

Umsetzungsstand TEP im Jahr 2018

Quellen: Auswertung Teilnehmendenfragebögen ABBA-Online und Zusatzformulare der G.I.B., Stand 28.12.2018 (Förderzeitraum der TEP-Maßnahme: Januar 2018 – Dezember 2020)

42 Projekte – 540 bewilligte Plätze – 982 Eintritte Januar bis Dezember 2018
 Zum Stand **28.12.2018** befinden sich **410** Teilnehmende in der laufenden Maßnahme (in der Ausbildungsvorbereitung oder auch in der Begleitphase der Ausbildung).

Wer sind die TEP-Teilnehmenden? (n = 982)

- 98,9 % weiblich.
- Durchschnittsalter: 28 Jahre.
- 68 % sind alleinerziehend (n = 968).
- 37 % haben Kinder im betreuungsintensiven Alter von < 3 Jahren (n = 973).
- 42,8 % mit Migrationshintergrund.
- 62,2 % mit einem mittleren oder höheren Schulabschluss (62,2 %).
- 59 % der Teilnehmenden waren vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos gemeldet und/oder arbeitsuchend.
- Insgesamt 46 Teilnehmer/-innen (rd. 5 %) betreuen pflegebedürftige Angehörige (n = 966).

Von der TEP-Maßnahme in die Ausbildung 1

- 571 Teilnehmende haben die laufende Maßnahme zum Auswertungstichtag 28.12.2018 verlassen bzw. regulär beendet. **31 %** davon nahmen während ihrer Projektteilnahme eine im Rahmen von TEP **begleitete Ausbildung** auf.
- Berücksichtigt man neben dem Übergang in Ausbildung die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, einer berufsbildenden Maßnahme sowie eines Studiums oder Schulbesuchs, haben zum Betrachtungszeitpunkt **51 % eine positive berufliche Entwicklung mit TEP** erreicht.

Top 10 Berufe der begleiteten Ausbildung in Teilzeit und Vollzeit (n = 148)

1.	Kaufmann/-frau für Büromanagement	26	17,6 %
2.	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	14	9,5 %
3.	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	10	6,8 %
4.	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	9	6,1 %
5.	Verkäufer/-in	9	6,1 %
6.	Altenpfleger/-in	9	6,1 %
7.	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	7	4,7 %
8.	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	6	4,1 %
9.	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	5	3,4 %
10.	Altenpflegehelfer/-in	5	3,4 %

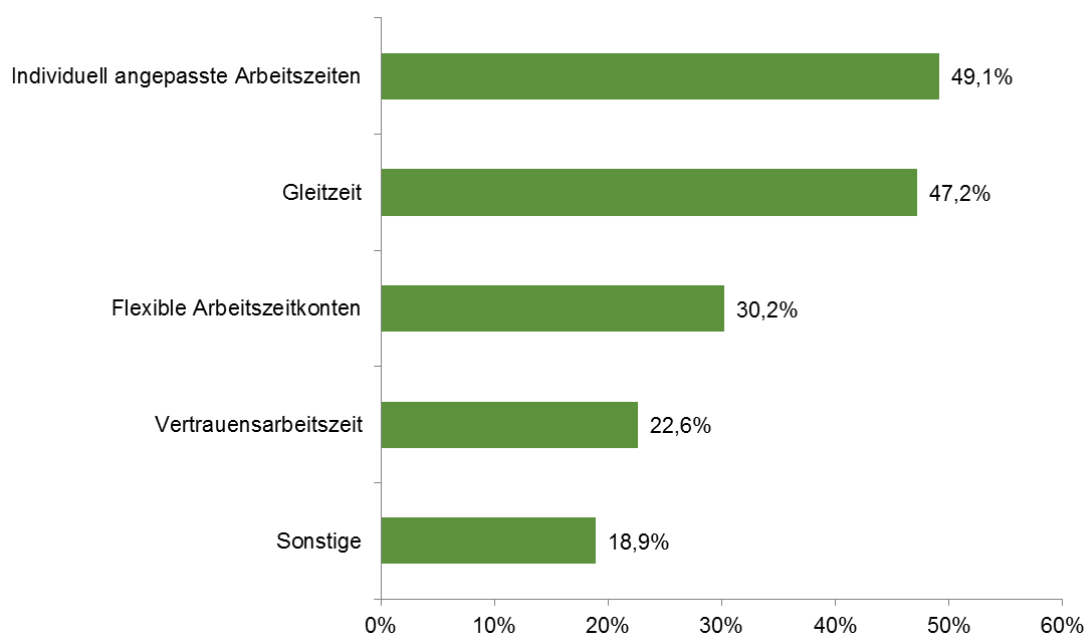
¹ Bei der Betrachtung der Übergänge der Teilnehmenden ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorliegenden Zahlen lediglich um eine Stichtagsbetrachtung nach dem ersten Maßnahmejahr handelt. Daher beziehen sich alle %-Anteile zu Übergängen der Teilnehmenden lediglich auf die Gruppe derer, die zum Auswertungstichtag 28.12.2018 bereits aus der Maßnahme ausgetreten sind (Gesamtlaufzeit bis Ende 2020).

Beratung von Unternehmen zur Teilzeitberufsausbildung

Ausgewählte Daten der G.I.B.-Unternehmensbefragung (G.I.B.-Arbeitspapiere Nr. 53 Materialien zu Monitoring und Evaluation, Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen, Hrsg. G.I.B., Sept. 2015)

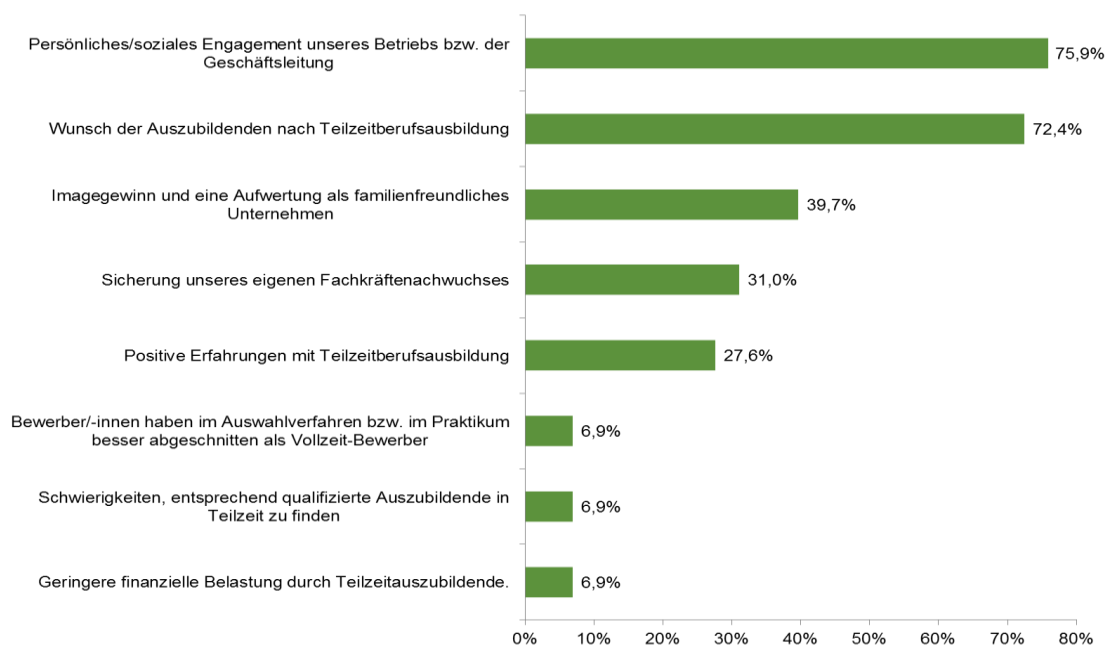
- 65 % der befragten Betriebe haben nach eigener Aussage erstmals über den Träger von der grundsätzlichen Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit erfahren.
- 90 % der befragten Betriebe haben im Zusammenhang mit TEP erstmals in Teilzeit ausgebildet.
- 50 % der befragten Betriebe gaben an, einen oder mehrere zusätzliche Ausbildungsplätze für TEP-Teilnehmende geschaffen zu haben (G.I.B. 2015, S. 43).

Praktizierte Arbeitszeitmodelle (n = 53, Mehrfachantworten möglich):



Quelle: G.I.B.-Arbeitspapiere Nr. 53 Materialien zu Monitoring und Evaluation, Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen, Hrsg. G.I.B., Sept. 2015

Wichtigste Motive der Betriebe, Ausbildung in Teilzeit anzubieten (n = 58, Mehrfachantworten möglich):



Quelle: G.I.B.-Arbeitspapiere Nr. 53 Materialien zu Monitoring und Evaluation, Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen, Hrsg. G.I.B., Sept. 2015

Teilzeitberufsausbildung als familienfreundliche Ausbildung hat sich oft als gut geeignet erwiesen

- für kleine Unternehmen mit geringerem Mitarbeiter/innen-Bedarf und mit flexiblen Arbeitszeiten,
- für Unternehmen, die auf lebenserfahrene ältere Auszubildende in der Kunden/-innen-Betreuung setzen und von mitgebrachter sozialer Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein der Azubis mit familiärer Verantwortung profitieren,
- für junge Unternehmen, die sich eher eine geringe Ausbildungsvergütung leisten können, da angepasst an die Teilzeit-Arbeitszeit gezahlt wird,
- für Unternehmen, die in Zeiten des Fachkräftebedarfs an einen größeren Pool von potentiellen Auszubildenden angewiesen sind.
- Erfahrungen zeigen, dass sich junge Eltern als Auszubildenden durch eine hohe Loyalität, Unternehmens- und Standorttreue auszeichnen. Investierte Ausbildungskosten bleiben so dem Unternehmen erhalten (G.I.B. 2015, S. 43).