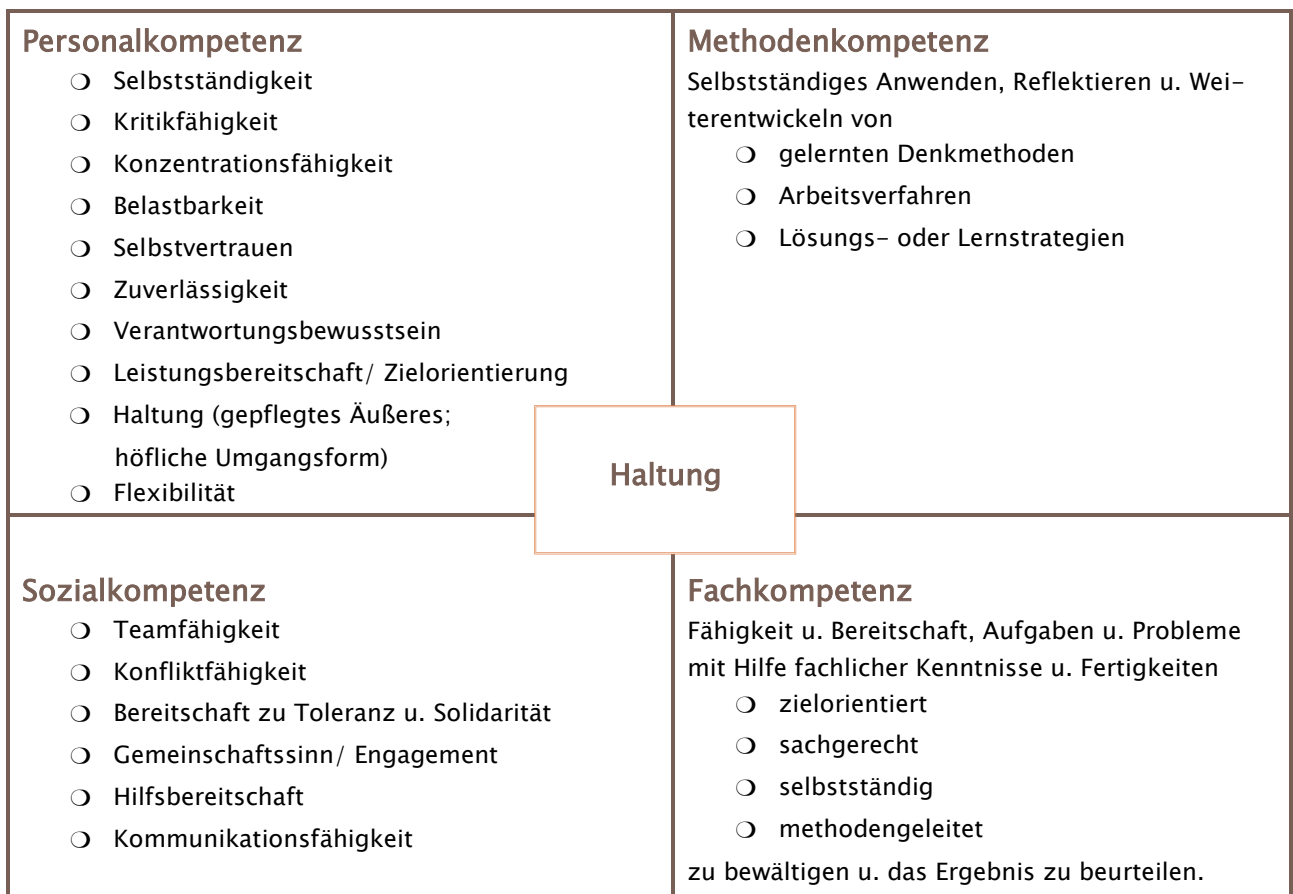


ABBILDUNG 1: MODELL I DIE VIER KOMPETENZDIMENSIONEN

Als Ergänzung dieser vier Dimensionen kann eine weitere, die der *Haltung*, hinzugezogen werden. Unter Haltung wird dabei die Orientierung an Zielen und Werten, Wertschätzung und Respekt gegenüber den Einstellungen und Werten anderer, die Verantwortung für das eigene Handeln sowie die Authentizität im Auftreten verstanden, vgl. Krewer / Merkle (Jahr nicht bekannt: 17).

Im Rahmen der Interviews wurde intensiv mit dem Modell I gearbeitet. Außerdem wurde hinsichtlich der Aneignung von Kompetenzen mit einem weiteren Modell II (siehe unten) gearbeitet. Es verdeutlicht die einzelnen Schritte zur grundsätzlichen Entwicklung und Stärkung von Kompetenzen.

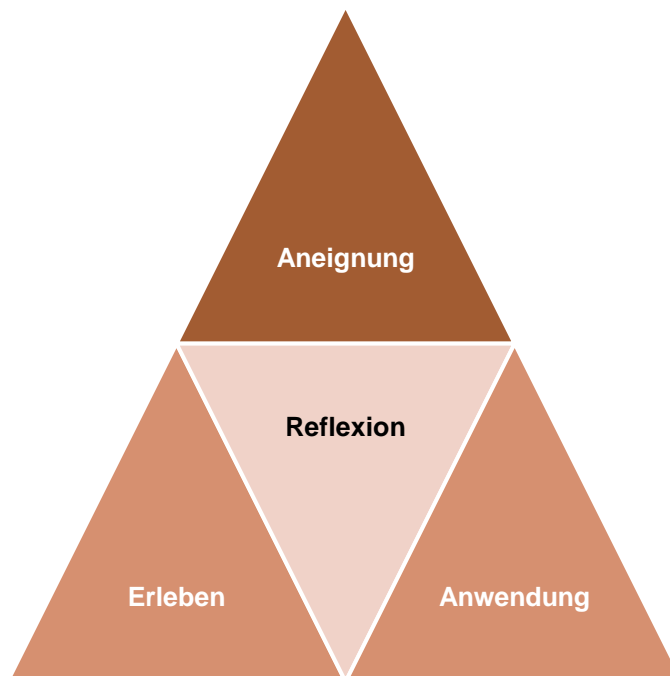


ABBILDUNG 2: MODELL II ERWERB VON KOMPETENZEN

Diesem Modell II zufolge können Kompetenzen nicht „vermittelt“ werden. Vielmehr eignen sich Menschen neues Wissen sowie Kompetenzen selbst, in formellen und informellen Kontexten, an. Zudem geht das Modell davon aus, dass sich Menschen nur dann dazu in der Lage sehen, wirklich verhaltenswirksam zu lernen und alte, biografisch bewährte Deutungs- und Emotionsmuster zu transformieren, wenn sie deren Tragfähigkeit auch in den begleitenden Lernprozessen erleben können. Kompetenzen lassen sich gemäß Krewer / Merkle (Jahr unbekannt: 22) des Weiteren nur dann nachhaltig weiterentwickeln oder transformieren, wenn sie in Situationen erprobt und die Handlungserfahrungen reflektiert werden können.

EINLEITUNG

Ein anerkannter Berufsabschluss ist entscheidend für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben und die damit verbundene berufliche Weiterentwicklung. Eingeschränkte Mobilität, unzureichende Betreuungsmöglichkeiten von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen können aber ein wesentliches Handicap für die Aufnahme einer Ausbildung bzw. auch in der Ausbildungssituation selbst darstellen. Besonders für Menschen mit familiären Verpflichtungen sind Angebote wie die Teilzeitberufsausbildung (TZA) daher von besonderer Bedeutung. TZA vereinbart Familienleben und berufliche Qualifizierung und unterstützt eine zukünftig selbstständige Lebensgestaltung. Durch TZA können Personen in eine Ausbildung integriert werden, die ansonsten unqualifiziert ins Berufsleben eintreten würden, vgl. u.a. Land (2013: 1) und BMBF (2011: 6).

Rechtliche Grundlagen der TZA

Seit Beginn der 1990er-Jahre gibt es zur Berufsausbildung in Teilzeit verschiedene Modellprojekte, vgl. Hahner 2007. Gesetzlich verankert wurde sie jedoch erst im Jahr 2005 mit der Reform in § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Bei der TZA kann die tägliche oder wöchentliche betriebliche Ausbildungszeit gekürzt werden, wenn ein „berechtigtes Interesse“ vorliegt. Dieser Begriff wird gesetzlich nicht definiert. Nach dem derzeitigen Erkenntnisstand liegt ein berechtigtes Interesse vor, wenn Auszubildende

- ein eigenes Kind oder einen nahen Angehörigen zu betreuen haben,
- schwerbehindert sind und nicht die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit absolvieren können,
- vergleichbar schwerwiegende Gründe vorliegen.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass das Ausbildungsziel in der abgekürzten Zeit erreicht werden kann. Hierzu ist eine „Prognoseentscheidung“ erforderlich. Kann dies bejaht werden, besteht bei Einvernehmen der Vertragsparteien, also zwischen dem ausbildenden Unternehmen und dem/der Auszubildenden, ein Anspruch gegenüber der zuständigen Stelle (HwK, IHK, LwK), die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen.

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Entscheidung, ob ein berechtigtes Interesse besteht, vorrangig in der Entscheidungszuständigkeit der Vertragsparteien liegen. Diese sollen dann im Gegenzug auch dafür verantwortlich sein, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Ausbildungszeit erreicht wird, vgl. Hergenröder (2008: 49).

Demnach kann die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden und bei berechtigtem Interesse neben der gesamten auch die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit verkürzen. Die Ausbildungsdauer in Jahren muss sich hierdurch nicht zwingend verlängern, vgl. Gericke / Lissek (2013: 6).

Die Teilzeitausbildung sollte in der Regel nicht weniger als 75 Prozent der regulären Ausbildungszeit betragen. Diese wiederum wird von der Ausbildungsordnung festgelegt. Nach der Empfehlung des BIBB zur Teilzeitausbildung soll als Richtschnur eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden nicht unterschritten werden.

Der Antrag auf Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist gemeinsam von den Vertragsparteien zu stellen. Dies muss schriftlich erfolgen. Eine Erklärung des Betriebs sowie der Berufsschule ist beizufügen. Der Antrag muss bei der zuständigen Stelle eingereicht werden, vgl. Hergenröder (2008: 49).

Statistische Rahmendaten

Angesichts der seit 2006/2007 stark sinkenden Zahlen an Ausbildungsplatzbewerber/innen und dem zunehmend durch die Betriebe beklagten Problem der mangelnden Eignung der Schulabgänger/innen für eine Berufsausbildung rücken bisher eher vernachlässigte Gruppen wie u.a. die der Alleinerziehenden stärker in den Fokus. Sie werden allmählich als gesellschaftliches Potenzial angesehen, vgl. BMBF (2011: 7).

Wenngleich dieses beschriebene Potenzial bei Weitem noch nicht ausgeschöpft ist, so gab es laut BIBB-Datenblatt im Jahr 2012 immerhin 1.344 TZA-Neuabschlüsse⁴ bundesweit, wovon 141 in Baden-Württemberg geschlossen wurden. Das entspricht, ausgehend von einem verhältnismäßig niedrigen Grundniveau, einem bundesweiten Anstieg von rund 15% im Vergleich zu 2011.⁵

⁴ Die Gesamtzahl der Ausbildungs-Neuabschlüsse lag im Vergleich dazu bei 549.003 im Jahr 2012.

⁵ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen die Zahlen für das Jahr 2013 leider noch nicht vor.

Nach Angaben des BIBB betrug im Jahr 2011 der Frauenanteil an den abgeschlossenen TZA-Verträgen 92,2%. Auszubildende mit einem neu abgeschlossenen Teilzeitvertrag sind mit durchschnittlich 24,7 Jahren deutlich älter als im dualen System insgesamt (20 Jahre). Der Anteil der Verträge, die von einer der beiden Vertragsseiten vorzeitig wieder gelöst werden, betrug im Jahr 2011 37% und liegt damit über der Lösungsquote von durchschnittlich 24,4%. Die Erfolgsquote unter den Teilnehmenden an den Abschlussprüfungen ist mit 90,8% vergleichsweise hoch, vgl. Gericke /Lissek (2013: 6).

Am häufigsten wurden nach Auskunft des BIBB-Datensystems, das sich auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder stützt, in 2011 die folgenden Berufe für eine Teilzeitausbildung gewählt (**farbig markiert dahinter die Anzahl der Alleinerziehenden, die im Rahmen von AITA diesen Ausbildungsberuf gewählt haben**):

- | | |
|---|-------------------|
| ▪ Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (153 ⁶) | 2 bei AITA |
| ▪ Verkäufer/-in (135) | 2 bei AITA |
| ▪ Bürokaufmann/Bürokauffrau (129) | 6 bei AITA |
| ▪ Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (93) | 2 bei AITA |
| ▪ Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (72) | / |
| ▪ Friseur/-in (54) | 2 bei AITA |
| ▪ Medizinische/r Fachangestellte/r (45) | 1 bei AITA |
| ▪ Notarfachangestellte/r (33) | / |
| ▪ Verwaltungsfachangestellte/r (33) | / |
| ▪ Rechtsanwaltsfachangestellte/-r (30) | / |

Weitere in AITA gewählte Ausbildungsberufe

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ▪ Erzieherin | 8 bei AITA |
| ▪ Altenpflegehelferin | 6 bei AITA |
| ▪ Altenpflegerin | 3 bei AITA |
| ▪ Gesundheits- und Krankenpflegerin | 3 bei AITA |
| ▪ Kinderpflegerin | 1 bei AITA |
| ▪ Fachkraft für Lagerlogistik | 2 bei AITA |

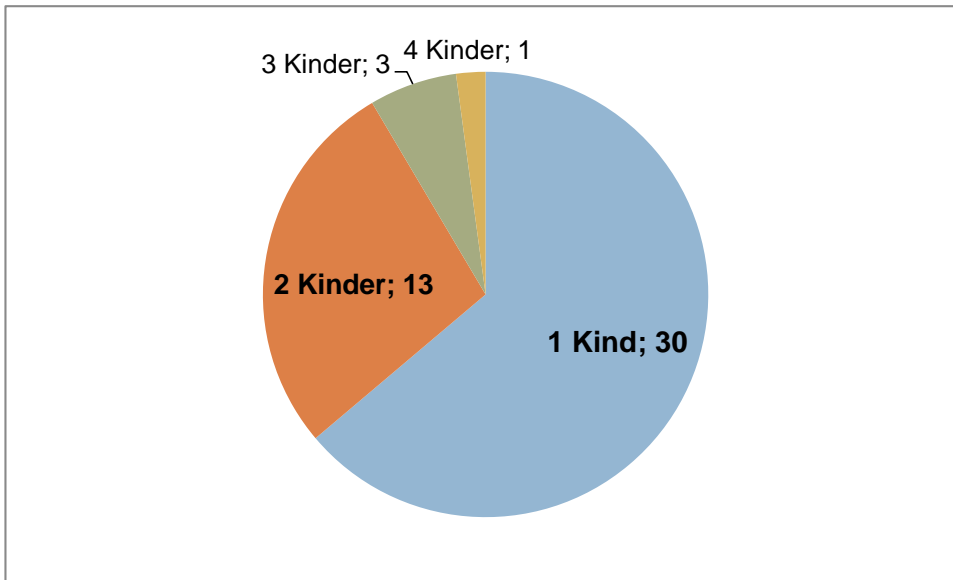
⁶ Zahl der Neuabschlüsse absolut

- Sport- und Fitnesskauffrau **2 bei AITA**
- Kauffrau im Groß- und Außenhandel **1 bei AITA**
- Gestalterin für visuelles Marketing **1 bei AITA**
- Hauswirtschafterin **1 bei AITA**
- Hotelfachfrau **1 bei AITA**
- Änderungsschneiderin **1 bei AITA**
- Tischlerin **1 bei AITA**
- Teilzeitstudium Eventmanagement **1 bei AITA**

Die statistischen Rahmendaten der durch AITA geförderten Frauen weisen im Vergleich zu den eben dargestellten Eckdaten die folgenden Merkmale auf: von den insgesamt 179 geförderten Frauen (Stand 31.07.2014), haben sich bisher 47 für eine TZA oder eine TZ-Umschulung entschieden. Das ist für die verhältnismäßig kurze Projektlaufzeit ein ausgesprochen guter Wert. Neben dem Ausbildungsberuf Erzieherin wurden recht häufig Pflege- und Heilberufe sowie kaufmännische Berufe gewählt.

Diese 26% (N 47) der durch AITA geförderten Alleinerziehenden haben somit die ersten Hürden überwinden können und erfolgreich einen Ausbildungsvertrag unterschrieben. Da sich die Zielgruppe zum Teil noch in Ausbildung befindet bzw. die Aufnahme einer TZA kurz bevor steht, können derzeit noch keine Aussagen zur Lösungs- und Erfolgsquote gemacht werden.

Die 47 erfolgreich in TZA oder TZ-Umschulung vermittelten Frauen lassen sich wie folgt charakterisieren: Die Altersspanne der der Frauen reicht von 20 bis 43 Jahren, wobei die Mehrzahl zwischen 23 und 37 Jahre alt ist. Das Durchschnittsalter liegt mit 30 Jahren deutlich über dem bundesweiten Durchschnittsalter (24,7 Jahren) von TZ-Auszubildenden.



Die Mehrzahl der Frauen (N 30) hat ein Kind, ein gutes Viertel hat zwei Kinder, 3 Frauen haben drei Kinder und eine Frau vier Kinder.

ABBILDUNG 3: ANZAHL DER KINDER JE FRAU

64% (N 30) der erfolgreich in TZA bzw. TZ-Umschulung vermittelten Frauen haben Migrationshintergrund.

Mit einer Ausnahme verfügen alle 47 Frauen über einen Schulabschluss. Zehn Frauen haben dabei den Abschluss im Ausland erworben.

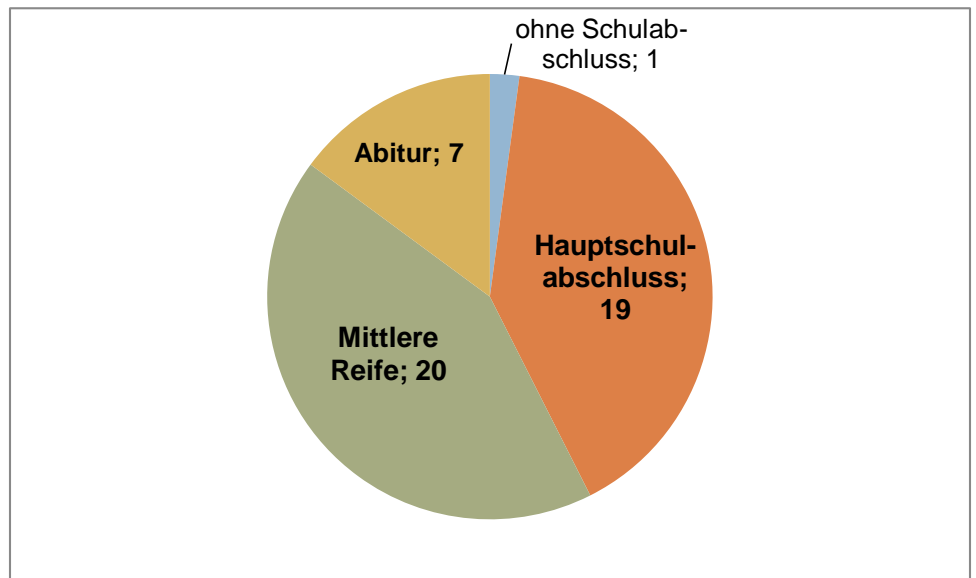


ABBILDUNG 4: SCHULABSCHLUSS DER ERFOLGREICH IN TZA VERMITTELTEN FRAUEN

Lebenssituation Alleinerziehender ohne Berufsausbildung

Die nachfolgenden Textauszüge stammen aus Forschungsergebnissen von Prof. Marianne Friese. Sie befragte 2008 u.a. junge Mütter in Vorbereitung bzw. Ausübung einer TZA, Ausbildungspersonal und sozialpädagogisches Begleitpersonal in Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen, vgl. LIFE (2008: 36–37). Die Befunde können in weiten Teilen auch auf die Zielgruppe von AITA übertragen werden, auch wenn nicht alle darin geförderten Frauen vergleichsweise „jung“ sind.

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

Die größte Belastung für junge Mütter besteht darin, Familie und Ausbildung miteinander zu vereinbaren, das heißt vor allem, ständig unter Zeitmangel zu leiden. Junge Mütter erleben den alltäglich zu bewältigenden Balanceakt häufig als psychisch und physisch überfordernd. Sie wünschen sich mehr Zeit für sich selbst. Verbunden mit der Überlastung sind auch eigene Schuldzuweisungen hinsichtlich der nicht immer funktionierenden Alltagsorganisation und dem schlechten Gewissen gegenüber dem Kind. Als besonders belastend empfinden junge Mütter auch die fehlenden bzw. nicht ausreichenden Kinderbetreuungsangebote, insbesondere die Schwierigkeit, dass Ausbildungszeiten und vorhandene Kinderbetreuungszeiten oft nicht übereinstimmen sowie die fehlende Wohnortnähe. Besonders alleinerziehende Frauen und Mütter mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine verlässliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, wobei sie institutionelle Regelangebote der Betreuung durch Tagesmütter vorziehen. In den Befragungen des

Projekts MOSAIK wurde deutlich, dass insbesondere sehr junge Mütter und bildungsferne Mütter einer Betreuung durch Tagespflege ablehnend gegenüberstehen, da sie in dieser familienorientierten Betreuungsform eine Konkurrenz zur eigenen Mutterrolle sehen. Priorität hat die Nutzung von Regelangeboten in Wohnortnähe.

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

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

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

Unter Berücksichtigung all dieser Hintergrundinformationen erfolgt nun zunächst eine Analyse der spezifischen Kompetenzen, die alleinerziehende Frauen im Vergleich zu kinderlosen Bewerber/innen mitbringen und in einer Berufsausbildung gezielt zur Entfaltung bringen können.

KOMPETENZANALYSE

Leitfrage: Über welche fachlichen, sozialen und personellen Eigenschaften verfügen alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug, die im Sinne eines Kompetenztransfers in der Ausbildung nutzbar sind?

Viele Studien, die im Zusammenhang TZA und junge Elternschaft oder Alleinerziehende erstellt wurden, legen ihren Fokus eher auf die Lebenssituation der Betroffenen sowie auf die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und weniger auf die besonderen Kompetenzen der alleinerziehenden Auszubildenden im Vergleich zu kinderlosen Auszubildenden. Vermutungen, wie beispielsweise „[b]ei der Zielgruppe dürfte es sich um Auszubildende handeln, die aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation (wie Pflegetätigkeit oder Elternschaft) ein hohes Verantwortungsbewusstsein und gute Organisationskompetenzen mitbringen.“ Gericke / Lissek (2013: 7), werden nur selten empirisch unterfüttert. Mit den vorliegenden Forschungsergebnissen, die im Rahmen des Projektes AITA erhoben wurden, soll daher der Versuch unternommen werden, diese Lücke zu schließen. Die Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf landes- oder gar bundesweite Repräsentativität. Dennoch sollen sie einen Eindruck vermitteln, der durch weitere Untersuchungen in diesem Feld durchaus noch intensiver durchdrungen werden könnte.

Ausgehend von dem eingangs dargestellten Modell I, sind folgende Befunde zu konstatieren. Hinsichtlich der Personalkompetenz sind die Selbst- und Fremdeinschätzungen relativ übereinstimmend: sowohl die Zielgruppe als auch die Ausbilder/innen und Projektverantwortlichen sind der Meinung, dass die Eigenschaften

- *Selbstständigkeit*
- *Zuverlässigkeit*
- *Verantwortungsbewusstsein*
- *Leistungsbereitschaft / Zielorientierung*
- *Haltung* im Sinne eines gepflegten Äußeren

stark bzw. stärker als bei noch kinderlosen Auszubildenden ausgeprägt sind. Die alleinerziehenden Frauen „sehen“ die Arbeit eher und nehmen sie an. „Von den Angehörigen der Heimbewohner bin ich mit Note 1 beurteilt worden.“ (INT 1)

Nach Einschätzung v.a. der Projektverantwortlichen sind sich die alleinerziehenden Frauen sehr bewusst, dass es notwendig ist, sich beruflich zu etablieren. Sie möchten ihrem Kind/ihren Kindern ein Vorbild sein, ihm/ihnen etwas bieten können, eine eigene Existenz dauerhaft aufbauen. Dieser Wunsch wird von manchen Frauen aber auch als hohe Belastung empfunden. Durch das Kind/die Kinder fühlen sie sich zudem motiviert, sich Ziele zu stecken und diese zu verfolgen. Sie möchten als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft wahrgenommen werden, wobei sie die Ausbildung als ein wichtiges Element dessen erachten.

Die alleinerziehenden Frauen schätzen sich außerdem als relativ belastbar ein. Ausbilder/innen und Projektverantwortliche sehen bzgl. der *Belastbarkeit* allerdings keinen Unterschied zu kinderlosen Auszubildenden.

Die Ausbilder/innen sehen die Zielgruppe im Vergleich zu kinderlosen Bewerber/innen relativ gut mit *Selbstvertrauen* ausgestattet. Diese Einschätzung wird weder von den alleinerziehenden Frauen noch von den Projektverantwortlichen bzw. Mentor/innen geteilt. „Sie trauen sich oft weniger zu als in ihnen steckt.“ (INT 17) Das Selbstvertrauen schwindet, je länger sie keinen qualifizierten Berufsalltag haben. Sie trauen sich dann immer weniger zu noch beruflich Fuß fassen zu können. Während der TZA fehlt es ihnen häufig an Selbstvertrauen in ausgewiesenen Prüfungssituationen. Zudem sehen sich manche Frauen im Laufe der TZA überfordert und haben Angst, in alte Muster zu verfallen. Durch das Kennenlernen anderer Frauen, die sich in einer ähnlichen Lebenssituation befinden, sowie während der gesamten Ausbildungszeit erfahren sie jedoch Stärkung. „Ich kann förmlich beobachten, wie sie im Laufe der Ausbildung an Selbstvertrauen gewinnen.“ (INT 18) „Ihre Haltung wird selbstbewusster, sie kleiden sich anders, sie erleben Zugehörigkeit, im Team und gesellschaftlich.“ (INT 19)

Mangelnde *Kritikfähigkeit* sieht die Zielgruppe als ihre Schwäche an und möchten daran gerne arbeiten. Auch die befragten Ausbilder/innen und Projektverantwortlichen sehen die Alleinerziehenden hinsichtlich der Kritikfähigkeit und *Konzentrationsfähigkeit* in keinem Vorteil gegenüber kinderlosen Auszubildenden. Durch gezieltes Training in den Vorbereitungsseminaren und während der Ausbildung entwickelt sich jedoch auch ihre Kritikfähigkeit weiter, außerdem entwickeln sie Mut, Missstände oder Missverhalten anzusprechen.

Die Eigenschaft *Flexibilität* wird in den Interviews von der Zielgruppe anders ausgelegt als von den Ausbilder/innen. Demnach sehen die alleinerziehenden Frauen in dieser Eigenschaft neben einer zeitlichen auch eine inhaltliche Dimension. Ihnen ist sehr bewusst, dass sie zeitlich nur sehr eingeschränkt flexibel sind. Sie schreiben sich allerdings eine hohe Flexibilität hinsichtlich wechselnder Arbeitsinhalte zu. Diese Selbsteinschätzung wird von den Projektverantwortlichen bestätigt: „Sie bringen eine große Bereitschaft mit, in verschiedene Richtungen zu denken.“ (INT 18) „Sie lassen sich viele eher auf neue Aufgaben ein.“ (INT 19) Die Ausbilder/innen fassen unter Flexibilität hingegen meist nur die zeitliche Dimension und sehen hier teilweise deutliche Unterschiede zu anderen Auszubildenden ohne familiäre Betreuungsverpflichtungen.

Hinsichtlich der Sozialkompetenz wurden die folgenden beiden Eigenschaften von allen drei befragten Akteursgruppen als stark bzw. stärker ausgeprägt als bei noch kinderlosen Auszubildenden eingeschätzt:

- *Gemeinschaftssinn / Engagement*
- *Hilfsbereitschaft*

Die alleinerziehenden Frauen sehen sich zudem als ausgesprochen *kommunikationsfähig* an. Dies wird jedoch weder von den Ausbilder/innen noch von den Projektverantwortlichen als stärker ausgeprägt eingeschätzt als bei vergleichbaren kinderlosen Bewerber/innen. Die Kommunikationsfähigkeit stößt, so die Beobachtung in den Interviews, nur bei wenigen Frauen aufgrund mangelhafter Deutschkenntnisse an ihre Grenzen. Größtenteils sind die Frauen sehr engagiert, wollen beispielsweise auch Probleme oder Missstände im Betrieb ansprechen und sie gemeinsam mit Kolleg/innen und Vorgesetzten lösen.

Die Frauen nehmen sich auch als sehr *teamfähig* wahr, was von einigen Ausbilder/innen ähnlich gesehen wird. Die Projektverantwortlichen können diesbezüglich allerdings kaum Unterschiede zur kinderlosen Vergleichsgruppe feststellen. Ein ähnlich zweigeteiltes Bild zeigt sich bei der *Bereitschaft zu Toleranz und Solidarität*. Auch diesbezüglich sieht sich die Zielgruppe relativ gut ausgestattet. Im Vergleich zu kinderlosen Auszubildenden sehen alle befragten Projektverantwortlichen diese Eigenschaft bei der Zielgruppe durchaus als stärker ausgeprägt an. Die Ausbilder/innen können diesen Unterschied jedoch nicht geschlossen bestätigen.

Mit der *Konfliktfähigkeit* verhält es sich ähnlich wie mit der bereits weiter vorne dargestellten Kritikfähigkeit. Sie wird weder von der Zielgruppe als stark ausgeprägt wahrgenommen noch von den Ausbilder/innen und Projektverantwortlichen als deutliches Unterscheidungsmerkmal angeführt.

Hinsichtlich der Methodenkompetenz wird der Zielgruppe von den Ausbilder/innen ein stärker ausgeprägtes *selbstständiges Anwenden, Reflektieren und Weiterentwickeln von Arbeitsverfahren* sowie *Lösungs- oder Lernstrategien* attestiert. Besonders hervorgehoben werden dabei immer wieder die gute Organisiertheit und das gute Zeitmanagement der alleinerziehenden Frauen. Ihnen fällt die Bewältigung mehrerer Aufgaben gleichzeitig (Multitasking) leichter als den kinderlosen Auszubildenden. Sie gehen die Arbeitsverfahren oft auch sehr pragmatisch an und schauen sich bewusst in ihrem Arbeitsumfeld nach nachahmenswerten Vorbildern um. Dieser Befund gilt ebenso für mögliche Lernstrategien. „Sie erarbeiten sich vieles selbst, reflektieren darüber und verinnerlichen es deshalb auch besser.“ (INT 18) Speziell in den Vorbereitungsseminaren nehmen das Vertrauen und die Offenheit im Zeitverlauf zu, wodurch die Frauen lernen, sich offen Feedback zu geben und dadurch weiter kommen. „Ich kann förmlich beobachten, wie einige an Struktur gewinnen.“ (INT 19)

Wenn auch etwas weniger deutlich als bei der Methodenkompetenz, so wurde der Zielgruppe doch auch von einigen Ausbilder/innen eine vergleichsweise stark ausgeprägte Fachkompetenz bestätigt. Betont wurde dabei v.a. die *zielorientierte, sachgerechte* und *selbstständige* Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben und Probleme mit Hilfe fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewältigen und das Ergebnis zu beurteilen. Besonders die Fachkompetenz, deren Erwerb während der Ausbildung im Vordergrund steht, stellt für die TZ-Auszubildenden allerdings eine besondere Herausforderung dar, da ihnen de facto weniger Zeit zum Aneignen, Anwenden, Erleben und Reflektieren zur Verfügung steht. „In der geringeren Arbeitszeit versuchen wir das Gleiche zu leisten wie die in der Vollzeitausbildung.“ (INT 7)

Aus Sicht der Ausbilder/innen ist die Zielgruppe per se „ausbildungsreifer“ als andere Bewerber/innen. Diese Einschätzung wird fast durchgängig mit der Verantwortung begründet, die die alleinerziehenden Frauen für ihr Kind/ihre Kinder tragen. „Für sie steht viel

auf dem Spiel.“ (INT 13) Außerdem werden die Frauen als gewissenhafter wahrgenommen. Sie übernehmen Verantwortung für ihr eigenes Handeln und erscheinen gefestigter in ihren Zielen und Werten. Zudem legen sie ein reiferes Auftreten an den Tag und gehen wesentlich reflektierter an Dinge heran.

All diese Erkenntnisse decken sich weitestgehend mit den Ergebnissen von M. Friese, die in ihren Ausführungen u.a. auf die *Ursachen* für diese verhältnismäßig stark ausgeprägten Eigenschaften eingeht: „Die schwierige Lebenssituation vieler junger Mütter mündet nicht zwangsläufig in fehlende Motivationslagen hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Erwerbsabsichten. Im Gegenteil: Junge Mütter zeichnen sich durch ein großes Interesse an qualifizierter Ausbildung und sinnstiftender Beschäftigung aus. „Ausbildung statt Sozialhilfe“ ist ein explizites Ziel der jungen Frauen, das sich aus der biografischen Erfahrung der Isolation speist sowie aus der Erkenntnis über die Bedeutung einer Ausbildung als Chance zur Einmündung in das Berufs- und Erwerbssystem. Entscheidende Motive sind darüber hinaus die Vorbildfunktion für die eigenen Kinder und der Wunsch, für sich und die Kinder eine ökonomisch und sozial eigenständige Lebensführung sowie gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. (...) Neben der hohen Motivation und Bildungsaspiration entwickeln junge Mütter Stärken aus ihrer Erziehungsverantwortung, dem Umgang mit Behörden und Institutionen, der Bewältigung des spannungsreichen Alltags sowie aus Prozessen der im weiblichen Lebenszusammenhang erworbenen Kompetenzen ein hohes Maß an Sozialkompetenz, Verantwortlichkeit, Zuverlässigkeit sowie Organisations- und Vernetzungskompetenz. Diese im Alltag erworbenen Ressourcen werden produktiv in die Ausbildung, in die Entwicklung fachlicher Kompetenzen und in Netzwerkstrukturen eingebracht.“ LIFE (2008: 37–38)

Hinsichtlich der stark ausgeprägten Sozialkompetenz benennt Friese folgende Ursachen: „[Die] Erfahrungen der Mutterschaft, die besondere Anforderungen an Geduld und Konfliktbewältigung, an die Fähigkeit zu Empathie und Diplomatie sowie an Kompetenzen zur Stressbewältigung in schwierigen und ungeplanten Situationen stellt. Junge Mütter sehen sich nicht pauschal als benachteiligte Gruppe. Einige betonen die Sinnstiftung durch die Mutterschaft und die damit erworbenen emotionalen und sorgenden Kompetenzen. Andere Mütter sehen zwar die beruflichen und privaten Nachteile, die sie durch ihre Mutterschaft erworben haben, akzeptieren diese aber als Preis für die Entscheidung, Kinder

haben zu wollen. Eine andere Gruppe betont die beruflichen Nachteile für Frauen mit Kindern. Dabei reflektieren sie zum einen die Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, zum anderen die geschlechtsspezifischen Nachteile gegenüber männlichen Auszubildenden.“ LIFE (2008: 38)

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die alleinerziehenden Frauen, die im Rahmen von AITA bereits eine Ausbildung begonnen haben oder kurz davor stehen und schon erste Eindrücke beispielsweise durch ein Praktikum im potenziellen Ausbildungsbetrieb hinterlassen konnten, eine ganze Reihe wertvoller Eigenschaften mitbringen, die definitiv im Sinne eines Kompetenztransfers in der Ausbildung nutzbar sind. Außerdem unterscheiden sie sich durch einige Eigenschaften in besonderer Weise von kinderlosen Auszubildenden, so dass sie teilweise sogar als ausbildungsreifer bezeichnet werden.

BEDARFSANALYSE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN

Leitfrage: Welche fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen stellen Unternehmen an Auszubildende?

Um den TZA-Interessierten das Arbeitsspektrum, das auf sie zukommt, zu verdeutlichen und um die potenziellen Auszubildenden besser kennenzulernen, legen fast alle Unternehmen, mit denen im Rahmen der Studie gesprochen wurde, Wert auf ein mehrtägiges bis vierwöchiges Praktikum. In dieser Zeit findet ein erster Abgleich der Unternehmensanforderungen mit den bereits vorhandenen Kompetenzen der Bewerberinnen statt. Diese Zeit dient den Praktikantinnen allerdings auch dazu, sich selbst auszuprobieren und Mut zu fassen für den nächsten bedeutenden Lebensabschnitt: ihre Berufsausbildung.

Hinsichtlich der fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen unterscheiden sich die Angaben je nach Branche, Unternehmensart und Ausbildungsberuf teilweise erheblich. Gemein ist ihnen allen lediglich die Forderung nach grundlegenden Deutsch- und Mathematikkenntnissen sowie nach Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, einem grundsätzlichen Interesse an den Arbeitsinhalten bzw. Produkten und Teamfähigkeit v.a. auch in Stresssituationen.

Die *Ausbildungsbetriebe aus dem Bereich der Beschäftigungsförderung* legen darüber hinaus noch Wert auf Motivation, den Willen zur Veränderung sowie ein gewisses handwerkliches Geschick und mathematische Grundkenntnisse im Falle handwerklich-technischer Berufe. Alle weiteren Anforderungen können während der Ausbildungszeit erlernt werden, so die Überzeugung der Befragten, weshalb die Auszubildenden dann auch gezielt Unterstützung erfahren.

Für die *kaufmännischen Berufe*⁷ bemisst sich das fachliche Anforderungsprofil v.a. an der Form des Kundenkontakts. Wird größtenteils sowohl mündlich als auch schriftlich kommuniziert, so werden gute Deutschkenntnisse mit allen vier Aspekten gefordert (mündlicher Ausdruck, schriftliches Ausdrucksvermögen, Rechtschreibung und Zeichensetzung). Beschränkt sich der Kundenkontakt eher auf einen mündlichen Austausch, zählen das schriftliche Ausdrucksvermögen, die Rechtschreibung und Zeichensetzung nicht zu den wichtigsten Kriterien. In diesen Fällen steht vielmehr eine kundengerechte Ansprache im Vordergrund. Englischkenntnisse und IT-Kenntnisse werden als Selbstverständlichkeit angesehen. Ebenfalls erwartet werden Freundlichkeit, Engagement, ein ausgeprägter Wille, Prozesse abzuschließen und die Bereitschaft hinzuzulernen: in Form kollegialer Beratung, mittels betrieblicher Angebote und auch in der Freizeit.

Bezüglich der *Ausbildungsberufe im Einzelhande*⁸ zeigt sich ein etwas anderes Bild, das stark von der Ausbildungsphilosophie des befragten Unternehmens geprägt zu sein scheint und dem von Trägern aus dem Bereich der Beschäftigungsförderung (siehe oben) ähnelt. „Die Auszubildenden, die zu uns kommen, sind oft sehr problembelastet. Wir stellen nicht gleich Anforderungen an sie. Sie werden bei uns, nachdem Vertrauen aufgebaut wurde, ihren Fähigkeiten entsprechend qualifiziert. (...) Anhand der Zeugnisse sehe ich ja schon wo die Schwächen liegen.“ (INT 13) Wichtig ist dem Unternehmen allerdings Freundlichkeit, Engagement und ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild.

⁷ Hier speziell bezogen auf Groß- und Außenhandelskaufleute sowie Sport- und Fitnesskaufleute

⁸ Hier speziell bezogen auf Verkäufer/-in

Im Falle der *Pflege- und Heilberufe*⁹ wird Wert auf gute Deutschkenntnisse (mündlicher Ausdruck und schriftliches Ausdrucksvermögen), Mathematikkenntnisse (Grundrechenarten und Prozentrechnen/Dreisatz), um beispielsweise Medikamente korrekt verabreichen zu können, sowie grundlegende IT-Kenntnisse gelegt. Hinzu kommen für diese Ausbildungsberufe noch Sachverstand und Kommunikationsfähigkeit, die sich v.a. in Verhandlungsgeschick gegenüber Institutionen wie beispielweise Versicherungen und im Sinne einer Fürsprache für die Patienten bewähren müssen. Außerdem wird Fürsorglichkeit, Empathie, die Freude am Umgang mit Menschen, Kreativität, Organisationstalent, die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, Konfliktfähigkeit und Stabilität¹⁰ für wichtig erachtet. Als großer Vorteil im Rahmen der Ausbildung und im späteren Berufsalltag wird Lebenserfahrung gewertet, die von den Bewerber/innen mitgebracht wird. Sie wird Müttern unabhängig ihres Alters in der Regel zugesprochen, so die Auskunft des ausbildenden Unternehmens.

Für *Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe*¹¹ wird hinsichtlich der fachlichen Anforderungen explizit auf die Zeugnisnoten geachtet. Gute Deutschkenntnisse (mündlicher Ausdruck), Englischkenntnisse sowie Mathematikkenntnisse (Grundrechenarten und Prozentrechnen/Dreisatz) werden als Muss bezeichnet. IT-Kenntnisse sind von Vorteil, können aber auch erst während der Ausbildung erlernt werden, sie sind folglich kein Ausschlusskriterium. Jede weitere Fremdsprache ist willkommen und spricht für die Bewerberin. Ein gepflegtes Äußeres ist ebenso wie die Freude an der „Gastgeberrolle“ wichtig. Hinzu kommt das Hand-in-Hand Arbeiten, die Verlässlichkeit und der respektvolle Umgang mit Kolleg/innen. Selbstständigkeit, der offene, wache Blick für Dinge, die zu erledigen sind, Flexibilität und Belastbarkeit, gerade wenn fünf Dinge gleichzeitig gemacht werden sollen, all das zählt ebenso zum Anforderungsprofil in dieser Branche. „Der Kunde reagiert oft emotional, das müssen wir professionell auffangen können.“ (INT 9) Schließlich wird auch die Bereitschaft zu kontinuierlichen Schulungen beispielsweise zu Weinkunde, Servierarten oder neuen Arbeitsabläufen erwartet.

⁹ Hier bezogen auf Altenpflegehelfer/-in

¹⁰ In dem Sinne, dass beispielsweise unangenehme Gerüche nicht schockieren oder der Umgang mit Alten und Kranken nicht ablehnende Gefühle hervorruft.

¹¹ Hier bezogen auf Hotelfachmann/-frau

Hinsichtlich der *Handwerksberufe*¹² zeigt sich folgendes Bild: zentral ist handwerkliches Geschick, eine gute mündliche Ausdrucksweise auf Deutsch sowie mathematische Grundkenntnisse (Grundrechenarten und Prozentrechnen/Dreisatz), um beispielsweise Tönungen korrekt mischen zu können. Daneben ist eine aufgeschlossene Art wichtig, eine proaktive Haltung und eine gewisse kommunikative Reife, um beispielsweise Unklarheiten des Auftrags direkt mit dem Kunden klären zu können. Da in dem befragten Unternehmen sehr vieles standardisiert abläuft, werden während der Ausbildung die Abläufe intensiv trainiert und die Auszubildenden entsprechend stark korrigiert. Sie sind sehr gefordert, sollten sich gut organisieren können und absolut kritikfähig sein.

Aus Sicht der Projektverantwortlichen, die aufgrund ihrer Rolle teilweise intensiven Kontakt zu potenziellen oder de facto TZ-Ausbildungsbetrieben unterhalten, werden ähnliche Anforderungsprofile skizziert. Sie betonen darüberhinaus die Eigenschaften Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Belastbarkeit sowie allgemein die Sozialkompetenz mit all den dazugehörigen Eigenschaften.

Auf die Frage, welches Anforderungsprofil das jeweilige Unternehmen an die Bewerberin richtet, erhält man von der Zielgruppe selbst äußerst unterschiedliche Antworten. Ein Teil der Befragten führt konkret Computerkenntnisse, gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift oder Fremdsprachenkenntnisse an bzw. die Bereitschaft diese weiter auszubauen. Ein anderer Teil kommt bei der Frage eher auf Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, (Kunden-)Freundlichkeit oder Interesse an den Arbeitsinhalten zu sprechen. Erwähnt wird auch die von ihnen erwartete verlässlich zu regelnde Kinderbetreuung und die regelmäßige Anwesenheit in der Berufsschule. Auch der Vergleich mit kinderlosen Auszubildenden in Vollzeit wird gezogen: „Wir müssen viel lernen, genau so viel wie die anderen Azubis ohne Kind.“ (INT 7)

Keiner der Befragten ist jedoch ein schriftlich fixiertes Anforderungsprofil in Erinnerung, welches das Ausbildungsunternehmen ihnen eventuell einmal vorgelegt hat. Viele Informationen scheinen aus der Praktikumszeit zu stammen: „Der Inhaber hat mir genau gesagt, was er von mir erwartet.“ (INT 6) Dieses lediglich mündlich erwähnte Anforderungsprofil scheint üblich zu sein, denn auch die befragten Ausbilder/innen bestätigen, dass diesbezüglich nichts schriftlich festgehalten wird. Lediglich ein Unternehmen verweist auf

¹² Hier bezogen auf Friseur/-in

die schriftliche Stellenbeschreibung, die im Zuge der Ausbildungsplatzausschreibung erstellt wurde. Ein anderes Unternehmen nennt an dieser Stelle die Ausbildungsordnung mit dem darin enthaltenen Ausbildungsrahmenplan

Exkurs: In diversen Internetforen wird Ausbildungsbetrieben die Erstellung von Anforderungsprofilen empfohlen. Die IHK Region Stuttgart bietet Unternehmen beispielsweise auch explizit ihre Unterstützung bei der Ausarbeitung solcher Profile an und hilft im weiteren Auswahlverfahren beim Abgleich des Anforderungsprofils mit den Qualifikationen des/der Bewerber/-in.¹³ Auf der Webseite der IHK Frankfurt am Main finden sich außerdem allgemeine *Erwartungen an Schulabgänger/innen* (siehe Anhang), an denen sich solch ein Anforderungsprofil ebenfalls orientieren könnte.

Festzuhalten bleibt, dass das vorangeschaltete Praktikum ein zentrales Element ist, um die Anforderungen des Unternehmens im Detail kennenzulernen. Nichtsdestotrotz müssen die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe viel früher bekannt sein, um erstens geeignete Alleinerziehende für offene TZA-Plätze identifizieren zu können und zweitens interessierte Alleinerziehende speziell in den Bereichen zu fördern, in denen gegebenenfalls noch Diskrepanzen zum Geforderten bestehen.

¹³ Siehe

http://www.stuttgart.ihk24.de/linkableblob/sihk24/aus_und_weiterbildung/downloads/1439566/.26./data/Flyer_Azubi_gesucht-data.pdf (Zugriff: 09.04.2014)

BEDARFSANALYSE AUS SICHT DER ALLEINERZIEHENDEN FRAUEN

Leitfrage: Welche Rahmenbedingungen müssen für die alleinerziehenden Frauen im ALG II-Bezug gegeben sein, damit sie die Ausbildung erfolgreich absolvieren können?

Die ermittelten Rahmenbedingungen können grob in persönliche und strukturelle Voraussetzungen unterteilt werden, wobei sich Angaben zu den persönlichen Voraussetzungen teilweise mit den bereits dargestellten geforderten Kompetenzen überschneiden. Aus Sicht der Projektverantwortlichen / Mentor/innen sollte demnach Folgendes für die Zielgruppe gegeben sein:

Persönliche Voraussetzungen

- Wille / Durchhaltevermögen „Die Frauen müssen sich Gedanken über ihre Zukunft machen, sich Ziele gesteckt haben und den Willen in sich spüren, ihre eigene Zukunft mitzugestalten.“ (INT 17)
- Motivation
- Belastbarkeit
- Organisationstalent; in der Lage sein, sich ein gutes Netzwerk aufzubauen
- lösungsorientiertes Denken / Strukturiertheit
- Kommunikationsfähigkeit
- Verhandlungsfähigkeit: in Kenntnis der eigenen Grenzen die Grenzen im Arbeitsalltag aushandeln können
- Prioritäten setzen können
- Konzentrationsfähigkeit

Strukturelle Voraussetzungen

- Finanzierung der Ausbildung: Da für gewöhnlich das Ausbildungsgehalt geringer ausfällt als die Hartz IV-Bezüge, die den alleinerziehenden Frauen zustehen, erscheint für viele Frauen die TZA finanziell kaum machbar. Den Projektverantwortlichen fällt in dieser Situation eine besondere Beratungsaufgabe zu, da es die Ausbildungsbetriebe in der Regel nicht als ihre Aufgabe ansehen, mit den Auszubildenden etwaige Finanzierungsschwierigkeiten zu besprechen, und dieses Thema zudem vor Beginn der TZA geklärt sein sollte. Die Zielgruppe stößt diesbezüglich schnell an ihre Grenzen und ist auf externe Beratungsangebote angewiesen.

Die AITA-Projektverantwortlichen konnten beispielsweise in einer Region gemeinsam mit dem Jobcenter die Lösung herbeiführen, wonach die TZA als Umschulung deklariert werden kann. Den Ausbildungsbetrieben entstehen dadurch keine Auszubildendengehälter, das Jobcenter finanziert die Umschulung, fordert im Gegenzug von den Frauen aber die Teilnahme an einem psychologischen Test, in dem u.a. die Belastbarkeit und das Durchsetzungsvermögen der Anwärtlerin überprüft wird.

- Verlässliche und lückenlose Kinderbetreuung: sie sollte u.a. auch eine gewisse Flexibilität aufweisen und zur Not Betreuungsangebote beinhalten, die Übernachtungen der Kinder ermöglicht. „Die Mutter möchte wissen, dass es dem Kind gut geht.“ (INT 19)
- Ausbildungsbegleitendes Coaching/Mentoring: dieses sollte nicht mit Beginn der Ausbildung enden, sondern gegebenenfalls sogar bis in die ersten Monate nach Ende der Ausbildung hineinreichen.
- Praktikum/Hospitanz im Vorfeld der TZA: es sollten Möglichkeiten geschaffen werden, den potenziellen Ausbildungsbetrieb einschließlich des gewünschten Ausbildungsberufs im Vorfeld kennenlernen zu können. „Die Frauen müssen wissen, worauf sie sich einlassen.“ (INT 16)
- Akzeptanz der kinderbetreuungsrelevanten Rahmenbedingungen: der Ausbildungsbetrieb bzw. spätere Arbeitgeber sollte die Besonderheiten der Zielgruppe kennen und sie akzeptieren. Hierzu zählen in erster Linie manche zeitlichen Einschränkungen aufgrund der zu organisierenden Kinderbetreuung.
- Lage bzw. Erreichbarkeit der Berufsschule: die Wahl der Berufsbilder hängt derzeit noch sehr stark vom Standort der zuständigen Berufsschule ab. Sie muss so gut erreichbar sein, dass der regelmäßige Schulbesuch mit der Kinderbetreuung in Einklang gebracht werden kann.
- Enger Kontakt zwischen Mentor/in und Ausbildungsbetrieben von Beginn an: sie sollten sich regelmäßig austauschen, um bei Bedarf frühzeitig reagieren zu können.

Die befragten alleinerziehenden Frauen gingen hinsichtlich der erforderlichen Rahmenbedingungen größtenteils auf die strukturellen Voraussetzungen ein, auf deren Schaffung und Ausgestaltung sie selbst Einfluss nehmen können:

- Qualifikationsvoraussetzungen schaffen: (höherer) Schulabschluss, Deutschkenntnisse verbessern etc.
- Bewerbungsprozedere: verfügbare / passende Ausbildungsstelle finden
- Finanzierung des Lebensunterhalts während der TZA
- Kinderbetreuung „Mein Ausbildungsbetrieb möchte sicher davon ausgehen können, dass die Situation mit den Kindern geklärt ist.“ (INT 2)

Darüber hinaus wurde die Zielgruppe nach den größten Schwierigkeiten in Bezug auf die zu schaffenden Rahmenbedingungen gefragt. Aus den Antworten lassen sich kaum homogene Cluster bilden, zu unterschiedlich ist der Background der interviewten Frauen. Für einige stellt das Lernpensum gepaart mit der knappen dafür zur Verfügung stehenden Zeit ein großes Problem dar. Das Lernpensum wurde generell von den meisten Frauen im Vorfeld unterschätzt. Einer Frau fällt aufgrund ihrer noch ausbaufähigen Deutschkenntnisse auch der Berufsschulunterricht sehr schwer und häufige Missverständnisse mit Kolleg/innen und Vorgesetzten trüben das Arbeitsverhältnis. Die Finanzierung wurde zudem von manchen Frauen nicht nur als zu klärende Rahmenbedingung, sondern aufgrund der damit verbundenen Bürokratie auch als große Herausforderung angesehen. Für eine Frau stellt die fehlende Kinderbetreuung während der Schulferien ein Problem dar. Diese Rahmenbedingung konnte sie offensichtlich bis zum Beginn der TZA nicht abschließend klären, wodurch es ihr jetzt stark zur Last fällt. Andere fühlen sich derzeit durch private bzw. familiäre Probleme (Scheidung, Probleme mit dem Ex-Mann, Erziehungsfragen, finanzielle Nöte) stark gefordert. Einer Frau fällt es außerdem schwer, sich auf die Arbeitsbedingungen im Altenpflegebereich einzustellen, da sie weder ihrem Menschenbild noch ihrem Verständnis von Fürsorglichkeit entsprechen. „Ich liebe meine Arbeit, ich gehe gerne mit den alten Menschen um. Aber die Rahmenbedingungen sind sehr schwer für mich. Jeder Handgriff ist getaktet, alles muss sehr schnell gehen, die Zuneigung und der persönliche Umgang mit den Menschen kommt viel zu kurz.“ (INT 1)

Um die in Erfahrung gebrachten Rahmenbedingungen zu reflektieren, wurden die Ausbilder/innen in den Interviews nach den Herausforderungen gefragt, die aus ihrer Sicht für die Zielgruppe vor Beginn und während der TZ-Ausbildung am größten sind. An erster Stelle wird diesbezüglich meist die zu klärende Kinderbetreuung genannt. Während der TZ-Ausbildung rückt dann das Umschalten von Familie zu Beruf bzw. das Ausbalancieren von Ausbildung und Kind gepaart mit dessen Betreuung und Bildungsweg in den Vorder-

grund. „Die größte Herausforderung besteht darin, zu 100% hier zu sein, die Sorgen und das Privatleben draußen lassen zu können.“ (INT 12) „Die größte Herausforderung besteht darin, dass sie gegenüber dem Kind kein schlechtes Gewissen haben.“ (IINT 9)

Exkurs: Friese führt hierzu in der LIFE-Studie aus: „Charakteristisch für die Sichtweise der jungen Mütter ist die hohe Motivation, für sich und ihre Kinder eine eigenständige Existenz zu ermöglichen. In dem schwierigen Balanceakt der Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und Mutterpflichten sind sie weitgehend darum bemüht, ihre Aufgaben eigenständig und ohne fremde Hilfe zu bewältigen. Dieser Anspruch, eine „perfekte Mutter und Auszubildende“ zu sein, mündet nicht selten auch in Überforderungen sowie in eigenen Schuldzuweisungen hinsichtlich der nicht zu bewältigenden Probleme. Eine Unterstützung durch familiäre und institutionelle Netzwerke sowie professionelle Beratung und sozialpädagogische Begleitung ist daher von großer Bedeutung.“ LIFE (2008:38–39)

Von manchen Betrieben wird darüber hinaus die zeitliche Differenz der TZ-Auszubildenden zu den regulären Auszubildenden als Herausforderung genannt. „Sie bekommen oft weniger mit, weil sie auch nicht die ganze Zeit da sind.“ (INT 13)

Besonders Abendtermine sorgen immer wieder bei einigen Frauen für Schwierigkeiten. Ein Betrieb stellt auch fest, dass zusätzlich zu lernende Dinge, die unerwartet auftreten wie beispielsweise das Auswendiglernen einer neuen Weinkarte, für Schwierigkeiten sorgen können.

Manche Ausbilder/innen haben außerdem den Eindruck, dass die größte Herausforderung neben der Kinderbetreuung die finanzielle Situation ist. Erwähnt werden auch die Strategien, die gefunden werden müssen, damit sich die Frauen nicht ständig unter Zeitdruck erfahren. Besonders herausfordernd erweist sich in diesem Zusammenhang die Suche nach Zeitfenstern, in denen das Lernen (in Ruhe) seinen Platz hat.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass es vor Aufnahme der TZA die Aspekte Kinderbetreuung, Finanzierung und Qualifikationsanforderungen zu klären gilt. Während der TZA verlieren diese Aspekte nicht an Bedeutung, vielmehr kommen weitere wie beispielsweise zu organisierende Lernzeitfenster hinzu. Bei der Klärung all dieser Aspekte sollte die Zielgruppe Unterstützung durch soziale Träger/Beratungsstellen und aktiv begleitende Personen erfahren. Sie sollte darüber hinaus weitere Anlaufstellen wie beispielsweise

Familienberatungsstellen kennenlernen, an die sie sich v.a. mit privat-familiären Problemen wenden kann. Außerdem sollte sich die Zielgruppe darauf verlassen können, dass die Ausbildungsbetriebe in einem guten und regelmäßigen Austausch mit den Mentor/innen stehen, damit möglichst frühzeitig etwaige weitere Aspekte, die Schwierigkeiten bereiten, identifiziert und angegangen werden können.

ANALYSE DER PASSGENAUIGKEIT VON ARBEITNEHMERSEITIGEN ANGEBOTEN UND ARBEITGEBERSEITIGEN ANFORDERUNGEN

Leitfrage: Inwieweit entspricht die Gruppe der alleinerziehenden Frauen im ALG II-Bezug den Anforderungen der Unternehmen?

Wie im Kapitel „Bedarfsanalyse“ erläutert wurde, halten potenzielle Ausbildungsbetriebe ihre Anforderungen nur selten schriftlich fest. Meist werden diese erst in Vorstellungsgesprächen erörtert, oder während eines Praktikums dem/der Bewerber/in allmählich und meist situationsabhängig mündlich mitgeteilt. Zum Teil gehen berufsbezogene Anforderungen aus den Steckbriefen der einzelnen Ausbildungsberufe hervor, die in diversen Foren zu finden sind. All diesen Steckbriefen fehlt allerdings die individuelle unternehmensspezifische Anforderung. Daher kann im Rahmen dieser Studie nur bedingt eine eindeutige und evidenzbasierte Antwort auf diese Leitfrage gegeben werden.

Zunächst könnte eine triviale Vermutung lauten: wenn die Anforderungen der Unternehmen nicht erfüllt werden, wird höchstwahrscheinlich kein Ausbildungsverhältnis zustande kommen. Im Falle von AITA (Stand 09.12.2013) haben allerdings bereits 26 alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug erfolgreich eine TZA¹⁴ begonnen, weitere 6 Frauen konnten eine Ausbildung in Vollzeit starten. Circa *[hier müsste noch eine aktuelle Zahl geliefert werden]* Frauen stehen kurz vor Beginn einer TZA und nehmen noch an den Vorbereitungsseminaren oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Sie alle haben folglich den Anforderungen des jeweiligen Unternehmens entsprochen.

Wie in den beiden Kapiteln „Kompetenzanalyse“ und „Bedarfsanalyse“ herausgearbeitet wurde, gibt es aber auch eindeutige Entsprechungen. Entsprechungen, bei denen die

¹⁴ Davon 18 Frauen in Form einer TZA und weitere 8 in Form einer TZ-Umschulung.

Gruppe der alleinerziehenden Frauen im Vergleich zu kinderlosen Bewerber/innen spezifische Kompetenzen mitbringen, die auf Seiten der Unternehmen explizit nachgefragt bzw. gefordert werden. So wird der Zielgruppe beispielsweise eindeutig Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Motivation und Interesse attestiert, was eine zentrale Anforderung aller Ausbildungsbetriebe ist. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Entsprechungen, die jedoch je nach Branche, Unternehmensart und Berufsgruppe unterschieden werden sollten.

Die interviewten Ausbildungsbetriebe (Ausbilder/innen oder TZ-Auszubildende) bilden grob das derzeitige Spektrum an Unternehmen ab, die im Rahmen von AITA bereits für das Thema TZA begeistert werden konnten. Sie können, mit einer Ausnahme (industrieller Sektor), alle dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden (siehe Tabelle):

Sektor	Aktuell angebotener Ausbildungsberuf	Beginn der TZA
Einzelhandel	Verkäuferin	Sept./Oktober 2013
Handwerk	Friseurin	Sept./Oktober 2013 (Abbruch nach 4 Monaten: persönliche Gründe u. Überlastung)
Hotel- u. Gaststättengewerbe	Hotelkauffrau	Sept./Oktober 2013
Sozialwirtschaft	Altenpflegehelferin	Mai 2013
Sozialwirtschaft	Medizinische Fachangestellte	geplant für 2014
Sozialwirtschaft	Bürokauffrau	Sept./Oktober 2012
Sozialwirtschaft	Bürokauffrau	Sept./Oktober 2013
Dienstleistungsunternehmen	Sport- u. Fitnesskauffrau	Sept./Oktober 2012
Metallverarbeitende Industrie	Groß- u. Außenhandelskauffrau	geplant für Sept. 2014

Weitere Ausbildungsberufe (Köchin, Schreinerin, Tischlerin, Zweiradmechanikerin, Gärtnerin, Erzieherin, Pharmazeutisch Technische Assistentin, Betreuungskraft für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, Industriekauffrau, Reiseverkehrskauffrau etc.) kämen für manche der interviewten Unternehmen entweder selbst in Frage, oder sind für

sie denkbar, nur nicht in ihrem Unternehmen vermittelbar. Der Engpass liegt für diese zusätzlichen Berufsbilder derzeit aber offensichtlich in der Entfernung zur Berufsschule und nicht an einer mangelnden Entsprechung von angebotenen Kompetenzen und Anforderungen der Betriebe.

Im Rahmen von AITA werden derzeit mehrheitlich Berufsbilder mit einer Ausbildungsdauer von 1,5 bzw. 2 Jahren bedient. Manche Berufsbilder wie beispielsweise „Verkäuferin“ oder „Altenpflegehelferin“ gelten allerdings als durchlässig. Ihre Ausbildungsinhalte sind in den ersten beiden Ausbildungsjahren identisch mit den dreijährigen Ausbildungsberufen „Kauffrau im Einzelhandel“ oder „Altenpflegerin“. Dadurch kann bei Bedarf und entsprechenden Voraussetzungen auf beiden Seiten mit einem zusätzlichen dritten Ausbildungsjahr ein etwas höherwertiger Berufsabschluss ermöglicht werden. Auch dieser Umstand ist nicht einer fehlenden Entsprechung von Kompetenzen und Anforderungen geschuldet, sondern eher mit dem Pilotcharakter des Projektes AITA zu erklären.

Grundsätzlich sind die Erfahrungen, die die bisher involvierten Unternehmen mit den alleinerziehenden Frauen als TZ-Auszubildenden gemacht haben, sehr positiv. Das geht eindeutig aus den Interviews mit den Ausbilder/innen hervor. Da die Bewerberzahlen generell sinken und die von den Bewerber/innen mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen sich spürbar verschlechtern, stellt die Gruppe der alleinerziehenden Frauen eine interessante Alternative dar. Sie bringen unter Umständen ähnliche schulische Qualifikationen mit wie die sonst üblichen Bewerber/innen, dafür aber nachweisbar mehr Kompetenzen. Den Anforderungen der Unternehmen können die alleinerziehenden Frauen somit eher entsprechen als die sonst übliche Bewerberklientel.

UMFELDANALYSE

Leitfrage: Welche wirksamen Unterstützungsstrategien gab es bisher v.a. im Hinblick auf das individuelle Erkennen, Benennen und Entwickeln von Kompetenzen/Eigenschaften und welche könnten zukünftig weiter gestärkt werden?

Das Umfeld der Zielgruppe lässt sich in Bezug auf das vorliegende Interesse der Studie grob in drei Bereiche einteilen: das familiär-private, das beruflich-betriebliche sowie das beruflich-soziale Umfeld. In allen drei Bereichen erfahren die alleinerziehenden Frauen mehr oder weniger Unterstützung. Es können diesbezüglich keine pauschalen Aussagen getroffen werden, da es vom individuellen Setting abhängt, welche/r Bereich/e positiv auf das individuelle Erkennen, Benennen und (Weiter-) Entwickeln von Kompetenzen wirkt/wirken.

Familiär-privates Umfeld

Das familiär-private Umfeld der im Projekt geförderten alleinerziehenden Frauen ist sehr heterogen. Im Falle der AITA-Zielgruppe haben sie in der Regel ein bis zwei Kinder im Alter von bis zu 11 Jahren. Eltern oder Großeltern übernehmen in wenigen Fällen Betreuungsaufgaben. In diesem Umfeld lassen sich bereits vorhandene oder neu erworbene Kompetenzen weiter trainieren. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde auf dieses Umfeld allerdings nicht dezidiert eingegangen. Lediglich in wenigen Passagen wurde es von den Frauen indirekt angesprochen. So konnte beispielsweise festgestellt werden, dass sich ein durch die Mutterrolle prinzipiell ausgelöstes bzw. sich verstärkendes Verantwortungsbewusstsein durch die theoretische Auseinandersetzung mit Zukunftsfragen noch weiter entwickelt. „Wenn ich das [Selbstverantwortung übernehmen] nicht mache, dann macht das niemand.“ (INT 4)

Bezeichnend für viele v.a. junge alleinerziehende Frauen ist die soziale Isolation, die ihr familiär-soziales Umfeld bestimmt. „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.“ Hahner (2007: 83) Die durch AITA geförderten Frauen, mit denen ein Interview geführt werden konnte, lassen sich von dieser sozialen Isolation, die auch von ihnen teilweise indirekt angesprochen

wird, nicht hemmen. Vielmehr nehmen sie die Umstände, so wie sie sind, an und versuchen selbst das Beste daraus zu machen. Sie sehen in der TZA ihre Chance. Sie haben realisiert, welche bisher ungeahnten Möglichkeiten in dieser Ausbildung für sie und ihr/e Kind/er stecken und haben sich deswegen äußerst motiviert „auf den Weg gemacht“.

Beruflich–soziales Umfeld

Einige der durch AITA geförderten Frauen haben bereits eine längere Phase der unterbrochenen Erwerbslosigkeit, der Nachqualifikation oder der Beschäftigung in schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen hinter sich. Mangels beruflicher Qualifikation stammen vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen daher vorwiegend aus dieser Zeit. Auf diesen kann im Rahmen der Beratungs- und Seminarangebote, die Teil von AITA sind, aufgebaut werden. Je nach Alter der Frau, ist es daher offensichtlich nicht so, dass die Projektverantwortlichen auf vollständige „Berufsunerfahrenheit“ stoßen.

Die Einzelcoachings der Projektverantwortlichen bzw. Mentor/innen mit den Frauen scheinen von großer Bedeutung zu sein. Sie starten im Rahmen von AITA weit vor dem eigentlichen Beginn der TZA und sind, gepaart mit den entsprechenden Ausbildungsvorbereitungsseminaren, ein wichtiger Erfolgsfaktor des Projekts. Die Einzelcoachings beinhalten u.a. einen Themenblock „Zielorientierung/Erarbeitung beruflicher Ziele“. Dieser Themenblock scheint den geförderten Frauen sehr präsent zu sein. Sie haben für sich erkannt, dass sie sich selbst realistische Ziele stecken und diese dann konsequent verfolgen müssen. Auf die Frage, welches ihr persönliches Lebensmotto ist, bezogen die meisten ihre (neu) gesteckten Ziele in die Antwort mit ein: „Nicht zu viel im Voraus denken, Sorgen wegnehmen, Etappenziele setzen. Mein aktuelles Ziel ist die Ausbildung erfolgreich zu beenden.“ (INT 7) „Ich möchte, dass mein Kind eine schöne Kindheit hat, ich möchte raus aus Hartz IV. (...) Ich möchte ein Vorbild für meine Tochter sein. Ich möchte mir eine Zukunft aufbauen, so wie ich sie mir wünsche. Ich habe Ziele, die ich erreichen möchte.“ (INT 3)

Weitere Themen der Einzelcoachings vor Aufnahme der TZA sind „Erstellung von Bewerbungsunterlagen“, „Organisation der Kinderbetreuung“ und ggf. „Vermittlung in weiterführende Angebote“, vgl. ZORA (2012: 10). Die Interviews ergeben recht eindeutig, dass ohne diese individuell zugeschnittenen Beratungsleistungen das Projekt nicht so erfolgreich laufen würde. Bezüglich der bei den Frauen geförderten Kompetenzen ist an dieser

Stelle beispielsweise die gesteigerte Lösungsorientierung und das gestärkte Selbstvertrauen zu nennen, wenngleich das Letztgenannte erst während der Ausbildung einen merklichen Impuls erfährt.

Aus Sicht einer Ausbilderin wird in diesen Einzelcoachings jedoch nicht vollständig der etwaige Förderbedarf einer Frau erkannt. Ihrer Meinung nach wird die Vermittlung der Frauen in weiterführende Angebote zu sehr von den bereits vorhandenen Förderangeboten beschränkt. Der Blick ist von vorne herein nicht offen. „Der Ausgangspunkt für die Suche (...) sollte ihre Fähigkeiten und Interessen sein und sich nicht danach richten, was der Markt derzeit für Beratungsangebote oder Kurse anbietet.“ (INT 14)

Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildungsvorbereitungsseminare bzw. der sogenannten modularen Vorbereitungsphase sind u.a. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Zeitmanagement“, „Lernmethoden und Lerntechniken“, „soziales Kompetenztraining“, „berufliche Orientierung“ und „Bewerbungstraining“, vgl. ZORA (2012: 10). Auch dieser Themenkanon ist offensichtlich gut abgestimmt und passt zur Zielgruppe, so der Eindruck in den Interviews. Ein positiver Effekt der Seminare ist u.a. das gegenseitige Kennenlernen der Frauen untereinander. Sie erkennen, dass ihr Status, alleinerziehend mit dem Wunsch eine TZA zu beginnen, nichts Außergewöhnliches ist, sondern eine Peer Group existiert.

Der Themenkanon dieser Seminare könnte allerdings hinsichtlich der Förderung von Fach- und Methodenkompetenzen in einigen Projektregionen noch optimiert werden. Nur vereinzelt gibt es beispielsweise EDV-Kurse, die explizit die Fachkompetenz trainieren und zeitgleich auf die Stärkung der Personalkompetenz abzielen. „Sie sind ein gutes Mittel um die Frauen selbstbewusster zu machen, denn sie lernen schnell und fühlen sich gestärkt.“ (INT 16)

Auch Rollenspiele, die ein didaktisches Element der Ausbildungsvorbereitungsseminare darstellen, werden von den Projektverantwortlichen für sehr förderlich angesehen. Sie ermöglichen es der Zielgruppe, sich in einem geschützten Rahmen zu reflektieren, sich mit ihren eigenen Mustern auseinanderzusetzen. Zwei Alleinerziehende verwendeten den Begriff *empowerment* für das, was sie durch die gesamte TZA-Vorbereitungsphase erfahren haben. Andere sehen sich insgesamt in ihrer Belastbarkeit und in ihrem Selbstvertrauen weiter gestärkt.

Hinsichtlich der Kritikfähigkeit, des Selbstvertrauens (v.a. in Bezug auf Prüfungssituationen), der Kommunikationsfähigkeit, einerseits bezogen auf den Kundenkontakt, andererseits bezogen auf den Mut, Verständnisfragen zu stellen, sowie in einem Fall hinsichtlich der immer noch ausbaufähigen Deutschkenntnisse, sehen die interviewten Frauen Ansatzpunkte, an denen sie selbst noch arbeiten, sich verbessern möchten.

Durch das Finanzierungsmodell „Umschulung“ haben die psychologischen Tests, die die Frauen in diesen Fällen im Vorfeld einer TZA bestehen müssen, an Bedeutung gewonnen. Diese Tests rücken daher jetzt auch stärker in den Fokus der Projektverantwortlichen und sollten zukünftig bewusster in der Vorbereitungsphase trainiert werden.

Während der TZA könnte nach Ansicht der Projektverantwortlichen noch stärker an die von Ausbilderseite explizit genannten Stärken im Bereich der Methodenkompetenz angeknüpft werden. Ansatzpunkte wären hierfür die Fachinhalte der Ausbildung. Da es der Zielgruppe merklich schwer fällt, in engen Zeitfenstern effektiv zu lernen, könnten an dieser Stelle beispielsweise neu erlernte Lernstrategien mit Fachinhalten verknüpft werden, die für die jeweilige Berufsausbildung gerade anstehen.

Welche Themen in der sogenannten nachgehenden Begleitung, also nach Beginn der TZA, die Mentoring-Gesprächen bestimmen, hängt stark vom Bedarf der einzelnen Alleinerziehenden ab. Diesbezüglich fordern die Projektverantwortlichen schlicht Kontinuität und ausreichend Zeit. Ein Ausbildungsbetrieb wies in diesem Zusammenhang allerdings darauf hin, dass das Mentoring nur gelingen kann, wenn der/die Mentor/in das ausbildende Unternehmen auch einmal persönlich besucht hat. „Es wäre gut, wenn die Mentorin sich im Vorfeld mehr beim Betrieb informiert. Wir haben zwar Telefongespräche geführt, aber sie war nicht hier. Es wäre gut, wenn die Mentorin genauer über die Arbeitszeiten, Abläufe und Kinderbetreuung informiert wäre.“ (INT 13)

Der Hinweis auf eine notwendige (noch) bessere Abstimmung zwischen Projektverantwortlichen und Ausbildungsunternehmen fällt auch in anderen Interviews. Derzeit scheinen viele Informationen ausschließlich den Projektverantwortlichen vorzuliegen. Diese Informationen wären jedoch ebenfalls für die Betriebe wichtig. Von einer Ausbilderin wird in diesem Zusammenhang ein Organigramm vorgeschlagen, das beispielsweise alle Personen mit ihren Aufgaben und Funktionen aufführt, die im konkreten TZA-Prozess

involviert sind. So wäre auch der Ausbildungsbetrieb in der Lage, bei plötzlich auftretenden Schwierigkeiten die entsprechende Ansprechperson zu kontaktieren.

Zählt man zum beruflich-sozialen Umfeld ebenso die Aktivitäten der Jobcenter, so kann diesbezüglich Folgendes festgehalten werden: häufig sind es Hinweise des Jobcenters, die die Zielgruppe überhaupt auf die Möglichkeit einer TZA aufmerksam werden lässt. Dabei scheint nicht jede/r Betreuer/in der Jobcenter in gleicher Weise auf die Möglichkeit, eine TZA zu beginnen, hinzuweisen. „Auf einmal gab es eine neue Beraterin im Jobcenter, die hat mich auf TZA hingewiesen.“ (INT 7) „Ich habe lange bei einer Leiharbeitsfirma gearbeitet, dann wurde ich nach ca. 6 Jahren vom Jobcenter auf TZA hingewiesen.“ (INT 4) Vor diesem Hintergrund könnte aus Sicht einer Ausbilderin das Jobcenter durchaus noch gezielter Frauen, für die eine TZA gut in Frage käme, auswählen.

Des Weiteren sind für einige interviewte Projektverantwortliche die Finanzierungsmöglichkeiten und -kriterien der Jobcenter v.a. für Deutschkurse (B 1) kaum nachvollziehbar. Dadurch ist eine bedarfsorientierte Vorbereitung auf die TZA v.a. von alleinerziehenden Frauen mit mangelnden Deutschkenntnissen nur schwer möglich. An dieser Stelle wünschen sich auch manche Ausbilder/innen eine bessere finanzielle sowie politische Unterstützung.

In diesem Zusammenhang hält auch das BMBF fest: „Für einige Teilzeitauszubildende ist eine begleitende Unterstützung durch Bildungsträger unabdingbar. (...) Weder Arbeitsagenturen und Grundsicherungsträger noch die Kammern nutzen ihre Möglichkeiten zur Verbreitung der Teilzeitausbildung ausreichend. Eine systematische Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz in Teilzeit ist nicht etabliert. Einige Kammern tun sich schwer, Teilzeitberufsausbildungen einzutragen. Die Arbeitsagenturen und Grundsicherungsträger verweisen die jungen Mütter auf ihr Recht auf Erziehungszeiten, selbst wenn diese eine Ausbildung oder Beschäftigung aufnehmen möchten. Die Vermittlungspraxis der Bundesagentur für Arbeit benachteiligt insbesondere Alleinerziehende. Die Beratungs- und Vermittlungspraxis der öffentlichen Arbeitsvermittlung kann damit eher als Exklusions- denn als Inklusionsfaktor identifiziert werden.“ BMBF (2011: 6)

Beruflich–betriebliches Umfeld

Das Hauptaugenmerk liegt im beruflich–betrieblichen Umfeld auf der Aneignung, Anwendung, dem Erleben und Reflektieren von Fach– und Methodenkompetenz. Viele Inhalte sind für die Auszubildenden neu, weshalb den Ausbilder/innen, mit denen im Rahmen der Studie gesprochen wurde, v.a. die Ruhe und Zeit zum Rekapitulieren und Lernen ein großes Anliegen ist. Dies wird als eine zentrale Rahmenbedingung erachtet, um grundsätzlich die Kompetenzen zu fördern. Im Falle des (Friseur–) Handwerks wird außerdem der Zeit zum Üben eine große Bedeutung beigemessen, um die neu erworbenen Fach– und Methodenkompetenzen zu stärken. Dieser zeitliche Aspekt sollte zukünftig im Gesamtkonzept von AITA stärker berücksichtigt und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden.

Die bereits weiter vorne angesprochene Absprache zwischen Ausbildungsunternehmen und Mentor/in, ist ebenfalls im Vorfeld, zwischen Unternehmen und der interessierten Bewerberin erforderlich. Die Projektverantwortlichen können in dieser Phase vermitteln und die Frauen in ihrer noch neuen Rolle begleiten und stärken. All dies dient auch dazu, die bereits vorhandenen Kompetenzen der Zielgruppe überhaupt erst sichtbar werden zu lassen.

Die TZA gepaart mit der gesamten Vorbereitungsphase hat bei einigen interviewten Frauen grundsätzlich etwas am eigenen Selbstwertgefühl sowie Selbstvertrauen verändert, was alle am Prozess Beteiligten in positiver Weise wahrnehmen. Speziell bei den Fällen, die ihre TZA bei Trägern der Beschäftigungsförderung absolvieren, muss jedoch darauf geachtet werden, dass die spätere Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. Den TZ–Auszubildenden ist der Status ihres Ausbildungsunternehmens sehr bewusst und sie wünschen sich, nach ihrer Ausbildung als „vermittelbar“ zu gelten. Sie bemühen sich, gut in der Schule zu sein und viel zu lernen, um sich danach weiterentwickeln zu können, aber sicherlich sollte der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt frühzeitig thematisiert und professionell begleitet werden.

FAZIT

Es bleibt abschließend festzuhalten, dass es im Rahmen von AITA vielfältige Angebote gibt, die den alleinerziehenden Frauen helfen, ihre Kompetenzen zu erkennen, zu benennen und weiterzuentwickeln. Diese Angebote sind weitestgehend inhaltlich ausgewogen und erfüllen ihren Zweck sehr gut. Lediglich bei den Schnittstellen bzw. Übergängen zwischen den einzelnen Akteuren sollte auf eine noch bessere Abstimmung und ein noch intensiveres Kennenlernen und Kundigmachen geachtet werden. Die Unternehmen sollten die Mentor/innen persönlich kennen. Die Mentor/innen sollten ihrerseits die Betriebe ihrer „Schützlinge“ kennen, präsent und greifbar sein. Die Projektverantwortlichen sollten die Handlungsspielräume der Jobcenter kennen und einen noch engeren Austausch pflegen. Des Weiteren ist ein „kurzer Draht“ wichtig. Die alleinerziehenden Frauen müssen wissen, dass sie bei Schwierigkeiten ohne bürokratische Hürden Projektverantwortliche und/oder Mentor/innen einfach anrufen können und nicht erst auf einen Termin zu warten haben.

Außerdem erscheint es sinnvoll, v.a. die Mentoring-Gespräche nicht auf die ersten sechs Monaten nach Beginn der TZA zu beschränken, sondern die Frauen die gesamte Ausbildungsdauer über zu begleiten. Manche Schwierigkeiten tauchen unter Umständen erst spät auf, hier sollte die Zielgruppe nicht alleine gelassen werden. Ein besonderes Augenmerk sollte in diesem Zusammenhang auf die TZ-Auszubildenden in Pflege- und Heilberufen gelegt werden. Sie befinden sich zum Teil in einem Umfeld mit sehr schwierigen Rahmenbedingungen (Umgangsformen, Arbeitsbedingungen, Wertevorstellungen). Dem Mentor bzw. der Mentorin kommt hier eine besondere Vermittlerrolle zu.

Die Zielgruppe – mit all ihrer Reife, Motiviertheit, Zuverlässigkeit, mit ihrem Verantwortungsbewusstsein für sich, ihr/e Kind/er und ihre gemeinsame Zukunft, mit ihrer proaktiven Haltung der Arbeit gegenüber und ihrer Begeisterung für die Ausbildung in Teilzeit – ist ein besonderer Schatz dieser Gesellschaft. Es gilt, ihn vorsichtig und behutsam zu heben. Zu ihrem und des Kindes Wohl sowie zum Wohle und Mehrwert für diese Gesellschaft im Allgemeinen und der Arbeitgeber im Speziellen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Apel, H., Fertig, M. (2008) ISG Working Paper No. 3 *Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“ – Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts*. Köln
- BMBF (Hrsg.) (2011) *Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen*. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung
- Dehnbostel, P., Neß, H., Overwien, B. / Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2013) *Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Positionen, Reflexionen und Optionen*. Frankfurt
- Erlor, W. et.al. Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) (2000) *Kompetenzbilanz*. München
- Gericke, N., Lissek, N. (2013) *Noch wenig praktiziert: Teilzeitberufsausbildung im dualen System*. In: BWP 1 / 2013, S. 6–7
- Hahner, B. (2007) *Teilzeit-Ausbildung für junge Mütter und Väter. Anforderungen an Ausbilder/innen am Beispiel des STARegion-Projekts von IHK und HwK Lübeck*. Lübeck
- Hensge, K., Lorig, B., Schreiber, D. (2009) *Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 4.3.201 Kompetenzstandards in der Berufsausbildung*. Bonn
- Hergenröder, C.S. (2008) *Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten*. In: BWP 6/2008, S.49–50
- Krewer, B., Merkle, B. / GIZ (Hrsg.) *Modell zur internationalen Kompetenzentwicklung. Das Didaktik-Konzept der IZ-Akademie*.
<http://www.giz.de/akademie/de/downloads/giz2013-de-aiz-methode.pdf> (Zugriff 05.04.2014)
- Land, A. / BIBB (Hrsg.) (2013) *Empfehlungen zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von Teilzeitberufsausbildungen*. Bonn
- LIFE e.V. (Hrsg.) (2008) *Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin*. Berlin

Lorig, B., Schreiber, D., Brings, C., Padur, T., Walther, N. (2011) *Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen*. In: BWP@ Ausgabe Nr. 20/ Juni 2011

Weinert, F. (2001) *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit*. In: Weinert, F. (Hrsg.) (2001) *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim / Basel. S. 17–31

ZORA (2012) *Projektbeschreibung zum Projektantrag AITA*. Stuttgart

ANHANG

Interviewleitfäden

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
0.	Einstieg ins Interview <i>[Interviewer-Anweisung: bei der Vorstellung sollte deutlich werden, dass es in der Studie und somit auch im Interview nicht in erster Linie um den AITA-Projekterfolg geht, sondern um die Frage der spezifischen Kompetenzen von alleinerziehenden Frauen und ob diese besonderen Merkmale von den Ausbildungsbetrieben als Pluspunkt wahrgenommen werden]</i>		
1	Wie sind Sie auf die Idee, eine TZA zu absolvieren, gekommen?	Seit wann bieten Sie TZA an?	Was genau ist Ihre Rolle im Rahmen des Projektes AITA?
2	In welcher Phase befinden Sie sich jetzt? - Vorbereitung auf TZA - TZA hat bereits begonnen - TZA ist erfolgreich abgeschlossen	Welche Ausbildungsberufe kommen in Ihrem Betrieb speziell für eine TZA in Frage?	Welche Ausbildungsberufe sind aus Ihrer Sicht prädestiniert für eine TZA?
3	Wie geht es Ihnen momentan in dieser Phase?	Nehmen Sie im Rahmen des Projektes AITA neben der Rolle als Ausbildungsbetrieb noch weitere Rollen wahr? Wenn ja, welche?	/
1.	Bedarfsanalyse aus Sicht der Unternehmen: Welche fachlichen, sozialen und personellen Anforderungen stellen Unternehmen an Azubis?		
4	/	Verfügt Ihr Unternehmen über ein „Kompetenzprofil“, in dem festgehalten ist, was Auszubildende allgemein oder für eine bestimmte Stelle an Eigenschaften mitbringen müssen?	/

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
5	/	Wenn ja, könnten wir das einsehen bzw. was haben Sie darin im Einzelnen festgehalten?	/
6	/	Wenn nicht, was müsste denn ganz allgemein für Ihr Unternehmen in so einem Kompetenzprofil erwähnt werden?	/
7	Welche Anforderungen stellt das Unternehmen, bei dem Sie eine Ausbildung begonnen haben/beginnen werden, an Sie?	<p>Welche <u>fachlichen Anforderungen</u> stellen Sie an Auszubildende allgemein?</p> <p>Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - IT - Fremdsprachen - Naturwissenschaftliche / Wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse <p>Mathematik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundrechenarten - Dreisatz/Prozentrechnen - Gleichungslehre - Geometrie <p>Deutsch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mündlicher Ausdruck - Schriftliches Ausdrucksvermögen - Rechtschreibung - Zeichensetzung 	<p>Welchen Eindruck haben Sie: welche Anforderungen stellen Unternehmen an ihre Azubis?</p> <p>Einerseits in <u>fachlicher</u> Hinsicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spezifische Fachkenntnisse - Mathe - Deutsch
8	Ist dieses Anforderungsprofil irgendwie schriftlich festgehalten worden? Oder durch was haben Sie von diesen	Welche <u>sozialen Anforderungen</u> stellen Sie an Auszubildende allgemein? z.B. teamfähig, kommunikationsfähig	In <u>sozialer</u> Hinsicht? z.B. teamfähig, kommunikationsfähig

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
	Anforderungen erfahren?		
9	/	Welche <u>personellen Anforderungen</u> stellen Sie an Auszubildende allgemein? z.B. flexibel, lernfähig, problemlösungsfähig	In <u>personeller Hinsicht</u> ? z.B. flexibel, lernfähig, problemlösungsfähig
10	/	Vor dem Hintergrund Ihrer eben aufgeführten Anforderungen: Inwiefern befürchten Sie, dass Sie zukünftig kaum mehr ausreichend geeignete Bewerbungen erhalten, die Ihren Anforderungen entsprechen?	Unterscheiden sich diese von Ihnen eben erwähnten Anforderungen, je nachdem ob es sich um eine TZA handelt oder um eine reguläre Ausbildung?
II. Bedarfsanalyse aus Sicht der Frauen: Welche Rahmenbedingungen müssen für die Zielgruppe gegeben sein, damit sie die TZA erfolgreich absolvieren können?			
11	Vor Beginn der Ausbildung: Was mussten Sie für sich und Ihr/e Kind/er klären, ehe es mit der Ausbildung in TZ überhaupt losgehen konnte? <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung - Finanzierung - Familiäre Aspekte - eigene Qualifizierung - verfügbare/passende Ausbildungsstellen 	/	Welche <u>persönlichen Voraussetzungen</u> müssen gegeben sein, damit sich alleinerziehende Frauen überhaupt auf die Idee einer TZA einlassen?
12	Worin lag die größte Schwierigkeit?	Aus Ihrer Erfahrung heraus: was stellt für alleinerziehende Frauen die größte Herausforderung dar, damit Sie überhaupt eine TZA beginnen können?	Welche <u>konkreten Aspekte</u> müssen außerdem geklärt werden, damit eine TZA grundsätzlich in den Rahmen des Möglichen rutscht?

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
13	<p>Während der Ausbildung: Was fällt Ihnen jetzt auf? Gibt es noch weitere Aspekte, die Sie zunächst nicht bedacht haben?</p>	<p>Was stellt sich im Laufe der Ausbildung für alleinerziehende Frauen als größte Herausforderung dar?</p>	<p>Was sollte dauerhaft für die Frauen angeboten werden, damit eine TZA erfolgreich absolviert werden kann?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vor... - Während... - Nach der TZA
14	<p>Nach Ende der Ausbildung: Sind nochmals neue Aspekte hinzugekommen? Wenn ja, welche?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Andere Arbeitszeiten als während der Ausbildung - Weniger Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung 	<p>In welcher Weise können Sie als Unternehmen diese „besondere“ Azubigruppe unterstützen?</p>	/
III.	<p>Angebotsanalyse: Über welche fachlichen, sozialen und personellen Eigenschaften verfügt die Zielgruppe, die im Sinne eines Kompetenztransfers in der Ausbildung nutzbar sind?</p>		
15	<p>Was können Sie Besonderes dem Unternehmen anbieten, dadurch, dass Sie alleinerziehende Mutter sind und vieles „alleine“ managen müssen?</p>	<p>Stellen Sie bei dem Alleinerziehenden einen „Mehrwert“ fest? Was bieten diese dem Unternehmen, was die kinderlosen Azubis nicht bieten?</p>	<p>An welchen Eigenschaften würden Sie kinderlose Auszubildende von Auszubildenden, die Kinder haben, unterscheiden?</p>
16	<p>Wir haben Ihnen ein Modell mitgebracht, das helfen soll, den Kompetenzbegriff möglichst vollständig zu erfassen. <i>[Modell aushändigen und kurz Zeit zum</i></p>	<p>Wir haben Ihnen ein Modell mitgebracht, das helfen soll, den Kompetenzbegriff möglichst vollständig zu erfassen. <i>[Modell aushändigen und kurz Zeit zum Durchsehen</i></p>	<p>Wir haben Ihnen ein Modell mitgebracht, das helfen soll, den Kompetenzbegriff möglichst vollständig zu erfassen. <i>[Modell aushändigen und kurz Zeit zum Durchse-</i></p>

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
	<p><i>Durchsehen lassen.]</i> Schauen wir uns zwei Dimensionen davon genauer an. Welche sog. <u>Personalkompetenzen</u> würden Sie für sich als definitiv vorhanden ankreuzen?</p>	<p><i>lassen.]</i> Gehen wir gemeinsam die vier Dimensionen der Reihe nach durch. Welche sog. <u>Personalkompetenzen</u> halten Sie bei alleinerziehenden Azubis für stärker ausgeprägt als bei anderen Azubis in ihrem Betrieb?</p>	<p><i>hen lassen.]</i> Gehen wir gemeinsam die vier Dimensionen der Reihe nach durch. Welche sog. <u>Personalkompetenzen</u> halten Sie bei alleinerziehenden Frauen für besonders stark ausgeprägt?</p>
17	<p>Welche sog. <u>Sozialkompetenzen</u> würden Sie für sich als definitiv vorhanden ankreuzen?</p>	<p>Welche sog. <u>Sozialkompetenzen</u> halten Sie bei alleinerziehenden Azubis für stärker ausgeprägt als bei anderen Azubis in ihrem Betrieb?</p>	<p>Welche sog. <u>Sozialkompetenzen</u> halten Sie bei alleinerziehenden Frauen für besonders stark ausgeprägt?</p>
18	<p>Inwieweit ist es Ihnen bisher möglich gewesen, diese Kompetenzen in der Ausbildung konkret zu nutzen? Wenn Sie möchten, können Sie es gerne auch an Beispielen deutlich werden lassen.</p>	<p>Merken Sie einen Unterschied bei den Azubis hinsichtlich der <u>Methodenkompetenz</u>?</p>	<p>Würden Sie behaupten, dass alleinerziehende Frauen, die eine TZA absolvieren, besondere Stärken auch in der Methoden- und Sachkompetenz haben? Wenn ja, woran machen Sie Ihren Eindruck fest?</p>
19	/	<p>Merken Sie einen Unterschied bei den Azubis hinsichtlich der <u>Fachkompetenz</u>?</p>	/
20	/	<p>Hinsichtlich der Ausbildungsreife: sind Auszubildende, die alleinerziehend sind, Ihrer Meinung nach per se „ausbildungsreifer“? Wie lässt sich Ihre Einschätzung begründen?</p>	/

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
	<p><i>[Fragen und Beobachtungsmerkmale zur Schlüsselkompetenz Haltung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Orientierung an Zielen und Werten</i> - <i>Wertschätzung und Respekt gegenüber den Einstellungen und Werten anderer</i> - <i>Verantwortung für das eigene Handeln</i> - <i>Authentizität im Auftreten]</i> 		
21	Können Sie ein persönliches Motto nennen, was Ihr Leben prägt?	Was würden Sie sagen, welche Werte prägen die Philosophie Ihres Unternehmens? Welche Rolle spielen bei Ihnen die Menschen/ Mitarbeiter/innen?	Wie würden Sie alleinerziehende Frauen in TZA beschreiben? Was ist charakteristisch für diesen Personenkreis?
22	Was würden Sie als Ihre persönlichen Werte benennen?	Was motiviert Sie dazu, Auszubildende in TZA einzustellen?	Was motiviert Sie dazu, ihre Arbeit auszuüben?
IV. Matching-Analyse: Inwieweit entspricht die Zielgruppe den Anforderungen der Unternehmen?			
23	<i>[die Matching-Analyse ist Teil der Auswertung aller Daten]</i>	Werden Sie auch in Zukunft TZA anbieten? Was sind Ihre Beweggründe für diese Richtungsentscheidung?	
V. Umfeld-Analyse: Welche wirksamen Unterstützungsstrategien gab es bisher v.a. im Hinblick auf das individuelle Erkennen, Benennen und Entwickeln von Kompetenzen/ Eigenschaften und könnte zukünftig weiter gestärkt werden?			
24	Wenn Sie sich nun noch einmal alle Kompetenzen des Modell1 ansehen: welche dieser Kompetenzen war Ihrer Meinung nach zu Beginn von AITA nur gering bei Ihnen ausgeprägt oder gar nicht vorhanden?	In welchen Bereichen könnten/sollten andere Akteure die Gruppe der alleinerziehenden Frauen, die eine TZA planen, im Vorfeld noch besser unterstützen?	Es gibt ein Modell2, welches die Identifizierung und (Weiter-) Entwicklung von Kompetenzen recht gut beschreibt: es besteht aus vier Feldern. <i>[kurz erläutern]</i> Welche der vier Felder konnten Sie speziell

Nr.	Alleinerziehende Frauen im ALG II-Bezug (Zielgruppe)	Unternehmen	Unterstützer/innen
	den und konnte durch eine spezielle Förderung „geweckt“ oder weiterentwickelt werden?		in den vorbereitenden Maßnahmen ansprechen, ehe die TZA beginnt und welche der Felder werden eigentlich eher später, während der Ausbildung bedient?
25	Woran würden Sie selbst evtl. gerne noch etwas arbeiten?		Welche der vier Felder des Modells sollten Ihrer Meinung nach noch gestärkt werden? Wie könnte das methodisch/didaktisch aussehen?

Anforderungsprofil an Ausbildungsplatzbewerber/innen

Siehe <http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/marktplatz/schulabgaenger/index.html>

(Zugriff: 09.04.2014)

Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern?

„Die ausbildenden Unternehmen stellen zu Recht Ansprüche an die Schulabgänger. Berufsausbildung muss auf einer soliden Basis aufbauen können. Ausbilder und Berufsschullehrer sind nicht in der Lage, bei der Vermittlung von Wissen und Einstellungen von vorne anzufangen. Die Betriebe erwarten daher, dass am Ende der Schulausbildung die Grundlagen für eine stabile Persönlichkeit, für Gemeinschaftsfähigkeit, für Lern- und Leistungsbereitschaft gelegt sind und dass grundlegende Kenntnisse in allen Fächern erworben wurden.

Zwar kann die Schule nicht für gesellschaftliche Fehlentwicklungen und Erziehungsver-säumnisse in den Elternhäusern verantwortlich gemacht werden. Aber sie muss diesen so weit wie möglich entgegenwirken.

Leistungen der Schule stehen seit langem in der Kritik. Es wird ihr Versagen in der Wissensvermittlung und fehlender Mut zur Erziehung vorgeworfen. Was die Schule leisten kann und soll, wird kontrovers diskutiert. Dennoch gibt es Mindeststandards des Wissens, der Persönlichkeitsentwicklung und Gemeinschaftsfähigkeit, auf die sich die Verantwortlichen und Betroffenen verständigen müssen und können. Die Frage, was die Schule zu leisten hat, sollte nicht nur gestellt, sie muss auch beantwortet werden.

Was sollen also die Jugendlichen aus der Schule mitbringen?

Unternehmen stellen Persönlichkeitswerte, Motivationsfaktoren und grundsätzliche Werteeinstellungen in den Vordergrund. Berufliche Sachzwänge und die Arbeit in den Unternehmen erfordern zwingend bestimmte arbeitsethische Grundeinstellungen. Diese oft als Sekundärtugenden diskreditierten Verhaltensmuster gewinnen beim Umgang mit moderner Technik noch an Gewicht. Aber auch Basiswissen in allen Lernbereichen wird vorausgesetzt.

I. Elementares Grundwissen in den wichtigsten Lern- und Lebensbereichen –Fachliche Kompetenzen–

Über die Diskussion der sogenannten Schlüsselqualifikation darf nicht vergessen werden, dass in der Ausbildung konkrete Basiskenntnisse benötigt werden. Diese beziehen sich zumindest auf folgende Bereiche:

1. Grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift.

Als Mindeststandard setzen die Betriebe die Fähigkeit voraus, einfache Sachverhalte mündlich und schriftlich klar formulieren und aufnehmen zu können. Jugendliche sollten einfache Texte fehlerfrei schreiben (Rechtschreibung, Grammatik) und die verschiedenen Sprachebenen (zum Beispiel Jugendszene-, Alltags-, Fachsprache und gehobene Sprache) unterscheiden können.

2. Beherrschung einfacher Rechentechniken

Hierzu gehören die vier Grundrechenarten, Rechnen mit Dezimalzahlen und Brüchen, Umgang mit Maßeinheiten, Dreisatz, Prozentrechnen, Flächen-, Volumen- und Masseberechnungen und fundamentale Grundlagen der Geometrie. Hinzukommen sollten die Fähigkeiten, einfache Textaufgaben zu begreifen, die wichtigsten Formeln anzuwenden und mit Taschenrechnern umzugehen.

3. Grundlegende naturwissenschaftliche Kenntnisse

Grundkenntnisse in Physik, Chemie, Biologie und Informatik, aus denen Verständnis für die moderne Technik und eine positive Grundeinstellung zu ihr entwickelt werden können, müssen schulform- und altersgerecht verfügbar sein.

4. Hinführung zur Arbeitswelt – Grundkenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge

Die Schüler sollten einen ersten Einblick in die Wirtschafts- und Arbeitswelt erhalten haben –u.a. auch mit Hilfe von Praktika. Die Schule muss grundlegende Informationen über das Funktionieren unsers marktwirtschaftlichen Systems und die Rolle der Unternehmen, des Staates, der Tarifparteien und Haushalte als wesentliche Aktionspartner im Rahmen unserer Gesellschaftsordnung vermitteln.

5. Grundkenntnisse in Englisch

Es ist wünschenswert, dass die Auszubildenden Grundkenntnisse in der Weltverständigungssprache Englisch mitbringen, die sie befähigen, sich über einfache Gegebenheiten und Situationen –auch beruflicher Art– zu verständigen.

6. Kenntnisse und Verständnis über die Grundlagen unserer Kultur

Basiskonntnisse über die kulturellen Grundlagen der eigenen Nation und Europas sollten die Schüler in der Schule erworben haben. Dazu gehören Grundkenntnisse über deutsche und europäische Geschichte, über gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen, die ethischen Anforderungen und religiösen Formen und Inhalte unserer Kultur. Kenntnis und Akzeptanz dieser kulturellen Grundlagen sind Basis für die persönlichen und sozialen Kompetenzen wie zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und solidarisches Verhalten gegenüber Mitmenschen und Minderheiten.

II. Grundhaltungen und Werteinstellungen, die die Jugendlichen befähigen, den Anforderungen im Unternehmen gerecht zu werden –Persönliche Kompetenzen–

1. Zuverlässigkeit

Sie wird von den Unternehmen als Grundbedingung für erfolgreiches Zusammenarbeiten und die Erreichung von Zielen gesehen. Man muss sich darauf verlassen können, dass die Jugendlichen nach ihrer Leistungsfähigkeit die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen, auch unter widrigen Umständen und ohne dauernde Überwachung und Kontrolle.

2. Lehr- und Leistungsbereitschaft

Eine Basisbedingung für erfolgreiche Ausbildung ist eine Einstellung, die sich am guten Ergebnis und am Erfolg orientiert. Arbeit und Ausbildung, der eigene Beruf, müssen positiv, als integrierende Bestandteile des eigenen Lebens gesehen werden und nicht als notwendige Übel im Hinblick auf vorrangige Freizeitorientierung. Jugendliche sollten von der Schule Neugier und Lust auf Neues mitbringen und diese in der Ausbildung aktivieren.

3. Ausdauer –Durchhaltevermögen– Belastbarkeit

Erforderlich ist die Fähigkeit, auch da durchzuhalten, wo die Arbeit/Ausbildung als Belastung oder als widrig angesehen wird. Eine gewisse Frustrationstoleranz müssen die Jugendlichen aus der Schule und Elternhaus mitbringen. Die Jugendlichen sollten gelernt haben, nicht bei jedem Misserfolgserlebnis oder vorläufigem Ausbleiben des Erfolges aufzugeben.

4. Sorgfalt – Gewissenhaftigkeit

Die betrieblichen Aufgaben erfordern Genauigkeit und Ernstnehmen der Sache. Man kann nicht immer "locker angeben", wie es der derzeitigen Jugendkultur oft entspricht. In diesen Zusammenhang gehören Stichworte wie Selbstdisziplin, Ordnungssinn, Pünktlichkeit und ähnliche inzwischen diskreditierte Werte, die derzeit in der Rangskala sehr niedrig stehen, aber im Betrieb unabdingbar sind.

5. Konzentrationsfähigkeit

Sie hat nach den Klagen aller Betroffenen in den letzten Jahrzehnten in besorgniserregendem Ausmaß abgenommen. Die Fähigkeit, sich auf eine bestimmte Aufgabe zu konzentrieren und diese Konzentration länger als fünf bis zehn Minuten aufrechtzuerhalten, muss den Jugendlichen bereits in der Schule anezogen worden sein. Anders ist die Leistung nicht möglich.

6. Verantwortungsbereitschaft – Selbstständigkeit

Sie wachsen zwar im Laufe der Berufsbildung und der betrieblichen Arbeit, müssen aber im Ansatz bereits vorhanden sein. Es geht um die Fähigkeit, für etwas einzustehen, auch wenn es einmal misslingt. Arbeit, Unangenehmes, Lästiges, Verantwortung sollten nicht auf andere abgeschoben werden.

7. Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik

Kritikfähigkeit bedeutet nicht pausenlose Diskussion über alles und jedes, sondern die Fähigkeit, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden, ein Ablehnen oder Befürworten aus der Natur der Sache heraus. Genauso wichtig ist allerdings die Fähigkeit zur Selbstkritik, Fehler einzusehen und zu Korrekturen bereit zu sein.

8. Kreativität und Flexibilität

Diese Eigenschaften gewinnen zunehmend an Bedeutung. Nicht jeder kann allerdings zu einem kreativen Problemlöser werden. Doch sollte zumindest die Fähigkeit entwickelt sein, im Ansatz auch eigene Ideen hinsichtlich der alltäglichen betrieblichen Aufgaben und der Organisation des eigenen Arbeitsplatzes hervorzubringen und sich in neue Aufgabenbereiche einzuarbeiten.

III. Soziale Einstellungen, die die Zusammenarbeit in der Organisation Betrieb ermöglichen –Soziale Kompetenzen–

1. Kooperationsbereitschaft – Teamfähigkeit

Nicht Eigenbrötler, auch nicht einsame Tüftler sind in der Regel gefragt, sondern auf Kooperation, auf den Austausch von Informationen, Erfahrungen, Verbesserungsvorschlägen ausgerichtete Mitarbeiter. Zusammenarbeit im Betrieb ist zwingend. Vor allem die neuen betrieblichen Organisationsformen sind wesentlich auf Kooperation angelegt.

2. Höflichkeit – Freundlichkeit

Aggressives, ruppiges oder flegelhaftes, auch nur unhöfliches Verhalten ist innerbetrieblich leistungshemmend. Nach außen stören derartige Umgangsformen die Beziehungen zu Lieferanten, zur Öffentlichkeit und vor allem zu den Kunden. Die Unternehmen erwarten, dass die Schule der Zerstörung höflicher Umgangsformen entschlossener entgegenwirkt.

3. Konfliktfähigkeit

Notwendig auftretender Differenzen bei Meinungen und Haltungen sollten friedlich und konstruktiv verarbeitet werden können, ohne offene und versteckte Aggressionen. Das setzt Sprach- und Argumentationsfähigkeit voraus und die Fähigkeit, aufkeimenden Ärger und Aggression zu kanalisieren.

4. Toleranz

Jugendliche müssen in der Lage sein, auch dauerhaft abweichende Einstellungen, Verhalten und Meinungen bei anderen als gegeben hinzunehmen. Sie sollten aber gleichermaßen deutlich und klar ablehnen, was gegen die Basiswerte unserer Gesellschaft verstößt, und damit Grenzen der Toleranz setzen können. Sie sollten also intolerant sein gegen Aggressivität, Verletzung humaner Grundwerte, Störungen des Betriebsfriedens und nicht zuletzt gegen Leistungsverweigerung.

Dies alles sind Basisanforderungen. Vieles wäre darüber hinaus wünschenswert. Aber das Wünschenswerte ist nicht das Realistische, zumindest bei einem Teil der Schüler, deren Leistungskapazität begrenzt ist. Die Schule muss sich daher auf Beseitigung der klar erkennbaren Defizite konzentrieren, Basiswissen sowie grundlegende Werte und Einstellungen vermitteln. Emanzipation, das Schlüsselwort der 70er und 80er Jahre, ist zwar nicht obsolet, sie darf jedoch nicht länger als überragendes oder gar einziges Erziehungsziel angesehen werden. Die Leitziele Emanzipation und Selbstverwirklichung müssen stärker ergänzt werden durch Pflicht- und Verantwortungswerte, die es erst ermöglichen, Leistung zu erbringen und Verantwortung für andere zu übernehmen.“