

Was nicht passt, wird passend gemacht

Ausbildung von Frauen mit Familienverantwortung im Handwerk

Frauen sind in vielen Handwerksberufen bisher unterrepräsentiert, vor allem in den meist technisch ausgerichteten sogenannten „Männerberufen“. Dabei sind sie in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels eine Zielgruppe, die Handwerksbetrieben helfen könnte, ihre offenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Eine gute Idee könnte in diesem Zusammenhang eine Teilzeitberufsausbildung sein, die es Müttern ermöglicht, Familie und Ausbildung unter einen Hut zu bekommen.



Michelle Tempel hat nach zwei Jahren in der Ausbildung gerade ihre Zwischenprüfung als Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bestanden. Mit einer guten Note, „einer besseren als die der meisten männlichen Auszubildenden“, sagt ihr Chef Kurt Appenzeller. In der fast 50-jährigen Geschichte seines Unternehmens in Rees ist Michelle Tempel die erste weibliche Auszubildende zur Anlagenmechanikerin. Allerdings hatte er, als er vor 15 Jahren ein Unternehmen in Recklinghausen übernahm, schon eine Angestellte übernommen, die dort in der Sanitärausstellung tätig ist. „Sie hat sich dort sehr gut bewährt. Ich hatte also eine gute Erfahrung mit der Beschäftigung von Frauen und deshalb sind wir den Schritt mit der Einstellung von Frau Tempel als Auszubildenden auch gegangen“, sagt Kurt Appenzeller.

Michelle Tempel ist eine zierliche junge Frau und Mutter eines sechsjährigen Sohnes, der in diesem Jahr in die Schule kommt. Sie ist aus Rheinland-Pfalz ins be-

schauliche, fast an der Grenze zu den Niederlanden gelegene Rees gezogen und hat am Standort Bocholt der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH (BBS)¹ an „TEP“ teilgenommen. „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ ist der volle Name des Landesprogramms, das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird.

Ziel des Programms ist es, Müttern und auch Vätern, vor allem alleinerziehenden, sowie Menschen, die die Verantwortung für die Pflege einer Person haben, den Übergang in eine Teilzeit-Ausbildung zu ermöglichen. Denn sie haben es oftmals besonders schwer, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren, können sie doch meistens keine 38 oder 40 Stunden in der Woche in einem Ausbildungsbetrieb arbeiten. Auf der einen Seite eröffnet eine Teilzeitberufsausbildung ihnen neue Wege, um erfolgreich in einen Beruf einzusteigen, auf der anderen Seite, haben Unternehmen dadurch die Chance, neue Zielgruppen als Auszubildende zu gewinnen.

TEP ist auf zwölf Monate angelegt. Im Rahmen des Programms werden Frauen und Männer mit Familienverantwortung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz in Teilzeit unterstützt und bekommen Hilfestellungen, damit es ihnen gelingt, Familie und Ausbildung zu vereinbaren. Parallel informieren die Träger von TEP Unternehmen über die Möglichkeiten der Berufsausbildung in Teilzeit und helfen ihnen bei der Umsetzung. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich bis zu einem halben Jahr im Rahmen von Einzel- und Gruppencoaching, Bewerbungstraining und Betriebspraktika auf eine Ausbildung vorzubereiten.

¹ Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie (BBS) ist ein 1975 gegründetes, gemeinnütziges Unternehmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Bildungsarbeit wird heute von über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet. Die Angebote orientieren sich konkret an den Anforderungen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes.

Wichtig sei es auch, den Teilnehmenden vorab die persönliche Situation, die sie und ihr Kind während einer Teilzeiterberufsausbildung erwartet, zu vermitteln, sagt Ruth Schlüter, die bei der Jugendberufshilfe Essen gGmbH für TEP zuständig ist. „Wenn ein Kind plötzlich anstatt um neun Uhr um sieben in die KITA muss – das kann schon mal stressig werden. Sich mit Situationen wie diesen vor dem Start der Ausbildung zu beschäftigen, ist daher sehr hilfreich.“

Die NRW-weit über 40 Bildungsträger, die das Förderprogramm TEP umsetzen, helfen außerdem bei der Suche nach einem Praktikumsplatz beziehungsweise einer Ausbildungsstelle in Teilzeit. Auch bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Suche nach einem passenden Betreuungsplatz bekommen die Teilnehmenden Hilfe. Ist ein Ausbildungsplatz gefunden, begleiten die Bildungsträger sie anschließend über bis zu acht Ausbildungsmonate hinweg individuell.

Der alte Handwerkerspruch „Was nicht passt, wird passend gemacht“ bekommt so eine ganz neue Bedeutung: Es wird so lange nach Möglichkeiten gesucht, jungen Ausbildungswilligen mit Familienverantwortung eine Ausbildung in einem Unternehmen zu ermöglichen, bis es für den Einzelfall passt. Und das gelingt auch meistens. Bei den TEP-Projekten im Münsterland sogar in 80 Prozent der Fälle. Bei dem Matching spielen sowohl die Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb eine wichtige Rolle als auch Unterstützungsangebote wie eine Ganztagskinderbetreuung oder die Verbesserung der Mobilität der Auszubildenden.

„Jeder Fall ist anders“, sagt Claudia Höhn, die für das TEP-Programm bei der BBS in

Ahaus und Bocholt arbeitet und Michelle Tempel unterstützt hat. „Viele Unternehmen denken, die Ausbildungswilligen können nur an Vormittagen arbeiten – das ist nicht unbedingt so. Am besten ist es, sich vorab mit den Unternehmen an einen Tisch zu setzen, und für jeden Einzelfall eine individuelle Lösung zu finden.“

Das TEP-Programm sei sehr wichtig für sie gewesen, sagt denn auch Michelle Tempel, die nach einem Umzug von Rheinland-Pfalz nach Nordrhein-Westfalen einen Neustart versuchte. „Das, was ich hier erreicht habe, hätte ich in Rheinland-Pfalz nicht erreicht, weil es TEP dort nicht gibt.“ Sie hebt etwa das Bewerbungstraining, das mit zum TEP-Programm gehört, hervor. Auch die professionellen Bewerbungsfotos und die eigene persönliche Zielbestimmung seien sehr hilfreich gewesen. Die Begleitung durch den TEP-Bildungsträger, nachdem eine Ausbildungsstelle gefunden ist, gibt zusätzliche Sicherheit. Claudia Höhn meldet sich regelmäßig bei Michelle Tempel und erkundigt sich, ob alles gut läuft. „Wir stehen im Hintergrund und helfen, wenn doch irgendein Problem auftaucht, zum Beispiel, wenn sich herausstellt, dass die vereinbarten Stunden im Unternehmen doch nicht so ganz zu den Familienpflichten der Auszubildenden passen, und versuchen dann eine einvernehmliche Lösung zu finden“, erklärt Claudia Höhn. „Auch wenn die Firmen Fragen haben, sind wir Ansprechpartner.“

Teilzeiterberufsausbildung bundesweit einheitlich geregelt

Die gesetzliche Regelung zur Teilzeiterberufsausbildung gilt seit 2005 bundesweit. Demnach kann grundsätzlich jede Berufsausbildung

im dualen System in Teilzeit durchgeführt und von der jeweiligen Kammer abgenommen werden. Die Ausbildung wird – so die Erfahrung in der Umsetzung von TEP – in der Regel auf 30 Stunden pro Woche (einschließlich des im normalen Umfang besuchten Berufsschulunterrichts) reduziert. Beträgt die Wochenarbeitszeit nicht weniger als 25 Wochenstunden, verlängert sich die Ausbildungszeit nicht. Der Ausbildungsbetrieb zahlt eine dem Stundenumfang entsprechende Ausbildungsvergütung. Sie liegt im Durchschnitt bei 75 Prozent der regulären betrieblichen Ausbildungsvergütung. Bei Bedürftigkeit können die Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen und je nach individueller Voraussetzung weitere Mittel erhalten.

Das Handwerk unterstützt die Ausbildung in Teilzeit. „Die Handwerkskammern sind offen, alle möglichen Wege mitzugehen“, sagt der Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertags (WHKT), Andreas Oehme², fügt aber hinzu: „Dabei zeigt sich immer wieder, dass gerade die Teilzeiterberufsausbildung in den Betrieben und bei den möglichen Auszubildenden wenig oder gar nicht bekannt ist.“ Das kann Ruth Schlüter nur bestätigen. Auch falsche Vorstellungen seien weit verbreitet. „Es wird oft davon ausgegangen, dass die Auszubildenden in Teilzeit den Betrieben nur halbtags zu Verfügung stehen. Dabei liegt die Arbeitszeit in der Regel ja bei 30 Stunden, sodass die meisten sechs Stunden am Tag arbeiten können.“

Insgesamt wird im Handwerk in NRW in 25 verschiedenen Berufen in Teilzeit ausge-

² s.: www.mags.nrw/teilzeiterberufsausbildung-interview-oehme

Michelle Tempel macht bei der Appenzeller GmbH in Rees eine Ausbildung zur Anlagenmechanikerin Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.
(v. l.) Ausbilder Frank Rybarczyk, Michelle Tempel, Firmeninhaber Kurt Appenzeller

bildet. Dabei ist der Anteil von Teilzeitausbildungen an den gesamten Ausbildungszahlen regional sehr unterschiedlich. Überdurchschnittlich viele Ausbildungen in Teilzeit verzeichnen nach Information von Andreas Oehme die Handwerkskammerbezirke Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und Düsseldorf. Und auch bei den Berufen stellt der WHKT Schwerpunkte fest: „Teilzeitausbildung gibt es nach unseren Erfahrungen eher nicht in den Berufen, wo der Einsatz beim Kunden direkt vor Ort notwendig ist, etwa in den Bauberufen“, sagt Andreas Oehme. „Meistens sind es Berufe, die in eigener Werkstatt oder im eigenen Geschäft stattfinden und mehr organisatorische Flexibilität ermöglichen. Augenoptiker beispielsweise sind es gewohnt, allein wegen der Ladenöffnungszeiten mit Teilzeitmodellen zu arbeiten. In diesem Beruf gibt es daher eher eine Affinität zur Teilzeitausbildung und sie kann leichter in die Arbeitsabläufe des Betriebs integriert werden als etwa bei einem Installateur mit vielen Außenterminen.“

Das deckt sich mit den Erfahrungen von Claudia Höhn und Ruth Schlüter im TEP-Programm: Kompliziert werde es immer dann, wenn bei der Arbeit Montagetagearbeiten oder Kundenbesuche an wechselnden Einsatzorten im Vordergrund stehen, meistens noch ab sieben Uhr morgens. Dann werde es einfach zu schwierig, für die Kinderbetreuung eine zufriedenstellende Lösung zu finden.

Das bestätigt sich auch im Fall von Michelle Tempel. Eine Teilzeitausbildung für die sie sich im Rahmen der Teilnahme bei TEP ja eigentlich bewerben wollte, war genau aus den genannten Gründen bei der Appenzeller GmbH nicht möglich: „Un-



ser Hauptgeschäft ist die Installation auf Baustellen, auch schon mal 30, 40 Kilometer von unserem Standort entfernt“, sagt Kurt Appenzeller, „da ist es bei unseren Zwei-Mann-Kolonnen für eine Person schlicht nicht möglich, erst später hinzufahren oder eher Feierabend zu machen. Wir haben Termine einzuhalten und müssen die Arbeiten möglichst schnell und effektiv durchziehen, auch weil uns auf solchen Baustellen oft die anderen Gewerke im Nacken sitzen.“ Auch in Schichten zu arbeiten sei in kleinen Handwerksbetrieben nur schwierig zu realisieren.

Michelle Tempel bewarb sich nach einem zweiwöchigen Praktikum, in dem sie ihren jetzigen Chef überzeugte, also für eine Vollzeitausbildung. Das funktionierte in diesem Fall, weil sich die normalen Arbeitszeiten mit der Versorgung ihres Sohnes vereinbaren ließen. Sie kann ihn morgens zum Kindergarten oder demnächst

zur Schule bringen, arbeitet von 7.30 bis 16.30 und holt ihn dann wieder ab. Er hat einen Platz in einer offenen Ganztagschule (OGS), dort wird er ganztägig betreut und kann ab sieben Uhr schon am Frühstück teilnehmen. Bei speziellen Situationen wie Krankheit des Kindes stellt Kurt Appenzeller seine Auszubildende kurzfristig frei. Außerdem hat Michelle Tempel eine Nachbarin, die gern einspringt, wenn es bei ihr nicht passt, und seit Kurzem auch einen Ehepartner. „Ich bekomme Arbeit, Kind und Haushalt ziemlich gut unter einen Hut – und da bin ich auch ein bisschen stolz drauf“, sagt sie.

Probearbeit als Einstieg

Am Beispiel von Jacqueline Müller³ zeigt sich dagegen, dass sich in anderen Handwerksberufen auch Teilzeitausbildung

³ Name geändert

dungen realisieren lassen. Sie hatte schon eine Ausbildung als Glaserin abgeschlossen, in dem Beruf aber – auch bedingt durch ihre Verantwortung für ihr Kind, das sie am Ende der Ausbildung bekam, – nie eine Stelle gefunden. Das Jobcenter schlug ihr dann vor, es mit einer zweiten Ausbildung in einem besser geeigneten Beruf zu versuchen. So kam sie in das TEP-Programm bei der Jugendberufshilfe, dem Essener Träger von TEP. „Wir haben dann mit einem Berufswahltest ermittelt, was sie an Interessen und Fähigkeiten mitbringt“, erzählt Ruth Schlüter, die Jacqueline Müller durch TEP begleitete. „Alles lief auf einen weiteren Handwerksberuf hinaus und ich habe dann eine Ausbildung zur Orthopädietechnik-Mechanikerin vorgeschlagen.“ Bei der Suche nach einem entsprechenden Ausbildungsplatz stieß Ruth Schlüter bei einem großen Essener Dienstleister im Gesundheitswesen auf offene Ohren. Nach einer mehrwöchigen Probearbeit kam dann ein Ausbildungsvertrag zustande. „Dieses Probearbeiten war entscheidend. Die Ausbildungsverantwortlichen haben gesehen, dass Jacqueline Müller nicht nur die handwerklichen Fähigkeiten hat, sondern auch im Umgang mit den Kunden die notwendige Sensibilität mitbringt.“

Gerade die fehlende Sensibilität im Kontakt mit besonderen Kundengruppen – zum Beispiel Menschen mit Behinderung, oft nach schweren Unfällen – sei der Grund, warum sich das Unternehmen schwer tue, geeignete Auszubildende zu finden. Die notwendige soziale Kompetenz und Empathie bringe eine junge Mutter mit Mitte 20 viel eher mit, als ein jüngerer Auszubildender, der gerade die Schule verlassen und noch keine große Lebenserfahrung hat.

Michelle Tempel ist derzeit die einzige Auszubildende unter den 13 Mitarbeitern der Appenzeller GmbH. Im Moment hat das Unternehmen noch kein Fachkräfteproblem, auch weil Kurt Appenzeller von jeher auf Nachwuchs aus den eigenen Reihen setzt. Rund 50 Auszubildende haben seit 1970 ihre Lehre bei ihm gemacht und sein aktueller Mitarbeiterstamm rekrutiert sich bis auf zwei Ausnahmen ausschließlich aus ehemaligen Auszubildenden. Gute Handwerker für sich zu gewinnen, sei aber prinzipiell schwierig, weil viele in die Industrie, ins Facility Management oder andere Branchen abwanderten. Sicher könne es eine Strategie sein, in dieser Situation auch Frauen verstärkt anzusprechen. Aber: „Unser Beruf ist körperlich relativ schwer“, schränkt Kurt Appenzeller ein. „Die Arbeit auf den Baustellen zu allen Jahreszeiten ist nicht immer sehr angenehm. Und es müssen schwere Dinge getragen werden, etwa 100 Kilo schwere Heizkörper, zum Teil bis aufs Dach – das ist zu zweit mit einem Gesellen für Michelle dann schon schwierig.“

In anderen Handwerksbereichen, etwa bei den Malern und Anstreichern, sei die Frauenquote höher. In ihrer Berufsschulklasse ist Michelle Tempel unter 20 Auszubildenden zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik die einzige Frau.

Bisher geringe Frauenquote im Handwerk

Zwar stieg laut einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus dem Jahr 2016 der Anteil weiblicher Auszubildender in für Männer typischen Ausbildungsberufen im Handwerk in den vergangenen zwölf Jahren in rund vier Fünfteln aller Männerberufe⁴ an (Bäcker: ca. 7,7 Prozent, Maler und Lackierer: 6,5 Prozent, Tischler: 5 Prozent)⁵. Im Handwerk ist die Frauenquote mit 21,7 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2017) aber wesentlich geringer als in anderen Wirtschaftszweigen, etwa dem öffentlichen Dienst (62,5 %) oder Industrie und Handel (36,4 %).⁶ Dazu kommt, dass Frauen die nicht technischen Handwerksberufe bevorzugen. Ganz vorn liegt bei ihnen immer noch der Friseurberuf; 2017 wollten 8.253 Frauen Friseurin werden. Auf Platz zwei liegt die Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (5.277 Verträge), schon mit großem Abstand gefolgt von der Augenoptikerin (1.980) und der Konditorin (1.575).⁷

Claudia Höhn glaubt, dass es immer schon ein Interesse von Frauen an Handwerksberufen gab, „es hakt aber daran, wie die Unternehmen und die Frauen zusammenkommen.“ Sie sieht auf der Unternehmensseite noch Entwicklungs-

⁴ Definition „Männerberufe“ des BIBB: Männeranteil mehr als 80 Prozent

⁵ Quelle: Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015. – „Männerberufe“ sind für Männer nicht mehr ganz so typisch. – Hintergrundpapier zur BIBB-Pressemitteilung anlässlich des Girls' Day 2016, Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

⁶ Berufsbildungsbericht 2018. Herausgeber Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

⁷ Lt. Deutsche Handwerks Zeitung vom 13.03.2018



TEP/TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG:

- Im Rahmen von TEP („Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“) stehen Mittel des Landes und des ESF bereit, um jeweils 540 Teilnahmepätze pro Jahr in NRW zu finanzieren. Sie werden bei Bildungsträgern in allen Regionen in NRW angeboten.
- Darüber hinaus engagieren sich in Nordrhein-Westfalen 19 regionale Netzwerke für die Teilzeitberufsausbildung. Netzwerkpartner sind Kammern, Regionalagenturen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen, Berufsschulen und Bildungsträger.
- In den bisherigen Projektgruppen gelang es, für rund zwei Drittel der Teilnehmenden, berufliche Entwicklungen anzustoßen und umzusetzen.
- Fast die Hälfte der vorwiegend weiblichen Teilnehmenden haben kleine Kinder im betreuungsintensiven Alter von unter drei Jahren, zwei Drittel sind Alleinerziehende.
- Die Ausbildungsbereitschaft in Betrieben konnte erhöht werden. Die meisten Ausbildungen wurden im Bereich der IHK abgeschlossen, gefolgt vom Handwerk und einem wachsenden Anteil anderer Kammern wie Ärzte-, Anwalts- oder Landwirtschaftskammer sowie den Bezirksregierungen.
- Die G.I.B hat im Rahmen des Programm-Monitorings untersucht, welche Faktoren entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung einer begleiteten Ausbildung in Teilzeit sind. Die Ergebnisse sind in einem Arbeitspapier zusammengefasst und veröffentlicht: G.I.B. Arbeitspapiere 53, Sept. 2015: Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP). Eine empirische Untersuchung der Programmumsetzung

potenziale. Das beginne schon bei den Bemühungen der Betriebe zur Rekrutierung von Fachkräften: Frauen würden nicht explizit angesprochen. Sie hätten oft nicht den Eindruck, dass die Firmen gewillt sind, ihnen in den vermeintlichen Männerberufen eine Chance zu geben. „Wenn Firmen das wollen, müssen sie zum Beispiel auf ihrer Homepage für Ausbildungsplätze für Frauen werben, auch für eine Teilzeitausbildung. Und das nicht mit irgendwo kopierten Textbausteinen, sondern individuell auf das eigene Unternehmen zugeschnitten.“

Darüber hinaus gebe es oft Informationsdefizite zu den gesetzlichen Regelungen etwa über Umkleieräume. Dabei gelten die früheren strikten Bestimmungen über getrennte Sanitärräume für weibliche und männliche Mitarbeiter schon seit 1983 nicht mehr.⁸ Das Argument „Wir

haben keine eigene Toilette für Frauen“ sei aber leider immer noch oft zu hören, schreibt selbst die Handwerkskammer zu Köln auf ihrer Website.

Oft tue sich die Chefetage auch schwer, hinter einer Teilzeitausbildung zu stehen und dem Rest des Teams zu erklären, warum für die junge Frau mit Familienverantwortung in der Teilzeitausbildung andere Arbeitszeiten gelten. Natürlich wollten Unternehmen in erster Linie gute Fachkräfte, aber viele hätten es einfach noch nie mit Frauen versucht und scheuten sich, diese Schwelle zu überschreiten.

Auch Ruth Schlüter macht bei vielen Handwerksunternehmen nach wie vor Vorbehalte vor allem gegen junge Mütter aus. In bestimmten Berufen seien darüber hinaus die Ausbildungsanteile in

der Berufsschule, die sich bei einer Teilzeitberufsausbildung nicht reduzieren, ein Problem. Nicht nur, dass sich die Unterrichtszeiten an den Betriebszeiten im Handwerk orientierten – also Beginn um 7:00 bis 7:30 Uhr – auch gäbe es nicht in jeder Stadt Berufsschulklassen für jeden Beruf. Die Auszubildenden müssten dann oft die Berufsschule in weit entfernten Orten besuchen – Jacqueline Müller müsse zum Beispiel von Essen nach Dortmund –, was die Vereinbarkeit mit der Familie für die Auszubildenden wiederum sehr erschwere. Noch schwieriger werde es bei Blockunterricht über mehrere Wochen in weiter entfernten außerbetrieblichen Bildungsstätten, wie das in einigen Branchen üblich sei. „Da müssten die Berufsschulen, zumindest, was die Unterrichtszeiten angeht, etwas flexibler werden“, findet Ruth Schlüter.

Und wie löst man das Problem der schweren Arbeiten im Sanitär-Handwerk? „Ich sage immer zu ihr: es ist nicht einfach, aber versuch es, so gut du es kannst“, sagt Kurt Appenzeller. Vieles lasse sich auch mit einer anderen Organisation lösen, ergänzt Michelle Tempels Ausbilder Frank Rybarczyk: „Wenn schwere Wärmepumpen oder größere Speicher zu liefern sind, dann fahren wir mit zwei Kolonnen zu Baustelle, die schweren Sachen werden gemeinsam erledigt, eine Kolon-

⁸ Unter 4.1 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) heißt es u. a.: (1) „... Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen. ... Bei Arbeiten im Freien und auf Baustellen mit wenigen Beschäftigten sind mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen in der Nähe der Arbeitsplätze ausreichend.“ – Für Waschräume gilt das Gleiche.

ne reist danach wieder ab und die andere macht dann die Installationsarbeiten.“

Das Einsatzgebiet von Michelle Tempel sieht Frank Rybarczyk später auch eher im Kundendienst, also bei Wartungen und kleineren Reparaturen. Da sei die Resonanz der Kunden auf eine weibliche Mitarbeiterin ausgesprochen positiv. „Viele sind zunächst überrascht. Kriegst du das denn hin?, fragen sie dann“, berichtet Michelle Tempel. Wenn sie dann ihr Fachwissen unter Beweis stelle, seien sie aber umso begeisterter.

Motivierte und belastbare Mitarbeiterinnen

Auch woanders seien die Erfahrungen in Unternehmen, die sich darauf einlassen, Frauen einzustellen und auszubilden, durchaus positiv, stellt Claudia Höhn fest. Denn die Frauen, die die Chance auf eine Teilzeitausbildung bekämen, seien in der Regel sehr dankbar, sehr motiviert und fühlten sich eng mit dem Unternehmen verbunden. Letztes auch dann, wenn eventuell irgendwann eine Babypause ansteht. Die Rückkehr in das Unternehmen sei dann oft schon vorher ausgemachte Sache.

Außerdem habe ein Unternehmen mit einer Frau, die es schaffe, Ausbildung und Familie unter einen Hut zu bringen, jemanden, der seine Belastbarkeit unter Beweis stelle, sagt Ruth Schlüter. „Es erfordert einfach viel Energie, von morgens um sechs bis spät abends ohne Pause beschäftigt zu sein: Arbeiten, Kind versorgen, Kinderbetreuung organisieren, lernen – besonders wenn die Frauen alleinerziehend sind, ist das schon eine gehörige Anstrengung.“

Auch wenn Andreas Oehme glaubt, dass die Anzahl der Teilzeitberufsausbildungen verhältnismäßig klein bleiben wird, nicht zuletzt, weil sich für die Gruppe der Alleinerziehenden auch die Frage des Lebensunterhalts während der Ausbildung stellt, sieht Claudia Höhn noch Entwicklungspotenzial: Wenn erst mehr Frauen in bisher „männlichen“ Handwerksberufen arbeiteten, könne das eine Signalwirkung haben, sowohl für Frauen als auch für Unternehmen. Es werde derzeit – auch durch den zunehmenden Fachkräftemangel – schon ein bisschen leichter, Frauen in Ausbildungen in Handwerksberufen zu vermitteln, „aber wir sind sicher noch nicht oben an der Fahnenstange angekommen.“

Helfen könnten dabei auch zwei Leitfäden, die versuchen, die Teilzeitberufsausbildung bei den Betrieben bekannter zu machen. Die NRW Regionalagentur MEO (Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen) und auch die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet haben sie gemeinsam mit anderen Netzwerkakteuren erstellt. Sie enthalten vielfältige Informationen über die gesetzlichen Grundlagen und die konkrete Gestaltung der Ausbildung, Praxisbeispiele und Beratungsangebote sowie Angaben über Fördermöglichkeiten für Auszubildende und für Betriebe.

Vielleicht sollten Unternehmen, die noch Zweifel hegen, ob eine junge Frau die richtige Besetzung für ihren unbesetzten Ausbildungsplatz sein könnte, aber auch einfach einmal erleben, mit welcher Begeisterung die angehende Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Michelle Tempel über ihren Job spricht: „Ich war schon immer gern handwerklich tätig, schon seit meinem

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Karin Linde, Tel.: 02041 767257
k.linde@gib.nrw.de

KONTAKTE

Appenzeller Sanitär-, Heizungs- und Elektrotechnik GmbH
Empeler Str. 89, 46459 Rees
Kurt Appenzeller, Tel.: 02851 7191
appenzeller.gmbh@t-online.de

Jugendberufshilfe Essen gGmbH
Schürmannstr. 7, 45136 Essen
Ruth Schlüter, Tel.: 0201 8854310
r.schlueter@jh-essen.de
www.jh-essen.de

Berufsbildungsstätte
Westmünsterland GmbH
für Handwerk und Industrie (BBS)
Weidenstraße 2, 48683 Ahaus
Claudia Höhn, Tel.: 02561 699446
Claudia.Hoehn@bbs-ahaus.de
www.bbs-ahaus.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

15. Lebensjahr“, sagt sie. „Ich habe einfach Spaß an dieser Art von Arbeit: Man sieht abends, wenn man auf der Baustelle fertig ist, was man gemacht hat – das hat man in einem Bürojob so kaum.“

Interessentinnen für einen Handwerksberuf rät sie: „Probiert es einfach aus, denn so schwer, wie viele denken, ist es gar nicht – zumindest vom technischen Verständnis. Das Handwerk stirbt nie, man findet immer Arbeit. Wenn man die Chance bekommt, dort eine Ausbildung zu machen, sollte man sie auch ergreifen. Und wenn man mal wirklich schwere Sachen heben muss, kann man auch um Hilfe bitten – die Kollegen sagen in der Regel nicht nein.“