

Jahresbericht der Coaching- und Beratungsstelle ModUs/TEP:

“Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe“

Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Per- spektiven öffnen im CJD Bonn

Ziel: Vermittlung von Eltern in Teilzeitberufsausbildung

Berichtszeitraum: 01.02.2023 – 31.01.2024



**FREUDE.
JOY.
JOIE.
BONN.**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Übersicht

Name der Beratungsstelle	ModUs/TEP Modulares Unterstützungssystem für Mütter, Väter, Kinder und Betriebe
Durchführende Einrichtung	CJD Bonn Graurheindorfer Straße 149 53117 Bonn www.cjd-bonn.de
Adresse des ModUs Büros	CJD Bonn-ModUs/TEP Graurheindorfer Straße 149 53117 Bonn Tel: 0228-9896 270
Finanzierung ModUs	Stadt Bonn: Die Förderung ist bis zum 31.12.2024 bewilligt. Ein neuer Antrag auf Förderung für 2025/26 wird in Kürze gestellt. Jobcenter Bonn: Abrechnung der Dienstleistungen für SGB II über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine
Finanzierung TEP	Land Nordrhein-Westfalen: Förderung durch das Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds Gefördert werden 28 Plätze für Bonn und den Rhein-Sieg-Kreis Förderphase vom 01.01.2022 bis 31.12.2024
Berichtszeitraum	01.02.2023 – 31.01.2024

Inhaltsverzeichnis

Übersicht	2
<i>Inhaltsverzeichnis</i>	3
Vorwort	4
1 ModUs/TEP - Chronologie	4
1.1 <i>Die Arbeit von ModUs kurz zusammengefasst</i>	4
1.2 <i>Das letzte Berichtsjahr im Überblick</i>	7
2 Zahlen und Grafiken	9
2.1 <i>Vermittlungsergebnisse bis zum 31.01.2024</i>	9
2.2 <i>Grafische Darstellungen: KlientInnen, Betriebe und Netzwerke</i>	10
3 Die Kooperationspartner und der Beirat	17
3.1 <i>Kooperationspartner</i>	17
3.2 <i>Sitzung des Beirates 2023</i>	17
4 Finanzierung und Ersparnisse	18
4.1 <i>Finanzierung</i>	18
4.2 <i>Ersparnisse</i>	19
5 Spenden	20
6 Erfahrungen und Beispiele aus der Beratungspraxis	21
6.1 <i>ModUs als Spiegel der Gesellschaft – der Fachkräftemangel trifft uns immer noch</i>	21
6.2 <i>Ausbildung in der Pflege – trotz Fachkräftemangels oftmals in Teilzeit noch schwer umsetzbar</i>	21
6.3 <i>Bürokratiehindernisse - die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, ein Fallbeispiel</i>	22
7 Resümee und Ausblick	23

Vorwort

Seit 17 Jahren verfassen wir einen jährlichen Bericht an die Stadt Bonn. Es gibt immer wieder Dinge, die sich verändern, Themen, die neu hinzu kommen, Parameter, die aktualisiert werden müssen und neue Entwicklungen, die sich nach 17 Jahren ModUs ergeben. Es gibt jedoch auch Begebenheiten, die unverändert bleiben, wie z.B. unsere Chronologie (Kapitel 1), die Finanzierung (Kapitel 4.1) oder die Struktur des Berichtes, die dazu dient, Ihnen immer einen aktuellen Stand darzulegen. Personen, die den Bericht zum ersten Mal lesen, erhalten durch unsere jährliche Darstellung einen guten Einblick in unsere wertvolle Arbeit. Die Passagen, die inhaltlich nicht umformuliert wurden, bedürfen keiner neuen Darstellungsweise.

1 ModUs/TEP – Chronologie

1.1 Die Arbeit von ModUs kurz zusammengefasst

Ziel von ModUs/TEP war es von Beginn an, junge Mütter und Väter in (Teilzeit-) Berufsausbildung zu vermitteln und Betriebe für die Möglichkeit einer Teilzeitberufsausbildung zu gewinnen. ModUs/TEP bietet den KlientInnen zudem Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung und bei der Beantragung von Förderleistungen während der Ausbildung. Eltern wie auch Betriebe werden während der gesamten Zeit der Ausbildung begleitet und beraten. Mit diesen Unterstützungsleistungen wird den Eltern der Einstieg in die Ausbildung erleichtert und dazu beigetragen, dass das Ziel des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses erreicht werden kann.

Das Coaching und die Vermittlungsarbeit von ModUs/TEP berücksichtigen die besondere Situation der jungen Eltern und ihrer Kinder sowie die Erfordernisse der betrieblichen Abläufe. Die Lebenssituationen der Eltern und die Betriebe mit ihren spezifischen Erfordernissen werden in den Blick genommen, um passgenaue Vermittlungen zu erzielen, die zur Zufriedenheit aller Seiten beitragen: Der Betrieb ist zufrieden mit den Leistungen der Auszubildenden und der Umsetzung der Teilzeitausbildung im Betrieb; die Kinder sind zufrieden mit der Erziehung und Betreuung durch Eltern und betreuende Institutionen und nicht zuletzt ist die Mutter oder der Vater zufrieden mit sich selbst. Durch die parallele Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung wird vor allem Wert darauf gelegt, dass letztendlich Kinder nicht die Leidtragenden der veränderten Lebenssituation des Elternteils werden, sondern im Gegenteil langfristig profitieren.

ModUs startete als Projekt am 01.02.2007 mit einer Projektförderung von zunächst zwei Jahren. Die Projektförderung wurde um ein Jahr verlängert bis zum 31.01.2010. In diesem Projektzeitraum lag die Finanzierung bei der RheinEnergie-Stiftung Familie, beim Jobcenter Bonn, der Jugendstiftung der Sparkasse in Bonn und dem CJD Bonn selbst.

Seit dem 01.02.2010 beteiligt sich die Stadt Bonn an der Finanzierung von ModUs. Vom 01.02.2010 – 31.12.2014 lag die Finanzierung hälftig bei der Stadt Bonn und dem Jobcenter Bonn. Dazu kamen ein Eigenanteil des CJD Bonns und eine jährliche Förderung durch die Elsbeth-Seitz-Stiftung.

Ab 2015 finanzierte sich die Coaching- und Beratungsstelle durch eine Einzelfallförderung für SGB II-Kundinnen. Die KlientInnen, die nicht in den Kreis des SGB II fielen, konnten weiterhin durch die finanzielle Unterstützung der Stadt Bonn begleitet werden.

Seit April 2016 ist ModUs nach AZAV zertifiziert. Dadurch werden für den Kundenkreis SGB II (Jobcenter) seit Oktober 2016 die Dienstleistungen über Vermittlungsgutscheine abgerechnet. Dies betrifft die Maßnahmen ModUs I und ModUs II (siehe Abbildung 1 im Kapitel zur Finanzierung). Der Kundenkreis des SGB III und der KlientInnen, die nicht über AVGS gefördert werden, werden teilweise über Mittel der Stadt Bonn und teilweise durch TEP unterstützt. Die Förderung durch die Stadt wird im Folgenden zum besseren Verständnis als ModUs III benannt, dies ist jedoch kein offizieller Name.

Darüber hinaus beteiligt sich das CJD Bonn seit 2010 an der Ausschreibung des Landesprogrammes „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)“ des Landes NRW. Vom 01.04.2010 bis zum 31.03.2011 sind darüber zum ersten Mal im Rahmen von TEP 8 KlientInnenplätze finanziert worden. In der Zeit von März 2011 bis März 2016 wurden pro Jahr 10 KlientInnenplätze finanziert. Vom 01.03.2016 bis 31.12.2021 gab es eine erneute Förderung mit 10 Plätzen pro Jahr.

Im Rahmen einer erneuten Förderung des Landesprogramms TEP durch das Ministerium wurden vom 01.01.2022 bis 31.12.2024 dem CJD Bonn insgesamt 28 Plätze für Bonn und den Rhein-Sieg-Kreis zugesprochen. Die TEP Maßnahme wurde somit erheblich vergrößert, sowohl im Hinblick auf die Teilnehmerzahl als auch auf das räumliche Umfeld. Für TEP im Rhein-Sieg-Kreis wurde zum 17.02.2022 eine weitere pädagogische Mitarbeiterin mit 25 Wochenstunden eingestellt.

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum vom 01.02.2023 bis zum 31.01.2024 und fasst die gesamte Arbeit aller ModUs/TEP-Zweige zusammen.

Mitarbeiterinnen der Coaching- und Beratungsstelle:

Mirjam Jung Leiterin seit 01.10.2017 und pädagogische Mitarbeiterin, Stellenanteil: 0,62, mit einem Beratungsanteil in der pädagogischen Arbeit von 0,47.

Qualifikation: Dipl.-Pädagogin; Tätigkeiten: päd. Mitarbeiterin im internationalen Jugendaustausch und in verschiedenen Maßnahmen (vor-) beruflicher Bildung bei verschiedenen Trägern, Mutter von 3 Kindern

Eve Vanmarcke Leiterin seit 01.10.2017 und pädagogische Mitarbeiterin, Stellenanteil: 0,82 mit einem Beratungsanteil in der pädagogischen Arbeit von 0,71 im Rahmen des ESF geförderten Landesprogrammes "Teilzeitausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)";

Qualifikation: Dipl.-Pädagogin, lösungsorientierte Beratungsausbildung, Mutter von 2 Kindern

Daniela Brüncker Pädagogische Mitarbeiterin; Stellenanteil: 0,33

Qualifikation: Dipl.-Pädagogin / Lehrerin für „Deutsch als Fremdsprache“, Tätigkeiten: pädagogische Mitarbeiterin und Stützlehrerin in verschiedenen Maßnahmen der beruflichen Bildung im CJD Bonn, Mutter von 2 Kindern

Annemarie Pädagogische Mitarbeiterin; Stellenanteil 0,64

Schiemann Qualifikation: Dipl.-Sozialpädagogin, systemische Coaching-Ausbildung; Tätigkeiten: Jobcoaching, sozialpädagogische Fachkraft in verschiedenen Maßnahmen der beruflichen Bildung; Mutter von 2 Kindern

Marc Czujack Jobcoach; Stellenanteil 0,50

Qualifikation: Betriebswirt, systemische Coach-Ausbildung; Tätigkeiten: Jobcoaching, Öffentlichkeitsarbeit, Fachkraft in verschiedenen Maßnahmen der beruflichen Bildung

1.2 Das letzte Berichtsjahr im Überblick

Die Arbeit von ModUs/TEP ist grundsätzlich vom gesellschaftlichen Wandel geprägt. Neben der Corona-Krise hatte z.B. auch die durch den Krieg in der Ukraine hervorgerufene Energiekrise Auswirkungen auf unsere Arbeit. Inzwischen wirkt sich vor allem der hohe Personalmangel in Kinderbetreuungseinrichtungen negativ auf unsere Arbeit aus. Nicht ausreichende Betreuungsplätze und kurzfristige Schließungen von Kitas verringern die Möglichkeiten unserer Teilnehmenden, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, gravierend. Die Lage der Kinderbetreuung in Bonn blieb auch im Berichtszeitraum weiter extrem angespannt (siehe Kapitel 6.1). Zusätzlich zum extremen Fachkräftemangel führten und führen ein auch in Kitas und OGSen weiterhin auffallend hoher Krankenstand immer noch dazu, dass die Kinder oftmals nicht mehr vollumfänglich betreut werden konnten und können. Auch komplette Schließungen von Kitas oder OGS haben zugenommen. Fehlende bzw. verkürzte Kinderbetreuung führte teilweise auch zu Terminausfällen bei ModUs/TEP. Dies setzt die berufstätigen Eltern unter hohen Zeitdruck und macht in einigen Fällen auch die Aufnahme einer Ausbildung unmöglich. Die Zielgruppe wird dadurch noch mehr an den gesellschaftlichen Rand gedrängt und erfährt erhebliche Nachteile.

Möglicherweise als Nachwirkung der Pandemie blieb der Krankenstand bei den TeilnehmerInnen und ihren Kindern erhöht. Viele blieben auch mit leichteren Krankheitszeichen eher zu Hause als das vor Corona der Fall war. Eine weitere Veränderung in den letzten Jahren ist, dass junge Leute zumindest im Rahmen von Gruppentreffen oftmals ohne vorheriges Absagen nicht erscheinen. Im Einzelcoaching ist dies glücklicherweise weniger stark verbreitet.

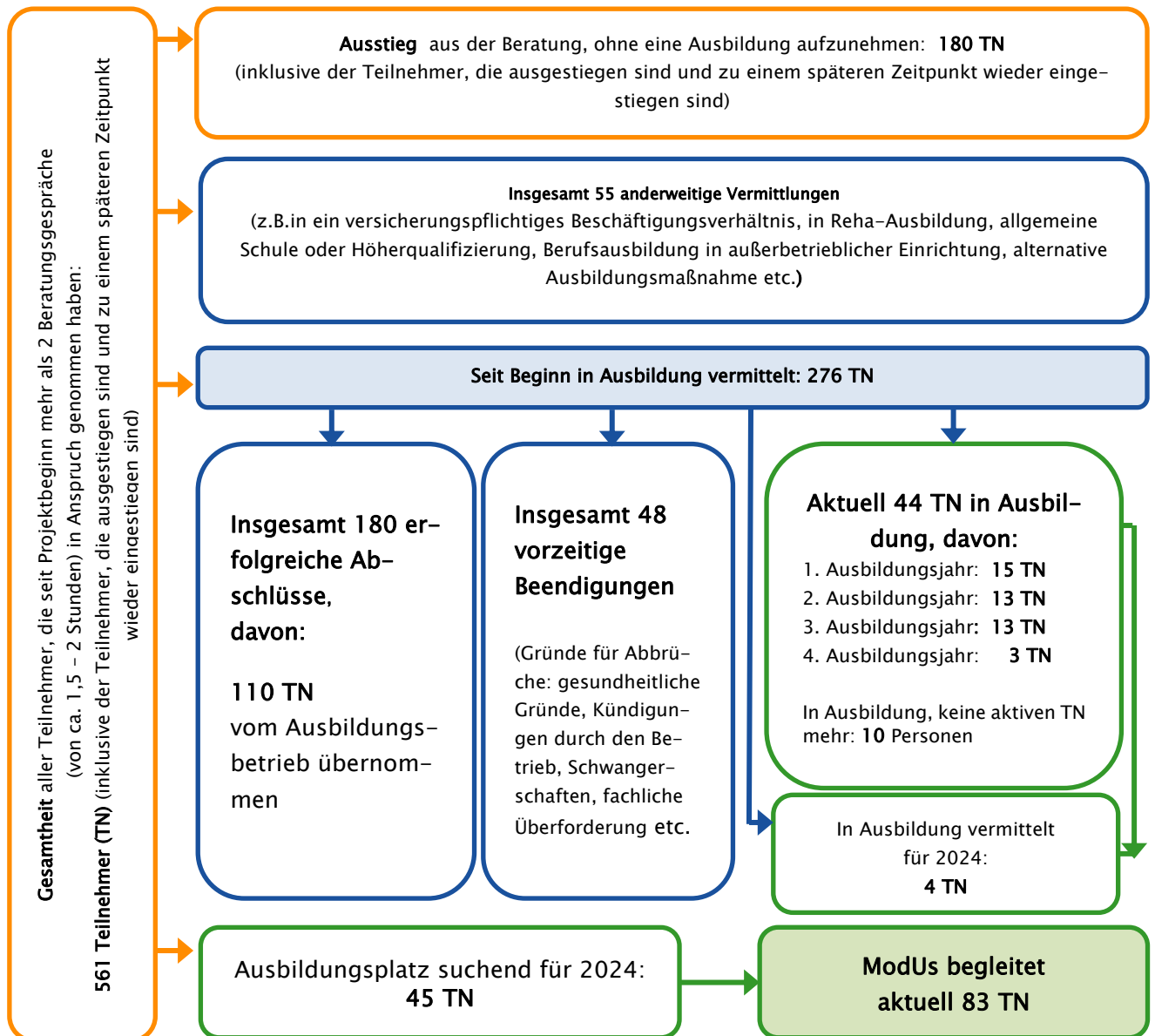
Zum Sommer 2023 konnten wir 17 TN in Ausbildung und schulische Qualifizierung vermitteln. Insgesamt können 28 KlientInnen durch das Landesprogramm TEP Bonn und Rhein-Sieg gefördert werden. Diese finanzielle Unterstützung durch TEP ist bis zum 31.12.2024 zugesagt. Aktuell begleiten wir 34 KlientInnen, die eine Ausbildung absolvieren; zu weiteren 10 Personen, die sich in Ausbildung befinden, besteht kein Kontakt mehr. Hinzu kommen 45 Klientinnen, die sich in der Bewerbungs- und Vorbereitungsphase für eine zukünftige Ausbildung befinden oder pausieren. Insgesamt sind es 83 KlientInnen, die von ModUs/TEP begleitet werden. Im Laufe des Berichtszeitraums haben 10 Mütter ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. 6 Klientinnen sind von dem Ausbildungsbetrieb in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen worden. 4 Klientinnen haben nach Abschluss ihrer Ausbildung den Betrieb gewechselt und sind in Arbeit. Zum Ausbildungsjahr 2024 wurden bisher 4 TeilnehmerInnen in eine schulische oder betriebliche Ausbildung vermittelt (Stand 31.01.2024).

Anders als noch im Jahr zuvor war der Ausbildungsalltag für die ModUs/TEP-TeilnehmerInnen, die bereits in Ausbildung sind, durch die Corona-Pandemie nicht mehr beeinträchtigt. Im Gegenteil: Der durch die Pandemie beschleunigte Trend zu digitalem Arbeiten führte in einigen Fällen zu Arbeitserleichterungen durch Homeoffice-Möglichkeiten auch für Auszubildende. Der Kontakt von ModUs/TEP zu Betrieben war in 2023 wieder in Präsenz möglich. Die Öffentlichkeitsarbeit von ModUs/TEP hat im Berichtszeitraum wieder einen Aufschwung erlebt. Die Freude an Messen, Arbeitgebertreffen und Veranstaltungen in Präsenz ist nach der Pandemie wieder aufgelebt. Zusätzlich zu Präsenzterminen sind auch Online-Veranstaltungen inzwischen zur Normalität geworden.

2 Zahlen und Grafiken

2.1 Vermittlungsergebnisse bis zum 31.01.2024

Folgendes Schaubild gibt einen Überblick über die Beratungs- und Vermittlungsergebnisse der Coaching- und Beratungsstelle von Beginn an:



Stand: 31.01.2024

Die Zahlen können von denen des Vorjahres abweichen, da die Statistik sich durch Wiederaufnahme der Beratung und Abbrüche sowie Wechsel von einer Ausbildung in eine andere Vermittlung verändert haben kann.

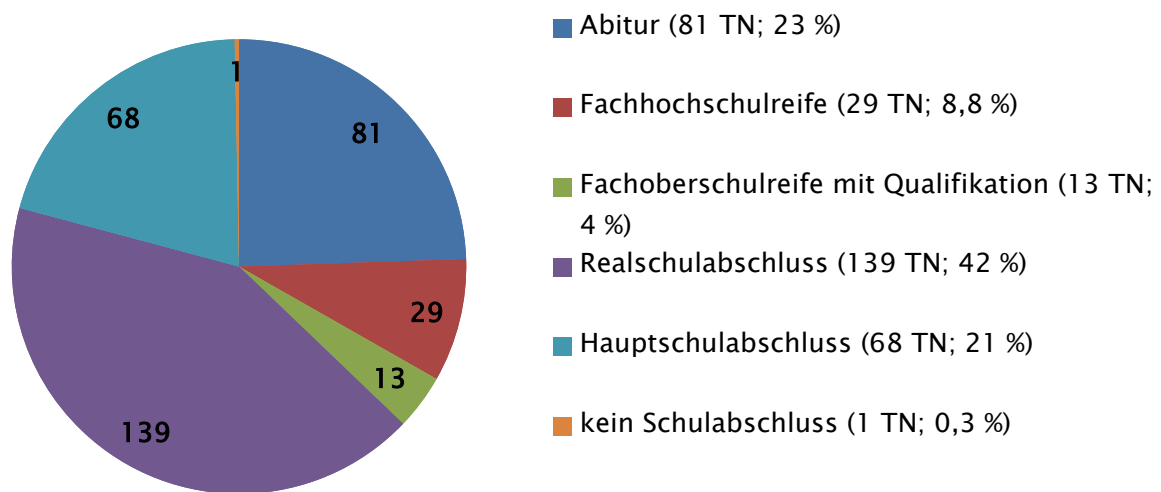
2.2 Grafische Darstellungen: KlientInnen, Betriebe und Netzwerke

Die nachfolgenden Grafiken geben zusätzliche Informationen zu den zuvor dargestellten Vermittlungsergebnissen und beleuchten insgesamt 276 KlientInnen, die seit Beginn von ModUs/TEP in eine Ausbildung vermittelt wurden. Ihre Ausbildung haben 180 von ihnen abgeschlossen, 48 haben die Ausbildung vorzeitig beendet, 44 befinden sich aktuell in Ausbildung und 4 TN haben zum jetzigen Zeitpunkt eine feste Ausbildungsstelle für das Jahr 2024¹.

Die drei folgenden Grafiken beziehen sich sowohl auf alle bisherigen Vermittlungen in eine Ausbildung als auch auf anderweitige Vermittlungen. Die Summe dieser Vermittlungen ergibt 331 TeilnehmerInnen (TN) als Basis der Berechnungen.

Bildungsabschlüsse

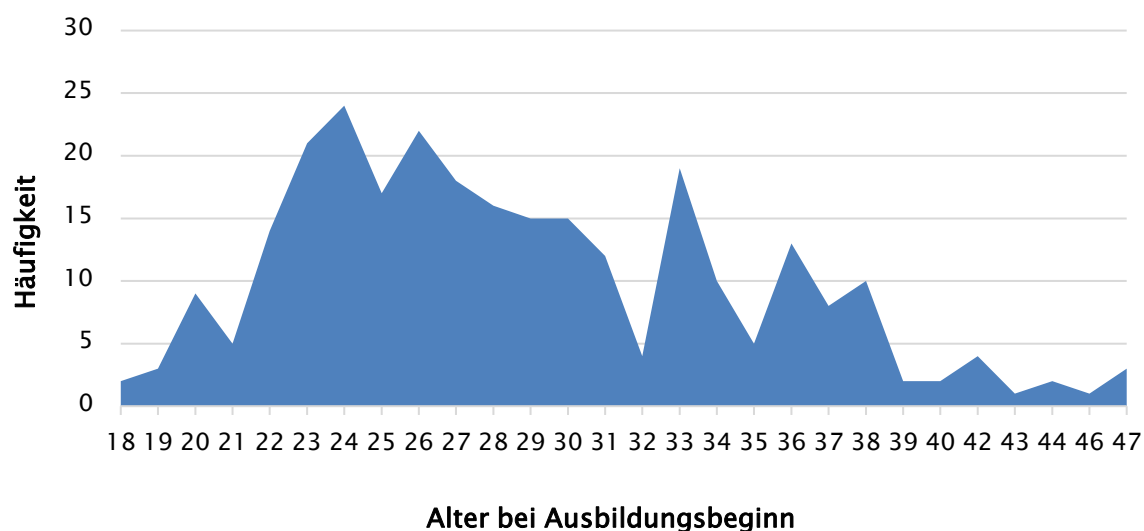
Von den 331 TeilnehmerInnen besitzen vier Fünftel die mittlere Reife oder einen höheren Bildungsabschluss. Etwa ein Viertel hat die allgemeine Hochschulreife erlangt.



¹ Stand: 31.01.2024

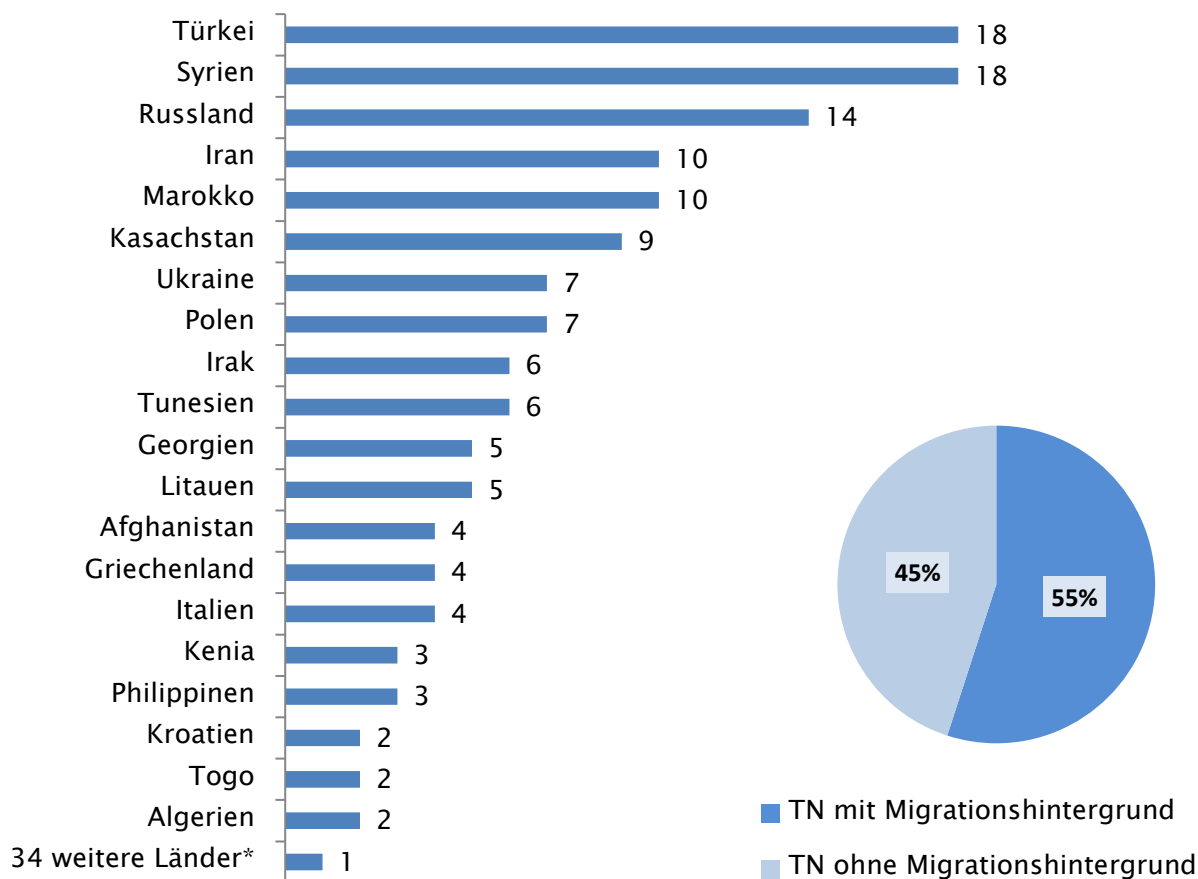
Alter bei Ausbildungsbeginn

Die KlientInnen waren bei Ausbildungsaufnahme im Durchschnitt 29 Jahre alt. Die Altersspanne beträgt 18 bis 47 Jahre. Schwerpunktmäßig zeigt das Diagramm die Altersspanne von 20 bis 29 Jahren. Zusätzlich steigen jedoch die Zahlen von Ausbildungsbeginn im Alter zwischen 33 und 39 nochmal an. 12 TeilnehmerInnen waren bei Ausbildungsbeginn über 40 Jahre alt.



Herkunft der TeilnehmerInnen

Von 331 KlientInnen haben 181 unserem Kenntnisstand nach einen Migrationshintergrund². Die KlientInnen selbst oder mindestens ein Elternteil der KlientInnen sind in einem der aufgeführten Länder geboren (TN-Anzahl angegeben).



*Die Länder, denen je ein/e TeilnehmerIn zugeordnet werden kann: Äthiopien, Amerika, Angola, Bangladesch, Belarus, Benin, Bulgarien, Burundi, Ecuador, Elfenbeinküste, England, Guinea, Honduras, Indien, Indonesien, Japan, Jordanien, Kolumbien, Kirgisien, Kongo, Libanon, Libyen, Österreich, Pakistan, Portugal, Rumänien, Sudan, Tadschikistan und Usbekistan, Vietnam, Sri Lanka etc.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr etwas angestiegen.

² Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn:

“1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder 2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.“ (s.a. §6, Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung – MighEV vom 29. September 2010)

Gewählte Ausbildungsberufe³

99

Kaufleute für Büromanagement

(diese Zahl wurde korrigiert, da uns im vorherigen Bericht ein Auswertungsfehler unterlaufen ist)

26

Medizinische Fachangestellte

24

Gesundheits- und Kranken-
pflegerIn/Pflegefachkraft

15

Verwaltungsfachangestellte

14

Kauffrau im Einzelhandel, Ver-
käuferIn

14

KinderpflegerIn

*6

BäckereifachverkäuferIn
Steuerfachangestellte/r
AltenpflegerIn
FrisörIn
ErzieherIn

7

AltenpflegehelferIn

*5

Pharmazeutisch kaufmänni-
sche/r Angestellte/r
FachinformatikerIn

*4

Gesundheits- und Kranken-
pflegeassistentIn
SozialassistentIn
Zahnmedizinische Fachan-
gestellte

³ Die Rubrik KFB beinhaltet auch alle ehemaligen Auszubildenden zur Bürokauffrau, Fachangestellte für Bürokommunikation, sowie Kauffrau für Bürokommunikation. Der Beruf Kauffrau für Büromanagement vereint diese drei Berufsbilder seit dem 01.08.2014 und ist ein nach dem BBiG anerkannter Ausbildungsberuf.

3

Fachangestellte für Medien-
und Informationsdienste

*2

Immobilienkauf-
frau/mann
FloristIn
HeilerziehungspflegerIn
Rechtsanwaltsfachange-
stellte/r

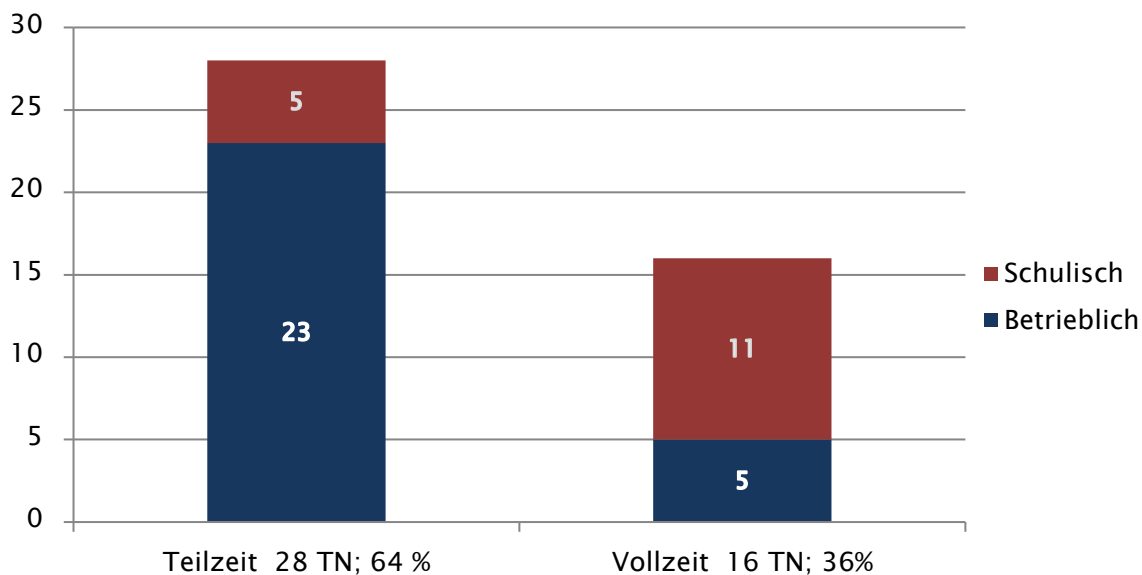
*1

Bankkauffrau/mann
BuchhändlerIn
ElektronikerIn
Fachangestellte/r für Arbeitsförderung
HauswirtschaftlerIn
Hotelfachfrau/mann
Kauffrau/mann für Dialogmarketing
Kauffrau/mann im Gesundheitswesen
Konditoreifachangestellte/r
KosmetikerIn
Personaldienstleistungskauffrau/mann
SchneiderIn
Köchin
Ergotherapeutin
Physiotherapeutin
Pharmazeutisch Technische Assistentin
Hebamme
KFZ-Mechatroniker
Fahrzeuglackiererin
Industriekauffrau

Im **aktuellen Berichtszeitraum** wurden folgende Ausbildungsberufe gewählt: Medizinische Fachangestellte (1TN), Kauffrau für Büromanagement (3TN), Pflegefachfrau/-mann (3TN), Pflegefachassistenz (1TN), Frisörin (1TN), Kinderpflege (2TN), Industriekauffrau (1TN), Verwaltungsfachangestellte (1TN), Physiotherapeutin (1TN), Fahrzeuglackiererin (1TN).

Gewählte Ausbildungsform

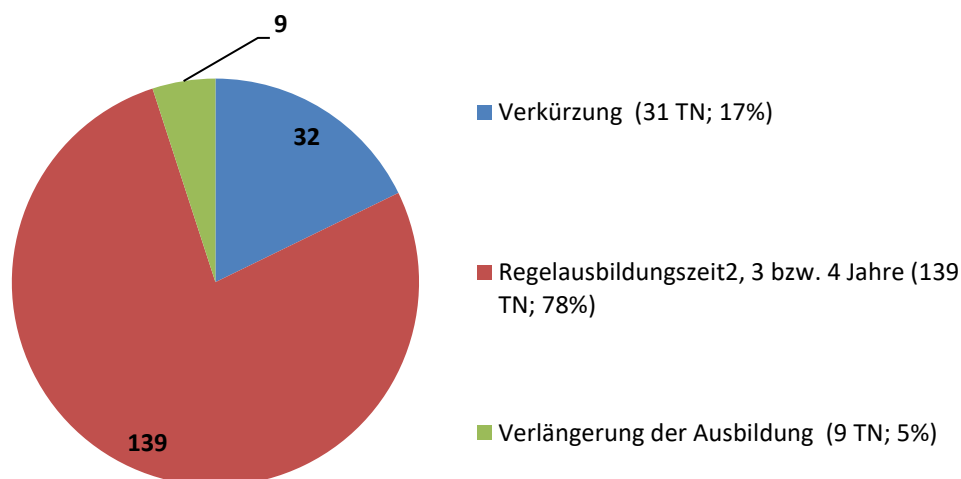
Von den 44 KlientInnen, die sich aktuell in einer Ausbildung befinden, absolvieren 23 Personen eine betriebliche duale Teilzeitberufsausbildung. 5 KlientInnen befinden sich in einer schulischen Teilzeitausbildung. Von den Vollzeit-Auszubildenden befinden sich 5 TN in einer betrieblichen Vollzeitausbildung und 11 in einer schulischen Ausbildung.



Dauer der Ausbildung

Von den 180 KlientInnen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, konnten 139 die Ausbildung in der Regelausbildungszeit absolvieren.

32 KlientInnen konnten ihre Ausbildungszeit verkürzen. Lediglich 9 KlientInnen mussten die Ausbildung verlängern.



Ausbildungsabbrüche

Neben all den Erfolgen, die die KlientInnen feiern können, kommt es auch zu Abbrüchen. Seit Beginn von ModUs/TEP waren es insgesamt 48 KlientInnen, die ihre Ausbildung ohne Berufsabschluss abbrechen mussten. Folgende Gründe für Ausbildungsabbrüche wurden genannt: gesundheitliche Gründe, Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb oder durch die Teilnehmerin aufgrund von fachlicher Überforderung, erneuter Schwangerschaft oder ihrer familiären Situation.

Im **aktuellen Berichtszeitraum** kam es aus zu 1 Ausbildungsabbruch.

3 Die Kooperationspartner und der Beirat

3.1 Kooperationspartner

ModUs/TEP hat im Laufe seines 17-jährigen Bestehens ein großes Netzwerk an Kooperationspartnern und Förderern gewonnen, ohne deren Unterstützung wir nicht so erfolgreich arbeiten könnten. Unter anderem sind das:

Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg ▪ Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Bonn ▪ Amt für Soziales und Wohnen-Stadt Bonn ▪ Ärztekammer Nordrhein ▪ Beratungsstelle für Jugendberufshilfe ▪ Berufskolleg Bonn-Duisdorf ▪ Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. ▪ Bundesinstitut für Berufsbildung ▪ Bundesweites Netzwerk Teilzeitberufsausbildung ▪ Caritasverband für die Stadt Bonn e.V. ▪ Deutscher Kinderschutzbund OV Bonn e.V. ▪ Deutsches Stiftungszentrum ▪ Deutsche Welle ▪ DRK Schwesternschaft Bonn ▪ Familien- und Nachbarschaftszentrum ▪ Familienbüro der Stadt Bonn ▪ Familienbüro der Universität Bonn ▪ Familienkreis ▪ Familienservice ▪ GFO Kliniken Bonn ▪ G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung ▪ Handwerkskammer zu Köln Geschäftsstelle Bonn ▪ Haus der Familie ▪ IHK Bonn/Rhein-Sieg ▪ Jobcenter Bonn ▪ Jobcenter Rhein-Sieg ▪ Karl – Borromäus – Schule Bonn ▪ Kindertagesstätte „Botania“ ▪ Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn Rhein/Sieg ▪ Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg ▪ Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie ▪ Netzwerk für Kinderbetreuung in Familien Bonn ▪ Rechtsanwaltskammer Köln ▪ Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg ▪ Regionalagentur Köln ▪ RheinEnergieStiftung Familie ▪ SKM Bonn ▪ Steuerberaterkammer Köln ▪ Stiftung Jugendhilfe der Sparkasse Bonn ▪ Verband alleinerziehender Mütter und Väter

Vielen Dank für die Unterstützung und die gute Zusammenarbeit in all den Jahren!

3.2 Sitzung des Beirates 2023

Die elfte Beiratssitzung ist im Jahr 2023 ausgefallen. Wir freuen uns auf die zwölfte Beiratssitzung, die am 30.9.2024 im CJD Bonn stattfinden soll.

4 Finanzierung und Ersparnisse

4.1 Finanzierung

Die Finanzierung der Beratungsstelle stellt sich derzeit wie folgt dar:

Die Finanzierung durch die Stadt Bonn wurde bis zum 31.12.2024 bewilligt. Der neue Förderantrag für 2025/26 wird in Kürze gestellt.

Durch die Förderung der Stadt Bonn ist es möglich, alle Bürgerinnen und Bürger, die ein Interesse an der Unterstützung durch ModUs/TEP haben, auch weiterhin zu fördern – unabhängig davon, ob sie KundInnen des Jobcenters sind oder nicht.

Eine abgeschlossene Ausbildung ist auch für verheiratete Ehepartner, die nicht im Leistungsbezug des Jobcenters stehen, von elementarer Bedeutung. Die wenigsten Familien können es sich heutzutage finanziell leisten, von einem Einkommen zu leben. Außerdem ist finanzielle Unabhängigkeit und berufliche Selbstentfaltung ein wichtiges menschliches (Grund-)Bedürfnis.

Derzeit sind es 29 KlientInnen, die mit Hilfe der Gelder der Stadt Bonn begleitet werden (siehe auch Abbildung 1 /ModUs III).

Nachdem ModUs im April 2016 nach AZAV zertifiziert und in den Jahren 2019 und 2022 neu zertifiziert wurde, können nun Kundinnen und Kunden der Jobcenter sowohl im Rahmen der Ausbildungssuche (ModUs I) als auch der Ausbildungsbegleitung (ModUs II) über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) mit dem Jobcenter abgerechnet werden.

Eine zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die Stadt Bonn ist weiterhin von entscheidender Bedeutung für Mütter, Väter und Angehörige pflegebedürftiger Personen, die sich nicht im Leistungsbezug befinden. Durch Ihre Unterstützung ist es möglich, uns breitgefächert zu positionieren. Potentielle Teilzeitauszubildende, die nicht im Leistungsbezug stehen, können beraten und in eine Teilzeitberufsausbildung vermittelt werden. Zudem kommt es relativ häufig vor, dass Jobcenterkunden, die bei der Suche nach einer Ausbildung über einen AVGS abgerechnet werden konnten, im Laufe der Ausbildung aus dem Leistungsbezug des Jobcenters fallen. Ohne Gelder der Stadt könnten diese nicht mehr durch die Ausbildung begleitet werden. Ein Anstieg der Ausbildungsabbrüche wäre damit vorprogrammiert. Um dem entgegenzuwirken, ist die Begleitung durch ModUs unerlässlich und die finanzielle Unterstützung durch die Stadt Bonn elementar.

Seit dem 01.01.2022 werden 14 Plätze für Bonn und 14 Plätze für den Rhein-Sieg-Kreis über die Förderlinie „Teilzeitberufsausbildung-Einstieg begleiten-Perspektiven öffnen“ (TEP) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Diese Finanzierung läuft über einen Zeitraum von 12 Monaten pro TeilnehmerIn. Vier bis sechs Monate Zeit stehen für die Einstiegsphase und sechs bis acht Monate für die Begleitphase während der Ausbildung zur Verfügung.

Damit die KlientInnen nach Beendigung dieser 12 Monate nicht ohne Begleitung dastehen, wird die Finanzierung für Bonner EinwohnerInnen durch eine Förderung im Rahmen von ModUs II oder ModUs III weitergeführt. (Siehe Abbildung 1 /ModUs-TEP)

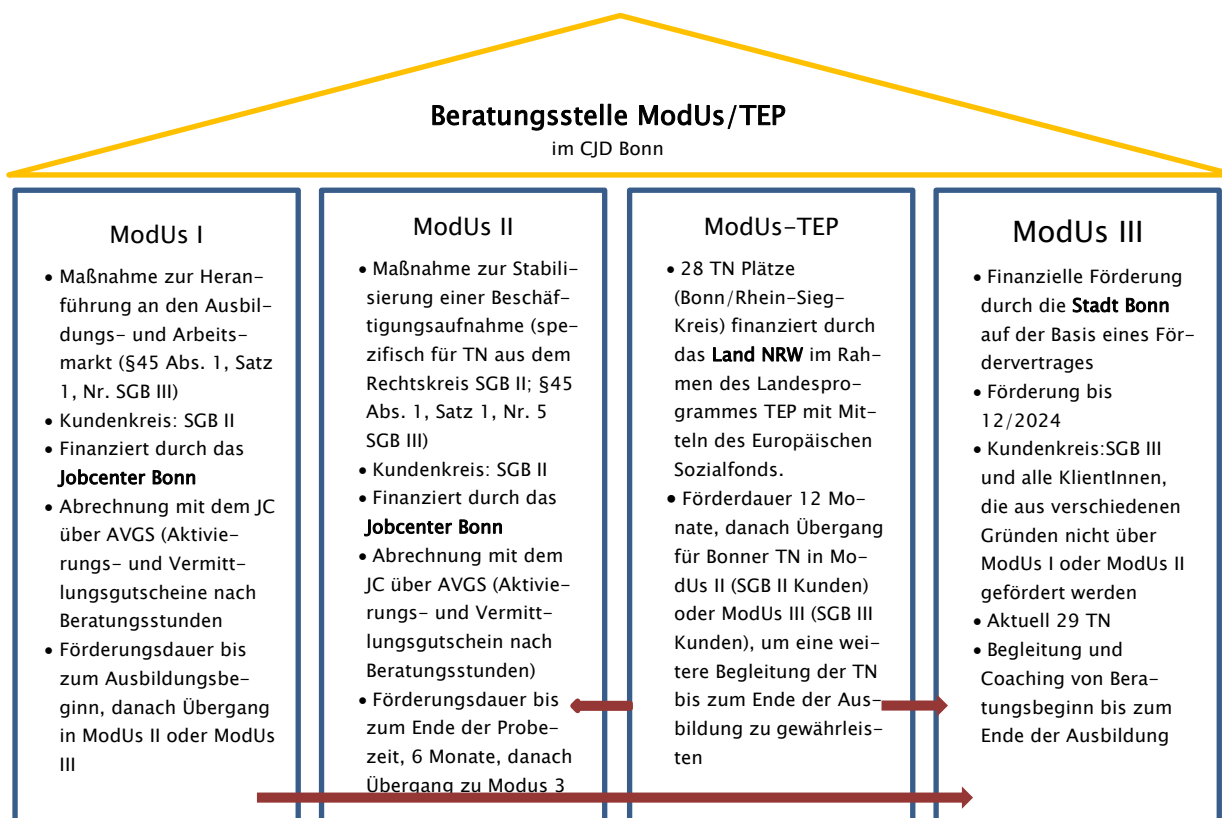


Abbildung 1: Finanzierungszweige von ModUs/TEP

4.2 Ersparnisse

Dieser Punkt liegt uns als Träger besonders am Herzen und wird mit jedem Bericht aktualisiert, da die Zahlen belegen, dass die Vermittlung in eine Ausbildung von absoluter Wichtigkeit ist. Nur so wird der Grundstein für ein langfristig finanziell unabhängiges Leben der KlientInnen und ihren Kindern gelegt.

Eine Weiterfinanzierung von ModUs ist sowohl sozialpolitisch sinnvoll als auch finanziell ein Gewinn für die öffentlichen Kassen.

Folgende Hochrechnung seit 2007 belegt, wie viel Geld durch die Integrationsarbeit von ModUs eingespart wird:

Langfristige Ersparnis seit Beginn der Arbeit:

Seit Projektbeginn sind unseres Wissens nach ca. 104 ehemalige KlientInnen von ModUs, welche ursprünglich SGB-II-Leistungen erhalten haben, in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Wenn man ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von 1.500 € zugrunde legt, kommt man auf einen Gesamtverdienst von **1.872.000 € pro Jahr** (104 Personen x 1.500 € x 12 Monate = 1.872.000 €).

Zudem sind ca. weitere 43 ehemalige TeilnehmerInnen von ModUs sozialversicherungspflichtig beschäftigt, die zuvor keine SGB-II-Leistungen erhalten haben. Sie sind jetzt ausgebildete ArbeitnehmerInnen und zahlen Steuern. Der Gesamtverdienst der 43 TN beträgt **774.000 € pro Jahr** (43 Personen x 1.500€ x 12 Monate = 774.000 €).

Addiert man die beiden Summen, so erhält man eine Summe von **2.646.000 €**, die von den ausgebildeten Müttern und Vätern jedes Jahr erwirtschaftet wird.

Die Ersparnis beginnt natürlich schon beim Ausbildungsbeginn, wenn die TeilnehmerInnen Ausbildungsvergütung beziehen.

5 Spenden

Spende über 500 Euro vom Pfefferkorn Hilfsfonds für in finanzielle Not geratene Teilzeitauszubildende

Seit nun 10 Jahren können wir auf die finanzielle Unterstützung des Pfefferkorn-Hilfsfonds zurückgreifen. Anfang des Jahres 2023 hat ModUs erneut eine Spende von 500,- Euro erhalten. Mit dieser Spende war ModUs in diesem Jahr wieder in der Lage, KlientInnen in finanziellen Notsituationen kurzfristig und unkompliziert helfen zu können. Diese Spende wird von den TeilnehmerInnen in Notsituationen immer sehr dankbar angenommen!

Unser herzlicher Dank an den Pfefferkorn-Hilfsfonds der Bürgerstiftung Bonn!

6 Erfahrungen und Beispiele aus der Beratungspraxis

6.1 ModUs als Spiegel der Gesellschaft – der Fachkräftemangel trifft uns immer noch

Die im Jahr 2022 erstmals seit der Existenz von ModUs aufgetretenen wirklich gravierenden Schwierigkeiten im Hinblick auf die Betreuung der Kinder der ModUs-TeilnehmerInnen haben sich 2023 fortgesetzt. Vor allem die Randzeitenbetreuung war immer schon ein großes Thema. Zumindest die Regelbetreuung konnte aber in früheren Jahren durch unsere gute Vernetzung und durch großen persönlichen Einsatz der ModUs-MitarbeiterInnen sowie unserer NetzwerkpartnerInnen immer aufrecht erhalten werden. Aufgrund des hohen Fachkräftemangels und eines oftmals immer noch sehr hohen Krankenstands in Kinderbetreuungseinrichtungen konnte und kann die Betreuung der Kinder heutzutage nicht immer gewährleistet werden. Wie bereits im Vorjahr standen daher auch im vergangenen Berichtszyklus viele Auszubildende mit Kindern vor verschlossenen Kita- und OGS-Türen. In vielen Betreuungseinrichtungen wurden die Betreuungszeiten generell reduziert, so dass auch Familien mit Tagesplätzen diese nicht mehr nutzen können. Dadurch ist der Zeitdruck und die Belastung für die Auszubildenden immens! Sie müssen nicht nur regelmäßig und pünktlich im Betrieb und in der Schule erscheinen und ihre vertraglich vereinbarte Zeit ableisten, sondern benötigen auch Zeit zum Lernen, müssen Prüfungen ablegen, ect. Vor allem für Alleinerziehende und Personen, die auf keine familiäre Unterstützung zurückgreifen können, ist dies nach wie vor fast unmöglich. Den Betrieben macht es die Einstellung von Teilzeitauszubildenden mit Kindern extrem schwer!

6.2 Ausbildung in der Pflege – trotz Fachkräftemangels oftmals in Teilzeit noch schwer umsetzbar

Ein weiteres wichtiges Thema im Jahr 2023 waren die Ausbildungsmöglichkeiten in der Pflege. Der gesellschaftliche Bedarf an gut ausgebildeten Pflegekräften ist weiter steigend. Erfreulich ist daher, dass sich viele unserer Teilnehmenden für eine Pflegeausbildung interessieren. Viele InteressentInnen – vor allem die aus dem ländlicheren Umfeld des Rhein-Sieg-Kreises – können wir dennoch nicht in Pflegeausbildungen vermitteln. Das liegt zum einen daran, dass erst wenige Pflegeschulen in der Region die Ausbildung in Teilzeit anbieten und sich zum anderen nach wie vor viele Praxisbetriebe damit schwer tun, ihre Schichtpläne auf Teilzeitauszubildende abzustimmen. Dadurch entstehen für Interessentinnen aus den ländlicheren Gebieten oftmals extrem lange Fahrtwege, die – vor allem bei Nutzung von öffentlichen Ver-

kehrsmitteln – im Ausbildungsalltag nicht durchführbar sind. Dies würde zwangsläufig zu Fehlzeiten in der Ausbildung führen, die nicht ausgeglichen werden können.

Viele Pflegeschulen zeigen sich grundsätzlich offen für Teilzeitberufsausbildung, allerdings besteht häufig die Schwierigkeit in der konkreten Umsetzung sowie in einem Mangel an Lehrkräften. Im Berichtszeitraum wurde die Generalistische Pflegeausbildung lediglich von zwei Schulen in der Region Bonn/Rhein-Sieg auch in Teilzeit angeboten (Karl-Borromäus Schule und Uniklinik, beide in Bonn). Weitere Bonner Schulen haben sich bereits Gedanken um die Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung gemacht, diese aber in 2023 noch nicht durchgeführt. Im Rhein-Sieg-Kreis führt unseres Wissens nach bisher keine Pflegeschule eine Pflegeausbildung in Teilzeit durch. Um mehr Interessierte in den Pflege-Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, wäre hier mehr gesellschaftliche Flexibilität wünschenswert. Schulen könnten beispielweise virtuelles Lernen anbieten, die Jobcentren Auszubildende mit Kindern durch Finanzierung von Führerschein bzw. Auto unterstützen bzw. der öffentliche Nahverkehr besser ausgebaut werden.

6.3 Bürokratiehindernisse – die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, ein Fallbeispiel

Vermeehrt kommen interessierte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund zu ModUs, vielfach Flüchtlinge aus den aktuellen Krisengebieten der Welt. Hier handelt es sich oftmals um gut gebildete Teilnehmende, teilweise mit bereits abgeschlossenen Ausbildungen oder Studiengängen, die hier in Deutschland nicht anerkannt sind. Dieser Personenkreis zeichnet sich meist durch eine sehr hohe Motivation aus, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Es sind Menschen, die in ihrer Heimat bereits einer geregelten Arbeit nachgegangen sind und dies auch hier anstreben!

Frau M. hat in ihrer Heimat als ausgebildete Grundschullehrerin gearbeitet, besitzt aber aufgrund ihrer Flucht aus einem Kriegsgebiet nicht alle Dokumente der Schul- und Unizeit, die sie für die Anerkennung ihres Abiturs und Studiums in Deutschland benötigt. Sie gibt sich allergrößte Mühe, mit Hilfe von Familienangehörigen vor Ort die fehlenden Dokumente zu besorgen, aber dies funktioniert nicht.

Da Frau M. sich entschieden hat, in Bonn eine schulische Ausbildung absolvieren zu wollen, benötigt sie lediglich die Anerkennung ihres ausländischen Abiturs und Studiums als deutsche Fachoberschulreife (FOR). Sie hat sogar nach ihrer Einreise nach Deutschland in Bayern den Mittelschulabschluss absolviert, der aber in Nordrhein-Westfalen nicht als Fachoberschulreife anerkannt wird, sondern nur als Hauptschul-

abschluss nach Klasse 9 gilt. Die Anerkennung der FOR für Frau M. wird zum Spießrutenlauf und ist bis heute nicht abschließend geklärt, obwohl wir mit dem Verfahren weit vor dem Sommer 2023 begonnen haben und sie im September 2023 einen Ausbildungsplatz hätte antreten können. Von der Bezirksregierung wurde Frau M. zu einem Interview für Menschen ohne vollständige Bildungsdokumente zu der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) geschickt. Hier wurde ein Interview mit Frau M. durchgeführt und die Unterlagen zurück zur Bezirksregierung geleitet, die daraufhin immer wieder Dokumente anfordert, die Frau M. nicht vorlegen kann. Frau M. hat sich daraufhin mit Hilfe von Angehörigen nochmals sehr bemüht, die fehlenden Unterlagen aus der Heimat zu beschaffen, leider jedoch erfolglos. Die schulische Ausbildung, die sie im September 2023 hätte beginnen können, konnte sie nicht antreten, da die Schule sie ohne FOR nicht aufnehmen konnte. Das Anerkennungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen, Frau M. hat aber weitgehend die Hoffnung verloren, dass sie trotz redlicher Bemühungen jemals die Fachoberschulreife anerkannt bekommt. So hat sie sich mit Mitte 40 nun dazu entschieden, noch einmal in Deutschland „die Schulbank zu drücken“, um die FOR auf diesem Wege zu erlangen. Sie möchte für die restlichen Jahre ihrer Arbeitsfähigkeit unbedingt noch in den deutschen Arbeitsmarkt einsteigen und hat ihr Ziel, eine Ausbildung abzuschließen, fest vor Augen. Sie, die in ihrer Heimat über 10 Jahre selber Kinder unterrichtet hat, sitzt nun wieder in der Schule und absolviert Prüfungen, die sie bereits vor 20 Jahren absolviert hat.

Gravierende bürokratische Hindernisse und immens lange Wartezeiten lassen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland trotz größter Motivation vielfach keinen Weg in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt finden. Dies ist für die Betroffenen ausgesprochen frustrierend und ernüchternd und hat das Potential, eine große gesellschaftliche Unzufriedenheit zu schaffen.

7 Resümee und Ausblick

Im Jahr 2023 konnten wir 19 Frauen und Männer beruflich „auf den Weg bringen“, was in den meisten Fällen Vermittlung in Ausbildung bedeutete, in Einzelfällen auch Vermittlung in Arbeit, in schulische Höherqualifizierung oder eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Maßnahmen.

Von insgesamt 10 erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen im Berichtszeitraum wurden 6 AbsolventInnen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Dies verdeutlicht, wie zufrieden die Betriebe trotz aller widrigen Umstände mit ihren Auszubildenden sind und wie gut die Integration der Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben funktioniert.

4 Personen sind nach abgeschlossener Ausbildung in einen anderen Betrieb gewechselt.

Abschließend möchten wir betonen, dass aktuelle gesellschaftliche Probleme zur Verstärkung der Geschlechterungleichheit beitragen. Bereits die Coronakrise führte zu mehr Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, da der Anteil an Care-Arbeit der Mütter anstieg und sie häufiger als Väter ihre Arbeitszeit reduzierten. Diese Nachteile setzen sich nun durch eine nicht verlässliche und quantitativ nicht ausreichende Kinderbetreuung fort. Da Männer oftmals noch besser verdienen als Frauen, bleiben meistens die Mütter zu Hause und betreuen die Kinder. Zudem sind Frauen weitaus stärker in die Pflege von Angehörigen eingebunden als Männer, so dass auch der Pflegenotstand vor allem Frauen trifft. Durch all diese Entwicklungen werden Frauen berufliche Chancen verwehrt und die geschlechtsbezogene Ungleichheit zementiert. Nicht zuletzt führt das zu einer höheren Armutsquote von Frauen aller Altersgruppen. (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefaehrdung.html>)

Alleinerziehende sind eine der am stärksten von Armut betroffenen Personengruppen und drei Viertel der Alleinerziehenden sind Frauen. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und die Einkommenslücke durch Phasen unentgeltlicher Care-Arbeit führen dazu, dass Frauen oft nur einen geringen Rentenanspruch erwirtschaften können und dadurch auch im Alter stark von Armut betroffen sind.

Der hohe Arbeitskräftemangel in den Berufen ErzieherIn/KinderpflegerIn sowie in den Pflegeberufen erschwert Frauen eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsaufnahme sehr. Andererseits streben viele Frauen eine Tätigkeit in genau diesen Tätigkeiten an. Brisant vor diesem Hintergrund ist, dass gerade diese Berufe nur selten in Teilzeit ausgebildet werden. Hier sind daher deutlich mehr Teilzeitausbildungsplätze notwendig!

Eines ist sicher: Soll die gesellschaftlich und politisch gewollte höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht werden, müssen dringend mehr qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsplätze mit verlässlichen Betreuungszeiten sowie ausreichend viele Pflegeplätze geschaffen werden. Es kann nicht sein, dass überwiegend Frauen die Leidtragenden gesellschaftliche Missstände sind.

**"Wenn ein Mann Karriere macht, fragt kein Mensch:
Und was machen Sie mit den Kindern?"**

*Senta Berger (*1941)
deutsche Schauspielerin*