

# Ein Blick in die Praxis: Reaktionen auf die BBiG- Novellierung

Ausbildung in Teilzeit stärken – Herausforderungen und Perspektiven nach der BBiG-  
Novellierung , 17. Juni 2021

Tatjana Leichsering, VbFF



# Agenda

- Kurze Vorstellung VbFF
- Hintergründe zur Idee Teilzeitausbildung
- BBiG-Novelle: Wesentliche Änderungen für „unsere“ Zielgruppe
- Reaktion auf die BBiG-Novelle von Betrieben und Auszubildenden
- Reaktion auf die BBiG-Novelle: Ein aktueller Fall aus der Praxis
- Zwei Sätze zur Ausbildung in der Pflege
- Fazit

# Kurze Vorstellung VbFF

## Historie

- Gründung 1978 als Bildungsträger in Frankfurt am Main
- Derzeit 49 Mitarbeiterinnen
- Feministische Prägung
- Steht ein für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern
- Fokussiert auf berufliche Bildung von Frauen als Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben
- Initiative und Konzeptentwicklung TZ-Ausbildung seit 1998

## Projekte und Maßnahmen

- Beratung und Maßnahmen zu Berufseinstieg und Wiedereinstieg
- Angebote für geflüchtete Frauen
- Vorbereitungskurse zur Ausbildung
- Unterstützung bei der Akquise von Ausbildungsplätzen
- Ausbildungsbegleitung
- Vorbereitung und Begleitung: Pflegeberufe in TZ
- In TZ ausbildender Betrieb (BaE – integrativ): Kauffrau Büromanagement

# Zielgruppe



# Hintergründe zur Idee TZ- Ausbildung

- *Feministische Perspektive:* auf einem normativ männlich geprägten Arbeitsmarkt beginnt strukturelle Benachteiligung von Frauen schon bei der beruflichen Bildung -
  - vor allem in ihrer Rolle als Familiensorgende.
- (Junge) Mütter benötigen bereits während der Berufsausbildung familienfreundliche Modelle -
  - auch um Ausbildungsabbrüchen durch Schwangerschaft entgegenzuwirken.
- Abgeschlossene Berufsausbildung als Grundlage wider prekäre Arbeitsverhältnisse
  - und somit für eine selbstbestimmte Zukunft.

BBiG-Novelle:  
Wesentliche  
Änderungen für unsere  
Zielgruppe

- Berechtigtes Interesse von Familiensorgenden entfällt
- Teilzeitberufsausbildung nicht mehr standardmäßig verkürzt
  - Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend der gekürzten Wochenarbeitszeit
  - ➔ **Konsequenz: bis zu max. 1,5 Jahre länger geringes Ausbildungsgehalt und BaB/Sozialleistungen**
- Berufsschulbesuch während der Verlängerung verbleibt gesetzlich ungeregelt
  - **Ausbildende, Auszubildende und Berufsschule müssen sich abstimmen**

# Perspektiven Betriebe

## TZ-Ausbildung insgesamt eher unbekannt - somit auch die Gesetzesnovelle

- Erster Berührungspunkt mit TZ-Ausbildung häufig durch VbFF:
  - TZ-Ausbildung zunächst irritierend für viele Betriebe
  - Betriebsinterne Strukturen sind auf reguläre Ausbildungszeit angelegt
- Vorstellung, dass die TN weniger Zeit im Betrieb verbringen, stößt zu Beginn auf Abwehr:
  - TZ UND Berufsschule: „Da sind die Azubis ja gar nicht mehr im Betrieb.“
  - Wie soll man das den VZ-Azubis erklären?
- Bei Akquise mitunter Verweigerung der TZ-Ausbildung:
  - Abrupte Gesprächsabbrüche kommen vor

# Perspektiven Betriebe

## Gesetzesnovelle sorgt derzeit für zusätzliche Irritation:

- Unklarheiten gegenüber Ausbildungsrahmenbedingungen:
  - Was bietet die Berufsschule im 4. Jahr an?
  - Bislang keine curriculare Verteilung der Ausbildungsinhalte auf 4 Jahre
- Personalbindung bis zu 4 Jahre wird teils als zu lang beurteilt
  - Aber auch: günstige Arbeitskraft für einen längeren Zeitraum

➔ ***Sowohl Berufsschulen als auch viele Betriebe orientieren sich inhaltlich an regulärer Ausbildungszeit.***

Zwischenfazit

➔ ***Abweichung von Norm generiert  
zunächst Ablehnung und ist  
erklärungsbedürftig.***

# Perspektiven Auszubildende

- TZ-Ausbildung als solche wird überaus positiv angenommen:
  - Häufig einzige Möglichkeit zu beruflicher Ausbildung, insbesondere bei Alleinerziehenden
- Dennoch: Status als TZ-Azubi ist mancher TN unangenehm:
  - Sonderstellung in Schule/Betrieb: dort sind sie - gerade als Mütter - die Ausnahme.
- Gesetzesnovelle derzeit noch weitgehend unbekannt
  - Abwehr und Entsetzen, wenn TN darüber aufgeklärt werden
  - Denn: Status als "Geringverdienerin" wird länger
  - Berufliche Anschlussperspektive rückt weiter weg, Motivation sinkt

➔ ***Gesetzesnovelle verstärkt und verlängert den „markierten“ Zustand + die finanziell prekäre Situation der Auszubildenden.***

# Reaktion auf die BBiG- Novelle: Frau Z. - ein aktueller Fall aus der Praxis

## Eckdaten aktuell:

- Zuweisung durch Jobcenter „Familienstart“
  - in Maßnahme „BaE kooperativ – TZ-Ausbildung für junge Mütter u 25“ (übrigens auf 3 Jahre angelegt)
- Alg II – Bezug
- 22 Jahre
- Alleinerziehend, ein Kind (ca. 1,5 Jahre)
- Kinderbetreuung ab Sommer 2021 organisiert
  - ferner Unterstützung durch Eltern und Bruder angekündigt - dies bleibt abzuwarten
- Berufswunsch: MfA, Bereich Gynäkologie
- Ausbildungsplatzzusage ab 01.08.2021
- Minijob ab 01.05.2021 in künftigem Ausbildungsbetrieb

# Frau Z. – und Arztpraxis Y: Umgang mit der BBiG- Novelle

- Frau Z. möchte keinesfalls länger als 3 Jahre den Status der Auszubildenden:
  - Die verlängerte TZ-Ausbildung dauert ihr zu lange: finanzielle Gründe und weitere Verzögerung Berufseinstieg
  - Die Familie macht Druck.
- Auch die Praxis zieht Ausbildung in Vollzeit vor.
  - Ein entsprechender Ausbildungsvertrag wird in Aussicht gestellt.

# Frau Z. – und Arztpraxis Y: Umgang mit der BBiG- Novelle

- Frau Z. beginnt zum 01.05. als Minijobberin in der Praxis:
  - Laut Vertrag 10 Stunden
  - Faktisch sind es 20 Stunden

➔ *Ü-Stunden werden inoffiziell als „Zeitpuffer für kindbedingten Ausfall bzw. Lernbedarf“ in die Ausbildungszeit übertragen.*

# Frau Z. - Werdegang

## Schule

- 2 Jahre humanistisches Gymnasium
- 4 Jahre Realschule
  - kein Abschluss
- 1 Jahr Lernbetrieb Ffm Produktionsschule: Gastronomie
  - Abschluss mit qual. HASA
- 1 Jahr Abendhaupt- und Realschule
- 10 Monate Abendgymnasium

## Beruf

- EQ und Beginn Ausbildung als Köchin in großem Unternehmen
  - Abbruch d. Ausbildung
- Berufstätig im Gastronomiebereich
  - Status: Job
- Wunsch nach Ausbildung und Kontakt VbFF 02/2021
  - Kind ist 1 Jahr alt

*Junge Frau mit Potenzial, die jedoch viel Unterstützung benötigt, um eine Berufsausbildung erfolgreich abschließen zu können. Überforderung in VZ sehr wahrscheinlich. Wechsel in TZ absehbar.*

# Reaktion auf die BBiG- Novelle: Frau X. - ein zweiter Fall aus der Praxis

## *Ganz aktuelle Mail einer Mitarbeiterin an mich:*

- „Frau X. wurde von meiner Info, dass die TZ-Ausbildung lt. Gesetzesnovelle jetzt bis zu 4 Jahre dauern kann, so überrascht, dass sie jetzt erstmal wieder verunsichert ist, ob sie überhaupt eine Ausbildung machen soll. Sie wird mehrgleisig fahren. Sucht auch nach Arbeit im Bürobereich mit dem Plan, in 3 Jahren die Externenprüfung KFBM bei der IHK zu machen.“

## Erfahrungen mit TZ: Träger- perspektive

- Befürchtung von Qualitätsverlust durch TZ bei begleiteter Ausbildung unbegründet
- Bisher haben unsere TN ihre TZ-Ausbildung im „regulären“ Zeitraum erfolgreich abgeschlossen
  - oder sogar noch verkürzen können.
- Ursachen für ungenügende Lernerfolge liegen häufig im sozialen Umfeld der TN
  - Diese können nicht allein durch verlängerte Ausbildungszeiten ausgeglichen werden, eher durch intensivere Unterstützung.
  - Sie kommen auch bei VZ-Auszubildenden vor.

## Zwei Sätze zur Ausbildung in der Pflege

- Schulische Ausbildung / Mischform zw. schulisch und dual
- Eklatanter Fachkräftemangel in der Pflege fördert die Bereitschaft zur Erschließung neuer Zielgruppen
  - Familiensorgende: (Allein)Erziehende, pflegende Angehörige
- Viele Teilzeit-Modelle im regulären Berufsalltag möglich
  - das "**Nadelöhr**" **Ausbildung** muss vorher überwunden werden.
- Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und Pflegeschulen öffnen sich zunehmend der Teilzeitausbildung.
- Aber: Länge der Pflegeausbildung ist für viele TN herausfordernd
  - Stellt Entscheidung für Pflegeberuf nochmals in Frage
  - Überlegung: Pflege oder duale medizinische Ausbildung

➔ **BBiG ist hier nicht relevant!**

# Vorläufiges Fazit

- TZ-Ausbildung als solche ist (noch) Normabweichung, also markiert und nicht selbstverständlich
  - Erklärungsbedürftige Gesetzesnovelle potenziert diese Wahrnehmung
  - Curriculare Fragen zu Ausbildungsinhalten im verlängerten Zeitrahmen sorgen für Unsicherheit
- TZ-Ausbildungsplatzsuche durch Familiensorgende in besonderen Lebensphasen (alleinerziehend, migrationserfahren, psychosozial belastet...) verstärkt die Wahrnehmung von TZ-Ausbildung und TZ-Azubis als Abweichung von der Norm
  - Unsicherheit bzgl. Gesetzesnovelle potenziert Vermittlungshemmnis
  - Bürokratischer Aufwand wird als noch höher empfunden
- Auszubildende scheuen den verlängerten Rahmen
  - aufgrund längerer finanzieller Einschränkungen
  - aufgrund nach hinten verschobener Berufsperspektiven

***Dabei ist TZ-Arbeit jenseits von Ausbildung weit verbreitet – in fast jeder Branche!***

# Fazit

- TZ-Ausbildung ist eine sehr gute und wertvolle Möglichkeit für Betriebe
  - hochmotivierte und zielstrebige Auszubildende zu gewinnen
  - beim Fachkräftenachwuchs niemanden auf der Strecke zu lassen
  - als familienfreundliches Unternehmen gut dazustehen
  - Chancengerechtigkeit herzustellen
- TZ-Ausbildung sollte normativ nicht länger im Abseits stehen
- Die fünfjährige Probephase gut für Forschung und Evaluation nutzen
- **Wir haben viele positive Botschaften zur TZ-Ausbildung – machen wir sie sichtbar!**



# So erreichen Sie uns

- Tatjana Leichsering, Bereichsleitung
  - Duale Ausbildung verschiedene Berufe
  - [T.Leachsering@vbff-ffm.de](mailto:T.Leachsering@vbff-ffm.de)
  - 069 / 795099-33
- Melanie Janduda, stellv. Bereichsleitung
  - Ausbildung in der Pflege, Projekt „Fokus TZ“
  - [M.Janduda@vbff-ffm.de](mailto:M.Janduda@vbff-ffm.de)
  - 069 / 795099-24