



# Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 1 vom 1. 2. 2005  
Die iBB im Internet: [www.Kohnpage.de/iBB](http://www.Kohnpage.de/iBB)

## Editorial



von  
Karl-Heinz P. Kohn

Mag sein, dass Viele seit einigen Jahren übertreiben. Aber auch, wenn das Schlagwort von der angeblich stetig und dramatisch sinkenden „Halbwertszeit des Wissens“ ein bisschen zu deutsch geraten

ist, also zu schnell den Untergang alles Vertrauten heraufbeschwört: Unbestreitbar ist, dass wir an vielen Stellen den Wandel ganz sinnlich erfahren können: in unseren Beziehungen und Familien, in Wirtschaft und Politik, in Bildung und Beruf. Weggabelungen werden häufiger in unseren Lebens- und Berufsbiografien. Entscheidungen stehen häufiger an, auch solche zwischen mehreren erwünschten Optionen. Aber die Freiheit, die mit solchen Gelegenheiten zur Wahl entsteht, die muss man auch nutzen können, gerade auch in der Bildungs- und Berufswahl, von der so viel abhängt – nicht nur für jene, die nichts zu veräußern haben, als ihre Arbeitskraft. Wir wissen nicht erst seit der PISA-Studie, wie hoch selektiv das dreigliedrige Schulsystem in Deutschland ist. Ob man seine Begabungen auch voll zur Entfaltung bringen kann, das hängt in Deutschland weit mehr als anderswo in den OECD-Staaten davon ab, welche Chancen die Eltern zu ihrer Zeit hatten. Soziale Ungleichheit wird quasi „vererbt“: die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Schicht, die Chance auf Bildung und Einkommen und das Risiko der Arbeitslosigkeit und damit auch die Gefahr (wieder) ganz nach unten zu rutschen

auf der sozialen Schiefebene. Was bei Erscheinen von Günter Wallraffs Bestseller noch eine exotische Lage schien in der reichen Bundesrepublik, das wird in diesen Zeiten anhaltender Massenarbeitslosigkeit und deutlich verschärfter Zumutbarkeiten in der Arbeitsvermittlung für immer mehr Menschen immer wahrscheinlicher.

Die Gefahr des sozialen Erdbebens, sie war den Müttern und Vätern unseres Grundgesetzes sehr bewusst. Die Konstruktion und verfassungsrechtliche Absicherung des Sozialen Rechtsstaates – mit einer sozial verpflichteten Volkswirtschaft und dem klaren Auftrag an den Staat, für den sozialen Ausgleich aktiv zu sorgen, das war ihre Antwort, eine bis heute gültige, eine historisch bewährte und eine rechtlich unverrückbare Antwort. Es sind diese grundlegenden Verpflichtungen

## Inhalt

Editorial	1
Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2004: Sehr schwacher Anstieg vor allem im Westen	4
Gutachten des Zuwanderungsrates zu Beruflicher Bildung und Berufsberatung in Deutschland	4
Praktikantenbörse für die Marketing-, Werbe-, Kommunikations- und Internetbranche	14
Test Bewerbungs-Cds	14
Neuer Studiengang Hörakustik	15
Neue und neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. 8. 2005	15
Unionsregierung würde Bundesagentur auch auflösen	16
Wer sich nicht fortbildet, riskiert die Kündigung	16
Weiterbildung als „intellektuelles Aphrodisiakum“	18
Wissenschaftliche Buchgesellschaft beginnt mit einer Buchreihe zur Berufswahl für Studierende	19
Veranstaltungshinweise	20
Empfehlung	21

tungen, die unter anderem das deutsche System einer kostenfreien und neutralen, einer überall erreichbaren und (zumindest im Bereich der jugendlichen Erstwähler) aktiv aufsuchenden Berufsberatung hervor gebracht haben. Konsequenz im inhaltlichen Auftrag und bisher konsequent in der wirklich angemessenen Ausstattung mit personellen und mit technischen Ressourcen. Konsequenz auch in der institutionellen Verortung, die all das erst ermöglichte. Nicht zufällig wirken die meisten Arbeits- und Berufsberater bisher in einer bundeseigenen Anstalt des öffentlichen Rechts, daran hat die Umbenennung in „Bundesagentur für Arbeit“ nichts geändert. Sehr wohl verändert hat die mit ihr (nicht zwingend, aber leider real) einhergehende Fixierung auf nurmehr einen Ausschnitt der Aufgaben dieser größten Sozialagentur in Deutschland. Dass aber die zu Recht von allen Beteiligten (gerade auch von den Ausbildung und Arbeit Suchenden) möglichst schnelle und passgenaue Vermittlung funktionieren könnte, wenn man gleichzeitig Beratung als Luxus definiert und zurück fährt, das kann nur glauben, wer mit der gleichen Lücke in Sachkenntnis annimmt, man könne „Fallmanager“ in einem einwöchigen Lehrgang ausbilden und die Analyse des Kompetenzprofils von Ratsuchenden bei Dritten und außerhalb des Beratungsgesprächs erledigen lassen. Einen Auftrag mit so hohem politi-

## Impressum

verantwortlich im Sinne des  
Presserechts:

Karl-Heinz P. Kohn  
Adresse der Redaktion:  
[IBB@Kohnpage.de](mailto:IBB@Kohnpage.de)

Die Zeitschrift wird kostenlos  
als PDF-Dokument zur  
Verfügung gestellt.

Die Anmeldung zum Abonnement  
kann durch eine E-Mail  
(auch leer) an folgende  
Adresse erfolgen:

[IBB-Zeitschrift-  
subscribe@yahoogroups.de](mailto:IBB-Zeitschrift-subscribe@yahoogroups.de)

Die Einsendung von Beiträgen  
ist willkommen.

Veröffentlichung vorbehalten.  
Die *iBB* sind eine ehrenamtliche  
Dienstleistung für Beraterinnen  
und Berater. Honorar kann  
deshalb nicht gezahlt werden.

Bei Leserbriefen geben Sie  
bitte an, ob Sie mit einer  
Veröffentlichung einverstanden  
sind.

Die *iBB* im Internet:  
[www.Kohnpage.de/iBB](http://www.Kohnpage.de/iBB)

schen und sozialen Stellenwert - berufliche Beratung – kann man nur annehmen und erfüllen, wenn man über die Ressourcen verfügt, die das erfordert. Bildungs- und Berufsberatung, die diesen Namen verdient, erfordert wie jede wirkliche Beratung ein Höchstmaß an kommunikativer Kompetenz – für die Analyse expliziter und impliziter Anliegen der Rat Suchenden und für die Organisation und Förderung eines konstruktiven Gesprächsverlaufs. Sie erfordert aber auch ganz spezifische Sachkenntnis, sie erfordert das in kurzen Intervallen aktualisierte Wissen über eine hoch komplexe und hoch fluide Materie: das System der Bildungs- und Berufswege und seiner stetigen Innovation und Veränderung.

Deshalb ist die Einstellung der langjährig bewährten Zeitschrift *ibv – Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit* ein Akt, der die Funktionsfähigkeit der beruflichen Beratung im Kern in Frage stellt. Selbst, wenn das endgültige Aus (noch?) nicht verkündet ist. Auch die in jedem Falle avisierte mindestens halbjährige Einstellung (Erst zur Mitte des Jahres soll beschlossen werden, ob es eine Fortsetzung als Online-Medium geben wird.) gleicht dem Versuch, den Straßenverkehr im Land mit einem der dichtesten Straßennetze und des höchsten Verkehrsaufkommens für (erst einmal) ein halbes Jahr ganz ohne Ampelanlagen und Verkehrsschilder laufen zu lassen. Wenn das eingangs zitierte Schlagwort vom rapide sich halbierenden Berufswissen irgendwo seine Berechtigung hat, dann ganz sicher in dieser Profession: bei den Experten für Bildungs- und Berufswege, bei den Berufsberaterinnen und Berufsberatern. In einer solch wirklich ernst zu nennenden Lage ist es dann auch zunächst einmal unerheblich, ob solches Handeln fahrlässig oder mit Vorsatz geschieht, ob also hier unbewusst die Wahrnehmung der Grundrechte aus den Artikeln 2 und 12 des Grundgesetzes gefährdet wird. In einer solchen Lage muss gehandelt werden, und sei es auch nur, um die Folgeschäden einzugrenzen. Dieser Versuch soll mit der Gründung dieser Zeitschrift unternommen werden. Die *iBB - Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung* wollen dazu beitragen, professionelle Berater mit dem Notwendigen zu versorgen. Die

beispiellos wertvolle Arbeit der *ibv*-Redaktion wird sicher nicht schnell, vielleicht auch nie, ersetzt werden können. Aber wir wollen nicht zuwarten und zusehen, während der allgegenwärtige Staatsabbau zum Demokratieabbau zu werden droht. Wir wollen versuchen, das Schlimmste zu verhindern. Wir wollen dafür unsere Freizeit und unser (noch vorhandenes) Knowhow investieren. Und wenn dies kein verzweifelter Versuch bleiben soll, dann brauchen wir auch das Engagement unserer Nutzer: Senden Sie uns Beiträge, die Sie als Profis der beruflichen Beratung für wichtig halten. Ganz gleich, ob Sie bei Ihrer täglichen Arbeit auf Informationen stoßen, die möglichst alle Fachkollegen haben sollten (aber nicht mehr automatisch bekommen), oder ob Sie gar Zeit finden, eigene Beiträge zu verfassen. Für das Letztere bietet sich in *ibv*-bewährter Manier Vieles an: die Rezension eines interessanten Berufsratgebers, die Information über eine Neuerung im (regionalen) Ausbildungs- und Studiensystem, ein Hinweis auf eine interessante Veranstaltung oder der Bericht über eine eigene innovative Beratungsaktion.

Wir wollen versuchen, solche Beiträge zu sichten und das Interessanteste daraus regelmäßig in Form von *iBB*-Ausgaben zur Verfügung zu stellen. Wenn Fremdbeiträge weiter gegeben werden, ist die möglichst detaillierte Angabe der Quelle wichtig; dies auch, damit wir beurteilen können, ob ein einfacher Abdruck möglich ist oder wir uns um die Veröffentlichungsrechte bemühen müssen.

Machen Sie Gebrauch von diesem Forum. Senden Sie Ihre Beiträge an die E-Mailadresse [iBB@Kohnpage.de](mailto:iBB@Kohnpage.de) und abonnieren Sie die *iBB* kostenlos durch Senden einer E-Mail an:

[iBB-Zeitschrift-subscribe@yahoogroups.de](mailto:iBB-Zeitschrift-subscribe@yahoogroups.de)

Senden Sie den Link zu dieser Ausgabe ([www.Kohnpage.de/iBB/01.pdf](http://www.Kohnpage.de/iBB/01.pdf)) an alle, die weiter professionell beraten wollen. (Nur den Link und nicht das ganze PDF-Dokument zu versenden, hält die E-Mail klein und schnell; und es erleichtert uns über die Statistik der Aufrufe im Internet zu dokumentieren, wie viele Leser die *iBB* nutzen.) Ihre Rat Suchenden und ihr beraterisches Gewissen werden es Ihnen danken.

## Informationen

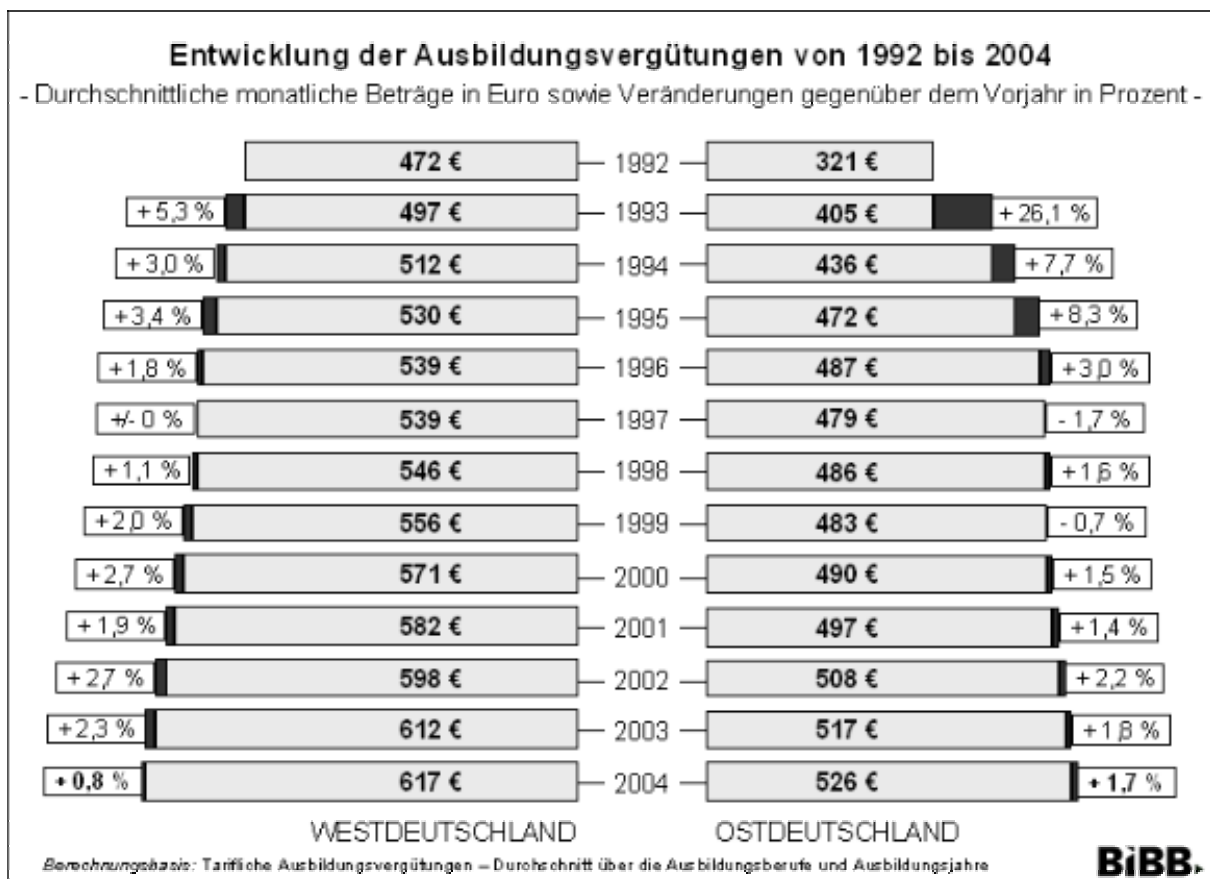
# Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2004: Sehr schwacher Anstieg vor allem im Westen

Quelle: BiBB-Pressemitteilung vom 06.01.2005

617 € im Monat verdienen die Auszubildenden im Jahr 2004 durchschnittlich in Westdeutschland. Der Durchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhte sich mit 0,8 % deutlich schwächer als im Vorjahr, in dem die durchschnittliche Vergütung um 2,3 % angestiegen war (s. Schaubild 1). In Ostdeutschland betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in 2004 durchschnittlich 526 € im Monat. Der Anstieg um 1,7 % war fast genauso hoch wie im Jahr zuvor (1,8 %). Der Abstand zum westlichen Tarifniveau blieb weiterhin unverändert: Seit 2001 wurden in den neuen Ländern durchschnittlich 85 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht.

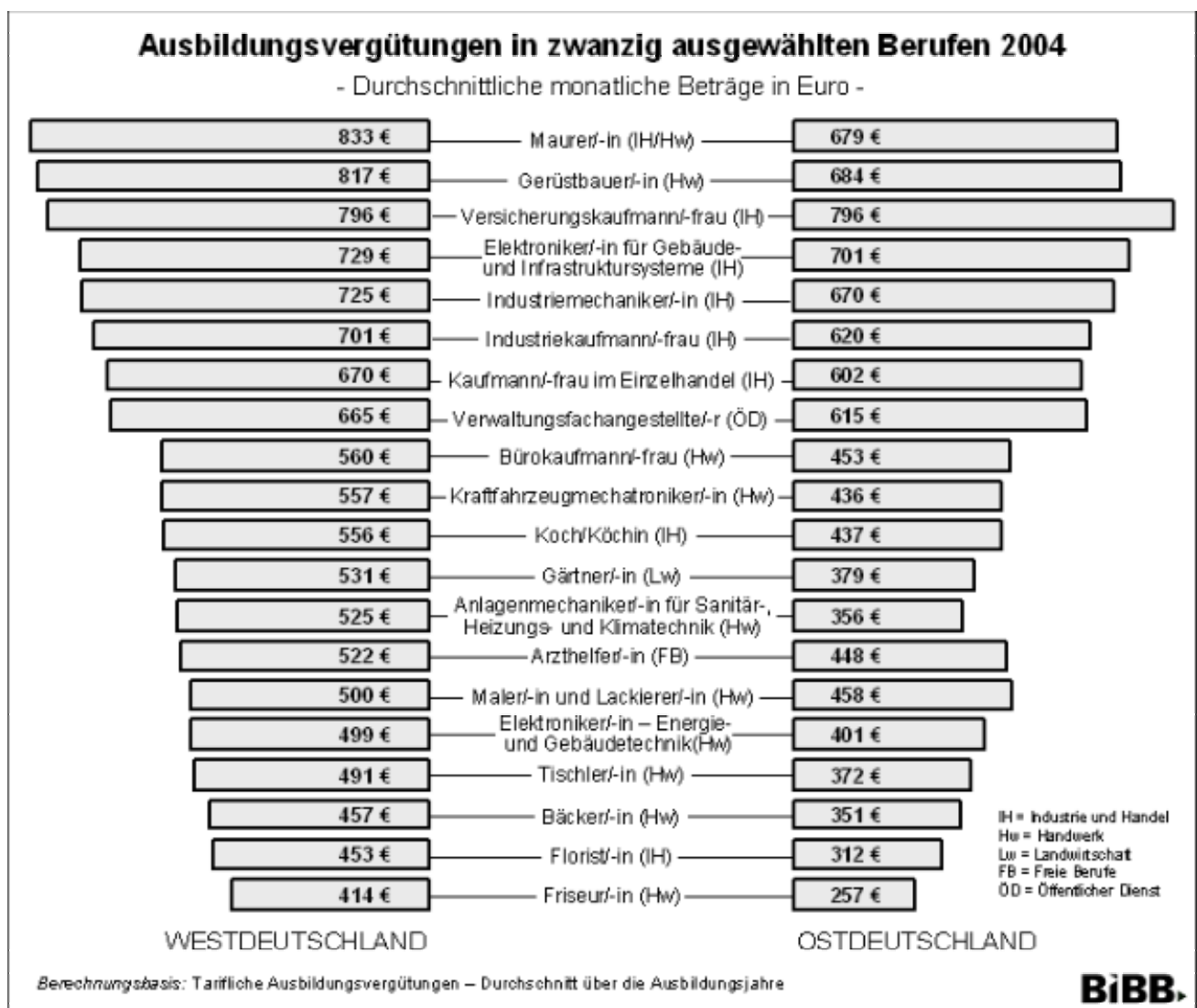
Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2004 bei 601 € pro Monat und damit um 1,0 % über dem Vorjahreswert (595 €).

Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in seiner Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 2004. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 193 Berufe in West- und 156 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden fast 90 % der Auszubildenden in West und Ost ausgebildet. Die in ungefähr 5 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Beträge für Auszubildende ab 18 Jahren wurden jeweils eingerechnet.



Zwischen den Ausbildungsberufen gab es erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe (s. Schaubild 2). Sehr hohe Vergütungen sind seit langem in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) tariflich vereinbart: Sie betragen 2004 im Westen durchschnittlich 833 € und im Osten 679 € pro Monat. Auch im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin wurden mit durchschnittlich 817 € im Westen und 684 € im Osten hohe Vergütungen erreicht. Ebenfalls hoch waren die Vergütungen in West- und Ostdeutschland mit durchschnittlich jeweils 796 € im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, der damit im Osten eine Spitzenstellung einnahm. Die mit Abstand höchsten Ausbildungsvergütungen wurden in West und Ost allerdings im Beruf

Binnenschiffer/Binnenschifferin mit jeweils 1.008 € pro Monat erzielt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen wurden z.B. in den Berufen Friseur/Friseurin (West: 414 €, Ost: 257 €), Florist/Floristin (West: 453 €, Ost: 312 €), Bäcker/Bäckerin (West: 457 €, Ost: 351 €) und Tischler/Tischlerin (West: 491 €, Ost: 372 €) gezahlt. Bei den ermittelten berufsspezifischen Durchschnitten ist zu beachten, dass häufig auch im gleichen Beruf die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Region und Wirtschaftszweig erheblich voneinander abweichen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung gelten; in der außerbetrieblichen Ausbildung erhalten die Auszubildenden in der Regel erheblich niedrigere Vergütungen, die hier nicht berücksichtigt sind.



Zwischen den Ausbildungsberufen gab es erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe (s. Schaubild 2). Sehr hohe Vergütungen sind seit langem in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) tariflich vereinbart: Sie betragen 2004 im Westen durchschnittlich 833 € und im Osten 679 € pro Monat. Auch im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin wurden mit durchschnittlich 817 € im Westen und 684 € im Osten hohe Vergütungen erreicht. Ebenfalls hoch waren die Vergütungen in West- und Ostdeutschland mit durchschnittlich jeweils 796 € im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, der damit im Osten eine Spitzenstellung einnahm. Die mit Abstand höchsten Ausbildungsvergütungen wurden in West und Ost allerdings im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit jeweils 1.008 € pro Monat erzielt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen wurden z.B. in den Berufen Friseur/Friseurin (West: 414 €, Ost: 257 €), Florist/Floristin (West: 453 €, Ost: 312 €), Bäcker/Bäckerin (West: 457 €, Ost: 351 €) und Tischler/Tischlerin (West: 491 €, Ost: 372 €) gezahlt. Bei den ermittelten berufsspezifischen Durchschnitten ist zu beachten, dass häufig auch im gleichen Beruf die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Region und Wirtschaftszweig erheblich voneinander abweichen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung gelten; in der außerbetrieblichen Ausbildung erhalten die Auszubildenden in der Regel erheblich niedrigere Vergütungen, die hier nicht berücksichtigt sind.

Insgesamt verteilten sich die Ausbildungsvergütungen in den untersuchten Berufen im Jahr 2004 wie folgt: In Westdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 55 % der Auszubil-

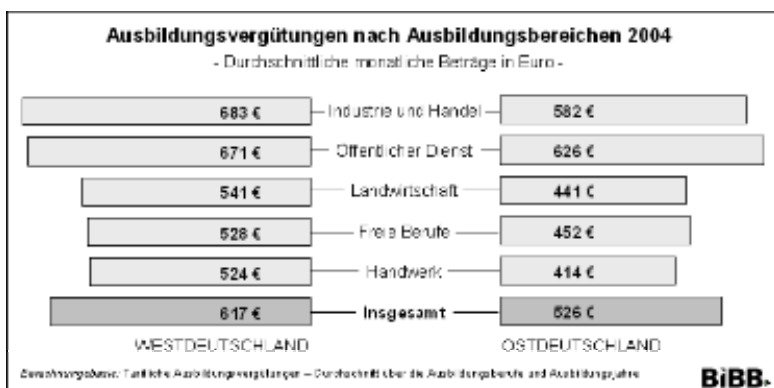
denden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 15 % der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen darstellten; mehr als 700 € gingen an 30 % der Auszubildenden. In Ostdeutschland waren für 46 % der Auszubildenden Vergütungen von 500 € bis 700 € zu verzeichnen. Unter 500 € lagen die Vergütungen für 48 % der Auszubildenden, für 19 % sogar unter 400 €. 6 % der Auszubildenden erreichten mehr als 700 €.

Im Rahmen der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2004 errechnete das BIBB auch die Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden: Danach kamen im Westen die männlichen Auszubildenden auf durchschnittlich 630 €, die weiblichen Auszubildenden auf 598 €. Im Osten betrug der Durchschnitt für die männlichen Auszubildenden 536 € und für die weiblichen 507 €. Diese Vergütungsunterschiede resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung der männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d.h. weibliche Auszubildende sind häufiger in Berufen mit einer niedrigeren Ausbildungsvergütung anzutreffen als männliche Auszubildende.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden 2004 in West und Ost deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau (s. Schaubild 3): Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in Industrie und Handel (West: 683 €, Ost: 582 €) und im Öffentlichen Dienst (West: 671 €, Ost: 626 €) erreicht. Unter dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft.

Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark differieren.

Bei den o.g. Beträgen handelt es sich jeweils um die durchschnittlichen Vergütungen während der gesamten Ausbildungszeit. Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich 2004 folgende Beträge: In Westdeutschland betragen die Vergütungen im 1. Lehrjahr durchschnittlich 549 €, im 2. Jahr 610 € und im 3. Jahr 687 €. In Ostdeutschland beliefen sie sich im 1. Ausbildungsjahr auf durchschnittlich 462 €, im 2. Jahr auf 529 € und im 3. Jahr auf 591 € pro Monat.



## **Berufliche Bildung – Schlüssel zur Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund Anerkannt hohe Qualität der Berufsberatung in Deutschland muss gesichert werden**

**Auszug des Kapitels „7.3 Berufliche Bildung“ aus dem  
Gutachten des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration  
der Bundesregierung**

Die berufliche Bildung ist ein wichtiger Indikator für die Integration junger Menschen ins Erwerbsleben. Der Übergang vom schulischen in das berufliche Ausbildungssystem wird auch als „erste Schwelle“ bezeichnet; sie wird unterschieden von der „zweiten Schwelle“, die nach dem Ende der beruflichen Ausbildung vor dem Eintritt in die Erwerbsarbeit zu überwinden ist. Dieser Übergang an der ersten Schwelle, der in der Vergangenheit für den Großteil der Jugendlichen begehbar und bestimmend war, wird heute unberechenbarer. Ob ein Ausbildungsplatz gefunden werden kann oder nicht, inwieweit eine realisierbare Ausbildungschance den eigenen an der Leistungsfähigkeit kritisch überprüften Vorstellungen entspricht und welche Erwerbschancen dieser Ausbildungsweg eröffnet – all dies wird von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch als Signal verstanden, ob sie in der Aufnahmegesellschaft willkommen sind und welcher Platz ihnen in der Gesellschaft zugewiesen wird.

Ein Faktor für die steigenden Schwierigkeiten von Schulabgängern mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche ist die Situation am Ausbildungsmarkt. Diese ist durch ein deutliches Ungleichgewicht zwischen den angebotenen Ausbildungsplätzen und den einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen gekennzeichnet. Mehrere Effekte treffen zusammen: Geburtenstarke Jahrgänge verlassen die Schulen und gleichzeitig geht die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zurück. Die Betriebe klagen zudem darüber, dass die Schulabgänger immer schlechter auf die Berufsausbildung vorbereitet seien. Das für

Deutschland typische System dualer Berufsausbildung hat als Kehrseite seiner bekannten Stärke auch eine wesentliche Schwäche. Der Vorzug dieses Systems, das im Unterschied zur rein schulischen Berufsausbildung Jugendliche vom ersten Tag an in Betriebe integriert, ist eine im internationalen Vergleich deutlich unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen. Das duale System entfaltet eine große Kraft zur Integration. Diejenigen allerdings, denen der Übertritt über die erste Schwelle nicht gelingt, werden schnell zu Außenseitern des Ausbildungssystems. In länger anhaltenden konjunkturellen Schwächephasen kann dies gravierende negative Konsequenzen haben, die lange fortwirken.

Deshalb ist auf der individuellen Ebene insbesondere auch der Gefahr vorzubeugen, dass früh im Lebenslauf erworbene Nachteile in einer dauerhaften Schwächung der Arbeitsmarktposition fortwirken. Hier müssen nachhaltige Gegenstrategien entwickelt und angewendet werden.

*Die Mittel der Arbeitsmarktpolitik sollten konzentriert auch für die Integration junger Migrantinnen und Migranten in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt genutzt werden. Eine Möglichkeit stellen Maßnahmen der „zweiten Chance“ dar, die es gerade jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund ermöglichen, einen Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nachzuholen.*

Kurzfristige Erfolge am Arbeitsmarkt dürfen den politischen Willen zur nachhaltigen Ver-

besserung der Situation junger Migrantinnen und Migranten nicht lähmen. So ist es beispielsweise erfreulich, dass die Arbeitslosigkeit jugendlicher Ausländer in den vergangenen Jahren deutlich zurückgeführt werden konnte. Die Zahl der arbeitslosen Ausländer unter 25 Jahren sank zwischen 2002 und 2003 um 6 Prozent, während die der deutschen Jugendlichen leicht (um 1,4 Prozent) zunahm. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt aber verschlechtert sich insbesondere für junge Schulabgänger mit Migrationshintergrund seit Jahren und kann solche Erfolge schnell und nachhaltig wieder zunichte machen.

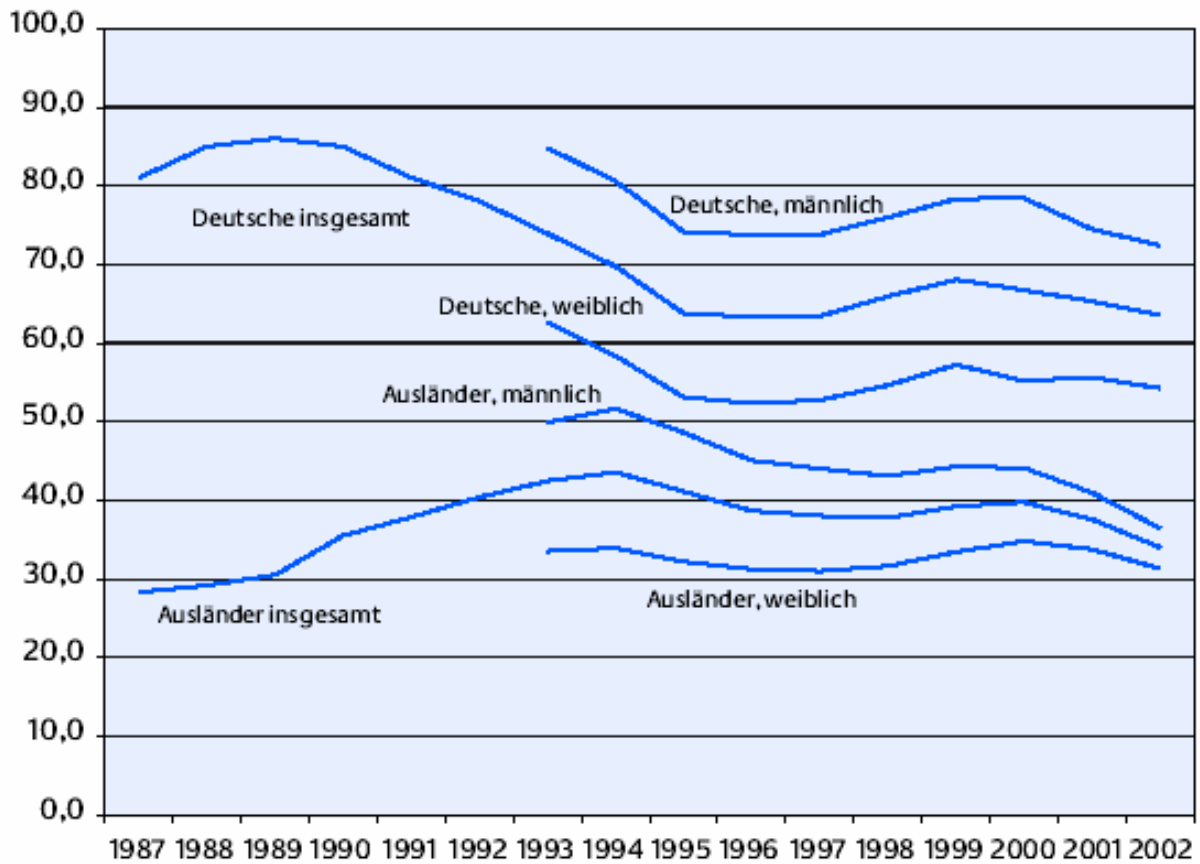
In den vergangenen Jahren ist die Zahl der ausländischen Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung kontinuierlich zurückgegangen. Damit fiel gleichzeitig ihr Anteil (2003: 6,5 Prozent) weit unter den repräsentativen Wert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 172). Hier wirken unterschiedliche Faktoren zusammen: Einengung des Berufswahlspektrums sowie Informationsdefizite über Alternativen und Stützangebote, was betroffene Jugendliche unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt. Für junge Migranten der Zweiten und Dritten Generation insbesondere aus den ehemaligen Anwerbestaaten können zusätzliche Faktoren hinzu kommen: Niedrigere oder fehlende Schulabschlüsse und schlechtere Zeugnisnoten wirken sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund erschwerend aus. So bleiben Schulabgänger ausländischer Nationalität mit Hauptschulabschluss rund dreimal so oft ohne einen anerkannten Berufsabschluss wie deutsche Schulabgänger mit Hauptschulabschluss (Gutachten Granato). Des Weiteren kann es in Abhängigkeit vom Stellenwert einer beruflichen Ausbildung in den Familien an Kenntnissen über Aufbau und Funktion der dualen Ausbildung mangeln. Allerdings wurden gerade diese Faktoren in der Vergangenheit oft überbewertet. So haben beispielsweise auch Schulabgänger ausländischer Nationalität mit mittleren Bildungsabschlüssen deutlich

größere Schwierigkeiten als Realschulabsolventen deutscher Nationalität, einen Ausbildungsplatz zu finden und einen Berufsabschluss zu erreichen. Hinzu kommt die Einmündung in nur wenige Berufe, fehlende Vorbilder im sozialen Umfeld und kulturelle Schranken insbesondere bei jungen muslimischen Frauen. Jugendliche Migranten, die nicht in Deutschland zur Schule gegangen sind, haben zudem häufig Schwierigkeiten mit der Anerkennung ihrer Schulabschlüsse und eventuell fehlende bzw. unsichere Aufenthaltsperspektiven.

Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind von diesen Prozessen deutlich stärker negativ betroffen als junge Männer (vgl. Abb. 7.1 und Abb. 7.2). Absolut und prozentual ist der Anteil junger Frauen ausländischer Nationalität, denen es gelingt eine Ausbildung anzutreten, seit Jahren rückläufig. Im Jahr 2003 erhielten 33.700 weibliche Auszubildende ausländischer Nationalität eine Ausbildung im dualen System, im Jahr 2000 waren es noch 38.400 gewesen (Gutachten Granato). Im gleichen Zeitraum sank ihr Anteil an allen weiblichen Auszubildenden von 7,2 auf 6,7 Prozent. Zudem erhalten sie am ehesten in den Berufen des Dienstleistungsbereichs eine Ausbildung, für die sich junge Deutsche weniger interessieren. Anders als jungen Frauen ohne Migrationshintergrund ist es ihnen bislang nicht gelungen, eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Teilhabe an den „klassischen“ Berufen des Dienstleistungssektors wie beispielsweise in den kaufmännischen Berufen zu erhalten. Noch viel geringer sind ihre Chancen in den neuen Informations- und Kommunikationsberufen. Gleichfalls unzureichend ist ihr Zugang zum öffentlichen Dienst: Von allen weiblichen Auszubildenden im öffentlichen Dienst hat nur jede 35. Auszubildende einen ausländischen Pass. Dies gilt, obwohl sie ihre schulische Ausgangsbasis seit den 1980er Jahren deutlich verbessern konnten, und trotz hoher Orientierung auf einen beruflichen Ausbildungsabschluss sowie nachhaltigen Bemühens um einen Ausbildungsplatz (Gutachten Granato).

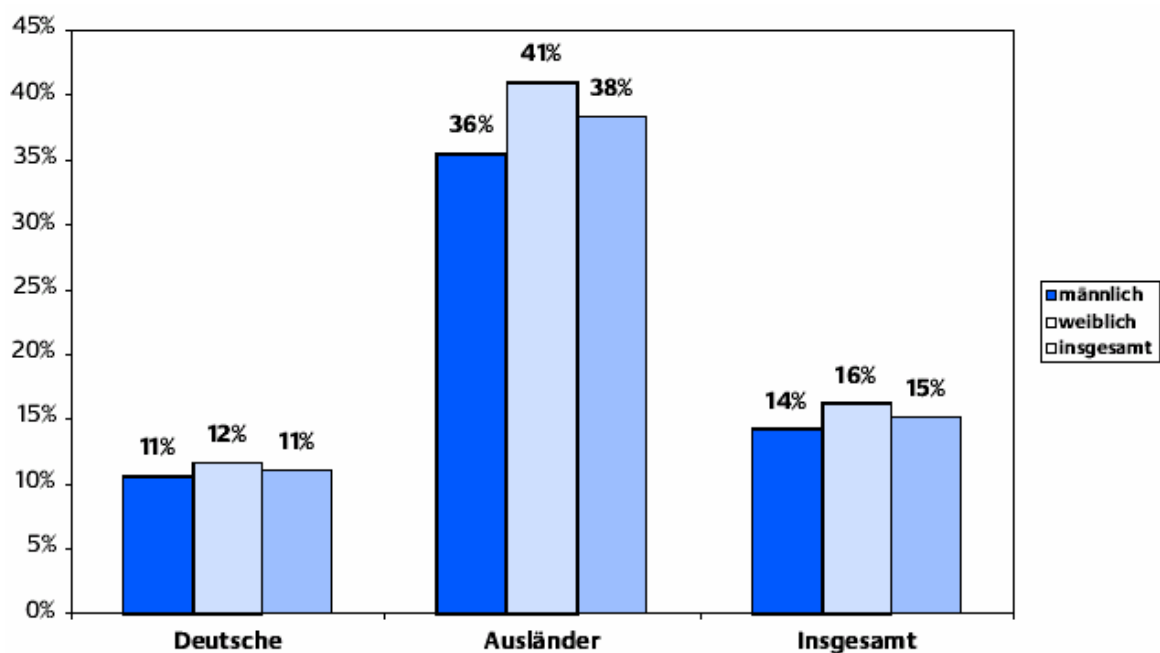


**Abb. 7.1: Ausbildungsquote deutscher und ausländischer Jugendlicher nach Geschlecht, 1987 bis 2002, alte Bundesländer, in Prozent**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, versch. Jg.

**Abb. 7.2 Junge Erwachsene im Alter von 20–29 Jahre ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ausländer und Deutsche, 2002, Deutschland, in Prozent**



Quelle: Mikrozensus 2002, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Konzepte zur abschlussbezogenen beruflichen Nachqualifizierung junger Erwachsener liegen vor, sind erfolgreich erprobt und sollten genutzt werden. Allerdings sollten diese Maßnahmen nur dann ergriffen werden, wenn sie Erfolg versprechender sind als andere und wenn der finanzielle Aufwand im Vergleich zur erwarteten Wirksamkeit der Maßnahme gerechtfertigt ist. Insgesamt sollte eine differenzierte Strategie verfolgt werden, d.h. neben Maßnahmen der Nachqualifizierung sollte auch das Schulsystem dahingehend reformiert werden, dass die Ausbildungsfähigkeit und berufliche Einsetzbarkeit der Schulabgänger erhöht wird, denn oft steigen die Erfolgsaussichten von Maßnahmen, je früher sie ergriffen werden. Eine solche Steigerung der Leistungsfähigkeit des Schulsystems erfordert einen erheblichen Mitteleinsatz; dieser aber ist möglicherweise geringer als die Folgekosten bei Ausbleiben solcher Maßnahmen. Schließlich sollte der Arbeitsmarkt in Hinblick auf seine Aufnahmefähigkeit für Menschen mit niedrigerer Qualifikation verbessert werden. Auf der betrieblichen Seite finden sich gleichfalls eine Reihe von Faktoren für den geringeren Zugang junger Migranten zu einer beruflichen Ausbildung: Bei den (potenziellen) Ausbildungsbetrieben können neben den gestiegenen Anforderungen durch die Weiterentwicklung der Berufsbilder und den Kriterien der Leistungsauswahl kulturelle Muster und soziale Vorurteile dann stärker ihre Wirkung entfalten, wenn es insgesamt einen deutlichen Bewerberüberhang gibt. Im Ergebnis entspricht das Risiko eines ausländischen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ohne Ausbildung zu bleiben etwa dem eines deutschen Jugendlichen ohne Schulabschluss. Etwa 60 Prozent eines Jahrgangs deutscher Jugendlicher münden in eine Ausbildung im dualen System ein, unter den Ausländern sind es etwa 34 Prozent bei gleichzeitig deutlich niedrigerer Studienbeteiligung (Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002: 197, Böhm 2004: 19, 22-24, Kupka 2003: 1506). Nur 38 Prozent der Lehrstellenbewerber aus dem Kreis der Ausländer bzw. der in Deutschland geborenen

Ausländer fanden im Jahr 2002 einen Ausbildungsplatz, unter den deutschen Bewerbern waren immerhin 58 Prozent erfolgreich (Gutachten Granato). Die Ausbildungsquote junger Ausländer war in den vergangenen Jahren aufgrund des erschwerten Zugangs zudem rückläufig: Sie stieg bis 1994 deutlich auf 44 Prozent an, ist seither jedoch im Sinken begriffen, erreichte 1998 mit 38 Prozent wieder den Stand von 1991 und ist seither so weit gesunken, dass 2002 nur jeder Dritte eine berufliche Ausbildung im dualen System erhält.

Seit einigen Jahren wird versucht, mehr Unternehmen mit ausländischen Eigentümern für die Ausbildung zu gewinnen, etwa durch Initiativen und Projekte wie die „Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen“ (KAUSA) oder Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts (ProInteCra). Diese Anstrengungen sollten verstärkt werden, weil hier ein bedeutendes Potenzial zu vermuten ist, das bisher nicht etwa aus wirtschaftlichen Erwägungen, sondern aus Unkenntnis über die Möglichkeit der betrieblichen Berufsausbildung noch nicht genutzt wurde. Auch potenzielle Ausbildungsbetriebe mit deutschen Inhabern halten sich zum Teil nicht nur aus konjunkturellen Gründen mit einem Angebot von Ausbildungsstellen oder bei der Gewinnung von jungen Migranten zurück. Die erfreuliche Dynamik neuer Selbstständigkeit unter anderem von Hochschulabsolventen führt dazu, dass gerade beschäftigungsintensive neue Klein- und Mittelbetriebe nicht über eigene Erfahrungen in der dualen Berufsausbildung verfügen. Daher besteht auch hier ein erheblicher Informations- und Beratungsbedarf, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen – für ausländische ebenso wie für deutsche Jugendliche.

Betriebliche Gewohnheiten erschweren die Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. So können statt vorhandener besonderer sprachlicher und kultureller Kompetenzen der Jugendlichen mögliche Defizite die Wahrnehmung bei der Personalauswahl bestimmen. Im Zuge fortschreitender Internationalisierung und wachsender Heterogenität

der Bevölkerung sind Zweisprachigkeit und interkulturelles Verständnis aber auch für Klein- und Mittelbetriebe von zunehmender Bedeutung. Wie bei den Jugendlichen besteht auch bei den Betrieben zum Teil ein Mangel an Informationen über spezifische ausbildungsbegleitende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Hier, wie beim Abbau von Unsicherheiten im Umgang mit ethnisch gemischten Belegschaften, können gezielte Informations- und Beratungsangebote an Betriebe die Ausweitung des Stellenangebotes anregen und unterstützen.

*Betriebliche Ausbilder müssen in die Lage versetzt werden, ihre Ausbildungsmöglichkeiten und die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erkennen und zu nutzen sowie interkulturell kompetent zu handeln. Der Öffentliche Dienst trägt Verantwortung, seinen erkennbar unzureichenden Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund schnell und deutlich zu erhöhen.*

Hierzu sollten beide – marktwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Verwaltungen – noch stärker als bisher das Angebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen nutzen, das sich als ausgesprochen effektiv erwiesen hat. Um neue und insbesondere interkulturelle Kompetenzen in die Belegschaften zu integrieren, bedarf es bei der Ausbildung junger Migranten häufiger der Unterstützung in anderen Bereichen des traditionellen Kanons von Ausbildungsinhalten und -kompetenzen.

Die aktuellen Probleme von jungen Migranten an der ersten Schwelle wird durch die herrschende Arbeitsmarktsituation verschärft. Das grundsätzliche Problem stellt sich aber schon länger; es liegt in der Weitergabe der desintegrierenden Effekte über die erste Schwelle hinaus. In den vergangenen Jahrzehnten ist als Antwort darauf ein System unterstützender und kompensierender Maßnahmen entstanden, das an vielen kritischen Punkten in der Bildungsbiographie der Jugendlichen professionell interveniert. Dieses ist in sich aber unüberschaubar geworden, und in der Vielzahl der Zuständigkeiten und punktuellen Weiterentwicklungen kommt es zu Reibungsverlusten und sachfremden Entscheidungsgründen,

insbesondere dort, wo die Finanzierung bestehender Maßnahmen nicht gefährdet werden soll. Eingefahrene Muster aus Maßnahmen- und Trägerstrukturen öffnen sich häufig nicht schnell genug für die systematische Weiterentwicklung und das Bemühen um mehr Nähe zum Arbeitsmarkt. Für die betroffenen Jugendlichen ergeben sich damit weitere Probleme durch eine zum Teil auch regional zufällige Verfügbarkeit zielgruppenorientierter Angebote, durch nur befristet finanzierte Maßnahmen bis hin zur Gefahr einer „Maßnahmenkarriere“ und letztlich auch zur Stigmatisierung (Knop 2004: 27).

*Das unübersichtliche System unterstützender Maßnahmen an der Schwelle vom schulischen zum Berufsausbildungssystem muss dringend vereinheitlicht und in ein transparentes und modulares System überführt werden.*

Für das Teilsystem der berufsvorbereitenden Maßnahmen ist ein Schritt in die geforderte Richtung mit der ab September 2004 flächendeckend einzuführenden „Neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ der Bundesagentur für Arbeit bereits gegangen worden. Weitere Schritte für die Gesamtheit der genannten Maßnahmen müssen folgen.

*Die Effekte des Unterstützungssystems an der „ersten Schwelle“ zwischen Schule und Ausbildung sind systematisch zu evaluieren. Integrationspolitisch sind hier klare Zielvereinbarungen mit den Maßnahmeträgern und Akteuren des Ausbildungsmarktes zu vereinbaren.*

In einem stringent gestalteten System müssen die Jugendlichen gemäß ihrer erworbenen Ausgangsqualifikationen individuell gefördert werden, insbesondere auch im sprachlichen Bereich. Dabei ist es integrationspolitisch geboten und für den Fördererfolg wesentlich, dass nicht eine Defizitperspektive das Handeln bestimmt. Grundlage sollte vielmehr ein konsequenter Ansatz sein, der auf die spezifischen Potenziale der Jugendlichen setzt und diese zum Ausgangspunkt nimmt für eine möglichst weit reichende persönliche Entwicklung.

Der vorausschauende Blick auf die zu erwartenden Beziehungen zwischen stabiler Nachfrage nach (insbesondere qualifizierten) Arbeitskräften und einer stark schrumpfenden Zahl von Menschen, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden (vgl. Kap. 6.1) verdeutlicht, dass eine konsequente Nutzung aller Potenziale nicht nur eine gesellschaftspolitische Notwendigkeit ist. Auch unter ökonomischen Aspekten gilt es, alle Potenziale zu erschließen, sowohl quantitativ als auch qualitativ. In quantitativer Hinsicht geht es darum, möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen für eine Beteiligung an Ausbildung und Erwerbsarbeit zu gewinnen und in die entsprechenden Systeme zu integrieren. Bei den Qualifikationen besteht ein deutlicher Nachholbedarf in der Nutzung der spezifischen Kompetenzen, über die Menschen mit Migrationshintergrund verfügen. Mehrsprachigkeit und Kompetenz in mehreren Kulturen sind entscheidende Grundlagen für die zukunftsorientierte Professionalisierung in der deutschen Exportwirtschaft. Zusätzliche Marktpotenziale ergeben sich gerade in den aufstrebenden Volkswirtschaften Mittel- und Osteuropas, im vorderasiatischen Raum und perspektivisch auch bei den nordafrikanischen Mittelmeeranrainern. Die entsprechenden kulturellen Kompetenzen und die historisch gewachsenen Verbindungen zu diesen Räumen finden sich bei Migranten in Deutschland. Die Entwicklung dieser Potenziale kann auf mehreren Wegen geschehen. Im Mittelpunkt einer Gesamtstrategie zur Nutzung der Kompetenzen junger Migranten liegen dabei die folgenden Elemente: Nutzung und systematische Förderung der Mehrsprachigkeit und des kulturellen Wissens, Förderung und reibungslose Integration von Ausbildungsphasen im Ausland sowie die Entwicklung neuer Berufsbilder und -abschlüsse, welche die interkulturelle Kompetenz explizit aufnehmen und grenzüberschreitenden Branchen spezielle Angebote machen. Der Zuwanderungsrat begrüßt in diesem Zusammenhang auch die Informationskampagne „Mobil 2004“ des Bundesbildungsministeriums, mit der die schon bestehenden Möglichkeiten zum internationalen Austausch in der Berufsausbildung bekannter gemacht werden sollen.

*Der Zuwanderungsrat plädiert dafür, folgende Schritte zu unternehmen, um das kulturelle Potenzial junger Migranten in Deutschland zu fördern und zu nutzen:*

- *Umsetzung der Erfahrungen aus den bilingualen und binationalen Ausbildungsprojekten in Richtung auf ein regelmäßiges Angebot des dualen Ausbildungssystems, das alle interessierten Auszubildenden erreicht,*
- *Aufbau einer international vergleichbaren Zertifizierung von Ausbildungsinhalten für die berufliche Erstausbildung in Anlehnung an das „Credit Point System“ im Hochschulbereich,*
- *Entwicklung neuer Berufsbilder zur Professionalisierung der interkulturellen Kompetenz insbesondere junger Migranten für den Arbeitsmarkt. Beispiele hierfür könnten kaufmännische Ausbildungen für die Wirtschaftsräume in Osteuropa, der Türkei und in arabischsprachigen Ländern sein.*

In der Entwicklung solcher Berufsfelder sollten insbesondere auch die jeweiligen Auslandshandelskammern und Vertreter von Migrantenorganisationen sowie von Verbänden ausländischer Unternehmer in Deutschland beteiligt sein, um die spezifischen Kompetenzen, wirtschaftlichen Bedarfe und Marktpotenziale auch tatsächlich zu berücksichtigen. Bei dieser Entwicklungsarbeit ist die Erschließung aller relevanten Informationen ebenso bedeutsam wie die Suche nach Professionalisierungslücken, etwa nach Dienstleistungen im Inland, die spezifische Bedürfnisse von Migranten berücksichtigen, beispielsweise im pädagogischen und pflegerischen Bereich.

Für diejenigen Jugendlichen, die bisher keinen Zugang zum dualen Berufsbildungssystem gefunden haben, müssen die Zugangsschwellen in dieses System abgesenkt werden. Dabei muss bei entsprechender Leistungsfähigkeit und individueller Förderung der Weg bis zum Erreichen des anerkannten Berufsabschlusses für alle Beteiligten erkennbar offen gehalten werden.

*Der Zuwanderungsrat begrüßt, dass in der Diskussion um die Modularisierung der dualen Berufsausbildung in den zurückliegenden Jahren deutliche Fortschritte erzielt wurden und inzwischen Konsens besteht, dass jede Gliederung in Teilmodule für alle Beteiligten erkennbar auf das Erreichen des vollwertigen Berufsbildes ausgerichtet sein muss. Diese Modularisierungsstrategie ist schnell und umfassend auszubauen, um möglichst viele Jugendliche mit Migrationshintergrund zum vollwertigen Berufsabschluss zu führen. Das Erreichen dieses Zieles muss kontinuierlich überprüft werden.*

Bei allen Anstrengungen sollte es vorrangig darum gehen, das in der beruflichen Bildung lange vorherrschende Alles-oder-nichts-Prinzip aufzuweichen und benachteiligte Jugendliche nicht auf ein abgesenktes Qualifikationsniveau festzulegen, sondern ihnen auf diese Weise den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und am Ende des Weges auch den vollen Berufsabschluss zu ermöglichen. Diese Förderung muss begleitet werden durch eine intensive individuelle berufliche Beratung und Berufswegplanung, in die auch das familiäre Umfeld einbezogen werden sollte.

*Der Zuwanderungsrat begrüßt und unterstützt die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung beschlossenen Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004). Die von der OECD bestätigte hohe Qualität der Berufsberatung für Jugendliche in Deutschland muss gesichert und für die verstärkte Förderung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund um*

*spezifische Angebote erweitert werden.*

In eine solche Beratung und Planung muss das Gesamtsystem beruflicher Bildung einbezogen werden. Dazu ist die traditionelle Fokussierung auf das duale System zu erweitern um die Bereiche eines auch in Deutschland wachsenden und sich zunehmend differenzierenden schulischen Systems der Berufsausbildung. In diesem Bereich wächst aber auch das Angebot vollqualifizierender Berufsausbildungsgänge, und dies weit überwiegend in Dienstleistungsbranchen mit wachsenden Beschäftigungsaussichten wie etwa im Pflegebereich und in der Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie. Bedeutsam ist aber auch, dass alle – auch während der schulischen Laufbahn bisher unentdeckten – Bildungspotenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entdeckt und gefördert werden und im geeigneten Fall auch der Weg zu weiterführenden allgemein bildenden Abschlüssen bis hin zur beruflichen Bildung über ein Hochschulstudium eröffnet wird. Ein effektives Unterstützungssystem muss für Berufswege, die üblicherweise über eine betriebliche Ausbildung führen, möglichst frühzeitig den direkten Übergang in Betriebe des Arbeitsmarktes organisieren und die Betriebe hierbei, falls erforderlich, auch finanziell unterstützen. Um sämtliche Bildungspotenziale von Migranten auszuschöpfen, muss eine Konzentration auf ein bestimmtes berufliches Bildungssegment vermieden werden. Auch deshalb bedarf es eines transparenten und trägerübergreifenden Systems beruflicher Beratungs- und Förderangebote in einheitlicher und von Teilinteressen freier Zuständigkeit.



Der Gesamttext des Gutachtens kann im Internet abgerufen werden unter:

[www.Kohnpage.de/Text2004b.pdf](http://www.Kohnpage.de/Text2004b.pdf)

## Spezielle Praktikantenbörse für die Marketing-, Werbe-, Kommunikations- und Internetbranche: *www.AbsoluteBeginners.de*

[www.Bildungsserver.de](http://www.Bildungsserver.de) / KK

Praktika sind ohne Zweifel ein adäquates Mittel für all jene, die ihre Berufswahl und ihre spezifische Eignung für bestimmte Wunschberufe testen möchten. Dass das stete Wachstum des Praktikawesens mitunter den Eindruck erwecken könnte, hier gehe es mitunter gar nicht mehr um ein Entgegenkommen der Praktikumsbetriebe, sondern vielmehr um das Nutzen kostenloser Arbeitskräfte, ändert nichts an der grundsätzlichen Nützlichkeit auch für die Bewerber. Dies gilt insbesondere für Branchen und Berufe, die einen besonders hohen Bewerberandrang verzeichnen. Gerade in der Kommunikationsbranche, die vielen

jungen, aber auch berufserfahrenen Berufswählern als Traumziel gilt, ist der Einstieg über eine ausgiebige Praktikumsphase der seit langem typische und unvermeidliche Weg – häufig selbst für diejenigen, die schon passende Qualifikationen nachweisen können. Wenn BerufsberaterInnen interessierten Rat Suchenden die Türen zu diesem Weg öffnen möchten, kann die spezielle Praktikabörse für die Marketing-, Werbe-, Kommunikations- und Internetbranche sie dabei unterstützen. Hier werden nicht nur entsprechende Firmenadressen der Branche aufgelistet, sondern konkrete Angebote: [www.AbsoluteBeginners.de](http://www.AbsoluteBeginners.de).

## Ergebnis der Stiftung Warentest: Bewerbungs-CDs keine große Hilfe

[www.Stiftung-Warentest.de](http://www.Stiftung-Warentest.de) / KK

Bei den vielen Bewerbungsratgebern, die auf dem Markt sind, den Überblick zu behalten, ist gar nicht so einfach. Hinzu kommt, dass Anspruch und Wirklichkeit der Ratgeber oft weit auseinander liegen – so auch bei CDs zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Sie halten im Praxistest nicht, was sie auf der Verpackung versprechen. Alle hatten größere Mängel.

Damit bleibt das Fazit gültig, das die STIFTUNG WARENTEST bereits im Mai 2004 aus der Untersuchung von Bewerbungs-CDs und -kursen zog: CDs werden dem Trend zur indi-

viduellen Bewerbung nicht gerecht und bergen jede Menge Fehlerquellen.

Im Test: Sieben aktuelle CDs zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Den Bericht vom Dezember 2004 stellt die Stiftung Warentest für 50 Cent auf ihren Internetseiten zum Abruf bereit.



→ [www.stiftung-warentest.de](http://www.stiftung-warentest.de)  
links oben im Suchfeld  
„Bewerbungs-Cds“  
eingeben.

## Neuer Studiengang Hörakustik (B.A.) in Lübeck

Einen weiteren Schritt in Richtung Akademisierung von Ausbildungsberufen mit guten Arbeitsmarktaussichten hat die Fachhochschule Lübeck unternommen. Die spezielle Anwendungstechnik der Hörakustik, die einen angesichts der demographischen Daten wachsenden Markt bedient und vor weiteren technischen Innovationen steht, insbesondere bei der weiteren Miniaturisierung der Geräte, wird durch das Angebot eines bisher nicht zulassungsbeschränkten Bachelor-Studienganges in die primär angestrebte Qualifikationsebene von Abiturienten gehoben.

Die Hörakustik wird als sechssemestriger Studiengang in Kooperation mit der Bundesinrichtung für Hörgeräteakustik (BIHA), Mainz, am Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften der FH Lübeck seit dem Wintersemester 2004/05 angeboten. Das Studienprogramm enthält etwa zu gleichen Teilen technische und mathematisch-naturwissenschaftliche Grundlagen, hörakustische und medizinisch-

audiologische Lehrveranstaltungen sowie einen betriebswirtschaftlichen Bereich.

Als Zugangsberechtigung werden die Fachhochschulreife, die Allgemeine Hochschulreife sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung in Hörakustik bzw. Hörgeräteakustik (oder ein vergleichbarer Abschluss) vorausgesetzt.

Die Konzeption des Studiengangs schließt die Anerkennung des theoretischen Teils der Meisterprüfung im Hörgeräteakustikerhandwerk ein. Auch die Mindestanforderungen für die Berufsanerkennung auf europäischer Ebene wurden berücksichtigt.

Studieninteressierte können beim Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften der FH Lübeck, Stephensonstr. 3, 23562 Lübeck, Tel.: 0451/ 3005017, E-Mail: [an@fh-luebeck.de](mailto:an@fh-luebeck.de), Informations- und Bewerbungsunterlagen anfordern.



[www.Fh-Luebeck.de](http://www.Fh-Luebeck.de)

## Neue und neu geordnete Ausbildungsbildungsberufe zum 1. 8. 2005

### *Bundesinstitut für Berufsbildung*

Änderungsschneider/-in  
Arzthelfer/-in  
Baustoffprüfer/-in  
Binnenschiffer/-in  
Fachkraft für Agrarservice  
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen  
Fachkraft für Produktionstechnik in der chemischen Industrie  
Fleischer/-in  
Galvaniseur/-in  
Industriekeramiker/-in  
Kaufmann/Kauffrau für Kurier-, Express- und Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit  
Keramaler/-in  
Keramodellinrichter/-in  
Keramodellleur/-in

Papiertechnologe/-in  
Polster- und Dekorationsnäher/-in  
Postdienstleistungen  
Produktionsmechaniker/-in Textiltechnik  
Reiseverkehrskaufmann/frau  
Sattler/-in  
Servicefahrer/-in  
Technischer Produktdesigner/-in  
Textilveredler/-in  
Tierarzthelfer/-in  
Tierwirt/-in



Über die Internetseite des BiBB mit der Adresse

<http://www.bibb.de/de/15216.htm>

können die Details der Neuregelungen zu jedem dieser Berufe abgerufen werden.

## Pressemeldungen

Aus der *Neuen Osnabrücker Zeitung* vom 24.01.2005:

### Unionsregierung würde Bundesagentur auch auflösen

Eine von der CDU/CSU gestellte Bundesregierung würde die Bundesagentur für Arbeit von der Realisierung bestimmter Hartz-IV-Regelungen entbinden und, wenn das Kerngeschäft Arbeitsvermittlung weiter zurückgehende Zahlen ausweise, sogar "auflösen".

Dies erklärte der stellvertretende Vorsitzende der Unionsfraktion im Bundestag, Ronald Pofalla, auf dem Neujahrsempfang des CDU-Kreisverbandes Meppen in Dohren. [...]

Pofalla sprach zum Thema "Arbeit - Wachstum - Soziale Sicherheit". Der Wirtschaftsexperte signalisierte, Ende Februar werde man erstmals über fünf Millionen Arbeitslose registrieren müssen. Seit Antritt der derzeitigen Bundesregierung habe es insgesamt 200000 Firmenkonkurse gegeben. Die Bundesregierung werde 2005 zum ersten Mal über 40 Milliarden Euro für Zinsen ausgeben.

Die mit den Stimmen der Union verabschiedeten Hartz-IV-Regelungen gingen zum großen Teil auf die programmatische Grundidee der CDU zurück, wonach es zwischen Menschen, die in Arbeit stehen, und Arbeitslosen einen

fundamentalen Unterschied der jeweiligen Einkommenshöhe geben müsse - nicht zuletzt auch, um Anreize zu schaffen, Arbeit aufzunehmen. Zudem gehe es der CDU darum, dass die Erziehung von Kindern zu einer finanziellen Besserstellung führe.

Allerdings, so räumte Pofalla ein, mache der derzeit historische Tiefstand an offenen Stellen deutlich, dass Hartz IV zwei "Kardinalfehler" beinhalte. Zum einen fehle die Einbettung in eine umfassende Reform des Arbeitsmarktes, zum anderen sei der Bundesagentur für Arbeit, die sich selber in einem Umbauprozess befinde, die Umsetzung der Sozialhilferegelungen zusätzlich aufgebürdet worden. "Im Falle einer von Angela Merkel geführten Regierung" werde man diese zusätzlichen Aufgaben der kommunalen Gemeinschaft übertragen.

Und wenn sich herausstelle, dass das Kerngeschäft Arbeitsvermittlung weiterhin erfolglos bleibe, werde eine unionsgeführte Bundesregierung die Bundesagentur auflösen.

Aus den *VDI nachrichten* vom 07. 01. 2005

### Wer sich nicht fortbildet, riskiert die Kündigung

von Martin Rothenberg

Der Düsseldorfer Anwalt Claus Mundorf glaubt, dass Firmen das Anforderungsprofil ihrer Belegschaften ändern, um Mitarbeitern kündigen zu können. Anlass für diese Befürchtung sind Entscheidungen von Arbeitsgerichten. Mundorf empfiehlt, ständig den Markt zu beobachten und sich selbst gezielt zu qualifizieren.

Bei fehlender Qualifikation kann ein Unternehmen im Extremfall seinen Mitarbeiter entlassen, wenn dessen bisherige Tätigkeit in der

Firma nicht mehr nachgefragt wird. Das hat in letzter Instanz das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden (Az.: 2 AZR 326/03). Dort unterlag ein Arbeitnehmer, der betriebsbedingt entlassen wurde. Er hatte - erfolglos - verlangt, auf einen anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen versetzt zu werden. Für diese Tätigkeit fehlte ihm allerdings die vom Arbeitgeber verlangte mehrjährige Berufserfahrung. Daher konnte die Firma ihrem Beschäftigten kündigen.

Diese arbeitgeberfreundliche Rechtsprechung scheint in Zeiten eines Überangebots an Ar-



beitskräften im Trend zu liegen. Diese Erfahrung machte auch Claus Mundorf, auf Arbeitsrecht spezialisierter Anwalt aus Düsseldorf. Er vertrat vor dem Arbeitsgericht einen Elektriker, dem verhaltensbedingt gekündigt wurde, weil er sich nicht aus eigenen Stücken zum Klima-Installateur fortgebildet hatte. Die Firma des Klägers hatte über Jahre Heizungen von Elektrikern anschließen lassen. Inzwischen aber, so argumentierte der Betrieb, erfordere diese Tätigkeit einen qualifizierten Klima-Installateur. Vor Gericht erreichte Mundorf schließlich einen Vergleich, der dem Kläger eine Abfindung sicherte. Gleichwohl findet der Anwalt es bedenklich, dass die Richter die Bringpflicht in Sachen Fortbildung auf den Arbeitnehmer verlagert haben. Der müsse praktisch den Markt beobachten und sich selbst gezielt qualifizieren, wenn er seine Stelle behalten wolle.

Mundorf sieht einen bedenklichen Trend, der schließlich dazu führen könne, dass Firmen das Anforderungsprofil ihrer Belegschaften ständig ändern und dann Mitarbeiter nicht nur verhaltens-, sondern auch betriebsbedingt kündigen können. Dies würde sie vor Gericht eine geringere Abfindung kosten. Betroffen seien nicht nur Handwerker oder Mitarbeiter in der gewerblichen Wirtschaft, sondern beispielsweise auch Spezialisten in der IT-Branche. Wenn dort mehrjährige Projekte abgearbeitet worden sind, könnten sich die Firmen von Mitarbeitern trennen, weil diese angeblich den neuesten Anforderungen des Marktes nicht mehr entsprechen.

Diesen Trend sieht auch Hans-Jürgen Sattler von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Grundsätzlich fordern seine Gewerkschaft wie auch die IG Metall von Arbeitnehmern lebenslanges Lernen. Die IG Metall hat dies sogar in ihrem Entgelttarifvertrag (ERA) festgeschrieben, in dem eine bessere Bezahlung und ein beruflicher Aufstieg an eine ständige Qualifizierung gebunden sind. Ein Grundsatz müsse allerdings gewahrt bleiben, so die Gewerkschaften: "Fortbildung und Qualifizierung müssen vom Betrieb gefördert und bezahlt werden", meint ver.di-Experte Sattler. Es könne nicht sein, dass ein Arbeitnehmer heute schon wissen müsse, welche Qualifikation seine Firma morgen erwarte, und dass der Arbeitnehmer die Qualifizierung auch noch selbst bezahlen müsse.

Der Trend arbeitet allerdings gegen diese Auffassung der Belegschaftsvertreter. Selbst die Agenturen für Arbeit haben die mehrjährigen Qualifizierungen Arbeitsloser beendet und schulen nur noch kurzfristig auf aktuellen Bedarf hin. Beim Arbeitslosengeld II (Alg II) ist im Gegensatz zur Arbeitslosenhilfe der Anspruch auf Qualifizierung entfallen. In einer Kann-Bestimmung entscheidet der Sachbearbeiter der Agentur, welcher Langzeitarbeitslose wie lange geschult wird. Dass Arbeitslose dann auch noch für die Qualifizierung zum Teil aufkommen müssen, wie es ver.di-Experte Sattler berichtet, streitet ein Agentur-Sprecher allerdings strikt ab.

## Literaturhinweise

### Weiterbildung als „intellektuelles Aphrodisiakum“

#### Berufsbegleitende Bildung verbessert das soziale Klima in Beziehung und Familie

*Yahoo Deutschland Nachrichten, 18.01.2005*

Weiterbildung peppt die Liebe auf. Zu diesem Ergebnis kommt eine Dissertation von Ulrike Kastler von der Plattform Weiterbildung der Donau-Universität Krems ([www.donau-uni.ac.at](http://www.donau-uni.ac.at)), die nun in einer gekürzten Version als Buch vorliegt. Demnach bedeutet berufsbegleitende Weiterbildung, im speziellen Fall ein postgraduales Studium, keineswegs eine Belastung für die Partnerschaft und Familie. Die intellektuelle Stimulation hatte sogar bei einer Mehrheit der befragten Studenten der Donau-Universität Krems ein Beziehungshoch zur Folge.

Grund für die positiven Auswirkungen auf Partnerschaft und Familie ist die verbesserte soziale Kommunikation durch die intellektuelle Stimulation. Das trifft offenbar nicht nur auf den Studierenden selbst zu, sondern vor allem auch auf dessen Lebenspartner. Durch die Weiterbildung neben dem Beruf erhält auch der Partner mehr Zeit



für eigene Hobbys und Interessen, was letztendlich die Kommunikation und das soziale Klima verbessert. Bei einer Mehrheit führt die Doppelbelastung Weiterbildung und Beruf daher nicht zu Spannungen, sondern zu einem spürbaren "intellektuellen Frühling".

Diese Verbesserung der sozialen Beziehungen in Partnerschaft und Familie ist auch bei jenen Befragten feststellbar, die das Bildungsangebot nicht aus eigenen Motiven gewählt haben (z.B. wenn das Unternehmen die Weiterbildung vorschreibt). Die Studie basiert auf der Befragung von 113 Studenten (Fragebögen) sowie zusätzlichen 37 qualitativen Interviews mit Studenten der Donau-Universität Krems. Die gekürzte Buchausgabe der Dissertation ist

unter dem Titel "Weiterbildung im sozialen Kontext. Lebenslanges Lernen und Familie" im Buchhandel erhältlich. (ISBN 3-9501777-5-2, 254 Seiten, 28,- €)

## Berufe für Historiker

Wissenschaftliche Buchgesellschaft beginnt mit einer Buchreihe zur Berufswahl für Studierende

von Karl-Heinz P. Kohn

Studienfachwahl ist noch keine Berufswahl.

Weil es nach jedem Studienabschluss zahlreiche akademische Berufsoptionen gibt, also keine Eins-zu-eins-Beziehung zwischen Studienabschlüssen und Berufen besteht, glauben viele, manche Studiengänge seien „arbeitsmarktfremd“. Dieser Irrtum führt zu Vielem, was die Lektüre dieses Buches und der zugehörigen Reihe verhindern helfen kann: Die Unsicherheit, der Zweifel, ja gar die Aufgabe engagierter Abiturienten, die sich zum Beispiel für sozial- und geisteswissenschaftliche Studiengänge interessieren, die Schließung ganzer Studiengänge durch Hochschulen und Wissenschaftsministerien – auf der Grundlage dilettantischer Arbeitsmarkteinschätzungen – und das ängstliche und verdrängende Zuwarten von Studierenden solcher Studiengänge, die sich auf die anstehende Berufswahl nach dem Studium nicht rechtzeitig vorbereiten, weil sie glauben, dort warte ohnehin nichts anderes als der berüchtigte Schlagzeilenkracher vom „Dr. Arbeitslos“. Eine der besten Methoden, Licht in diese Dämmerung zu bringen, das ist die Information durch diejenigen, die nach dem Studium auch angeblich arbeitsmarktfremder Fächer interessante Berufswege beschritten haben. Genau das ist das Konzept der neuen Reihe *Berufe für ...*, die in der Wis-

enschaftlichen Buchgesellschaft verlegt wird. Im vorliegenden Band *Berufe für Historiker* berichten insgesamt vierzehn Absolventen der

Geschichtswissenschaft über ihre außeruniversitären Berufe – vom Archivaren über zwei freiberufliche Historikerinnen („Vergangenheit auf Bestellung“) und einem Historiker in einer politischen Organisation bis zum Zeitungsjournalisten und zum Unternehmenshistoriker. Bei den anschaulichen Berichten wird auch deutlich, welche außerfachlichen Zusatzkompetenzen in diesen Feldern gefragt sind. Die Bücher eignen sich nicht nur als Lektüre für interessierte Berufswähler vor und im Studium, sondern auch als Anregung für berufsorientierende Veranstaltungen. In der gleichen Reihe sind neben

den *Berufen für Historiker* (ISBN 3534180720) bisher erschienen: *Berufe für Philosophen* (ISBN 3534180674), *Berufe für Geowissenschaftler* (ISBN 3534180704), *Berufe für Theologen* (ISBN 3534180712) und *Berufe für Philologen* (ISBN 3534180739). Die Bände kosten im Buchhandel jeweils 14,90 €, für Mitglieder der *Wissenschaftlichen Buchgesellschaft*, nur 9,90 €. Die Jahresmitgliedschaft kostet 11,- €, erfordert nur eine Bestellung pro Jahr und ist auch angesichts der sonstigen Angebotspalette der WBG eine lohnende Investition. ([www.WBG-Darmstadt.de](http://www.WBG-Darmstadt.de))



## Veranstaltungshinweise


### didacta

KK

Vom 28.02. bis 04.03.2005 findet wieder die Messe *didacta* statt. In diesem Rahmen gibt es auch einige interessante Vorträge und Veranstaltungen rund um die berufliche Aus- und Weiterbildung, die in Kooperation mit dem *BiBB - Bundesinstitut für Berufsbildung* durchgeführt werden. Hier eine Auswahl:

- **Montag, 28.02.2005**  
Bildungsgutscheine – ein Instrument zur Verbesserung öffentlich geförderter Weiterbildung
- **Berufliche Weiterbildung: Wie viel – und warum – investieren Privatpersonen?**
- **Dienstag, 01.03.2005**  
Dialog und Perspektiven – Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung
- **Mittwoch, 02.03.2005**  
Migrationssensible Kompetenzfeststellung und –entwicklung

- Nachteilsausgleich für behinderte Prüfungsteilnehmer/-innen
- Weiterbildung älterer Beschäftigter
- Wissens- und Erfahrungstransfer in der Benachteiligtenförderung am Beispiel der BBiG-Qualifizierungsbausteine
- **Donnerstag, 03.03.2005**  
Internationalisierung der beruflichen Bildung
- **Freitag, 04.03.2005**  
Neuordnung der industriellen Elektroberufe
- Neuordnung der industriellen Metallberufe – maßgeschneiderte Ausbildung mit breit angelegten Qualifikationsprofilen

 Mehr Details unter [www.BiBB.de](http://www.BiBB.de) und [www.didacta.de](http://www.didacta.de).

### Einstieg Abi

Auf den **EINSTIEG Abi Messen** können sich Abiturienten im persönlichen Gespräch mit Hochschulen und Unternehmen auf ihre Zeit nach der Schule vorbereiten. Ein Rahmenprogramm mit Workshops und Vorträgen zu Themen wie Berufsorientierung, Bewerbung oder Sprachreisen rundet die zweitägigen Veranstaltungen ab.

Die nächsten Messe-Termine

Köln - 11. und 12. März 2005  
Karlsruhe - 29. und 30. April 2005  
Berlin - 23. und 24. September 2005

 Mehr Details unter: [www.Einstieg.com/messe](http://www.Einstieg.com/messe)

## Empfehlung

Die *iBB* sind eine Reaktion auf die bedrohlich schwindenden Ressourcen, die von der öffentlichen Hand für die Bildungs- und Berufsberatung zur Verfügung gestellt werden. Um etwas mehr gegen diese Bedrohung und für eine weiterhin engagierte Beratung jugendlicher und erwachsener Berufswähler zu tun, empfiehlt die Redaktion die Mitgliedschaft und Mitarbeit im *dvb* –



*Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.* Dieser Interessenverband wurde vor 50 Jahren gegründet. Vielleicht war er nie so wichtig wie heute.



Über die umfangreiche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen im *dvb* kann man sich im Internet informieren unter: [www.Berufsberater.net](http://www.Berufsberater.net).