



Bericht

der Landesregierung

Familie und Qualifizierung in Schleswig-Holstein

Drucksache 17/2173

Federführend ist das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr

Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Ausbildung	4
a) Teilzeitausbildung	4
b) Teilzeitausbildung in der Krankenpflege	5
c) Teilzeitausbildung in der Altenpflege	6
d) Teilzeitausbildung in der öffentlichen Verwaltung des Landes	6
e) Teilzeitausbildung im Vorbereitungsdienst der Lehrerinnen/Lehrer	7
f) Medizinstudium in Teilzeit	7
g) Teilzeitausbildung in der Sozialpädagogik	7
2. Weiterbildung und Beschäftigung	8
a) Weiterbildungspolitik	8
b) Arbeitsmarktförderung	9
c) Frauennetzwerk zur Arbeitssituation	10
d) Beratungsstellen „Frau & Beruf“	10
e) Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten	11
f) Sozialpädagogische Qualifizierungen	11
g) Maßnahmen der Landespolizei	11
h) Fortbildung in der Landesverwaltung	12
i) Qualifizierungskonzept für Beschäftigte der Landesverwaltung	13
j) Fortbildung in Abwesenheit in der Landesverwaltung	13
3. Familienfreundliche Personalpolitik	14
4. Ausblick	14

Vorbemerkung

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs wird für die Unternehmen zu einer zentralen Herausforderung. Bereits im letzten Jahr wurde ein demographischer Wendepunkt überschritten: Bis 2010 ist die Bevölkerung Schleswig-Holsteins im erwerbsfähigen Alter zahlenmäßig noch leicht angestiegen, 2011 schwenkte sie zum ersten Mal seit dem Krieg auf einen Abwärtstrend ein.

Die jüngste regionalisierte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung¹ zeigt für Schleswig-Holstein, dass der Fachkräftebedarf spätestens ab 2020 das Angebot entsprechend qualifizierter Menschen übersteigen könnte. Dann werden in Schleswig-Holstein 50.000 Personen im erwerbsfähigen Alter weniger leben als heute. 2050 werden es über eine halbe Million weniger Personen im erwerbsfähigen Alter sein.

Die Wirtschafts- und Sozialpartner, Kammern, die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit sowie die Landesregierung Schleswig-Holstein haben sich im Februar 2011 in einem Bündnis für Fachkräfte Schleswig-Holstein zusammengeschlossen und im August 2011 eine Reihe ganz unterschiedlicher Projekte, Fördermöglichkeiten und Kampagnen in unterschiedlichen Handlungsfeldern vorgestellt, um den Fachkräftebedarf von Morgen zu sichern. Alle Bündnispartner setzen die von ihnen entwickelten Initiativen schrittweise in eigener Verantwortung um. Durch den Schulterschluss aller Akteure im Land zu einem gemeinsamen Bündnis für Fachkräfte ist es gelungen, deutliche Schritte für mehr Qualifizierung, Teilhabe und Zukunftschancen am Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein einzuleiten. Um den Fachkräftebedarf von morgen zu sichern, ist es Ziel der Akteure, das vorhandene Fachkräftepotenzial voll und ganz zu erschließen.

Das bedeutet, dass auch bislang wenig eingebundene Personen, die bei Vorliegen entsprechender Bedingungen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten, aktiviert werden müssen. Das betrifft u.a. das Potential junger Eltern und Alleinerziehender. Gleichmaßen ist das Augenmerk darauf zu richten, das Qualifikationsniveau von bis dato Geringqualifizierten zu verbessern, vorhandene Fachkräfte zu halten und das Potenzial von am Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Personengruppen, insbesondere von Älteren, Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie von Menschen mit Behinderungen besser zu nutzen.

Das Institut zur Zukunft der Arbeit hat im Auftrag des Bundesfamilienministeriums ermittelt, dass die Arbeitszeitwünsche von gegenwärtig nicht erwerbstätigen Müttern einem Potenzial von 1,56 Millionen zusätzlichen Arbeitskräften entsprechen.

Im Rahmen der Ausbildung, Qualifizierung, Förderung einer Berufstätigkeit oder einer Selbstständigkeit von Menschen mit familiärer Verantwortung muss immer berücksichtigt werden, dass die Mehrheit von ihnen Erwerbstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren will oder muss, und einige von ihnen diese schwierige Aufgabe ohne Partnerin bzw. Partner bewältigen.

¹ Quelle: IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 04/2010: „Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt Schleswig-Holstein“ (Kotte, Volker; Meyer, Henning; Stöckmann, Andrea)

1. Ausbildung

a) Teilzeitausbildung

Insbesondere für junge Mütter unter 25 Jahren stellt sich die allgemeine Lebenssituation in Deutschland im Verhältnis zu ihren Altersgenossinnen und auch zu jungen Männern schwierig dar: Sie sind prozentual nur halb so häufig in einer dualen Berufsausbildung oder besuchen eine berufsbildende Schule. Knapp die Hälfte der jungen Mütter hat keinen Berufsabschluss. Sie haben deutlich seltener eine bezahlte Tätigkeit und sind entsprechend häufiger abhängig von staatlichen Transferleistungen.²

Auf dieses Arbeitskräftepotential kann in Anbetracht der demografischen Entwicklung nicht verzichtet werden. Ziel des Projektes Teilzeitausbildung ist es daher, junge Frauen mit Familienverantwortung für den Ausbildungsmarkt und für qualifizierte Berufstätigkeit stärker zu aktivieren.

§ 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) eröffnet die Möglichkeit, bei berechtigtem Interesse eine Verkürzung der Ausbildung so vorzunehmen, dass die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird (Teilzeitberufsausbildung), wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in dieser verkürzten Zeit erreicht wird. Die reguläre Ausbildungsdauer verlängert sich dadurch nicht. Ein berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben.

Im Jahr 2005 haben die Industrie- und Handelskammer zu Lübeck und die Handwerkskammer Lübeck als bundesweit erste Kammern mit dem STARegio Projekt „Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter“ ein Pilotprojekt ins Leben gerufen, das auf Teilzeitausbildung als Regelausbildung abzielt. Erstmals wurde hier Teilzeitausbildung als Regelausbildung ermöglicht, ohne dass es einen organisatorischen Überbau durch einen Bildungsträger gab.

Das Konzept wurde 2006 ins Zukunftsprogramm Arbeit der Landesregierung übernommen und unter Federführung des Wirtschaftsministeriums flächendeckend in Schleswig-Holstein eingeführt. Anders als in anderen Bundesländern üblich, wird die Teilzeitausbildung in Schleswig-Holstein nicht als Benachteiligtenförderung gesehen, sondern als organisatorische Unterstützung der im Berufsbildungsgesetz verankerten regulären Ausbildungsvariante. Sie bietet Menschen, die ansonsten unqualifiziert ins Berufsleben streben würden, die Möglichkeiten, einen qualifizierten Abschluss zu erreichen.

Seitens des Wirtschaftsministeriums werden nicht die Betriebe oder Träger gefördert, sondern fünf Akquisiteurinnen, die durch das Zukunftsprogramm Arbeit aus Landesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Kammerbeiträgen finanziert werden. Beratungsbüros in Flensburg, Kiel, Quickborn und Lübeck stehen Rat suchenden jungen Eltern zur Verfügung. Die Akquisiteurinnen beraten jedoch auch vor Ort und helfen, individuell passende Bedingungen für die Teilzeitausbildung sowohl im Betrieb als auch für die jungen Mütter und Väter zu organisieren. Sie stützen sich auf ein breites Netzwerk von Beteiligten und arbeiten in enger Abstimmung

² Quelle: Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: „Teilzeitausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen“

mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Berufsschulen etc. Mit dem aus Mitteln des Zukunftsprogramms Arbeit finanzierten Projekt „Frau & Beruf“ des Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration ist abgestimmt, dass von dort alle Anfragen zum Thema Teilzeitausbildung von jungen Menschen unter 25 Jahren an die Akquisiteurinnen weitergeleitet werden. Ältere Mütter dagegen werden von den Akquisiteurinnen an die Beratungsstellen Frau & Beruf verwiesen.

In den ersten fünf Jahren der Projektarbeit wurden 1.200 Teilzeitausbildungsplätze eingeworben und ca. 5.000 interessierte junge Menschen beraten. Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden 2009 in Schleswig-Holstein nach Nordrhein-Westfalen bundesweit die meisten Teilzeitausbildungsplätze geschaffen. Bezogen auf deren Anteil an den insgesamt geschaffenen Ausbildungsplätzen ist Schleswig-Holstein bundesweit führend.

Die bisherige Arbeit hat gezeigt, dass das Projekt „Teilzeitausbildung“ eine win-win-Situation für alle Beteiligten schafft: Betriebe bekommen motivierte und sozial kompetente Auszubildende passgenau vermittelt, junge Eltern, auch Alleinerziehende, haben die Chance auf einen erfolgreichen beruflichen Abschluss – in der Regel in der normalen Ausbildungszeit von drei Jahren.

Dort, wo Ausbilder selbst nur in Teilzeit arbeiten, bietet die Teilzeitausbildung oft die einzige Möglichkeit, eigenen Nachwuchs auszubilden.

Auch dort, wo Betriebe in bestimmten Bereichen nur Teilzeitbeschäftigung anbieten können, ist Teilzeitausbildung das ideale Qualifizierungs-Instrument.

Zur Aktivierung junger Eltern und Alleinerziehender, sowie in Pflege eingebundene junge Menschen für eine berufliche Qualifizierung bleibt die Förderung von Akquisiteurinnen und Akquisiteuren für Teilzeitausbildung ein entscheidender Baustein.

Künftig wird die Teilzeitausbildung noch größere Bedeutung gewinnen, weil die Pflege der älteren Generation junge Menschen immer umfangreicher beanspruchen dürfte.

b) Teilzeitausbildung in der Krankenpflege

Im Zuge der letzten grundlegenden Novelle des Krankenpflegegesetzes wurde 2003 die Möglichkeit einer maximal fünf Jahre dauernden Ausbildung in Teilzeitform eingeführt. Die Nachfrage ist allerdings in Schleswig-Holstein sehr gering, so dass an keiner der 19 Krankenpflegeschulen ein eigenständiger Kurs einer Krankenpflegeausbildung in Teilzeitform angeboten werden kann.

Um dennoch in Einzelfällen eine zeitlich leicht entzerrte Ausbildungsmöglichkeit anbieten zu können, wurde am Ökumenischen Bildungszentrum in Flensburg ein Angebot geschaffen, das inzwischen zwölf Frauen in Anspruch nehmen. Alle haben Kinder, manche sind alleinerziehend. Mit Zustimmung der zuständigen Behörde, dem Landesamt für soziale Dienste, besuchen alle Auszubildenden den Unterricht gemeinsam, unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder in Vollzeit ausgebildet werden. Lediglich im Bereich der praktischen Ausbildung findet eine geringfügige Reduzierung der täglichen betrieblichen Ausbildungszeit statt. Dadurch verlängert sich die Gesamtausbildung von drei auf dreieinhalb Jahre. Auch die Abschlussprüfung wird

entsprechend verschoben und muss für die Teilnehmerinnen der Teilzeitausbildung gesondert organisiert werden.

Da Teilzeitausbildungsplätze in der Krankenpflege auch an anderen Standorten in Schleswig-Holstein nur vereinzelt nachgefragt werden, beabsichtigen weitere Schulen, im Bedarfsfall dem Flensburger Beispiel zu folgen.

c) Teilzeitausbildung in der Altenpflege

Auch nach dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) kann die Ausbildung in Teilzeitform durchgeführt werden, in diesem Falle kann sie bis fünf Jahre dauern (§ 4 Abs. 5 AltPflG). Eine berufsbegleitende Ausbildung zur Altenpflegerin/ zum Altenpfleger wird derzeit in Lübeck angeboten. Dort laufen gegenwärtig drei Kurse in berufsbegleitender Form mit 15, 10 und 13 Schülerinnen und Schülern.

d) Teilzeitausbildung in der öffentlichen Verwaltung des Landes

Die allgemeine Verwaltung hat bei Vorliegen der Voraussetzungen von der Möglichkeit der Teilzeitausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bereits Gebrauch gemacht. Dabei wurde die Teilzeit im Einvernehmen mit der Auszubildenden auf die berufspraktischen Ausbildungszeiten begrenzt. Eine Gewährung von Teilzeit während der theoretischen Ausbildungszeit (Berufsschule, überbetrieblicher Unterricht) wäre aufgrund der Lehrplan- und Unterrichtsgestaltung kaum durchführbar. Die Unterrichtszeiten überwiegend in den Vormittagsstunden kommen aber einer Teilzeitbeschäftigung entgegen.

Mit der Novelle des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 1. April 2009 wurde auch für den Beamtenbereich die Möglichkeit geschaffen, eine Ausbildung im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen durchzuführen (§ 62 Abs. 1 Satz 2 LBG). Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen. Entsprechende Anträge werden im Einzelfall entschieden. Auch hier ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung während der theoretischen Ausbildungszeiten in der Regel aus den o. g. Gründen nicht realisiert werden kann, die Unterrichtszeiten der Teilzeitbeschäftigung aber weitgehend entgegenkommen. Im Bereich der Ausbildung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in der allgemeinen Verwaltung ist zu berücksichtigen, dass das Bachelorstudium aufgrund der zu erwerbenden Leistungspunkte, die mit einem bestimmten Arbeitsaufwand hinterlegt sind, eine Teilzeitbeschäftigung erschwert. Das Beamtenrecht ermöglicht nicht nur die Ausbildung in Teilzeit, sondern auch den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 in Teilzeit. Alle aufgezeigten Möglichkeiten müssen mit den dienstlichen Belangen vereinbar sein.

Aus diesem Grund wurde auch für Beamtinnen und Beamte, die sich aus familiären Verpflichtungen heraus beurlauben lassen, ein Anspruch auf Teilnahme u.a. an Fortbildungsmaßnahmen normiert, die der Sicherung der Kompetenzen für die übertragenen Aufgaben sowie sich verändernden Aufgaben dient.

Bei der Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen ist die besondere Situation der Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten, mit Teilzeitbeschäftigung und Telearbeitsplätzen zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 4 S. 2 und 3 ALVO). Mit dieser Vorschrift wird gewährleistet, dass sich eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit durch z.B. Elternzeit nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirkt.

Das Beamtenrecht ermöglicht nicht nur die Ausbildung in Teilzeit, sondern auch den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 in Teilzeit. Alle aufgezeigten Möglichkeiten müssen mit den dienstlichen Belangen vereinbar sein.

Im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume wurde z.B. bereits mehrfach Teilzeitausbildung durchgeführt; zuletzt schloss eine Auszubildende im Angestelltenverhältnis des mittleren Dienstes ihre Ausbildung in Teilzeit im Juni 2011 erfolgreich ab.

e) Teilzeit im Vorbereitungsdienst der Lehrerinnen und Lehrer

Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst, die betreuungspflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, können den Vorbereitungsdienst in Teilzeit (bis auf 50% herunter) ableisten. Die Bezahlung und Dauer verringert bzw. erhöht sich entsprechend (§ 62 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes). Die Veränderung der Dauer des Vorbereitungsdienstes ist in §5 der aktuellen Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO) geregelt.

Der Teilzeitumfang richtet sich in seiner Höhe teilweise an die jeweils abzuleistenden vollen Halbjahre.

f) Medizinstudium in Teilzeit

Das Medizinstudium ist durch die Approbationsordnung für Ärzte bundeseinheitlich geregelt. Zugangsvoraussetzung ist die Allgemeine Hochschulreife oder ein entsprechend anrechenbarer Schul- oder Berufsausbildungsabschluss. Die Regelstudienzeit beträgt zwölf Semester und drei Monate.

Zurzeit befindet sich der Entwurf der Bundesregierung zur Novellierung der Approbationsordnung für Ärzte im Bundesratsverfahren. Ein wesentlicher Bestandteil der vorgesehenen Änderungen zielt darauf ab, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu ermöglichen. Zum einen soll den Studierenden die Möglichkeit eingeräumt werden, das Praktische Jahr (PJ) in Teilzeit zu absolvieren. Durch diese stärkere Flexibilisierung des PJ soll es den Studierenden erleichtert werden, Kinder und Familie sowie die Betreuung von Angehörigen mit dem Studium zu vereinbaren. Zum anderen soll die Zahl der zulässigen Ausbildungsfehltag von 20 auf 30 heraufgesetzt werden, da sich gezeigt hat, dass im Falle einer Schwangerschaft, bei der Betreuung von minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die bisher zulässige Zahl der Fehltage nicht ausreicht. Die Landesregierung unterstützt die durch die Bundesregierung auf den Weg gebrachten Neuregelungen.

g) Teilzeitausbildung in der Sozialpädagogik

Die Fachschulen für Sozialpädagogik an den Beruflichen Schulen und Regionalen Berufsbildungszentren in Lübeck, Oldenburg (Lensahn), Neumünster bieten seit 2010/2011 die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher in Teilzeit an. Ab Schuljahr 2012/2013 wird die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher in Kiel und die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger in Neumünster in Teilzeit eingerichtet.

2. Weiterbildung und Beschäftigung

a) Weiterbildungspolitik

Weiterbildungspolitisches Ziel der Landesregierung ist die höhere Weiterbildungsbeteiligung aller erwachsenen Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteiner. Nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) steht den Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung das Recht auf freie Programm- und Seminalgestaltung zu. Die Weiterbildungseinrichtungen sind im eigenen Interesse auch zur Gewinnung neuer und zusätzlicher Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gefordert, Qualifizierungsangebote nachfrage- und teilnehmerorientiert zu gestalten. Die eingeschränkten zeitlichen Verfügungsrahmen von Menschen mit familiären Verpflichtungen sind dabei zu berücksichtigen.

Das Engagement der Landesregierung in der Weiterbildung konzentriert sich auf die Verbesserung der Infrastruktur. Die Nachfrage nach Weiterbildung soll gestärkt werden durch die Förderung von verbesserter Transparenz, leicht zugänglicher Information und Beratung, Qualitätssicherung, Modernisierung der Berufsbildungsstätten, individuellen Zuschüssen für berufliche Weiterbildung sowie Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit allgemeiner, akademischer und beruflicher Bildung.

Allen Bürgerinnen und Bürgern stehen die vom Land initiierten Strukturen und individuellen Förderangebote in der Weiterbildung zur Verfügung, z.B. die kostenlose und neutrale Information und Beratung durch die Weiterbildungsverbände (www.weiterbildungsberatung.schleswig-holstein.de) und das Kursportal Schleswig-Holstein (www.sh.kursportal.info), in dem rund 15.000 Weiterbildungsangebote von 860 Anbietern aus Schleswig-Holstein (Stand 6. Februar 2012) – u.a. auch Teilzeitmaßnahmen und Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg – recherchiert werden können.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) übernehmen in besonderem Maß Verantwortung für die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die Landesregierung bietet dafür aus dem Zukunftsprogramm Arbeit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) den „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ als flankierende Unterstützung: www.weiterbildungsbonus.schleswig-holstein.de. Mit dem Weiterbildungsbonus können die Kosten von beruflichen Weiterbildungsseminaren der Beschäftigten und Auszubildenden aus KMU bis zu 100 Prozent und bis zu 4.000 Euro erstattet werden. Arbeitgeber beteiligen sich entweder durch Freistellung der Beschäftigten zur Teilnahme an der Weiterbildung oder an den Weiterbildungskosten in Höhe von 55 Prozent. Auch Beschäftigte in Teilzeit können den „Bonus“ zur Teilnahme an einer Weiterbildung in Anspruch nehmen.

Die Förderung der strukturellen Rahmenbedingungen in der Weiterbildung sowie die unmittelbaren finanziellen Anreize kommen auch der Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung zugute.

Die Förderung von Aufstiegsfortbildungen beispielsweise beinhaltet eine „Familienkomponente“, die bei der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes 2009 ausgebaut wurde. Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, sog. „Meister-BAföG“) begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Es unterstützt die Erweiterung und den Ausbau

beruflicher Qualifizierung und stärkt damit die Fortbildungsmotivation von Fachkräften. Zum 1. Juli 2009 wurde das AFBG novelliert. Die Novellierung hatte u.a. zum Ziel, Fortbildungswillige mit Familie besonders zu unterstützen, da sie vielfältigen Belastungen ausgesetzt sind:

- Der Erhöhungsbetrag für Kinder beim Unterhaltsbeitrag wurde auf 210 Euro pro Kind erhöht und wird nunmehr zu 50 Prozent bezuschusst; er wird einkommens- und vermögensabhängig gewährt.
- Alleinerziehende erhalten pauschalisiert und ohne Kostennachweis einen Kinderbetreuungszuschuss von 113 Euro monatlich pro Kind bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des Kindes.
- Bei der Betreuung behinderter Kinder ist die Altersgrenze für den Bezug des Kinderbetreuungszuschlags abgeschafft worden. Zwischen Ende der Maßnahme und Anfertigung des Prüfungsstücks bzw. Ablegen der Prüfung wird der gewährte Unterhaltsbeitrag sowie der Kinderbetreuungszuschlag auf Antrag bis zu drei Monate als Darlehen weitergezahlt (Prüfungsvorbereitungsphase).

2010 haben in Schleswig-Holstein insgesamt 239 Geförderte mit Kindern von diesen Verbesserungen profitiert.

b) Arbeitsmarktförderung

Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit führt regelmäßig Ideenwettbewerbe zur Auswahl und Förderung von arbeitsmarktpolitischen Modellprojekten für Langzeitarbeitslose im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit (ZPA) mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen durch. Der vierte Ideenwettbewerb der laufenden Förderperiode des ZPA richtete sich für die Projektjahre 2010 und 2011 an die Zielgruppe der Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer. Denn mit der Gründung einer Familie sehen sich ein großer Teil der Mütter und auch ein Teil der Väter gezwungen, den Beruf zumindest vorübergehend aufzugeben. Auch die Pflege von Angehörigen zwingt häufig zu beruflichen Einschnitten. Frauen sind in besonderem Maße von den wirtschaftlichen Nachteilen einer Erwerbspause betroffen, da überwiegend sie es sind, die familiäre Verpflichtungen übernehmen. Bei der Berufsrückkehr stehen Frauen und Männer aber gleichermaßen vor dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei alleinerziehende Frauen und Männer im Vergleich zu Partnerfamilien, in denen ein Partner berufstätig ist, einem besonders großen wirtschaftlichen Druck ausgesetzt sind.

Sowohl die Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer als auch die alleinerziehenden Frauen und Männer sehen sich bei dem (Wieder)-Einstieg in den Beruf zahlreichen Problemen ausgesetzt, denen eine einzelne Maßnahme (beispielsweise eine isolierte Qualifizierung) nicht gerecht werden kann. Aus diesem Grund hat die Landesregierung 2010 und 2011 acht regionale und innovative Modellprojekte zur Integration von Langzeitarbeitslosen ausgewählt und gefördert, die sich auf diese Zielgruppe konzentrierten. In diesen Projekten wurde ein ganzheitlicher Lösungsansatz entwickelt, der über den Teilaspekt der Qualifizierung hinausgeht. Ziel war es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu stabilisieren, zu motivieren, sie zu qualifizieren und wieder in Arbeit zu integrieren.

Die Projekte wurden mit großem Engagement, motivierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern und überwiegend mit guten und sehr guten Integrationsergebnissen durchgeführt. Entscheidend für die Projekterfolge waren verlässliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie flexible Beschäftigungsmöglichkeiten in Teilzeit.

Die Landesregierung hat im November 2011 entschieden, von den acht durchgeführten Projekten die besten vier Projekte mit einer Laufzeit von weiteren zwei Jahren bis zum 31.12.2013 zu verlängern. Dabei soll unter anderem weiter an der Bereitschaft der Arbeitgeber gearbeitet werden, flexiblere und familiengerechtere Beschäftigungsangebote zu entwickeln.

c) Frauennetzwerk zur Arbeitssituation

Die Beratung des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation schließt die Existenzgründungsberatung auch für Mütter - unabhängig von deren Familienstand - ein. Obwohl der Weg in die Selbstständigkeit gerade für (alleinerziehende) Frauen mit Kindern schwierig ist (lange Arbeitszeiten, geringes Eigenkapital), erscheint es ihnen oft als die einzige Möglichkeit, am Erwerbsleben teilzunehmen. Das Frauennetzwerk berät die Frauen in allen Phasen einer Existenzgründung und hilft bei der Organisation der Kinderbetreuung. Während der Existenzgründungsphase werden vom Frauennetzwerk flankierende Fortbildungs- und Qualifizierungskurse angeboten, bei denen für teilnehmende Mütter die erforderliche Kinderbetreuung sichergestellt wird.

d) Beratungsstellen „Frau & Beruf“

Die seit 1989 mit Landesmitteln und seit 1996 zusätzlich mit EU-Mitteln geförderten Beratungsstellen „Frau & Beruf“ verfolgen das Ziel, die Beschäftigungschancen von Frauen in der jeweiligen Region Schleswig-Holsteins zu erhöhen, den Frauen zu einem ihren Qualifikationen angemessenen Arbeitsplatz zu verhelfen und insbesondere den Wiedereinstieg nach der Familienphase zu unterstützen. Hierzu gehört vielfach auch das Aufzeigen der Möglichkeiten einer Ausbildung bzw. Weiterqualifizierung in Teilzeit und der Rahmenbedingungen, die für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig sind. Wird eine Ausbildung in Teilzeit angestrebt, findet eine Abstimmung mit den Akquisiteurinnen für Teilzeitausbildung abhängig vom Lebensalter der Ratsuchenden statt.

In enger Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen, den Trägern der beruflichen Weiterbildung, den Institutionen des Arbeitsmarktes und den Weiterbildungsverbänden haben die elf Beratungsstellen in den vergangenen Jahren Frauen in Schleswig-Holstein bei der Lösung von Problemen, die in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen unterstützt.

Jährlich nehmen rund 11.000 Frauen die Angebote der Beratungseinrichtungen „Frau & Beruf“ in Anspruch. Darüber hinaus werden rd. 600 Betriebe gezielt bei der Gestaltung frauen- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beraten. Das Projekt ist Teil des Zukunftsprogramms Arbeit Schleswig-Holstein und wird aus Landes- und ESF-Mitteln finanziert.

Noch immer sind es vor allem Frauen, die zugunsten von Kindererziehung oder der Übernahme von Pflegeaufgaben ihre Berufstätigkeit aufgeben oder einschränken und so auf dem Arbeitsmarkt auch nur eingeschränkt wettbewerbsfähig sind. Unterbrechen Frauen gar ihre berufliche Tätigkeit, dann verlieren einmal erworbene

Kenntnisse und Fähigkeiten ihren Wert und es muss – oft in einem höheren Lebensalter – ein beruflicher Neuanfang mit ungewissem Erfolg gestartet werden.

e) Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten

Nach Abschluss der ärztlichen Ausbildung und Erteilung der Erlaubnis zur Ausübung der ärztlichen Tätigkeit können Ärztinnen und Ärzte im Rahmen einer Weiterbildung in Gebieten die Qualifikation als Fachärztin oder Facharzt sowie darauf aufbauend eine Spezialisierung in Schwerpunkten oder eine Zusatzbezeichnung erwerben.

Grundsätzlich wird die Weiterbildung in hauptberuflicher Ausübung der ärztlichen Tätigkeit an einer zugelassenen Weiterbildungsstätte durchgeführt. Um auch in Zukunft weiterhin ausreichend junge Ärztinnen und Ärzte für die Facharztweiterbildung gewinnen zu können, ist eine ärztliche Weiterbildung auch in Teilzeit möglich. Teilzeittätigkeit stellt insbesondere für viele Ärztinnen und Ärzte oft die einzige Möglichkeit dar, berufliche und familiäre Belange zufriedenstellend zu verbinden. Dem ärztlichen Nachwuchs ist es so möglich, eine der persönlichen Lebenssituation angepasste Beschäftigung zu finden.

Die Akademie für medizinische Fort- und Weiterbildung der Ärztekammer Schleswig-Holstein hält für Ärztinnen und Ärzte darüber hinaus bedarfsorientierte Fortbildungsveranstaltungen vor, die auch das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Inhalt haben können. Derzeit beabsichtigt die Akademie ein Wiedereinstiegsseminar für Ärztinnen und Ärzte anzubieten, die nach einer „beruflichen Auszeit“, Familienpause oder Arbeitslosigkeit eine Rückkehr in Praxis, Klinik oder Institutionen der Gesundheitsvorsorge planen.

Zusätzlich bietet die Ärztekammer Schleswig-Holstein speziell für Ärztinnen ein Mentoring-Programm an.

f) Sozialpädagogische Qualifizierungen

Das Ministerium für Bildung und Kultur entwickelt derzeit mit der Elly-Heuss-Knapp-Schule, Regionales Berufsbildungszentrum der Stadt Neumünster, und dem Berufsbildungszentrum Mölln, Regionales Berufsbildungszentrum des Kreises Herzogtum Lauenburg, zwei Projekte zur Weiterqualifizierung von Tagesmüttern zu Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten. Ab dem Schuljahr 2012/13 plant die Elly-Heuss-Knapp-Schule im Rahmen eines Schulversuchs die Ausbildung von Kindertagespflegepersonen zu Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten. Die Ausbildung erfolgt in berufsbegleitender Form über eine Dauer von drei Jahren. Das Angebot richtet sich speziell an Personen, die seit mehreren Jahren in der Kindertagespflege tätig sind. Das Angebot des Berufsbildungszentrum Mölln soll neben Tagesmüttern zusätzlich Quereinsteiger (besonders männliche Bewerber) für dieses Berufsfeld gewinnen.

g) Maßnahmen der Landespolizei

Der Frauenförderplan der Landespolizei Schleswig-Holstein für die Jahre 2011 bis 2014 ist mit seinem Maßnahmenkatalog grundsätzlich schwerpunktmäßig auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet. Im Rahmen der Optimierung der Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte wird explizit eingefordert, Fort-

bildungsangebote für Teilzeitkräfte auszuweiten und bedürfnisgerecht zu optimieren (Inhalte, Umfang, Zeiten, befristete Möglichkeiten der Vollzeitbeschäftigung für Fortbildung, etc.). Das Anbieten, aber auch das Einfordern von Inhouse-Seminaren soll künftig in den Ämtern und Behörden der Landespolizei verstärkt umgesetzt werden. Soweit keine Betreuungsmöglichkeiten bestehen, werden auf Antrag die notwendigen Kosten für Kinderbetreuung während der Fortbildungsveranstaltungen erstattet.

Die Landespolizei eröffnet bereits mit Erlass aus dem September 2007 verbindliche Regelungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Wiedereinstieg nach längerfristigen Beurlaubungen, Freistellungen etc. Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kontinuierliche Planung und ein intensiver Dialog, der von Dienststelle und Beschäftigten gleichermaßen aktiv zu führen ist, stehen im Mittelpunkt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gezielt die Gelegenheit erhalten, an Bildungsmaßnahmen zum Erhalt und zum Ausbau ihrer Befähigungen teilzunehmen.

Um der ständig wachsenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließlich Qualifizierung gerecht zu werden, wird gegenwärtig eine über die Erlassregelung hinausgehende Dienstvereinbarung zwischen dem Hauptpersonalrat der Polizei und dem Innenministerium erarbeitet. Ausgangspunkt war nicht zuletzt das Projekt „Füreinander – Miteinander“, das einen Thementag „Polizei und /oder Familie“ einschloss. Der Entwurf der Dienstvereinbarung beschäftigt sich in Ziffer 6 explizit mit Regelungen zur Qualifizierung und zur Wiedereingliederung.

h) Fortbildung in der Landesverwaltung

Für die Fortbildung von Beschäftigten innerhalb der Landesverwaltung ist das Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung³ maßgeblich.

Explizite Regelungen über Teilzeitmöglichkeiten sind im Fortbildungskonzept nicht enthalten. Beschäftigte, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, können sich jedoch auf Antrag die notwendigen und nachgewiesenen Betreuungskosten erstatten lassen. Die kostenpflichtige Betreuung muss jedoch für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen unerlässlich sein⁴.

Sofern eine Teilzeitkraft unvorhergesehenen Betreuungsbedarf hat, besteht die Möglichkeit der Nutzung der betrieblichen Kinderbetreuung „Company Kids“ für die Beschäftigten der Landesdienststellen in Kiel. Für die Beschäftigten des Landesamtes für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume in Flintbek besteht ebenfalls eine Kooperation mit dortigen Kindertageseinrichtungen.

In der Landesverwaltung gibt es gelegentlich ressortinterne Seminarangebote, die sich an Teilzeitbeschäftigte richten und an mehreren nicht aufeinanderfolgenden Vormittagen angeboten werden. Im Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume werden sämtliche Inhouse-Schulungen ausschließlich am Vormittag durchgeführt, sofern es sich nicht um ganztägige Veranstaltungen handelt.

³ Amtsbl. Schl.-H. 2001 S. 502, Bekanntmachung des Innenministeriums vom 10.09.2001 – IV 143 - 0367.16-3

⁴ Nr. 9 der Durchführungsbestimmungen des Innenministeriums zur Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen nach dem Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung (Amtsbl. Schl.-H. 2001 S. 507, Erlass des Innenministeriums vom 10.09.2001 – IV 143 - 0367.16-3)

i) Qualifizierungskonzept für Beschäftigte der Landesverwaltung

Als Personalentwicklungsmaßnahme für die im Landesdienst Tarifbeschäftigten wurde 2001 ein Qualifizierungskonzept erarbeitet und mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften als Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein unter der Bezeichnung „Qualifizierungskonzept für Angestellte des Landes Schleswig-Holstein für Funktionen der Allgemeinen Verwaltung“ unterzeichnet.

Der Qualifizierungslehrgang I soll Angestellte der allgemeinen Verwaltung für die Funktionsebene des mittleren Dienstes qualifizieren und findet in der Verwaltungsakademie Bordesholm statt. Der Qualifizierungslehrgang II qualifiziert für die Funktionsebene des gehobenen Dienstes und wird in der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz durchgeführt. Die Lehrgänge I und II sind in drei bzw. vier einzelne Qualifizierungsblöcke von jeweils sechs Wochen unterteilt. Die Blöcke mit einer Gesamtdauer von 18 bzw. 24 Wochen verteilen sich über 1¼ bzw. 1½ Jahre.

Die Qualifizierung der Tarifbeschäftigten erfolgt ganztägig in der Normalarbeitszeit. Die dabei für die Teilzeitbeschäftigten anfallende Mehrarbeit wird im Rahmen der tariflichen Bestimmungen durch Freizeit zu anderen Zeiten ausgeglichen. Sollte ein solcher Ausgleich wegen dienstlicher Belange nicht möglich sein, so sind die nicht ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden nach einem Zeitraum von drei Monaten zu vergüten. Den Ressorts bleibt es vorbehalten, für die Zeit der Qualifizierungslehrgänge auf freiwilliger Basis mit den teilzeitbeschäftigten Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern einen Vollzeitbeschäftigungsvertrag abzuschließen.

Darüber hinaus kann in Ausnahmefällen für Alleinerziehende eine Erstattung der notwendigen Betreuungskosten erfolgen, insbesondere dann, wenn ihnen anderenfalls die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme nicht möglich ist.

j) Fortbildung in Abwesenheit in der Landesverwaltung – Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit

Für Beamtinnen und Beamte, die sich aus familiären Verpflichtungen heraus beurlauben lassen, wurde im Beamtenrecht ein Anspruch auf Teilnahme u.a. an Fortbildungsmaßnahmen normiert, die der Sicherung der Kompetenzen für die übertragenen Aufgaben sowie sich verändernden Aufgaben dient. Damit soll die Vereinbarkeit mit der Familie gewährleistet werden.

In der Praxis wird das wie folgt umgesetzt:

Zur umfassenden Information von Beschäftigten, die in Beurlaubung oder Elternzeit stehen oder sie planen, bietet die zuständige personalverwaltende Stelle Beratungsgespräche an.

Solche Gespräche sollen vor der Beurlaubung stattfinden, um die rechtlichen Auswirkungen zu erläutern. Die Möglichkeiten des Qualifikationserhalts während der Beurlaubung sollen erörtert werden.

Den beurlaubten Beschäftigten soll die Möglichkeit gegeben werden, sich über die Entwicklung in der Dienststelle zu informieren, indem ihnen Informationsmaterial (zum Beispiel Fortbildungsprogramme) zugesandt wird.

Der Wiedereinstieg in den Beruf soll durch Schulung und Fortbildung gezielt und praxisbezogen begleitet werden. Dazu soll eine enge Betreuung durch die Führungs-

kräfte, die zuständige Personalverwaltung und die büroleitenden Beamtinnen und Beamten erfolgen, um die Eingliederung der Beschäftigten in den Beruf zu unterstützen. Es soll hierzu jeweils ein individuelles Fortbildungskonzept erstellt werden.

3. Familienfreundliche Personalpolitik

Das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr sieht die familienfreundliche Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen als eine zentrale Maßnahme zur Stärkung des Mittelstands und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unserer Unternehmen an.

Das Wirtschaftsministerium fördert daher über das Zukunftsprogramm Wirtschaft vom 1. September 2009 bis 31. August 2012 die Beratungsstelle „Wirtschaft und Familie“ (www.wirtschaftundfamilie.de) in der Trägerschaft der Industrie- und Handelskammer zu Lübeck. Partner des Projekts sind die Handwerkskammer Lübeck, die Agentur für Arbeit Lübeck, die Agentur für Arbeit - Geschäftsstelle Eutin, die Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH und die Entwicklungsgesellschaft Ostholstein mbH.

Das Projekt dient der Sensibilisierung und Information von Unternehmen, Verbänden und der Öffentlichkeit im Bereich familienfreundlicher Personalpolitik durch Netzwerkbildung und Schaffung regionaler Modelle für flexible Arbeitszeiten, ggf. zur Ausbildung in Teilzeit und für unternehmensnahe Kinderbetreuung.

Im Rahmen vielfältiger Fachveranstaltungen wurde deutlich gemacht, dass Familienfreundlichkeit ein wichtiges Standbein der Fachkräftesicherung und damit der Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft ist. Während der bundesweiten Aktionswoche „Wirtschaft plus Familie bringt Wachstum!“ der Wirtschaftsministerkonferenz wurden vier Veranstaltungen in Schleswig-Holstein durchgeführt. Behandelt wurden Themen wie Trends und Möglichkeiten zukünftiger Arbeitsgestaltung, flexible Kinderbetreuung und Vermeidungsstrategien von Burn-Out-Erkrankungen aufgrund der Zerrissenheit durch berufliche und familiäre Verpflichtungen.

Nur wem es gelingt, durch gute Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie qualifiziertes Personal an sich zu binden, wird auch mittelfristig über Fachkräfte verfügen und konkurrenzfähig sein. Denn die Unternehmen profitieren von höherer Motivation, Zufriedenheit, Effizienz und Produktivität ihrer Beschäftigten.

4. Ausblick

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt das Thema Familie und Qualifizierung weiter an Bedeutung. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat sich rechtzeitig darauf eingestellt und eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, u. a. auch im Rahmen der Mittelstandsoffensive und des Bündnis' für Fachkräfte.

Die Angebote im Rahmen der Ausbildungspolitik, insbesondere der Teilzeitausbildung, der Weiterbildungspolitik und der familienfreundlichen Personalpolitik bieten Unternehmen und Verwaltung viele gute Ansatzpunkte, um noch mehr junge Mütter und Väter oder Alleinerziehende für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu gewinnen und um vorhandene Fachkräfte zu halten und so die Potenziale für die Deckung des Fachkräftebedarfs bestmöglich auszunutzen.