



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 3 vom 1. 3. 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Frauen erhalten immer noch weniger Lohn als Männer

*Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB) vom 25.02.2005*

Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nur zum Teil durch Unterschiede in der Ausbildung oder der Tätigkeit zu erklären. Bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und im gleichen Betrieb verdienen Frauen immer noch 12 Prozent weniger als Männer, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herausgefunden.

Im Durchschnitt war der Lohn von vollzeitbeschäftigten Frauen in den alten Bundesländern im Jahr 2001 um etwa 24 Prozent geringer als der Lohn von Männern. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist den Ursachen dieses Lohnunterschieds nachgegangen.

Ein Teil des Lohnunterschiedes ist damit zu erklären, dass Frauen häufiger in Berufen oder Betrieben arbeiten, in denen ein unterdurchschnittlicher Lohn bezahlt wird. Innerhalb des gleichen Berufes verdienen Frauen im Durchschnitt um 22 Prozent weniger als Männer: Anders als oft vermutet wird, ist der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen also weniger ein Unterschied zwischen "Frauenberufen" und "Männerberufen", sondern ein Unterschied innerhalb von Berufen. Zwischen Männern und Frauen mit gleichem

Inhalt

Frauen erhalten immer noch weniger Lohn als Männer	1
Editorial	3
Eignungsdiagnostische Instrumente zur Optimierung der Personalauswahl – welchen Aussagewert haben sie und welche verwenden die Unternehmen?	4
Bildungsbarometer: Schuld an den schlechten Pisa-Ergebnissen ist die Politik, und Studiengebühren verstärken die soziale Auslese	9
Kinderbetreuung in Deutschland Die ungleichen Schwestern	12
Verband kritisiert Rotstift der Bundesagentur bei Fortbildung	14
Ich-AGs: Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite	14
Deutscher Film boomt	16
„Fit für die Arbeitswelt“ Studienbegleitendes Trainingsprogramm für Studierende der Universität des Saarlandes	17
Einser-Inflation: Sind die Noten akademischer Abschlüsse vergleichbar?	19
Ein öffentlich finanziertes Angebot an Bildungs- und Berufsberatung ist unverzichtbar - Fuldaer Programm des dvb	20
Berufs-Komiker	21
Maschinenbau stockt Personal auf	22
Im Zweifel entscheiden die Arbeitsamtsärzte	24
Arbeitsfähigkeit wird für den Bund zur Last	24
Kontrolle erlebt eine Renaissance	26
Gute Beispiele zur Sicherung und Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern	28
Veranstaltungshinweise	29
Impressum	37

Beruf im gleichen Betrieb besteht noch ein

Unterschiede in der Ausbildung und dem Lebensalter spielen bei den Lohnunterschieden ebenfalls eine Rolle. Wenn Personen mit gleicher Ausbildung und gleichem Alter im gleichen Betrieb verglichen werden, beträgt der Lohnunterschied aber immer noch etwa 12 Prozent. "Im internationalen Vergleich ist dies recht hoch. Forschungsergebnisse aus den USA und Skandinavien zeigen, dass dort so gut wie keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb zu finden sind", bemerkt der IAB-Forscher Hermann Gartner, der die Studie gemeinsam mit dem Konstanzer Soziologieprofessor Thomas Hinz durchgeführt hat.

Der festgestellte Lohnunterschied von 12 Prozent lasse sich teilweise auf weitere, in der Studie nicht erfasste Faktoren zurückführen: Beispielsweise wurden nur Tagesverdienste verglichen. Männer machen aber in einem höheren Ausmaß als Frauen Überstunden, so dass die längere tatsächliche Arbeitszeit einen Teil des Lohnunterschiedes erklärt. Auch seien innerhalb der Berufe hierarchische Abstufungen denkbar: So können etwa auch bei gleichem Beruf Männer häufiger als Frauen

Lohnunterschied von 15 Prozent.

Gruppenleiter sein und daher besser entlohnt werden. Diese Vermutung werde dadurch bekräftigt, dass innerhalb der Gruppe der Führungskräfte und Wissenschaftler, bei denen die Hierarchien flacher sind, auch die Lohnunterschiede nur 5 bis 7 Prozent betragen. Die Arbeitsmarkt-Experten nehmen zudem an, dass ein deutlicher Teil des Lohnunterschieds durch Erwerbsunterbrechungen zu erklären sei, etwa wegen einer Erziehungspause. Diese sind bei Frauen häufiger zu beobachten und mindern die Berufserfahrung und damit den Lohn. Die geringere Entlohnung von Frauen beruhe somit vermutlich weniger auf finanzieller Ungleichbehandlung im Einzelfall, sondern vor allem auf strukturell angelegten Mechanismen, die Frauen seltener als Männer in besser bezahlte Positionen gelangen lassen.



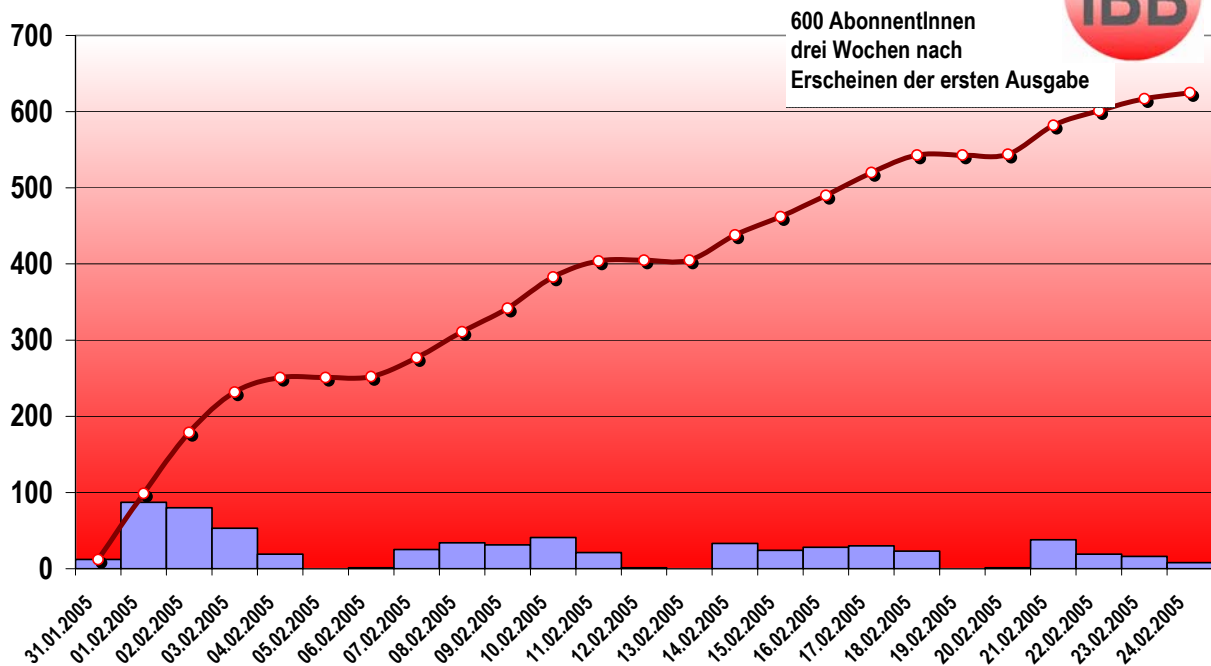
Die Studie ist unter
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0405.pdf> online verfügbar.

Editorial

Die Zahl der Abonnentinnen und Abonnenten der *iBB* steigt stetig. Mehr als 600 sind es zurzeit, und täglich kommen neue hinzu – und unterstreichen damit ihren Bedarf für ein Medi-

um, das Beraterinnen und Berater mit einer vitalen Quelle versorgt: Informationen auf der gesamten Palette des fachlichen Wissens.

Zugänge und Stand der *iBB*-Abonnements



An den E-Mail-Adressen der Abonnenten lässt sich ablesen, dass die Mehrzahl bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitet, auch einige Berufsinformationszentren sind dabei, die sich noch nicht aufgegeben haben. Aber einige Leser finden sich auch im Bereich hochschulischer Studienberatung, selbstständiger Berufsberater und Bildungsträger.

Erfreulicher Weise gibt es auch schon die ersten Zusendungen von Originalbeiträgen aus dem Kreis der Leserschaft. Und hier hat die Redaktion nun noch einen Wunsch: Um das gesamte Spektrum der Bildungs- und Berufsberatung einzufangen, wäre es schön, wenn es mehr Zusendungen würden aus dem Bereich der Beratung von Erwachsenen, die

schon Erfahrung in der Arbeitswelt gesammelt haben und nach neuen Herausforderungen und Erfüllungen suchen oder vor ihrer beruflichen Rehabilitation stehen.

Die LeserInnen möchten wir bitten, die *iBB* besonders auch Kollegen aus diesen Bereichen bekannt zu machen. Und dabei gilt wie immer: Senden Sie den Link zu dieser Ausgabe (www.Kohnpage.de/iBB/03.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. 4.

Informationen

Eignungsdiagnostische Instrumente zur Optimierung der Personalauswahl – welchen Aussagewert haben sie und welche verwenden die Unternehmen?

Mag sein, dass so manche Idee zur Beratung von Unternehmen durch BerufsberaterInnen auch deshalb schon in ihren Anfängen stecken bleibt, weil man glaubt, den Unternehmen könne man eigentlich nichts Neues sagen. Die Betriebsforschung zeigt aber immer wieder, wie groß eigentlich der Beratungsbedarf von Unternehmen ist. So zeigt sich zum Beispiel erstaunlicher Weise, dass bei der Personalauswahl häufig ganz unsystematisch die möglichen Instrumente angewendet werden. Oder dass man auf die aktuellen Kosten unterschiedlicher Auswahlmethoden fixiert bleibt, wo es doch mit der Einstellung von Personal um höchst nachhaltige Investitionsentscheidungen geht.

Wenn also Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte mit den Arbeitgebern über die Methoden der Personalauswahl ins Gespräch kommen, kann es nicht nur Fortschritte geben bei der differenzierteren Beschreibung des Anforderungsprofils für eine vakante Stelle. Es lässt sich auch besser planen, wie man die Auswahl geeigneter Bewerber gemeinsam angehen kann und welche zusätzliche Unterstützung die Fachdienste geben können. (KK)

Von Christian Saar

Die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der beschäftigten Arbeitnehmer haben einen großen Anteil an dem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Diese Tatsache erfordert neben einer nachhaltigen Personalpolitik auch eine exzellente Personalauswahl, denn Mitarbeiter verlassen aus den un-

terschiedlichsten Gründen die Unternehmen und müssen ersetzt werden (Fluktuation). Die Einstellung von neuen Arbeitnehmern wird aber auch notwendig, wenn in einem Unternehmen neue Tätigkeitsfelder geschaffen werden. Welche Anforderungen auf einer vakanten Stelle an einen Arbeitnehmer gestellt werden, wird im Idealfall durch die Personalabteilung und die beteiligte Fachabteilung in einem Anforderungsprofil detailliert fixiert. Die Problematik der Personalauswahl besteht darin, aus einem Pool von Bewerbern denjenigen auszuwählen, dessen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (Qualifikationen) die größte Kongruenz mit dem erstellten Anforderungsprofil aufweisen. Die Personalauswahl hat auf der einen Seite eine ganz elementare Bedeutung für den Wertschöpfungsprozess in einem Unternehmen, auf der anderen Seite ist mit ihr aber auch immer ein monetärer Aufwand verbunden. Die Kosten für das Auswahlverfahren bei einer externen Personalbeschaffung schlagen schnell mit 15.000 € (ohne Kosten für die Durchführung eines Assessmentcenters) zu Buche (Saar, 2004). Um die Wirksamkeit der Personalauswahl zu erhöhen, stehen dem Personalmanagement grundsätzlich eine Vielzahl eignungsdiagnostischer Instrumente zur Verfügung. Wie gut ein Instrument für die Personalauswahl wirklich geeignet ist, lässt sich anhand von Gütekriterien herleiten. Die klassischen Gütekriterien der psychologischen Forschung sind die Objektivität, die Reliabilität und die Validität. Neben diesen Kriterien werden in der Literatur zur Thematik der Personalauswahl auch die Praktikabilität und die Akzeptanz der Verfahren betrachtet. Diese Kri-

terien sind für die psychologische Forschung keine Bewertungskategorien. In der Praxis der Personalauswahl spielen diese ganz pragma-

Praktikabilität

Die Praktikabilität wird in der Literatur unterschiedlich definiert. So verstehen Schuler [u.a.] (1993) die Praktikabilität als Teil einer betriebswirtschaftlichen Nutzen–Kosten–Analyse. Hierbei werden die durch die Nutzung eines bestimmten Verfahrens entstehenden Kosten ins Verhältnis gesetzt zu dem nach der Einstellung erwirtschafteten Rentabilitätswachst durch einen nach dieser Methode ausgewählten Arbeitnehmer. Schneider (1995)

Akzeptanz

Die Akzeptanz meint die Wirkung eines Verfahrens auf die Bewerber. Für die Unternehmen ist die Akzeptanz relevant, weil es die Vermutung gibt, dass die eingesetzten Auswahlmethoden die Bewerberquote beeinflusst (Poortinga, 1982). Eine durchgeführte Befragung an Stuttgarter Hochschulen ergab beispielsweise, dass 55% der Studierenden meinten, durch Eignungstests könnten ihre Fähigkeiten nicht erfasst werden. Die Testsituation wurde von 44% als unangenehm beschrieben und 30% der Befragten bewerteten dieses Verfahren grundsätzlich negativ. Allerdings dürfte der Einsatz von, auf Seiten der Bewerber, weniger beliebten Auswahlmethoden in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und der damit verbun-

Objektivität

Die Objektivität beschreibt, in welchem Maße die Ergebnisse eines Verfahrens unabhängig von der Person sind, die das Verfahren anwendet. Die Objektivität gibt somit Aufschluss darüber, inwieweit subjektive Beurteilungen ein Verfahren beeinflussen. Mögliche Beurteilungsfehler können durch eine gestörte Wahrnehmung verursacht sein. Die Wahrnehmung ist eine erhebliche Fehlerquelle im personellen Auswahlprozess. Eine Verzerrung der Wahrnehmung kann durch Beurteilungsschemata

tischen betrieblichen Gesichtspunkte aber eine gewichtige Rolle.

hingegen sieht in der Praktikabilität mehr die Problemlosigkeit der Durchführung und Entwicklung als die Wirtschaftlichkeit eines Verfahrens. Allerdings dürften sowohl die Kosten als auch die problemlose Anwendung eines Verfahrens eine wichtige Rolle für die Unternehmen spielen, zumal die beiden Aspekte in der Praxis eng miteinander verbunden sind.

denen geringen Arbeitskräftenachfrage, die Bewerberzahl *im Regelfall* nicht beeinflussen. Schneider (1995) befürchtet hingegen, dass der Einsatz von weniger akzeptierten Verfahren eine unsachliche Darstellung der Auswahlpraxis durch die gescheiterten Bewerber bedingt und so das Unternehmensimage negativ beeinflusst. Für Unternehmen, die mehrmals pro Jahr Auswahlverfahren mit relativ vielen Bewerbern durchführen, hat dieser Aspekt zweifelsohne eine große Bedeutung. Dieser Argumentation folgend hat die Akzeptanz eines Verfahrens ebenso wie die Praktikabilität eine auffallende praktische Bedeutung für die Personalauswahl.

wie dem Halo-Effekt, dem Sympathie-Effekt, den ersten Eindruck, der Negativ-Verzerrung, dem Milde-Effekt, der Projektion, dem Kontrastphänomen oder der Stereotypisierung (Werner, 2003) erfolgen. Diese Fehlerquellen können durch den Einsatz von geschultem Personal und eignungsdiagnostischen Verfahren, die eine hohe Objektivität besitzen, verringert oder vermieden werden.

Reliabilität

Die Messung von persönlichen Merkmalen ist mit Fehlern behaftet, den Grad der Fehlerfreiheit bezeichnet man als Reliabilität. Die Reliabilität wird als Zahl zwischen 1 (perfekte Messung) und 0 (komplett mit Zufallsfehlern) angegeben (Hunter u. Schmidt, 1998). Da es bei der Personalauswahl neben der Erfassung von fachlichen Qualifikationen auch um die Messung von persönlichen Merkmalen der Bewerber

geht, ist ein Wert von 1 nicht erreichbar. Ein Wert von 1 könnte nur erzielt werden, wenn eine wiederholte Messung eines Merkmals das gleiche Ergebnis, wie die erstmalige Messung ergeben würde, was aber praktisch ausgeschlossen ist (Eilles-Matthiesen [u.a.], 2002).

Validität

Die Validität wird im Deutschen als Gültigkeit bezeichnet. Die Validität versucht zu ermitteln, „[...] ob und wie gut ein Instrument das misst, was es zu messen vorgibt und welche Schlüsse aus einem Testergebnis gezogen werden können.“ (Eilles-Matthiesen [u.a.], 2002). Übertragen auf die Personalauswahl kann man den Begriff der Validität verstehen, als eine prognostische Größe, die versucht, die Gültigkeit oder die Brauchbarkeit eines Auswahlinstrumentes zu beschreiben, um einen späteren beruflichen Erfolg eines Arbeitnehmers in dem eingesetzten Tätigkeitsfeld, im Sinne des Unternehmens, vorhersagen zu können. Die Validität eines Instrumentes muss demnach aus Sicht der Unternehmen entscheidend sein, ob es für die Personalauswahl eingesetzt wird. Diese Aussage deckt sich mit der Interpretation von Hunter und Schmidt (1998), die in der Validität die wichtigste Eigenschaft einer eignungsdiagnostischen Methode sehen. Schuler

(2002) unterteilt die unterschiedlichen eignungsdiagnostischen Werkzeuge in zwei Gruppen. Die erste Gruppe beinhaltet die Instrumente mit geringer Validität, die zweite Gruppe mit höherer Validität (vgl. Tabelle). Er ordnet hierbei Verfahren, die über einen Korrelationskoeffizienten (r) von $.30$ verfügen, bereits den Verfahren mit höherer Validität zu und begründet diese Zuordnung damit, dass ab diesem Wert ein eignungsdiagnostisches Verfahren bereits einen großen Nutzen für den Anwender hat. In der Statistik werden Korrelationen von $r = .30$ jedoch nur als mittlerer Zusammenhang interpretiert. In der Literatur zur Thematik der Personalauswahl hat sich die Interpretation von Schuler jedoch etabliert und der überwiegende Teil der Autoren greift auf die statistischen Auslegungen von Schuler zurück.

Unterscheidung der unterschiedlichen Instrumente nach der prognostischen Validität

Verfahren geringer Validität	Verfahren höherer Validität
Bewerbungsunterlagen	Arbeitsproben
Arbeitszeugnisse, Referenzen	Leistungsbeurteilung (auch Probezeit)
Schulnoten* (für Berufserfolg)	Schulnoten (für Ausbildungserfolg)
Personalfragebogen	biographischer Fragebogen
unstrukturiertes Einstellungsinterview	strukturiertes, anforderungsbezogenes Einstellungsinterview, multimodales Interview**
Grafologische Gutachten	Assessmentcenter
allgemeiner Persönlichkeitstest	kognitiver Fähigkeitstest (Intelligenztest)
Alter*	Fachkenntnistest (Leistungstest)
Berufserfahrung*	Gruppendiskussion***
	berufsbezogener spezifischer Persönlichkeitstest

Quelle: leicht modifizierte Darstellung nach Schuler, 2002

* Das Alter, die Schulnoten (für Berufserfolg) und die Berufserfahrung sind keine Auswahlverfahren sondern Kriterien der Vorauswahl. Die Publikationen von Schuler haben einen starken Bezug zur Praxis und sollen dem Personalverantwortlichen helfen, ihre Personalauswahl zu optimieren. Vor diesem Hintergrund dürfte Schuler die Kriterien mit in seine Betrachtung aufgenommen haben, um zu demonstrieren, dass diese nur eine geringe Gültigkeit besitzen.

** Das multimodale Interview ist eine Sonderform des strukturierten Interviews und wurde deshalb vom Verfasser mit in die Tabelle aufgenommen.

*** Die Gruppendiskussion wurde vom Verfasser in die Tabelle aufgenommen. Nach Schuler [u.a.] (1993) weist die Gruppendiskussion eine maximale Validität von $r = .32$ auf und ist deshalb den Verfahren mit höher Validität zu zuordnen.

Aus empirischen Untersuchungen (z.B. Schuler [u.a.], 1993; Schneider, 1995; Saar, 2004) ist erkennbar, dass Instrumente, die von den Unternehmen häufig eingesetzt werden (Analyse der Bewerbungsunterlagen und unstrukturierte Interviews), nur über eine geringe Validität verfügen. Des Weiteren ist der Einsatz von gültigeren Verfahren (z.B. Assessmentcenter, Gruppendiskussion, Testverfahren) insbesondere auf die Gruppe der Führungskräfte beschränkt.

Die Analyse der Bewerbungsunterlagen, die fast von der Gesamtheit der Unternehmen als Auswahlinstrument eingesetzt wird, weist zwar nur eine geringe Validität auf, der Grund für die große Beliebtheit dieser Methode, dürf-

ten rein praktische Motive sein. Durch die Analyse der Bewerbungsunterlagen verringern die Unternehmen in einem ersten Schritt der Personalauswahl die Anzahl, der im weiteren Verfahren zu prüfenden Bewerber und reduzieren so den zeitlichen und monetären Aufwand des Rekrutierungsprozesses. Sicherlich wäre es unter Beachtung der entstehenden Kosten und des Zeitaufwandes unrealistisch, für jeden personellen Auswahlprozess unabhängig von der Eingruppierung der Vakanz, das sehr kostenintensive Assessmentcenter durchzuführen. Allerdings könnten vermehrt gültigere Verfahren, wie das strukturierte Interview, das multimodale Interview, die Gruppendiskussion oder die psychologischen Testverfahren un-

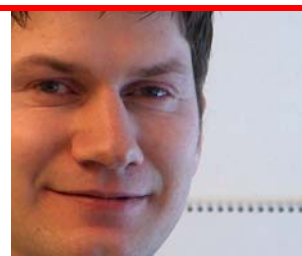
abhängig von der Dotierung der vakanten Stelle eingesetzt werden. Zunächst entstehen dadurch einmalige Kosten, zum Beispiel für das Erstellen eines standardisierten Leitfadens für ein strukturiertes Interview aber andererseits führt die Anwendung von validierten eignungsdiagnostischen Methoden zu einer erheblichen Zunahme der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten (Hunter u. Schmidt, 1998).

Diese Erkenntnisse können vor allem im Rahmen der Arbeitsmarktberatung (vgl. § 34 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch III) genutzt werden. Insbesondere der eingangs angesprochene Kostenaspekt der Personalauswahl dürfte für die Personalverantwortlichen der Unternehmen von besonderem Interesse und besonderer Relevanz sein. Des Weiteren verfügt die Bundesagentur für Arbeit mit dem psychologischen Dienst und dessen Dienstleistungsangebot über eine Organisationseinheit, die über anerkannte, erprobte und validierte eignungsdiagnostische Instrumente verfügt, welche auch im Vermittlungsprozess, wenn die Notwendigkeit besteht, genutzt werden können. Darüber hinaus verfügen auch die Beratungsfachkräfte mit ihren Fachkenntnissen, beraterischen Fähigkeiten und speziell mit den strukturierten Gesprächsleitfäden (RAT, Band 3) über Voraussetzungen die eine effektive Erstselektion ermöglichen. Grundlage für alle genannten Aspekte ist natürlich ein intensiver Kontakt zu den Arbeitgebern oder den Personalverantwortlichen der Unternehmen. Damit sich diese für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Beratungsfachkraft entscheiden und die im Anforderungsprofil festgehaltenen Qualifikationen umfangreich und detailliert mitteilen. Unabhängig davon ist und bleibt die Personalauswahl natürliche eine ur-eigene Aufgabe des betrieblichen Personalmanagement. Die vorliegenden Kenntnisse können die Beratungsfachkraft jedoch in die Lage versetzen, bei Bedarf, einen Rekrutierungs-

prozess konstruktiv und nachhaltig zu begleiten.

weiterführende Literatur:

- *Hunter, E. John und Schmidt, L. Frank, 1998: Messbare Personmerkmale: Stabilität, Variabilität und Validität zur Vorhersage zukünftiger Berufsleistung und berufsbezogenen Lernens, In: Potentialfeststellung und Personalentwicklung, Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie*
- *Saar, Christian, 2004: Personalauswahl – Eine Frage der Schlüsselqualifikationen*
- *Schneider, Bernhard, 1995: Personalbeschaffung: eine vergleichende Betrachtung von Theorie und Praxis, Frankfurt am Main [u.a.], Europäischer Verlag der Wissenschaften*
- *Schuler, Heinz, 2002: Das Einstellunginterview, 1. Aufl., Göttingen [u.a.], Hogrefe Verlag*
- *Schuler, Heinz, 2000: Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik, 3., unveränderte Aufl., Göttingen [u.a.], Verlag für Angewandte Psychologie*
- *Schuler, Heinz [u.a.], 1993: Personalauswahl im europäischen Vergleich, Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie*
- *Werner, Erwin, 2003: Schlüsselqualifikationen: Persönliche Voraussetzungen für beruflichen Erfolg, Heidelberg, H. Sauer-Verlag*



Christian Saar

ist Nachwuchskraft
des gehobenen Dienstes
bei der Agentur für Arbeit
Elmshorn
und studiert an der
Fachhochschule der

Bundesagentur für Arbeit in Schwerin

Bildungsbarometer: Schuld an den schlechten Pisa-Ergebnissen ist die Politik, und Studiengebühren verstärken die soziale Auslese

Mit Unterstützung so honorierter Auftraggeber wie der Wochenzeitung DIE ZEIT und dem Fernsehsender 3sat führt das Zentrum für empirische pädagogische Forschung an der Universität Landau repräsentative Umfragen zu bildungspolitischen Themen durch. Das Projekt nennt sich Bildungsbarometer. Die folgenden Ergebnisse stammen aus der zweiten Befragung und wurden im Newsletter des Bildungsbarometers Ende Februar veröffentlicht.(KK)

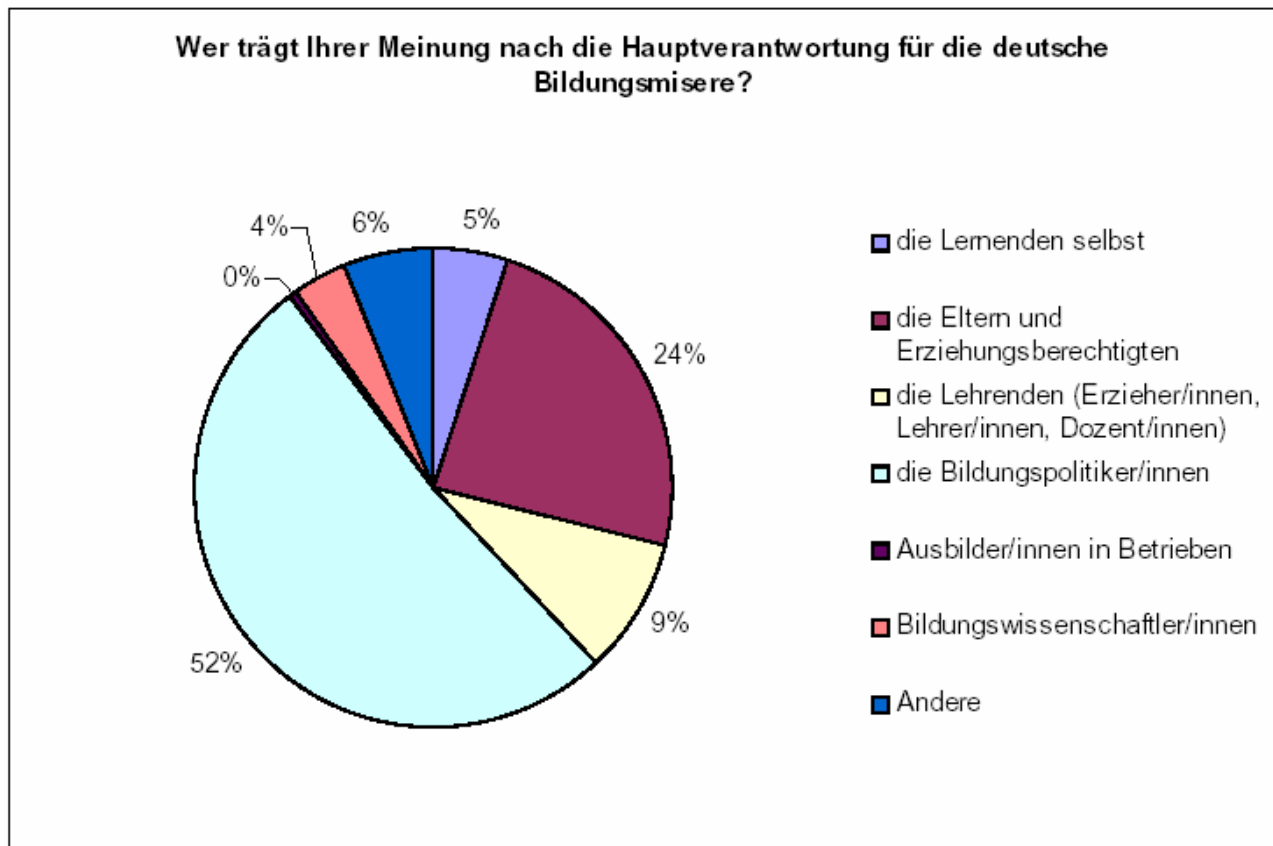
Zu den erklärten Zielen des Bildungsbarometers gehört zum einen aufzuzeigen, ob und gegebenenfalls wie sich die Meinung der Bevölkerung zu wichtigen Fragen der Bildung verändert. Zum anderen soll auch das Meinungsspektrum zu aktuell diskutierten Fragen abgebildet werden. Die Befragung zum zweiten Bildungsbarometer konzentrierte sich daher auf zwei aktuelle Themen: die Reaktion der Bevölkerung auf die im Dezember 2004 veröffentlichte PISA-Studie sowie auf die im Zusammenhang mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts neu aufgeflammete Diskussion um Studiengebühren.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 4. bis 13. Februar 2005 durchgeführt. In diesem Zeitraum hatten die ausgewählten Teilnehmer die Möglichkeit, den freigeschalteten Fragebogen über die Homepage www.bildungsbarometer.de zu bearbeiten. Dort besteht auch weiterhin die Möglichkeit, sich für die kom-

menden Befragungen anzumelden. Mit dem Schlusstag der Befragung hatten insgesamt 1.051 Frauen und Männer aus allen Bildungsschichten, Altersgruppen und Bundesländern ihre Antworten abgegeben. Im folgenden wird nur eine Auswahl der Ergebnisse vorgestellt. Eine vollständige Darstellung, Bewertung und Diskussion der Ergebnisse inklusive der zugrunde liegenden Daten ist im Bericht 1/2005 über das Bildungsbarometer zu finden, der Ende März 2005 verfügbar sein wird. Hier die wichtigsten Ergebnisse in Kurzfassung:

1) Der Bildungsindex – eine aus mehreren Antworten berechnete Benotung des Bildungswesens – zeigt, dass Bildung in Deutschland wie im November 2004 nur als „gut ausreichend“ eingestuft wird.

2) Auch die Zuschreibung von Verantwortlichkeit für die deutsche Bildungsmisere ist gegenüber November 2004 weitgehend unverändert geblieben. Schuld sind nach Meinung der Bevölkerung in erster Linie die Bildungspolitiker/innen, die Eltern und Erziehungsberechtigten sowie erst an dritter Stelle die Lehrenden. Wie die folgende Abbildung zeigt, wird den anderen am Bildungsgeschehen beteiligten Personengruppen eine relativ geringe Verantwortung zugewiesen. Das gilt auch für die gegenüber dem ersten Bildungsbarometer neu hinzugenommenen Ausbilder/innen und Bildungswissenschaftler/innen.

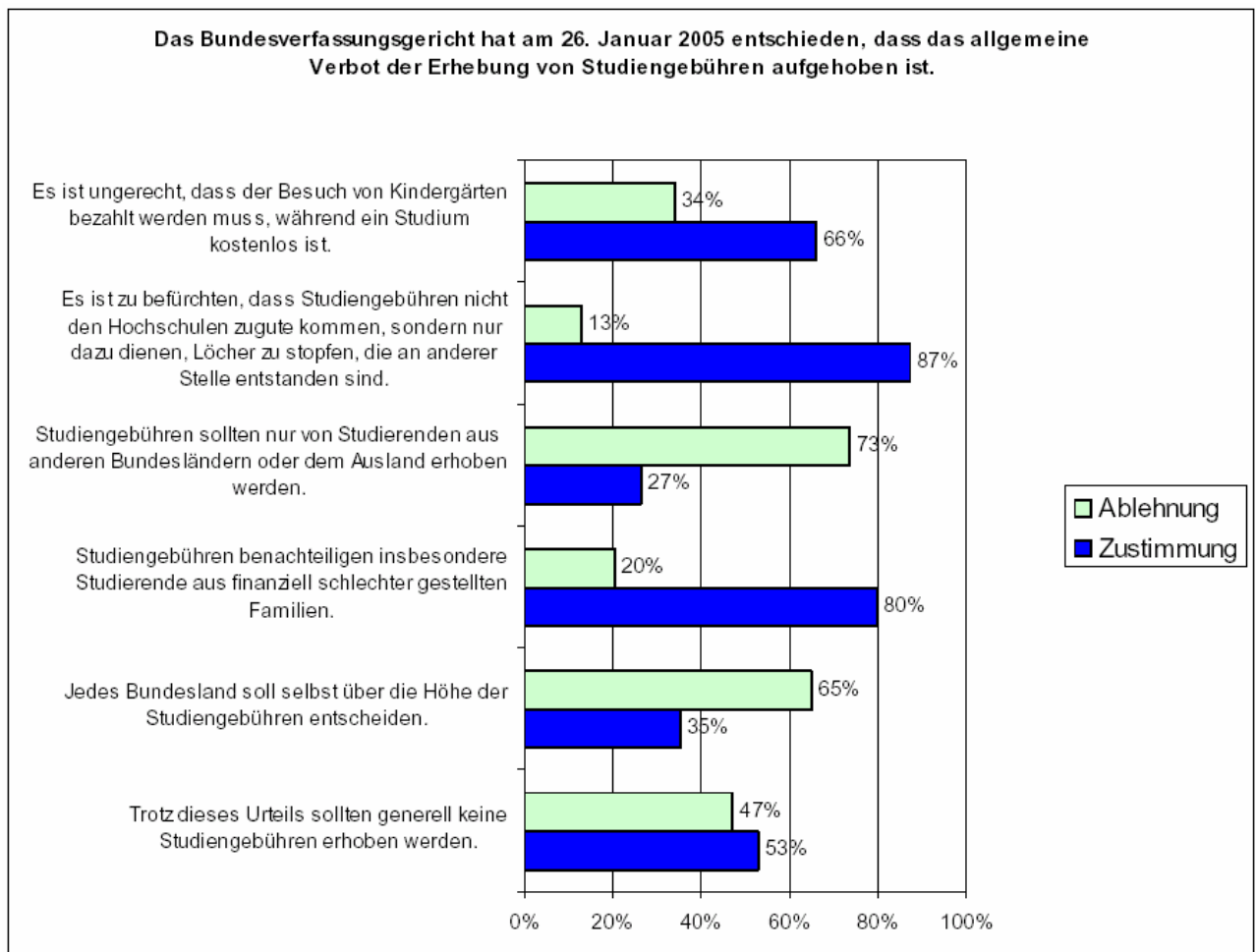


3) Die im Kontext der Diskussion um PISA häufig erhobene Forderung nach einer Stärkung der Fächer Deutsch und Mathematik lässt sich bei einem begrenzten Budget wöchentlicher Schulstunden nur durch eine Kürzung in anderen Fächern erfüllen. Es entsteht somit eine Art „Verteilungskampf“ zwischen den Fächern. In diesem Verteilungskampf gibt es einen klaren Verlierer: das Fach Religion. Fast die Hälfte der Bevölkerung (48%) würde hier den Rotstift ansetzen. Nimmt man noch die Fächer Ethik und Philosophie mit zusammen knapp 15% hinzu, dann ergibt sich ein im Sinne des Wortes „wertfreier“ Stundenplan. Lediglich in den nahezu unbeliebt gebliebenen Fächern der Sozialkunde bleibt noch Raum für derartige Inhalte. Zu den Verlierern in dem angesprochenen Verteilungskampf

zählen auch die musisch-künstlerischen Fächer (25%) sowie der Sportunterricht (7%). Alle übrigen Fächer kommen demgegenüber nahezu ungeschoren davon.

4) Über die Notwendigkeit von Studien wie PISA bestehen in der Bevölkerung bemerkenswert wenig Zweifel. Einer regelmäßigen Überprüfung von Unterricht stimmen 88% der Bevölkerung zu. Auf der anderen Seite hält nur ein Viertel der Bevölkerung internationale Vergleichsstudien für unsinnig.

5) Populäre Forderungen von Politikern unterschiedlicher *Couleur* sind derzeit „Lernen statt Spielen im Kindergarten“, „Einschulung mit 5 Jahren“ sowie die „Abschaffung der Hauptschule“. Diese Forderungen werden von zwei Drittel der Bevölkerung mit deutlicher Mehrheit abgelehnt.



6) Wie die obige Abbildung zeigt, spaltet die Frage nach Studiengebühren die Bevölkerung auch nach dem Urteil des Verfassungsgerichts ziemlich genau in die Hälfte von Befürwortern und die Hälfte von Ablehnenden. Allerdings begegnet die Bevölkerung bei dieser Frage den Politikern mit erheblichem Misstrauen. Fast 90% befürchten, dass Studiengebühren nicht den Hochschulen zugute kommen, sondern zum Stopfen von Haushaltslöchern herhalten müssen. Eine weitere Befürchtung ist, dass Studiengebühren zu einer Benachteiligung von finanziell schlechter gestellten Studierenden führen werden.

7) Bemerkenswert ist weiterhin, dass die Bevölkerung eine etwaige Erhebung von Studiengebühren nicht auf Studierende aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland beschränken will. Außerdem zeigt sich eine Art „Gerechtigkeitsempfinden“. Für fast zwei Drittel der Bevölkerung ist nicht einsehbar, warum ein Kindergartenplatz (für den prinzipiell alle Kinder in Frage kommen) bezahlt werden muss, ein Studienplatz (für den nur noch eine Minderheit in Frage kommt) jedoch nicht.

Kinderbetreuung in Deutschland Die ungleichen Schwestern

*Quelle: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
Nr. 8 vom 24. Februar 2005*

Die OECD hat die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung in den Industrieländern untersucht und dabei für Deutschland manch Positives ausgemacht. Die Experten haben aber auch eine lange Mängelliste aufgestellt und monieren etwa die schlechte Versorgung mit Krippenplätzen in Westdeutschland oder das geringe Ausbildungsniveau von Erzieherinnen hierzulande. Besonders negativ schlug im OECD-Bericht das von Bundesland zu Bundesland ausgesprochen unterschiedliche Betreuungsangebot für die Jüngsten zu Buche.

In puncto Kinderbetreuung ist Deutschland nach wie vor zweigeteilt: Während Ostdeutschland im Industrieländervergleich mit die beste Versorgung mit Krippen-, Kindergarten- oder Hortplätzen vorweisen kann, gibt es in Westdeutschland immer noch zu wenig Angebote für die Jüngsten [...].

Auf 1.000 Kinder unter drei Jahren kommen in den ostdeutschen Bundesländern 370 Krippenplätze, in Westdeutschland sind es gerade mal 27.

Ähnlich mau sieht es bei der Versorgung in Horten aus, wo auf je 1.000 westdeutsche Schulkinder nur 45 Plätze kommen; für die ostdeutschen Youngster stehen dagegen 408 Plätze je 1.000 Kinder bereit. Im Westen variiert das Angebot zudem von Land zu Land stark.

Insgesamt lobt die OECD die gute materielle Ausstattung der Kinderbetreuungseinrichtungen, also von Gebäuden, Spielmaterial und Außenflächen. Sie bewertet auch den sozialpädagogischen Ansatz in Krippen, Kindergärten und Co. sehr positiv. Das ganzheitliche Erziehungsverständnis sei gerade für kleine

Kinder sehr gut geeignet und könne Vorbild für andere Länder sein.

Die OECD-Experten betonen dabei den unterschiedlichen Erziehungs- und Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen und Schulen – demnach kommt dem Kindergarten nicht die Funktion einer vorgezogenen Schule mit ihrem relativ engen Bildungsbegriff der reinen Wissensvermittlung zu. In den Kindertageseinrichtungen sollen die Sprösslinge vielmehr spielerisch lernen, ihr Leistungspotenzial zu entwickeln, Probleme zu lösen und miteinander auszukommen.

Soweit die guten Nachrichten. Die Mängelliste für Deutschland fällt um einiges länger aus: Osten stark – Westen schwach. Wenig Verständnis haben die OECD-Experten für die Beobachtung, dass die Bundesländer bei der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sehr unterschiedlich aufgestellt sind und die Vorgaben des Bundes nicht einheitlich umsetzen.

Am stärksten fällt dies bei der Ausgestaltung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz ins Gewicht. Laut Bundesgesetz muss für jedes Kind ab dem vollendeten dritten Lebensjahr ein Kindergartenplatz bereitgehalten werden; dies ist auch überall der Fall. Das konkrete Angebot wie auch etwa die Öffnungszeiten der Einrichtungen unterscheiden sich dabei erheblich.

Die großzügigste Regelung hat Sachsen-Anhalt. Dort haben alle Kinder von der Geburt bis zur Versetzung in die siebte Schulklasse einen Anspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung („Kita“), der zudem häufig ein Ganztagsplatz ist. Die Öffnungszeiten orientieren sich stärker am Bedarf als in Westdeutsch-

land. Im Westen kommt man beim Ausbau von Krippen- oder Ganztagsplätzen dagegen nicht vom Fleck. Dort gilt der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz erst vom vollendeten dritten Lebensjahr an und endet mit dem Schulbeginn. Die Kinderbetreuungseinrichtungen haben ferner oft nur wenige Stunden am Tag geöffnet.

Die OECD stellt weiter fest, dass die Chancen eines Kindes, frühkindliche Bildung zu erhalten, in jedem Bundesland anders sind. Familien können nicht überall mit der gleichen Unterstützung und den gleichen Bildungschancen für ihre Kinder rechnen. Auch die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, differieren erheblich.

Ein Blick auf das Ganztagsangebot führt dies drastisch vor Augen. So betreuen die ostdeutschen Krippen und Kindergärten ihre Schützlinge nahezu durchgängig von morgens bis nachmittags; die Kindergärten im Westen schließen die Pforten dagegen in der Regel mittags – nur ein Viertel der Kindergartenkinder ist ganztags in Obhut.

Auch wenn im Westen fast drei von vier Krippenplätzen für die unter Dreijährigen Ganztagsbetreuung bieten, so ist dies doch längst nicht in jedem Land gleichermaßen der Fall. Dickicht der Finanzierungsmodelle. Als größtes Manko machen die OECD-Forscher das Fehlen eines einheitlichen Finanzierungssystems für Kindertageseinrichtungen fest. Zwar müssen die Kommunen die Plätze grundsätzlich bereitstellen und sie aus eigenen Steuermitteln sowie aus Mittelzuweisungen der Länder finanzieren. Die Anteile von Land, Kommunen, Eltern und freien Trägern schwanken jedoch erheblich:

Je nach Bundesland und Träger der Einrichtung zahlen die Eltern zwischen 10 und 20 Prozent der laufenden Kosten.

In Deutschland ist es zudem nicht möglich, die Kosten eines Platzes in einer Kindertageseinrichtung zu ermitteln, denn die Anteile freier Träger, wie etwa der Kirchen oder der Wohl-

fahrtsverbände, werden nicht gesondert ausgewiesen. Der fehlende gesetzliche Rahmen für die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen verstärkt nicht nur die Unterschiede zwischen den Ländern. Auch dringend notwendige Maßnahmen wie die Förderung sozial schwacher Kids bzw. die von Migrantenkindern hängen zu stark von der Etatlage in den Länder- und Gemeindehaushalten ab.

Keine einheitliche Qualität. Ein weiterer Punkt auf der OECD-Mängelliste ist die uneinheitliche Ausstattung der Einrichtungen hinsichtlich Gruppengröße, Zahl der Kinder je Betreuer und Fortbildung der Erzieher.

Die Fachleute mahnen hier die konsequente Umsetzung der Bildungspläne an, die derzeit von den Bundesländern erarbeitet werden oder bereits im Praxistest sind. Zudem hat sich die Jugendministerkonferenz auf einen Rahmenplan geeinigt, der die wichtigsten Inhalte der Bildungsvorhaben grob skizziert. Bei der Anwendung gehen die Länder jedoch wiederum eigene Wege.

Darüber hinaus regen die Pariser Experten an, die Erzieherausbildung auf Hochschulniveau anzuheben, um die Qualität der Tageseinrichtungen zu verbessern und den Bildungsauftrag besser umsetzen zu können. Die Fort- und Weiterbildung des Personals müsse stärker vorangetrieben werden.

Insgesamt spricht sich die OECD für mehr Bundeskompetenzen bei der Kinderbetreuung aus, um Chancengleichheit herzustellen, bundesweit eine Mindestqualität sowie eine grundlegende Versorgung bei der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung zu gewährleisten und die verschiedenen Modelle evaluieren zu können. Sie rät zur Abschaffung der Elternbeiträge, um jedem Kind den Zugang zu einer Einrichtung unabhängig vom Elterneinkommen zu ermöglichen. Schließlich wird die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung bereits ab dem zweiten Lebensjahr befürwortet.

Verband kritisiert Rotstift der Bundesagentur bei Fortbildung

Quelle: dpa, 17.2.2005

Die Einsparungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind nach Verbandseinschätzung eine Existenzbedrohung für viele Bildungsinstitute. Bleibe es bei dieser Entwicklung, verschwänden innerhalb der nächsten zehn Monate bis zu 90 Prozent der Weiterbildungsträger, warnte der Präsident des Bundesverbandes Digitale Wirtschaft (BVDW), Arndt Groth, am Donnerstag in Düsseldorf.

Die BA gebe immer weniger Bildungsgutscheine aus, die zur Teilnahme an einer von

den Arbeitsagenturen bezahlten Fort- und Weiterbildung berechtigten. Im Januar hätten nur noch 3312 Arbeitslose einen Lehrgang begonnen. Im Dezember seien es noch rund 5000 gewesen. Die Bildungsanbieter seien dadurch nicht mehr in der Lage, wirtschaftlich Lehrgänge anzubieten», sagte Groth.

Ein Sprecher der Bundesagentur bestätigte am Donnerstag die Zahlen. Er verwies darauf, dass inzwischen bei der Ausgabe von Bildungsgutscheinen strenger auf die Effizienz geachtet werde. „Wir prüfen bei jedem Einzelfall, ob eine bestimmte Einzelmaßnahme für einen Arbeitslosen sinnvoll ist.“

Ich-AGs: Nicht jeder Abbruch ist eine Pleite

Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 16.02.2005

Die Ergebnisse dieser IAB-Studie unterstützen durch qualitative Differenzierung noch einmal zusätzlich die in den iBB Nr. 2 vorgenommene Relativierung der quantitativ gestützten Pressemeldungen über ein Scheitern der Ich-AGs. (KK)

Seit Januar 2003 wurden mehr als eine Viertelmillion Ich-AGs mit dem Existenzgründungszuschuss gefördert. Fast ein Fünftel davon ist wieder aus der Förderstatistik verschwunden. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: Hinter dem Ende einer Ich-AG steht keineswegs immer eine Pleite – immerhin zwei Fünftel der Ich-AG-Abbrecher wechselten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder waren in anderer Form weiter erwerbstätig.

Mit einer Förderdauer von bis zu drei Jahren beziehen selbst die Ich-AGs der ersten Stunde

noch immer Zuschüsse. Erfolg oder Misserfolg des Förderinstruments lassen sich daher heute noch nicht seriös beurteilen, schreibt der IAB-Gründungsexperte Frank Wießner in seiner Studie. Die Abbrecheranalyse könne aber immerhin einige Teilaspekte des Gründungsgeschehens ein wenig erhellen: Danach ist über die Hälfte der Ich-AG-Abbrecher nach Aufgabe der Ich-AG arbeitslos. Andererseits sind zwei Fünftel der Abbrecher schon wieder erwerbstätig. Ein Drittel der Ich-AG-Abbrecher hatte aus der selbständigen Tätigkeit Schulden, drei Viertel jedoch weniger als 5000 Euro. Gleichwohl können angesichts der schwierigen Situation der Abbrecher auch kleinere Beiträge zur großen Belastung werden.

Die IAB-Studie empfiehlt daher eine strikere Kontrolle des Förderzugangs. Sie könne sowohl die Gründer vor Schaden bewahren als auch Missbrauch verhindern.

Das zentrale Problem der gescheiterten Ich-AGs liegt laut Studie häufig im Marketing. Die Gewinnung von Kunden, die Auftragsakquise und die Durchdringung des Marktes – sei sie auch noch so bescheiden – ist und bleibt die größte Hürde für alle Newcomer. Kaum weniger schwerwiegend sind die Finanzierungsengpässe: Gründungen aus Arbeitslosigkeit starten ohnehin unter ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, was zusätzlich Schwierigkeiten beim Zugang zu Fremdkapital macht.

Ein Sechstel der Befragten sieht im Nachhinein auch die eigene Unternehmensidee bzw. deren Umsetzung skeptisch. Zumindest bei einem Teil davon hätte ein sorgfältig ausgearbeiteter Business Plan die konzeptionellen Schwächen rechtzeitig aufdecken können.

Mangelhafte Vorbereitung und Informationsdefizite könnten zum Teil durch bessere Beratung aufgefangen werden, so die IAB-Studie. Gleichzeitig gibt Wießner aber auch zu bedenken: „Wer sich selbständig macht, muss auch selbst Verantwortung tragen.“

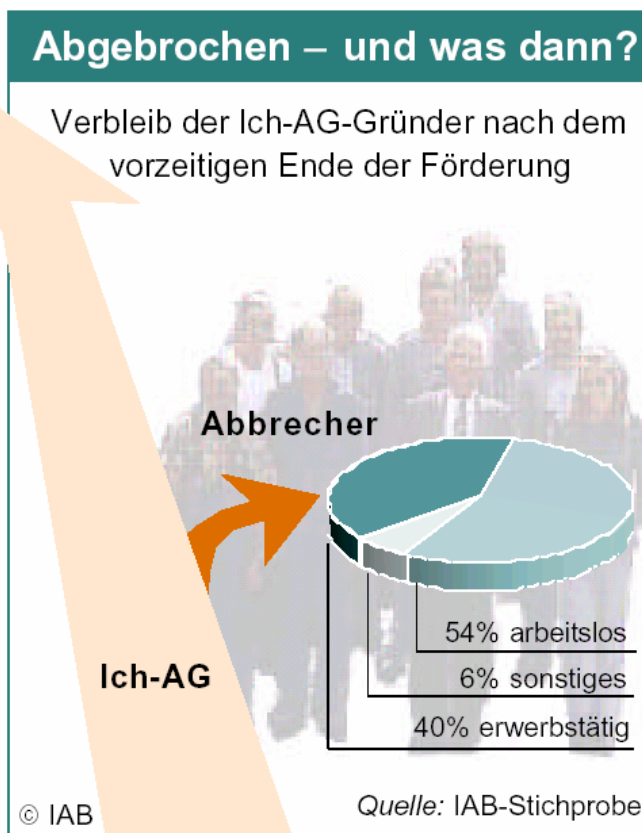
IAB will Diskussion um Ich-AGs versachlichen

Die Abbrecheranalyse korrigiere zumindest einen Teil der Spekulationen über das Förderinstrument Ich-AG, so der IAB-Experte. Wie

die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, steht den rund 268.000 Eintritten seit Einführung der Ich-AGs Anfang 2003 ein Bestand von knapp 220.000 Fällen Ende Dezember 2004 gegenüber. Häufig wurde die Differenz von gut 48.000 Fällen oder etwa 18 Prozent einfach mit gescheiterten Gründungen gleichgesetzt. Dies sei jedoch aus verschiedenen Gründen falsch. Beispielsweise werden unter Umständen Fälle zunächst als statistische Abgänge gezählt, wenn zwischen dem

abgelaufenen Bewilligungszeitraum und dem Antrag auf Weiterförderung eine zeitliche Lücke klafft, das Unternehmen aber dennoch weiter besteht. Außerdem sei immerhin jede dritte Aufgabe der beruflichen Selbstständigkeit mit einem Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbunden. Ob der Wechsel in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Ursache oder Folge der Aufgabe der Ich-AG war, geht aus den Daten

nicht hervor.



Die IAB-Studie kann im Internet abgerufen werden unter:

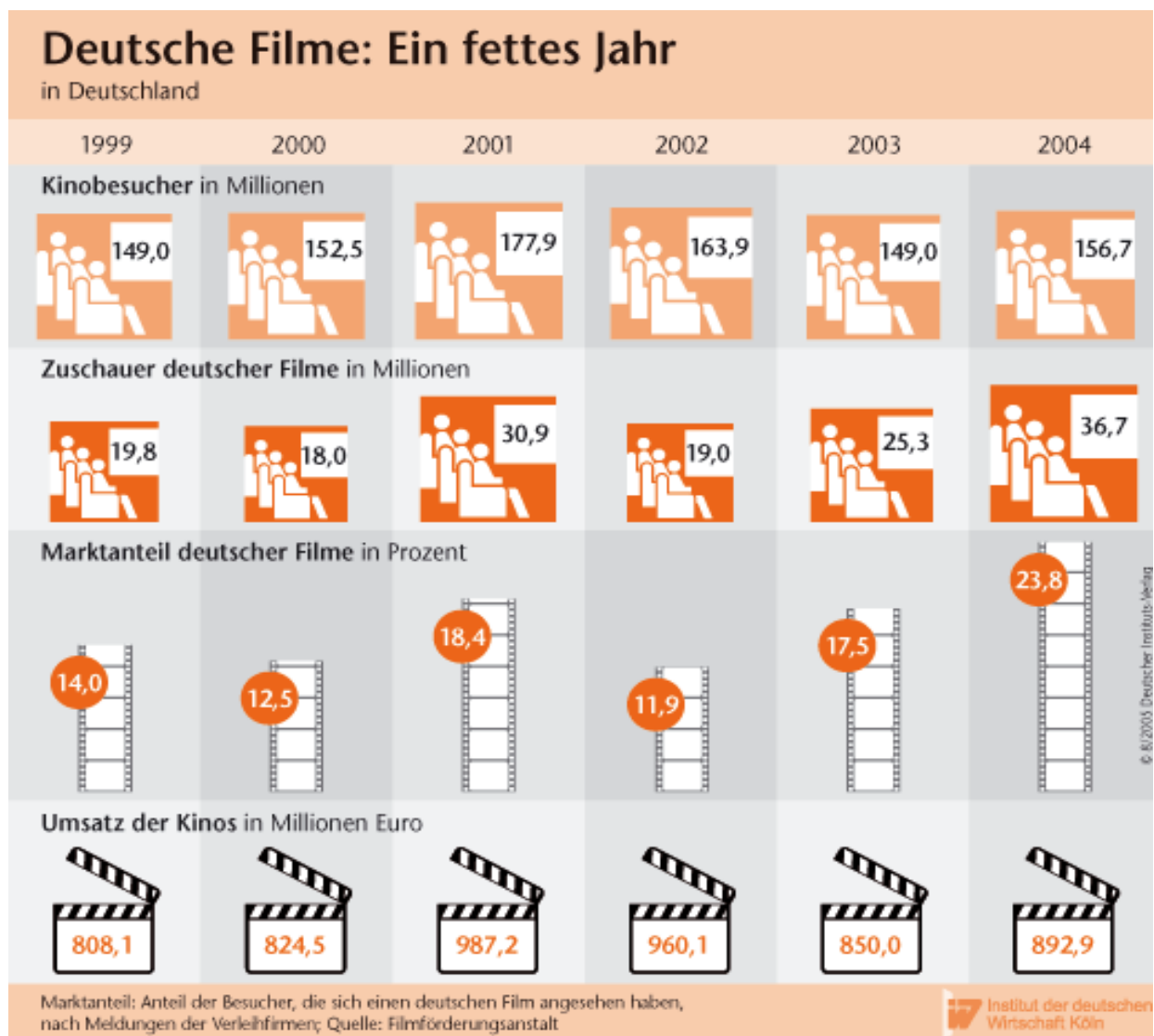
<http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0205.pdf>

Deutscher Film boomt

Quelle: *iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln*
Nr. 8 vom 24. Februar 2005

And the winner is ... – wenn in der Nacht zum 28. Februar die Oscars vergeben werden, heißt es für Cineasten Daumen drücken. Mit „Der Untergang“ und „Die Geschichte vom weinenden Kamele“ gehen dieses Mal gleich zwei Kinostreifen aus Deutschland ins Rennen um die *Academy Awards*. Die hiesige Filmindustrie kann allerdings schon jetzt die Sektkorken knallen lassen. Dank Kassenschlagern wie „(T)Raumschiff Surprise“ oder „7 Zwerge“ verlief das vergangene Jahr so prächtig wie selten. Knapp 37 Millionen Besucher sahen sich

2004 einen deutschen Film an – 11,4 Millionen mehr als ein Jahr zuvor. Damit zog es fast jeden vierten Kinobesucher in eine heimische Produktion. Einen so hohen Marktanteil konnten sich die Filme aus Babelsberg und Co. seit Beginn der Statistik im Jahr 1990 noch nie erspielen. Der Erfolg der deutschen Leinwandlernerlebnisse gab der Branche auch wirtschaftlich wieder Auftrieb. Nachdem die Besucher zwei Jahre hintereinander weniger Geld an den Kinokassen gelassen hatten, stiegen die Umsätze 2004 um 43 Millionen auf 893 Millionen €.



„Fit für die Arbeitswelt“

Studienbegleitendes Trainingsprogramm (WS 2004/5 und SS 2005) für Studierende der Universität des Saarlandes in der 2. Studienhälfte

Das im folgenden vorgestellte Projekt ist in dreierlei Hinsicht interessant:

- 1. Inhaltlich wird Studierenden ein auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen gerichtetes Angebot gemacht, das über Einzelveranstaltungen hinaus geht.*
- 2. Grundlage ist eine enge Kooperation zwischen beruflicher und Studienberatung aus der Agentur für Arbeit und der Hochschule*
- 3. Das Projekt wurde gemeinsam beantragt und hat durch die Förderung als Pilotprojekt einen eigenen finanziellen Etat.*

Besonders der letztgenannte Punkt ist in Zeiten schwindender Ressourcen für die berufliche Beratung von besonderer Bedeutung und stellt ein wichtiges Angebot auf eigene Füße. Finanzielle, organisatorische und inhaltliche Unabhängigkeit unterstreichen die Kompetenz der beteiligten Beraterinnen und Berater – und machen deutlich, dass Beratung nicht zur Restgröße sozialpolitischer Reformen verkommen darf und das auch nicht muss. (KK)

Von Barbara Jordan

Vorgestellt wird ein innovatives Kooperationsprojekt des Hochschulteams der Agentur für Arbeit Saarbrücken mit dem Zentrum für Studienberatung, Weiterbildung und Fernstudium (Studienzentrum) der Universität des Saarlandes als Forschungsauftrag der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes.

Deutschlands Hochschulen stehen derzeit vor einem tief greifenden Wandel: Studienreform, Studiengebühren, Qualitätssicherung...um nur einige der vielen Stichworte zu nennen.

„Berufs- und Arbeitsweltorientierung in den Hochschulen“ ... Dieses aktuelle Thema stand 2004 auf dem Programm der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, einer Einrich-

tung, die von der Kooperation der Universität des Saarlandes, der Arbeitskammer des Saarlandes und dem Deutschen Gewerkschaftsbundes Saar getragen wird. Für die Entwicklung und Förderung neuer Ideen zu dieser Thematik stellte die Kooperationsstelle unter der Federführung von Professor Dr. Hans-Leo Krämer und Dr. Birgit Roßmanith Mittel für Forschungsprojekte zur Verfügung. Dr. Susanne Steinmann, Leiterin des Studienzentrums und Barbara Jordan, Beraterin im Hochschulteam Saarbrücken entwickelten ein Konzept für ein studienbegleitendes Trainingsprogramm für Studierende in der zweiten Studienhälfte und stellten einen entsprechenden Antrag auf Förderung. Das Projekt wird gemeinsam finanziert aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit und denen des Forschungsauftrages. In einer Kooperationsvereinbarung zwischen dem Studienzentrum und der Agentur für Arbeit – mit freundlicher Unterstützung ihres Geschäftsführers Hans-Jürgen Kratz – wurden die Ziele, die Durchführung und die Zuständigkeiten festgelegt.

Das Programm wurde für förderungswürdig befunden und wird z.Zt. durchgeführt.

20 Teilnehmer/innen aus unterschiedlichen Studienrichtungen – ausgewählt aus 60 Bewerbern durch Einzelinterviews– werden auf den Übergang in die Berufswelt vorbereitet.

Drei „Bausteine“ sind die Basis des Konzeptes, in denen die individuelle Standortbestimmung, die Erarbeitung berufsbezogener Zielkonzepte, Informationen über die akademische Arbeitswelt, die Aneignung von Schlüsselkompetenzen und Bewerbungstrainings im Mittelpunkt stehen.

Im Einzelnen werden folgende Module angeboten:

1. Coaching/Training: Einzelstunden und Training in Kleingruppen mit 8 Einheiten, durchgeführt von einer externen Fachkraft.

2. Vier Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen: Rhetorik, Zeitmanagement, Teamarbeit und Konfliktmanagement, ebenfalls durchgeführt von externen Fachkräften.

3. Informationsveranstaltungen, unter anderem in Form einer Podiumsdiskussion, Betriebsbesuche, Vorträge, besondere Bewerbungstrainings (z.B. für Frankreich) und Thementage, organisiert und durchgeführt von den Projektinitiatoren, Referenten der BA, der Universität, aus der Wirtschaft u.a. Diese Angebote sind nicht nur für die ausgewählten Teilnehmer/innen gedacht sondern offen für alle Interessierten.

Das Gesamtprojekt wird evaluiert und in einem Abschlussbericht bewertet. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Studierende und Hochschulabsolvent/innen/en zu beraten, zu orientieren und zu informieren, um ihre Selbstvermarktungsfähigkeiten in den akademischen Arbeitsmarkt hinein zu verbessern und die zügige Studienabschlussorientierung zu verstärken; ferner sollen sie Hochschullehrer unterstützen bei der Reform der Studiengänge, Arbeitgebern Informationsmaterial liefern im Hinblick auf die Veränderungen der Hochschullandschaft und dem einhergehenden Qualifikationspotential ihrer Absolventen und nicht zuletzt ein Beispiel liefern für Modelle zur effektiven Zusammenarbeit von Beratungseinrichtungen der Hochschulen, der Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Kammern, Wirtschaft usw..

Schon zu diesem Zeitpunkt kann gesagt werden, dass das Angebot auf große Resonanz bei den Studierenden gestoßen ist. Trotz einer sehr kurzen Akquisephase meldeten sich 60 Interessierte, die ausgewählten Teilnehmer sind aktiv und motiviert bei der Sache, obwohl der zeitliche Aufwand beträchtlich ist. Die Rückmeldungen zu den bisher angebotenen Workshops und Trainings sind sehr positiv.

Ob sich die Hoffnungen erfüllen, dass den Studierenden der Einstieg in das Berufsleben

erleichtert wird und sich nahtlos gestaltet, wird sich erst nach dem Studienabschluss dieser Gruppe zeigen und ist natürlich noch von anderen Faktoren abhängig. Aber auch eine mit dem Trainingsprogramm erworbene größere Selbstsicherheit und Flexibilität beispielsweise im Umgang mit widrigen äußeren Umständen kann als Erfolg gewertet werden. Schon jetzt kommen Anfragen, ob so ein Programm auch in Zukunft angeboten wird. Wir stellen bereits Überlegungen an über eine längerfristige Umsetzung dieses Modellangebotes, in deren Genuss mehr als 20 Teilnehmer kommen können. Ein Problem ist dabei sicherlich die Finanzierung. Wünschenswert wäre eine Mischfinanzierung durch die Beteiligten des Netzwerkes Wege ins Studium mit einer geringen Eigenbeteiligung der Teilnehmer/innen.

Für besonders wichtig erachten die Programmautoren die Neutralität der Anbieter und Organisatoren eines solchen Trainingsangebotes. Die Persönlichkeitsentwicklung eines jungen Menschen, der kurz vor seinem Berufsleben steht, sollte auf keinen Fall durch eigennützige Interessen geschädigt werden. Ein – wenn auch gut gemeinter – „Ratschlag“ kann leicht zum „Schlag“ werden, wenn er nicht von der Rat suchenden Person getragen werden kann. Zu einem gelungenen Berufsleben in unserer Gesellschaft gehört die selbst geführte Berufs- und Arbeitswahl. Dazu sollten die Ressourcen der bisherigen Beratungseinrichtungen mit ihrer langjährigen Erfahrungen voll genutzt werden. Es spricht jedoch nichts dagegen, zu bestimmten Themen besonders kompetente Fachleute als Referenten/innen oder Trainer/innen „einzukaufen“ werden, die das Beratungs- und Trainingsangebot ergänzen.

Barbara Jordan

**arbeitet als Beraterin im Team
für akademische Berufe bei der
Agentur für Arbeit Saarbrücken**



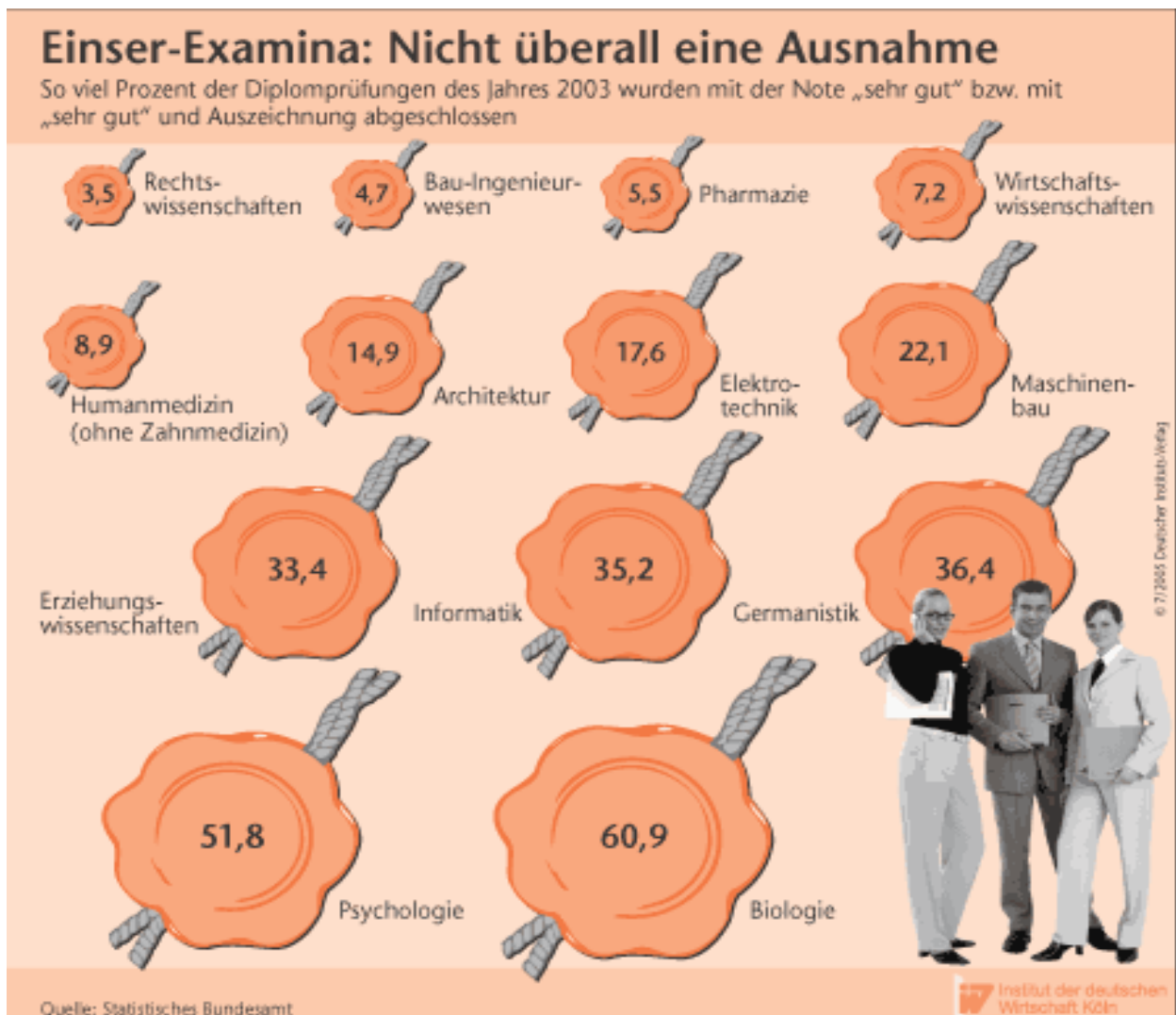
Einser-Inflation

Sind die Noten akademischer Abschlüsse vergleichbar?

Quelle: *iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 7 vom 17. Februar 2005*

Mit der Note „sehr gut“ auf dem Diplomzeugnis kann man reüssieren – sofern es nicht allzu viele weitere Absolventen im gleichen Studienfach gibt, die ebenfalls mit einer Eins abgeschlossen haben. Ein mit „sehr gut“ bewertetes Examen im Fach Jura stellt ohne Zweifel eine besondere Leistung dar – immerhin schafften es 2003 nur knapp vier von 100 Absolventen dorthin. Mit überdurchschnittlich guten Kandidaten hat man es verbrieftermaßen auch bei den Spitzen-Absolventen im Bauingenieurwesen – 4,7 Prozent „Einser“ –, in der Pharmazie (5,5 Prozent), in den Wirt-

schaftswissenschaften (7,2 Prozent) und in der Humanmedizin (8,9 Prozent) zu tun. Bei Psychologen und Biologen hingegen wird die Note „eins“ schon fast inflationär vergeben – mehr als jeder zweite Prüfling macht ein solches Prädikatsexamen. Hier lässt sich anhand der Prüfungsnoten also nicht unbedingt erkennen, ob der Kandidat tatsächlich außergewöhnlich gute Leistungen erbracht hat. Schließlich wird auch von Hochschule zu Hochschule die Top-Wertung mehr oder weniger großzügig vergeben.



Ein öffentlich finanziertes Angebot an Bildungs- und Berufsberatung ist unverzichtbar

- Fuldaer Programm des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung -

Der dvb – Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. – feiert im nächsten Jahr seinen 50. Geburtstag. Nachdem er im Herbst 2004 einen Prozess zur Verbesserung der organisatorischen Schlagkraft abgeschlossen und einen neuen Bundesvorstand gewählt hat, legt er nun sein „Fuldaer Programm“ vor. Es wurde am 20. Februar 2005 beschlossen und skizziert die Grundausrichtung der künftigen dvb-Arbeit. (KK)

1. Der dvb ist der Fachverband für Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland; er setzt sich für die Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung als gesellschaftliche Dienstleistung, als Beitrag zur Verwirklichung der Berufswahlfreiheit und der Teilhabe des Menschen an der Gesellschaft ein.

2. Der dvb begrüßt die Entschließung der Europäischen Union vom 28. Mai 2004 zur lebensbegleitenden Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und wird sich nachhaltig für ihre Umsetzung im EU-Mitgliedsland Deutschland einsetzen.

3. Der dvb stellt fest, dass Bildungs- und Berufsberatung in Übereinstimmung mit dem von der EU-Entschließung vom 28. Mai 2004 gewählten Begriffskanon quantitativ und qualitativ über die gesetzliche Definition von Berufsberatung, wie sie im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) formuliert ist, weit hinausgeht.

4. Der dvb hält ein öffentlich finanziertes Angebot an Bildungs- und Berufsberatung für unverzichtbar. Der gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bedeutung öffentlich finanzierter Bildungs- und Berufsberatung entspricht es, diese Dienstleistung aus Steuermitteln zu finanzieren.

5. Der dvb beobachtet die Entwicklung der Angebotsleistungen an Bildungs- und Be-

rufsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit und anderen öffentlichen Stellen aufmerksam.

6. Der dvb wird sich dafür einsetzen, dass Bildungs- und Berufsberatung von öffentlichen Einrichtungen oder im Auftrag von öffentlichen Einrichtungen erbracht wird, die sich auf Grund ihres Selbstverständnisses und der Ausrichtung ihrer Dienstleistungs-Palette hierfür gut eignen.

7. Der dvb wird sein Beratungsverständnis im Einklang mit seiner Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB) und der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOBP) weiter entwickeln.

8. Ergänzend zu öffentlich finanzierten Angebotsformen der Bildungs- und Berufsberatung werden privat finanzierte professionelle Beratungsangebote in Deutschland eine immer größere Bedeutung erhalten – der Fachverband dvb betrachtet öffentlich und privat finanzierte Beratungsangebote als sich notwendigerweise ergänzende Dienstleistungen mit spezifischen Stärken. Bildungs- und Berufsberatung nach dem Verständnis des dvb umfasst Angebotsformen der Karriere- und Laufbahnberatung als erwachsenenspezifische Angebote ebenso wie pädagogisch ausgerichtete Angebote für SchülerInnen und junge Erwachsene.

9. Ausgehend von dem Signal, das die EU-Entschließung für eine lebensbegleitende Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung vom 28. Mai 2004 gesetzt hat, wird der dvb verstärkt den Dialog mit anderen Fachverbänden für Bildungs- und Berufsberatung in der Europäischen Union suchen, um die gemeinsamen Positionen zu stärken und einander gegenseitig zu unterstützen.

Berufs-Komiker



Pressemeldungen

Quelle: FRANKFURTER RUNDSCHAU vom 17. Februar 2005
www.FRANKFURTER-RUNDSCHAU.de

Maschinenbau stockt Personal auf

Etwa 5000 zusätzliche Stellen geplant / Produktion erreicht Rekordwert / Chinesen kupfern Anlagen gnadenlos ab

Der deutsche Maschinenbau läuft wieder auf Hochtouren. Dies wirkt sich auch positiv auf die Beschäftigung aus. Nach Einschätzung des Branchenverbands VDMA werden die Unternehmen in diesem Jahr die Zahl der Stellen "leicht" erhöhen.

VON CHRISTINE SKOWRONOWSKI

Frankfurt a.M. · 16. Februar · Der "Maschinenbau läuft rund". Unter dieser Überschrift fasst Dieter Brucklacher, Präsident des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), sowohl den Rückblick auf das vergangene als auch die Perspektiven für das aktuelle Jahr zusammen. Auf Grund der positiven Entwicklung dürften die Firmen 2005 die Beschäftigung wieder "leicht" um etwa 5000 Stellen aufstocken. Damit wird der Rückgang um 9000 Posten im vorigen Jahr allerdings noch nicht wett gemacht.

Trotz der durchaus optimistischen Einschätzung des Geschäfts in den künftigen Monaten wagt der Verband allerdings nur eine zurückhaltende Prognose für die Produktion in diesem Jahr. Diese dürfte demnach um drei Prozent zulegen - nach rund 5,2 Prozent 2004; mit 136 Milliarden Euro wurde ein Rekord aufgestellt.

Niedrigere Zuwachsraten

Diese Vorhersage sei "konservativ", sagt Brucklacher. Sie lege zugrunde, dass der Euro auf dem aktuell hohen - für die exportorientier-

te Branche ungünstigen - Niveau verharre und sich die Nachfrage aus dem Ausland abschwächt, vor allem aus den wichtigsten Abnehmerländern USA und China. Von einem zu erwartenden Rückgang könne aber nicht die Rede sein, stellt der Präsident klar. Die weltweite Investitionsgüternachfrage werde nochmals expandieren, "wenn auch mit niedrigeren Zuwachsraten", sagt der Lobbyist.

Die Auslandsbestellungen legten in der vorigen Periode um real 14 Prozent zu. Bei der Ausfuhr nahmen die Vereinigten Staaten als wichtigster Kunde Maschinen im Wert von mehr als zehn Milliarden Euro ab, was einem Anstieg um rund 13 Prozent entspricht.

China ist unter den Abnehmerländern innerhalb einer Dekade von Platz acht auf Rang zwei geklettert. Mit China hat die Branche allerdings auch ein Problem. Die Firmen dort kupfern deutsche Maschinen und Teile oft gnadenlos ab. Der VDMA schätzt, dass dadurch drei Prozent des Umsatzes flöten gingen. "Da wird es richtig gefährlich", sagt Hauptgeschäftsführer Hannes Hesse. Und er

Mittelständische Branche

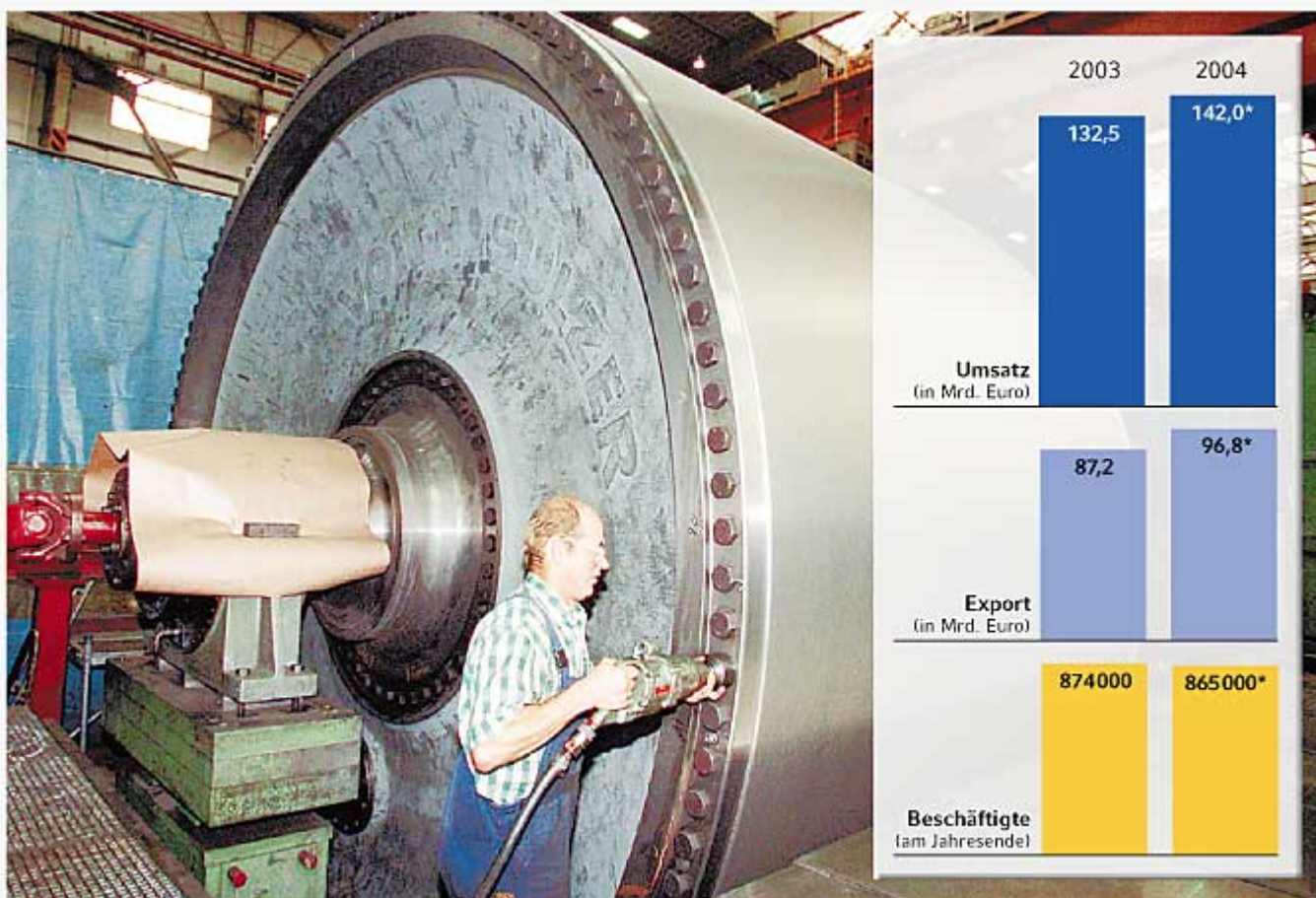
Der Maschinenbau ist der größte industrielle Arbeitgeber in Deutschland. 2004 stellte er mit rund 865 000 etwa 15 Prozent der Stellen im Verarbeitenden Gewerbe. Gemessen an der Beschäftigtenzahl folgt an zweiter Stelle die Elektrotechnik mit 799 000, dann der Fahrzeugbau mit 777 000. Beim Umsatz liegt letztere Branche mit 227 Milliarden Euro vorn. Auf Rang zwei steht mit 152 Milliarden die Elektronik, auf Platz drei der Maschinenbau. Dieser stark mittelständisch geprägte Industriezweig umfasst nahezu 6000 Firmen. cri

erzählt ein Beispiel, das allerdings auch nicht einer gewissen Komik entbehrt. Auf einer Fachmesse in Schanghai wurde ein deutscher Unternehmer von einem chinesischen angesprochen, der ihm stolz seine neueste Entwicklung präsentieren wollte. Der Deutsche traute daraufhin seinen Augen nicht, als er eins zu eins kopiert eine Maschine aus seiner Firma vor sich sah.

Der Maschinenbau hat im vergangenen Jahr noch auf zwei anderen Gebieten teils kräftig zugelegt. Die Kapazitätsauslastung stieg von 83 auf 87,7 Prozent und erreichte damit das aus Sicht des Industriezweiges optimale Niveau.

Der Rekordwert bei der Fertigung wurde zuletzt mit weniger Leuten erzielt. Damit stieg die Produktivität, also die Produktion je geleisteter Beschäftigtenstunde, um knapp fünf Prozent. Dass bei ebenfalls geklettertem Erlös die durchschnittliche Nettoumsatzrendite dennoch nur leicht auf schätzungsweise maximal 2,5 Prozent zugenommen habe, erklärt der VDMA mit dem starken Euro und hohen Rohstoffpreisen. Nicht nur der teurere Stahl, sondern unter anderem auch höhere Kosten für Aluminium und Kupfer sowie Kunststoffe hätten die Erträge gedrückt.

Maschinenbau in Zahlen



Quelle: VDMA

*) Schätzung

FR-InfoGrafik: Budziak

Foto: dpa

aus der Berliner Zeitung vom 23. Februar 2005

Im Zweifel entscheiden die Arbeitsamtsärzte

Von Ulrich Paul

BERLIN, 22. Februar. In Berlin ist die Kritik der Bundesregierung, die Kommunen hätten bei der Zuweisung von erwerbsfähigen Personen "getrickst", um finanzielle Lasten auf den Bund abzuwälzen, zurückgewiesen worden. Der Sprecher der Senatsfinanzverwaltung, Matthias Kolbeck, sagte am Dienstag, "wir haben immer gesagt, dass es mehr Erwerbsfähige gibt als in den Rechnungen des Bundes enthalten sind". Der Bund könne nun nicht überrascht darüber sein.

Sozialsenatorin Heidi Knake-Werner (PDS) sagte, der Begriff der Erwerbsfähigkeit werde "klar und eindeutig durch das entsprechende Bundesgesetz geregelt". Danach sei erwerbsfähig, "wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außer Stande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein". Menschen, die derzeit über keinen eigenen Wohnraum verfügen, seien nicht schon deshalb erwerbsunfähig, weil sie zeitweise in Einrichtungen für Wohnungslose oder auf der Straße lebten. Gleiches gelte für Menschen mit massiven Drogenproblemen. "Sie brauchen Hilfe und nicht Stigmatisierung", sagte Knake-Werner. Die Sprecherin der Sozialverwaltung, Roswi-

tha Steinbrenner, erinnerte, Synanon sei eines der Unternehmen, das ehemalige Drogenabhängige zu Arbeit ver helfe.

Konkrete Angaben über die Zahl der Menschen in Berlin, die bis Ende 2004 Sozialhilfe bekommen haben und seit Januar 2005 als erwerbsfähig eingestuft sind, gibt es derzeit nicht. Die ungefähre Zahl lässt sich allerdings mit Blick auf die Erwerbslosenstatistiken von Dezember und Januar zeigt, dass im Januar 2005 insgesamt 327 870 Menschen als erwerbslos registriert waren - rund 41 000 Personen mehr als noch im Dezember, als die erwerbsfähigen Sozialhilfeempfänger noch nicht in der Statistik auftauchten.

Da die genaue Personenzahl noch nicht fest steht, lässt sich auch nichts über Einspar effekte des Landes Berlin sagen. Möglicherweise wird es noch einige Zeit dauern, bis fest steht wer wirklich erwerbsfähig ist. Im Zweifelsfall müssen das die Arbeitsamtsärzte in den Arbeitsagenturen entscheiden, sagt Olaf Möller, Sprecher der Arbeitsagentur Berlin-Brandenburg.

aus der Berliner Zeitung vom 23. Februar 2005

Arbeitsfähigkeit wird für den Bund zur Last

Von Timot Szent-Ivanyi

BERLIN, 22. Februar. Überrascht wurde Hans Eichel nicht. "Ich habe da meine Befürchtungen", sagte der Bundesfinanzminister schon zu Jahresbeginn in kleinem Kreis, wenn er auf die Hartz-Arbeitsmarktreform angesprochen wurde. Bei einer derart komplizierten Reform könne es durchaus passieren, dass die Belas-

tung für seinen Etat größer als geplant ausfalle, meinte der SPD-Politiker. Verlässliche Zahlen gebe es aber noch nicht, sagte Eichel damals.

Verlässliche Zahlen gibt es immer noch nicht. Aber es mehren sich die Indizien dafür, dass die Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II zumindest für Eichel ein schlechtes Geschäft

wird. So gab der Bund allein im Januar für das ALG II 1,83 Milliarden Euro aus. Rechnet man diese Zahl auf das Gesamtjahr hoch, summiert sich das zusätzliche Haushaltsdefizit beim Bund immerhin auf rund sechs Milliarden Euro.

Verschiebepbahnhöfe

Für Wirtschaftsminister Wolfgang Clement (SPD) ist klar, wer Schuld an der Entwicklung trägt: die Kommunen. Er warf ihnen vor, sie würden "wildwüchsig" versuchen, die bisherigen Sozialhilfeempfänger an den Bund abzuschieben. Zur Erinnerung: Mit der Hartz-IV-Reform werden die von den Kommunen betreuten (und finanzierten) Sozialhilfeempfänger neu aufgeteilt. Die arbeitsfähigen Personen - sie müssen täglich mindestens drei Stunden arbeiten können - übernimmt der Bund (über die Bundesagentur für Arbeit) und zahlt ihnen ALG II. Nicht erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger bleiben dagegen bei den Kommunen.

Kein Wunder, dass es nun ein Geschachere darum gibt, wer arbeitsfähig ist und wer nicht. Clement berichtete, dass selbst Koma-Kranke oder Aids- und Suchtkranke für arbeitsfähig erklärt worden sind, um sie loszuwerden. Die Kommunen weisen das zurück. "Die Städte haben nur Sozialhilfeempfänger weitergegeben, die auch erwerbsfähig sind", betonte der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages, Stephan Articus, am Dienstag.

Offenbar geht es aber auch auf Seiten des Bundes nicht ganz sauber zu. Der kommunalpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Bernd Scheelen, sagte dieser Zeitung, es gebe Berichte, wonach die Bundesagentur für Arbeit bei den ALG-II-Antragstellern die Angaben über Unterkunfts-kosten nicht sorgfältig genug prüfe und hierbei generell nachlässig sei. Das belastet tendenziell die Kommunen, da sie den Großteil dieser Kosten übernehmen müssen.

Scheelen geht allerdings davon aus, dass es sich um Einzelfälle handelt. "Eine generelle Unterstellung, dass Kosten verschoben werden, ist nicht angebracht", sagte er. Ohnehin

wäre der Erfolg nur kurzfristig. Denn in den nächsten Monaten werden alle Entscheidungen nochmals überprüft. Dabei wird es nicht nur um die Frage der Erwerbsfähigkeit gehen sondern auch darum, ob einem Antragsteller überhaupt ALG II zusteht. "Ein Teil der Leistungsempfänger dürfte dann wieder aus dem Bezug herausfallen", meint das Finanzministerium mit Blick auf den Etat optimistisch.

Ohnehin haben sich Bund und Kommunen abgesichert, um eine einseitige Vorteilnahme zu verhindern. So wurde in die Hartz-Gesetze eine Revisionsklausel eingefügt: Sie gewährleistet, dass die Kommunen durch Hartz um 2,5 Milliarden Euro entlastet werden. Wird die Summe nicht erreicht, muss der Bund nachzahlen. Ist die Entlastung der Kommunen jedoch höher, müssen die Städte und Gemeinden Geld an den Bund abtreten. Das scheint jetzt der Fall zu sein. "Es kommen erste Signale aus den Kommunen, dass die Entlastung höher ist als erwartet", berichtet SPD-Kommunalpolitiker Scheelen.

Für Eichel ist das aber nur ein kleiner Trost. Denn auch in seinem Haus wird erwartet, dass der Bund am Ende auf Mehrkosten sitzen bleibt. So wird die Zahl der ALG-II-Empfänger am Ende höher sein als angenommen, auch wenn im Laufe des Jahres Erwerbslose wieder aus dieser Leistung herausfallen. Zu groß ist die Diskrepanz zwischen der erwarteten Zahl der ALG-Bezieher (3,44 Millionen) und der Ist-Zahl vom Januar (4,1 Millionen). Außerdem rechnet die Bundesregierung mit Einsparungen durch Hartz IV, die voraussichtlich nicht eintreten. Zwar soll die Reform zu einer besseren Beratung und Vermittlung der Arbeitssuchenden führen. Ob dieses Ziel jedoch erreicht wird, ist angesichts der katastrophalen Lage auf dem Arbeitsmarkt fraglich.

Ob das durch Hartz IV entstandene Etatloch am Ende sechs oder vielleicht nur zwei Milliarden Euro groß sein wird, ist dabei fast egal. Für Finanzminister Eichel, der in diesem Jahr endlich wieder den Euro-Stabilitätspakt erfüllen will, wird jeder fehlende Euro zum Problem.

aus den VDI nachrichten vom 25. Februar 2005
www.VDI-nachrichten.de

Kontrolle erlebt eine Renaissance Management: Wiederentdeckung einer Führungsmethode

Die Zahl der Arbeitgeber, die mit ihren Mitarbeitern regelmäßige Feedbackgespräche durchführen, wächst. Mit dieser zielorientierten Form der Kontrolle, in modernen Unternehmen eher einem Dialog ähnlich, wird Handlungsbedarf erkannt, bevor sich Turbulenzen bemerkbar machen.

Rolf Rietzscher gibt sich viel Mühe mit dem Thema Kontrolle. Der Leiter des Gießereibetriebes der Georg Fischer AG nimmt sich Zeit, stellt viele Fragen, baut im Gespräch Vertrauen auf, damit er an alle benötigten Informationen kommt. Bei seiner Arbeit folgt er einer bewährten Weisheit: "Wer nicht kontrolliert, lässt zu, dass sich Fehler der Vergangenheit wiederholen." Nur wer regelmäßig Einblicke in den Alltag der Mitarbeiter nimmt, kann Fehler unterbinden - und den Weg für Verbesserungen in der Produktion ebnen.

"Kontrolle ist ein Gewinn", sagt der Werksleiter aus Mettmann. Er hat Recht - und dennoch hat es diese Praxis schwer. "Kontrolle hat oft kein gutes Image", sagt Dieter Brandes, Unternehmensberater und früher einer der Geschäftsführer beim Lebensmittelhändler Aldi. Wer das Wort höre, denke an die Polizei, die am Straßenrand Temposünder herauswinkt, Pässe pingelig kontrolliert oder lästige Durchsuchungen an der Grenze. Kontrolle im betrieblichen Alltag ist nicht in - über Jahre sei allein der Laissez-faire-Managementstil gepflegt worden.

In Folge der antiautoritären Welle nach 1986 kam hierarchiefreies Führen und selbstgesteuertes Arbeiten in Mode - ein Ansatz, den viele Gurus predigten. Bis zum Fall der New Economy war offene Überwachung verpönt. Erst mit Beginn der Rezession nach der Jahrtausendwende zogen viele Führungskräfte die Zügel wieder an.

Anwender von Kontrolle machen heute gute Erfahrungen - und sprechen ganz offen darüber. Bei Würth Industrie Service etwa, einem Zulieferer von Produktionsbetrieben, macht der Chef mit seinen Mitarbeitern alle ein bis zwei Monate Feedbackgespräche. "Wir stellen fest: Wie werden die vereinbarten Ziele eingehalten? Wo sind Abweichungen", beschreibt Geschäftsführer Rainer Bürkert das Vorgehen. Die Kontrolle ermögliche es ihm, frühzeitig Handlungsbedarf zu erkennen - bevor Turbulenzen im Betrieb auftreten.

Berater Brandes hat sich ob dieser Einsichten dem Thema Kontrolle angenommen - und ein Buch darüber geschrieben. Die These des Hamburger Consultants: Kontrolle verbessert die Führungsleistung. "Wer kontrolliert, zeigt den Mitarbeitern, wo es langgeht und schafft Sicherheit", sagt der Management-Berater.

Bekannte Fälle von Nicht-Kontrolle stützen die Argumente von Brandes. Wo nicht überwacht wird, geht etwas schief. Der Aktienhändler Nick Leeson etwa ruinierte seinen Arbeitgeber, die Barings Bank, weil seine Chefs ihn nicht kontrollierten. Mitarbeiter einiger Hit- und Edeka-Filialen legten vor zwei Jahren abgelaufenes Fleisch in die Regale, weil die Aufsicht fehlte. Vorgesetzte merkten das erst, als das Fernsehen Alarm schlug.

Kontrolle sei der Weg, kleine und große Pannen schon im Vorfeld zu vermeiden. Zudem sei sie auch der Einstieg zum ernsthaften Dialog mit den Mitarbeitern: "Wer kontrolliert, befasst sich eingehend mit den Aufgaben, Mitteln und Zielen", preist der Führungsexperte die Vorzüge. Das Verhältnis zu Mitarbeitern verbessert sich dadurch. "Kontrollieren kann nur, wer sich ernsthaft für die Arbeit seiner Untergebenen interessiert - und das auch zeigt", heißt es. Das setze das gemeinsame Gespräch ebenso voraus wie die Arbeit an Details. "Durch Kontrolle bekommt man automa-

tisch eine engere Beziehung zu seinem Arbeitsfeld", sagt Dieter Brandes.

Damit meint er: tief graben. Ein guter Vorgesetzter interessiert sich für die Details, die um ihn herum passieren - Einzelheiten, die nicht in der Statistik stehen. Rolf Rietzcher von der Georg Fischer AG nimmt dieses Thema ernst. Bei seinen Rundgängen kriecht er schon mal hinter einen Gießereiautomaten - um festzustellen, ob die turnusmäßige Reinigung durchgeführt wurde. Diese Praxis zeigt: Zahlen überwachen allein reicht nicht. "Man muss ganz nah rangehen an das Geschehen", empfiehlt Rietzcher. Zur wirksamen Kontrolle gehöre eben nicht nur Zählen, sondern auch Sehen, Hören und Fühlen. Dieter Brandes bestätigt das aus seiner Erfahrung als Geschäftsführer des Lebensmittelhändlers Aldi: "Häkchen auf Datenblättern machen, reicht nicht, das schafft kaum Einblicke." Wer kontrolliert, dürfe keine Scheu davor haben, sich die Hände schmutzig zu machen.

Brandes' Empfehlung für den Alltag lautet: mit den Mitarbeitern Kontrolltermine vereinbaren. Eine solche Verabredung könne durchaus zwei Stunden oder länger dauern. "Hier werden zwei Bereiche aus der Tätigkeit des Mitarbeiters im Detail durchgesprochen", so lautet der Rat. Führender und Geführter könnten sich auf diese Weise gemeinsam ein Bild ma-

chen, Ziele aufeinander abstimmen und Punkte herausfinden, wo verbessert werden müsse: "Kontrolle ist Dialog und führt zu Entwicklung für alle Beteiligten", sagt Brandes.

Dazu gibt es aber auch Widerspruch. Reinhard K. Sprenger, der Berater und Bestseller-Autor, begann schon vor zwei Jahren einen Feldzug. "Mehr Vertrauen", schreibt er seither auf seine Fahnen. Viele Unternehmen leiden, weil es ein Übermaß an Bürokratie, Abstimmungsbedarf und Kontrolle gebe. "Das engt die Mitarbeiter ein, beschränkt ihre schöpferische Freiheit", sagt Sprenger. Zu viele Regeln würden gute Ideen verhindern.

Zwar mag auch Sprenger nicht ganz auf Kontrolle verzichten - aber er warnt vor dem Zuviel. "Kontrolle verschafft eine Scheinsicherheit", warnt der Essener Management-Autor. Man gebe sich das Gefühl, etwas getan zu haben. "Jedes Mehr an Kontrolle führt nur dazu, dass die Menschen erfindungsreicher werden." Sie denken sich neue Wege aus, wie man die Kontrollen wirksam umgehen kann.
AXEL GLOGER

Dieter Brandes:

"Alles unter Kontrolle? Die Wiederentdeckung einer Führungsmethode", Campus Verlag, Frankfurt 2004, 190 S., 24,90 €

Literaturhinweise

Netzwerke bilden - Verbände schließen! - Gute Beispiele zur Sicherung und Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern -

BiBB-Pressemitteilung vom 25. Februar 2005

Vorhandene Ausbildungsplätze sichern, zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen - durch die Bildung von Netzwerken und den Zusammenschluss in Ausbildungsverbänden! Mit diesem Ziel haben sich auch 2004 Betriebe, Kammern, Gewerkschaftseinrichtungen, Bildungsträger und Gebietskörperschaften in den neuen Ländern mit bereits umgesetzten Projekten sowie neuen Projektideen an dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) zum fünften Mal ausgeschriebenen Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern“ beteiligt. 11 dieser vielfältigen lokalen und regionalen Ausbildungsinitiativen sind für ihre Arbeiten mit einem Preis ausgezeichnet worden. Die prämierten Initiativen zeigen beispielhaft, wie durch die Zusammenarbeit vieler Beteiligter in Netzwerken und Verbänden innovative Ideen und Projekte zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots realisiert werden können bzw. erfolgreich umgesetzt wurden.

Damit die zum Wettbewerb eingereichten Beispiele Schule machen und für die Lösung von Ausbildungsproblemen auch in weiteren Regionen genutzt werden können, hat das BiBB - wie schon in den Vorjahren - diese Beiträge in einem Sammelband dokumentiert und veröffentlicht.

Unter dem Titel „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze: *Good Practice* in den neuen Ländern 2004“ werden rund 70

Initiativen aus Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vorgestellt.

Es sind „*Good Practice*-Beispiele“ u.a. für branchen- und berufsbezogene Kooperationen, z.B. in den Bereichen der Freizeitwirtschaft und des Sports, den IT- und Medienberufen und Berufen der Hochtechnologie,

Informations- und Beratungsleistungen bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe, grenzüberschreitende Kooperationen in der Berufsbildung, Bildungsdienstleistungen für Ausbildung und Fachkräftegewinnung, Angebote zur Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung, Projekte für bestimmte Zielgruppen.

Die 11 mit einem Preis ausgezeichneten Projekte sowie weitere Informationen über die Ergebnisse des Wettbewerbs sind im Internet unter www.regiokom.de, dem Informations- und Servicenetz des Projekts Regio-Kompetenz-Ausbildung, abrufbar.

Die vom BiBB herausgegebene Veröffentlichung „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze: *Good Practice* in den neuen Ländern 2004“ ist zum Preis von € 14,80 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/911 01-11, Fax: 0521/911 01-19, E-Mail: service@wbv.de

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)

"Wachstum oder Dumping?"

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie (Bolkestein-Richtlinie)
auf dem Prüfstand

10. 03. 2005 in Saarbrücken

Quelle: Arbeitskammer des Saarlandes www.Arbeitskammer.de

17.30 - 20.00 Uhr,
Arbeitskammer des Saarlandes, Großer Saal,
Fritz-Dobisch-Str. 6-8, 66111 Saarbrücken

Die EU steht mit der anstehenden Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie vor einer entscheidenden Weichenstellungen für die Zukunft Europas. Die einen sehen in der Umsetzung der Bolkestein Richtlinie "die Chance, die Regulierungsdichte auf nationaler Ebene anzugreifen". Für andere bedeutet der Richtlinienvorschlag eine groß angelegte Maßnahme zur Abschaffung des Tarif-, Gewerkschafts-, Arbeits- und Sozialrecht in Europa.

Die europäischen Regierungschefs wollen die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Aus ihrer Sicht wird dies nur gelingen, wenn es einen wirklichen Binnenmarkt für Dienstleistungen in Europa gibt. Hintergrund: 70% des Bruttoinlandsproduktes und ca. 70% aller Arbeitsplätze in den EU-Staaten - und auch im Saarland - gehen auf den Bereich Dienstleistungen zurück. Um das dort vorhandene Wachstums- und Beschäftigungspotential zu nutzen, sollen die zahlreichen Schranken, die

die Entwicklung länderübergreifender Dienstleistungstätigkeiten behindern, in der EU abgebaut werden.

Der DGB kritisiert den Richtlinienentwurf. Statt sich gemeinsam für mehr Arbeit und Innovation einzusetzen, machen sich die Länder der EU gegenseitig Konkurrenz mit niedrigeren Steuern, Löhnen und schlechteren sozialen Bedingungen. Die Regierungen wollen Dienstleistungen in Europa liberalisieren, aber ausschließlich nach den Interessen von großen Unternehmen. Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutz sollen geopfert werden. So würde Sozialdumping zum Gesetz. Für die Menschen in der EU ist das inakzeptabel.

attac kritisiert, dass nach Inkrafttreten der Richtlinie sämtliche Dienstleistungen in der EU wie gewöhnliche Wirtschaftsprodukte behandelt würden. Grundlegende Bereiche wie Kultur, Bildung, Gesundheitsdienste und sämtliche Dienstleistungen im Rahmen der nationalen Systeme zur sozialen Sicherheit könnten den selben wirtschaftlichen Konkurrenzmechanismen unterworfen werden wie sonstige Waren.

Eine solche Entwicklung würde nach Ansicht von attac unweigerlich zu einer Verschlechterung der Rechtssysteme bezüglich Renten, Sozialhilfe und der Deckung der Gesundheitskosten zugunsten privater Systeme führen. Sie würde außerdem die Deregulierung unserer

Bildungssysteme und schließlich das Ende der kulturellen Vielfalt mit sich bringen. Die Arbeitnehmerrechte, wie sie in der nationalen Gesetzgebung der EU-Mitgliedsstaaten festgelegt sind, würden in Frage gestellt.

Programm

17.30 Uhr: Ankommen, Stehkaffee

18.00 Uhr: Eröffnung

Horst Backes,
Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer des Saarlandes

Evelyne Gebhardt (angefragt)
Europaabgeordnete und Mitglied im Ausschuss für Recht und Binnenmarkt

Moderation: Jürgen Meyer, Arbeitskammer des Saarlandes

18.10 Uhr:
EU-Dienstleistungsrichtlinie - Chance oder Risiko?

Christian Felber, Autor des Schwarzbuches Privatisierung
und Gründungsmitglied von attac austria

20.00 Uhr: Umtrunk

Der Tagungsort befindet sich in Nähe zum Hauptbahnhof sowie zu den Haltestellen von Saarbahn & Bus.

18:50 Uhr Diskussionsrunde

Christian Felber,
Autor des Schwarzbuchs Privatisierung

Anmeldung und Information:
Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik
Fritz-Dobisch-Str. 6-8
66111 Saarbrücken
Tel. 0681/4005-246
E-Mail: wirtschaft@arbeitskammer.de

Georg Brenner (angefragt)
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer des Saarlandes

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenlos.

Wolfgang Goldmann,
IG Metall Bundesvorstand

Eine gemeinsame Veranstaltung der Arbeitskammer des Saarlandes, des DGB Saar und attac

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 "Sparringspartner". 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 Stresssymptome, 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 Zielori-

entierung 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). Durch-

führung 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

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 Entscheidungstrainings ist es, Jugendlichen und jun-

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.

gen 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 damit auseinandersetzen, 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

Jahrestagung der dvb-Regionalgruppe Baden-Württemberg mit Workshops

15. – 17.04.2005 in Pfedelbach-Untersteinbach

Programm:

Freitag 15.04.2005, 19:00 Uhr
Interkulturelle Kompetenz,
Frau Gülay Iscan-Pilic

Eingliederung zwischen Integration und Assimilation und deren Auswirkungen auf die schulische und berufliche Lebenswelt

Samstag 16.04.2005

Workshop I mit Herrn Dr. Joachim Trautwein.
Die Nachhaltigkeit der Beratung in Abhängigkeit der eigenen Quellen und Ressourcen

Workshop II mit Frau Nevenka Miljkovic. Gesetzmäßigkeiten des Beratungsprozesses

17:00 – 19:00 Uhr Marktplatz der Informationen

Sonntag 17.04.2005:
Fortsetzung der Workshops I+ II

Bildungszentrum der AOK–Baden-
Württemberg, Pfedelbach-Untersteinbach

Übernachtung und Verpflegung
Fr.- So 130,00 €; Tagungsgebühr: 20,00 €
Mitglieder / 50,00 € Nichtmitglieder
Für Studenten jeweils die Hälfte

Anmeldung an Frau Margot Wagner Patrizius-
strasse 15 73479 Ellwangen Tel.: 07961/6381

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 Be-
rufsberatung

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 .