



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 4 vom 16. 3. 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

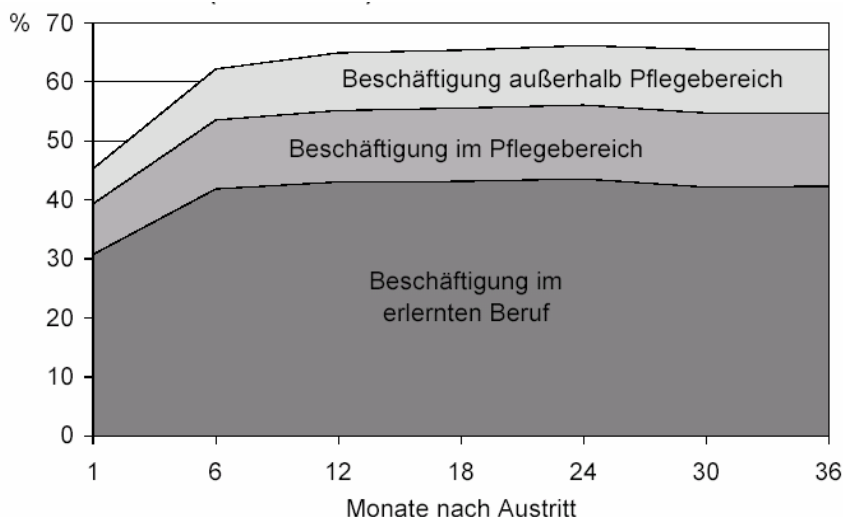
Arbeitsmarktpolitik

Qualifizierungsmaßnahmen in Pflegeberufen weit überwiegend erfolgreich

Aktuelle Studie des IAB dokumentiert die Integration über drei Jahre nach Ende der Maßnahmen

Am 9. März 2005 haben Hans Dietrich und Corinna Kleinert, zwei Wissenschaftler am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, eine Studie vorgelegt, in der sie den Erwerbsverlauf von Teilnehmerinnen und Teilnehmern über drei Jahre nach dem Ende geförderter Weiterbildungsmaßnahmen in Kranken- und Altenpflegeberufen ausgewertet haben. Die Ergebnisse zeigen, wie aufnahmefähig dieser Teilarbeitsmarkt in Deutschland ist. Wir dokumentieren eine zentrale Ergebnisgrafik und einen Auszug aus dem Fazit der Autoren. Die Studie ist als IABForschungsbericht Nr. 11/2005 erschienen und kann kostenlos im Volltext abgerufen werden unter der Internetadresse

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb1105.pdf> .



Quelle: Teilnehmer an FbW-Maßnahmen im Pflegebereich, 2000-2003.

Inhalt

Qualifizierungsmaßnahmen in Pflegeberufen weit überwiegend erfolgreich	1
Editorial	3
Girls' Day in diesem Jahr am 28. April	3
Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren	5
Berufsbildungsgesetz – alt und neu in der Synopse	5
Frauen: Viel Wissensdurst	6
Wie sich soziale Verantwortung von Unternehmen bei der Personalgewinnung auszahlt	7
Die Integrationskraft des Mittelstandes nutzen für die Zeiten des Personalmangels	11
Studieren in den Niederlanden 2005	20
DVB veranstaltet politische Anhörung zur Zukunft der Bildungs- und Berufsberatung in Berlin	28
Berufs-Komiker	30
Zu wenig Ärzte im Osten	31
Unternehmen müssen sich auf ältere Beschäftigte einstellen	32
Der Kommunikationsklassiker ab März zum Sonderpreis	33
Veranstaltungshinweise	34
Impressum	39

Insgesamt kann für Personen, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Pflegebereich teilgenommen haben, eine gute Perspektive der Arbeitsmarktintegration festgestellt werden: Die Eingliederungsquoten für diesen Personenkreis sind deutlich höher als die für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen oder für FbW-Maßnahmen insgesamt. Die meisten Teilnehmer, die eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, behalten diese auch über längere Zeit bei. Und die Mehrzahl von ihnen findet Arbeitsstellen, die dem Zielberuf entsprechen, der mit der Maßnahme erlernt bzw. in dem weitergebildet wurde.

Den meisten Teilnehmern gelingt es relativ schnell nach Austritt aus den Maßnahmen, Beschäftigung zu finden. Die Quoten derjenigen, denen ein Übergang in Beschäftigung bzw. in den erlernten Pflegeberuf gelungen ist, nehmen effektiv – das heißt, bei Berücksichtigung zensierter Fälle – auch nach einem relativ langen Zeitabstand von bis zu vier Jahren noch leicht zu. Die Konzentration der BA-Statistik auf die Arbeitsmarktintegration von FbW-Teilnehmern sechs Monate nach Maßnahmebeendigung greift bei diesem Teilarbeitsmarkt zu kurz; die realen Integrationserfolge werden unterschätzt.

Editorial

Diese Ausgabe der *ibb* enthält wie gewohnt Themen auf einer breiteren Palette beraterischen Hintergrundwissens. Sie hat dennoch einen kleinen thematischen Schwerpunkt. Während nämlich die Vertreter falsch verstandener ökonomischer Interessen wieder einmal ihr Heil im Abwenden von Veränderung suchen und nicht nur deshalb mit aller Wort- und Mediengewalt, die ihnen zur Verfügung steht, gegen die Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes zu Felde ziehen, haben Akteure, die den Namen „Unternehmer“ zu Recht tragen, sich begonnen, auf die Modernisierung der

Gesellschaft und auf die Herausforderungen der Zukunft – gerade auch im Bereich der Personalgewinnung – einzustellen.

Beratung in Berufswahlfragen ist darauf angewiesen, die nachhaltigen, die absehbar längerfristig wirksamen Trends in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu beleuchten. Deshalb berichten wir über das genannte unternehmerische Handeln.

Die *ibb* werden heute von 721 Abonentinnen und Abonenten regelmäßig gelesen.

Informationen

Girls´ Day in diesem Jahr am 28. April

Jetzt können Aktionen angemeldet und geplant werden

Viele Engagierte, gerade auch in der Bildungs- und Berufsberatung, signalisieren „Da ist die Luft raus!“, wenn es einmal wieder um mädchen- und frauenspezifische Aktionen rund um die Berufswahl geht. Zu oft schon, finden manche, hat man mit mäßigem Erfolg versucht, geschlechtsrollenstereotype Wahlmuster aufzubrechen. Andere verweisen darauf, dass doch auch der Sinn solcher Aktionen in Frage stehe, weil sich geschlechtsspezifische Nachteile erkennbar vermindert haben in den zurück liegenden Jahren und außerdem der Strukturwandel gerade die Chancen in jenen Berufen verbessere, in denen Frauen traditionell stark vertreten sind. Richtig ist aber sicher auch, dass die Aktionen für Mädchen und Frauen mit ganz besonderem Schwung durchgeführt werden und in aller



Regel auch eine große Zahl interessierter Teilnehmerinnen erreichen. Und schließlich muss und kann jede nachwachsende Generation wieder ihren eigenen Lernprozess erleben – und zu neuen Ergebnissen kommen. Deshalb bleibt es für engagierte Beraterinnen und Berater lohnend, sich in die große Runde der Akteure einzureihen und den Schwung solcher Aktionen wie des Girls´ Days für die eigene Arbeit zu nutzen. (Und ob es um den Abbau frauen-diskriminierender Muster wirklich so gut bestellt ist, bleibt auch eine offene Dis-

kussionsfrage.)

Die iBB dokumentieren Auszüge aus den Informationen der Veranstalterinnen des Girls´ Day für potenzielle Aktionsteilnehmer. Weitere Informationen gibt es unter www.Girls-Day.de. (KK)

Als Veranstalterin oder Veranstalter

sind Sie wesentlich daran beteiligt, dass der Girls´ Day - Mädchen-Zukunftstag in Ihrer Region ein Erfolg wird. Am 28. April 2005 können Sie Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 für einen Tag zu einem Besuch ihrer Arbeitsstätten einladen. Öffnen Sie Ihre Labore, Büros und Werkstätten!

Das praktische Erleben steht an diesem Tag im Mittelpunkt. In Workshops und bei Aktionen können sich die Mädchen über verschiedene Ausbildungsberufe und Studiengänge in den Bereichen Handwerk, Technik, Naturwis-

senschaften und Informationstechnologie informieren. In Interviews und Diskussionsrunden erhalten sie direkte Antworten auf ihre Fragen und können erste Kontakte zu den Personalverantwortlichen knüpfen.

Zu einer Beteiligung am Girls´ Day - Mädchen-Zukunftstag rufen die Aktionspartner das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Initiative D21, der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Deutsche Industrie- und Han-

delskammertag (DIHK) insbesondere technische Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf.

Abwechslungsreich und praxisorientiert - So wird der Girls' Day ein Erfolg!



Bieten Sie Aktionen zum Mitmachen an

Ob Betriebserkundungen oder Mitmachaktionen, es gibt viele Möglichkeiten den Mädchen-Zukunftstag für die Schülerinnen und Veranstalter/innen spannend zu gestalten. Workshops oder Besichtigungen, Präsentationen oder Diskussionsrunden - wichtig ist, dass der Aktionstag möglichst abwechslungsreich und praktisch ausgerichtet ist. Die Schülerinnen können beispielsweise kleine Werkstücke erstellen, Internetseiten gestalten oder im Labor experimentieren. Durch persönliche Gespräche mit Frauen in Führungspositionen, Personalverantwortlichen oder Auszubildenden erweitern die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont und knüpfen darüber hinaus Kontakte, die für ihre berufliche Zukunft wichtig sein können.

Kleingruppen bilden

Wenn Sie mit starkem Zuspruch am Aktionstag rechnen, bietet es sich an, Gruppen zu bilden. Der Girls' Day soll möglichst eigenständiges und praxisorientiertes Handeln ermöglichen. Achten Sie darauf, dass die Gruppenstärke an Angebot und Situation vor Ort angepasst ist. Berücksichtigen Sie auch den Wissensstand der Mädchen und bilden Sie möglichst altershomogene Gruppen. So können 15-jährige Mädchen an anderen Aktionen am Girls' Day teilnehmen als 10-Jährige.

Arbeitsschutz erklären

Belehren Sie die Mädchen über den Arbeitsschutz. Stellen Sie gegebenenfalls Arbeitsschutzkleidung, wie Brillen, Kopfbedeckungen, Handschuhe, Kittel und festes Schuhwerk zur Verfügung. Erkundigen Sie sich ggf. im Voraus nach den Kleidergrößen der Mädchen. Jede Gruppe sollte von einem Erwachsenen begleitet werden.

Altersgemäß vorgehen

Die Art und Dauer der jeweiligen Aktion sollte dem Alter der Teilnehmerinnen angemessen sein. Dabei gilt die Faustregel: Je jünger die Mädchen – desto kürzer die Dauer der Veranstaltungseinheit. Sind die Aktionen länger als 45 Minuten, sollten die Teilnehmerinnen sich bewegen, diskutieren oder mitmachen können. Oft kommen von Seiten der Mädchen Fragen zu Praktika und Ausbildungsmöglichkeiten.

Zum Schluss

Planen Sie am Ende der Veranstaltung 30 bis 45 Minuten für eine kurze Zusammenfassung und Bewertung des Tages ein. Eine gemeinsame Abschlussveranstaltung sowie kleine Erinnerungsgeschenke, wie Fotos, Buttons, kleine Werkstücke und ähnliches für die Mädchen runden den Tag ab.

Hinweis:

Im Download finden Sie eine Checkliste zur Planung des Aktionstags.

Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren

Quelle: *Handwerkskammer Lübeck*
www.HWK-Luebeck.de

Die Handwerkskammer Lübeck und die Industrie- und Handelskammer zu Lübeck starten zum Jahresbeginn [2005] das Projekt Teilzeitausbildung in gemeinsamer Trägerschaft und enger Kooperation.

In den Kammerbezirken der Industrie- und Handelskammer, verantwortlich Dr. Ulrich Hoffmeister, und der Handwerkskammer, verantwortlich Christian Maack, sollen innovative Modelle zur Teilzeitausbildung junger Mütter und Väter institutionalisiert werden.

Mit familienfreundlichen, flexiblen Modellen zur Aufnahme oder Weiterführung einer Ausbildung soll verhindert werden, dass aus einer positiven Entscheidung für ein Kind eine ne-

gative Konsequenz in den Bereichen Ausbildung, gesellschaftliches Ansehen und Lebensqualität wird.

Im Netzwerk aus Kammern, Betrieben, Berufsschulen, Schulen, Arbeitsämtern sowie betreuenden und beratenden Institutionen wird die Ausbildung und Begleitung der Zielgruppe stattfinden.

Nähere Informationen erhalten Interessierte bei den Projektmitarbeiterinnen Heidi Näpflein Telefon: 0451-6006-143, E-Mail: Naepflein@ihk-luebeck.de (Handwerkskammer) und Beatrix Hahner, Telefon: 0451-6006-143, E-Mail: Hahner@ihk-luebeck.de. (Industrie- und Handelskammer).

Berufsbildungsgesetz – alt und neu in der Synopse

(Barbara Sprengard / KK)

Das Berufsbildungsgesetz hat eine echte Runderneuerung erfahren. Nicht der Kern des bewährten dualen Systems in der deutschen Berufsausbildung wurde verändert, aber doch eine ganze Reihe von Details. Und dabei haben sich nicht nur einzelne Paragraphen im Wortlaut verändert, sondern der Platz bestimmter materieller Inhalte ist innerhalb des Gesamttextes mitunter ein ganz anderer geworden.

Deshalb ist es für alle, die mit diesem Gesetz arbeiten müssen und möchten, von besonderem Nutzen, die gewohnten und die runderneuten Formulierungen und Textpassagen in einer direkten Gegenüberstellung lesen zu können, um die neuen Inhalte, aber auch die neue Gesamtstruktur besser erfassen zu können.

Diesen Service bietet jetzt eine 45 Seiten umfassende, übersichtlich gestaltete Synopse der Textfassungen 1969 und 2005, die das Bundesbildungsministerium herausgegeben hat und die als PDF-Dokument im Internet abgerufen werden kann unter der Adresse:

<http://deutschland.dasvonmorgen.de/pub/synopse BBiG alt neu.pdf> .

Frauen: Viel Wissensdurst

Quelle: *iwd* – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
Nr. 9 vom 3. März 2005

Junge Frauen sind in der Schule besser als ihre männlichen Mitstreiter. Sie absolvieren aber seltener eine Lehre oder ein Studium. Dünn wird die Luft für sie in der akademischen Laufbahn.

Schule. In der Grundschule sind Mädchen und Jungen noch gleich stark vertreten. Bei den weiterführenden Schulen trennen sich die Wege dann: Mädchen besuchen häufiger als Jungen das Gymnasium, bei den Abiturienten sind sie dadurch mit 56 Prozent in der Überzahl. Deutlich weniger junge Frauen als ihre männlichen Altersgenossen gehen auf eine Haupt- oder Sonderschule. Berufsausbildung. Wegen ihrer besseren Schulabschlüsse durchlaufen junge Frauen seltener Berufsvorbereitungsmaßnahmen. In der klassischen Lehre stellen sie aber nur etwa 41 Prozent der Berufsschüler. Dies liegt an den traditionellen Wurzeln der dualen Berufsausbildung, wodurch viele Berufe im Handwerk und in der Industrie angesiedelt sind. Die Mädchen gehen eher auf Berufsfachschulen und lernen dort kaufmännische, hauswirtschaftliche oder Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen. Häufiger als Jungen besuchen sie auch Fachakademien oder Fachschulen im Gesundheitswesen.

Schülerinnen: Drang zum Abitur

Schuljahr 2003/04

		Frauenanteil in Prozent
Vorschulen	21.452	39,7
Grundschulen	1.563.702	49,1
Sekundarbereich I, darunter	2.602.012	49,4
Hauptschulen	478.192	43,8
Realschulen	656.322	50,6
Gymnasien	878.571	53,5
Integrierte Gesamtschulen	221.555	48,0
Sekundarbereich II, darunter	440.055	55,7
Gymnasien	377.436	56,0
Integrierte Gesamtschulen	37.084	55,5
Sonderschulen	157.844	36,8
Insgesamt	4.785.065	49,2



Grundschulen einschließlich Integrierter Gesamtschulen, Freier Waldorfschulen; Sekundarbereich I einschließlich Schulartenabhängiger Orientierungsstufe, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Freier Waldorfschulen, Abendhauptschulen, Abendrealschulen; Sekundarbereich II einschließlich Freier Waldorfschulen, Abendgymnasium, Kollegs; Quelle: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Berufsschülerinnen: Viele Ausbildungswege

Schuljahr 2003/04

		Frauenanteil in Prozent
Berufsschulen im dualen System	683.640	40,6
Berufsvorbereitungsjahr	30.578	38,6
Berufsgrundbildungsjahr	14.791	30,1
Berufsfachschulen	295.733	59,4
Fachoberschulen	57.001	48,7
Fachgymnasien	56.096	49,0
Fachschulen	81.717	51,0
Fachakademien	6.261	84,3
Insgesamt	1.231.282	45,2



Berufsschulen insgesamt einschließlich Berufsaufbauschulen, Berufsoberschulen/ Technische Oberschulen; Quelle: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Akademikerinnen: Selten am Katheder

im Jahr 2003

		in Prozent
Studienanfängerinnen	181.784	48,3
Studentinnen	957.921	47,4
Hochschulabsolventinnen	105.569	48,4
Promotionen von Frauen	8.724	37,9
Habilitationen von Frauen	487	22,0
Professorinnen	4.859	12,8
Davon C4-Professorinnen	1.087	8,6



Quelle: Statistisches Bundesamt

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hochschule. Als Studentinnen und Absolventinnen haben die jungen Frauen fast mit den Männern gleichgezogen. Bei den höheren Weihen liegen dann aber die Herren der Schöpfung vorn: Nur vier von zehn frisch gebackenen Doktoren und gerade mal zwei von zehn Habilitierten sind weiblich. In früheren Jahren war die akademische Laufbahn für das

zarte Geschlecht sogar noch steiniger: Insgesamt hatten Frauen zuletzt nur rund jede achte Professur inne. Bei den C4-Professuren beträgt der Frauenanteil magere 8,6 Prozent. Am ehesten ist Frau Professor in den Sprach- und Kulturwissenschaften zu finden – am seltensten in den Ingenieurwissenschaften.

Wie sich soziale Verantwortung von Unternehmen bei der Personalgewinnung auszahlt

Quelle: *Workforce Management Online, January 2005, Übersetzung KK*
www.Workforce.com

Von Gretchen Weber

Die Unternehmen erkennen, dass sich ein Ruf für soziale Verantwortung nicht nur auf den Ruf ihrer Marken überträgt, für eine gute Öffentlichkeit sorgt und am Ende auch in klingender Münze auszahlt. Das Image des sozialen Unternehmens kann auch ein wertvolles Instrument der Personalgewinnung werden. Sie beziehen die Werte, für die sie stehen, mehr und mehr auch in die Personalgewinnung und in das Werbematerial ein, sowohl um die besten Kandidaten anzuziehen als auch um diejenigen, die nicht gut in das Unternehmen passen würden, von vorneherein auszusondern.

Vor zwanzig Jahren waren Dinge wie der Umgang mit Menschenrechten, die Beachtung von Umweltfragen und Engagement für das Gemeinwohl noch nicht im Blickfeld von Stelleninteressenten, wenn sie darüber entschieden, welche Unternehmen sie in ihre Suche einbeziehen sollten.

Heute ist diese Situation eine andere geworden. Im Licht aktueller Firmenskandale und des wachsenden globalen Bewusstseins hat sich die Erwartung der Öffentlichkeit an die Verantwortungsbereitschaft von Unternehmen verändert. Und damit auch die selbstverständ-

lichen Standards aus Sicht einer großen Zahl der Spitzenkräfte. Unternehmen unterschiedlichster Art und Größenklassen erkennen, dass sich ein Ruf für soziale Verantwortung nicht nur auf den Ruf ihrer Marken überträgt, für eine gute Öffentlichkeit sorgt und am Ende auch in klingender Münze auszahlt. Das Image des sozialen Unternehmens kann auch zu einem wertvollen Instrument der Personalgewinnung werden.

Akzeptanz für geringere Bezahlung

Eine im Jahr 2003 veröffentlichte Studie deckte auf, dass Unternehmen, die als sozial verantwortungsvoll wahrgenommen werden, häufig einen Wettbewerbsvorsprung haben, wenn es darum geht Spitzenkräfte anzuziehen. Wissenschaftler der Universitäten *Stanford* und *Santa Barbara* befragten 800 MBA-Absolventen von 11 führenden nordamerikanischen und europäischen Wirtschaftsfakultäten und fanden heraus, dass 94 Prozent bereit waren Einkommenseinbußen von durchschnittlich 14 Prozent hinzunehmen, wenn sie dafür in einem Unternehmen arbeiten können, das als umweltfreundlich bekannt ist und dafür, dass es sich um die Belange seiner Beschäftigten und der Allgemeinheit kümmert.

Der *Stanford*-Professor *David B. Montgomery* sagt, dass diese Studie den ersten empirischen Beleg liefert für den Einfluss solcher Faktoren wie hohe ethische Standards, nachhaltiges Umweltgebaren und Personalpflege auf das Bewerbungsverhalten von Wirtschaftsabsolventen. Die Studenten wurden gebeten, 14 verschiedene Attribute nach ihrer Bedeutung für die Stellenwahl zu ordnen. Intellektuelle Herausforderung wurde dabei der Spitzenreiter, das finanzielle Angebot erreichte 80 Prozent des Spitzenwertes. und mit 77 Prozent folgte auf Platz drei die Reputation für Werte- und Mitarbeiterorientierung.

Diese Ergebnisse waren für *Robert Morgan*, Präsident der Personalberatungsgesellschaft *Spherion*, keine Überraschung. *Morgan* berichtet, dass der Ruf sozialer Verantwortungsbeurteilung häufig zum ausschlaggebenden Faktor werden kann, wenn ein Kandidat vor der Entscheidung zwischen zwei oder drei Unternehmen steht.

Während Karrierechancen und flexible Arbeitszeiten häufig die Liste der Kandidatenwünsche anführten, so *Morgan*, folge das Unternehmensimage im Bereich soziale Verantwortung kurz danach.. Gleichzeitig wirkten die stärksten Wettbewerbseffekte auf die Personalgewinnung eher indirekt. „Wenn man etwas für das Gemeinwohl im Umfeld des Unternehmens tut, dann gibt es gleichzeitig einen starken PR-Effekt, und der steigert die Bekanntheit der Marke“, sagt *Morgan*. „Solche Unternehmen haben außerdem einen guten Stand bei ihren Beschäftigten, diese sprechen gerne und mit Stolz über ihr Unternehmen, und während so der Bekanntheitsgrad steigt, verbessert sich auch der Wert des Unternehmensnamens im Personalmarkt.“

Diese Art des Marketings kann dann entscheidend sein für die Anziehungskraft eines spezifischen Unternehmens auf attraktive Bewerber, so *Morgan*. *Sheri Southern*, Vizepräsidentin im Ressourcenmanagement für *Starbucks* Nordamerika, kam vor sechs Jahren zum *Coffee-shop*-Giganten. Sie schildert, dass der Ruf von *Starbucks*, sich für ethische Werte stark

zu machen, einer der Hauptgründe dafür war, dieses Unternehmens in ihre Jobsuche einzu-beziehen. „Mir war es sehr wichtig für ein Unternehmen zu arbeiten, das seine Mitarbeiter mit Respekt behandelt und als Teil der Lösung statt als ihr Gegenteil.“

Es geht um die Personalgewinnung

Zur gleichen Zeit, in der die Öffentlichkeit und Stellensuchende den ethischen Standards und den Visionen von Unternehmen mehr Beachtung schenken, verändern sich auch die Unternehmen in Richtung auf ein stärker werteorientiertes Geschäftsmodell.

Marc Gunther, einer der führenden Autoren beim Magazin *Fortune*, argumentiert in seinem neuesten Buch „Gewinn und Vertrauen. Die stille Revolution zum anderen American Business“, dass der Ansatz des Industriezeitalters, maximalen Gewinn in kürzester Zeit zu erzielen durch höchste Verbraucherpreise und geringste Löhne und Preise für Zulieferer, Stück für Stück abgelöst werde von einem neuen Wirtschaftsmodell. Das neue Modell, so *Gunther*, wird auf unterschiedliche Arten nicht nur von kleinen sozial orientierten Unternehmen umgesetzt, sondern auch von Industrieführern wie *Ford* und *DuPont*. Die Basis ist die Entwicklung eines dauerhaften Netzwerks, von dem alle profitieren. Erfolgreiche Großunternehmen, so argumentiert er, stellen sich in den Dienst ihrer Beschäftigten, ihrer Kunden, ihrer Eigner und des Gemeinwohls. Im Gegensatz dazu werden Unternehmen, die sich allein auf den Börsenkurs konzentrieren, zu den großen Verlierern, für die in Amerika Firmen wie *Enron*, *Tycos* und *WorldCom* stehen.

Dieser Wertewandel bei vielen Unternehmen hat seine Wurzel nicht in einem altruistischen Verlangen nach Weltverbesserung, obgleich, so *Gunther*, die Tatsache, dass die heutige Managergeneration in den Sechzigern aufwuchs, ihre Einstellung zu Themen wie Frauen im Beruf und Umwelt beeinflusst hat. Worauf es am Ende hinausläuft, so sagt er, ist, dass das neue Modell auch eine gute Geschäftsstrategie ist. „Der Hauptantrieb für das soziale

Bewusstsein der Unternehmen ist ihr Wunsch, attraktiv zu werden für bessere Bewerber und ihr angestammtes Personal zu motivieren“, so *Gunther*. „Wenn ich mit Unternehmern spreche und sie nach dem Grund für ihr Umweltengagement frage oder für ihr finanzielles Engagement in den Kommunen, höre ich immer wieder, dass es ihnen darum geht, die besten Leute zu bekommen.“

David Gebler, Geschäftsführer und Gründer des Beratungs- und Bildungsunternehmens *Working Value* in *Sharon, Massachusetts*, meint, dass die Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Werte und ethischen Standards entwirft, zum Entscheidungsfaktor beim Wettbewerb um Personal wird, und dass dies immer mehr Unternehmen bewusst wird. Er berichtet, dass seine Firma für das 130.000 Beschäftigte zählende Großunternehmen Lock-

heed Martin ein spielerisches Ethik-Training entwickelt hat, genannt *Ethic Challenge* (Werte-Contest). Dabei kommen auf einem Brettspiel-Format Comicfiguren aus der *Dilbert*-Serie zum Zuge, die in einer Reihe von Situationen mit ethischen Zielkonflikten am Arbeitsplatz zum Ausgangspunkt für Diskussionsgespräche werden.

Die Personalrekrutierer von Lockheed Martin setzen das Spiel an Hochschulen ein, um potenziellen Bewerbern die ethische Selbstverpflichtung des Unternehmens zu demonstrieren, so *Gebler*.

Die Geschäftsleitung hat beschlossen, unser Büro aus dieser Region mit ihrer hohen Kriminalitätsrate weg zu verlegen.



© UFS, Inc.

Jeder Einzelne von ihnen ist in jüngster Zeit vor dem Gebäude von einem Kerl zusammengeschlagen worden, der eine Frisur in Form einer Pyramide trug.



Die Polizei hat diese Fahndungszeichnung heraus gegeben. Der Kerl schreit jedes Mal so etwas wie „Das ist die Faust des Todes!“



Unternehmen beziehen die Werte, für die sie stehen, mehr und mehr auch in die Personalgewinnung und in das Werbematerial ein, so *Gebler*, sowohl um die besten Kandidaten anzuziehen als auch um diejenigen von vorneherein auszusondern, die sich nicht gut in die Kultur des Unternehmens einfügen würden. „Sie sagen es den Leuten geradeheraus: ‘Das sind die Werte, für die wir hier stehen’, berichtet *Gebler*. „Die Leute wollen für Unternehmen arbeiten, die ihre Werte offen legen. Sie werden von solchen Unternehmen angezogen,

weil sie wissen, worauf sie sich wirklich einlassen.“

„Was ist die richtige Antwort?“

Starbucks bringt seine Werte zum Ausdruck, wo immer es geht – auf seinen Internetseiten, in seinem Material zum Personalmarketing und auf den Rückseiten der geschäftlichen Visitenkarten. In einem Prozess, der sich *Mission Review* nennt (etwa: „Stand unserer Vision“), werden die Beschäftigten (genannt

„Partner“) ermutigt, der Unternehmensführung ihre Bedenken vorzutragen, wenn sie die Unternehmenspraxis von der erklärten *Starbucks* Vision abweichen sehen. Das Unternehmen ist bestrebt abzusichern, dass es sich nie zu weit von seinen Prinzipien entfernt.

Dave Pace, stellvertretender Leiter des Personalwesens („*partner resources*“) erinnert sich noch gut an Herbst letzten Jahres, als er einen Kommentar zum Stand der Unternehmensvision eines „Partners“ erhielt, in dem dieser fragte, warum es für Adoptiveltern keinen bezahlten Zusatzurlaub gebe. „Da mussten wir nachdenken: `Was ist hier die richtige Antwort in einem Unternehmen wie unserem?‘“, schildert *Pace* die Überlegungen, die daraus folgten. Innerhalb von drei Wochen institutionalisierte die Firma die Möglichkeit eines zweiwöchigen bezahlten Urlaubs für Adoptiveltern.

Starbucks ist, abgesehen von seinem Ruf für guten Umgang mit seinen Beschäftigten, auch bekannt für seine weitreichenden Programme innerhalb der Gemeinden sowohl an ihren Geschäftsstandorten als auch in den Kaffeegeräueländern. *Starbucks* hat ein breit gefächertes Programm sozial orientierter Initiativen, von Spenden an lokale, nationale und internationale Wohlfahrtsorganisationen über ein System für Vorzugslieferanten, mit dem Zulieferer angeregt werden, mehr soziale Verantwortung zu übernehmen, bis hin zur Selbstverpflichtung, seine Filialen ab diesem Jahr zu zehn Prozent mit Recyclingpapierprodukten auszustatten.

„Wir tun das, weil es das Richtige ist“, sagt *Pace*. „Aber aus meiner Sicht ist das auch ein hervorragendes Instrument zur Personalgewinnung und zur Sicherung unserer Marktposition. Heutzutage wollen die Leute für eine Organisation arbeiten, die für etwas steht, das über den reinen Profit hinausgeht. Sie wollen nicht für ein Unternehmen arbeiten, das nur an der *Wall Street* erfolgreich ist.“

Einfach zu gut

Als Unternehmen sozial bewusster zu werden, hat aber auch eine mögliche Kehrseite, meint *Gunther*. „Es kann sein, dass man ein zu guter Arbeitgeber wird.“ Und er zitiert den Fall *Hewlett Packard* aus den neunziger Jahren.

Das Unternehmen war immer als guter Arbeitgeber bekannt gewesen, sagt *Gunther*, aber zum Zeitpunkt, als sich die Technologiebranche rasch zu verändern begann und Innovation wichtiger wurde als je zuvor, wurde die starke Mitarbeiterfreundlichkeit für *HP* zum Nachteil.

„Man sagt, irgendwann arbeiteten die Leute dort nur noch wegen der Familienfreundlichkeit des Unternehmens und wegen seines guten Betriebsklimas, und am Ende verlor man seine Wettbewerbsfähigkeit“, schildert *Gunther* die Entwicklung. „Im Wettbewerb der Unternehmen kann eine Stärke auch zur Schwäche werden.“

Die Integrationskraft des Mittelstandes nutzen für die Zeiten des Personalmangels

Der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft e.V. hat gemeinsam mit dem vom Bundesinnenminister initiierten Bündnis für Demokratie und Toleranz im Dezember 2004 eine konzertierte Aktion gestartet: Mittelständische Unternehmen werden dabei dafür gewonnen, sich auf dem Weg einer Selbstverpflichtung aktiv für die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter einzusetzen und dies auch als Argument in ihre Marketingstrategie einzubringen. Der folgende Artikel leitet die zentrale Broschüre ein, die unter anderem von der Deutschen Bank an ihre Geschäftskunden weitergereicht wird. Die Broschüre enthält außerdem eine Reihe be-

trieblicher Beiträge und das Formular zur Selbstverpflichtung. Auf der im März eingerichteten Internetpräsenz www.Mittelstand-weltoffen.de kann dieses und anderes interessantes Hintergrundmaterial im Download-Bereich abgerufen werden. Natürlich finden sich auch die Kontaktadressen der beteiligten Aktionspartner. Die im Druckbild repräsentative Broschüre kann dort angefordert und auch gut in Beratungsgesprächen mit Unternehmen oder in Arbeitsmarktveranstaltungen eingesetzt werden.

Von Karl-Heinz P. Kohn

Zeiten des Personalmangels? Das klingt ein wenig utopisch während mehr als vier Millionen Menschen arbeitslos sind. Wir sind es gewohnt, für heute und für die absehbare Zukunft von einem Überschuss an Arbeitskräften in Deutschland auszugehen. Alle Diskussionen, ob sie in den Parlamenten geführt werden, in den Fernsehgesprächsrunden oder an

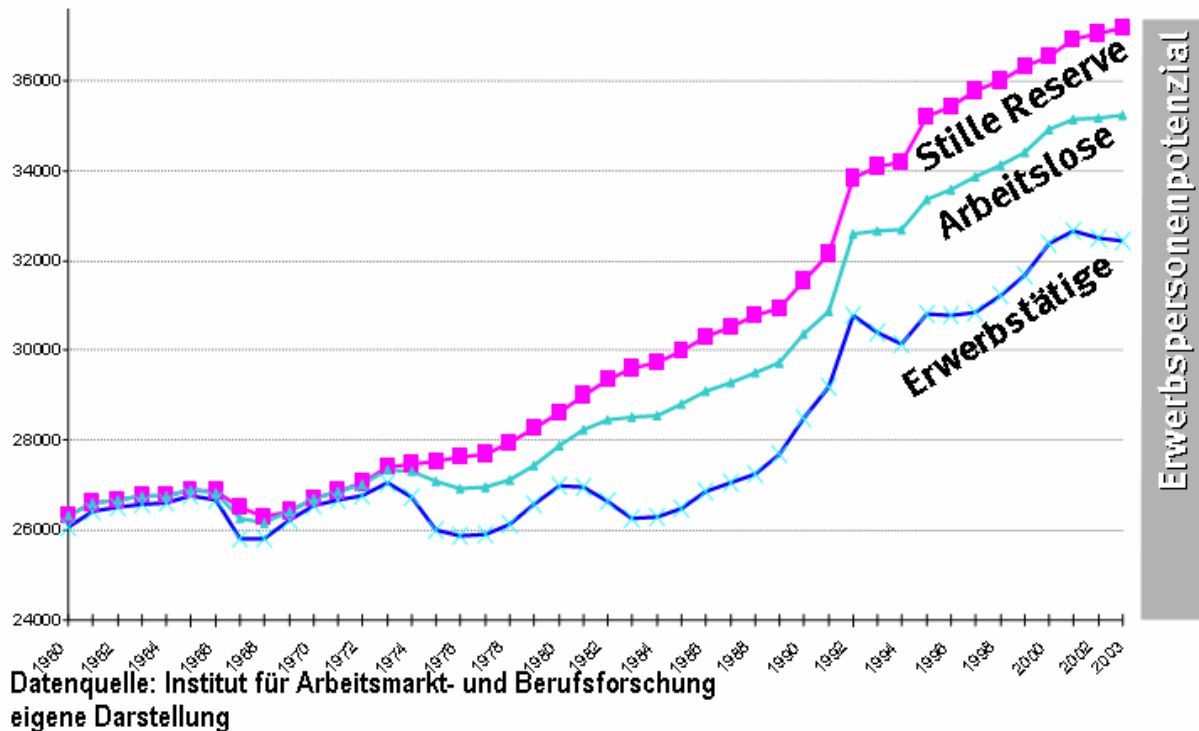
den Stammtischen im Lande, thematisieren das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ in Deutschland. Da wird fabuliert, dass der Abbau von Arbeitsplätzen unumkehrbar sei und die Arbeit bald nur mehr für ein Drittel der Bevölkerung reiche. Aus der hohen Zahl der Arbeitslosen wird kurzer Hand geschlossen, dass die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften kontinuierlich zurück gehe. Und das klingt ja auch zunächst ganz plausibel.

Die bisherige Entwicklung am Arbeitsmarkt nüchtern analysieren

Nur ist der Arbeitsmarkt ein wenig komplexer und kein Nullsummenspiel. Wenn man die Entwicklung in Westdeutschland über eine lange Zeitachse verfolgt, so wird deutlich: Arbeitslosigkeit und Arbeitsplätze sind gleichzeitig gewachsen (vgl. Abbildung 1). Das schein-

bar paradoxe Ergebnis erklärt sich durch einen starken Anstieg des so genannten Erwerbspersonenpotenzials in der Vergangenheit, also der Gesamtzahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Abbildung 1:
Arbeitsmarktbilanz Westdeutschland 1960 – 2003
- in Tausend Personen -



Die Zahl der Arbeitsplätze ist auf längere Sicht betrachtet nicht zurückgegangen, sondern gewachsen. In der Grafik zeichnet sich sehr deutlich der Wiedervereinigungsboom bei der Beschäftigung ab: Im Jahre 1992 führte die gleichzeitige und massenhafte Nachfrage der neuen Bundesbürger nach den lange vermissten Konsumgütern zu einem deutlichen Wachstum der Arbeitsplätze in Westdeutschland. Diese positive Entwicklung ging nur – verständlicherweise – nicht in das Bewusstsein der Öffentlichkeit ein, weil gleichzeitig so viele Arbeitsplätze im Osten verloren gingen. Festzuhalten bleibt aber: Auch wenn die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland hoch ist und die Zahl der Erwerbstätigen in den letzten Jahren der wirtschaftlichen Stagnation leicht zurückging: Über alle Schwankungen hinweg führt wirtschaftliches Wachstum auch in der modernen Volkswirtschaft weiter zur vermehrten Nachfrage nach Arbeitskräften. Dem Abbau im Verarbeitenden Gewerbe (überwiegend nicht durch Standortchwäche, sondern durch

Fortschritte in der Produktivität verursacht) steht ein höherer Aufbau von Arbeitsplätzen in den vielfältigen Zweigen des Dienstleistungsgewerbes gegenüber. Was wir bei den überwiegend großen Betrieben der Industrie beobachten und bewältigen müssen, ist nicht typisch für die Gesamtwirtschaft.

Warum aber reichte der Beschäftigungsaufbau nicht aus, um das gleichzeitige Steigen der Arbeitslosigkeit auch in Westdeutschland zu stoppen? Auch das zeigt Abbildung 1 deutlich: Die Zahl der Menschen, die nach Arbeit suchten, stieg noch schneller als die Zahl der Arbeitsplätze. Das rasante Wachstum des Erwerbspersonenpotenzials führte dazu, dass eine wachsende Volkswirtschaft, dass sich am Markt erfolgreich betätigende Betriebe aus einer großen Zahl potenzieller Arbeitskräfte bedienen konnten. Gründe für dieses Wachstum des Humankapitals gab es dreierlei: Die - auch in wirtschaftlichen Schwächephasen - kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung - vor allem verheirateter - Frauen, ein starker

Zuzug nach Deutschland von außen und das Hineinwachsen der geburtenstarken 60er

Jahrgänge in das erwerbsfähige Alter.

Die Zeiten ändern sich: Personal wird knapp

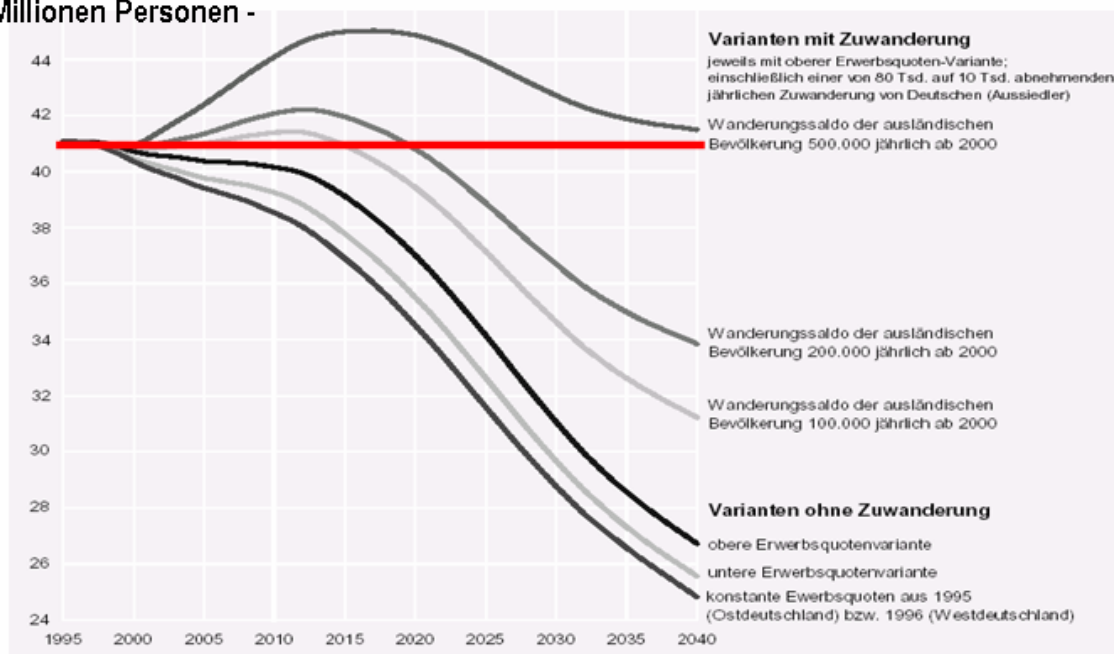
Die Zeiten des Wachstums bei den (potenziellen) Arbeitskräften ist aber vorbei. Mit Ausnahme der Erwerbsneigung von Frauen erleben wir eine Trendumkehr dieser Entwicklung, zum Teil schon in den vergangenen Jahren, zum Teil wird sie in den Jahren eintreten, die vor uns liegen. Denn, was wir zurecht hitzig diskutieren bei der Reform der Alterssicherung und zum Teil auch schon bei der Stadtplanung (zunächst in den östlichen, bald auch in den ersten westlichen Regionen), das wird

sich natürlich auch am Arbeitsmarkt bemerkbar machen: Die demografische Schrumpfung, das Zurückgehen der Bevölkerungszahl wird auch das Angebot potenzieller Arbeitskräfte deutlich schmälern. Die Projektion des Erwerbspersonenpotenzials ergibt, je nach Annahme der Rahmenbedingungen, unterschiedliche mögliche Entwicklungspfade (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2:

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials für Gesamtdeutschland 1995 – 2040

- in Millionen Personen -



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
leicht modifizierte Darstellung

Die Grundaussage zur Entwicklung ist aber allen gemeinsam: Früher oder später kommt es zu einem dramatischen Sinken des Arbeitskräfteangebots in Deutschland. Nur die oberste der Kurven sieht noch ein deutliches mittel-

fristiges Wachstum voraus. Ihre Rahmenannahme lautet aber: Es gelingt Deutschland in den vierzig Jahren von 2000 bis zum Jahr 2040 jährlich 500.000 mehr Menschen ausländischer Herkunft nach Deutschland zu holen, als

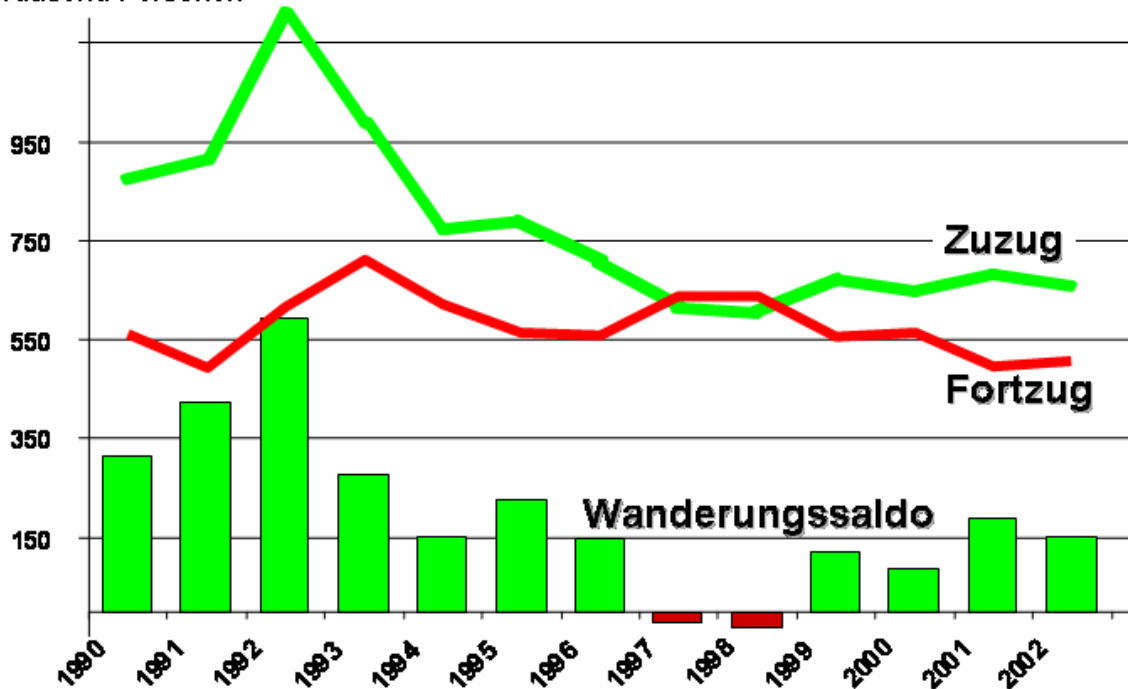
das Land verlassen (Wanderungssaldo). Eine utopische Annahme. Nicht nur, weil Deutschland sich im Vergleich mit anderen Ländern unendlich schwer tut, qualifizierte Menschen aus dem Ausland aktiv anzuwerben. (Der jahrelange Zwiß um das neue Zuwanderungsgesetz hat dies gezeigt, während die Tschechische Republik – wie praktisch alle europäischen Staaten vor der gleichen demografischen Herausforderung – den ursprünglichen Gesetzentwurf nach den Vorschlägen der Süßmuth-Kommission fast eins zu eins übernommen und verwirklicht hat.) Es spricht auch die Entwicklung seit Beginn der neunziger

Jahre gegen einen realisierbaren Zuwanderungserfolg. Denn auch hier weicht die Realität – wie bei der Beschäftigungsentwicklung – weit von den Weisheiten der populären Diskussionen ab: Der starke Zustrom nach Deutschland, den es zu Beginn der neunziger Jahre gegeben hat, ist längst vererbt – auch durch eine gezielte Politik der Begrenzung. Und so gab es seitdem zwei Jahre, in denen der Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung negativ war, also mehr Menschen Deutschland verlassen haben als einreisen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3:

Zuzug und Fortzug von Ausländern 1990 – 2002

- in Tausend Personen -



Datenquelle: Statistisches Bundesamt und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
eigene Darstellung

Aus dem erkennbaren Durchschnitt des Wanderungssaldos der letzten Jahre rechnen inzwischen einige Forscher mit einem jährlichen Zuwanderungsgewinn von 80.000 Personen. Und damit werden die Schätzungen zum Erwerbspersonenpotenzial am wahrscheinlichs-

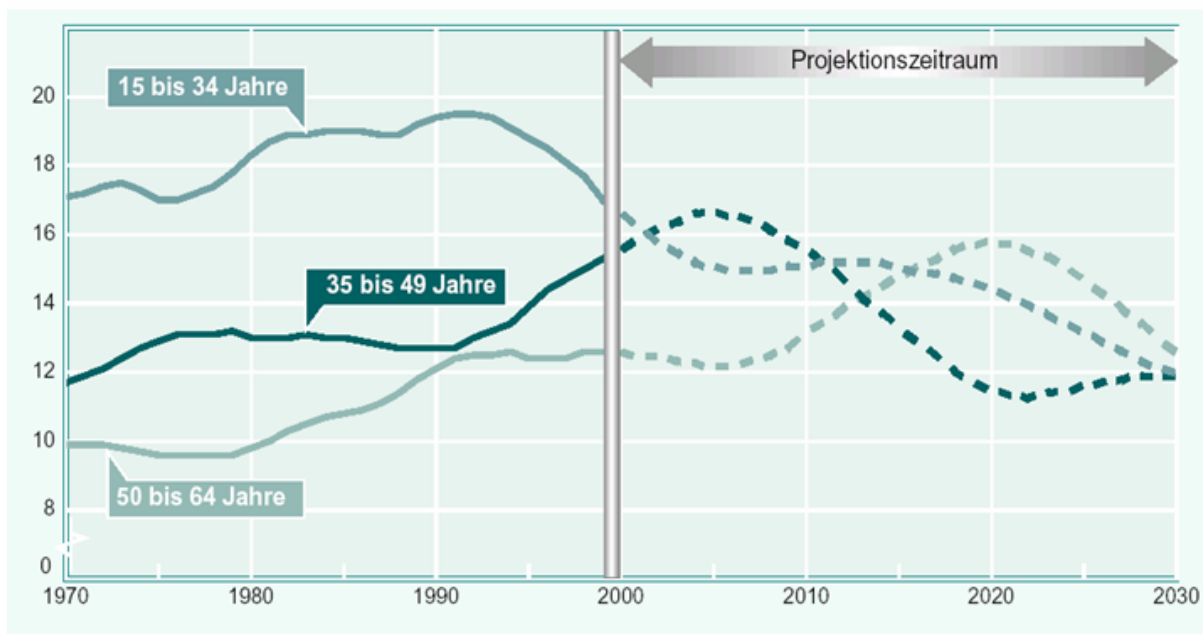
ten, die spätestens ab 2015 mit einem Umschwung am Arbeitsmarkt rechnen. Nicht immer mehr, sondern immer weniger Arbeitssuchende kennzeichnen die Situation, auf die sich die Betriebe in Deutschland mittelfristig einstellen müssen.

Frühzeitig dem absehbaren Fachkräftemangel entgegensteuern

Für kleine und mittlere Unternehmen ist eine solche Situation ja gar nicht so neu. Denn schon in den gegenwärtigen Zeiten der Massenarbeitslosigkeit gibt es in einigen Branchen und Berufen einen Mangel gut ausgebildeter und einsatzbereiter Fachkräfte, den sie als erste zu spüren bekommen. Hier wird ein Konkurrenznachteil gegenüber den Großunternehmen wirksam: Deren Namen, deren Bedingungen und deren Anforderungen sind weithin bekannt. Und sie bestimmen auch das Bild in den Medien. Über die Markt- und auch die persönlichen Entwicklungschancen bei den Hauptbeschäftigten am Arbeitsmarkt, den kleinen und mittleren Unternehmen, erfahren junge Berufswähler aber oft wenig. Und die Berufe der am stärksten boomenden Beschäf-

tigungszweige stehen selbst bei denjenigen nicht oben auf der Wunschliste, die sich um ihre Arbeitsplatzchancen sorgen. Die Ursache hierfür ist meist nicht mangelnde Flexibilität, sondern der fehlende Überblick über die Vielzahl beruflicher Optionen. Da kann selbst die nach der Bewertung durch die renommierte OECD im internationalen Vergleich exzellent aufgestellte Berufsberatung für Jugendliche der Agenturen für Arbeit nur wenig ausrichten. Aber eine fehlende Orientierung auf bestimmte Beschäftigungszweige und ein mittelfristig starker Rückgang insbesondere beim jugendlichen Nachwuchs des Arbeitsmarktes (vgl. Abbildung 4) bilden nur die eine Seite des Problems: die Seite des Angebots.

Abbildung 4:
Bevölkerung nach Altersgruppen 1970 – 2030
- in Millionen Personen, früheres Bundesgebiet -



Datenquelle und Darstellung:
Bildungsgesamtrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

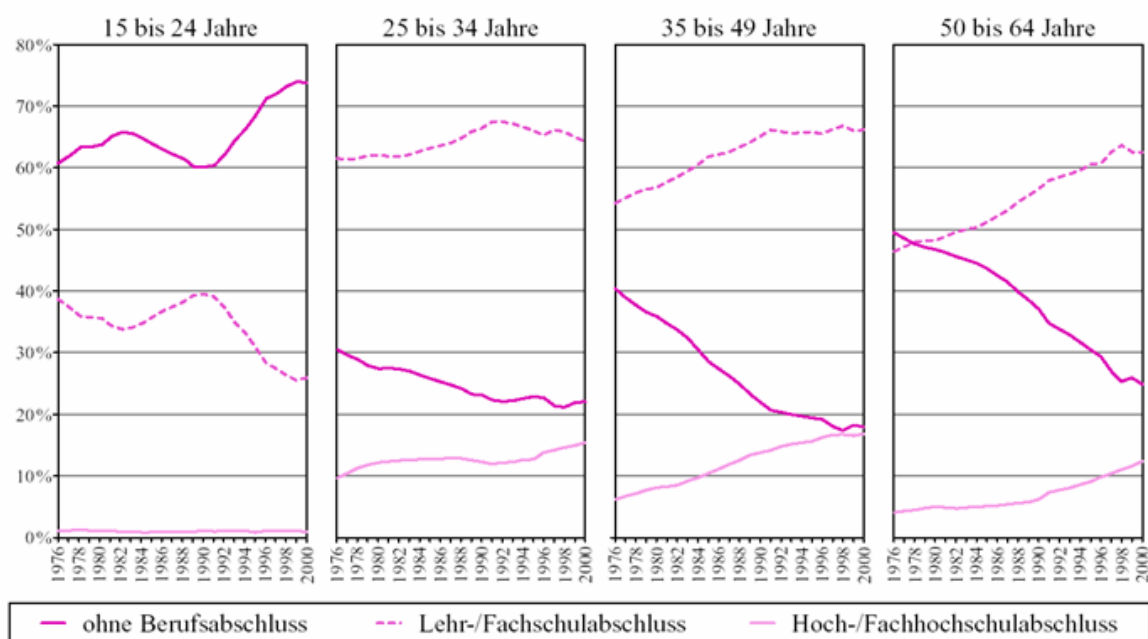
Hinzu kommt, dass sich die Nachfrager nach Fachkräften, dass sich die Betriebe häufig nicht auf ihre mittelfristig absehbaren wirt-

schaftlichen Erfordernisse vorbereiten. Kurzfristiges Sparen bei Ausbildungskosten und das mediale Schüren von Zukunftsängsten

führt neben den gestiegenen Ausbildungsanforderungen auch zu einer Erosion des Qualifikationsniveaus in Deutschland. Abbildung 5 zeigt, dass die lange Jahre als unumkehrbar wahrgenommene stetige Verbesserung der Bildungsbeteiligung zum Erliegen gekommen ist. Die nachwachsenden Generationen beteiligen sich zwar noch in leicht steigendem Maße an der akademischen Ausbildung. Aber der Anteil der jungen Leute mit beruflichem Ausbildungsabschluss geht zurück, und der Anteil der Ungelernten steigt entsprechend. Hier hin-

terlässt insbesondere die alarmierende Situation am Ausbildungsstellenmarkt ihre Spuren. Für einige ist die – zum Teil kostenträchtige – vollschulische Ausbildung in Dienstleistungsberufen eine Alternative zur betrieblichen Lehre. Für den größeren Teil derer, die ohne eine Chance auf eine duale Berufsausbildung bleiben, wird der Ausweg auf berufliche Schulen und arbeitsmarktpolitisch finanzierte Vorkurse aber zur Warteschleife, die nicht zu einer nachhaltigen Einmündung in den Erwerbsarbeitsmarkt führt.

Abbildung 5:
Qualifikationsstruktur der Bevölkerung nach Altergruppen 1976 – 2000
- früheres Bundesgebiet -



Datenquelle und Darstellung:
Bildungsgesamtrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Aus der Zusammenschau der gezeigten Entwicklungslinien wird deutlich: Wir werden noch ein paar Jahre lang keinen Mangel an Arbeitskräften in Deutschland spüren. Aber der danach einsetzende Mangel ist sicher voraussagbar. Und er wird die Folge sein zweier sich gegenseitig verstärkender Negativentwicklungen: einer deutlichen, rein quantitativen Abnahme insbesondere der jüngeren Nachwuchskräfte, die den Betrieben am Ar-

beitsmarkt zur Verfügung stehen, und einem qualitativen Rückgang des Ausbildungspotenzials, mit dem diese weniger werdenden ausgestattet sind. Gegenmaßnahmen auf beiden Seiten dieses Prozesses brauchen eine sehr lange Zeit, um wirksam werden zu können, sowohl Maßnahmen zur Erhöhung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, als auch Maßnahmen zur Erhöhung der Bildungsabschlüsse. Und auf beiden Seiten ist deshalb

ein frühzeitiges effektives politisches Umsteuern dringend erforderlich - aber nicht in Sicht. Ganz gleich, ob es sich um den Beginn einer an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierten Anwerbung gut qualifizierter Fachkräfte von außen handelt oder um effektive Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Kindern und Beruf oder um den seit Jahren eingeforderten Ruck im Bildungssystem, insbesondere zur intensiven Förderung der Kinder aus so genannten „bildungsfernen“ Fami-

lien: Deutschland tut sich schwer auf dem Weg zur Zukunftssicherung. Und das wiegt umso schwerer, weil der beschriebene doppelte Rückgang auf eine quantitativ stabile Nachfrage nach Arbeitskräften trifft, die sich im strukturellen Wandel qualitativ aus immer höher werdenden Anforderungen zusammensetzt. Im Ergebnis ist ein heißer Wettbewerb der Unternehmen in Deutschland um das seltener werdende Gut gut ausgebildeter Fachkräfte vorprogrammiert.

Der Mittelstand hat es schwer, aber die geeigneten Gegeninstrumente schon in der Hand

Bei diesem Wettbewerb werden es die kleineren und mittleren Unternehmen schwer haben gegen die finanzielle und öffentlichkeitswirksame Kraft der Großen. Mit entsprechendem Kapital und Image zu spezifischen Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen werden die allseits bekannten Schwergewichte es sich leisten können, auch erst kurzfristig in den Zeiten des Personal mangels für sich zu sorgen. Übertarifliche Anreize und außerbetriebliche Motivationsverstärker (*incentives*) sind hier ebenso leichter zu finanzieren wie hauptamtliches Personal für die gezielte kulturelle Mischung der Belegschaften (*diversity management*), zum Hochschulmarketing und zur Rekrutierung auf internationaler Ebene.

Der Mittelstand kann aber seine spezifischen Vorteile dagegen setzen: seine Orientierung am Unternehmenserhalt und seine Verantwortung zum Erhalt des Personals auch in bilanzschwächeren Einzeljahren, seine Möglichkeit zur direkten persönlichen Beziehung zu seinen Mitarbeitern bis hinein in ihre privaten Sorgen und Nöte, seine Kraft zur Bildung von echter Gemeinschaft (Teamarbeit) und sein frühes Gespür für die Realitäten des Marktes auch jenseits der Medienmoden. All diese Elemente bilden eine spezifische Kultur kleiner und mittlerer Unternehmen, in der das Wissen

um die Einheit sozialen und wirtschaftlichen Handelns zu den Grundaxiomen gehört. Auch wenn es in manchen Managementstuben heute anders gelehrt und gelebt wird: Der Mittelstand hat das gesicherte Wissen: Der Ertrag eines Unternehmens hängt ganz entscheidend ab von seiner Belegschaft und der Pflege der Beziehungen, und personalpolitisch verbrannte Erde trägt keinen Gewinn, nicht menschlich und auch nicht betriebswirtschaftlich.

Wahrscheinlich ist das Erleben dieser Kultur mit verantwortlich für die ausgesprochen positiven Rückmeldungen der IT-Fachkräfte, die über die *Green Card*-Regelung nach Deutschland und hier ganz überwiegend in kleine und mittlere Unternehmen gekommen sind. In einer aktuellen Untersuchung sehen sich 97,5 % der über 500 befragten *Green Card*-Inhaber als gleichwertige Kollegen in ihrer Firma akzeptiert, 77,1 % bezeichnen ihre Kontakte zu Deutschen als gut. (Die Rückmeldungen zu ihren Erfahrungen bei Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen sind leider fast gegenteilig.) Mit diesem Pfund gilt es zu wuchern. Und der Faktor Zeit ist dabei ganz entscheidend: Wer als Mittelständler im heraufdämmernden Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen will, der muss heute seine Konsequenzen ziehen.

Was konkret getan werden kann

Eine langfristige Strategie zur Sicherung der wichtigsten Ressource kleiner und mittlere Unternehmen, zur Sicherung des Humankapitals, muss heute beginnen. Und sie muss geeignet sein, alle Potenziale zu nutzen, auch die Potenziale derer, die unser Bildungssystem an

die Seite schiebt, und auch die Potenziale der Menschen, die mit einem anderen kulturellen Hintergrund in unserem Lande schon leben oder in späteren Jahren vermehrt zu uns kommen werden. Die Schlüsselworte dabei heißen: Ausbilden, einstellen, fördern.

AUSBILDEN

Das Verhalten vieler Unternehmen auf dem gegenwärtigen Ausbildungsmarkt kann nicht mehr als unternehmerisch rational bezeichnet werden, zumindest dann nicht, wenn man eine mittelfristige Perspektive einnimmt. Obwohl wir Stärke und Ertrag des dualen Berufsbildungssystem sehr wohl kennen, lassen sich einige Unternehmen auf den argumentativen Pfad kurzfristiger Kostenkalkulation locken. Da werden nach Art der Milchmädchen die Kosten der Ausbildung den betrieblichen Erlösen desselben Jahres gegenüber gestellt und so das Leistbare definiert. Der Investitionscharakter beruflicher Ausbildung wird dabei übersehen und so auch die Kostenersparnis für die Personalrekrutierung in späteren Jahren, für die betriebliche Anpassung und die alterstarifliche Bezahlung neuer fertig ausgebildeter Fachkräfte, von den Kosten für Vakanzen bei Personalbedarf ganz zu schweigen.

Die nachhaltig belastbare Personalstrategie fragt aber nicht nur nach der Zahl der Ausbildungsplätze, sie fragt auch nach der Auswahl der Auszubildenden. Sie fragt nach der frühzeitigen Erfahrung mit gemischten Belegschaften. Sie fragt danach, ob die Potenziale, die sich auf Schulpapieren zeigen, die einzig betrieblich interessanten Potenziale sind. Sie fragt nach den geeigneten Auswahlinstrumenten für kulturell gemischte Bewerbergruppen. Und sie antwortet mit einer gezielt gemischten Einstellung junger Nachwuchskräfte für die berufliche Ausbildung im Betrieb. Das bewährte Instrument „ausbildungsbegleitender Hilfen“, finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit, unterstützt die Unternehmen beim Mehraufwand einer solchen Ausbildungsstrategie ebenso wie eine Vielzahl spezifischer Förderprogramme für Menschen mit Migrationshintergrund.

EINSTELLEN

Vieles, was für die Berufsausbildung gilt, gilt auch für die Auswahl geeigneter Mitarbeiter. Auch bei der Einstellung fertig ausgebildeter Fachkräfte stellt sich die Frage nach der Rationalität gegenwärtig häufig anzutreffender Verhaltensweisen. Gibt es eine reale Bedrohung für die unternehmerische Personalpolitik durch die veränderten Regelungen des Kündigungsschutzes? Ist der späteste denkbare

Einstellungstermin bei einer absehbaren Erholung der Auftragslage der günstigste? Sind die Potenziale, die sich mir aus – vielleicht fremdsprachigen – Arbeitspapieren erschließen, die einzig betrieblich interessanten Potenziale? Welche Möglichkeiten habe ich, zusätzliche Potenziale in der Personalauswahl zu erkennen? Und welchen Vorteil kann mir ein (frühzeitig) gemischtes Arbeitsteam bringen?

FÖRDERN

Auch in Betrieben, die seit langem Menschen unterschiedlichster Herkunft beschäftigen und den Ertrag einer solchen Personalpolitik kennen, zeigen sich regelmäßig hohe Hürden für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund auf dem Weg in höhere betriebliche Aufgaben und Positionen. Den Engpass bilden hier häufig die betriebliche Weiterbildung und die Verfahren ihrer Teilnehmerauswahl. Hier wirken traditionelle Orientierungen in der Mitarbeiterschaft und bisweilen eine handfeste Interessenpolitik der „Alteingesessenen“. Das Weiterbildungssystem der Betriebe bildet aber die Schlüsselstellung für den Erhalt und die Anpassung des

Humankapitals, weil sich die Märkte und mit ihnen die Anforderungen immer schneller wandeln und weil – wie gesagt – das Potenzial insgesamt knapp wird. Deshalb können es sich nachhaltig orientierte Unternehmen nicht leisten, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen tradierten Mustern zu überlassen. Die demografische Schrumpfung wird vielmehr nicht nur kulturell gemischte, sondern auch im Schnitt ältere Belegschaften formen und damit die Notwendigkeit zur systematischen Förderung aller betrieblicher, aller menschlichen Potenziale.



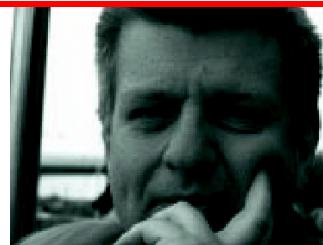
All diese Maßnahmen haben, wenn sie frühzeitig eingeleitet werden, im Mittelstand eine ideale Grundlage: Die persönliche Beziehungsebene erleichtert die systematische aktive Ansprache von Mitarbeitern. Und sie führt zu Multiplikationseffekten: Wer im Arbeitsumfeld seine persönliche Wertschätzung erfährt (zum Teil vielleicht früher und intensiver als in anderen Lebensbereichen), der wird nicht nur eine höhere Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber entwickeln. Wenn er – wie das häufig in anderen Kulturen und insbesondere beim Aufenthalt in einem zunächst fremden Land der Fall ist – zudem Teil einer stabilen familiären Struktur ist, dann wird sich diese Erfahrung über Haushalts- und über Generationengrenzen hinweg mitteilen.

Eine zukunftsfähige Personalpolitik des Mittelstandes ruht im Ergebnis auf einer ganzen Reihe lang bewährter unternehmerischer Verhaltensmuster – die allerdings zum Teil erst wieder revitalisiert werden müssen, weil es auch im Management Moden gibt, die manches Bewährte überlagert haben. Gleichzeitig kommt es aber auch darauf an, eingefahrene Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster

(selbst)kritisch zu überprüfen. Insbesondere bei der Erkennung, bei der Nutzung und bei der Anerkennung der Potenziale kulturell gemischter Belegschaften gilt es, noch einige Schätze zu heben. Den geeigneten Rahmen hierfür bildet ein faires und respektvolles Miteinander. Deshalb ist die gemeinsame Aktion des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft und des Bündnisses für Demokratie und Toleranz für ein mehr an Vielfalt und fairem Miteinander in den Betrieben nicht nur ein modischer Schnickschnack. Sie ist ein wichtiges Element in einer zukunftsfähigen Strategie zum Erhalt der Kraft des Mittelstandes.

Karl-Heinz P. Kohn

ist Dozent für
Arbeitsmarkt an der
Fachhochschule der
Bundesagentur
für Arbeit in Schwerin
und gehört zu den
Autoren des Gutachtens des Sachverständigenrates
für Zuwanderung und Integration



Studieren in den Niederlanden 2005

Vortrag am 11. März 2005 auf der
Messe *EINSTIEG Abi* in Köln

Von Robert Marzell

Inhalt:

1. Motive für ein Studium in den Niederlanden
2. Was studieren wie viele Deutsche wo in den Niederlanden?
3. Was muss ich für ein Studium in den Niederlanden mitbringen?
4. Lohnt sich das überhaupt? Werden niederländische Diplome hier anerkannt?
5. Welche Abschlüsse kann man in den Niederlanden erwerben?
6. Praktische Fragen: Wann und wo muss man sich für einen Studienplatz bewerben?
7. Praktische Fragen: Was kostet ein Studium in den Niederlanden?
8. Praktische Fragen: Wie kann ich mich informieren? Schriftlich, im Internet und vor Ort?



Riiksuniversiteit Groningen

1. *Warum studieren Deutsche in den Niederlanden?*

Dafür gibt es mehrere Gründe:

Einige niederländische Studiengänge stehen in dem Ruf, besser als deutsche Ausbildungen zu sein. Das Paradebeispiel dafür ist Physiotherapie.

Manche niederländischen Studienangebote sind konkurrenzlos. Es gibt sie in der Bundesrepublik überhaupt nicht.

- Beispiel: Drama- und Tanztherapie auf Fachhochschulniveau.
- Beispiel: die rein englischsprachigen Wirtschaftsstudiengänge an den Universitäten Maastricht, Nimwegen, Groningen, Rotterdam, Amsterdam, Tilburg und an zahlreichen Fachhochschulen wie unter anderen in Arnheim, Groningen, Enschede, Sittard, Venlo, Breda, Amsterdam, Rotterdam.
- Beispiel: berufsbegleitende Studiengänge - etwa der Sozialpädagogik - für einschlägig tätige Berufstätige, welche man teil-

weise in der gleichen Zeit wie einen Vollzeitstudiengang absolvieren kann.

Manchmal gibt es zwar die niederländischen Studiengänge auch in Deutschland, ihre inhaltlich andere Ausrichtung zieht aber Deutsche an.

- Beispiel: Sozialpädagogik an der Fachhochschule Nimwegen. Ihre Attraktivität beruht auf der Betonung spielerischer kreativer Mittel in der pädagogischen Arbeit.

Die Studienbedingungen ziehen eine Reihe von Deutschen an.

- Der Umgang mit Professoren und Dozenten ist unkomplizierter als in Deutschland.
- Es wird mehr in kleinen Gruppen gelernt und unterrichtet.
- An vielen Fachhochschulen und einigen Universitäten ist mittlerweile das „problemgesteuerte Studium“ eingeführt worden. Es werden nicht verschiedene wis-

senschaftliche Disziplinen unverbunden nebeneinander gelehrt, sondern man geht jeweils von einer konkreten Problemstellung aus und löst sie im Rückgriff auf die verschiedenen Disziplinen.

- Man weiß, was man zu tun hat. Es gibt einen verbindlichen Stundenplan. Der durchgenommene Unterrichtsstoff wird nach ca. 7-8 Wochen in Klausuren abgeprüft.

Wenn es schwierig ist, in Deutschland einen Studienplatz zu bekommen wie z.B. wegen des harten NC in Psychologie, in Holland aber keine oder nur eine sehr viel harmlosere Zugangsbeschränkung existiert, bietet sich ein

Studium in Nijmegen, Enschede, Groningen oder Maastricht usw. an.

Auch im Bereich Musik scheint es leichter, an einem niederländischen Conservatorium einen Studienplatz zu bekommen, als an einer deutschen Musikhochschule.

Für manche sind Studienmöglichkeiten an Orten wie Maastricht, Heerlen, Sittard, Venlo, Nimwegen, Arnheim, Velp, Enschede oder Groningen näher und besser zu erreichen als vergleichbare Studienangebote deutscher Hochschulen.

- Beispiel: Für ein Studium der Forstwirtschaft heißt für den Emmericher Abiturienten die Alternative zur Wageningen-Universität bzw. Fachhochschule Larenstein, Velp: Göttingen!

2. Was studieren wie viele Deutsche wo in den Niederlanden?

Was studieren die Deutschen in Holland?

An den Universitäten stechen nur die englischsprachigen Wirtschaftsstudiengänge (insbesondere in Maastricht) und das deutsche Numerus Clausus-Fach Psychologie ins Auge, das beispielsweise an der Radboud (früher: Katholischen) Universität Nimwegen im Jahr 2003-2004 von 217 Deutschen belegt wurde.

An Fachhochschulen – zu denen in unserem Nachbarland auch die Kunst- und Musikhochschulen rechnen – stoßen auf großes deutsches Interesse:

Deutschsprachige Studiengänge im Bereich Betriebswirtschaft (in Venlo und Groningen) und berufsbegleitender Sozialpädagogik (in Nimwegen und Enschede) sowie noch berufs-

begleitend Technische Betriebswirtschaft (in Enschede);

Englischsprachige Wirtschaftsstudiengänge (in Groningen, Vlissingen, Rotterdam, Amsterdam, Arnheim, Venlo, Den Haag (Hotelmanagement), Sittard);

Bildende Kunst und Design (in Maastricht, Enschede, Amsterdam, Arnheim, Groningen),

Musik (Amsterdam, Enschede, Arnheim, Rotterdam, Maastricht, Den Haag), und teilweise Tanz (in Arnheim);

Physiotherapie (in Heerlen, Nimwegen, Enschede, Groningen),

Logopädie (in Heerlen, Nimwegen, Groningen),

Ergotherapie (in Heerlen, Nimwegen),

Kunst-, Musik- und Dramatherapie (in Nimwegen, Sittard, Leeuwarden und Utrecht).

Wie viele Deutsche studieren in den Niederlanden?

Wir schätzen die aktuelle Zahl deutscher Studierender in NL auf 9400.

Denn:

Im Studienjahr 2001-2002 waren es schon 7667, darunter 6804 regulär eingeschriebene Studierende und etwas über 800 Austauschstudenten.

Im Studienjahr 2003-2004 sind es vermutlich über 1700 mehr als 2 Jahre vorher, worauf der folgende Vergleich von Zahlen regulärer Studierender längs der Grenze hindeutet:

Rijksuniversiteit Groningen 158 (+43)
Hanzehogeschool Groningen 498 (-16)
Hogeschool Drenthe 25 (+18)
Universiteit Twente, Enschede 43 (+ 34)
Saxion Hogeschool Enschede (ohne Rheine, Gronau) 696 (+281)
Hogeschool voor de Kunsten ArtEZ, Enschede 161 (+20)
Katholieke (Radboud) Universiteit Nijmegen 352 (+96)
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen 799 (+221)
Hogeschool voor de Kunsten ArtEZ, Arnhem

Wo studieren die Deutschen ?

Etwa 70 % der regulär Studierenden finden sich an Hochschulen in Grenzregionen, und

Dansacademie und Theaterschool 41 (+3)
Academie voor beeldende kunst en vormgeving 47 (-20)
Conservatorium und Messiaen Academie 118 (+18)
Fontys Hogescholen Venlo (nur Wirtschaft, Logistik und Informatik) 952 (+429)
Universiteit Maastricht 1607 (+464)
Hogeschool Zuyd, Heerlen, Maastricht, Sittard 998 (+216)

Quelle: Befragungen niederländischer Hochschulen im Zeitraum Dezember 2003- März 2004 durch den Verfasser. (Siehe auch: www.euregio.org/upload/files/STUDIERN%20UNBEKANNTE%20GRENZGÄNGER.doc)

hier vor allem in Maastricht, Heerlen, Venlo, Nijmegen, Arnhem, Enschede und Groningen.

3. Was muss ich für ein Studium in den Niederlanden mitbringen?

- Bereitschaft, eine fremde Sprache zu lernen
- Bereitschaft, sich mit einer etwas anderen Kultur zu arrangieren
- Fähigkeit zum Selbststudium. Man muss sich viel Unterrichtsstoff selbst anlesen und erarbeiten. Man erhält ihn nicht vorgekauft.
- Teamfähigkeit. Es gibt oft Aufträge, ein Problem mit einigen anderen Studenten in einer Gruppe zu bearbeiten.
- Fleiß.

Anke Hermsen und Claudia Nohn, die jetzt im vierten Jahr Psychologie in Nimwegen studieren, haben auf dem Grenzseminar: „Erfolgreich in den Niederlanden studieren“ am 15. März 2004 in Kleve folgende Tipps gegeben: „Immer am Ball bleiben – organisiert und dis-

zipliniert lernen. Begeisterung für Studium und andere Kultur und Sprache. Nicht entmutigen lassen durch angeblich benötigte Vorkenntnisse, die man haben muss. Nicht verunsichern lassen durch Masse des Lernstoffs. Nicht in Deutschland wohnen.“

Und Ben Hofstede, Psychologie-Dozent aus Nimwegen, meinte auf der gleichen Veranstaltung: „Aller Anfang ist schwer, aber der Anfang eines Studiums im Ausland ist sehr schwer. Die anfänglichen Schwierigkeiten kann man aber überwinden, einmal wenn man sich genügend Mühe gibt, sich genügend anstrengt, zum anderen, wenn man die richtigen Entscheidungen trifft: Kontakt zu niederländischen Mitstudenten und Wohnen vor Ort in Holland.“

4. *Lohnt es sich überhaupt, in Holland zu studieren? Wird ein niederländisches Diplom hier anerkannt?*

In den allermeisten Fällen lautet die Antwort: ein klares Ja!

Es gibt nur wenige Ausnahmen:

Wer Rechtswissenschaften oder Wirtschaftsprüfung oder betriebswirtschaftliche Steuerlehre komplett an einer niederländischen Hochschule studiert, darf in der Rechtspflege, als Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer in

Deutschland nur arbeiten, wenn er in einer zusätzlichen Prüfung ausreichende Kenntnisse des deutschen Rechts nachweist.

Auch die Anerkennung eines niederländischen Lehrerexamens stößt hierzulande auf große Schwierigkeiten, da niederländische Lehrer in der Regel nur in einem Unterrichtsfach ausgebildet werden.

5. *Welche Abschlüsse kann man mit einem Studium in den Niederlanden erwerben?*

Seit September 2002 hat man in Holland gemäß den Bologna-Beschlüssen der europäischen Wissenschaftsminister flächendeckend

Bachelor- und Master-Studiengänge eingeführt. Diese Titel sind international bekannter als die vorherigen Abschlüsse Baccalaureus (Bc.), Ingenieur (Ing.) an Fachhochschulen und Doctorandus (Drs), Ingenieur (Ir) und Meester in de rechten an Universitäten.

Bei den Fachhochschulstudiengängen ändert sich de facto wenig; die alten Studiengänge werden im wesentlichen nur zu Bachelors umgetauft. An den Universitäten ist das anders. Statt eines 4-6jährigen langen Studiengangs gibt es nunmehr zunächst erst ein dreijähriges Studium, welches zu einem ersten Abschluss als Bachelor of Arts oder Bachelor of Science führt. Daran kann man einen 1-2jährigen weiteren Studiengang anschließen, welcher zum Abschluss als Master of Arts bzw. Master of Science führt. Der Mas-

ter steht auf dem gleichen Niveau wie die bisherigen Abschlüsse.



Im Vergleich zu Deutschland ist bezüglich der Bachelor- und Master-Studiengänge bislang festzustellen:

- In den Niederlanden ist die neue Studienstruktur auf einen Schlag eingeführt worden. In Deutschland geschieht dies weitgehend unkoordiniert von Hochschule zu Hochschule und manchmal auch von Studiengang zu Studiengang unterschiedlich. Dies kann in einer Übergangsphase die Zusammenarbeit zwischen deutschen und niederländischen Hochschulen erschweren.
- In den Niederlanden hat jeder, der den Bachelor-Abschluss an einer Universität erwirbt, das Recht auf Zulassung zumindest zum direkt darauf aufbauenden Masterstudiengang. In Deutschland denkt man

hingegen daran, dass in vielen Bereichen der Zugang zum Master restriktiver gehandhabt werden soll. Dies ist in den Nie-

derlanden nur bei Forschungs- und Top-Master-Studiengängen der Fall.

- Die Dauer der normalen Masterstudiengänge ist in den Niederlanden (jedenfalls auf dem Papier) im Bereich der Geistes-, Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften mit 1 Jahr zumeist kürzer als in Deutschland. (Das dürfte auf die Anerkennung aber keine Auswirkungen haben. Man bedenke etwa, dass z.B. die vorlesungsfreien Zeiten in Holland nur halb so lang dauern wie in Deutschland.)
- Die verliehenen akademischen Titel sind in Deutschland und den Niederlanden unterschiedlich. Sozialwissenschaftler etwa

(Psychologen, Kommunikationswissenschaftler, Diplompädagogen, Soziologen usw.) erhalten in den Niederlanden nicht den Abschluss Master of Arts, sondern den begehrteren Master of Science. Auf der anderen Seite dürfen deutsche Fachhochschulen im Unterschied zu niederländischen auch die Titel Bachelor bzw. Master of Arts und Bachelor bzw. Master of Science verleihen, was, vereinfacht ausgedrückt, in den Niederlanden den Universitäten vorbehalten ist.

6. *Praktische Fragen: Wo und wann muss man sich bewerben?*

Für das erste Studienjahr fast aller Bachelor-Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen muss man sich zentral bei der Informatie Beheer Groep, Centraal Bureau Aanmeldingen Plaatsing, Postbus 50061 NL -9702 DA Groningen bewerben. Dies ist gewissermaßen die niederländische ZVS.

Das englischsprachige Anmeldeformular „Application 2005-2006 with a foreign diploma. First year of a university or hbo course“ kann man im Internet bestellen unter:
www.ib-groep.nl/studiepunt/ShowCotent.asp?cID=1601

Dem Bewerbungsformular muss noch beigelegt werden:

- eine Kopie der persönlichen Daten aus dem Personalausweis, Reisepass oder Führerschein;

- bei Studiengängen mit einer künstlerischen oder sonstigen Eignungsprüfung eine Bescheinigung der Hochschule, dass Sie an der Prüfung erfolgreich teilgenommen haben.

Eine Bewerbung in englischer Sprache kann man auch im Internet ausfüllen ausgehend von:

www.ib-groep.nl/studiepunt/tabee_engels/start_AS.asp, ausdrucken und dann mit den oben angegebenen Unterlagen nach Groningen schicken.

Bei Studiengängen mit einem Numerus Fixus ist der 15. Mai Bewerbungsschluss. Bei anderen Studiengängen gibt es eigentlich kein Ausschlussdatum.

7. *Praktische Fragen: Was kostet ein Studium in den Niederlanden?*

Das niederländische Ministerium für Unterricht, Kultur und Wissenschaften legt bei der Studienfinanzierung folgende Kosten pro Monat im Zeitraum 1. September - 31. Dezember 2005 zugrunde:

Lebenshaltungskosten von Vollzeitstudenten insgesamt, sofern sie nicht bei ihren Eltern wohnen und privat krankenversichert sind: 733,20 €, bei Krankenmitversicherung bei den Eltern: 695,71 €.

Diese angenommenen Lebenshaltungskosten setzen sich zusammen aus:

- Kosten des Lebensunterhaltes insgesamt: 519,23 €, darunter Miete: 175,77 €
- Studiengebühren bei einem Vollzeitstudium oder dualen Studiengang: $(1496 : 12) = 124,67$ €
- Kosten für Unterrichtsmaterialien: 51,81 €
- Kosten der privaten (niederländischen) Krankenversicherung: 37,49 €

www.ib-groep.nl/studiepunt/ShowContent.asp?clD=100004678&slD=3340

Die Kosten der Wohnung dürften gemessen an der Realität zu niedrig angesetzt sein. In Nijmegen kostet beispielsweise ein Zimmer im Studentenwohnheim Hoogevelde (mit Gemeinschaftsküche, gemeinsamen Duschen und Toiletten)

inklusive Heizung, Licht 206 €, im etwas komfortableren Studentenwohnheim Vossenveld 231 €.

Auf Antrag werden Deutschen, die bei Studienbeginn unter 30 Jahre alt sind, ca. zwei Drittel der Studiengebühren vom niederländischen Staat zurückerstattet. (Im Jahr 2005-2006 beläuft sich die Rückerstattung auf 908,40 € von 1496 € Studiengebühren.)

Damit kommt ein niederländisches Studium teurer als ein deutsches an einer staatlichen Hochschule, aber noch deutlich billiger als das an einer deutschen privaten Hochschule und einer deutschen privaten Berufsfachschulen im Bereich Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie.

8. *Praktische Fragen: Wo kann ich mich über ein Studium in Holland informieren? Schriftlich, im Internet und vor Ort?*

Nützliche Broschüren und Internetadressen zum Studium in den Niederlanden

„Studieren in der niederländischen Grenzregion 2005“ informiert über die Studienmöglichkeiten, Bewerbung, Wohnen usw. auf dem Stand Studienbeginn 2005. Der Text ist als Broschüre kostenlos erhältlich bei der Agentur für Arbeit Wesel, Reeser Landstr.61, 46483 Wesel, sowie im Internet eingestellt unter: www.nw.schule.de/wes/hgb/beratung/studieren%20NL2005.pdf

Über die gesamten Niederlande und Belgien/Luxemburg klärt der DAAD- Studienführer Belgien, Niederlande, Luxemburg auf dem Stand 1998 auf. Er ist im W.Bertelsmann Verlag erschienen. ISBN 3-7639-0405-0, Preis 14,90 €.

Information zu allen englischsprachigen Studienangeboten in den Niederlanden auf dem Stand 2005 bietet: www.studyin.nl

Alle Fragen im Zusammenhang mit der Studienfinanzierung werden umfassend behandelt in der Broschüre „Studienfinanzierung in

den Niederlanden für Deutsche“, erhältlich bei der Agentur für Arbeit Wesel bzw. der Euregio Rhein-Waal, Emmericher Str.24, 47533 Kleve. Im Internet:

www.euregio.org/upload/files/Studienfinanzierung080904.doc

Ein Internetführer zu u.a. allen mit einem Studium in NL zusammenhängenden Fragen ist „Klikken op Nederland“, erhältlich als kostenlose Broschüre bei der Euregio Rhein-Waal, Emmericher Str.24, 47533 Kleve,

info@euregio.org oder im Internet unter: www.euregio.org/upload/files/klikkenopnederland2003.htm

Der Internetführer wird in der ersten Jahreshälfte 2005 aktualisiert.

Über die Tage der offenen Tür an Hochschulen in der Grenzregion 2004-2005 informiert die gleichnamige Broschüre der Euregio Rhein-Waal bzw.:

www.euregio.org/upload/files/Tage210904.pdf

Information zum Studium in Holland, kurz und bündig zu Studienfinanzierung, Bewerbung, Studienangebot, Erfahrungen gibt es per Internet bei: www.studieren-in-holland.de

Wie sieht ein Studium in den Niederlanden aus? Das Problemgesteuerte Studium beschreibt:

www.euregio.org/publications/studium/Wie%20Ostudiert%20man%20in%20NL.htm

Homepages niederländischer Hochschulen in der Nachbarschaft von Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen mit deutschen Studenten findet man hier:

Fachhochschule Zuyd (Heerlen, Maastricht, Sittard): www.hszyud.nl
unter „Studiemogelijkheden“ auch mit deutschsprachigen Informationen zu: Biometrie, Kreative Therapie, Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie und dem 1jährigen Aufbaustudium für deutsche Ergotherapeuten.

<http://de.saxion.edu>

Fachhochschule Drenthe, Emmen:
www.hsdrenthe.nl/index.cfm?sid=18

Hanse-Fachhochschule Groningen:
www.hanze.nl

Deutschsprachige Studiengänge in Venlo: www.fontys.nl/deutsch oder: www.fontys.de
Fachhochschule von Arnheim und Nimwegen: www.han.nl
Speziell deutschsprachige Informationen zu allen Studiengängen im Sozial- und Gesundheitswesen: www.ggm.han.nl/deutsch

Universität Maastricht: www.unimaas.nl und www.studentenstad.maastricht.nl

Radboud (früher: Katholische) Universität Nimwegen: Deutschsprachige Informationen: www.ru.nl/studiereninnimwegen/
speziell Naturwissenschaftliche Fakultät: www.ru.nl/science/deutsch
und auf Niederländisch: www.ru.nl/gaanstuderen/

ArtEZ Hochschule der Künste: www.artez.nl
Darunter: Akademie für Bildende Kunst und Design Arnheim:
www.artez.nl/eng/opleidingen/?in_id=1
Darunter: AKI, Akademie für Bildende Kunst und Design Enschede: www.aki.nl
Darunter: Musikhochschule Arnheim-Zwolle www.conservatorium-arnhemzwolle.nl
Tanzakademie Arnheim:
www.artez.nl/eng/opleidingen/?in_id=12

Universität Twente, Enschede:
www.schoolsite.utwente.nl
Deutschsprachige Informationen:
<http://de.schoolsite.utwente.nl>

Fachhochschule Larenstein, Velp (bei Arnheim), Deventer und ab 2006 in Wageningen:
www.larenstein.nl/Homepage_de.cfm

Reichsuniversität Groningen: deutschsprachige Informationen:
www.rug.nl/studiekiezers?lang=de
Das englischsprachige zentrale Bewerbungsformular und der deutschsprachige Antrag auf Teilerstattung der Studiengebühren sind erhältlich unter:
www.ib-groep.nl/studiepunt/ShowContent.asp?CID=1601

Saxion Fachhochschule Enschede:
www.saxion.nl
Deutschsprachige Informationen unter:

Tage der offenen Tür an niederländischen Hochschulen

Vor Ort kann man sich in den Niederlanden über Studiengänge und Hochschulen an den Tagen der offenen Tür informieren, die allent-

halben mehrmals im Jahr durchgeführt werden. Im Abschnitt 4 wurde dazu schon auf eine Internetadresse und Broschüre hingewiesen.

Stände niederländischer Hochschulen auf Ausbildungsmessen

Niederländische Hochschulen sind an deutschen Studenten interessiert und nehmen deswegen in zunehmendem Maße an deutschen Ausbildungsmessen teil wie beispielsweise an den Messen „EINSTIEG Abi“.

Robert Marzell

**ist Diplom-Volkswirt
und arbeitet als
Berater für Abiturienten
bei der Agentur für Arbeit Wesel**



DVB veranstaltet politische Anhörung zur Zukunft der Bildungs- und Berufsberatung in Berlin

Regierung, Parlament und Parteien auf der Bundesebene angesprochen

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung wird deutlich politischer. Weil die Ressourcen für eine qualifizierte Beratung bei der Hauptanbieterin, der Bundesagentur für Arbeit, schwinden, will der Beraterverband die Politik mit dieser wichtigen Zukunftsfrage konfrontieren: Wie wird in Zukunft das öffentliche Angebot für eine qualifizierte Bildungs- und Berufsberatung garantiert? Zur Jahresmitte wird hierzu eine politische Anhörung in Berlin organisiert werden. Die iBB dokumentieren den Brief, mit dem der dvb auf diese Veranstaltung vorbereitet. Er ist adressiert an die vier betroffenen Bundesministerien (Bildung und Forschung – Wirtschaft und Arbeit – Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft), die 244 Abgeordneten des Deutschen Bundestags, die in den zugehörigen Fachausschüssen arbeiten, sowie an die im Bundestag vertretenen Parteien. (KK)

Schwerte, 14. März 2005

Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene in Deutschland

Sehr geehrte[...],

wir wenden uns heute an Sie in Ihrer politischen Funktion, weil es berechtigte Befürchtungen gibt, dass die Berufsberatung Jugendlicher und Erwachsener in den Agenturen für Arbeit zur Disposition steht.

Beratung in beruflichen Fragen hat eine wichtige gesellschaftspolitische und volkswirtschaftliche Funktion. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit unterstützt sie die nachhaltige Verfolgung und Umsetzung sozia-

ler und ökonomischer politischer Ziele in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt und damit Chancengleichheit und soziale Integration.

Der Zugang zu Berufsberatung muss – soll sie als präventives Angebot wirksam werden – weiterhin freiwillig sein und allen Bevölkerungsgruppen frühzeitig und niedrigschwellig offen stehen.

Nicht nur der dvb sieht allerdings durch die Reform der Bundesagentur für Arbeit und die Folgen der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe (Hartz IV) diese bisherige gute Dienstleistung gefährdet, nämlich die Orientierungs-, Beratungs- und Betreuungsangebote für Jugendliche vor und bei der Berufs- und Studienwahl sowie für Erwachsene in beruflichen Entscheidungsprozessen.

Diese Angebote wurden sowohl qualitativ als auch quantitativ eingeschränkt: durch Umsetzung von Beraterinnen und Beratern in die Job Service Center, durch Umwidmung von Beraterstellen zu Stellen für Fallmanager oder Teamleiter, durch Nichtbesetzung von freien Beraterstellen, durch die teilweise bereits erfolgte Auflösung der Beratungsstellen für angehende AkademikerInnen (Hochschulteams) und auch durch die Einstellung interner Qualifizierungsangebote für Beraterinnen und Berater. Dadurch ist Berufsberatung, die den internationalen Standards entspricht, in den Agenturen für Arbeit für ratsuchende Menschen kaum noch auffindbar; der gesetzliche Auftrag kann nicht mehr erfüllt werden.

Was unterscheidet die Fachaufgabe Berufsberatung von den anderen Aufgaben der Agentur für Arbeit? Berufsberatung ist eine präventive und neutrale Dienstleistung für die Gesell-

schaft, deren ökonomische Effizienz, anders als die Zahlung von Arbeitslosengeld oder Alg II nicht in Euro messbar, aber individuell und gesamtgesellschaftlich von größter Bedeutung ist. Berufsberatung ist mehr als Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit – diese setzt einen Klärungsprozess voraus, welchen Platz ein Mensch in der Berufswelt anstrebt und realistisch anstreben kann. Hier setzt Berufsberatung schon an – frühzeitig im Berufswahlprozess. Es gibt keine andere Institution in Deutschland, die dies der Allgemeinheit unentgeltlich und ohne Eigeninteressen zur Verfügung stellt und über die Betreuung aller Schulen ganze Jahrgänge der nachwachsenden Generation erreicht.

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb) vertritt seit fast 50 Jahren als Fachverband die Qualität und Professionalität der Berufsberatung in der BRD. Die Mitglieder sind alle auf dem Gebiet der beruflichen Beratung tätig, die meisten davon bei der BA; sie engagieren sich ehrenamtlich in diesem Verband für die kompetente Durchführung ihrer Arbeit.

Offenbar ist es eine ungeklärte Frage, von wem öffentlich finanzierte Berufsberatungsdienstleistungen erbracht und bezahlt werden sollen, und ob die Dienstleistung Berufsberatung für die Breite der Bevölkerung weiter aus den Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung zu finanzieren ist. Die Antwort darauf ist eine Gestaltungsaufgabe der Politik und des Gesetzgebers.

„Der Staat sollte aber dafür Sorge tragen, dass es ein für jedermann und jederzeit leicht erreichbares und qualitativ hochwertiges Beratungsangebot gibt, und er sollte Qualitätsstandards setzen und Qualitätssicherungssysteme einführen, um im Sinne des Verbraucherschutzes den Nutzern Hilfestellung bei der Auswahl der geeigneten Beratungsangebote zu geben.“ (Heinrich Alt, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit in seiner Ansprache anlässlich der Fachtagung „Zukunft der Bera-

tung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ am 7. und 8. Juni 2004 in Bonn).

Während die Entwicklungen der Berufsberatung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit aktuell wenig positiv sind, entstand in der Europäischen Union der klare politische Wille, die Versorgung der BürgerInnen mit Berufsberatungsdiensten erheblich zu verbessern. Am 28. Mai 2004 hat der Rat der Europäischen Gemeinschaft eine „Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung“ verabschiedet. Die Initiative wird gestützt durch breit angelegte Studien der OECD, der EU und der Weltbank. In Deutschland gibt es zurzeit weder ein Berufsgesetz (der dvb hat 1996 einen Gesetzesentwurf erstellt) noch eine vorgeschriebene Akkreditierungsstelle zur Sicherung von Qualitätsstandards für BerufsberaterInnen.

Wir sprechen Sie an in Ihrer Funktion als InteressenvertreterIn für Fragen der Bildungspolitik und somit auch der Berufsberatung in Deutschland. Wir sind an Ihrer Position zu den beschriebenen Veränderungen interessiert und freuen uns über eine Stellungnahme. Im Frühjahr möchten wir Sie zu einer Anhörung dazu einladen.

Wir bitten Sie, uns bei unserem Einsatz für den Erhalt einer qualitativ anspruchsvollen Berufsberatung und deren Weiterentwicklung auf internationalen Standard zu unterstützen und Ihren politischen Einfluss auf die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit geltend zu machen.

Wir hoffen sehr auf Ihre Unterstützung unseres Anliegens.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Birgit Lohmann

Bundesvorsitzende des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Berufs-Komiker



„Alle, die dafür sind, sagen: `Jawoll!`.
Alle, die dagegen sind, sagen:
`Was meinen Sie mit `gefeuert`?`“

Quelle: *Recruit Toons in Workforce Recruiting, January 27, 2005, Vol 3 No 2*, Übersetzung KK

Pressemeldungen

Quelle: *FRANKFURTER RUNDSCHAU* vom 25. Februar 2005
www.FRANKFURTER-RUNDSCHAU.de

Zu wenig Ärzte im Osten

*Kammer schlägt wegen Mangels an Nachwuchs Alarm
Zahlreiche Regionen Deutschlands beklagen zunehmende Lücken bei der Gesundheitsversorgung.*

Berlin, 24. Februar. mbe. Insbesondere in Ostdeutschland bestehe mittlerweile ein "gravierender Nachwuchsmangel" an Medizinerinnen, teilte die Bundesärztekammer am Donnerstag in Berlin mit. Vor allem in ländlichen Gebieten werde die Lage "immer problematischer", weil Hausärzte kaum noch Nachfolger für ihre Praxen fänden.

Ende 2004 waren in Deutschland insgesamt 306 435 Ärzte registriert. Dies sei zwar ein Plus von 0,8 Prozent; jedoch sei dieser Zuwachs schwächer ausgefallen als noch im Vorjahr, und nicht alle Mediziner seien in der direkten Patientenversorgung tätig gewesen. Vor allem junge Ärzte suchten sich zunehmend "attraktivere Berufsalternativen", indem sie ins Ausland oder in die Pharmaforschung gingen, beklagt die Kammer. Als Motive nennt sie die wachsende Arbeitsüberlastung in deutschen Praxen und Krankenhäusern, eine "Herabwürdigung durch die Politik" und die "Überreglementierung im Gesundheitswesen".

Im vergangenen Jahr waren den Statistiken zufolge nur noch 16,4 Prozent der deutschen Ärzte jünger als 35 Jahre - 1991 betrug der

Vergleichswert noch 27,4 Prozent. Dagegen stieg der Anteil der Mediziner über 60 im selben Zeitraum von 7,5 auf 11,8 Prozent. Folglich könne vielerorts die Versorgung nur noch durch die Zuwanderung ausländischer Ärzte aufrecht erhalten werden; jeder fünfte Arzt, der 2004 seinen Beruf aufgenommen habe, komme mittlerweile aus dem Ausland, so der Lobby-Verband.

Osteuropäer füllen die Lücken

In Sachsen und Sachsen-Anhalt ist die Zahl der ambulant tätigen Ärzte nach Angaben der Ärzte-Kammer im vergangenen Jahr um 0,6 beziehungsweise 1,7 Prozent zurückgegangen. Die entstehenden Lücken würden zunehmend durch Mediziner aus Osteuropa und Österreich gefüllt. Auf Dauer aber "kommen wir nicht umhin, unsere Probleme selbst zu lösen", erklärte der Präsident der Bundesärztekammer, Jörg-Dietrich Hoppe. "Wir können nicht bei uns Löcher stopfen und bei unseren Nachbarn in Osteuropa neue Löcher reißen."

Quelle: *DIE WELT* vom 4. März 2005

www.Welt.de

(Anmerkung: *DIE WELT* verwendet leider weiterhin die alte Rechtschreibung – KK)

Unternehmen müssen sich auf ältere Beschäftigte einstellen

Studie prognostiziert nach Ende der Frühverrentung erhebliche Beschäftigungsprobleme - Ende des Senioritätsprinzips gefordert

Berlin - Der Anteil älterer Arbeitnehmer wird in den kommenden Jahrzehnten drastisch zunehmen. Bis 2025 steigt die Zahl der 60- bis 64-jährigen Erwerbstätigen von derzeit eine Million auf fast vier Millionen an, wie es in einer neuen Studie des Deutschen Instituts für Altersvorsorge heißt. Die Unternehmen seien bislang auf diese Entwicklung in keiner Weise vorbereitet.

Gründe für die längere Erwerbstätigkeit seien die sinkende Rente und die massive Einschränkung der Frühverrentung durch den Gesetzgeber. Dies führe dazu, daß die Arbeitnehmer - die derzeit im Durchschnitt mit gut 58 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden - in Zukunft vermehrt deutlich länger arbeiten wollten. Wirtschaftsforscher Meinhard Miegel ist allerdings skeptisch, daß genügend Jobs für die über 55-jährigen zur Verfügung stehen werden. Derzeit beschäftigt rund die Hälfte der Unternehmen überhaupt keine Mitarbeiter über 50.

Die deutliche Zunahme der älteren Beschäftigten droht den Arbeitsmarkt erheblich zu belasten. Denn zwei Effekte wirken gleichzeitig: Zum einen hat der Gesetzgeber die in unterschiedlichen Formen seit den siebziger Jahren praktizierte Frühverrentung rigoros abgestellt. Zweitens kommen in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in das Alter, in dem man bis vor kurzem im Regelfall vorzeitig

aus dem Erwerbsleben ausschied. Zwar werden aufgrund der demographischen Entwicklung immer weniger Junge auf den Arbeitsmarkt drängen. Doch insgesamt steigt die Zahl der Erwerbstätigen mindestens bis 2020 an. "Die Arbeitsmarktprobleme werden durch die vielen Älteren eher noch größer als heute", prophezeite Miegel. In vielen Fällen werde es gerade den Älteren nicht möglich sein, einen Job zu finden. Sicherer sei es deshalb, verstärkt privat für das Alter vorzusorgen, um die Einbußen bei der staatlichen Rente auszugleichen. Laut DIA betreiben jedoch weiterhin zwei Drittel der über 20-Jährigen keine Altersvorsorge.

Ulrich Pfeiffer vom Forschungsinstitut Empirica forderte Wirtschaft und Bundesagentur für Arbeit auf, sich rasch auf die "dramatischen Veränderungen" einzustellen. Nötig sei vor allem eine ständige Weiterbildung der Arbeitnehmer, die auch die älteren Beschäftigten einbeziehe. Heute handele es sich bei den über 60-jährigen, die weiterhin erwerbstätig seien, überwiegend um Hochqualifizierte. Künftig müsse es auch gelingen, die weniger gut ausgebildeten in Beschäftigung zu halten. Das Senioritätsprinzip, nach dem Ältere im Regelfall mehr verdienen als die Jungen, müsse abgeschafft werden. Ansonsten führe die Weiterbeschäftigung der Älteren in den Unternehmen unvermeidlich zu einem Anstieg der Lohnkosten. dsi

Literaturhinweise

Der Kommunikationsklassiker ab März zum Sonderpreis

(KK) Zum dreibändigen Werk *Miteinander reden* von Friedemann Schulz von Thun wird man den Leserinnen und Lesern der *IBB* nichts Inhaltliches mehr sagen müssen. Nicht ohne Grund gehört es zur Grundausstattung all jener, die professionell Gespräche führen und sich deshalb systematisch unter anderem mit Kommunikationsstilen und typischen Störungen in Gesprächen auseinandersetzen.

Miteinander reden ist zum Sachbuchbestseller für diese Thematik geworden und wird zu Recht den jeweils nachwachsenden Beratergenerationen weiter gereicht. Denn es verbindet die differenzierte theoretische Analyse mit guter Lesbarkeit und erkennbaren Übergabepunkten in die kommunikative Praxis.

Eine Neuigkeit gibt es nun aber dennoch zu vermeiden: Seit diesem Monat, seit März 2005, gibt es die drei Bände aus dem Rowohlt-Verlag als Sonderausgabe zum deutlich günstigeren Sonderpreis. Sie kosten jetzt zusammen 14,90 € und sind damit um mehr als 40 Prozent preisreduziert. Da kann nun so manches zerlesene Exemplar in den Regalen der „alten Häsinnen und Hasen“ und in den Fachbibliotheken ausgetauscht werden. Und auch für das Budget der jüngeren Langohren ist das sicher eine gute Nachricht.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht sei hier noch einmal hervor gehoben: Das ist nun der ganz normale neue Verlagspreis. Man bekommt dank der deutschen Buchpreisbindung diese Sonderausgabe also in allen Buchläden der Republik zum gleich günstigen Preis.

Wenn es nicht vorrätig sein sollte, kann es in aller Regel innerhalb von 24 Stunden beschafft werden. Und in den kleinen Buchläden um die Ecke sichert man mit seinem Einkauf mehr Arbeitsplätze als in all den glitzernden Buchsupermärkten, bei den vermeintlichen Schnäppchenhändlern oder im automatisierten Internetvertrieb.



Die bibliographische Angaben zur Sonderausgabe:

Friedemann Schulz von Thun,
Miteinander reden.

3 Bände: Störungen und Klärungen; Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung; Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation.

Rowohlt Verlag, Sonderausgabe 2005.
269, 254, 335 Seiten mit Abbildungen,
rororo Taschenbücher Nr.61964,
ISBN 3499619644,
statt 26,70 € nur 14,90 €.

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)

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

17. März 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 müs-

sen 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. März 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 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 damit 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

Der Markt in der Familie

5. April 2005 in München

Quelle: www.DJI.de

Vortrag von Dr. Karin Jurczyk (Leiterin der Abteilung Familie am DJI) über neue Mischungen von Erwerbsarbeit und Privatleben.

20.00 Uhr im Gasteig
Rosenheimer Str. 5, Raum 3.140, 80667 München

Islam in der Arbeitswelt

10. – 15. April 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 Muslime, 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. April 2005 in Pfedelbach-Untersteinbach

Programm:

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

Eingliederung zwischen Integration und Assi-
milation 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 Abhängig-
keit der eigenen Quellen und Ressourcen

Workshop II mit Frau Nevenka Miljkovic. Ge-
setzmäßigkeiten 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. April 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. Juni 2005 in Hamburg-Sasel

Quelle: www.Migration-Online.de

Um andere Lebensweisen und Wertvorstellun-
gen nachvollziehen zu können, ist es notwen-
dig, sich in andere hineinzusetzen. Da-

durch 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. September 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 dokumentierten Beiträge geben nicht immer die Position der Redaktion wieder. Für die Inhalte tragen die Autoren und zitierten Medien die Verantwortung.

Die *iBB* im Internet:
www.Kohnpage.de/iBB

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



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



Über die umfangreiche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen im *dvb* kann man sich im Internet informieren unter: www.Berufsberater.net.