



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 5 vom 1. 4. 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Software-Anbieter: Wandel vom Produkthersteller zum Solution-Provider

Es gibt neben den Berufsberaterinnen und Berufsberatern noch (wenige) andere Professionen, die den gesamten Wirtschaftsverlauf im Auge behalten müssen, um Plausibilitäten abzuschätzen und valide Aussagen treffen zu können – über den strukturellen Wandel und damit verbunden über die Entwicklungstrends in allen Branchen und Berufen. Banken beraten Investitionsentscheider auf der gesamten Palette des Marktes, und sie entscheiden in dieser Breite auch über eigene Investitionen und Kreditvergaben. Aus diesem Grunde unterhalten sie eigene Forschungs- und Dokumentationszentren, die die Märkte beobachten. In letzter Zeit kommen die Chefvolkswirte der Institute von Banken und Versicherungen immer häufiger zu Wort auch in den Fach- und Publikumsmedien. Einige der Institute wurden mit ihrer wichtigen Beratungsdienstleistung inzwischen zu Profit Centers gemacht, das heißt: ihr Rat ist gut und teuer – und wird damit zur zusätzlichen Einnahmequelle für das Kreditwesen. Und dennoch wird weiterhin ein Teil der wertvollen Ergebnisse kostenlos veröffentlicht. So unterhält etwa die Deutsche Bank Research ein üppiges Informationsangebot im Internet. Über mehrere spezifische Newsletter kann man sich über aktuelle Ergebnisse und Publikationen regelmäßig informieren lassen. Wir dokumentieren nachfolgend die zentralen Aussagen aus einer aktuellen Studie zur Entwicklung in der IT-Branche, nach wie vor eine der wichtigen und auch in Zukunft wachsenden Beschäftigungsbranchen. Die Adresse des Angebots von Deutsche Bank Research: www.DBResearch.de. (KK)

- Die großen, international positionierten Software-Häuser erweitern ihre Angebotspalette deutlich über die ursprünglichen Kernfelder hinaus. Besonders attraktiv sind Strategien, die die beiden Absatzfelder System-Software und Anwender-

Inhalt

Software-Anbieter: Wandel vom Produkthersteller zum Solution-Provider	1
Die Trendwende am Arbeitsmarkt für IT-Experten stabilisiert sich	4
Tourismusbranche wird mit neuem Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit“ weiter professionalisiert	11
Handlungsorientierter Unterricht einmal anders. Das Lehrstellenmagazin – ein Kooperationsprojekt von Schule und Berufsberatung	13
Niedriglohnssektor: Aufstiegschancen für Geringverdiener haben sich verschlechtert	18
Niedriglöhne - Neue Datenbank im Internet	19
Niedrigere Sozialversicherungsbeiträge bringen zwar neue Jobs, lösen alleine aber nicht das Beschäftigungsproblem	20
Berufs-Komiker	21
Die geschmeidige Zeit - Wer die Beschäftigten allesamt länger am Arbeitsplatz einsetzen will, vernachlässigt Familie, Bildung und Gesundheit.	22
Wie es um die Jugendlichen wirklich steht	24
Der eine sucht, was der andere nicht hat IT-Firmen und Bewerber finden oft nicht zueinander	27
Frauen sind im Job erfolgreicher - bis zum ersten Kind	28
Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen – ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB	29
Veranstaltungshinweise	31
Impressum	37

Software überspannen. Über die Modularisierung der Software kann ein umfassend integriertes Konzept erreicht werden.

- Aus Sicht der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und der modernen Dienstleister wandeln sich die Software-Häuser vom Produkthersteller zum Solution-Provider mit umfassenden Lösungen.
- Eine erweiterte Produktpalette eröffnet neue Marktpotenziale. So steigen die Umsätze mit Software-Produkten von heute bis 2008 in den USA um knapp 7% p.a. auf EUR 125 Mrd., in Deutschland um gut 5% p.a. auf EUR 21 Mrd. und in Osteuropa um gut 12% p.a. auf EUR 4 Mrd. Global wächst der Software-Umsatz in der gleichen Zeitspanne um 6% p.a. auf EUR 270 Mrd.
- Doch die Erweiterung der Geschäftsfelder intensiviert auch den Wettbewerb zwischen den Software-Häusern. Die aktuell vollzogenen Unternehmensübernahmen führen diesen Trend des Software-Marktes deutlich vor Augen.
- Customer Relationship Management (CRM), Enterprise Resource Planning (ERP) oder Supply Chain Management (SCM) zielen darauf ab, die Unternehmensprozesse effizient zu gestalten. Doch die Anwendungen stehen überwiegend vor dem Problem, dass die IT-Strukturen in den Unternehmen zumeist als Insellösun-

gen gewachsen und selten aufeinander abgestimmt sind.

- So verursachen die eigentlich auf eine verbesserte Effizienz fokussierenden CRM-, ERP- und SCM-Anwendungen im Zusammenspiel des komplexen Gesamtsystems teilweise große Reibungsverluste. Die Ineffizienzen der komplexen IT-Architektur blockieren eine breitere Akzeptanz der Software-Anwendungen insgesamt.
- Aktuell rücken Web-Services immer mehr in den Fokus der Nachfrager. Sie erlauben es, die existierenden Systeme unter Beachtung enger Budgetrestriktionen zu integrieren. Die kostengünstige Integration wird so zum dominierenden Trend im Software-Markt.
- Wegen ihres Größenvorteils und des mit der weiteren Verbreitung der Software verbundenen Netzwerkeffektes können die großen, auf standardisierte Software-Anwendungen spezialisierten US-amerikanischen Software-Häuser ihre dominante Position noch ausbauen.
- Entgegen mancher Prognosen beschränken sich die Chancen der typischen europäischen Mitbewerber lediglich auf Nischen.

Ganze Wertschöpfungsketten konkurrieren miteinander

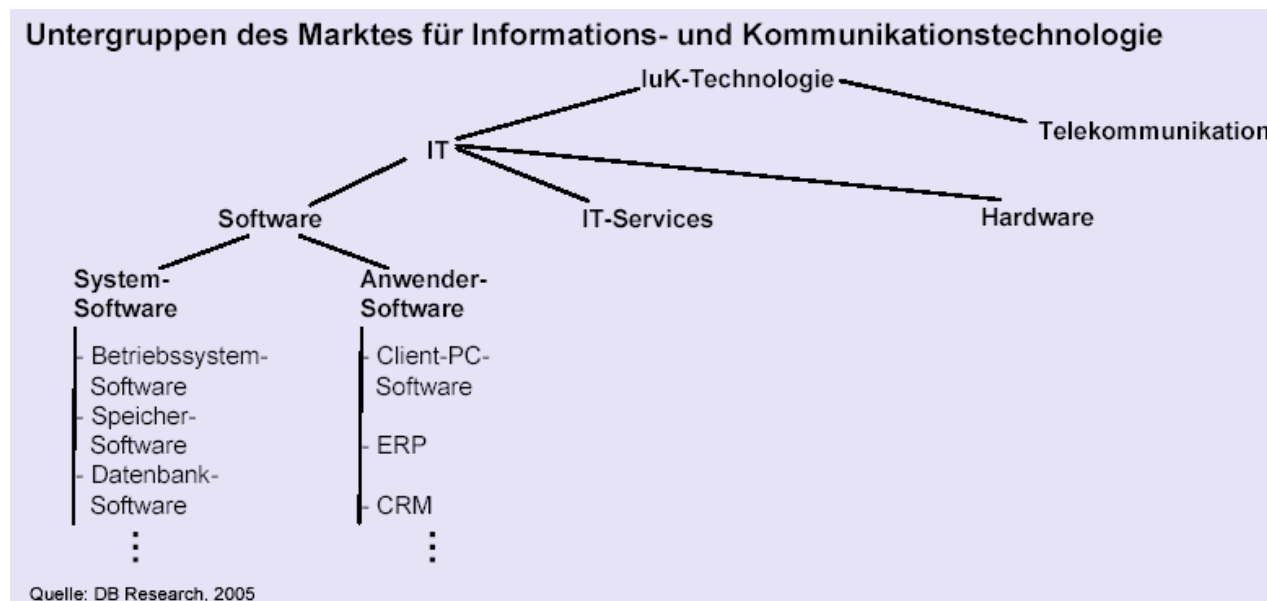
Der Einsatz innovativer Software-Anwendungen und die reibungsfreie Zusammenarbeit mit den Software-Häusern bleiben auch nach dem DotCom-Crash tragende Säulen jedes erfolgreichen Geschäftsmodells. Die weitere Digitalisierung der Ökonomie und die zunehmende Vernetzung der Akteure gehen mit der

Reorganisation traditioneller Wettbewerbsbeziehungen einher. Mit dem technischen Fortschritt wird der traditionelle horizontale Wettbewerb zwischen den Unternehmen auf einer Wertschöpfungsstufe durch den Wettbewerb ganzer Wertschöpfungsketten abgelöst.

Software-Häuser wirtschaften von jeher in sehr dynamischen Märkten

Von jeher wirtschaften die Software-Häuser, als Anbieter von Software-Produkten, in sehr dynamischen Märkten. Unmittelbarer als in anderen Segmenten der Volkswirtschaft, entscheidet sich das Verbleiben der einzelnen Software-Häuser im Markt an der Bereitschaft,

Produkte und Service-Leistungen ständig fortzuentwickeln. Die aktuell vollzogenen Übernahmen bei den großen, international agierenden Häusern führen die Intensivierung des weltweiten Wettbewerbs im Software-Markt eindrucksvoll vor Augen.



Autor: Stefan Heng, +49 69 910-31774 (stefan.heng@db.com)

Diese Studie vom 17. März 2005 ist direkt im Volltext abrufbar unter:

http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD000000000185158.pdf

Die Trendwende am Arbeitsmarkt für IT-Experten stabilisiert sich

Seit vielen Jahren liefern die Experten der Zentralstelle für die Vermittlung von Fach- und Führungskräften (ZAV) bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) wertvolle Analysen für die wichtigsten akademischen Berufsfelder. Weil der akademische Arbeitsmarkt für jede Studiendisziplin zahlreiche adäquate berufliche Optionen bereit hält, ist die einerseits ganzheitlich verstandene, andererseits differenziert vorgehende Analyse dieser Teilarbeitsmärkte unverzichtbar, wenn man zu plausiblen Bewertungen der Arbeitsmarktchance kommen will. Dabei ist der Einbezug auch zahlreicher Informations- und Datenquellen außerhalb des Geschäftsbereichs der BA notwendig. Gerade weil die regelmäßig aktualisierten Berufsfeldstudien der ZAV-Experten so wertvoll sind, ist es umso bedauerlicher, dass durch erhebliche Rückschritte in der Benutzerfreundlichkeit des Internetangebotes der BA dieses Material nur noch mit viel Umstand und Geduld aufgefunden werden kann. Der schnellste Weg zu den meisten Materialien findet sich nicht über die Internetadresse www.Arbeitsagentur.de, sondern über die Adresse www.BA-Bestellservice.de.

Von der dortigen Startseite wählt man die Navigationspunkte „Themensuche“ – „Informationen“ – „Arbeitsmarkt-Informationen“. Die neueren akademischen Berufsfeldstudien sind nur noch als PDF-Online-Dokument erhältlich.

Von Dr. Bernhard Hohn

Vorbemerkung

Die vorliegende Publikation enthält neben einer kurzen Zusammenfassung umfangreiches aktuelles Zahlenmaterial. Vertiefte inhaltliche Ausführungen finden sich in der Publikation „IT-Experten - Talsohle erreicht“ aus dem Jahr 2004. Sie ist im Internet zu finden unter www.ba-bestellservice.de.

Die inhaltliche Qualität bleibt auf dem gewohnt hohen Niveau.

Das Online-Angebot macht es auch möglich, durch die Statistik der Zugriffe die Zahl der Nutzer zu ermitteln. Deshalb möchten wir alle Interessenten bitten, schon deshalb diese Dokumente abzurufen, um es den Kollegen der ZAV zu erleichtern, für den Erhalt dieser wichtigen Dienstleistung zu argumentieren. In Zeiten schlichter Kostenrechnungsmodelle ist es gut, jederzeit darauf verweisen zu können, dass ein Angebot auch seine Nutzer findet und gebraucht wird. Die iBB werden versuchen, über neu erscheinende Ausgaben aktuell zu berichten. Die ZAV-Experten haben hierfür ihre Kooperation zugesagt.

Den Anfang macht die mit Stand Februar 2005 vorgelegte Studie zum IT-Bereich. Sie enthält eine Vorbemerkung und eine zusammenfassende Gesamtschau des IT-Arbeitsmarktes, die wir im Volltext dokumentieren, gefolgt von zahlreichen Grafiken, die die Details erschließen lassen (daraus im Folgenden vier Beispiele und das Gesamtverzeichnis der verfügbaren Abbildungen). Das Dokument kann direkt abgerufen werden unter http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-01/importierter_inhalt/pdf/AMS_IT-Experten.pdf

(KK)

Im Folgenden geht es um den Arbeitsmarkt für IT-Fach- und Führungskräfte mit akademischem Abschluss oder kurz um IT-Experten. Zum einen gehören dazu die Absolventen des ca. fünfzig Jahre alten Studienganges Informatik und die so genannten „Bindestrichinforma-

tiker“ (Bio , Ingenieur , Medien , Medizin und Wirtschaftsinformatik). Manche wie etwa die Bioinformatik werden erst seit wenigen Jahren angeboten. Zum anderen zählen zu den IT-Experten Arbeitnehmer mit ganz anderen Studienabschlüssen, sofern sie als IT-Fach- oder Führungskräfte arbeiten bzw. gearbeitet haben. Für die Stellen gilt sinngemäß dasselbe.

Zusammenfassung

Die Trendwende am Arbeitsmarkt für IT-Experten stabilisiert sich. IT-Experten sind wieder gefragt. Die Arbeitgeber meldeten den Agenturen für Arbeit im Laufe des Jahres 2004 dreizehn Prozent mehr offene Stellen als 2003. Das Jahr 2003 hatte im Vergleich zu 2002 dagegen noch ein Minus in derselben Höhe aufgewiesen. In weiter Ferne liegt allerdings die Zahl der Stellenmeldungen aus den Boomjahren 1999 und 2000. Damals betrug die Stellen-Bewerber-Relation 1,56. Das heißt, am Stichtag 31.12.2000 standen 100 Bewerbern 156 offene Stellen gegenüber. In den Folgejahren sackte das Verhältnis dramatisch ab. 2003 erreichte es mit 0,09 seinen bisherigen Tiefstand. 2004 kletterte es auf 0,11.

Auch die Stellenmärkte der Zeitungen spiegeln die Trendwende wider. Nach einer Auswertung von 40 Zeitungen stieg die Zahl der Stellenanzeigen für IT-Experten von 2003 auf 2004 um 22 % (Quelle: Adecco-Personaldienstleistungen).

Die aus Bewerbersicht positive aktuelle Entwicklung des Teilarbeitsmarktes für IT-Experten zeigt ebenfalls der Vergleich mit der Entwicklung bei den offenen Stellen, die die Unternehmen für Akademiker insgesamt meldeten. Diese lagen nämlich 2004 um 14 Prozent unter dem Wert des Jahres 2003.

Die IT-Unternehmen als die wichtigsten Arbeitgeber für IT-Experten sehen nach einer Umfrage des Branchenverbandes BITKOM einem guten Jahr 2005 entgegen mit spürbaren Folgen für den Arbeitsmarkt. Nach mehreren

Der einfacheren Lesbarkeit wegen wird nur dort das Femininum verwendet, wo ausschließlich Frauen gemeint sind. Im Übrigen gelten die Aussagen für Frauen und Männer gleichermaßen.

Jahren des Rückgangs rechnet der Verband für das Jahr 2005 mit ca. 10.000 neuen Arbeitsplätzen in der deutschen ITK-Branche.

Auch bei den Studieninteressierten ist der Pessimismus verfliegen. Denn im Wintersemester 2003/2004 starteten beinahe genau so viele Studienanfänger ihre Hochschulausbildung in einem der Informatikstudiengänge wie ein Jahr zuvor (WS 03/04: 26.700; WS 02/03 26.900). Vom WS 01/02 zum WS 02/03 dagegen war die Zahl der Studienanfänger eingebrochen (WS 01/02: 30.500). Wie in den Jahren zuvor interessierten sich im WS 03/04 die meisten Studienanfänger für die Studiengänge Informatik (63 %) und Wirtschaftsinformatik (20 %). Auffällige Zuwächse gab es bei der Bioinformatik und der Medieninformatik.

Infolge der zuvor hoch geschwellten Studienanfängerzahlen stieg die Zahl der Absolventen von Informatikstudiengängen von 2002 zu 2003 stark an (plus 23 %). Da das Interesse an einem Studium der Informatik zwischenzeitlich wieder nachgelassen hat, wird in den nächsten Jahren die Zahl der Absolventen sinken.

Der Anteil der Absolventen, die ihr Studium mit dem neuen Bachelor-Abschluss beenden, hängt von der Art des Informatik-Studienganges ab. Im Durchschnitt aller Informatikstudiengänge beträgt der Anteil knapp sieben Prozent. Deutlich darüber liegt er bei den Bioinformatikern (52 %) und den Medizininformatikern (19 %). Medieninformatiker (0,8 %) und Ingenieurinformatiker (0,5 %) dagegen konnten sich für diesen Abschluss bisher

noch nicht begeistern. Wirtschaftsinformatiker (sechs Prozent) und reine Informatiker (acht Prozent) liegen in der Nähe des Durchschnitts.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten IT-Experten stagniert seit 2002. Auffällig ist der geringe Anteil der Frauen. Er liegt seit Jahren bei nur 17 %. Für alle Berufe ist er mehr als doppelt so hoch (35 %). Bemerkenswert ist auch, dass der Anteil der älteren sozialversicherungspflichtig beschäftigten IT-Experten in den letzten fünf Jahren zugenommen hat. Der Anteil der jüngeren (< 35 Jahre) ist dagegen gesunken.

Vom gewachsenen Einstellungsinteresse profitierten besonders berufserfahrene IT-Experten. Die Zahl der Stellenangebote, in denen Arbeitgeber ausdrücklich Bewerber mit Berufserfahrung suchten, lag 2004 fast um ein Viertel über der des Vorjahres.

Die meisten Stellenangebote erhielt die BA von Unternehmen, die Software entwickeln. An zweiter Stelle rangierten Personalvermittler und Zeitarbeitsunternehmen, gefolgt von Beratungsgesellschaften. In der Automobilbranche entwickelte sich die Nachfrage nach IT-Experten besonders dynamisch. Hier wuchs die Zahl der Stellenangebote von 2003 zu 2004 um 158 %.

Die gefragtesten Tätigkeiten waren 2004 die Softwareproduktion und IT-Dienstleistungen. Hier fiel auch der Zuwachs gegenüber 2003 mit plus 48,5 % überdurchschnittlich hoch aus. Noch deutlicher wuchs die Zahl der Stellenangebote für die Tätigkeiten Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (+80,8 %) sowie Forschung und Entwicklung (+53,5 %).

Das Spektrum der verlangten Programmiersprachen war weit gefächert. Am häufigsten suchten Arbeitgeber Java, C, C++- und Visual C++-Programmierer. Aber auch für ältere Sprachen wie Assembler und Cobol gab es Stellenangebote.

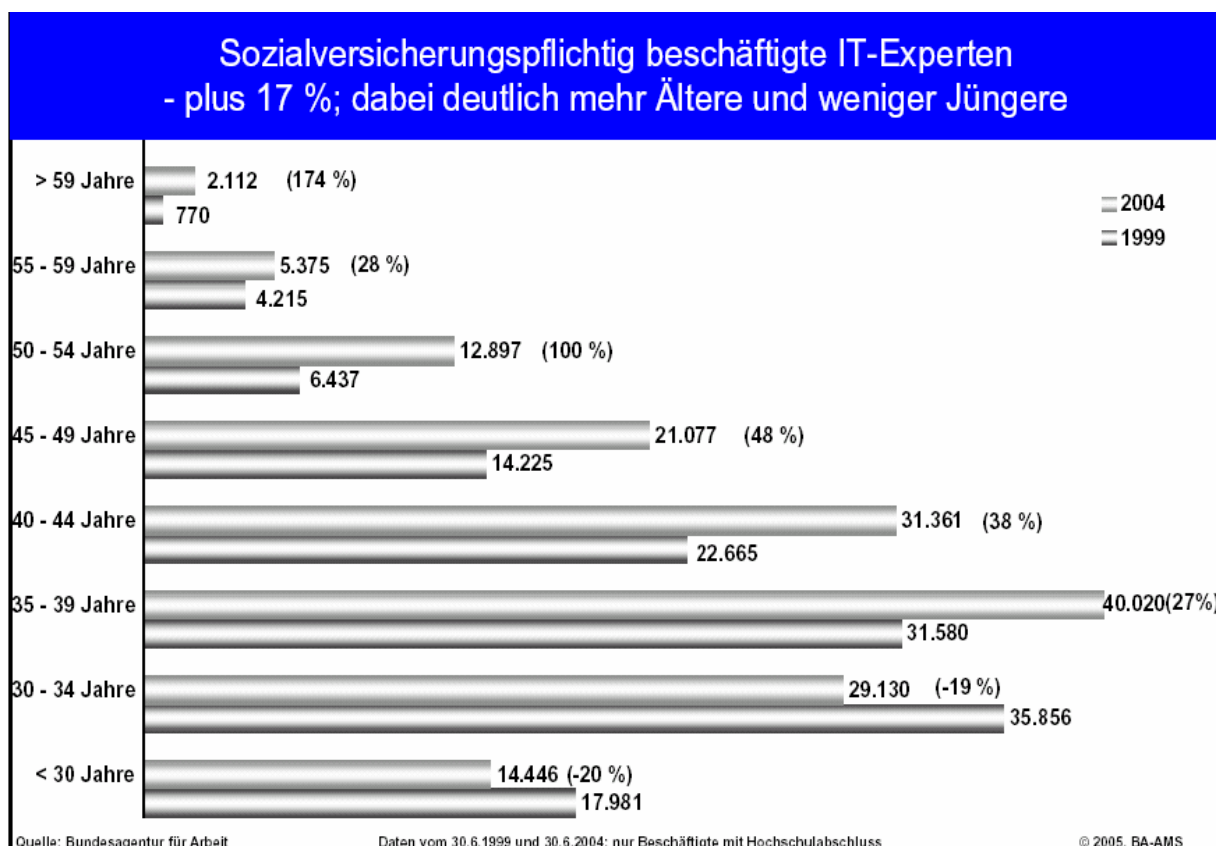
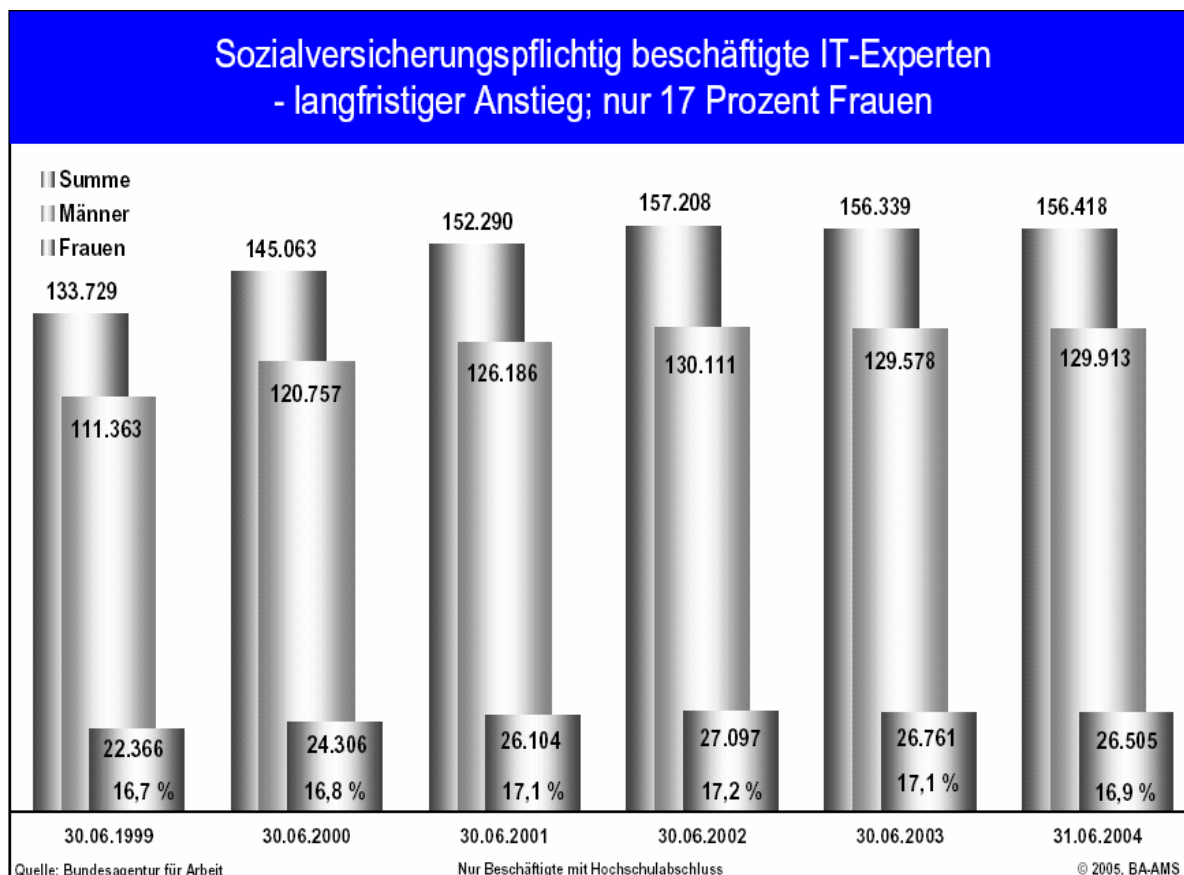
Wie sehr moderne Formen der betrieblichen Organisation die Idealvorstellung vom zukünftigen Mitarbeiter prägen, zeigt die Analyse der Persönlichkeitsmerkmale oder Soft Skills, die die Arbeitgeber in den Inseraten herausstellen. Gefragt waren an erster Stelle und mit großem Abstand kommunikations- und teamfähige Mitarbeiter.

Die Hochburgen der Nachfrage nach IT-Experten waren 2004 die Großstädte Stuttgart, München und Hamburg. Unter den Städten bzw. Regionen mit besonders vielen IT-Stellenangeboten prosperierten am meisten der Hochtaunuskreis (2004 zu 2003: +1.093 %), Mannheim (+128 %) und Paderborn (+91 %).

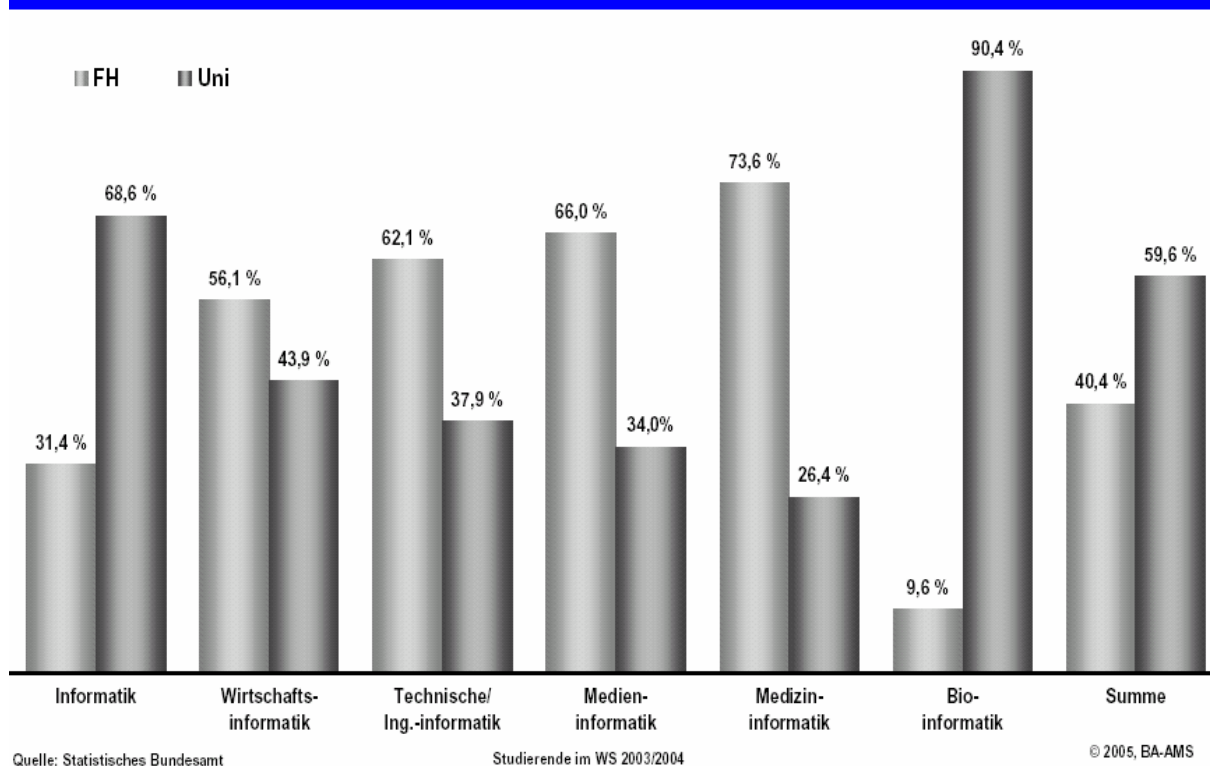
Ende 2004 waren bei der BA knapp fünf Prozent weniger IT-Experten als Bewerber gemeldet als ein Jahr zuvor. Diesen Rückgang verursachten allein die berufserfahrenen IT-Experten (8,4 %). Die Zahl der berufsunerfahrenen Bewerber dagegen stieg binnen Jahresfrist um gut 14 %. Sie stellten allerdings nur ein Fünftel aller Bewerber.

Im Jahresvergleich stiegen die durchschnittlichen Gehälter von IT-Experten kaum (Quelle: Vergütungsstudie von Professor Dr. Christian Scholz, Universität Saarbrücken, für COMPUTERWOCHE Young Professional). Am meisten zahlten IT-Beratungsunternehmen, gefolgt von Software-Häusern, Finanzdienstleistern sowie Elektrotechnik- und Telekommunikationsbetrieben. Als Berufsgruppe standen sich Berater (77.000 Euro), IT-Controller und Qualitätssicherer (je 76.000 Euro), Systemspezialisten (72.000 Euro) und SAP-Profis (70.000 Euro) am besten.

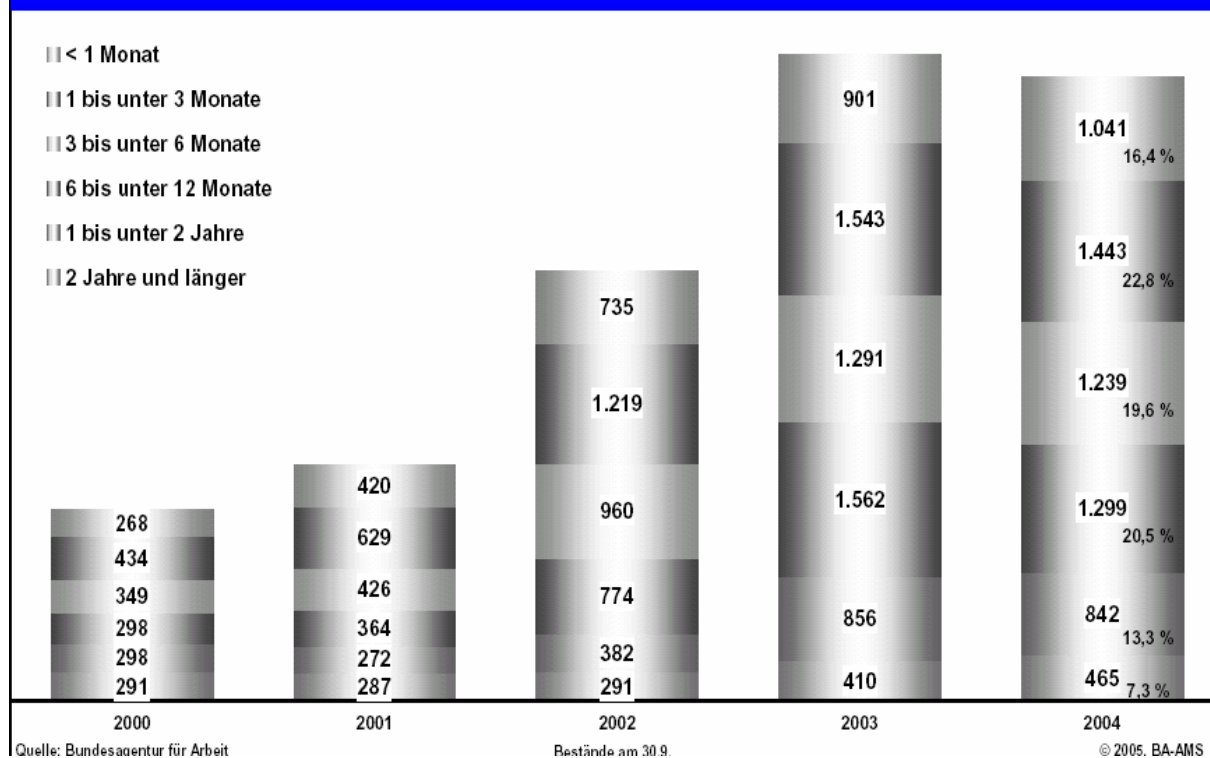
Einen leichten Aufwärtstrend stellt auch die Vergütungsuntersuchung der IG-Metall vom Herbst 2004 fest. Demnach verdienen Informatiker von der Universität im ersten Job durchschnittlich 49.000 Euro pro Jahr. Einsteiger von Fachhochschulen kommen auf 43.500 Euro und Berufsakademieabsolventen auf rund 42.000 Euro.



Studium von Informatik-Studiengängen nach Hochschulart - je nach Studiengang große Unterschiede



Arbeitslose IT-Experten - fast 60 % sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos



Diese Grafiken sind eine Auswahl aus folgendem Gesamtangebot der Broschüre:

Abb. 1:
Eckdaten des Arbeitsmarktes für IT-Experten

Abb. 2:
Stellen-Bewerber-Relation für IT-Experten -
leichter Anstieg in 2004

Abb. 3:
Studienanfänger von Informatik-Studiengängen - Bio-Informatiker legten besonders deutlich zu

Abb. 4:
Studierende von Informatik-Studiengängen -
Wirtschaftsinformatik beliebteste „Bindestrich-Informatik“

Abb. 5:
Studium von Informatik-Studiengängen nach Hochschulart - je nach Studiengang große Unterschiede

Abb. 6:
Vorzeitiger Studienabbruch - Informatiker geben Studium überdurchschnittlich häufig auf bzw. wechseln das Studienfach

Abb. 7:
Bestandene Prüfungen in den Jahren 2003 und 2000 - Anstieg bei allen Informatik-Studiengängen

Abb. 8:
Studienabschlussarten - FH-Diplom an der Spitze; Bioinformatiker werden Bachelor und Master

Abb. 9:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte IT-Experten - langfristiger Anstieg; nur 17 Prozent Frauen

Abb. 10:
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten - plus 17 %; dabei deutlich mehr Ältere und weniger Jüngere

Abb. 11:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte IT-Experten - zwei Drittel mit Universitätsabschluss, ein Drittel mit FH-Abschluss

Abb. 12:
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten - ein Drittel arbeitet in Softwarehäusern

Abb. 13:
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten - in München, Berlin und Hamburg arbeiten die meisten IT-Experten

Abb. 14:
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte IT-Experten – die größten Zuwächse im Hochtaunuskreis, Gütersloh und Saarbrücken

Abb. 15:
IT-Experten als Bewerber - aktuell: Rückgang insgesamt, ca. 80 % mit Berufserfahrung

Abb. 16:
IT-Experten als Bewerber - überwiegend Universitätsabsolventen und männlich

Abb. 17:
IT-Experten als Bewerber - im Schnitt 7 % weniger; besonders starker Rückgang bei eher jüngeren

Abb. 18:
Arbeitslose IT-Experten - aktuell: Rückgang insgesamt, Zunahme bei den Frauen

Abb. 19:
Arbeitslose IT-Experten – überproportionaler Anstieg bei FH-Absolventen

Abb. 20:
Arbeitslose IT-Experten - "55 plus" kaum mehr arbeitslos; starke Zunahme der unter 30-jährigen

Abb. 21:
Arbeitslose IT-Experten - fast 60 % sind weniger als sechs Monate lang arbeitslos

Abb. 22:
Stellen für IT-Experten - berufserfahrene wieder deutlich stärker gefragt

Abb. 23:
Stellen für IT-Experten - Software-Branche sucht am häufigsten (17 % mehr als 2003)

Abb. 24:
Stellen für IT-Experten – gefragteste Tätigkeiten: Softwareproduktion und IT-Dienstleistungen

Abb. 25:
Stellen für IT-Experten - die meisten Stellenmeldungen aus Stuttgart; Hochtaunuskreis boomt

Abb. 26:
Soft Skills in Stellenanzeigen für IT-Experten - in 13 % aller Stellenanzeigen verlangten Arbeitgeber Teamfähigkeit

Abb. 27:
Programmiersprachen in Stellenanzeigen für IT-Experten - in 7,5 % aller Stellenanzeigen suchten Arbeitgeber Java-Programmierer

Abb. 28:
Green Cards für IT-Experten – IT Green Card-Aktion abgeschlossen, Zahl der Erteilung zuletzt stabil

Abb. 29:
Green Cards für IT-Experten – die meisten kamen aus Indien und Osteuropa



Es geht noch besser: Tourismusbranche wird mit neuem Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit“ weiter professionalisiert

Quelle: BiBB-Pressemitteilung Nr. 13/2005 vom 23.03.2005

Tourismus und Freizeit dienen nicht nur der Entspannung - sie bieten auch vielfältige neue Beschäftigungsmöglichkeiten! Mit dem neuen Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit“, in dem ab August 2005 ausgebildet werden kann, soll dieses vorhandene Potential an Arbeits- und Ausbildungsplätzen ausgeschöpft und zugleich die Tourismuswirtschaft mit qualifizierten Fachkräften (weiter) entwickelt werden.

Mit dem neuen Beruf erhalten

- lokale und regionale Tourismusstellen wie Verkehrsämter und -vereine,
- regionale Tourismusverbände oder Tourismusmarketingorganisationen,
- Kur-, Bäder- und Wellnessbetriebe,
- Freizeit- und Erlebnisparks,
- Ferienanlagen und -parks,
- Campingplätze,
- maritim touristische Unternehmen (Marinas),
- touristisch orientierte Verkehrsunternehmen und
- Reise- und Touristikveranstalter

die Chance, eine an ihren jeweils spezifischen Bedürfnissen orientierte, maßgeschneiderte Ausbildung anzubieten. Im Mittelpunkt stehen dabei die jeweiligen Tourismus- und Freizeitmöglichkeiten der Region: Aufgabe der Kaufleute für Tourismus und Freizeit wird es sein, diese regionalen Angebote bekannt zu machen, ihre Qualität zu verbessern und weiter zu entwickeln, damit die Attraktivität der Region zu erhöhen und so zu einer Steigerung der Besucherzahlen beizutragen.

Die dreijährige Ausbildung vermittelt kaufmännische, technische, soziale und kunden-

orientierte Qualifikationen sowie Kenntnisse des jeweiligen Ortes und der Region, in dem und für den die touristische Fachkraft qualifiziert wird. Ausgebildet wird in allen Bereichen moderner Tourismus- und Freizeiteinrichtungen vor Ort „direkt am Kunden“. Dazu gehören die persönliche Information und die Beratung und Betreuung der Gäste ebenso wie die Organisation von Veranstaltungen, das Marketing, allgemeine Verwaltungstätigkeiten sowie das Personal- und Rechnungswesen.

Der Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit“ ergänzt den klassischen touristischen Beruf „Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau“ um weitere, bisher nicht berücksichtigte Segmente der Tourismus- und Freizeitwirtschaft. Die Ausbildungsinhalte im Bereich „Kuren und Fremdenverkehr“, bisher Bestandteil der Ausbildung der Reiseverkehrskaufleute, wurden aus dem klassischen Berufsbild herausgelöst und in den neuen Beruf integriert. Die Ausbildung der Reiseverkehrskaufleute bleibt - allerdings in veränderter Form - weiter bestehen.

Der Entwicklung des neuen Berufsbildes sowie der Modifikation des bereits bestehenden Berufs vorangegangen war eine Vorstudie des BIBB zur Qualifikationsentwicklung im Tourismusbereich, die Aufschluss bringen sollte über den Stand und die Entwicklung im Bereich der Tourismus- und Freizeitbranche. Ziel der Studie war unter anderem, die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die zukünftigen Anforderungen eines weiteren Berufs für die Tourismus- und Freizeitbranche zu ermitteln, mögliche Überschneidungen zum Beruf „Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau“ herauszufinden

und ggf. die Inhalte dieses Berufs zu modifizieren.

Die Ergebnisse der Untersuchung „Vorstudie zur Qualifikationsentwicklung im Tourismus“ sind als „Wissenschaftliches Diskussionspapier“ des BIBB erschienen, im Internet als pdf-Datei abrufbar unter www.bibb.de/de/5720.htm

Weitere Auskünfte zu den Berufen im Tourismusbereich erteilen im BIBB Bettina Trapp-

mann-Webers, Tel.: (0228) 107-2420, E-Mail: trappmann-webers@bibb.de; Birgit Sell, Tel.: (0228) 107-2524, E-Mail: sell@bibb.de

Die genannte Vorstudie bietet hervorragendes Material für eine vertiefte Beschäftigung mit Struktur und Entwicklung der Tourismusbranche. Wir entnehmen als Beispiel daraus die folgende Übersicht. (KK)

Tabelle 1: Welche Aufgaben nehmen Reiseverkehrskaufleute schwerpunktmäßig wahr? (Mehrfachnennungen)

Aufgaben	Reisebüro	Reiseveranstalter	Kur- und Bäderwesen, Fremdenverkehr
Verkauf / Vermittlung, Angebotserstellung und Rechnungslegung, Buchungen jeglicher Art, Reservierungen, Einkauf und Vertrieb von touristischen Leistungen	97 %	100 %	69 %
Beratung und Information, Planung, Betreuung	91 %	86 %	79 %
Marketingaufgaben (Verkaufsförderung, Vertrieb, Betreuung von Leistungsträgern)	14 %	36 %	62 %
Produktmanagement, Konzeption und Planung eigener Reisen, Projektarbeiten, Akquisition, Verhandlungen mit Leistungsgebern	9 %	36 %	31 %
Bürotätigkeiten, Administration, Organisation, Ablagen, Terminierungen, Bestellen und Auffüllen von Katalogen, Verwaltung von Kundendaten, Statistik	26 %	29 %	10 %
Vorbereitung, Betreuung von Veranstaltungen	0 %	0 %	41 %
PR-Aufgaben, Messeauftritte	3 %	7 %	35 %
Buchhaltungsarbeiten	6 %	21 %	17 %
Kalkulationen	3 %	14 %	7 %
Reisebegleitungen	0 %	14 %	3 %
Mitbewerber beobachten, Konkurrenzgänge	3 %	0 %	3 %
Aktualisierung von Kompetenz (DB-, IATA- und Tarifkenntnisse, Katalogstudium, Zielgebiete)	3 %	0 %	0 %

Handlungsorientierter Unterricht einmal anders

Das Lehrstellenmagazin – ein Kooperationsprojekt von Schule und Berufsberatung

Von Ralf Ostendorp und Walter Zychlinski

„Nur ein kleines gallisches Dorf ist 50 v. Chr. noch nicht in der Hand der Römer, denn ein von dem Druiden Miraculix gemixter Zaubertrank macht Asterix und Obelix unbesiegbar. Auf diesen Zaubertrank hat es der arglistige römische Gouverneur Tullius Destructivus abgesehen ...“

So in etwa beginnen die Asterix Geschichten. Wer kennt Sie nicht ?

Wir befinden uns im Jahr 2005 n. Chr. in einem „kleinen gallischen Dorf“ in der Nähe der großen Stadt Hannover. In einer sich immer mehr globalisierenden Welt erschüttert von hoher Arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel haben Schule und Berufsberatung zwar keinen

Die herkömmliche Berufsberatung

als meist einziger Kooperationsteil zwischen Schule und Agentur für Arbeit an den allgemein bildenden Schulen befasst sich mit den Rat suchenden Schülern/innen im Wesentlichen außerhalb des Unterrichts (Welche beruflichen Wege bieten sich dem einzelnen Schüler?) und im Unterricht nur dann, wenn es um allgemein interessante Fragen der Berufswahl geht (Wie komme ich an berufsrelevante Informationen? Welche Möglichkeiten bieten sich nach der Schule? usw.). Vordringliche Leistung der Berufsberatung in der Schule ist die Strukturierung des Entscheidungsprozesses für den Einzelnen und das Anbieten allgemeiner und individueller Hilfen. Dies ge-

Die Idee

entsprang dem Unterricht im Fach Wirtschaft (damals noch Arbeit/Wirtschaft), das in Niedersachsen mittlerweile ab der 8. Klasse unterrichtet wird. In groben Zügen lässt sich die

Zaubertrank gemixt, doch ein Rezept gefunden, diesem Zustand entschieden entgegen zu treten.

In der Region Burgwedel können alle Ausbildungsplatzbewerber zwischen verschiedenen, zahlreichen Angeboten auswählen. Verhältnisse, von denen andere Regionen in Deutschland wahrlich nur träumen können.

Die Situation im „Speckgürtel“ von Hannover konnte schon seit jeher als recht gut bezeichnet werden, doch ermöglichte eine gezielte Kooperation von Schule und Berufsberatung eine kontinuierliche Steigerung des bestehenden Angebotes an Ausbildungsstellen.

schieht orientiert an den Angeboten des Arbeitsmarktes, reagiert also auf die jeweilige Lage auf dem Ausbildungsmarkt und versucht Interessenlagen der jungen Leute mit den aktuellen Ausbildungsangeboten zu parallelisieren. Auf Anzahl und Art der Ausbildungsplätze kann sie aber keinen Einfluss nehmen.

Hier soll nun ein Kooperationsprojekt vorgestellt werden, dass nicht nur Reflex auf den Arbeitsmarkt ist, sondern darüber hinaus das Ausbildungsangebot kräftigt und nachhaltig zu verbessern in der Lage ist.

Unterrichtsidee wie folgt skizzieren: Die Schüler/innen „gründen“ einen Kleinverlag, zahlen eine Einlage von 5 Euro, erhalten hierfür eine Mitarbeiteraktie, akquirieren Ausbildungsplät-

ze, Praktikumsplätze und Anzeigen bei Betrieben ihrer Region, veröffentlichen sie in einer Broschüre (dem LehrstellenMagazin), stellen die Broschüre kostenlos allen Ausbildungsplatzsuchenden zur Verfügung, werden an den Gewinnen zur Hälfte beteiligt, tätigen von den restlichen Einnahmen Anschaffungen für ihren „Betrieb“ bzw. die Schule. Dieses Unterrichtsprojekt ist universell einsetzbar. Jede Lerngruppe jedweder Schulform ab dem 10. Schuljahr kann mit selbstbestimmtem Aufwand dieses Projekt durchführen.

So wird z.B. an der Realschule Wedemark, quasi die Keimzelle des Projektes, schon seit Beginn ein Wahlpflichtkurs Informatik / Wirtschaft in der Schule angeboten, von dem das Lehrstellenmagazin nunmehr in sechster Generation betreut wird. Die Schüler/innen dieses Kurses bekommen zunächst grundlegende Kenntnisse im Bereich Informatik (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, Net Object

Fusion, um nur einige zu nennen) als Basis für die sich anschließende Arbeit vermittelt. Anschließend beginnt dann die redaktionelle Arbeit für die in jedem Jahr erscheinende Printausgabe des LehrstellenMagazins. Ebenfalls betreuen die Schüler/innen ihre Internetseite www.lehrstellenmagazin.de. Der Internetauftritt wird ständig aktualisiert und ergänzt. Besonders computerbegabte Schüler/innen, die schon über sichere Programmierkenntnisse verfügen, bietet sich hier die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten in das Projekt einzubringen. Sie haben später die Möglichkeit bei eigenen Bewerbungen diese Arbeit als Referenz anzugeben.

Aber nicht jede Schule, die an dem Projekt mitwirkt oder mitwirken möchte, muss es in dieser Ausprägtheit übernehmen. Hier gilt vielmehr: Jeder im Bereich der eigenen Möglichkeiten.

Die Kooperation zwischen Berufsberatung und Schule

liegt nun darin, dass neben der direkten Akquise durch die Schüler/innen, die Berufsberatung bei ihren turnusmäßigen Betriebsanfragen (Werbeanschreiben), den Firmen ihres Einflussbereiches, ein Akquiseschreiben des LehrstellenMagazins beilegt und im Anschreiben ganz besonders auf dieses gelungene Projekt hinweist. Das ist für die Agentur für Arbeit kein zusätzlicher Aufwand, weil sich das Werbeanschreiben aus der Fachanwendung COMPAS der Berufsberatung bequem als Serienbrief generieren lässt. Auch die Kosten für die Agentur für Arbeit steigen dadurch nicht, weil drei Seiten Papier hinsichtlich der Portokosten nicht teurer werden. Des Weiteren weist die Berufsberatung auch bei persönlichen und telefonischen Werbeaktivitäten auf die Möglichkeit hin, die Ausbildungsangebote neben einer Veröffentlichung im virtuellen Arbeitsmarkt (VAM) der Bundesagentur für Arbeit auch über das LehrstellenMagazin anzubieten. Außerdem findet eine gemeinsame

Betreuung einzelner Betriebe im Rahmen des in Niedersachsen obligatorischen Betriebspraktikums statt, bei dem ausgewählte Betriebe (und die Praktikanten) vom Berufsberater und dem Fachlehrer (auch Projektleiter und Fachberater für Berufsorientierung) besucht werden. Berufsberatung und Schule treten also gemeinsam auf. Die Schule als der professionelle „Kümmerer“ und „Fürsorger“ vor Ort, wo sich die Klientel der Betriebe (Ausbildungsplatzsuchende) befindet und die Berufsberatung als professioneller Vermittler.

Für die Betriebe ergibt sich die Chance, die Möglichkeiten der professionellen Vermittlung mit den Chancen des direkten Kontaktes zu ihren potenziellen Auszubildenden – über die Schule nämlich – zu nutzen. Diese Chancenkombination der verringerten Distanz wird von den Betrieben offenbar als hilfreich und sinnvoll gerne genutzt.

Die Ergebnisse

nach nunmehr sechs Jahren, sind überaus viel versprechend und treiben Berufsberatung und Schule zu weiteren Kooperationen an. Durch die einfache Übertragbarkeit des Projektes findet es bei etlichen anderen Schulen erhebliches „Nachahmungsinteresse“. Bei den Schülern/innen ist eine große Motivation feststellbar. Das Projekt verlässt den schultypischen Raum des Probehandelns und bewegt sich in dem realitätsnahen Raum der unmittelbar erfahrenen Lebenssituation „Berufswahl“ und bietet eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten, die weit über den Bereich der Kenntnis-

vermittlung hinausgehen und berufsspezifische Kompetenzen anbahnen. Besonders eindrucksvoll fällt aber die Bedeutung für den Arbeitsmarkt (hier: Ausbildungsplätze) aus. Seit Projektbeginn sind jedes Jahr deutliche und stetige Zunahmen im Akquisegbiet des LehrstellenMagazins, das dem Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit Burgwedel entspricht, zu verzeichnen. Bis auf das degressive Ausbildungsjahr 2002/03 stieg die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen kontinuierlich.



Ausbildungsmarktentwicklung im Agenturbezirk
Burgwedel seit Kooperation mit dem LehrstellenMAGazin



RegionalNetzwerk
Hannover e.V.

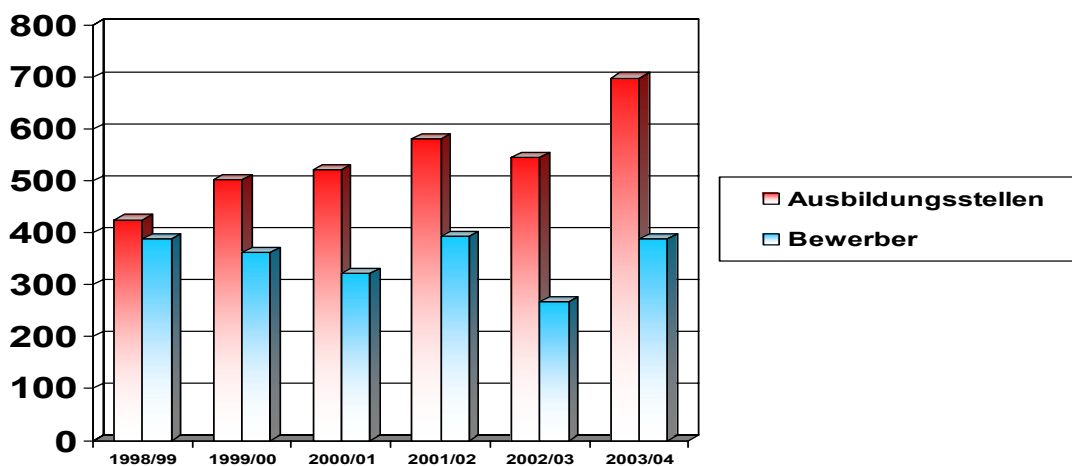
**Lehrstellen
MAGazin**



Bundesagentur für Arbeit



Initiative für
Beschäftigung!



Die Zusammenfassung

verdeutlicht die vielfältigen Synergieeffekte des Konzeptes am anschaulichsten in Form des „Interessenvierecks der Berufswahl“. Die vier Eckpunkte werden durch die im Konzept beteiligten Interessengruppen, für die sich entscheidende und wertvolle Vorteile ergeben, dargestellt.

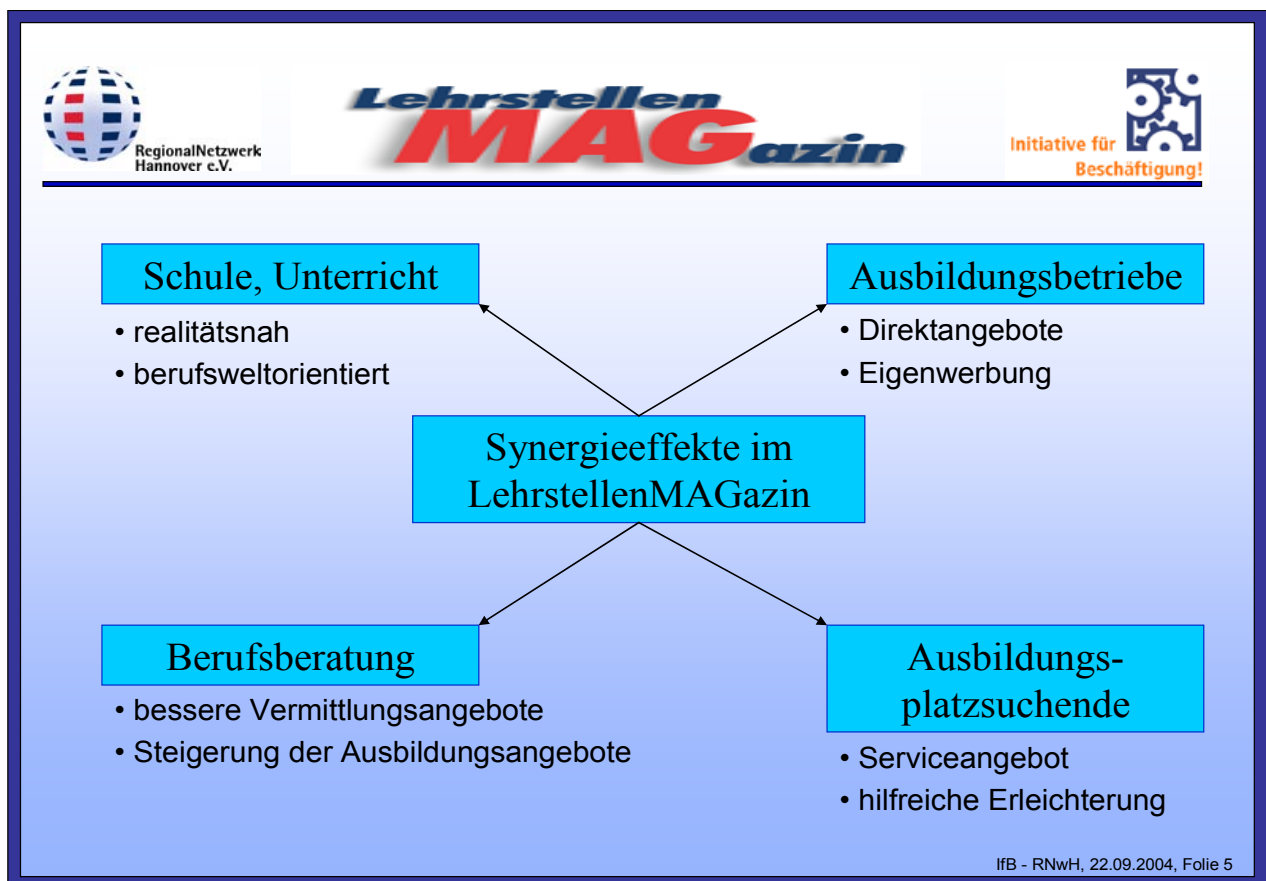
1. Schule und Unterricht profitieren durch einen realitätsnahen, an der Berufswelt orientierten, auf Zukunftsqualifikationen abzielenden Projektunterricht und ein modern konzipiertes Unterrichtsangebot (exemplarische Thematik).

2. Die Ausbildungsplatzsuchenden erhalten mit den ihnen unterbreiteten Ausbildungsan-

geboten und den Tipps und Hilfen zur Berufswahl optimierte Serviceangebote und hilfreiche Erleichterungen für den Berufseinstieg.

3. Die Ausbildungsbetriebe erhalten die Möglichkeit, ihre Ausbildungsangebote direkt an die Schüler/innen zu richten und sich als Ausbildungsbetrieb an der Schule zu präsentieren.

4. Die Berufsberatung erhält erweiterte Ausbildungsangebote, bessere Vermittlungsergebnisse und das Ausbildungsangebot für die Ausbildungsplatzsuchenden wird erheblich und nachhaltig gesteigert.



Die Ursachen für die Steigerung des Ausbildungsangebotes

basieren auf der Annahme der Tatsache, dass die Schüler/innen bei ihrer Akquisetätigkeit eine völlig andere Form der Betroffenheit bei

den Firmen auslösen, als es ein professioneller Akquisiteur, der ja zumeist einen Behörden- oder Kammervertreter verkörpert, jemals

auslösen könnte. Kein Betrieb käme auf die Idee, mit einem Schüler eine Grundsatzdebatte über die momentane Arbeitsmarktpolitik der einen oder anderen Regierung zu führen, keine Fragen nach staatlichen Subventionen oder Erklärungen zur mangelnden Auftragslage. Stattdessen erreicht den Betrieb ein direkter

Appell eines/r Betroffenen an dessen soziales Engagement. Dem Problem unmittelbar zu begegnen, löst offenbar die unmittelbare Problemlösung, das Anbieten eines Ausbildungsplatzes, aus.

Der Ausblick auf die weiteren Ziele

ergibt sich aus dem bisher Erreichten. So wurde das Projekt mittlerweile mit großer (finanzieller und ideeller) Unterstützung durch das Regionalnetzwerk Hannover (Initiative für Beschäftigung) in der Region Hannover ständig ausgebaut. Für das LehrstellenMagazin gab es das Gütesiegel „Berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schule“, den Innovationspreis des Technologie Zentrums Hannover (TCH) sowie bundesweite Anerkennung auf dem Kongress „Zukunft Jugend: Bildung – Ausbildung – Arbeit“, der unter der Schirmherrschaft der Initiative für Beschäftigung im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit stattfand. Hier fand das Projekt, als eines von acht auf Bundesebene, bei Bundesminister Wolfgang Clement große Beachtung. Mittlerweile gibt es 27 Partnerschulen, die für die Internetseite Ausbildungsstellen zusammen tragen und so kann zzt. auf ein Angebot von knapp 5.000 (!!)

Ausbildungsstellen und über 1.300 Praktikumsangebote zugegriffen werden. Die Seite www.lehrstellenmagazin.de wird über 250-mal am Tag besucht. Weitere Kooperationen mit anderen Schulen und u.a. mit der Handwerkskammer Hannover befinden sich im Aufbau.

Die Autoren, die gerne bereit sind, über ihre Erfahrungen zu berichten, möchten auch weiterhin, andere Schulen und Berufsberatungen nicht nur der Region Hannover, „infizieren“, um auch andere Regionen mit einem Netzwerk von entsprechenden Projekten und den beschriebenen Nutzeffekten zu versorgen. Aber auch wenn das Projekt nur partiell aufgegriffen werden sollte, darf nach den Erfahrungen für diese Agenturbezirke eine für alle Beteiligten deutlich verbesserte Berufswahlsituation prognostiziert werden.

Ralf Ostendorp,
Agentur für Arbeit
Burgwedel,
Rathausplatz 3,
30938 Burgwedel
Tel.: 05139 – 994242
oder

E-mail:
Ralf.Ostendorp2@arbeitsagentur.de



Walter Zychlinski,
Realschule Wedemark,
Hellendorfer Kichweg 27,
30900 Wedemark
Tel.. 05130 – 959651
oder

E-mail:
info@lehrstellenmagazin.de

Niedriglohnsektor Aufstiegschancen für Geringverdiener haben sich verschlechtert

Quelle:
Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
vom 14.03.2005

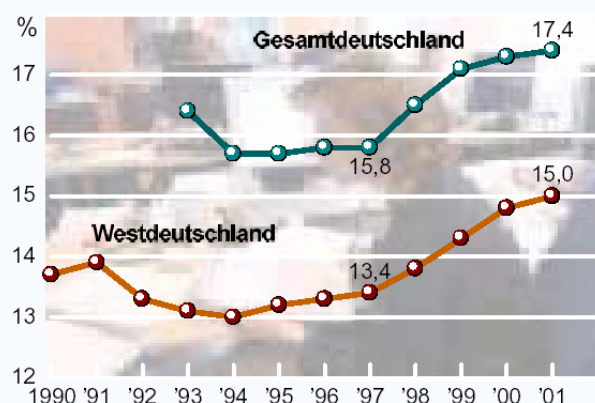
Mehr als 17 Prozent aller Vollzeit-Beschäftigten in Deutschland gehören zu den Geringverdienern. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: Die Quote ist seit Ende der 90er Jahre gestiegen - und immer weniger Geringverdiener schaffen den Aufstieg in eine besser bezahlte Position.

Nur eine Minderheit der Geringverdiener konnte innerhalb von fünf Jahren in bessere Verdienstpositionen gelangen. Zehn Jahre zuvor hatten deutlich mehr Geringverdiener innerhalb von fünf Jahren den Sprung über die Niedriglohnschwelle geschafft, zeigt ein Vergleich der Zeiträume von 1986 bis 1991 und von 1996 bis 2001. Betrachtet wurden dabei nur Personen, die am Beginn wie am Ende der Fünf-Jahres-Zeiträume vollzeitbeschäftigt waren. Während im Zeitraum von 1986 bis 1991 mehr als die Hälfte der Geringverdiener die Niedriglohnschwelle überschreiten konnte, glückte dies im Zeitraum von 1996 bis 2001 nur einem Drittel.

Dass die Aufstiegsmobilität der Niedriglohnbeschäftigten in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zurückgegangen ist, stellt auch im internationalen Vergleich eine Besonderheit dar. Laut einer OECD-Untersuchung für den Zeitraum von 1986 bis 1991 lag die Aufstiegs-wahrscheinlichkeit von westdeutschen Geringverdienern damals noch ungefähr im EU-Durchschnitt - und weit höher als in den USA. Die EU hat eine ähnliche Analyse für 12 EU-Länder und für die Jahre 1995 bis 2001 wiederholt und kommt zu dem Befund: Deutschland ist nunmehr das Schlusslicht. In allen an-

Geringverdiener in Deutschland

Entwicklung der relativen Größe des Niedriglohnsektors, in % aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten



Anmerkung: Die Anteile wurden anhand des jeweiligen Medianlohns berechnet.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS-R01)

© IAB

deren untersuchten Ländern ist die Aufstiegs-wahrscheinlichkeit höher.

Die Zahl der Betroffenen nimmt zu

Während 1996 nur 15,8 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Deutschland dem Niedriglohnbereich zuzuordnen waren, lag deren Anteil im Jahr 2001 bereits bei 17,4 %. Seit Ende der 90er Jahre liegt die Größe des deutschen Niedriglohnsektors leicht über dem EU-Durchschnitt. In der EU ist der Anteil der Geringverdiener in Großbritannien am höchsten; noch wesentlich höher ist er allerdings in den USA.

IAB sieht Risiko der Niedriglohnarmut

Angesichts der in Deutschland abnehmenden Chancen der Geringverdiener, den Niedriglohnbereich zu verlassen, sehen die IAB-Forscher ein wachsendes Risiko der Niedriglohnarmut. Der Niedriglohnbereich könne so

für viele Betroffene zur "Niedriglohnfalle" werden. Die Schaffung von mehr Niedriglohnjobs sei dennoch nicht unbedingt abzulehnen: In diesem Bereich könnten zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, die es sonst nicht gäbe. Außerdem könne auch ein dauerhafter Niedriglohnjob die bessere Alternative zur Langzeitarbeitslosigkeit sein.

Niedriglohnschwelle lag 2001 bei 1630 Euro

Wie in vielen international vergleichenden Analysen wurde in der IAB-Studie die Niedriglohnschwelle bei 2/3 des nationalen Medianlohns angesetzt. Der Medianlohn ist ein

"Durchschnittslohn", allerdings nicht im Sinne eines arithmetischen Durchschnitts: Die Hälfte aller Beschäftigten verdient mehr, die andere Hälfte weniger als den Medianlohn. Dieser Definition folgend lag die deutsche Niedriglohnschwelle im Jahr 2001 bei 1630 Euro brutto. Überstunden, Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld sind darin anteilig enthalten. Für die Jahre nach 2001 gibt es noch keine Daten, die sichere Aussagen zum Niedriglohnsektor zulassen.

Die IAB-Studie kann unter <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0305.pdf> abgerufen werden.

Niedriglöhne - Neue Datenbank im Internet

Das WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung gibt auf einer neu eingerichteten Internetseite einen Überblick über die untersten Tarifvergütungen für ArbeiterInnen und Angestellte in fast 40 Branchen mit über 300 regionalen Tarifbereichen. Angesicht des zunehmenden

Drucks auf Löhne und Gehälter vor dem Hintergrund der neuen Zumutbarkeitsregeln (Hartz IV) soll dieser Service eine Orientierungsfunktion für Arbeitslose und Beschäftigte bieten.

www.tarifspiegel.de

Niedrigere Sozialversicherungsbeiträge bringen zwar neue Jobs, lösen alleine aber nicht das Beschäftigungsproblem

Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 18.03.2005

Die Absenkung der Sozialversicherungsbeiträge um einen Prozentpunkt könnte längerfristig im besten Fall 150.000 neue Jobs bringen. Zu diesem Ergebnis kommen Simulationsrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Bei den Berechnungen wurde eine Gegenfinanzierung durch Einsparungen bei den Staatsausgaben oder eine Anhebung der Mehrwertsteuer angenommen. Der Abbau von Lohnnebenkosten alleine könne aber die Beschäftigungskrise auf keinen Fall lösen.

Nur schwer abschätzbar sei, inwieweit die Zunahme der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung zu einer Verminderung der offiziellen Arbeitslosigkeit führt. Nicht alle neuen Stellen würden von Personen besetzt, die bislang arbeitslos gemeldet waren: Auch Bewerber aus der so genannten "stillen Reserve" kämen dabei zum Zuge, so das IAB.

Bei beiden Gegenfinanzierungsmodellen, also sowohl bei allgemeinen Einsparungen im Bereich der gesamten Staatsausgaben als auch bei einer Mehrwertsteuererhöhung, hängt die Wirkung der Beitragssatzsenkung auf den Arbeitsmarkt entscheidend von der Reaktion der privaten Nachfrage ab. Vor allem bei der Finanzierung über Ausgabenkürzungen besteht die Gefahr, dass die Gesamtnachfrage sinkt, was zunächst Beschäftigungsverluste mit sich brächte. Erst längerfristig würde dann die Kostenentlastung der Unternehmen ihre Wirkung zeigen und die Beschäftigung wieder zunehmen.

Wird dagegen die Abgabensenkung von Unternehmen und Konsumenten als eine Art Aufbruchsignal aufgefasst und weiten diese ihre Nachfrage nach Verbrauchs- und Investitionsgütern zusätzlich aus, besteht die Chance, den anfangs möglicherweise auftretenden Nachfragerückgang schneller zu kompensieren.

Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der Beitragssenkung sei zudem eine unterstützende Lohnpolitik. Die Beschäftigungsgewinne fallen umso höher aus, je weniger die gesunkenen Beitragszahlungen und die gestiegene Mehrwertsteuer dazu führen, dass höhere Löhne durchgesetzt werden.

Die Berechnungen des IAB zeigen, dass die Absenkung der Lohnnebenkosten zwar zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen kann. Sie stellt aber keinesfalls den alleinigen Ausweg aus der Beschäftigungskrise dar.

Längerfristig ist eine stärkere Steuerfinanzierung der Sozialsysteme unausweichlich

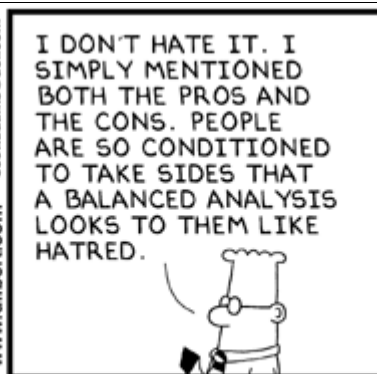
Angesichts der absehbaren Ausgabensteigerung in der Renten- und Krankenversicherung, die sich aus der demographischen Entwicklung ergeben, werden im Bereich der Finanzierung der Sozialversicherungen längerfristig gesehen kleine Reformen nicht genügen. Nötig wäre vielmehr, die Finanzierung der Sozialversicherungen auf eine neue, breitere Grundlage zu stellen. Eine Finanzierung, die ausschließlich oder zum weit überwiegenden Teil an den Faktor Arbeit gekoppelt ist, wird diesen in zunehmendem Maße überfordern. Als Orientierungshilfe könnten die skandinavischen Länder dienen, deren soziale Sicherungssysteme überwiegend steuerfinanziert sind.

Berufs-Komiker

<p>Ich habe gehört, dass Sie sich abfällig über unser neues IT-Projekt geäußert haben.</p>	<p>Ich habe mich nicht abfällig geäußert. Ich habe lediglich sowohl die Vorteile wie die Nachteile erörtert. Die Leute sind oft so sehr daran gewöhnt, sich auf eine Seite zu schlagen, dass ihnen eine ausgewogene Analyse vorkommt wie eine Gegnerschaft.</p>	<p>Aber warum sind Sie so sehr dagegen?</p> <p>In solchen Situationen hasse ich es manchmal, der zu sein, der ich bin.</p> <p>Übersetzung: KK</p>
--	---	---



www.dilbert.com scottadams@aol.com



3-24-05 © 2005 Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



© Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.

Pressemeldungen

Quelle: *FRANKFURTER RUNDSCHAU* vom 14. März 2005
www.FRANKFURTER-RUNDSCHAU.de

Die geschmeidige Zeit

Wer die Beschäftigten allesamt länger am Arbeitsplatz einsetzen will, vernachlässigt Familie, Bildung und Gesundheit.

Von Hartmut Seifert

Die Ökonomisierung der Arbeitszeit ist in vollem Gange. Die Beschäftigten sollen wieder länger arbeiten, um den Standort zu sichern und die Renditen aufzupolieren. Außerdem sollen sie, um die Produktionskosten zu senken, mehr Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit leisten. Für etwa die Hälfte aller Beschäftigten sind solche atypischen Arbeitszeiten bereits neue Normalität. Ähnlich weit haben sich Arbeitszeitkonten ausgebreitet. Sie erschließen den Betrieben neue Möglichkeiten,

Ökonomisch kurzfristig

Sieht man einmal von den zweifelhaften Beschäftigungswirkungen generell längerer Arbeitszeiten ab, dann ist es langfristig auch ökonomisch kurzfristig, die arbeitszeitpolitische Gestaltungsperspektive auf betriebswirtschaftliche Kostenkalküle zu verengen. Die Lösung gesamtwirtschaftlich bedeutsamer Zukunftsaufgaben wird erschwert wenn nicht gar konterkariert. Selbst betriebswirtschaftliche Kostenkalküle sind gefährdet, denn den Kosteneinsparungen einzelner Betriebe stehen zusätzliche gesamtwirtschaftliche Kosten gegenüber, die letztlich auf die Betriebe zurück fallen.

Wenn es schon bei gegebener Arbeitszeit kaum gelingt, Beruf und Familie zu vereinbaren, wie dann erst bei längeren und zugleich ungünstigeren Arbeitszeiten während der

die Arbeitszeit variabel dem Rhythmus des Marktes anzupassen. Unproduktive Phasen, Lagerkosten oder Überstundenzuschläge lassen sich minimieren. Für gesellschafts- und arbeitspolitische Ziele, die mehr als ein Jahrhundert wesentlich die Geschichte der Arbeitszeitentwicklung geprägt haben, lässt der von Marktanforderungen diktierte Umbau der Arbeitszeit nur noch Platz, sofern sie sich kurzfristiger betriebswirtschaftlicher Rationalität fügen.

Nacht und am Wochenende? Wie vertragen sich diese Arbeitszeiten mit der Notwendigkeit, zukünftig länger im Erwerbsleben zu verbleiben? Wie soll außerdem zusätzliche Zeit für berufliche Weiterbildung aufgebracht werden, wenn bereits heute Zeitengpässe die Qualifizierung behindern?

Zeitnot plagt seit langem viele Beschäftigte. Vor allem Frauen, die nach wie vor die Hauptlast der häuslichen Arbeiten tragen und hierfür mehr als doppelt so viel Zeit wie ihre Partner aufbringen, wünschen kürzere Arbeitszeiten. Je länger sie aber in Büros und Verkaufsräumen zu immer ungünstigeren Zeiten verbleiben müssen, desto schärfer sind sie mit der Alternative Kinder oder Karriere konfrontiert.

Drei Lösungsalternativen bleiben. Erstens könnte die Gesellschaft mehr Verantwortung für eine bessere öffentliche Kinderbetreuung übernehmen. Entsprechend höhere finanzielle Mittel wären hierfür aufzubringen. Zweitens könnte sie versuchen, den Weg in die Wissensgesellschaft ohne einen wesentlichen Teil ihrer gut ausgebildeten Arbeitskräfte zu bestreiten. Ökonomisch wäre dies eine nicht vertretbare Vergeudung von Humankapitalinvestitionen. Langfristig wären zudem wegen der demografischen Veränderungen massive Qualifikationsengpässe vorprogrammiert. Das wirtschaftliche Wachstum würde leiden. Die dritte Alternative könnte diese Probleme umgehen, wenn sich Frauen ungeachtet aller Arbeitszeitveränderungen vorbehaltlos für die berufliche Karriere entscheiden würden. Der Preis hierfür wäre, dass Deutschland seinen Spitzenplatz unter den kinderarmen Ländern festigen würde.

Längere und ungünstigere Arbeitszeiten werden der Gesellschaft zusätzliche Kosten auch an anderer Stelle bescheren. Bei unverändert hoher Arbeitsintensität erhöhen sie die Arbeitsbelastungen, die gesundheitlichen Risi-

Weg mit dem Rasenmäher

Sicherlich ist es nicht einfach, die vielfältigen zukünftigen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen auszubalancieren. Überhaupt nicht taugt die Rasenmähermethode einer generell verlängerten Arbeitszeit. Gefragt sind vielmehr flexible und auch kürzere Arbeitszeiten für besonders belastende Tätigkeiten. Sie müssen Beschäftigten beiderlei Geschlechts geschmeidig je nach wechselnden Lebenslagen mehr Zeit für außerbetriebliche Verwendungszwecke zur Verfügung stellen. Mehr Zeit ist zudem für lebenslanges Lernen zu reservieren. Und alle Beschäftigte müssen zukünftig Arbeitszeiten vorfinden, deren Belastungen einen möglichst langen Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen.

ken steigen und gefährden das Ziel, das durchschnittliche Renteneintrittsalter herauf zu setzen. Eher ist mit dem Gegenteil zu rechnen, wodurch dann die Kosten der Rentenversicherung völlig aus dem Ruder laufen dürften.

Schließlich ist bei allen arbeitszeitpolitischen Überlegungen in Rechnung zu stellen, dass zukünftig mehr Zeit auch für berufliche Weiterbildung zu reservieren ist, soll der Weg in die Wissensgesellschaft nicht allein anderen Ländern überlassen bleiben. Ob aber die Beschäftigten bei längeren Arbeitszeiten und vermehrter Schicht- Nacht- und Wochenendarbeit mehr Bereitschaft zeigen werden, nach Feierabend noch die Schulbank zu drücken, ist zu bezweifeln. Schon heute bringen sie durchschnittlich mehr als ein Viertel der auf betriebsnotwendige Qualifizierungen entfallenden Zeit auf. Diesen zeitlichen Eigenbeitrag werden sie bei längeren Arbeitszeiten zurück schrauben. Wollen die Betriebe nicht auf qualifizierte Arbeitskräfte verzichten, so werden sie für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten vermehrt bezahlte Arbeitszeit aufbringen müssen.



Wie es um die Jugendlichen wirklich steht

Die Welt am Sonntag vom 20.3.2005

www.Welt-am-Sonntag.de

von Sonja Banze

Hartz-IV-Effekt

Seit Jahresanfang ist die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen unter 25 Jahren um mehr als 25 Prozent gestiegen. Hans Dietrich, Jugend-Experte des IAB, dem Forschungsinstitut der

Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg, führt dies darauf zurück, dass viele Junge, die bislang Sozialhilfe bezogen, sich seitdem bei den Arbeitsagenturen gemeldet hätten.

Wahres Ausmaß

679 903 Jugendliche waren im Februar als arbeitslos registriert. IAB-Experte Dietrich geht allerdings von mindestens 900 000 aus. "Mehrere hunderttausend Jugendliche", so Dietrich, "steckten in Maßnahmen und tauchen so nicht

in der Statistik auf." Gut die Hälfte der arbeitslos Gemeldeten habe zudem keine abgeschlossene Ausbildung und keine Berufserfahrungen vorzuweisen.

Ziel verfehlt

Bis Ende März sollte eigentlich jeder Jugendliche ein Angebot für eine Tätigkeit bekommen. Sowohl in der BA also auch in der SPD wird

jetzt nicht mehr davon ausgegangen, daß dies zu schaffen ist. Das Ziel wurde um einen Monat verschoben.

Was wird aus der Hartz-IV-Jugend?

Aussicht auf Ausbildung

Eigentlich passt er so gar nicht in die tristen Flure des Job-Centers im Berliner Problem-Stadtteil Neukölln, wo seit neuem die langzeitarbeitslosen Jugendlichen betreut werden. Er wirkt wach, pfiffig und ist mehr als eloquent. Aber Tayfun Topal ist 25 Jahre alt und lebt von 300 Euro Arbeitslosengeld II im Monat plus Miete.

der Stunde bringt der Berliner jetzt Menschen im Altersheim bei, im Internet zu surfen. "Ich finde das gut", sagt er. "Ich helfe Menschen und verdiene mir etwas dazu."

Seit vier Tagen ist es etwas mehr, denn am vergangenen Donnerstag hat er einen Job angetreten. Für einen Euro und fünfzig Cent in

Topal hat den Realschulabschluss absolviert. Eine reguläre Lehrstelle in einem Betrieb hat er danach nicht gefunden. Irgendwann bot ihm das Arbeitsamt dann eine so genannte überbetriebliche Ausbildung an. Bei einem Bildungsträger lernte der Berliner drei Jahre lang, Gäs-

te zu begrüßen, Catering zu organisieren und Gerichte zu flambieren. Danach war er Restaurantfachmann - und wieder am Ende.

"Die Chancen, mit so einer Ausbildung einen Job zu finden, sind schlecht", sagt er. Seit zwei Jahren ist er wieder arbeitslos, jobbte nur kurz in der Schweizer Gastronomie. Doch die Wahrheit liegt tiefer: "Der Job war eigentlich

Ein-Euro-Job brachte Glück

Zunächst lief für Sarah Lemmrich alles hervorragend. Nach der Schule machte sie eine Lehre als Arzthelferin und wurde von der Praxis übernommen. Bis die junge Dortmunderin nach einem Jahr ihre Stelle wegen Mobbing kündigte. Es folgten 14 Monate Arbeitslosigkeit. "Ich habe über 30 Bewerbungen verschickt, fast alle ohne Rückmeldung", sagt die 23jährige. "Mir ist die Decke auf den Kopf gefallen, ich wollte unbedingt in die Beschäftigung zurück." Im vergangenen Dezember bot

Fündig nach langer Suche

Mathis Kastrup hat die Suche nach einem Ausbildungsplatz frustriert. "Nach Fachhochschulabschluss und Zivildienst habe ich nichts gefunden", erzählt der 22jährige aus Bielefeld. Er machte ein einjähriges Praktikum, denn arbeitslos wollte er sich nicht melden - und hätte es auch nicht gekonnt, denn der Zivildienst allein berechtigt nicht mehr zum Bezug von Arbeitslosengeld. Im vergangenen Sommer beendete er sein Praktikum, suchte wieder einen Ausbildungsplatz als Veranstalter

Hoffnung auf eigenes Geld

Viel bessern wird sich nicht am Arbeitsmarkt, glaubt Daniel Kuhn. Für sich persönlich sieht er trotzdem nicht schwarz. "Ich traue mir zu, innerhalb eines Jahres etwas zu finden. Vielleicht nicht meinen Traumjob, aber eine An-

nichts für mich." Computer dagegen wären schon etwas.

Der 25jährige hat die Zusage, dass er in einem halben Jahr eine Informatiker-Ausbildung anfangen kann, die ist allerdings wieder überbetrieblich. Die Sorge wischt Topal mit einem Satz weg: "Ich bin sicher, diesmal klappt es." *sob*

die Agentur für Arbeit ihr einen Ein-Euro-Job in einem Seniorenheim der Arbeiterwohlfahrt (AWO) an. Sarah Lemmrich griff sofort zu. Ein richtiger Schritt, denn eine Auszubildende kündigte ihren Vertrag, Lemmrich bekam den Ausbildungsplatz. "Natürlich war Glück dabei. Aber es kommt auch darauf an, was jeder einzelne aus einem Ein-Euro-Job macht. Wer sich bemüht, kann was erreichen." *Cw*

tungskaufmann, erneut ohne Erfolg. Erst Ende 2004 vermittelte ihn die Arbeitsagentur an einen Gastronomieservice. Dort macht er seit März eine Ausbildung zum Bürokaufmann. Dennoch klingt Kastrup verärgert, wenn er zurückdenkt: "Die Arbeitsagentur ist eine Arbeitsbremse." Zu lange habe er auf Gesprächstermine warten müssen. "Das liegt wohl auch an der Umstrukturierung durch Hartz IV. Da weiß die linke Hand nicht, was die rechte tut." *cw*

stellung. Deswegen finde ich Hartz IV gar nicht so schlecht. Man muss sich mehr bemühen."

Morgen beginnt der 23jährige aus Ismaning bei München eine betriebliche Trainingsmaßnahme. Drei Wochen wird er in einem Betrieb

für Sanitär- und Heizungsbedarf arbeiten, mit der Option auf einen festen Arbeitsvertrag. Die Arbeitsagentur hat ihm diesen Probelauf genehmigt. "Die wollen wissen, ob ich wirklich arbeiten will und mich einsetze", sagt er. Für Kuhn ist es bereits der dritte Anlauf. Nach dem Hauptschulabschluss fing er als Gas- und Wasser-Installateur an. Ein Bandscheibenvorfall zwang ihn zum Wechsel. Er lernte Kaufmann für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft. Doch vor Abschluss seiner Prüfung

wurde ihm erklärt, dass er aus wirtschaftlichen Gründen nicht übernommen werde.

Kuhn bekommt Arbeitslosengeld II, doch allein sein Einzimmer-Apartment kostet ortsübliche 500 Euro im Monat. "Wenn mich nicht mein Vater unterstützen würde, wäre ich obdachlos." Jetzt hat er Aussichten, bald wieder eigenes Geld zu verdienen. *pi*

Traumjob im Baumarkt

Die Biographie von Mario Rahmel liest sich wie die vieler junger Menschen aus Mecklenburg-Vorpommern. Und wie viele sucht auch er sein Glück im Westen. Nach dem Real schulabschluss 2001 begann der heute 20jährige aus Bützow eine Lehre als Groß- und Außenhandelskaufmann bei einem Unternehmen in Bad Doberan. Sie endete im Juni 2004, doch die Firma übernahm ihn nicht, Rahmel wurde arbeitslos.

Die Baumarkt-Kette Max Bahr suchte für eine neue Hamburger Filiale Mitarbeiter und war bereit, zusammen mit der Agentur für Arbeit fachlich anders qualifizierte Arbeitslose für den Job fit zu machen. In einem bundesweit einmaligen Kooperationsmodell entwickelte das Unternehmen mit der Agentur und der deutschen Angestellten Akademie (DAA) ein dreimonatiges neues Schulungsprogramm. Die Ausbildung bestand aus einer theoretischen Schulung bei der DAA, bei der betriebswirtschaftliche Grundlagen und kundenorientiertes Auftreten geübt wurden, sowie einem Praktikum bei Max Bahr.

In Bützow, wo annähernd die Hälfte der Menschen ohne Job ist, sah er keine Chancen. Also bewarb er sich in ganz Norddeutschland, schrieb annähernd 50 Bewerbungen. Von vielen Firmen hörte er nichts, manchmal kamen Absagen, ganz selten hatte er ein Einstellungsgespräch. Einen Job bekam er aber nicht. Rahmel wusste, die Zeit läuft gegen ihn. Nach einem Jahr ohne Job hätte Hartz IV gegriffen. "Das wollte ich unter allen Umständen vermeiden. Dann wäre meine berufliche Lebensplanung zu Ende gewesen, bevor sie begonnen hätte."

Rahmel, der zunächst nur für einen Teilzeitjob als Packer vorgesehen war, bewies in dem Praktikum, dass er der geborene Verkäufer ist. Also bot Max Bahr ihm eine auf anderthalb Jahre befristete Anstellung in der Kundenberatung. Am vergangenen Mittwoch trat er seinen Job an. "Das ist für mich genau das Richtige", sagt Rahmel. "Es war mein Ziel, im Verkauf zu arbeiten." Jetzt verdient er im ersten Jahr 1475 Euro brutto im Monat. *mk*

Da kam von der Hamburger Agentur für Arbeit zur richtigen Zeit ein verlockendes Angebot:

Neustart mit der Ich-AG

Ein bewegtes Leben hat Sabrina Jungfer, 24, hinter sich. Nach dem Hauptschulabschluss 1996 im mecklenburgischen Teterow wurde

sie schwanger. Mit der Geburt ihres Sohnes folgten zweieinhalb Jahre Erziehungsurlaub, ohne Ausbildung, ohne Aussichten. Nachts

stand sie hinterm Tresen. An ihrem zwanzigsten Geburtstag beschloss sie, ihr Leben zu ändern. Sie bat ihre Eltern, aufs Kind aufzupassen, und zog nach Hamburg, wollte dort eine Ausbildung beginnen. 2001 startete sie diese mit viel Hoffnung in einem Fingernagelstudio. Doch die Besitzer zahlten ihr lediglich 131 Euro monatlich. Also stand Jungfer nachts wieder hinter dem Tresen, um etwas dazuzuverdienen. "So werde ich mein Kind nie nachholen können", sagte sie sich.

Sie schmiss die Ausbildung und begann in einem anderen Fingernagelstudio. Hier zog sie die Ausbildung durch, nahm bei einem Nagel-design-Wettbewerb teil und kam auf dem fünften Platz. Doch als die Ausbildung vorbei war, konnte das Studio Jungfer nicht übernehmen. Silvester 2004 war sie wieder arbeitslos.

Da kam sie auf den Gedanken, eine Ich-AG zu gründen. Die Hamburger Agentur für Arbeit unterstützte ihre Selbständigkeit mit staatlicher Hilfe. In dem bereits bestehenden Nagelstudio "Smileline" in Hamburgs Osten mietete sie Mitte Januar für 300 Euro monatlich einen eigenen Tisch an, übernahm einen Teil ihrer alten Kunden und baute sich einen neuen Kundenstamm auf. Vom Arbeitsamt erhält sie ein Jahr lang monatlich 600 Euro, damit sie auch kranken- und rentenversichert ist. Zusätzlich bietet ihr das Amt ein Coaching in Buchhaltung, damit sie als Selbständige ihre Steuern ordnungsgemäß zahlt. "Ich muss jetzt sehen, dass ich schnell auf die Beine komme und meinen Kleinen zu mir holen kann." Die Ich-AG ist für Jungfer die Rettung vor Hartz IV.
mk

Der eine sucht, was der andere nicht hat IT-Firmen und Bewerber finden oft nicht zueinander

Berliner Zeitung vom 11. März 2005
www.Berliner-Zeitung.de

Von Philip Faigle

Der Arbeitsmarkt für Computer-Fachleute zieht wieder spürbar an. Wie die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), eine Unterbehörde der Bundesagentur für Arbeit, am Donnerstag anlässlich der Elektronikmesse Cebit mitteilte, registrierten die Arbeitsagenturen im vergangenen Jahr in diesem Segment 13 Prozent mehr offene Stellen als im Jahr zuvor. Von 2002 auf 2003 war die Zahl der freien gemeldeten Jobs noch um diesen Anteil zurückgegangen. Ende 2004 waren bei der Bundesagentur für Arbeit drei Prozent weniger IT-Experten arbeitslos gemeldet als ein Jahr zuvor.

Im Jahr 2004 gab es im Durchschnitt 4 000 offene Stellen für IT-Experten. Zugleich sind aber 21 000 Computer-Fachleute arbeitslos gemeldet. Ökonomen sprechen in diesem Zu-

sammenhang von dem so genannten "Mismatch-Problem". Damit ist gemeint, dass Arbeitssuchende und Arbeitgeber nicht zueinander finden. Der eine sucht, was der andere nicht hat - und umgekehrt. Erfahrungsgemäß wird dieses Problem umso größer, je spezieller die Anforderungen der Arbeitgeber an das Wissen der Mitarbeiter werden. Selbst Teil-Arbeitsmärkte wie der der IT-Experten sind in sich hochgradig differenziert. Wer zum Beispiel Netzwerke betreuen kann, kann nicht zwangsläufig Anwendungen programmieren.

Ungeduldige Arbeitgeber

Hinzu kommen die Folgen der New-Economy-Blase: Die Unternehmen haben vor vier, fünf Jahren während der Zeit der großen Geschäfte so ziemlich jeden angeworben, der halbwegs technisch begabt war. Darunter waren viele

Quereinsteiger und Informatik-Studenten, die lieber das schnelle Geld machen wollten, als ihr Studium zu beenden. Viele dieser Frühstarter sind aber später arbeitslos geworden, als zahllose Internet-Firmen pleite gingen. "Diese Arbeitslosen sind heute schwer zu vermitteln", sagt Bernhard Hohn, Arbeitsmarktexperte bei der ZAV in Bonn. Das gelte ebenso für ältere Arbeitslose, die in der schnelllebigen Branche aus dem Tritt geraten sind und es versäumt haben, sich rechtzeitig weiterzubilden. In der

IT-Branche hat dies verheerende Folgen, da die Technik sich rasant entwickelt.

Gleichzeitig sind viele Arbeitgeber offenbar aber auch ungeduldig geworden. Sie könnten häufig auch Bewerber weiterbilden, damit diese auf die Stelle passen. Doch das kostet Geld und Zeit. Einfacher sei es da, ganz generell in Richtung Politik eine bessere Ausbildung des Nachwuchses zu fordern, sagt Hohn. "Die Firmen sparen so Zeit und Kosten, um die neuen Mitarbeiter flott für die Stelle zu machen."

Frauen sind im Job erfolgreicher - bis zum ersten Kind

Quelle: Der Tagesspiegel Berlin vom 23.3.2005
www.Tagesspiegel.de

Von Cordula Eubel

Frauen sind in deutschen Chefetagen immer noch die Ausnahme. Von den 820000 Top-Positionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst waren im März 2004 nur 21 Prozent von Frauen besetzt. Im Osten ist der Anteil nach Angaben des Statistischen Bundesamts höher (29 Prozent) als im Westen (20 Prozent). "Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf ist mitnichten erreicht", sagte Johann Hahlen, Präsident der Statistikbehörde, der am Dienstag Daten aus dem aktuellen Mikrozensus vorstellte. Die größten Chancen auf einen Spitzenposten haben Frauen danach in der Dienstleistungsbranche. Insgesamt stieg der Anteil der weiblichen Führungskräfte unter den Geschäftsführern und Direktoren in den vergangenen Jahren nur sehr langsam: 1996 waren es mit 19 Prozent nur zwei Punkte weniger.

Kinder beeinflussen den beruflichen Werdegang deutlich. Nur zehn Prozent aller Mütter waren im März 2004 in Führungspositionen tätig, aber 24 Prozent der Väter. Als "bemer-

kenswert" bezeichnete Behördenpräsident Hahlen die Tatsache, dass Frauen am Arbeitsmarkt erfolgreicher als Männer sind, solange sie keine Kinder haben. Während die 30- bis 45-jährigen Frauen zu 59 Prozent in gehobenen und führenden Positionen gearbeitet haben, lag der Anteil der kinderlosen Männer auf vergleichbaren Posten nur bei 50 Prozent. Wenn Nachwuchs da ist, ändert sich das Bild: Der Anteil erfolgreicher Frauen mit Kind liegt bei 44 Prozent, bei den Männern sind es dagegen 47 Prozent. Dafür steigt der Anteil von Müttern in wenig qualifizierten Jobs gegenüber Frauen ohne Kinder von 18 auf 30 Prozent. Dies sind häufig Teilzeitstellen.

Bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit haben die Statistiker eine Trendwende festgestellt: Nachdem die Wochenarbeitszeit seit 1991 zurückgegangen war, ist sie 2004 erstmals wieder gestiegen. Die Arbeitszeit der Männer im Westen und Osten verlängerte sich um rund 20 Minuten pro Woche auf über 40 Stunden, die der Frauen blieb mit 29,8 Stunden im Westen und 35 Stunden im Osten konstant.

Literaturhinweise

Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen – ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB

(IAB) Unter den umfangreichen Mitteln, die in der Bundesrepublik Deutschland von staatlicher Seite für aktive Arbeitsmarktpolitik ausgegeben werden, wurde der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen angesichts des rapiden Strukturwandels eine besondere Bedeutung zugemessen. Dennoch ist bislang nur wenig über die Wirkungen der geförderten beruflichen Weiterbildung bekannt. Ziel des Forschungsprojektes ist es, mit mikroökonomischen Evaluationen neue und vertiefte Einblicke in die Wirksamkeit der durchgeführten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu geben. Hierfür war es zunächst nötig, aus administrativen Individualdaten eine weitgehend konsistente und zuverlässige Datenbasis zu schaffen. Im ersten Teil des Bandes werden daher zum einen die institutionellen Regelungen, die den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zugrunde liegen, vorgestellt. Detailliert beschrieben werden zum anderen die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) und die ergänzenden Informationen aus der Erhebung zu den Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung (St 35) sowie ihre Integration in eine Datei. Mit dieser integrierten Datenbasis kann nicht nur festgestellt werden, an welchen Programmen ein Individuum teilgenommen hat (Fortbildung, Umschulung, Sprachkurs oder Einarbeitung), sondern vor allem auch, wie hoch und unter welchen Bedingungen eine Einkommensersatzleistung während der Maßnahme bezogen wurde. Die Datenbasis liegt für den Zeitraum der 80er- und 90er-Jahre bis 1997 unter dem damals gültigen Arbeitsförderungsgesetz vor. Im zweiten Teil des Bandes werden deskriptive Auswertungen präsentiert. Mit Ausnahme der Deutschsprachlehrgänge ist eine massive Ausweitung dieser Maßnahmen

im Zuge des ostdeutschen Transformationsprozesses zu beobachten. Der überwiegende Teil der Maßnahmen sind Vollzeitmaßnahmen. Die persönlichen Charakteristika der Teilnehmer (z. B. Frauen- oder Altersanteil) variieren je nach Maßnahmeart relativ stark. Dagegen ist die Verteilung der Bildungsabschlüsse in allen fünf Maßnahmearten ähnlich. An mehreren Maßnahmen hintereinander teilzunehmen (Mehrfachteilnahme) ist sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland eine nicht seltene Form der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Betrachtung der Beschäftigungsverläufe vor und nach Teilnahme an einer Maßnahme zeigt ein Bild, wie es auch in anderen Datensätzen bereits identifiziert wurde. Die Teilnehmergruppen haben langfristig vor dem Maßnahmebeginn eine relativ niedrige Beschäftigungsquote (ca. 60 %), die dann im Vorfeld der Maßnahme weiter stark absinkt. Unmittelbar vor Maßnahmebeginn variiert sie zwischen 18 % und 40 %, zeigt also, dass eine sehr große Gruppe der Teilnehmer an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen - trotz der Verschärfung der Partizipationskriterien der Neunzigerjahre - unmittelbar aus Beschäftigung in die Maßnahmen eintritt. Nach dem Ende der Maßnahmen steigt das Beschäftigungsniveau langsam wieder an, in allen Fällen deutlich über das Niveau kurz vor Beginn der Maßnahme und teilweise auch deutlich über das Niveau zwölf Monate vor Maßnahmebeginn. Hierbei zeigen sich günstigere Beschäftigungsquoten für die Teilnehmerpopulationen an Umschulung in Ostdeutschland als in Westdeutschland. Schließt man auch die Zeit der Maßnahme in den Postprogrammzeitraum ein, so zeigen sich unmittelbar nach Maßnahmebeginn geringere

Beschäftigungsquoten, einige Zeit nach Programmbeginn vermindern sich diese Unterschiede. Langfristig nähern sich die Beschäftigungsniveaus beider Betrachtungsweisen einander an. Die in dem Band vorgelegte, deskriptive Evidenz lässt für sich genommen noch keinen Rückschluss auf die kausalen Wirkungen der Maßnahmen zu. Hierzu sind weitere Analysen mit Hilfe mikroökonomischer Methoden notwendig."

Die bibliographische Angaben:

Bender, Stefan; Bergemann, Annette; Fitzenberger, Bernd; Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Speckesser, Stefan; Wunsch, Conny (2005):
Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen * ein Evaluationsversuch mit prozessproduzierten Daten aus dem IAB.
Nürnberg: 410 S. Reihe / Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 289.

12,50 €,
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit kostenlos.

www.IAB.de

Veranstaltungshinweise

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

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

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

ZEIT Forum der Wissenschaft: Neue Lehrer braucht das Land

8. April 2005 in Berlin

ZEIT: 18.30 Uhr

ORT:
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Eingang: Markgrafenstraße 38

Nach der OECD-Lehrerstudie stehen Deutschlands Lehrer in der Kritik. Überbezahlt, überaltert, unmotiviert sich fortzubilden seien sie, so der Tenor der Studie. Insbesondere junge Lehrer steigen oft schlecht gerüstet in den Beruf ein. Ausgebildet fern der Praxis sollen sie Deutschlands Schüler aus dem PISA-Jammertal herausführen.

Damit rückt auch die Lehrerbildung in den Mittelpunkt der bildungspolitischen Diskussion. Das Lehramtsstudium soll kürzer und praxisnäher gestaltet werden, Praktika in Betrieben

sollen für Lehrer eine Selbstverständlichkeit werden, so die Forderungen von Bildungsexperten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft.

DIE ZEIT und die ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius laden Sie zusammen mit dem Deutschlandfunk und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften ein, im Rahmen des 16. ZEIT Forums der Wissenschaft mit Bildungsexperten über die Qualität der Lehrerbildung und die notwendigen Bildungsreformen, auch vor dem Hintergrund der aktuellen Föderalismusdebatte, zu diskutieren.

Es diskutieren:

- Prof. Reiner Lehberger,
Institut für Schulpädagogik an der Universität Hamburg
- Prof. Manfred Prenzel,
Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften an der Universität Kiel und Leiter der deutschen PISA-Studie 2003
- Enja Riegel,
ehem. Direktorin der Helene-Lange-Schule in Wiesbaden und Autorin („Schule kann gelingen“)
- Andreas Schleicher,
Leiter der Abt. für Bildungsstatistiken und Analysen bei der OECD
- Prof. E. Jürgen Zöllner,
Wissenschaftsminister in Rheinland-Pfalz

Gesprächsleitung:

Andreas Sentker,
Leiter Ressort Wissen, DIE ZEIT
Ulrich Blumenthal,
Redaktionsleiter „Forschung aktuell“,
Deutschlandfunk

Informationen, Eintrittskarten und Anmeldung:

Franco Bonistalli
Veranstaltungsforum der
Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH
Telefon: +49 / 30 / 27 87 18-17
Telefax: +49 / 30 / 27 87 18-18
E-Mail: franco.bonistalli@vf-holtzbrinck.de

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 Muslimen, 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**

**„Noch nicht optimal! - Berufs- und Studienwahlverhalten von Frauen und Mädchen
oder: Mission possible! Hin zu neuem Berufs- und Studienwahlverhalten von Mädchen
und Frauen“**

16. April 2005 in Berlin

zweitägiger Workshop veranstaltet von der
Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Ort: Berlin; Veranstaltungsort/Hotel noch zu
nicht fest.**

Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs

18. April 2005 in Cottbus

Abschlussveranstaltung zum gleichnamigen
BIBB-Modellversuch

Zeit: 10.00 - 16.00 Uhr;

Ort: Hotel Radisson, Vetschauerstr. 12,

03048 Cottbus.

Ansprechpartnerin:

BIBB - Dr. Dorothea Schemme,

Tel.: 0228/107-1512, E-Mail: schemme@bibb.de

Arbeitszeitverlängerung: Der falsche Weg – Beschäftigungssicherung durch Betriebsvereinbarung

21. April 2005 in Saarbrücken-Burbach

www.Arbeitskammer.de

Die Diskussion um die Arbeitszeit hat im vergangenen Jahr ganz neue Dimensionen angenommen. Jahrelang wurde die tarifvertragliche Arbeitszeit kontinuierlich verkürzt und immer stärker flexibilisiert. Jetzt stehen Arbeitszeitverlängerungen vielerorts wieder auf der Agenda. Damit will man die Betriebe angeblich konkurrenzfähiger machen. Tatsächlich sollen verdeckte Lohnsenkungen umgesetzt werden, die keinerlei positive Wirkungen für den Arbeitsmarkt mit sich bringen. Durch Arbeitszeitverlängerung werden die Flexibilisierungsspielräume der Betriebe deutlich eingeengt und letztlich sogar Personal eingespart.

Die Veranstaltung soll aktuelle Tendenzen der Arbeitszeitgestaltung aufzeigen. Dazu gehören Fragen, wie hoch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Deutschland ist, was Arbeitszeitverkürzung bzw. -verlängerung tatsächlich für den Arbeitsmarkt und die Betriebe bringen, wo die Fragen der Vereinbarkeitsdiskussion von Familie und Beruf in diesem Zusammenhang bleiben. So genannte "Best-Practice" Fälle aus der Praxis stellen dar, dass es auch im Rahmen der bestehenden Tarifverträge möglich ist, sich auf kurzfristige Anforderungen einzu-

stellen, ohne dass dazu Arbeitszeit dauerhaft verlängert werden muss.

Programm:

9.00 Uhr: Begrüßung

Rüdiger Zakrzewski
Vorstandsvorsitzender
der Arbeitskammer des Saarlandes

9.15 Uhr:
Aktuelle Tendenzen der Arbeitszeitentwicklung

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Vizepräsident des Instituts
für Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen

10.15 Uhr:
Tendenzen der Arbeitszeitdiskussion

Berthold Huber
2. Vorsitzender der IG Metall

11.15 Uhr: Fragen und Diskussion

12.00 – 13.00 Uhr: Mittagspause mit Imbiss

13.00 Uhr:
Best-Practice-Beispiele aus ausgewählten Betrieben

Die Genehmigung nach §37(7) BetrVG ist erteilt.

15.00 Uhr: Fragen und Diskussion

Die Veranstaltung ist für die Teilnehmer kostenfrei.

15.30 Uhr:
Zusammenfassung und Schlusswort

Anmelden können Sie sich wie folgt:
Telefon 0681/4005-246, 251
Telefax 0681/4005-259

Eugen Roth, MdL
Vorsitzender DGB Saar

E-Mail: wirtschaft@arbeitskammer.de

Ende der Veranstaltung gegen 16.00 Uhr

Sie erreichen das Bürgerhaus mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Hauptbahnhof in Saarbrücken mit der Buslinie 10, 38 bzw. 17, vom Rathaus Saarbrücken aus mit der Linie 40 oder 39. Parkmöglichkeiten stehen in unmittelbarer Nähe des Bürgerhauses zur Verfügung.

Gesamtmoderation:
Prof. Dr. Heinz Bierbaum
Leiter des INFO-Instituts, Saarbrücken

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 Berufsberatung

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

Die zukünftige Rolle der Berufskollegs in der beruflichen Bildung

28. April 2005 in Bad Berleburg

Rede des Präsidenten des BIBB, Prof. Dr. Helmut Pütz, zum genannten Thema anlässlich des 150. Jubiläums des Berufskollegs Wittgenstein.

Zeit: 16:00 bis 18:00 Uhr. Ort: Bad Berleburg.
Ansprechpartnerin: BIBB / LB – Stefanie Schönenberg, Tel.: 0228/107-2823, E-Mail: schoenenberg@bibb.de

Interkulturelles Training – Kompaktkurs

29. Mai - 03. Juni 2005 in Hamburg-Sasel

Quelle: www.Migration-Online.de

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

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

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

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

Fallmanagement in der Praxis der Jobcenter

26. - 29. 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

Am 1. April 2005 verzeichnen die *iBB* 760 Abonnentinnen und Abonnenten,

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.