



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 2 vom 16. 2. 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Ich-AGs bisher ein voller Erfolg

von Karl-Heinz P. Kohn

Niemand muss alle Reformen der Arbeitsmarktpolitik befürworten, die in der Folge des großen Vermittlungsskandals bei der damaligen Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 2002 ausgelöst wurden. Es gibt ernst zu nehmende Stimmen, die darauf hinweisen, dass die von der Hartz-Kommission noch relativ ausgewogenen Vorschläge und Forderungen an Politik, Arbeitgeber und Arbeitnehmer – bisher zumindest – ziemlich einseitig auf der Seite der Arbeitnehmer und Arbeit Suchenden umgesetzt worden sind.¹ Dies würde dann auch erklären, warum so manche „Aktivierung“ gar nicht recht gelingen will und manche „Eingliederungsvereinbarung“ eher zum Pflichtenheft für Leistungsempfänger gerät als wie gedacht zu einer übereinstimmenden Willenserklärung zweier Partner.

Aber kritisches Bewusstsein braucht die differenzierende Analyse wie Menschen die Luft zum Atmen. Nicht Schwarz-Weiß-Malerei ist hier gefragt, sondern das Interesse an den vielen Grautönen, die erst ein tiefenscharfes Bild ergeben. Und so boten sich schon kurz nach der Einführung des neuen Fördermodells zur Existenzgründung zwei ganz unterschiedliche Perspektiven. Die

¹ vgl. Bothfeld, Silke / Gronbach, Sigrid / Seibel, Kai: Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen, Reihe: WSI-Diskussionspapier, Nr. 134, Düsseldorf 2005, im Internet abrufbar unter der Adresse: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_134.pdf

Inhalt

Ich-AGs bisher ein voller Erfolg	1
Editorial	3
Überbrückungsgeld: Bei Eigenkündigung drohen künftig Sperrzeiten	4
Reform der Berufsausbildung vom Bundestag verabschiedet	5
Neuer Weiterbildungsberuf für Ausbilder: "Berufspädagoge (IHK)"	8
Lösen, Vorbeugen, Bewältigen: Beratung und soziale Integration	8
Die Lösung von Ausbildungsverträgen bedeutet in der Regel nicht Ausbildungsabbruch	11
Bildungs- und Berufsberatung für Hochschulzu- gangsberechtigte, Studierende und Hochschulab- solventen muss gestärkt werden. Zuwanderungsrat sieht mit Sorge Tendenzen zur Schwächung dieses Angebotes	13
Die Arbeitsagentur wird ausgezählt	20
Für Arbeiterkinder ist im mittleren Management Schluss	22
Adieu Tristesse Mit Hartz IV ist der Aufstieg möglich	23
Das Handbuch der Beratung in zwei Bänden	26
IAB Forum – eine neues Medium zum Wissenstransfer	29
Veranstaltungshinweise	31
Impressum	37

einen riefen die Bezeichnung der „Ich-AG“ flugs zum (Un-)Wort des Jahres aus. Die anderen gaben verwundert zu, dass sich doch sehr viel mehr Menschen für den neuen Zuschuss nach § 428I des Sozialgesetzbuchs III interessierten, als sie erwartet hätten. Ganz offensichtlich sahen viele als Chance an, was die meist wohl dotierten Kritiker nur als Hungerexistenz empfinden konnten. Aus Zentren alternativer Lebensentwürfe, wie etwa Kreuzberg in Berlin, wurde berichtet, dass viele geradezu auf eine solche Starthilfe gewartet hatten, weil sie voller Ideen waren für neue Angebote auf neuen Märkten und weniger voller Kaufwünsche in den Media-Märkten dieser Republik.

Am 3. Februar hatten dann aber die Medien wieder eine ihrer beliebten Meldungen parat, die von den Katastrophen und vom Scheitern. Die Ich-AGs, so hieß es da - leider auch aus sonst seriösen Quellen, wie dem ZDF und dem Deutschlandfunk - seien ein Kernstück der Hartz-Reformen und stünden vor dem Aus. Denn, so die Begründung, rund ein Fünftel der Existenzgründer aus Arbeitslosigkeit, die sich mit der neuen Unterstützung des Existenzgründungszuschusses selbstständig gemacht haben, hätten diesen Versuch inzwischen wieder aufgegeben.

Diese Zahl ist richtig. Eine angemessene Bewertung erfordert aber Antwort auf die Frage: Wie hoch ist denn der Anteil bei anderen Unternehmensneugründungen, bei dem es nach einer gewissen Zeit zur Aufgabe des Projekts Selbstständigkeit kommt?

Hier bleibt zunächst einmal festzuhalten, dass in der wissenschaftlichen Literatur die entsprechenden Zahlen, die so genannten Überlebensraten, gewöhnlich frühestens drei, in der Regel aber erst fünf Jahre nach der Unternehmensgründung erhoben werden. So lange sollte man warten, um die schwierige Anfangsphase nach Markteintritt zu bewerten.

Das Ergebnis: nach fünf Jahren haben - bezogen auf alle Formen der Unternehmensgründung - 52 Prozent aller neuen Betriebe

wieder aufgegeben. Bei den personenbezogenen Diensten, dem Wirtschaftsbereich, in dem die meisten Ich-AGs gegründet werden, liegt diese Zahl noch etwas höher.² Für den fast zwei Dekaden umfassenden Zeitraum von 1983 bis 2000 liegen inzwischen aber auch die Überlebensraten neu gegründeter Unternehmen zwei Jahre nach ihrer Gründung vor. Über alle Branchen gerechnet haben nach zwei Jahren 64% überlebt (36% aufgegeben), im Einzelhandel sind es ebenfalls 64 (36)%, bei Hotel und GStätten sind es 53% Überlebensrate (47% haben aufgegeben), im Gesundheitswesen lautet die Relation 85 zu 15 und bei anderen privaten Dienstleistungen existieren nach zwei Jahren noch 68,5% der Jungunternehmen, und entsprechend haben 31,5% in dieser Branche zu diesem Zeitpunkt aufgegeben.³

Der Wert, der zu den ungeprüften Negativmeldungen geführt hat: 20 Prozent gescheiterte Existenzgründer, die nach den Vorschlägen der Hartz-Kommission gefördert wurden, nach höchstens zwei Jahren seit ihrem Schritt in die Selbstständigkeit (erst so lange gibt es die Möglichkeit der geförderten Ich-AG) liegt also im ganz normalen Bereich. Ja er liegt sogar deutlich tiefer.

Wenn man nun noch berücksichtigt, dass

- es in den ersten beiden Jahren nach der Unternehmensgründung die meisten Abbrüche geben dürfte,
- mit rund 300.000 Ich-AG-Gründern eine vielfach höhere Zahl arbeitsloser Menschen diese Chance genutzt hat als selbst von der „Hartz-Kommission“ erwartet,
- die Neugründer mit Existenzgründungszuschuss in der Regel auf einem

² vgl. Udo Brixy und Reinhold Grotz: Räumliche Differenzierungen von Betriebsgründungsinintensität und Überlebenschancen in Westdeutschland 1983 bis 1997, in: *Raumforschung und Raumordnung*, Heft 2/2002, S. 100-122

³ vgl. Michael Fritsch, Udo Brixy und Oliver Falck : The Effect of Industry, Region and Time on New Business Survival – A Multi-Dimensional Analysis, Freiburger Arbeitspapiere, Nr. 4/2004, S. 12

sehr bescheidenen finanziellen und Qualifikationsniveau starten

- und deshalb schon die Einführung dieses neuen arbeitsmarktpolitischen Fördermodells von vielen Akteuren mit sehr viel Skepsis begleitet wurde, dann ist die Tatsache, dass bisher nur ein Fünftel der Ich-AGs wieder aufgegeben haben, als großer und unerwarteter Erfolg zu werten und nicht – wie es in den recherchemüden

Medien verbreitet wurde – der Beginn des Scheiterns der Arbeitsmarktreformen.

Karl-Heinz P. Kohn

**lehrt Arbeitsmarkt
(Statistik, Theorie, Politik und Beratung)
an der Fachhochschule der
Bundesagentur für Arbeit
in Schwerin**



Editorial

Mehr als 460 Abonentinnen und Abonnenten zwei Wochen nach Erscheinen der ersten Ausgabe der *iBB* sprechen eine deutliche Sprache: Es gibt viele Beraterinnen und Berater, die sich das Engagement für ihre Rat Suchenden nicht nehmen lassen und auch nicht ihr Einstehen für professionelle Qualität. Solcher Zuspruch macht Mut und spornt an. Schon in dieser zweiten Ausgabe wird deutlich: Es gibt auch die Bereitschaft an diesem Projekt aktiv mitzuwirken und die unterschiedlichen Kompetenzen über eigene Beiträge einzubringen. Alle Mitwirkenden nehmen ihren Auftrag sehr ernst, den Auftrag zum sozialen Ausgleich und zur Hilfestellung bei der Inanspruchnahme verbriefter Grundrechte – auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und auf die freie Berufswahl.

Wir freuen uns ganz besonders über Beiträge, die zeigen, dass auch in diesen Zeiten engagierte und kreative Formen der Beratung in

der Praxis geübt werden. Und es sollen dabei alle Fassetten der Bildungs- und Berufsberatung zu sehen sein: die Beratung für Schüler und Berufswähler, die Beratung von Arbeit Suchenden, die sich neu orientieren, die Beratung von Menschen mit Behinderung und von Arbeitgebern, die Beratung von Studierenden, Ausbildungs- und Studienabsolventen und von Berufsrückkehrern.

Und auch für diese Nr. 2 der *iBB* gilt wieder: Senden Sie den Link zu dieser Ausgabe (www.Kohnpage.de/iBB/02.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.)

Wir freuen uns schon auf die Ausgabe Nr. 3.

Informationen

Überbrückungsgeld: Bei Eigenkündigung drohen künftig Sperrzeiten

von Robert Chromow

Die folgende Information entnehmen wir mit freundlicher Genehmigung des Autors und des Fernlehrinstituts www.Akademie.de den dortigen Seiten zum Thema Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit (vom 27.01.2005). Das Angebot reicht von umfassenden Informationspaketen, unter anderem auch zu Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld bis zu ständig aktualisierten Informationen über neue Entwicklungen in diesem Themenfeld und einem themenspezifischen Newsletter. Das Angebot ist direkt erreichbar über die Internetadresse

<http://www.akademie.de/existenzgruendung/arbeitslosigkeit/>. Die iBB-Redaktion setzt voraus, dass die Nutzer der iBB solche Informationen über anstehende Einschränkungen im Bereich der Förderung im Sinne ihrer Rat Suchenden nutzen, also (noch) gegebene Möglichkeiten auch voll ausschöpfen. – KK

Überbrückungsgeld-Empfänger, die sich aus einem Angestelltenverhältnis heraus nahtlos selbstständig machen, müssen bislang bei Eigenkündigungen und Aufhebungsvereinbarungen keine Sperrzeiten befürchten! Innerhalb der nächsten Wochen und Monate ist jedoch mit einer Verschärfung der Rechtslage zu rechnen.

Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit gilt als wichtiger Kündigungsgrund im Sinne des Paragraphen 144 Sozialgesetzbuch (SGB) III ("Ruhe des Anspruchs bei Sperrzeit"): Abhängig Beschäftigte, die ihren Arbeitsvertrag kündigen oder einem Aufhebungsvertrag zustimmen, müssen bislang keine Sperrzeiten befürchten - vorausgesetzt, sie wechseln ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit "nahtlos" in die Selbstständigkeit (vgl. unseren Beitrag "Ohne Sperrzeiten zum Überbrückungsgeld"). Auch wenn das so manche Arbeitsagentur vor Ort nicht wahrhaben wollte, gilt das auch für den Fall, dass (hohe) Abfindungen gezahlt werden. Geltende Rechtsgrundlage ist ein Runderlass der Bundesagentur vom 22. März 2002 ("IbIII 56057.01a").

Achtung: Benachteiligte Ich-AGs

Für Ich-AGs gilt diese Vergünstigung nicht, da der Paragraph 421I SGB III, in dem der Existenzgründungszuschuss geregelt ist, eine mindestens eintägige Arbeitslosigkeit vorschreibt ("...Arbeitslosigkeit beenden..."). Ein nahtloser Übergang ins Unternehmerlager ist somit von vornherein ausgeschlossen.

Mit der Bevorzugung von Überbrückungsgeld-Empfängern wird es jedoch bald ein Ende haben: Nach Auskunft einer BA-Pressesprecherin hat das Bundeswirtschaftsministerium die Sonderregelung bei nahtlosem Übergang in die Selbstständigkeit beanstandet. Derzeit verhandeln Bundesagentur und Ministerium über die Ausgestaltung einer Neuregelung. Bis zu deren Inkrafttreten werden jedoch noch Wochen oder Monate vergehen.

Tipp: Jetzt handeln!

Wichtig: Noch gilt die alte Regelung! Wer sich also mit dem Gedanken an eine mit Überbrückungsgeld geförderte Existenzgründung trägt und Einbußen von bis zu 50 Prozent der Fördersumme vermeiden will, sollte möglichst schnell mit seinem Arbeitgeber und der zuständigen Arbeitsagentur klären, unter welchen Umständen und bis zu welchem Zeitpunkt im Einzelfall Kündigungen oder Aufhebungsverträge noch ohne Sperrzeiten möglich sind.

Robert Chromow
Dipl.-Politologe und Betriebswirt

betreibt ein Informationsbüro zu den
Themen IT und Unternehmensführung:
www.Projektbuero.de



Reform der Berufsausbildung vom Bundestag verabschiedet

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das System der dualen Berufsausbildung hat sich bewährt. Es gibt jungen Menschen für den Start ins Berufsleben alle nötigen Qualifikationen. Um gut zu bleiben und den neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden, sind Reformen nötig. Der Gesetzentwurf des BMBF zum neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde vom Bundeskabinett am 14. Juli 2004 auf den Weg durch das Gesetzgebungsverfahren gebracht. Das Gesetz wurde am 27. Januar 2005 vom Bundestag beschlossen. Das BBiG soll noch im Februar vom Bundesrat beschlossen werden und zum 1. April 2005 in Kraft treten.

Das duale System der beruflichen Bildung ist weltweit anerkannt und bietet in seinem Kern nach wie vor allen jungen Menschen die Chance, eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen und damit ihr Leben selbstverantwortlich zu bestimmen. Gleichzeitig sichert das System der Wirtschaft den Fachkräftebedarf der Zukunft und trägt damit entscheidend zur Wettbewerbsfähigkeit und zum Wohlstand Deutschlands bei.

Vorteile für Auszubildende

Für junge Auszubildende kommt es darauf an, eine gute Berufsausbildung zu bekommen. Der Weg in einen Beruf ist oft auf mehreren Wegen möglich, bis zum erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung werden mitunter verschiedene Anläufe genommen. Mit dem neuen Berufsbildungsrecht sollen hier Erleichterungen möglich werden.

Ein Teil der Jugendlichen nimmt nach der Schule eine der Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder aus anderen Sonderprogrammen wahr. Sie erwerben dabei erste berufliche Qualifikationen. Mit dem neuen Berufsbildungsrecht wird nun die Anrechnung der in diesen Maßnahmen erworbenen Quali-

ifikationen auf eine sich anschließende Ausbildungszeit erleichtert.

Damit dies so bleibt, muss sich die duale Berufsausbildung an den neuen Herausforderungen messen lassen. Nur durch gezielte Innovationen wird das System der beruflichen Bildung auch in Zukunft seinen Beitrag zum nachhaltigen Wandel der Arbeitswelten wie auch der Gesellschaft insgesamt leisten können.

Das mit dem Berufsbildungsreformgesetz vollständig novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) schafft hierfür den rechtlichen Rahmen. Ziel der Reform ist die Sicherung und Verbesserung der Ausbildungschancen der Jugend sowie einer hohen Qualität der beruflichen Ausbildung für alle jungen Menschen - unabhängig von ihrer sozialen oder regionalen Herkunft. Dieses Ziel in ganz Deutschland zu erreichen, ist Aufgabe des Bundes, nicht zuletzt, um Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft mit gut ausgebildeten Nachwuchskräften zu sichern.

Bei der Erreichung des Ziels gibt das neue Berufsbildungsrecht den Verantwortlichen im Bund, in den Ländern und in den Regionen mehr Handlungsspielräume. Es ermöglicht damit auch den Wettbewerb um die erfolgreichsten Wege.

Über 190.000 Auszubildende nehmen eine vollzeitschulische Ausbildung außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG auf. In der Vergangenheit war festzustellen, dass Absolventen einer schulischen Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise akzeptiert werden wie Absolventen einer dualen Berufsausbildung. Ein Teil dieser Jugendlichen - etwa 40 Prozent - schließt deshalb an die schulische Berufsausbildung noch einmal eine duale Berufsausbildung an. Die Lebenszeit der Jugendlichen, Ressourcen und Fähigkeiten werden auf diese Weise vergeudet.

Die beste Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt bietet auch heute ein Kammerabschlusszeugnis. Deswegen sieht das neue Berufsbildungsrecht durch eine entsprechende Ermächtigung der Landesregierungen vor, dass Schülerinnen und Schüler einen erleichterten Zugang zur Kammerprüfung erhalten. Es ist nach der Reform des BBIG die Verantwortung der Länder, die schulischen Curricula so zu verändern, dass die Absolventen die

Innovation durch regionale Kooperation

In Zukunft können vor Ort vielfältige neue inhaltliche und zeitliche Formen bei der Kooperation betrieblicher und schulischer Ausbildung vereinbart werden, um die Ausbildungsqualität zu steigern, alle Ausbildungskapazitäten optimal zu nutzen und strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft besser zu entsprechen. Auch Ausbildungsverbünde von Schulen und Betrieben mit den Schulen als Träger werden möglich.

Durch diese neuen Kombinationen von Betrieb und beruflicher Schule kann

- ein regionaler Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen ausgeglichen werden.
- Betrieben, die bisher nicht ausbilden, der Einstieg in die Berufsausbildung erleichtert werden.

Innovation durch rasche Modernisierung

Die zügige Modernisierung des Systems der Ausbildungsberufe ist ein Herzstück der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung. Seit 2000 wurden rund 76 modernisierte und 26 neue Berufe in Kraft gesetzt. Allein im Jahr 2004 sind es über 30, 2005 werden es 21 sein. Dies ist der größte Modernisierungsschub seit 1969, als das Berufsbildungsgesetz in Kraft trat. Deutlich mehr als die Hälfte neuer Ausbildungsverträge werden heute in kürzlich modernisierten Berufen abgeschlossen.

Zeitverzögerung bei der Modernisierung wird es nicht mehr geben. Vorschläge für modernisierte und neue Berufe für qualifizierte Fachkräfte, die zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten erschließen und gute Beschäftigungspers-

Kammerprüfungen bestehen und damit die neu eröffneten Möglichkeiten auch nutzen können. Eingeführt wurde zusätzlich, dass der Abschluss von Berufsbildungsgängen mit weiterführenden Schulabschlüssen verknüpft werden kann.

Diese Maßnahmen sollen Auszubildende dabei unterstützen, sich besser zu qualifizieren und schneller ihre Ausbildung abschließen zu können.

- neuer Qualifizierungsbedarf, zum Beispiel in neu entstehenden Branchen und für neue Berufstätigkeiten, auch dann gedeckt werden, wenn die betrieblichen Ausbildungskapazitäten noch nicht ausreichen.
- auf den in vielen Ausbildungsberufen steigenden Theorieanteil angemessener reagiert werden.

Möglich wird dies, weil das neue Berufsbildungsgesetz den Ländern die Möglichkeit eröffnet, sicher zu stellen, dass schulische Berufsausbildungszeiten in anerkannten Ausbildungsberufen genauso zählen wie betriebliche Ausbildungszeiten.

spektiven eröffnen, werden auch dann innerhalb eines Jahres umgesetzt, wenn die Sozialpartner darüber keinen Konsens erzielen. Das neue Berufsbildungsgesetz unterstützt die rasche Modernisierung durch Verringerung der gesetzlichen Beratungsgremien:

- Der Länderausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung wird abgeschafft.
- Die Beratung und Abstimmung neuer Ausbildungsordnungen mit den Kultusministerien der Länder wird auf den - nicht gesetzlich, sondern durch Vereinbarung mit den Ländern geregelten - Bund-Länder-Koordinierungsausschuss konzentriert.
- Gesetzlich geregelt bleibt nur noch die abschließende Anhörung des Hauptaus-

schusses für Berufsbildung, in dem Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Länder vertreten sind.

Unterschiedliche Anforderungsprofile und unterschiedliche Ausbildungszeiten (zwei bis drei Jahre) sichern jungen Menschen ein bedarfsgerechtes Angebot an Ausbildungsberufen. Zudem wird im neuen Berufsbildungsgesetz

- mit einer modifizierte Stufenausbildungsregelung

Innovation durch Vernetzung

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz werden Ausbildungsabschnitte im Ausland erstmals zu einem gleichwertigen Teil einer anerkannten Berufsausbildung im dualen System.

Deutschland beteiligt sich darüber hinaus an den europäischen Aktivitäten zur Verbesserung der wechselseitigen Anrechnung von Qualifikationen in der Europäischen Union. Dazu soll eine Leistungspunktesystem für berufliche Qualifikationen entwickelt werden.

Das neue Berufsbildungsgesetz trägt dazu bei, starre Grenzen zwischen den Bildungsbereichen aufzuheben: Mit den neuen Chancen beruflicher Schulen zur Beteiligung an der dualen Berufsausbildung werden zugleich die Möglichkeiten der Länder deutlich verbessert, berufliche Ausbildung mit weiterführenden allgemein bildenden Abschlüssen bis hin zur Hochschulreife zu kombinieren.

Innovation durch Transparenz

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 hat sich seit seinem Inkrafttreten zum festen Fundament für die Berufsausbildung, für die berufliche Fortbildung wie auch für die berufliche Umschulung entwickelt. Das neue Berufsbildungsgesetz knüpft an diese bewährten Strukturen an. Darüber hinaus integriert es aber auch die Erkenntnisse aus über 30 Jahren Berufsbildungsforschung und passt den ordnungsrechtlichen Rahmen an die Begrifflichkeiten moderner Berufsbildung an. Die vielfach noch bestehenden Sonderregelungen und Einzelvorschriften, insbesondere zur fach-

- mit der ausdrücklich verankerten Möglichkeit, einschlägige Vorqualifikationen berufsspezifisch anzurechnen

die Fortsetzung zweijähriger Berufsausbildungen in anspruchsvolleren Ausbildungsberufen ohne Zeitverlust erleichtert.

Wer keine Chance erhält, nach zweijähriger Ausbildung sofort eine Anschlussausbildung zu beginnen, kann zukünftig bereits nach zweieinhalbjähriger Berufstätigkeit die Abschlussprüfung in dem anspruchsvolleren Beruf ablegen.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz werden Zusatzqualifikationen, die über das in Ausbildungsordnungen Festgelegte hinaus vermittelt werden, als eigenständige, gesondert zu prüfende und zu zertifizierende Qualifikationen eingeführt. Damit wird es auch möglich, Teile einer Aufstiegsfortbildung bereits während der Erstausbildung zu absolvieren.

Mit diesen Verknüpfungen von nationaler und internationaler Ausbildung, von Allgemein- und Berufsbildung sowie Aus- und Weiterbildung eröffnen sich konkrete Perspektiven für das berufliche Fortkommen leistungsbereiter junger Menschen. Als Reaktion auf steigende Qualifikationsanforderungen in einer globalisierten Welt erhöhen diese Verknüpfungen die Attraktivität der dualen Ausbildung gerade auch für Leistungsstarke.

lichen Eignung des Ausbildungspersonals und zur Bestimmung der zuständigen Stelle, werden zu einem einheitlichen und transparenten System zusammengefasst. Die Neuerungen im Bereich des Prüfungswesens ermöglichen nun die Durchführung von Abschlussprüfungen in zwei Teilen. Prüfungsleistungen aus der Berufsschule können in die Bewertung der Prüfung miteinfließen. Die Durchführung der Prüfungen wird durch die Möglichkeit, dass Mitglieder der Prüfungsausschüsse einzelne Teile der Prüfung abnehmen können, erheblich erleichtert. Die neu gestalte-

te Erprobungsklausel eröffnet Wege, die Gestaltung von Ausbildungsberufen an neue Ent-

wicklungen anzupassen, die gegenwärtig noch nicht vorhergesehen werden können.

Klarheit im Ziel, Wettbewerb auf den Wegen

Hochwertige berufliche Bildung bleibt nationale Aufgabe. Junge Menschen und Betriebe erwarten zu Recht, dass ihre Bildungsanstrengungen in ein System eingebettet sind, das Zugang, Qualität, Mobilität und Innovationsfähigkeit sichert. Der rechtliche Rahmen des Be-

rufsbildungsgesetzes und seiner Ausbildungsordnungen sind hierfür unabdingbar. Neue Herausforderungen und neue Chancen brauchen neue Wege. Die Reform der beruflichen Bildung gibt Raum für Flexibilität und Wettbewerb.

Neuer Weiterbildungsberuf für Ausbilder: "Berufspädagoge (IHK)"

Quelle: BiBB Good Practice Center

Zur Zeit wird in Bayern unter Beteiligung der IHK München und Oberbayern sowie weiterer namhafter Träger der beruflichen Weiterbildung der neue Fortbildungsberuf "Berufspädagoge IHK" entwickelt. Das Projekt wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales gefördert und in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt.

Der neue Beruf richtet sich an alle, die Erfahrung mit Aus- bzw. Weiterbildung haben und ihre fachliche und persönliche Kompetenz erweitern möchten. Er eröffnet Ausbilderinnen und Ausbildern den Aufstieg in mittlere Lei-

tungspositionen und Managementaufgaben in Aus- bzw. Weiterbildungseinrichtungen.

Zu dem neuen Beruf führt ein berufsbegleitender Weiterbildungslehrgang, der modular aufgebaut ist und aus vier verbindlichen Basismodulen besteht; hinzu kommen drei Aufbaumodule. Der gesamte Lehrgang umfasst 700 Präsenzstunden (Unterrichtsstunden) und dauert 2 Jahre. Nach der Erprobungsphase soll dieser Fortbildungsberuf bundesweit eingeführt werden.



Mehr Details im Internet unter der Adresse:

www.Ausbilder-Weiterbildung.de

Lösen, Vorbeugen, Bewältigen: Beratung und soziale Integration

Quelle: Nachrichten der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOSP), Ausgabe Februar 2005

Das Thema der letzten AIOSP-Konferenz, die im September 2004 in A Coruna, Galizien, stattfand, war „Beratung und Soziale Integration“. In einer Grundsatzrede betonte Peter Plant, der Vizepräsident der AIOSP, die mögli-

chen Rollen von Beratung beim Kampf gegen soziale Ausgrenzung.

Einige politische Dokumente, die in jüngerer Zeit zur beruflichen Beratung erschienen sind (OECD, 2004; EU, 2004; ILO 2004), betrachten

die Rolle der Beratung in Bezug auf a) das Individuum und b) die Gesellschaft – eine klassische Paarung. Beratung wird als doppeltes Mittel angesehen; sie umfasst sowohl die Entwicklung der individuellen Kompetenzen in Hinsicht auf das lebenslange Lernen, Beratung erreicht aber auch die Menschen, die Unterstützung benötigen: Die sozial Ausgegrenzten.

Was ist soziale Ausgrenzung?

Meistens sind Armut und soziale Ausgrenzung eng miteinander verbunden. Die Ausgegrenzten sind

heterogen, bilden nicht eine Gruppe. Wenn sie überhaupt etwas gemeinsam haben, ist es ihre Verwirrung, ihre Frustration und ihre Desillusion, ihr geringes Selbstwertgefühl und ihre Entfremdung. Zu

ihnen gehören Menschen, die durch Alter, Geschlecht, soziale Schicht, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Orientierung, Stellung im Erwerbsleben, Analphabetentum, Arbeitslosigkeit, Zugehörigkeit zu

ländlichen Gegenden oder Flüchtlingsstatus benachteiligt sind. Es gibt viele andere, die ausgegrenzt oder von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Sie benötigen eigentlich dringend Unterstützung, wissen aber oft nicht, wie sie an solche Dienste herankommen, oder sie wissen nicht einmal, dass es Beratungsdienste gibt.

Drei Erklärungsansätze

Im Wesentlichen gibt es drei Definitionen von sozialer

Ausgrenzung (Watts, 1999): eine ökonomische, eine moralische und eine, die von einem Mangel an kultureller Kompetenz ausgeht:

Ökonomisch

Soziale Ausgrenzung ist ein Ergebnis wirtschaftlichen Wettbewerbs auf dem globalen Markt. Kapital und damit Arbeitsplätze gehen zu den profitabelsten Gegenden der Erde. Aus diesem Grund wandern Produktion und zunehmend Computer-basierte Dienstleistungen wie Callcenter aus den USA und Europa ab

und werden in Länder mit niedrigen Lohnkosten wie Indien, Malaysia und China verlagert. Nur der hoch qualifizierte und flexible Kern der Arbeitskraft bleibt in den Ländern mit hohen Lohnkosten. Die Folge ist, dass die weniger Qualifizierten und Flexiblen schrittweise von der Zwiebel des Arbeitsmarktes abgeschält werden. Sie werden an den Rand gedrängt und ausgeschlossen. Eine Gegenstrategie ist die Verbesserung des Arbeitskraftpotenzials mithilfe lebenslangen Lernens. Was man braucht, ist "Bildung, Bildung und nochmals Bildung". Beratung übernimmt in dieser Strategie eine Schlüsselrolle: mit ihrer Hilfe finden Menschen Zugang zu Bildung und Training, entfalten ihr Potenzial, bekommen ihre wirklichen Kompetenzen anerkannt und bescheinigt und sie folgen all dem auf ihrem lebenslangen Lern-Weg mit der Hilfe unterstützender und umfassender Beratung. Die Absicht, in- oder nicht formale Kompetenzen herauszufinden, ist Teil und Bestandteil dieser Strategie. „Beratung, Beratung und nochmals Beratung“ ist das Mantra.

Moralisch

Die Leute haben selbst Schuld, dass sie ausgegrenzt sind. Sie machen sich zu abhängig vom Wohlfahrtsstaat, sind verantwortungslos und unsozial. Mit übertriebenen Leistungen fördert man die Faulheit der Arbeitslosen und macht es jungen Frauen ökonomisch möglich, alleinerziehende Mütter zu

werden. Die Lösung besteht darin, den Wohlfahrtsstaat zurück zu fahren und Kriminalität in den Griff zu bekommen, indem man die Strafjustiz verschärft: „Drei Fehlritte und du bist weg“ – oder genauer: drin. Im Knast.

In diesem Szenario besteht die Rolle von Beratung in der zunehmenden Betonung von Planung: Persönliche Aktionspläne, individuelle Eingliederungsvereinbarungen und derlei mehr: alles, um die Leute dazu zu bringen, (sozial akzeptable) Pläne für die Zukunft zu machen.

Kulturelle Kompetenz

Den Menschen mangelt es an Netzwerken, gesellschaftlichen Bindungen und an kultureller Kompetenz, um die zahlreichen öffentlichen Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, die eigentlich zur Verfügung stehen.

Beratung gehört zu diesen Hilfen, die da sind – wenn man weiß, wie und wo man sie findet. Aber Mancher hat nicht das Sprachvermögen und das Wissen, um die Schlösser des Systems aufzubrechen. Sie brauchen Einsicht, nicht nur reine Information. Beratung ist ein wichtiges Hilfsmittel, um den Ausgegrenzten aus der Dunkelheit, in der sie leben, heraus zu helfen und in das Licht der gesellschaftlichen Integration zu leiten. Das kann durch umfassende Beratungsdienste in kommunaler Trägerschaft erfolgen oder am Arbeitsplatz von gefährdeten, niedrig bezahlten und schlecht qualifizierten Arbeitern. Zum Beispiel befassen sich EU-finanzierte Leonardo-da-Vinci-Projekte mit diesen Themen und ermöglichen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, besseren Zugang zu Beratung. (www.gla.ac.uk/avg). Und sie bringen Beratung zu schlecht bezahlten Arbeitern am Arbeitsplatz durch so genannte “Beratungsecken” oder “Bildungsbotschafter” bzw. “Lernberater“ (www.gla.ac.uk/wg).

Lösen, Vorbeugen, Bewältigen

Wenn Beratung tatsächlich ein Mittel gegen soziale Ausgrenzung ist, muss sie aus der Ecke kommen, in der die meisten Beratungsdienste eingepfercht sind, zum Beispiel aus den bürokratischen Strukturen, zu denen Beratung meist institutionell gehört. Es ist überraschend, wie sehr Beratungsdienste von der Annahme ausgehen, dass die Leute freiwillig zu ihnen kommen. Das mag schon vorkommen, aber erreicht solche Beratung die Ausgegrenzten? Kaum. Diese Feststellung führt zu dem Vorhaben, dass Beratung drei Zugangswege nimmt, nämlich je eine Strategie zum Lösen, Vorbeugen und Bewältigen, wie es im ‘Eurocounsel’ bezeichnet wird, einem europaweiten Aktions- und Forschungsprojekt (Watt, 1998): In Hinsicht auf soziale Integration kann Beratung ihre Rolle spielen, indem sie

die Fehlfunktionen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes flickt. Das ist die kurative Funktion von Beratung. Pro-aktive Ansätze gehen in einen eher präventiven Bereich. Strategien zum Bewältigen werden kontrovers diskutiert oder sind gar ein blinder Fleck bei der Beratung. Soll Beratung beim Formulieren und Implementieren einer Politik sozialer Integration eine stärkere Rolle spielen, muss sie möglicherweise in den Systemen, deren Bestandteil sie selbst sind, als Trojanisches Pferd agieren. Das ist für die Beratung eine Herausforderung – praktisch wie politisch. Um diese Rolle auszufüllen, braucht es ein starkes professionelles Fundament, eines, das die Perspektive des Klienten, des Nutzers, einschließt. Jedoch wird auf diese Weise in die Politik die ‚bottom-up‘-Perspektive eingebracht, was angesichts des Fokus’, der im Bereich der Beratung derzeit international Verfahrensweisen und Politik beherrscht, dringend erforderlich ist.

Literatur:

- EU (2004): Europäischer Ministerrat: Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung. Europäische Kommission, Brüssel, Mai 2004.*
- OECD (2004): Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik, Paris 2004.*
- ILO (2004): Internationale Arbeitsorganisation: Empfehlung zur Entwicklung der Humanressourcen: Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen, Genf 2004.*
- Watt, G. (1998): Supporting Employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance. European Foundation for the Improvement of Living and Workings Conditions, Dublin 1998.*
- Watts, A.G. (1999). Mind over a matter of social exclusion. In: Careers Guidance Today, Vol. 7, No. 1, March/April 1999.*

Die Lösung von Ausbildungsverträgen bedeutet in der Regel nicht Ausbildungsabbruch

Im November 2004 wurde vom Forschungsstützpunkt des IAB in der Agentur für Arbeit Kiel eine Untersuchung vorgelegt, die sich mit der Vertragslösung in der dualen Berufsbildung am Beispiel der Bundesländer Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein im Jahre 2003 beschäftigt. Wir dokumentieren die Ergebnisse. (KK)

Von Volker Daumann

Die Vertragslösungsrate liegt bundesweit im Jahr 2003 bei 21,9 Prozent. Trotz Verbesserung zum Vorjahr: im Durchschnitt wird fast jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Im Jahr 2003 gab es 133.481 Vertragslösungen in der Bundesrepublik. Im Vergleich zum Vorjahr immerhin ein Rückgang um 11,8 Prozent. Nach der amtlichen Statistik der beruflichen Bildung betrug die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse in Hamburg 2.873 (zum Vorjahr: - 13,3%). In Mecklenburg-Vorpommern lag die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse bei 4.423 (zum Vorjahr: - 8,1%). In Schleswig-Holstein wurden 5.074 Ausbildungsverhältnisse (zum Vorjahr: - 10,9%) gelöst.

Bei den Vertragslösungen durch Auszubildende und Ausbildungsbetriebe handelt es sich in der Regel nicht um endgültige Ausbildungsabbrüche. Offen bleibt die Möglichkeit, die Ausbildungsabbrecher nach ihrem Verbleib nach der Vertragslösung zu kategorisieren. Die Literatur spricht bei der Typologie von Ausbildungsabbrüchen (in Anlehnung an Feß) von

- a) Abbruch nach oben (weiterführende Qualifizierungswege außerhalb des dualen Systems)
- b) Horizontaler Abbruch (Berufliche Umorientierung innerhalb des dualen Systems und Maßnahmewechsel als Rückkehr in die Berufsvorbereitung)

- c) Abbruch nach unten (Ersatzloser Aufstieg aus der beruflichen Qualifizierung)

Problematisch ist der Ausbildungsabbruch (nach unten) für diejenigen Jugendlichen, die das duale System verlassen, ohne einen Berufsabschluss zu erwerben. Sie sind als Problemgruppe anzusehen. Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss haben ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko und sind von Arbeitslosigkeit öfter betroffen.

Im Jahre 2003 wurden in Hamburg im ersten Ausbildungsjahr 50,3 Prozent, im zweiten 29,6 Prozent und im dritten 18,7 Prozent der Verträge gelöst. 29,8 Prozent der Vertragslösungen erfolgen in der Probezeit.

In Mecklenburg-Vorpommern wurden im ersten Ausbildungsjahr 41,4 Prozent, im zweiten 35,5 Prozent und im dritten 21,0 Prozent der Verträge gelöst. 22,3 Prozent der Lösungen erfolgen in der Probezeit.

Für Schleswig-Holstein lauten die ermittelten Werte für das 1. Jahr 51,4 Prozent, 30,2 Prozent für das 2. Jahr und 16,9 Prozent für das 3. Jahr. 26,5 Prozent aller Vertragslösungen werden in der Probezeit vollzogen.

Auffallend sind die in Mecklenburg-Vorpommern geringeren Lösungen in der Probezeit im Vergleich zu Hamburg und Schleswig-Holstein. Dafür gibt es in Mecklenburg-Vorpommern erheblich mehr Lösungen im 2. Ausbildungsjahr.

Vertragslösungen in der Probezeit gelten eigentlich bei Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben und Kammern als ein funktionierendes Korrektiv. Gerade in der Probezeit erkennen viele Jugendliche ihre falsche Berufswahl und könnten sich ohne besonderen vertraglichen Aufwand neu orientieren. Das gilt natürlich auch für Betriebe. Laut einer Hamburger Studie sind die Berufsberatung, Praktikum und Eltern die entscheidenden Faktoren für die Wahl des Ausbildungswegs. Die vorzeitige Beendigung von Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2003 durch Auszubildende oder Ausbil-

dungsbetriebe (Vertragslösungsrate) liegt in Hamburg bei 22,4 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern bei 24,1 Prozent und in Schleswig-Holstein bei 25,6 Prozent.

Die Spannweite der Vertragslösungsrate nach Ländern reicht von 18,6 Prozent in Bayern bis 25,9 Prozent in Berlin. Bundesweit liegt die Vertragslösungsrate bei 21,9 Prozent; 21,6 Prozent in den alten Ländern und 22,8 Prozent in den neuen Ländern mit Berlin.

Zu beachten bleibt aber auch, dass in vielen Fällen durch Ausbildungscoachs bzw. Ausbildungsbetreuern das Ausbildungsverhältnis erhalten bleiben konnte (intensive Gespräche mit Ausbildungsbetrieben, Auszubildenden, Berufsschulen etc.).

In einer Studie des BIBB (Lösung von Ausbildungsverträgen. Gründe und Verbleib) antworteten rund 2.300 junge Männer und Frauen, die im Ausbildungsjahr 2001/2002 einen Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten. Ergebnisse aus der Studie: Durch Konkurs, Betriebschließung oder -verlagerung wurden 12 Prozent der Ausbildungsverträge gelöst. Dieser Anteil lag in den neuen Ländern allerdings bei rund 16 Prozent.

Die Initiative zur Vertragslösung ging überwiegend (57%) von den Auszubildenden aus; ca. ein Drittel (32%) aller Vertragslösungen erfolgte auf Veranlassung des Ausbildungsbetriebs.

Gründe, die in der betrieblichen Sphäre angesiedelt sind, sind in 70 Prozent der Fälle Anlass für Vertragslösungen. Bei den betrieblichen Gründen dominierten eindeutig Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern, aber auch mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte etc.

Die Gründe, die seitens des Betriebs zu einer Lösung führten, blieben den Befragten häufig unbekannt; insbesondere wenn sie während der Probezeit erfolgten. Betriebliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von Befragten aus Kleinbetrieben genannt.

Berufswahlbezogene Gründe (34%) bezogen sich in erster Linie darauf, dass der Beruf

nicht der Wunschberuf war oder dass man sich den gewählten Beruf anders vorstellte, als er sich in der Ausbildungsrealität darstellte. Berufsbezogene Gründe werden überwiegend von Befragten aus Großbetrieben genannt.

Schulische Gründe wurden als Abbruchgrund relativ selten genannt (19%). Dabei spielte die mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte und die Überforderung eine Rolle. 50 Prozent begannen nach einer Vertragslösung erneut eine betriebliche Berufsausbildung; 8 Prozent wechselten in eine Ausbildung an einer Berufsfachschule oder orientierten sich auf ein Studium und 4 Prozent besuchten nochmals zur Verbesserung ihres Abschlusses eine Schule. In eine Erwerbstätigkeit gingen 9 Prozent der Befragten.

Nach der Vertragslösung arbeitslos wurden 17 Prozent und in einer nicht näher beschriebenen Tätigkeit befanden sich 11 Prozent.

Junge Frauen konnten nach einer Vertragslösung eher einen neuen Ausbildungsplatz finden als junge Männer. Kündigte der Auszubildende von sich aus seinen Ausbildungsplatz, so fand er eher einen neuen Ausbildungsplatz als derjenige, denen der Betrieb kündigte. Die Arbeitslosigkeit war auch bei den Gekündigten häufiger. Jugendliche aus Großbetrieben, die von sich aus kündigten, konnten seltener als Vertragslöser aus Kleinbetrieben ihre Ausbildung erfolgreich fortsetzen.

Fazit: Die Lösung eines Ausbildungsvertrags bedeutet für die weit überwiegende Mehrheit nicht die Einstellung weiterer Bildungsbemühungen. Vertragslösung bedeutet zumeist nicht Abbruch.

Volker Daumann

ist Projektmitarbeiter
im IAB-Forschungsstützpunkt
bei der Agentur für Arbeit Kiel



Bildungs- und Berufsberatung für Hochschulzugangsberechtigte, Studierende und Hochschulabsolventen muss gestärkt werden. Zuwanderungsrat sieht mit Sorge Tendenzen zur Schwächung dieses Angebotes

- Auszug des Kapitels „7.3.2 Hochschule“ aus dem Gutachten des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration der Bundesregierung -

Die Hochschulen sind als Stätten der Bildung und Ausbildung für die Integration von Zuwanderern offenkundig von großer Bedeutung, aber sie sind es auch als Weiterbildungseinrichtungen für Fachpersonal, das Unterstützung bei der Integration gibt, sowie als Forschungsstätten für Integration. Im Folgenden werden diese drei Aspekte betrachtet. Der Zuwanderungsrat nimmt erfreut zur Kenntnis, dass deutsche Hochschulen einer aktuellen Untersuchung der OECD zufolge für ausländische Studierende zunehmend attraktiv sind

(OECD 2004a). Freilich dürfen angesichts des sich verstärkenden internationalen Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte und um die besten Studierenden die Hochschulpolitik und die Hochschulen in ihren Anstrengungen um eine Reform des Studiums nicht nachlassen. Insbesondere darf im Interesse der Qualität von Lehre und Forschung ein Rückgang der Zahl der inländischen Studierenden nicht zum Anlass genommen werden, die finanzielle Ausstattung der Hochschulen weiter zu schwächen.

Tertiäre Bildung als Chance für Integration

Das tertiäre Bildungssystem in Deutschland bietet seinen Absolventen gesellschaftliche und ökonomische Ausgangspositionen, mit denen auch beste Integrationschancen verbunden sind. Insgesamt lag die Arbeitslosenquote der Akademiker in Westdeutschland über Jahrzehnte deutlich unter dem Durchschnitt und auch durchweg unter der Arbeitslosenquote der Absolventen des dualen und schulischen Berufsausbildungssystems (vgl. Kap. 6.1). Auch die Einkommensposition der Hochschulabsolventen insgesamt blieb privilegiert (Butz 2001, Weißhuhn 2001: 72-75). Diese überdurchschnittliche Integration in den Arbeitsmarkt konnte erreicht werden, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der erfolgreichen Absolventen bis 1997 stetig anstieg und seither auf hohem Niveau verharrt (Statistisches Bundesamt 2003b: 18, Weißhuhn 2001: 33) Der Arbeitsmarkt erweist sich für Absol-

venten des tertiären Bildungssystems also als außerordentlich aufnahmefähig und wird dies auch mittel- und langfristig bleiben (vgl. Kap. 6.1).

Diese gleichzeitig hohe Bedeutung tertiärer Bildungswege sowohl für die Befriedigung der volkswirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage als auch für die soziale Integration von Migranten erfordert einen kritischen Blick auf die Beteiligung in diesem Bereich. Zu unterscheiden sind dabei „Bildungsausländer“ und „Bildungsinländer“.

Als Bildungsausländer werden ausländische Studierende an deutschen Hochschulen bezeichnet, die ihre Bildungsbiografie bis zur Hochschulreife in der Regel in ihrem Herkunftsland durchlaufen und sich anschließend zu einem Studium in Deutschland entschlossen haben. Zu dieser Gruppe zählten im Wintersemester 2002/2003 163.000 Studierende

(Statistisches Bundesamt 2003b: 44). Der Anteil der Bildungsausländer an allen Studierenden in Deutschland hat sich über den Zeitraum vom Wintersemester 1996/97 bis zum Wintersemester 2002/03 stetig ausgeweitet, von 5,5 auf 8,4 Prozent (Isserstedt et al. 2004: 406). Diese Gruppe findet vor allem in der bildungspolitischen Diskussion um die Attraktivität des Hochschulstandortes Deutschland Beachtung. Dabei geht es einerseits um die Beurteilung der Leistungsfähigkeit deutscher Hochschulen und deren Wahrnehmung im internationalen Raum. Zum anderen wird aber auch in der politischen Öffentlichkeit immer stärker auf die möglichen wirtschaftlichen Impulse hingewiesen, die sich sowohl für Deutschland als auch für die Herkunftsländer ergeben können, wenn hoch qualifizierte aus dem Ausland für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland gewonnen werden (vgl. Kap. 6). Aus diesem Wandel der ökonomischen Bewertung ergibt sich das im Aufenthaltsgesetz veränderte Aufenthaltsrecht für Bildungsausländer nach Abschluss ihres Studiums in Deutschland. In der Folge steigen die Anforderungen an die Integration dieser Gruppe, die nun nicht mehr nur für die Dauer des Studienaufenthaltes wirksam werden muss, sondern darüber hinaus auch für einen anschließenden Arbeitsaufenthalt in der Bundesrepublik bis hin zur dauerhaften Integration in die deutsche Gesellschaft. Nur wenn gleichzeitig integrative Strategien verfolgt werden, wird auch das ökonomische Ziel der dauerhaften Gewinnung dieser Zielgruppe für den Arbeitsstandort Deutschland gelingen.

Der Zuwanderungsrat begrüßt die neuen Bleibeangebote an ausländische Studierende nach ihrem Studienabschluss in Deutschland. Diese Angebote an qualifizierte Migranten werden nur dann nachhaltig wirken, wenn dieser Gruppe spezifische Integrationsangebote unterbreitet werden. Bei der Entwicklung dieser Angebote sollten Erfahrungen aus anderen Ländern untersucht und berücksichtigt werden.

Wegen der Erleichterungen beim Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit seit der Reform des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 ist davon auszugehen, dass die Gruppe der Bildungsausländer in Zukunft statistisch

abnehmen wird (Karakasoglu-Aydin/Neumann 2001: 2).

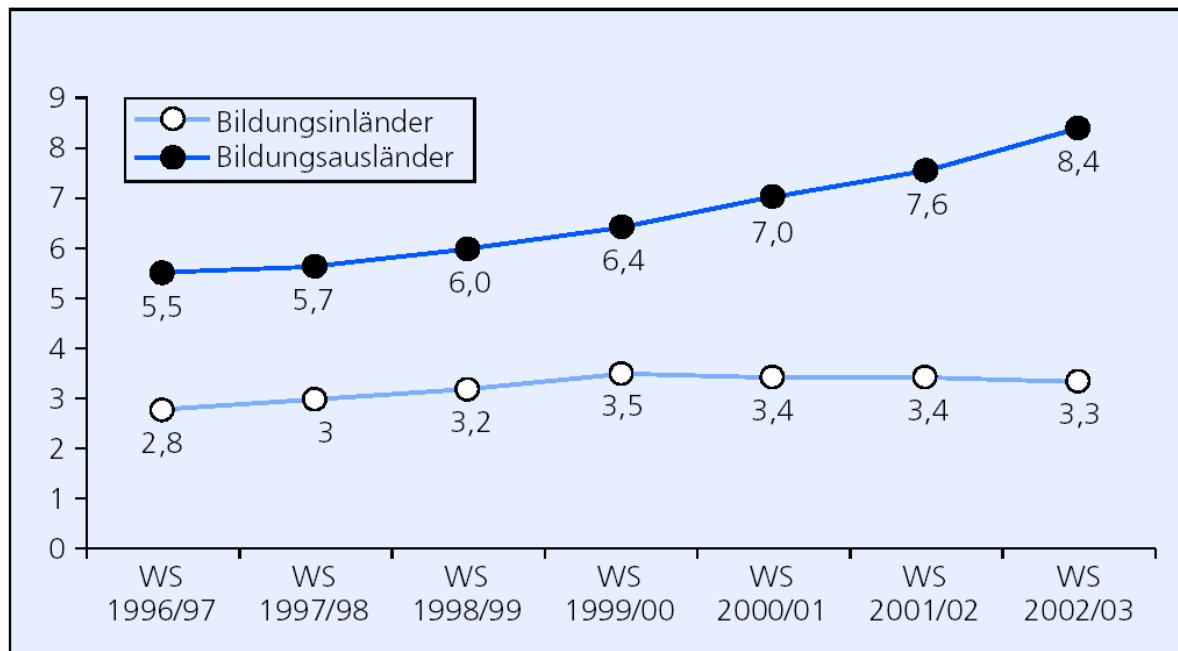
Die Kategorie der „Bildungsinländer“ umfasst die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der jungen Erwachsenen, die ihre schulische Bildung in Deutschland abgeschlossen, aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit erworben haben. Nicht selten haben diese die gesamte Bildungsbiographie bis hin zur Hochschulreife im deutschen System durchlaufen, ohne den Status des Ausländers ablegen zu können oder zu wollen. Innerhalb dieser Gruppe unterscheiden sich diejenigen, deren Familien in den 1960er und 1970er Jahren aus den so genannten Anwerbestaaten für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland gewonnen werden konnten (etwa 57 Prozent) deutlich von Bildungsinländern aus anderen Staaten. Dies gilt insbesondere hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft, teilweise aber auch für ihre Studienorientierung und den Studienverlauf (Schnitzer et al. 2001: 423-446). So haben nur 17 Prozent der Eltern von Bildungsinländern aus den Anwerbestaaten selbst die Hochschulreife erlangt, während es bei den anderen Herkunftsländern 74 Prozent sind. Dies spiegelt sich auch in einer unterschiedlichen Einkommenssituation der Elternhäuser wider. Studierende aus einer Familie der Anwerbestaaten studieren häufiger an Fachhochschulen und unterbrechen ihr Studium seltener. Insgesamt waren im Wintersemester 2002/2003 64.000 Bildungsinländer an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Sie machten 28 Prozent aller ausländischen Studierenden aus (Isserstedt et al. 2004: 27). Wie bei den deutschen Studierenden ist auch bei den Bildungsinländern der Anteil der Frauen angestiegen. Er liegt derzeit mit 43 Prozent aber noch leicht unter dem Frauenanteil bei deutschen Studierenden, der 47 Prozent beträgt (Isserstedt et al. 2004: 20).

Die spezifische soziale Situation der studierenden Bildungsinländer mit der Staatsangehörigkeit eines der ehemaligen Anwerbestaaten wird noch länger andauern. Diese jungen Menschen kommen zu außerordentlich hohen Anteilen aus so genannten „bildungsfernen“ Familien; gegenwärtig haben 40 Prozent der Eltern keinen Schulabschluss. Die Schullaufbahn dieser Studierenden ist häufig weniger geradlinig verlaufen als bei ihren deutschen

Kommilitonen, nicht selten sind erst nachträglich die Schwellen des dreigliedrigen Schulsystems bezwungen und einzelne Klassenstufen wiederholt worden. Dies zeigt, welche besondere Integrationsleistung diese Gruppe er-

bracht hat. Unter den Studierenden bleiben sie deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil ist in den vergangenen Jahren – im Gegensatz zum Studierendenanteil der Bildungsausländer – noch zurückgegangen (Isserstedt et al. 2004: 406).

Abb. 7.3: Anteil ausländischer Studierender an den Studierenden in Deutschland, WS 1996/97–WS 2002/03, in Prozent



Quelle: Entnommen aus Isserstedt et al. 2004: 406

Diese Position im Bildungssystem und ihre Entwicklung weist deutlich auf die mangelnde Integrationsleistung des deutschen Bildungssystems hin und auch darauf, wie fragil erreichte Positionen vor diesem Hintergrund sein können. Bildungsinländer haben neben unterschiedlichen kulturellen Identitäten auch unterschiedliche soziale Lebenswelten zu überbrücken. Bei der Bewältigung der Anforderungen im Studium fehlen häufig Vorverständnis und inhaltliche Unterstützung im Elternhaus sowie gesellschaftlich hinreichend präsente Vorbilder. Hier konzentrieren sich strukturelle soziale Problemlagen, mit denen im Einzelnen auch andere Bildungsgruppen zu kämpfen haben, zum Beispiel auch Studierende aus „bildungsfernen“ deutschen Familien. Studierende und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund haben wegen ihrer sozialen Herkunft häufig einen langen und schwierigen Weg zurücklegen müssen, um ihr Bildungsziel zu erreichen. Sie schaffen damit

zugleich Vorbilder für nachfolgende Generationen und können zu einer veränderten Wahrnehmung von Migranten in der Mehrheitsgesellschaft beitragen.

Bedingungen, Hürden und Erfolgsfaktoren im Bildungsverlauf von Akademikern mit Migrationshintergrund sollten verstärkt analysiert werden. Hierzu sind insbesondere Längsschnittstudien notwendig, die einen Einblick in biografische, psychologische und gesellschaftliche Muster und Entwicklungsprozesse der Erfolgreichen und der Nicht-Erfolgreichen eröffnen.

Die Ergebnisse dieser Forschung können dazu genutzt werden, die erforderlichen Unterstützungsleistungen zu optimieren und gegebenenfalls auch institutionelle Reformen anzulegen.

Bereits heute wissen wir, dass Unterstützungsleistungen für Bildungsinländer sowohl aus sozialpolitischen als auch aus ökonomi-

schen Erwägungen deutlich verbessert werden müssen. Sie kommen tendenziell allen Bildungsteilnehmern zugute, die beim Zugang zu tertiärer Bildung höhere Hürden bewältigen müssen. Solche Leistungsangebote können überall dort mit besonderem Erfolg eingesetzt werden, wo es im Bildungsverlauf Übergangsschwellen gibt und Orientierung gegeben werden muss. Spezifische Informations- und Beratungsangebote spielen dabei eine entscheidende Rolle. Studierende aus „bildungsfernen“ Familien mit und ohne Migrationshintergrund zeigen in ihrem Wahlverhalten spezifische Muster; sie schöpfen das Angebot an akademischer Bildung nicht aus. Viele von ihnen sind empfänglicher für reale oder vermeintliche Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt und schrecken bei entsprechenden Signalen eher vor den Investitionen in eine akademische Ausbildung zurück (Heine et al. 2002, Mayer 2003: 608). Dieses Verhaltensmuster hat sich in den zurückliegenden Jahren verstärkt (Bargel/Ramm 2003: 11). Es müssen deshalb Informations- und Beratungsangebote im Sinne einer kontinuierlichen Bildungslaufbahnberatung gestärkt und ausgebaut werden. Dabei geht es um die Ermutigung zur Schwellenüberschreitung, um die Vorbereitung von Wahlentscheidungen an den Übergangsschwellen und um Orientierungs- und Bewältigungshilfen während einzelner Bildungsabschnitte, auch innerhalb des Studienweges.

Der Zuwanderungsrat plädiert für eine Stärkung der Bildungs- und Berufsberatung für Hochschulzugangsberechtigte, Studierende und Hochschulabsolventen. Er sieht mit Sorge, dass es bei der Bundesagentur für Arbeit und den Hochschulen Tendenzen zur Schwächung des Beratungsangebotes für diese Zielgruppen gibt. Erforderlich ist eine Ergänzung der Beratung durch adressatenspezifische Angebote für Personen mit Migrationshintergrund und für Personen aus Elternhäusern ohne höheren Bildungsabschluss.

Den Tendenzen zur Verringerung der Beratungsangebote auf Seiten der Bundesagentur für Arbeit einerseits und der Hochschulen andererseits steht die Forderung des Wissen-

schaftsrates nach der Weiterentwicklung und Professionalisierung der Studienberatung gegenüber. Der Wissenschaftsrat hat darüber hinaus Anfang 2004 auf die Notwendigkeit und die zu erwartenden Effekte der entsprechenden Investitionen hingewiesen (Wissenschaftsrat 2004b: 34-39).

Positiv zu werten ist der Zusammenschluss fast aller Akteure im akademischen Bildungs- und Arbeitsmarkt, um über die hohe Rendite einer akademischen Bildungsentscheidung aufzuklären und für entsprechende Investitionen zu werben. Die Angebote dieses Netzwerks „Wege ins Studium“ sollten durch migrantenspezifische Angebote ergänzt werden.

Mehr Transparenz an der Schwelle zwischen Hochschulreife und Studienaufnahme durch stärkere Kooperation aller Akteure, insbesondere zwischen Schulen, Hochschulen und Beratungseinrichtungen, sind ebenso notwendig wie die anstehende und zum Teil schon begonnene grundlegende Reform hochschulischer Studiengänge und -abschlüsse. Durch ein transparentes und nach den unterschiedlichen Anforderungen des akademischen Arbeitsmarktes klar gegliedertes System hochschulischer Angebote kann die Chance einer eigenen Studieninvestition auch für „bildungsferne“ Hochschulzugangsberechtigte deutlicher werden (Wagner 2004). Der Bildungserfolg junger Migranten im tertiären Bildungssystem kann zugleich als politischer Indikator und Katalysator dienen. Wenn Migranten sich akademische Berufsfelder erschließen, können sie auch eher Funktionen übernehmen, die für die Stärkung der Integrationsleistung der deutschen Gesellschaft benötigt werden. So werden in zahlreichen beruflichen Feldern akademische Fachkräfte mit interkultureller Erfahrung und Kompetenz benötigt: im pädagogischen Bereich, in der öffentlichen Verwaltung und im Rechtswesen, in den Gesundheitsberufen und in unterschiedlichen Kommunikationsbereichen, wie etwa in Medien, der Werbung und bei Beratungsdienstleistern (Karakas,og̃lu-Aydin/Neumann 2001: 9). Aus diesem Grund gilt für den Hochschulbereich, was auch für die Neukonzeption spezifischer Bildungsgänge für das duale und schulische Be-

rufsausbildungssystem gefordert wurde (vgl. Kap. 7.2.4).

Die spezifischen Kompetenzen von und für Menschen mit Migrationshintergrund müssen in das Bildungsprogramm deutscher Hochschulen übernommen werden.

Damit würden die besonderen Kompetenzen und kulturellen Beiträge der Zuwanderer zunehmend in die Aufnahmegesellschaft integriert, und es würde zugleich das Signal an Studienberechtigte mit Migrationshintergrund gegeben, dass sie ihre beruflichen Interessen auch über ein Studium an einer deutschen Hochschule verwirklichen können. Dies würde gleichzeitig das Bildungsniveau unserer wissensbasierten Volkswirtschaft heben. Für eine Innovation im Studienangebot deutscher Hochschulen kämen vor allem folgende Studiengänge und Forschungsschwerpunkte in Betracht: Migrationsstudien, Interkulturelle Studien, „Diversity Management“, Philologien der Hauptzuwandererkulturen einschließlich entsprechender Lehramtsstudiengänge, Islamische Theologie einschließlich entsprechender Lehramtsstudiengänge, „Diversity Marketing“, wirtschafts- und rechtswissenschaftliche Angebote mit Expertise zum Beispiel für Osteuropa, die Türkei und den arabischen Raum sowie Vertiefungsangebote für medizinische, psychologische und pädagogische Angebote für die Arbeit mit Menschen, die Deutsch als Zweitsprache erworben haben.

Hochschulen als Weiterbildungseinrichtungen

Im Gestaltungsbereich von Migration, Integration und interkultureller Begegnung gibt es einen andauernden Weiter- und Fortbildungsbedarf aufgrund sich ständig verändernder Anforderungen, während zugleich die allgemeine Mittelverknappung bei den in der Integrationsarbeit engagierten Organisationen intensive und effektive Weiterbildungen zunehmend in Frage stellt. Deshalb sollte es zu einer Bündelung und kooperativen Nutzung von (Forschungsergebnissen und Praxiserfahrungen berücksichtigenden) Weiterbildungsangeboten kommen, die die Universitäten und Fachhochschulen stärker einbezieht als bislang. Adressaten dieser Arbeit sind viele Institutio-

Bei der Entwicklung solcher Studienangebote sollten Menschen mit Migrationshintergrund und Praktiker aus den beruflichen Anwendungsgebieten einbezogen werden.

Die Hochschulen sind zentrale Bildungsorte für Kompetenzen, die in der vielfältiger werdenden deutschen Gesellschaft und Wirtschaft sowohl für Menschen mit als auch ohne Migrationshintergrund von Bedeutung sind. Kompetentes Handeln in einem Umfeld, in dem unterschiedlichste Kulturen zusammen leben und arbeiten, erfordert spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten (vgl. Kap. 7.2 und 7.3.3). Die Hochschulen sind aber auch ein wesentliches Zentrum für die Ausbildung künftiger Ausbilder. Impulse, die in der Hochschulausbildung gesetzt werden, können sich so verstärken.

Das Studium in Deutschland muss um Inhalte angereichert werden, die interkulturelle Kompetenz vermitteln können. Die Entwicklung solcher Inhalte bedarf der spezifischen und professionellen Reflexion und Bearbeitung. Deshalb ist auch die Einrichtung und Stärkung von Studiendisziplinen im Bereich der internationalen Migration und interkultureller Studien erforderlich, wie sie im angelsächsischen und skandinavischen Raum längst üblich sind („International Migration and Intereethnic Relations“).

nen, gesellschaftliche Bereiche und Personengruppen: Zu nennen sind zunächst die im Feld von Zuwanderung und Eingliederung engagierten Mittlerorganisationen, die nur zum Teil über eigene Aus- und Weiterbildungsinstitutionen verfügen. Adressaten sind ferner Behörden auf Bundes- und Landesebene, die immer wieder nachdrücklich ihren Bedarf an strukturierten Beratungs- und Weiterbildungsangeboten artikuliert haben. Das gilt vom Bundesgrenzschutz über die Polizeiakademien bis hin zu Ausländerbehörden auf Landesebene und auf kommunaler Ebene.

Hinzu kommt der konzeptionelle Beratungsbedarf für Lehrende an den Schulen. Das be-

ginn bei der nur bereichsweise organisierten Koordination zwischen den Landesinstituten für Lehrerfortbildung, die in der Regel in diesem Zusammenhang zwar Konzepte erarbeiten, dabei aber nur zum Teil miteinander in Verbindung stehen. Es reicht weiter bis in die zunehmend interkulturell geprägte Praxis des Schulalltags hinein, innerhalb dessen nicht selten für diese Situation nicht ausreichend ausgebildete, materiell und personell unzureichend unterstützte Lehrkräfte insbesondere an Grund- und Hauptschulen auf sich allein gestellt bleiben. Und es reicht weiter bis zu den Universitäten und Fachhochschulen, an denen entsprechend spezialisierte Weiterbildungsstudiengänge nur in Ausnahmefällen angeboten werden. Diese sollten ausgebaut werden.

Einem Informationszentrum mit entsprechenden Kursangeboten und anderen Beratungs-

Hochschulen als Forschungseinrichtungen

In der Forschung zu den Erfahrungs- und Gestaltungsbereichen Migration, Integration und interkulturelles Zusammenleben gibt es in Deutschland starken Nachholbedarf – und dies vor allem in der Breite, ohne die sich keine Spitze herausbilden kann. Der internationale Vergleich der nationalen Forschungslandschaften in diesen Bereichen zeigt starke Unterschiede in Intensität und Schwerpunktsetzungen. Dies hat mit der unterschiedlichen Bedeutung historischer und aktueller Migrationserfahrungen in den einzelnen Forschungslandschaften zu tun. Und es hängt damit zusammen, ob und inwieweit Migrations- und Integrationserfahrungen im kollektiven Gedächtnis oder sogar in den Gründungsmythen (z.B. wie in den USA) erhalten geblieben sind oder ob das Interesse an diesen Forschungsthemen erst durch aktuelle Erfahrungen und Herausforderungen geweckt worden ist. Letzteres gilt für die Bundesrepublik, die wie die meisten europäischen Einwanderungsländer der Gegenwart einen säkularen Wandel vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland erlebte – im Gegensatz zu Frankreich, Europas „klassischem“ Einwanderungsland, das zwar koloniale Siedlungswanderungen kannte, an der Massenauswanderung aus dem Europa-

diensten auf Bundesebene würde die föderative Struktur des deutschen Bildungssystems nicht im Wege stehen. Es sollte in das Hochschulsystem eingebunden sein. Als Organisationsform könnte das Beispiel des seinerzeitigen Kölner Ostkollegs der Bundeszentrale für politische Bildung mit seinen Kurs- und Seminarangeboten geprüft werden. Eine solche Einrichtung könnte z.B. der Bundeszentrale für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel oder einer Bundesstiftung angegliedert werden, wobei die Otto Benecke Stiftung bereits über eine entsprechende Einrichtung unter dem Namen „Akademie für Migration und Integration“ verfügt. Für die Qualitätssicherung wären auf jeden Fall – stärker als in der Vergangenheit – eine effektive Einbindung in das Hochschulsystem und eine regelmäßige transparente Evaluation notwendig.

des 19. und frühen 20. Jahrhunderts aber nicht beteiligt war.

Seit den Herausforderungen durch den Wandel von der „Gastarbeiterfrage“ zum Einwanderungsproblem in den späten 1970er Jahren hat sich in Deutschland eine große und stets weiter ausdifferenzierte Bandbreite und Tiefenstaffelung in der Migrations- und Integrationsforschung und fortschreitend auch in der Interkulturalitätsforschung herausgebildet. Die späte und zum Teil hektische Expansion der Migrations-, Integrations- und Interkulturalitätsforschung in Deutschland hat zu einer Vielfalt von Dokumentations- und Forschungsstellen, Forschergruppen, Arbeitsstellen, Arbeitsgruppen usw. geführt, die aber oft mehr oder minder isoliert voneinander und mitunter auch ohne die notwendige Rückkopplung mit den international gültigen Qualitätsstandards arbeiten. Die Migrations-, Integrations- und Interkulturalitätsforschung in Deutschland genügt – sowohl qualitativ wie quantitativ – bei weitem nicht, um auf die wissenschaftlichen Herausforderungen zu antworten, die mit der Entwicklung der Einwanderungssituation in Deutschland und mit den im Aufenthaltsgesetz festgelegten Gestaltungsaufgaben verbunden sind. Das vorliegende

Kapitel 7 führt hierfür viele Beispiele an; besonders genannt seien hier exemplarisch Integrationsprozesse in den Bereichen Bildung und Wohnen. Notwendig sind in der Gesamtschau nicht nur erhebliche eigene Anstrengungen der wissenschaftlichen Forschung, sondern auch der Forschungsförderung.

Der Zuwanderungsrat betont, dass eine Intensivierung der Migrations- und Integrationsforschung (im breit verstandenen Sinne) nicht auf behördliche Begleitforschung oder zentrale Netzbildung reduziert werden darf. Besonders fruchtbar ist hingegen der Austausch zwischen behördlicher Begleit- und wissenschaftlicher Evaluationsforschung. Dazu notwendig ist – neben dem Ausbau der Migrations- und Integrationsforschung in den Universitäten und in qualitativ hoch stehenden, eng mit den Universitäten vernetzten Instituten – eine Schwerpunkt-Forschungsförderung, da die regulären Forschungsförderungsprogramme auf absehbare Zeit nicht umfangreich genug sind, um eine nachholende und zugleich nachhaltige Förderung in den nötigen Dimensionen effektiv zu erreichen. Mit dem Umfang der nach Einschätzung des Zuwanderungsrates nötigen Schwerpunkt-Forschungsförderung wären einzelne Stiftungen und andere Forschungsförderungseinrichtungen, die hier mit Schwerpunktprogrammen wie mit der individuellen Projektförderung zum Teil bereits beachtliche Erfolge vorzuweisen haben, zweifelsohne überfordert.

Der Zuwanderungsrat empfiehlt deshalb den verschiedenen Stiftungen und öffentlichen Förderern (so z.B. dem Bundesministerium für Bildung und Forschung), neben der regulären Forschungsförderung (insbesondere durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft) eine zeitlich begrenzte Intensivierung und damit auch gezielte und befristete Schwerpunktförderung von Migrations-, Integrations- und Interkulturalitätsforschung im interdisziplinären Verbund auf höchstem wissenschaftlichen Niveau zu betreiben, d.h. unter rigoroser Beachtung der Qualitätsstandards des Wissenschaftssystems. Erfahrungen im Ausland lehren, dass zu diesem Zweck die Errichtung einer auf Forschungsförderung in den Bereichen „Migration – Integration – Interkulturalität“ spezialisierten staatsfernen Stiftung oder eines stiftungsübergreifenden entsprechenden Stiftungsfonds mit befristeter Laufzeit sehr hilfreich sein könnte.

 Der Gesamttext des Gutachtens kann im Internet abgerufen werden unter:

www.Kohnpage.de/Text2004b.pdf

Die Arbeitsagentur wird ausgezählt

*Quelle: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
Nr. 6 vom 11. Februar 2005 – Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Instituts der deutschen Wirtschaft*

Die Arbeitsagenturen halten für die Stellenvermittlung Ressourcen vor, die in diesem Umfang nicht mehr benötigt werden. Die Unternehmen melden nur jede dritte offene Stelle der Behörde, und auch die große Mehrheit der Arbeitslosen sucht sich lieber auf eigene Faust einen neuen Job.

Im Frühjahr 2002 hat der Bundesrechnungshof festgestellt, dass die damalige Bundesanstalt für Arbeit ihre Vermittlungsstatistik geschönt hatte. In der Folge wurde eine Reorganisation der Nürnberger Behörde in Aussicht gestellt. Sie sollte zu einem modernen, effizienten Dienstleister werden. Dieser Umbau ist nach Aussagen der Verantwortlichen in vollem Gange.

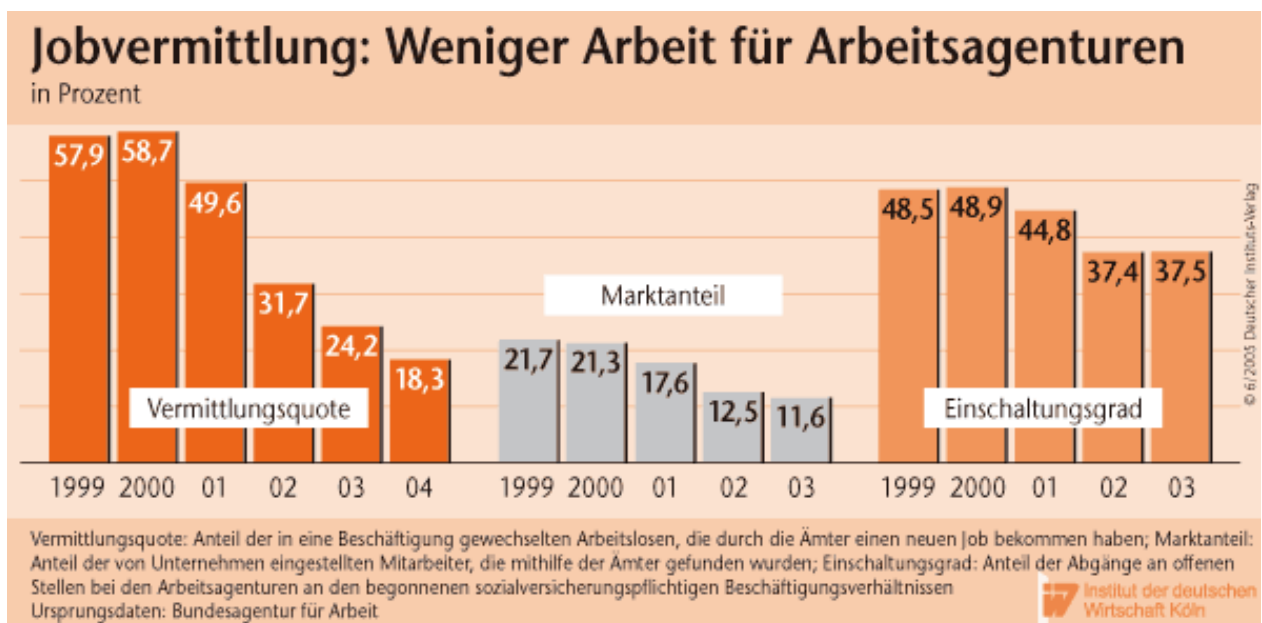
Ein zentraler Kritikpunkt war damals, dass die Arbeitsämter Arbeitslosigkeit vornehmlich :

verwalten – und sich nicht bemühen, ihre Klientel wieder in Lohn und Brot zu bringen. Kein Wunder: Lediglich 10 Prozent der Bediensteten kümmerten sich seinerzeit um das eigentliche Geschäft der Agentur, Arbeitslose zu vermitteln. Dieser Kritik versuchte man noch im Jahr 2002 mit einer „Vermittlungsoffensive“ zu begegnen:

Die Arbeitsagenturen erweiterten ihre personellen Kapazitäten – 2002 und 2003 wurden zusammen 4.000 Vermittler eingestellt.

Neue Instrumente wie Job-Profilung (Bestandsaufnahme der Stärken und Schwächen eines Bewerbers), Eignungstests, Eingliederungsvereinbarungen und Vermittlungsgutscheine wurden eingeführt.

Die Arbeitsagenturen wurden angehalten, Kontakt zu Arbeitgebern in ihrer Region zu suchen und zusätzliche Stellen zu akquirieren. Bislang bleiben diese Initiativen ohne greifbaren Erfolg – das jedenfalls signalisiert die jetzt hieb- und stichfeste Vermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Grafik)



Die Vermittlungsquote hat sich in den vergangenen zwei Jahren fast halbiert. Nur noch 18 Prozent aller Arbeitslosen, die wieder einem

Job nachgehen, finden durch die klassische Vermittlung der Arbeitsagenturen zurück in die Berufswelt.

Der Marktanteil der Ämter bei der Besetzung offener Stellen sinkt in Richtung einstelliger Bereich. So wurde zuletzt in Deutschland nur noch gut jeder zehnte neue Mitarbeiter von der Arbeitsagentur vermittelt.

Der Einschaltungsgrad der Arbeitsvermittlung hat sich ebenfalls reduziert – neu besetzten Arbeitsplätzen stehen immer weniger von den Agenturen erfolgreich vermittelte oder von den Unternehmen zurückgezogene Stellen gegenüber. Auch dies kann als Indiz für die sinkende Bedeutung der Arbeitsagenturen bei der Personalbeschaffung gewertet werden.

Die Misserfolge in Sachen Arbeitsvermittlung sind jedoch nicht nur hausgemacht. Denn gegen zwei Entwicklungen kann auch jede noch so effektive Agentur kaum ankämpfen:

Für immer mehr Arbeitsplätze kommen nur noch Hochqualifizierte in Frage. Solche Stellen wurden auch früher schon an den Arbeitsämtern vorbei besetzt – über Headhunter, Zeitungsannoncen etc.

Durch den Fortschritt der Informationstechnologie haben Arbeitssuchende heutzutage weit bessere Möglichkeiten, selbst nach einem neuen Job zu fahnden. So haben sich im vergangenen Jahr 58 Prozent der Arbeitslosen –

nicht zuletzt dank des Internets – ihre neue Stelle selbst gesucht.

Auch die Bundesagentur nutzt diese Technologie mit ihrem Internet-Stellenservice. Wenn ein Arbeitssuchender durch diesen Service unterkommt, wird das allerdings zu Recht nicht als klassische Vermittlung gezählt.

Dass den Arbeitsberatern demnächst noch mehr Arbeit ausgehen dürfte, dafür sorgen auch die Arbeitsmarktreformen. So wurden die Transferzahlungen durch Hartz IV deutlich gekürzt. Jetzt – so erste Eindrücke – bemühen sich die Betroffenen selbst viel intensiver um eine Stelle; früher hat man die Verantwortung allein dem Arbeitsamt zugeschoben.

Wenn aufgrund solcher strukturellen Entwicklungen die Bedeutung der Arbeitsvermittlung abnimmt, stellt sich die Gretchenfrage, ob der ganze Aufwand lohnt oder ob man das Geld nicht sinnvoller ausgibt, etwa für die Intensivbetreuung von schwer zu vermittelnden Langzeitarbeitslosen durch zusätzliche Fallmanager. Für solche Aufgaben ist derzeit kein entsprechend ausgebildetes Personal vorhanden; der klassische Arbeitsvermittler bringt jedoch alle Fähigkeiten mit, die für eine solche Betreuung benötigt werden.

Pressemeldungen

aus der *Hannoverschen Allgemeinen Zeitung* vom 29. 01. 2005 (www.HAZ.de)

"Für Arbeiterkinder ist im mittleren Management Schluss"

nachgefragt
bei Michael Hartmann, Eliteforscher und Professor für Soziologie an der TU Darmstadt.

Wer tüchtig ist, der kommt in Deutschland ganz nach oben. Ist der Aufstieg des Arbeiterkindes Klaus Kleinfeld zum Industrieführer der Beweis, dass dieser Leitsatz aus Wirtschaftswunderzeiten noch gilt?

Leider nein. Die Karriere Kleinfelds ist die absolute Ausnahme. Schauen Sie sich nur einmal an, wer es im vergangenen Jahr in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft gebracht hat: bis auf Kleinfeld ausschließlich Kinder des gehobenen Bürgertums. Michael Dieckmann, Vorstandschef bei der Allianz - Sohn eines großen mittelständischen Unternehmers; Wulf Bernotat von e.on - Sohn eines Richters; Nikolaus von Bomhard, Vorstandsvorsitzender der Münchner Rück - alter bayerischer Adel. Die Untersuchung der Lebensläufe von 6500 Führungskräften, die ich vor zwei Jahren veröffentlicht habe, zeigt: Selbst die begabtesten Arbeiterkinder schaffen es in der Regel höchstens ins mittlere Management. Dann ist Schluss.

Wer oder was verhindert den Aufstieg?

Das hat wenig mit Können und ganz viel mit "Stallgeruch" zu tun. Menschen aus bestimmten Gesellschaftsschichten erkennen einander - am Gehabe, an den Umgangsformen, an den Interessen. Vorgesetzte tun sich immer leichter mit einem jungen Menschen, der schon am Anfang seiner Karriere "die gleiche Sprache spricht". Solche Einsteiger werden ganz selbstverständlich befördert. Dieser Herkunftsvorteil lässt sich später kaum noch aufholen.

Das war doch aber einmal anders?

Allerdings. Die beste Zeit für Aufsteiger war Mitte der 60er Jahre. Die jungen Leute, die 1965 promoviert haben, haben es zu einem

außergewöhnlich hohen Anteil in Führungspositionen geschafft - auch die aus mittleren und unteren familiären Verhältnissen. Das war sozusagen das goldene Zeitalter eines boomenden Arbeitsmarktes und der Chancengleichheit. Für spätere Jahrgänge war die Konkurrenz wesentlich härter. In einer selektiveren Atmosphäre aber zieht das alte Muster von Verhalten und Kontakten wieder. Wenn, wie es seit Jahren der Fall ist, im mittleren Management massenhaft Stellen abgebaut werden, dann wird der Flaschenhals nach oben eng. Kinder aus einfacheren Verhältnissen fehlt dann die Chance, ihr Können über einen längeren Zeitraum unter Beweis zu stellen und damit Herkunftsdefizite auszugleichen.

Warum hat es einer wie Kleinfeld trotzdem geschafft, ausgerechnet den Adelsspross von Pierer als Förderer zu gewinnen?

Man sagt sozialen Aufsteigern allgemein eine gewisse Brutalität und Ruppigkeit nach und zitiert zum Beweis den Willen zum Durchbeißen, ohne den ihre Biografien nicht denkbar sind. Ich kenne Herrn Kleinfeld nun nicht persönlich. Das, was ich von seiner bisherigen Laufbahn weiß, stimmt aber mit allen Untersuchungen überein: Eine Chance haben Aufsteiger immer dort, wo große Umstrukturierungen anstehen. Ohne ein gewisses Maß an Rücksichtslosigkeit sind die vermeintlich nicht durchzusetzen. Das hat zum Beispiel bei Daimler Chrysler gut funktioniert mit Jürgen Schrempp, dem Sohn eines kleinen Verwaltungsangestellten. Möglicherweise erhofft sich die Siemens-Führung auch von Kleinfeld diese Art von Härte.

Immerhin zeichnet sich der neue Siemens-Chef aber doch auch durch Bildung und Auslandserfahrung aus.

Das tun andere auch. Die einzigen Topmanager in Deutschland, die ebenfalls aus bescheidenen Hause stammen - das sind Schrempp

und Bayer-Chef Werner Wenning, Sohn eines Elektrikers – waren zu ihrer Zeit mit Auslandsaufenthalten in Südafrika beziehungsweise Südamerika noch etwas Besonderes. Kleinfelds Amerikaerfahrung aber ist etwas ganz Selbstverständliches. Die Manager unter 50 sind heute alle irgendwann im Ausland gewesen.

Was also muss sich ändern, damit es mehr Arbeiterkinder nach oben schaffen?

Obwohl die Chancen generell nicht groß sind, könnten sie sich doch verbessern, unter drei Voraussetzungen: Das Bildungssystem muss-

te sich öffnen, damit Kinder aus einfacheren Bevölkerungsgruppen mehr Chancen hätten. Zweitens bräuchten wir in den Unternehmen auf der mittleren Ebene wieder eine größere Anzahl von Positionen, in denen potenzielle Aufsteiger sich beweisen können. Und drittens müsste der Trend, die Gesellschaft in Gewinner und Verlierer, Elite und Masse zu teilen, umgekehrt werden. Da ist die Wirtschaft immer ein Spiegelbild der Gesamtgesellschaft.

Die Fragen stellte Susanne Iden.

aus der Süddeutschen Zeitung vom 15. 02. 2005 (www.Sueddeutsche.de)

Adieu Tristesse Mit Hartz IV ist der Aufstieg möglich

Von Gert G. Wagner

Der Soziologe Ulrich Beck hat an dieser Stelle [*im Feuilleton der Süddeutschen Zeitung – KK*] das Bild einer "Gesellschaft des Weniger" gezeichnet. Spätestens mit den jüngsten Arbeitsmarktreformen sei "der deutsche Nachkriegstraum vom immerwährenden Aufstiegsland" endgültig zerplatzt, so Beck in der Süddeutschen Zeitung vom 3. Februar. Der Ansicht vom kollektiven Abstieg, der die Gesellschaft spalte, widerspricht hier Gert G. Wagner. Er lehrt in Berlin Volkswirtschaft an der Technischen Universität, ist Forschungsdirektor am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und Vorsitzender des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten.

Ulrich Becks Reflexionen über das mit Hartz IV absteigende Deutschland haben wieder einmal eindrucksvoll gezeigt: Die Diskussion über die Gesellschaft und die Gestaltung der Sozial- und Wirtschaftspolitik bietet in diesem Land traditionell zu viele Schlagworte, zu wenig nüchterne Analyse. Während Wirtschaftsliberale immer drastischer gegen den Begriff des Sozialen in unserer Marktwirtschaft Sturm laufen, sehen Alt-Achtundsechziger den Untergang des Kapitalismus nahen. Und wenn durch die Globalisierung das Abendland un-

terzugehen droht, bleibt kein anderer Ausweg mehr als der von einer Avantgarde ersonnene "dritte Weg".

So auch bei der publizistischen Bewertung der "Hartz IV"-Gesetzgebung und der gesamten "Agenda 2010". Während einigen Arbeitgebervertretern und ihnen nahe stehenden Wirtschaftswissenschaftlern die Arbeitsmarktreformen immer noch nicht radikal genug sind und sie die Staatsausgaben zusammenstreichen sowie Flächentarifverträge und Kündigungsschutz abschaffen möchten, wird im Feuilleton über die "Gesellschaft des Weniger" geklagt.

Unterdessen haben sich die meisten betroffenen Langzeitarbeitslosen offenbar rasch auf die neuen Rahmenbedingungen eingestellt. Zusatzjobs - meist Ein-Euro-Jobs genannt - werden gerade in Ostdeutschland von Arbeitslosen gesucht, die einen Weg zurück in die Erwerbsgesellschaft finden wollen. Es gibt nicht zufällig keine Massenkundgebungen mehr, und ein verschwindend geringer Anteil der 2,7 Millionen Hartz-IV-Antragsteller legt beim eigens eingerichteten Ombudsrat Beschwerde ein.

Diese relative Ruhe hat nichts damit zu tun, dass die Betroffenen nicht durchblickten oder ihnen Sand in die Augen gestreut würde. Die Agenda 2010 kommt bei allen Änderungen im Detail im wirklichen Leben eben keiner Verfassungsänderung gleich, wie Ulrich Beck behauptet. Sie vergrößert nicht die Spaltung der Gesellschaft, vielmehr besteht durch sie wenigstens die Chance, dass der Spaltpilz der Langzeitarbeitslosigkeit Kraft verliert. Das heißt natürlich nicht, dass die Agenda 2010 zwangsläufig erfolgreich sein wird. Aber programmatisch geht es weder um den Triumph neoliberalen Denkens noch um die Zementierung von dauernder Armut. Selbst das unterste Sicherungsniveau, die Sozialhilfe, ist international gesehen noch eine beachtlich hohe Transferleistung.

Bloße Sozialromantik

Die Idee der Reform ist einfach: Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wurde auf ein Jahr verkürzt, damit Arbeitslose sich eher nach neuer Arbeit umschauen und so nicht in Langzeitarbeitslosigkeit abgleiten, aus der sie dann kaum noch herauskommen. Die Begrenzung auf ein Jahr Arbeitslosengeld ist auch kein Rückfall ins Kaiserreich, damit wird vielmehr der sozial-liberale Zustand vor 1985 wieder hergestellt. Auch die Überführung der früheren Arbeitslosenhilfe auf das "Arbeitslosengeld II" ist kein Akt der Barbarei, sondern vernünftig. An Ort und Stelle kann man Problemfällen besser helfen, als es das zentralisierte Arbeitsamt konnte; einige Langzeitarbeitslose erhalten sogar noch etwas mehr Geld als zuvor.

Mit der Zahlung der pauschal bemessenen Sozialhilfe an Langzeitarbeitslose wird auch keineswegs die "Status-Sicherung" aufgegeben, die das alte System - so ist in akademischen Kommentaren immer wieder zu lesen - angeblich ausgezeichnet hat. Es stimmt zwar, dass die alte Arbeitslosenhilfe am letzten Lohn orientiert war, was beim Arbeitslosengeld II nicht der Fall ist. Aber von Statussicherung zu reden, wenn die Arbeitslosenhilfe auch früher schon unter 50 Prozent des letzten Nettolohns lag, das ist Sozialromantik. Langzeitarbeitslose haben den Abstieg zu Recht immer schon

als Abstieg empfunden; das kluge Reden von der Statussicherung gelingt nur Interpretationskünstlern, die selbst nicht betroffen sind. Wenn "Fördern und Fordern" funktioniert, dann wird tatsächliche Statussicherung dadurch erreicht, dass Menschen nicht mehr massenhaft in die Langzeitarbeitslosigkeit abgleiten. Wenn Arbeitslose bei ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit, gemessen an ihrer Ausbildung, eine "unterwertige Beschäftigung" annehmen, dann gibt ihnen das jedenfalls bessere Chancen für einen Wiederaufstieg, als sie Langzeitarbeitslose haben, die nur deswegen nicht unterwertig beschäftigt sind, weil sie gar nicht beschäftigt sind. Unterwertige Beschäftigung ist auch keineswegs etwas, was erst durch "Hartz IV" ausgelöst wird. Es ist außerhalb des Paradieses in einer freien Gesellschaft unvermeidbar, dass nicht jeder für seine ursprüngliche Qualifikation einen Arbeitgeber findet.

All dem steht nun die Behauptung entgegen: Das seien alles nur schöne Worte, aber der Aufschwung werde wegen der Globalisierung gar nicht kommen. Deswegen laufe die "Agenda 2010" ins Leere und damit schlicht nur auf ein Zusammenstreichen der Arbeitslosenunterstützung hinaus. Man muss ehrlicherweise antworten: ja, das kann passieren. Aber es ist keineswegs zwangsläufig, dass wir zu einer Gesellschaft des Weniger werden. Vielmehr zeigt das Ausland, dass mehr Wohlstand möglich ist - wenn man die Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik pragmatisch angeht.

Leider bis zum Lebensende

Das beginnt bei der Feststellung dessen, was ist. Auch die endlose Wiederholung der Behauptung, die Armen würden immer ärmer und die Reichen immer reicher, ändert nichts daran, dass sie zumindest für Deutschland nicht zutrifft. Vielmehr zeigen repräsentative Statistiken, dass im konjunkturellen Abschwung, wenn es mehr Arbeitslose mit niedrigem Einkommen gibt, die Ungleichheit wächst, und dass im Aufschwung die Ungleichheit auch wieder zurückgeht - dies war im Aufschwung zwischen 1995 und 2000 der Fall, den Ulrich Beck wohl übersehen hat. Nichts spricht dafür, dass dieser Mechanismus im 21. Jahrhundert plötzlich nicht mehr gilt. Die Reichen profitieren im Aufschwung ohne Zweifel durch

steigende Aktienerträge - aber im Abschwung verlieren sie auch wieder Vermögen, wenn die Aktienkurse fallen.

Im Übrigen darf man nicht die in der Tat gravierenden Probleme, die durch die deutsche Vereinigung in Ostdeutschland wie in Westdeutschland entstanden sind, mit einem säkularen Niedergang des rheinischen Kapitalismus gleichsetzen. Die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern ist ein Problem, das durch die Umstellung von einer bankrotten Zentralverwaltungswirtschaft auf eine hochproduktive Konkurrenzwirtschaft entstanden ist. Es wird die mittlere Wende-Generation leider bis zum Lebensende begleiten. Aber mit Globalisierung hat das nichts zu tun. Auch die hohe Armut von Zuwanderern und Bildungsdefizite der zweiten und dritten Zuwanderergenerationen haben nichts damit zu tun, sondern vor allem mit schwacher Konjunktur, einer fehlenden Zuwanderungs- und Integrationspolitik in den letzten Jahrzehnten und einem absurd schlechten Schulsystem in Deutschland.

Die Perspektivlosigkeit ungebildeter Schichten, die Tristesse des "neuen Subproletariats" (siehe Ijoma Mangolds Beitrag in der SZ vom 9. Februar) wird fatalerweise durch eine finan-

zielle Unterstützung, die mit keinem Anreiz zur Veränderung verbunden ist, eher noch zementiert. Neue Ergebnisse der Sozialforschung zeigen, dass der Aufstieg oft daran scheitert, dass Eltern, die Sozialhilfe beziehen, offenbar ein schlechtes Vorbild abgeben. "Hartz IV" ist nicht der Indikator dafür, dass sich diese Tendenzen verstärken, sondern stellt im Gegenteil zumindest den Versuch dar, diesen negativen Effekten sozialstaatlicher Versorgung entgegenzutreten.

Aber um Hartz IV kurzfristig zum Erfolg zu machen, braucht es neben dem individuellen "Fordern" schlicht und einfach auch genug Nachfrage von Unternehmen nach Arbeitnehmern. Um diese rasch hervorzubringen, darf die Bundesregierung nicht länger auf zitatenfeste Ordnungspolitiker unter den Ökonomen hören, sondern muss pragmatisch handeln und - wie das in den USA und Frankreich immer wieder geschieht - die Binnennachfrage stärken. Das ist kein Patentrezept - auch diese Therapie kann fehlschlagen -, aber zumindest eine bessere Arznei als reines Lamento über das vermeintlich unvermeidliche Schicksal des Niedergangs unseres Landes.

Literaturhinweise

Das Handbuch der Beratung. Band 1 und 2

von Siglinde Bohrke-Petrovic
und Barbara Sprengard

Zum Gesamtwerk

Die Beiträge dieses Handbuchs weisen eine enorme Vielfalt aus - gemeinsamer Nenner ist die Beratung, die aus völlig unterschiedlichen Perspektiven dargestellt und erörtert wird. Dabei wird – bei aller im Vorwort eingeräumten Offenheit und Vorläufigkeit - Wert darauf gelegt, möglichst viele Sichtweisen aufzunehmen und damit auch eine umfassende Bestandsaufnahme und Orientierungshilfe zu leisten.

Das umfangreiche Gesamtwerk bietet damit die Chance, einen fundierten Überblick über wissenschaftliche Verankerung und Ausgestaltung zahlreicher Beratungskonzeptionen gewinnen zu können. Ansatzpunkte für eine Vertiefung sind durch die Verweise nach jedem Beitrag gegeben.

Durch die wechselnden Perspektiven sind die Beiträge vielfach miteinander verschränkt – so werden neben der Vielfalt auch die

zahlreichen Verbindungen sowie aktuell dominierende Entwicklungslinien deutlich. Beispielhaft sei hier die Ressourcenorientierung genannt, die an mehreren Stellen thematisiert wird.

**Frank Nestmann,
Frank Engel,
Ursel Sickendiek (Hrsg.)**

Das Handbuch der Beratung

**Gesamtwerk im Schubert
82.- €
ISBN 3-87159-050-9**

Das zweibändige Werk spiegelt ein ambitioniertes Unterfangen wider – einerseits bietet es einen lexikalischen Überblick über die Theorien, Methoden und Handlungsfelder von Beratung, andererseits möchte es zu einer vertieften Auseinandersetzung anregen. Wie auf einer Perlenkette reihen sich die

einschlägig verorteten Beratungsexperten und Beratungsexpertinnen aus dem In- und Ausland mit ihren Beiträgen aneinander. Die Stimme der Praxis kommt dankenswerter Weise ebenfalls zu Wort und ermöglicht, über die verschiedenen Beiträge hinweg, eine integrative Betrachtung der Einzelaspekte.

Zu Band 1: Disziplinen und Zugänge

Band I beginnt mit dem umfangreichen Kapitel „Beratungsdisziplinen“. Es macht die Vielfalt von Beratung vor dem Hintergrund ganz unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen deutlich und spannt den Bogen von der Psychologie, Pädagogik und Sozialarbeit über die Soziologie, Philosophie und Theologie bis zur Medizin sowie den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.



Jeder der zwölf Beiträge setzt sich aus der Perspektive einer Wissenschaftsdisziplin mit Entwicklung und Verständnis von Beratung auseinander, so dass ein umfassender Überblick über die Facetten des Beratungsbegriffes entsteht, in vielen Beiträgen ergänzt um einen Ausblick auf die weitere Entwicklung.

Die folgenden Beiträge sind gruppiert um unterschiedliche Adres-

satengruppen von Beratung – in einem Kapitel differenziert nach Geschlecht, in einem weiteren nach Lebensalter. Das Kapitel „Kultur und Beratung“ fasst Beiträge zur Beratung von Migranten und interkulturellen Kompetenzen zusammen.

Ein weiterer Perspektivwechsel liegt dem Kapitel 6 zugrunde – Beratung wird hier auf soziale Systeme bezogen. Die zugeordneten Beiträge reflektieren Sozialformen (Personzentrierte Beratung, Paarberatung, Beratung in Gruppen) ebenso wie Beratung von sozialen Systemen (Teamsupervision, Organisationsberatung). Beschreibung und Begründung der spezifi-

**Band 1:
Disziplinen und Zugänge
2004, 560 Seiten,
36.- €
ISBN 3-87159-048-7**

Zu Band 2: Ansätze und Methoden

Zu Beginn des zweiten Bandes erfolgt zunächst eine knappe Auseinandersetzung mit dem Begriff „Beratung“, da sein inflationärer Gebrauch die Verständigung nicht nur innerhalb der Fachwelt erheblich erschwert. Die ökonomische Logik, der Beratung gerade in bürokratischen Kontexten zu folgen scheint, wird zumindest kurz gestreift. In einer Zeit, die von Mittelknappheit beherrscht wird, laufen diese Dienst- und Unterstützungsleistung teilweise Gefahr, als „Luxus“ empfunden zu werden. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass diese Restriktionen auch eine durchaus positive Seite haben, da eine nicht beachtete „Pathologisierung“ der Menschen damit eingedämmt wird.

Eng mit der beschriebenen ökonomisierten Betrachtung von Beratung ist die Frage nach Qualitätssicherung verbunden. Selbstverständlich muss sich Beratung auch fragen lassen, ob sie bei bestimmten Indikationen die wirksame Interventionsform ist. Es gilt jedoch dem Trend entgegenzuwirken, dass sie die notwendige Offenheit durch standardisierte Abläufe, als Tribut an die Messbarkeit, einbüßt, die die Pluralität und Einzelfallbezogenheit des Angebotes stark einschränken würden.

schen Beratungssettings werden hier vielfach auch durch methodische Ausführungen ergänzt.

Das letzte Kapitel des 1. Bandes vereint unter dem Titel „Perspektiven und Beratung“ mehrere Beiträge, die unabhängig von den vorangegangenen Differenzierungen jeweils einen übergreifenden Aspekt von Beratung behandeln – ethische Richtlinien, neue Medien, Beratung und Empowerment oder auch Beratung im Kontext von Prävention seien beispielhaft genannt.

Das Beratungshandbuch ist mutig genug, der Frage nachzugehen, ob es sich bei „Zwangsberatung“ überhaupt noch um Beratung handelt. Zunehmend wird Beratung in ordnungspolitische Funktionen eingebunden und kann somit als Grundlage für Sanktionen dienen. An dieser Stelle wird auch die Diskussion um das Selbstverständnis von Beratern und Beraterinnen angestoßen.

Interdisziplinarität von Beratung wurde bereits zuvor angedeutet; die einzelnen Beratungsansätze für sich genommen sind „Teilmodelle“, die für eine bestimmte Realität tragfähig sein können. Ein „Rahmenmodell“, quasi als Spannungsbogen, der die beiden Pole „therapeutische Ansätze“ bis „Organisationsberatung“ umfasst, wäre für eine zukünftige integrative Betrachtung sehr hilfreich. Diesem Bemühen trägt insbesondere auch der vorgestellte integrative Beratungsansatz Rechnung. Er unternimmt den Versuch, Psychoanalyse, humanistische Psychologie, Selbstmanagement-

ansätze, Empowerment und Handlungstheorien zu vereinen getreu der Philosophie: „...vom Verhalten über das Tun zum Handeln.“ Die daraus abgeleiteten Forderungen gipfeln in der Aussage nach einer kooperativen Beziehungsarbeit.



Die Lebensweltorientierung in der Beratung erfährt durch die aktuellen politischen Entwicklungen z.B. im Zusammenhang mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe eine besondere Aktualität und Brisanz. Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen müssen in ihrem Gesamtlebenszusammenhang betrachtet werden, auch und insbesondere unter der Überschrift „Empowerment“ bzw. Ressourcenorientierte Beratung, der dieses Buch ebenfalls grundlegende Aussagen widmet.

Gegen Ende die IX. Kapitels erfolgt ein Ausblick auf die lösungsorientierte Beratung und eine kritische Würdigung der sich im Zusammenhang mit Biografiearbeit immer stärker entwickelnden narrativen Methoden.

Das Kapitel X setzt sich mit Beratungsmethoden und Beratungsforschung auseinander, wobei es nicht im engeren Sinne um eine Methodendiskussion gehen kann. Der Beratungsbeziehung wird ein eigenes Kapitel gewidmet und die zentrale Bedeutung der Anfangssituation herausgestellt.

Beratungsforschung hat es in der Vergangenheit nicht geschafft, eine allumfassende theoretische Grundlage für alle Ausgestaltungsformen von Beratung zu liefern. Daher genießt die angewandte Praxis eine hohe Autonomie, würde jedoch durch entsprechende Forschungsvorhaben eine breitere Verankerung und damit eine bessere Absicherung erfahren. Hilfreich sind die begonnenen Ansätze, Qualitätssicherung über angemessene Verfahren zu realisieren. Evaluationsstudien und das Abbilden von Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sind zweifelsohne Schritte in die richtige Richtung.

Die Beiträge im Kapitel XI antizipieren die unterschiedlichen Beratungsangebote im Verlauf der persönlichen und beruflichen Biographie eines Menschen. Beratungsdienstleistungen werden Lebensaltern und Transitionen zugeordnet und das jeweilige Handlungsfeld teils theoretisch, teils mit praktischen Beispielen beschrieben. Themen wie Mediation, Schwangerschaftskonfliktberatung, genetische Beratung, Trauer und Beratung greifen die weiteren Verästelungen in persön-

lichen Entwicklungsprozessen auf und bieten auf diese Weise eine gelungene Abrundung.

Zwei zentralen Themen widmet sich das XII. Kapitel:

- Gesetzliche Grundlagen von Beratung und
 - Finanzierung von Beratung
- Im Sinne eines Ausblicks auf die künftigen Angebote und Strukturen von Beratung wird eindeutig

formuliert, dass es von den politischen und rechtlichen Vorgaben einerseits und den finanziellen Ressourcen in Deutschland andererseits abhängen wird, ob Beratung auch in Zukunft weiterhin so vorgehalten werden kann, dass sie ihrer unbestritten hohen Bedeutung auch gerecht werden wird.

Ein besonderer Hinweis gilt dem Anhang, der die zukünftigen Ausrichtungen von Beratung abbildet, die „Frankfurter Erklärung zur Beratung“ und die „Erklärung der AG Beratungswesen“.

In beiden Bänden ist es gelungen, die aktuellen Entwicklungen der Beratungsarbeit in ihrer Vielfalt abzubilden und eine innere Logik entstehen zu lassen. Daher sind sie den Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis eine nützliche Quelle, den eigenen Blick auch auf bisher eher weniger im Mittelpunkt stehende Handlungsfelder ausweiten zu können und neue Netzwerke entstehen zu lassen.

Band 2:
Ansätze und Methoden
2004, 712 Seiten,
46.- €
ISBN 3-87159-049-5

Siglinde Bohrke- Petrovic
Diplomverwaltungswirtin

lehrt Beratung an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim

E-mail: Siglinde.Bohrke-Petrovic@arbeitsagentur.de



Barbara Spregard
Diplompädagogin

lehrt Beratung an der Fachhochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim

E-mail: Barbara.Spregard@Arbeitsagentur.de



IAB Forum – ein neues Medium zum Wissenstransfer

von Karl-Heinz P. Kohn

Vieles ist in Bewegung in den und rund um die Institutionen der Arbeitsmarktpolitik. Veränderungen durchläuft seit einiger Zeit auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Obwohl es von der Bundesagentur für Arbeit getragen wird, haben die Forscherinnen und Forscher sich dort als unabhängige und konstruktiv-kritische Geister erwiesen und damit auch einen guten Ruf in der Wissenschaftsmeinde erarbeitet. Gleichzeitig liefern sie seit Jahren praxisrelevantes Wissen für die Akteure in der Arbeitsmarktpolitik, in der Beratung und in der Vermittlung.

Mit einer neuen Organisation der Forschungsschwerpunkte im IAB hat sich auch die Palette der Publikationen des Instituts verändert. Wurde schon vor kurzem die wissenschaftsorientierte Zeitschrift, die früheren *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, ein wenig strichschneller gestaltet und zur *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)*, so hat das Institut jetzt auch wieder ein Medium herausgebracht, das sich gezielt dem Wissenstransfer in die unterschiedlichen Felder der Praxis des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik widmet.

Wie gewohnt bei den Publikationen des IAB wird auf die Exaktheit und Überprüfbarkeit der

vermittelten Ergebnisse dabei nicht verzichtet. Aber das Magazin kommt konsumierbarer und deutlich sinnlicher gestaltet auf den Schreibtisch als die üblichen Medien aus Forschungsinstituten. Aussagefähige Grafiken bleiben im Mittelpunkt der Ergebnisberichte, aber auch die metaphorische Illustration zieht ein, und die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAB erhalten ein Gesicht.

Das *IAB Forum* kann deshalb durchaus auch einmal seinen Weg weg vom Arbeitstisch und mit in den Lesesessel daheim finden. Es soll zweimal jährlich erscheinen und in jedem Heft neben Berichten aus der gesamten Breite der Institutsarbeit jeweils einem ausführlichen Schwerpunktthema gewidmet werden. In der Erstausgabe des Magazins sind das folgende Themen:



Arbeitsmarktreformen – Die Instrumente im Zusammenspiel

- *Personal-Service-Agenturen –
Start unter ungünstigen Voraussetzungen*
- *Leiharbeit in der Praxis –
Nach wie vor kein Hit*
- *Kündigungsschutz –
Nicht kleckern, sondern klotzen*

- *Im internationalen Vergleich –
So reformieren unsere Nachbarn und
Partner ihren Arbeitsmarkt*
- *Better data help a lot –
Evaluationsforschung im Aufwind*
- *Das SGB II –
Neue Aufgaben für die Wirkungsforschung*

Das Magazin kostet 5 Euro pro Ausgabe; Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit können es - wie alle IAB-Medien - kostenlos beziehen.

Gerade in dieser Zeit der Neugestaltung und Neuverortung von Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsvermittlung wird der Bedarf an fundierten Grundlagen für die Analyse des Marktes und des Effektes beim Instrumenteneinsatz noch wichtiger – für die Akteure in der Bundesagentur, aber auch für die Vielzahl derer, die sich gegenwärtig neu mit diesen Themen vertraut machen wollen und sollen, bei den Kommunen, in den Arbeitsgemein-

schaften zur Durchführung des SGB II, aber auch in den Länder- und Bundesorganen.

Schade nur, dass es das IAB Forum nur im Print gibt. Eine Online-Fassung für das Internet ist nicht vorgesehen. Wir hoffen aber, dass das IAB seine Übung in Kundenservice fortsetzt und zumindest die zentralen Ergebnisgrafiken und -daten (wie schon bei den wichtigen und zum Glück weiter geführten *IAB Kurzberichten*) ins Netz stellt. Schließlich gehören die Grafiken des IAB zu den am häufigsten multiplizierten Wissensbausteinen der Arbeitsmarktforschung. Und das ist auch gut so.

Karl-Heinz P. Kohn

**lehrt Arbeitsmarkt
(Statistik, Theorie, Politik und Beratung)
an der Fachhochschule der
Bundesagentur für Arbeit
in Schwerin**



Veranstaltungshinweise

Professionelle Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung braucht die ständige Fortbildung in einem breiten Spektrum methodischer, wirtschafts- und berufskundlicher sowie bildungs- und sozialpolitischer Themen. Deshalb sollen

entsprechende Veranstaltungshinweise besonders auch hierfür Anregungen geben. Auch hier – wie in allen anderen Rubriken der iBB – sind Hinweise und Beiträge aus der Leserschaft herzlich willkommen. (KK)

Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher – insbesondere mit Migrationshintergrund.

21.- 22.02.2005 in Bonn

Quelle: www.Deutscher-Verein.de

Die Chancen für benachteiligte Jugendliche insbesondere mit Migrationshintergrund, eine erfolgreiche Schul- und Berufsausbildung zu absolvieren, sind eingeschränkt. Um Chancengleichheit zu realisieren, haben Bund, Länder, Kommunen, Arbeitsverwaltung und die Europäische Union eine Fülle von Maßnahmen entwickelt, um die berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener zu fördern.

In der Veranstaltung werden die neuen Förderstrukturen in der Berufsausbildungsvorbereitung sowie die Auswirkungen von Hartz IV auf die Berufsausbildung thematisiert. Gefragt wird, wie die neuen Konzepte umgesetzt werden und wie ihre Erfolgchancen zu beurteilen sind. Für die Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden Konzepte vorgestellt, die ihre Motivation, Lebenslage und Perspektiven berücksichtigen. Zielsetzung ist, in einen differenzierten Erfahrungsaustausch einzutreten, um die Arbeit zu qualifizieren,

Modelle bekannt zu machen und erfolgreiche Ansätze zu implementieren.

Ausgewählte Programmpunkte:

- Berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – Aktuelle Situation und Perspektiven (Dagmar Beer-Kern, Büro der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Berlin)
- Hartz IV – Darstellung wesentlicher Aspekte und Zielsetzungen, unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihres Zuganges zu SGB II und SGB III (N.N., Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg)

Kosten: 104 € ohne Unterkunft und Verpflegung (kann bei der Tagungsstätte zusätzlich gebucht werden)

Telefonische Auskunft: (0 30) 6 29 80-605 / -606 / -607

Fachforum ARGE und Optionskommunen als Auftraggeber für Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen

10.03.2005 in Essen

Quelle: hiba (www.hiba.de)

Mit dem In-Kraft-Treten des SGB II sind nicht mehr die Arbeitsagenturen, sondern die von diesen und den Kommunen gebildeten Arbeitsgemeinschaften (ARGE'en) und die entsprechenden Einrichtungen der Optionskommunen Auftraggeber für Qualifizierung und Beschäftigung, soweit es sich um Langzeitarbeitslose handelt.

Welche Konsequenzen hat das für die Träger der Beschäftigungsförderung und für ihre Arbeit?

Wie lassen sich die Vorgaben „individuelle und zeitnahe Förderung“ einerseits und „bezahlbare Maßnahmen“ andererseits vereinbaren?

Wie wird der laufende Zugang zu den Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sicher gestellt?

Laufen diese Maßnahmen völlig separat von den Qualifizierungsmaßnahmen nach SGB III im Auftrage der Arbeitsagenturen, oder bilden

diese das „Auffangbecken“ für Maßnahmen nach SGB II?

Werden „Doppelstrukturen“ entstehen, oder lassen sich diese vermeiden?

Wie wirkt der Fallmanager in die Maßnahmen hinein?

Müssen die Träger jedes „Fehlverhalten“ der TeilnehmerInnen wegen des „Forderns“ (u.a. Leistungskürzung) melden, statt dieses pädagogisch bearbeiten zu können?

Ist die Bildungsbegleitung nach der „Neuen Förderstruktur“ für die Berufsvorbereitung Praxisbeispiel für das Verhältnis zwischen ARGE/Optionskommune und Träger?

Auf diese und ähnliche Fragen wird in diesem Fachforum eingegangen werden als Referent/innen und für das Podium Vertreter/innen der Arbeitsagentur, einer ARGE, einer Optionskommune und der Beschäftigungsförderungsträger teilnehmen.

Telefonische Rückfrage unter
(0221) 13 91 32 0.

Seminar Coaching-Kompetenz für Sozialpädagogische und Bildungsbegleitung, Fallmanagement und Transferberatung

14. - 16.03.2005 in Essen

Quelle: hiba (www.hiba.de)

Das Coaching-Konzept - bekannt aus dem Sport- und dem Manager-Coaching - etabliert sich gegenwärtig im Bereich der beruflichen Begleitung und Integration. Was - so die Frage - kann Coaching hier bewirken? Was unterscheidet diese berufliche Rolle von den anderen? Wie im Sport oder im Managementbereich fungiert der Coach als "Sparringspart-

ner". Mit dem Ziel der beruflichen Qualifizierung und Integration liegt der Fokus auf dem "inner game" einer Person, auf dem nicht Sichtbaren, das einen Menschen wesentlich steuert, antreibt oder auch begrenzt bzw. ausbremst.

Zukunftsangst, Unsicherheit über die eigene Wirksamkeit, Überforderungs- und Stress-

symptome, ein nicht ausreichend geregeltes Selbst- und Stressmanagement, der Rückfall in "bewährte" Gewohnheiten, all das und vieles mehr, was sich "innerlich" abspielt, sind Fallstricke für eine gelingende berufliche Integration. Der Coach hinterfragt, klärt, unterstützt, erarbeitet mit dem Coachee realistische Ziele und Lösungen, damit dieser einen sicheren "Stand" gewinnt. Der Coach hat eine fragende Grundhaltung und arbeitet lösungs- und zielorientiert. Methoden aus der systemischen Beratung, berufsbiografischen Orientierungsverfahren wie auch kreative Methoden werden im Coaching-Prozess integriert. Coaching-Kompetenz bewirkt eine Reduzierung integrationshemmender Risiken und fördert durch die konsequente Lösungs- und Zielorientierung Orientierung und damit auch Motivation.

Ziel

Sie erwerben grundlegende theoretische und praktische Kenntnisse zur Durchführung von Coachingsequenzen in ihrer Praxis.

Themen

Grundlagen des Coaching-Modells - Ziele, Prinzipien, Coachrolle und Rollenanforderungen, Coaching-Dialog als zentrales Instrument, Methoden und Techniken des Coachings (Systemische Beratung / Gestaltberatung). Durchführung exemplarischer lösungs- und zielorientierter Coaching-Sequenzen

Methoden

Kurzvortrag, Gruppenarbeit, Partner-Coaching, Szenische Darstellungen / Rollenspiel

Trainer/in

Mechthild Bertram | Gabi van Dyk

Beitrag pro Person

450,- € zzgl. MwSt

Telefonische Rückfrage unter
(0221) 13 91 32 0.

Arbeit als Tor zur Integration - Tagung zum UN Tag gegen Rassismus

17. 03.2005 in Düsseldorf

Quelle: www.Migration-Online.de

Ziel der Tagung ist es, die große Bedeutung der Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich zu machen. Arbeit ist zentraler Faktor der gesellschaftlichen Integration.

Ungleichbehandlung bei Einstellung und Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen dazu, dass Unternehmen und Organisationen Begabungen und potentielle Fähigkeiten vorenthalten werden. Dies schadet den Betroffenen, aber auch den Betrieben und der Gesellschaft.

Es ist notwendig, die berufliche Qualifikation von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, um ihnen bessere Perspektiven auf einem sich verändernden Arbeitsmarkt zu eröffnen. Es ist aber ebenso notwendig, bereits vorhandene Qualifikationen – auch abseits

formaler Abschlüsse – zu erkennen und weiter zu entwickeln.

Viele Migrantinnen und Migranten bieten darüber hinaus nicht nur Zweisprachigkeit, sondern auch müheloses Bewegen in verschiedenen Kulturen, das in Betrieben genutzt werden könnte.

Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt herzustellen bedarf es der Anstrengung aller Akteure. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, MigrantInnen und Aufnahmegesellschaft, Vertreter aus Politik und Wissenschaft müssen sich gemeinsam damit auseinandersetzen und handeln.

Das Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerk e.V. möchte mit seiner Tagung dazu beitragen.

Programm:

11:00 Uhr

Begrüßung

Leo Monz, DGB Bildungswerk, Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung

11:15 Uhr

Arbeit als Tor zur Integration

Prof. Dr. Phil Martin, University of California

12:15 Uhr

Integration mit aufrechtem Gang

Dr. Klaus Lefringhausen, Integrationsbeauftragter der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

13:15 Uhr

Mittagspause

14:00 Uhr

Diskussionsrunde

Integration durch Qualifikation

Einleitendes Referat: Jürgen Schröder, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (angefragt)

Seyhan Savas, Betriebsrat ThyssenKrupp Stahl AG

NN, Gewerkschaften

NN, Arbeitgeberverband

16:00 Uhr

Schlusswort

Jens Nieth, DGB Bildungswerk, Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung

Konferenzsprache: deutsch

Kosten:

Teilnahmebeiträge werden nicht erhoben.

Kosten für angebotene Verpflegung übernimmt der Veranstalter.

Die Reisekosten werden unabhängig von der Wahl des Verkehrsmittels pauschal mit einem Zuschuss vergütet. Grundlage ist die einfache km-Entfernung vom Wohnort zum Tagungsort

lt. Deutsche Bahn:

Bis 250 km kein Zuschuss

Bis 400 km 30 €

Bis 550 km 40 €

Über 550 km 50 €

Anmeldung kann online über die Veranstaltungsrubrik bei www.Migration-Online.de vorgenommen werden.

Tagesseminar

Konzept: Entscheidungstraining zur beruflichen Orientierung

Inhalt - Ablauf - Methoden

17.03.2005 in Mülheim

Quelle: hiba (www.hiba.de)

Die wesentliche Grundlage für eine nachhaltige berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist das Treffen einer realisierungsfähigen, mit den eigenen Wünschen und Neigungen zu vereinbarenden Berufswahlentscheidung. Eine wichtige Praxisaufgabe in beruflichen Integrationsmaßnahmen besteht deshalb darin, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Hilfestellungen anzubieten, um relativ kurzfristig die Entwicklung tragfähiger berufliche Perspektiven zu unterstützen.

In diesem Tagesseminar wird den TeilnehmerInnen ein vollständiges Konzept zur Durchführung eines beruflichen Entscheidungstrainings vorgestellt. Ziel dieses Entscheidungs-Trainings ist es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu helfen, systematisch an ihrer beruflichen Orientierung zu arbeiten. Den Ausgangspunkt bilden vorrangig die Motivlagen und die Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und erst in zweiter Linie die eigenen Fähigkeiten. Denn: Bevor die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich da-

mit auseinander setzen, was sie können, sollten sie eine Vorstellung davon entwickeln, was sie überhaupt wollen. Dabei sollen sie auch und vor allem lernen, zwischen Traumberufen und Berufen, die mit den eigenen Wünschen und Vorstellungen kompatibel sind, zu unterscheiden. Auf diese Weise wird die Fixierung auf stereotype Berufswünsche aufgeweicht und die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden zur gezielten aktiven Suche nach alternativen beruflichen Möglichkeiten motiviert.

Ziel

Die TeilnehmerInnen erhalten Gelegenheit, einzelne Kurselemente selbst exemplarisch zu erproben. Es bleibt ihnen dann freigestellt, das

Trainingskonzept in seiner Gesamtheit zu übernehmen oder teilweise bzw. modifiziert anzubieten.

Themen

Das vorgestellte zweiteilige Trainingskonzept umfasst eine detaillierte Ablaufplanung sowie genaue Beschreibungen der eingesetzten Methoden und Übungen.

Methoden

Vortrag, exemplarische Übungen, Diskussion

Trainer/in

Mechthild Bertram | Gerhard Tinnefeldt
Beitrag pro Person
110,- € zzgl. MwSt

Islam in der Arbeitswelt

10. – 15.04.2005 in Berlin-Wannsee

Quelle: www.Migration-Online.de

Die Zahl der MitbürgerInnen islamischen Glaubens hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen. Das Bedürfnis der in Deutschland lebenden Muslime und Muslima, ihren Glauben auszuüben, trifft bei vielen auf Skepsis. Islam wird dabei häufig mit Fundamentalismus und Unterdrückung gleichgesetzt. Das Seminar hat zum einen das Ziel, Basisinformationen über den Islam zu erlangen, um eine sachliche Diskussion zu ermöglichen. Das vermittelte Wissen unterstützt die vom BetrVG vorgeschriebenen Aufgaben zur Ein-

gliederung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern (BetrVG § 75.1 / §80.1,7) und hilft diese in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

Anmeldung kann online über die Veranstaltungsrubrik bei www.Migration-Online.de vorgenommen werden. Telefonnummer des Veranstaltungsortes, des ver.di-Bildungszentrums Berlin-Wannsee: (030) 806713-0

Fortbildungsveranstaltung

“Anspruchshaltung und wie gehe ich damit um ”

23. – 24.04.2005

Quelle: www.dvb-Fortbildung.de

Veranstalterin:
Regionalgruppe NRW des
Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung

c/o
Heinz Böhnert, Heckenweg 27, 53797 Lohmar
Tel. 022 41/38 35 08,
E-Mail: h.boehnert@gmx.de

Interkulturelles Training – Kompaktkurs

29.05, - 03.06.2005 in Hamburg-Sasel

Quelle: www.Migration-Online.de

Um andere Lebensweisen und Wertvorstellungen nachvollziehen zu können, ist es notwendig, sich in andere hineinzusetzen. Dadurch können Vorurteile abgebaut werden, die Diskriminierung aufgrund des "Anders-Seins" wird deutlich.

Ziel ist die Erweiterung der Handlungskompetenz im Berufsleben und /oder im Alltag und die gemeinsame Entwicklung alternativer Handlungskonzepte. Mit unterschiedlichen Methoden werden die TeilnehmerInnen intensiv darin unterstützt, ihre Handlungsspielräume zu erweitern.

Das vermittelte Wissen unterstützt die vom BetrVG vorgeschriebenen Aufgaben zur Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer und zur Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Arbeitnehmern (BetrVG § 75.1 / §80.1,7) und hilft diese in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

Anmeldung kann online über die Veranstaltungsrubrik bei www.Migration-Online.de vorgenommen werden. Telefonnummer des Veranstaltungsortes, des DGB-Bildungszentrums Hamburg-Sasel: (040) 606706-0

Fallmanagement in der Praxis der Jobcenter

26. - 29.09.2005 in Berlin-Wannsee

Quelle: www.Deutscher-Verein.de

Zielgruppe: Leitende Mitarbeiter/innen in Jobcentern

Das Fallmanagement ist ein wichtiges – wenn nicht sogar das wichtigste – Kernelement der Hartz IV-Reform. Von dessen Qualität wird es entscheidend abhängen, dass nicht nur das Prinzip des Forderns, sondern auch das Prinzip des Förderns im Interesse der betroffenen arbeitslosen Menschen umgesetzt wird. Der Deutsche Verein hat deshalb schon frühzeitig Empfehlungen zu Qualitätsstandards für das Fallmanagement erarbeitet.

Auf der Grundlage dieser Empfehlungen soll die Tagung ein Forum bieten für die Weiter-

entwicklung der Praxis in den Jobcentern. Dabei werden ggfs. neuere wissenschaftliche Erkenntnisse ebenso berücksichtigt wie die dann vorliegenden Erfahrungen aus Modellprojekten.

Die Inhalte der Veranstaltung werden kurzfristig festgelegt, um den aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Kosten: 174 € ohne Unterkunft und Verpflegung (kann bei der Tagungsstätte zusätzlich gebucht werden)

Telefonische Auskunft: (0 30) 6 29 80-605 / -606 / -607

Impressum

verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Karl-Heinz P. Kohn

Adresse der Redaktion:
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

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

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



*Deutscher Verband für Bildungs- und Be-
rufsberatung e.V.* Dieser Interessenver-
band 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 informie-
ren unter: www.Berufsberater.net .