

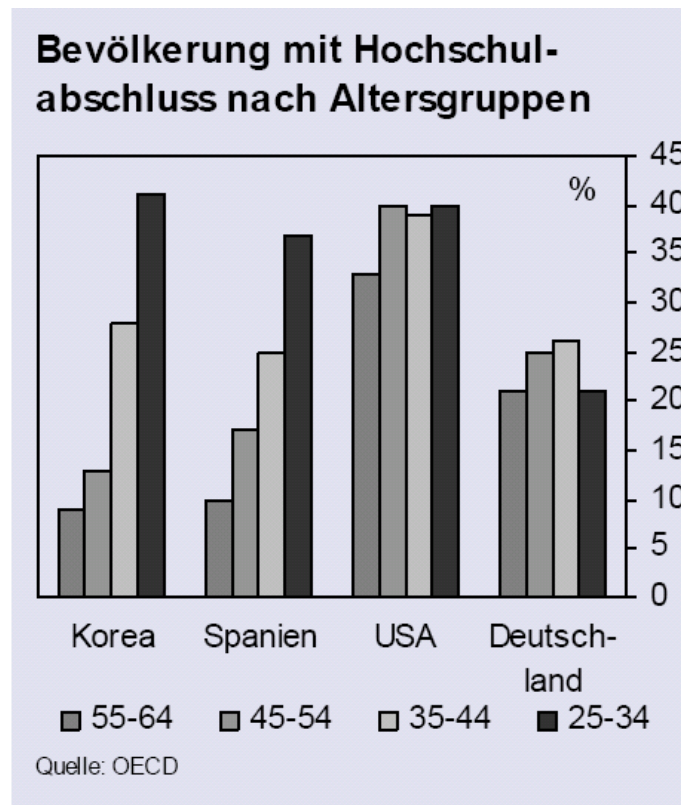


Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 9 vom 5. August 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Humankapital wird knapp in Deutschland – zu geringe Teil- nahme an höherer Bildung

Quelle: Deutsche Bank Research



Das Forschungsinstitut der Deutschen Bank hat eine hoch instruktive Studie zum internationalen Vergleich des Humankapitals vorgelegt. Während manche diesen ökonomischen Fachbegriff für Menschen und ihre Bildung der Inhumanität verdächtigen, wird mit ihm doch sehr anschaulich, wie ökonomisch verzerrt

Inhalt

Humankapital wird knapp in Deutschland – zu geringe Teilnahme an höherer Bildung	1
Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit zum Berufsbildungsbericht 2005	3
Neues in der dualen Berufsausbildung: 17 neu geordnete und sechs neue Ausbildungsberufe ab 2005	7
Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen - ein neues Karriereangebot für Arzt- und Tierärzthelfer/innen und Zahnmedizinische Fachangestellte	20
Juristenweiterbildung: Lohnt sich ein Aufbaustudium?	22
Langfristig lohnt sich die Förderung der beruflichen Weiterbildung	26
Perspektiven für Frauen am Arbeitsmarkt verbessern sich nur langsam	27
Neuer Internet-Newsletter „Europa Mobil“	28
Marketing als eine Säule des Erfolges	29
Gehälter um rund 2,4 Prozent gestiegen	30
Zeitarbeit verdrängt reguläre Beschäftigung	31
Veranstaltungshinweise	33
Impressum	37

ein Blick ist, der das Kapital eines Unternehmens, das in den Köpfen seiner Mitarbeiter steckt, als etwas zeigt, das am besten „freigesetzt“ werden muss.

Wir dokumentieren eine interessante Grafik aus der Studie und einen kleinen Ausschnitt des Textes. Die Lektüre der Gesamtstudie ist keine leichte Kost, aber sie lohnt sich.

Der professionellen Berufsberatung wachsen durch solche Befunde mindestens zwei Aufgaben zu. Erstens: Es gilt Berufswählern,

die sich auf ihre persönliche Zukunft vorbereiten, die Angst vor der eigenen Bildungsinvestition zu nehmen, die von so zahlreichen Schwarzmalern genährt wird. Zweitens: Für die Steigerung der Gesamtbildungsbeteiligung in Deutschland braucht es eine engagierte, sozial ausgleichende und Transparenz auch für die „Bildungsfernen“ schaffende professionelle Berufsberatung.

(K.K.)

Absolventenquoten – Wegweiser für die Zukunft

Die durchschnittliche Zahl der Ausbildungsjahre ist eine Zusammenfassung der durchschnittlich erreichten Bildungsabschlüsse. *[Mit dieser Maßzahl wird im internationalen Vergleich die Ausstattung mit Humankapital der Länder häufig dargestellt. Auch hierzu liefert die vorliegende Studie eine Reihe von Ergebnissen. –K.K.]* Schulabbrecher und Hochschulabsolventen werden *[dabei]* in ein einziges Maß gebündelt.

Über die zukünftige Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsjahre können die verschiedenen Absolventenquoten (Attainment) wichtige Informationen liefern. Wenn die neu in den Arbeitsmarkt eintretenden jungen Menschen deutlich länger ausgebildet wurden als die in Rente gehenden Menschen, dann steigt das durchschnittliche Humankapital der Erwerbstätigen.

So haben beispielsweise fast 40% der 25- bis 34-jährigen Spanier einen Hochschulab-

schluss, während nur 10% der 55- bis 64-Jährigen ein vergleichbares Bildungsniveau erreicht haben.

Wenn also heute deutlich mehr Spanier eine Hochschulausbildung abschließen als vor 30 Jahren, dann wird die durchschnittliche Zahl der Ausbildungsjahre in den kommenden Jahren kräftig zulegen. Ein Gegenbeispiel ist Deutschland, wo heute sogar weniger Menschen im Alter von 25 bis 34 Jahren einen Tertiärabschluss haben als Menschen im Alter von 45 bis 55. *[siehe obige Grafik]* Der Anteil der jungen Menschen, die nicht einmal einen Hauptschulabschluss machen, stieg von 8,1% im Jahr 1990 auf 9,5% im Jahr 2001. Wenn sich daran nichts ändert, dann wird das durchschnittliche Humankapital Deutschlands in den nächsten Jahrzehnten kaum wachsen und somit das Wachstum der Pro-Kopf-Einkommen geringer ausfallen.



**Die Studie von Stefan Bergheim
Humankapital wichtigster Wachstumstreiber - Erfolgsmodelle für 2020
aus der Reihe Globale Wachstumszentren der
Deutschen Bank Research ist am 14. Juni 2005 erschienen
und unter**

**http://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD000000000188568.pdf
im Internet veröffentlicht.**

Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit zum Berufsbildungsbericht 2005

Quelle: www.bag-jugendsozialarbeit.de

Die aktuellen Zahlen von 568.000 jungen Arbeitslosen (Mai 2005) und 1,36 Millionen jungen Frauen und Männern ohne abgeschlossene Berufsausbildung (14,9 % der Wohnbevölkerung) (Berufsbildungsbericht 2005, S. 86) verdeutlichen die insgesamt schwierigen Rahmenbedingungen, unter denen sich die Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung vollziehen. Da diese Zahlengröße nun schon seit Jahren, trotz vielfältiger Sondermaßnahmen, Modellprojekte, Pakte und Initiativen, gleich hoch bleibt, ist es dringend notwendig, die Entwicklungen differenziert und mit der gebotenen Ehrlichkeit zu analysieren.

In den vergangenen Monaten sind positive Ansätze, auch hinsichtlich der Zielgruppe der sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten Jugendlichen, politisch auf den Weg gebracht worden. Zu nennen sind hier insbesondere

- die Entwicklung und Einführung des neuen Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen,
- die innovativen Ansätze innerhalb des Programms des BMBF „Kompetenzen fördern - berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQFProgramm),
- die Entwicklung und Einführung von Qualifizierungsbausteinen zur Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz,
- die Entscheidungen und Veränderungen im Rahmen der Berufsbildungsgesetz-Reform sowie
- die Einführung einer grundlegenden Regelung in § 3 SGB II, die die Bundesagentur für Arbeit dazu verpflichtet, jedem jungen

Menschen eine Ausbildung, eine Arbeit oder zumindest eine Arbeitsgelegenheit anzubieten.

Andererseits muss festgestellt werden, dass die Umsetzung all dieser unterstützenswerten Ansätze unter schwierigen organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen stattfinden, die die positiven Wirkungen wieder aufheben oder gar nicht erst zur Entfaltung kommen lassen. So erfolgte nach dem Inkrafttreten des SGB II vom 1.1. 2005 eine doppelte Umstrukturierung der Förderkulisse in der beruflichen Benachteiligtenförderung. Zum einen wird das Förderinstrumentarium von SGB III und SGB VIII durch das Hinzukommen des SGB II neu ausgerichtet, zum anderen ergeben sich daraus für die betroffenen jungen Frauen und Männer Veränderungen im Leistungsspektrum der zur Verfügung stehenden Angebote. Für die Gesamtsituation des Ausbildungs- und Stellenmarkts spielen zudem die herrschende wirtschaftliche Situation sowie die demografische Entwicklung eine zentrale Rolle.

Der Paradigmenwechsel zur aktivierenden Sozial- und Arbeitsmarktpolitik mit ihrem Prinzip „Fördern und Fordern“ wirkt sich auch in der Bildungs-, insbesondere der Berufsbildungspolitik aus. Insofern ist der Berufsbildungsbericht auch vor diesem Hintergrund zu betrachten. Aus dem Blickwinkel der beruflichen Benachteiligtenförderung werden im Folgenden einige Aspekte und Aussagen des Berufsbildungsberichts 2005 aufgegriffen, die für die Situation und die Entwicklungen in der beruflichen Benachteiligtenförderung relevant sind.

Aussagen des Berufsbildungsberichts 2005 zu Zielgruppen der beruflichen Benachteiligtenförderung

Die BAG Jugendsozialarbeit engagiert sich für die berufliche und soziale Integration individuell beeinträchtigter und sozial benachteiligter junger Menschen. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf die Situation junger

Frauen und junger Menschen mit Migrationshintergrund. Der Berufsbildungsbericht 2005 stellt für diese Zielgruppen entsprechende Daten bereit, ohne jedoch problematische Entwicklungen detailliert zu analysieren.

Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund

Der Zugang zu und der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung gestaltet sich für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund äußerst schwierig, wobei der Bericht lediglich Aussagen zu ausländischen jungen Menschen trifft. Ihre Ausbildungsbeteiligung ist um fast die Hälfte geringer als die deutscher Jugendlicher und liegt bei 27 %. Mit 37 % bleiben überproportional viele ausländische Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Im Gegensatz zu deutschen

Jugendlichen verbessern die guten schulischen Voraussetzungen und individuellen Bemühungen nicht ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Trotz weiterhin aufrechterhaltenen Ausbildungsinteresses gelingt den jungen ausländischen Frauen und Männern seltener als deutschen Jugendlichen eine spätere Ausbildungsaufnahme. Dementsprechend häufiger sind ausländische junge Frauen und Männer nach Beendigung der Schule in Jobs tätig oder erwerbslos.

Junge Frauen

Trotz höherer Flexibilität und Mobilität sowie besserer Schulabschlüsse ging der Anteil junger Frauen in der dualen Berufsausbildung auf ca. 41 % zurück. Von vorzeitigen Vertragslösungen sind überwiegend junge Frauen betroffen. Parallel dazu streben junge Frauen überproportional oft einen Berufsabschluss in

den Berufsfachbzw. Gesundheitsschulen an. Dort liegt ihr Anteil bei 60 %. Junge Frauen sind in männlich dominierten Berufen nur zu 8,4 % vertreten. Dagegen entscheiden sich über die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden für die zehn „typischen“, von Frauen besetzten Ausbildungsberufen.

Junge Menschen in den alten und neuen Bundesländern

Im Verhältnis von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen sind zwischen den neuen und den alten Bundesländern deutliche Unterschiede erkennbar. Während in den alten Bundesländern 95 % der Ausbildungsplätze betriebliche sind, trifft dies in den neuen Bundesländern nur auf 73 % zu. Dementsprechend hoch ist hier der Anteil an außerbetrieblich geförderter Ausbildung. Im Berufsbildungsbericht wird die Erwartung formuliert, dass der demographisch begründete Rückgang von Jugendlichen, die künftig eine duale Berufsausbildung nachfragen werden, sowie

der Druck auf die Unternehmen, einem künftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken, zu einer Verringerung des Anteils der öffentlich finanzierten Ausbildung führen wird.

Die Situation der genannten Zielgruppen ist weiterhin schwierig. Anhand der Zahlen 2003 und 2004 des Berufsbildungsberichts deutet sich an, dass sie von dem Rückgang der Ausbildungs- und Arbeitsstellen stärker betroffen sind als andere Bevölkerungsgruppen. Daher muss die Bundesregierung auch zukünftig die Chancen junger Frauen und Männer mit Migra-

tionshintergrund durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen und unter Beachtung der jeweiligen Lebenssituationen fördern. Gleiches gilt für die Bestärkung junger Frauen in ihrer eigenständigen Lebensplanung auf der Grundlage einer qualifizierten

Ausbildung in zukunftsfähigen Berufen. Mit diesen Intentionen sind strukturelle Hemmnisse in der beruflichen Bildung abzubauen, regionale Benachteiligungen auszugleichen und tragfähige Konzepte unter Einbeziehung aller KooperationspartnerInnen zu entwickeln.

Maßnahmen und Angebote für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene

Die seit vielen Jahren bestehenden Probleme vieler junger Frauen und Männer beim Übergang von der Schule in den Beruf zeigen sich schon an der Tatsache, dass im Jahr 2004 insgesamt 380.000 Jugendliche in schulischen Angeboten der Berufsvorbereitung waren, die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Zu dieser Zahl sind knapp 90.000 Jugendliche hinzuzurechnen, die sich in SGB III-geförderten Angeboten der Berufsvorbereitung befanden, bei 133.000 Eintritten im Jahr 2004. Diese jungen Frauen und Männer stehen nach Abschluss der Berufsvorbereitung als Nachfrager nach Berufsausbildung auf dem Markt.

Der Berufsbildungsbericht bietet außer diesen grundlegenden Daten zur beruflichen Benachteiligtenförderung leider keine substantiellen Aussagen, zum Beispiel zu den neu eingeführten Förderinstrumenten. Große Erwartungen wurden mit den Qualifizierungsbausteinen und der Verankerung von Berufsausbildungsvorbereitung im Berufsbildungsgesetz verbunden. Aus berufspädagogischer Sicht ist eine solche Entwicklung sehr zu begrüßen. Die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen im betrieblichen Kontext ist jedoch nur mit Einschränkungen möglich. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei Betrieben als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung. Hier sind Betriebe zurückhaltend, weil der Personenkreis nicht ohne besondere Förderung in einem Betrieb auf Ausbildung vorbereitet oder selbst ausgebildet werden kann. Wenn Betriebe deshalb die Vorqualifizierung der Jugendlichen und die Sicherstellung der

sozialpädagogischen Betreuung durch einen Bildungsträger für wichtig bei der Durchführung von Berufsausbildungsvorbereitung halten, sollte an dieser Stelle Entwicklungsarbeit stattfinden. Es wäre zu wünschen, wenn über die bisherigen Praxisansätze hinaus aus dem BQF-Programm hierzu konzeptionelle Anregungen gemacht werden könnten.

Ebenso werden aus dem BQF-Programm konzeptionelle Anregungen in Bezug auf Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen und der Verzahnung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung erwartet.

Dem Berufsbildungsbericht 2005 fehlt ein klares Bekenntnis zur beruflichen Integrationsförderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Dabei kann der sich bereits jetzt in einzelnen Regionen und Branchen abzeichnende Fachkräftemangel gerade mit einem Ausbau von Angeboten der Berufsausbildung für benachteiligte und behinderte Jugendliche beantwortet werden. Wenn heutzutage junge Menschen nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen können, müssen insbesondere die Angebote für benachteiligte und behinderte junge Frauen und Männer auf hohem Niveau fortgesetzt werden. Dem individuellen Förderbedarf ist dabei Rechnung zu tragen. Nicht vergessen werden dürfen zudem die vielen jungen Erwachsenen, die in den letzten Jahren ohne berufliche Qualifikation geblieben sind und die als „Altbewerber“ weiterhin Ausbildung nachfragen. Mit der Nachqualifizierung ist hier ein Ansatz in vielen Modellvorhaben erprobt worden, den es in die Fläche umzusetzen gilt.

Ausblick

In den Jahren 2003 und 2004 hat es in der Berufsbildung der sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten Jugendlichen grundlegende konzeptionelle Verbesserungen gegeben, die sich in Ergänzungen des Berufsbildungsgesetzes niedergeschlagen haben. Insofern sind hier erste Voraussetzungen geschaffen worden, die eine verbesserte Berufsbildung dieser Zielgruppen ermöglichen. Dennoch ist die BAG Jugendsozialarbeit über die weiteren Entwicklungen besorgt.

So spiegeln sich die tiefgreifenden Änderungen der grundlegenden Koordinaten von Förderung und Entwicklung in der Folge der Arbeitsmarktreform auch in der Berichterstattung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wider:

- Die Überführung der Neuen Förderstruktur in das Neue Fachkonzept der Bundesagentur wird im Berufsbildungsbericht 2005 trotz der damit verbundenen drastischen Verschlechterungen positiv gewürdigt.
 - Das grundlegende Ziel „Ausbildung für Alle“ und damit der Vollqualifizierung auch benachteiligter Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen findet sich nicht mehr im Berufsbildungsbericht. Die Einschränkung „für alle, die wollen und können“ schließt viele Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, also Benachteiligte, aus
1. Es gibt dementsprechend keine Aussagen im Berufsbildungsbericht 2005 zu den

Perspektiven der Benachteiligtenförderung/der beruflichen Integrationsförderung über statistische Aussagen hinaus.

Positiven Neuerungen, wie einer erneuerten Berufsvorbereitung und Qualifizierungsbausteinen, steht eine Praxis der Durchführung dieser Konzepte gegenüber, die seitens der Bundesagentur durch rigides Einsparen, Verkürzung von Förderzeiten und Personalreduzierung gekennzeichnet ist. Wir befürchten, dass im Ergebnis die Anzahl ungelernter und nicht vollqualifizierter Beschäftigungsverhältnisse bei benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen steigen wird, dass also durch die Praxis der Arbeitsmarktreform gute Ansätze und Konzepte der Berufsbildung konterkariert werden.

Keinesfalls darf für die sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten jungen Frauen und Männer von dem Ziel einer abgeschlossenen Berufsausbildung abgewichen werden. Die dauerhafte Integration in Arbeit erfordert mehr denn je den Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung. Berufsvorbereitung muss konsequent auch weiterhin als Berufsausbildungsvorbereitung verstanden werden.

gez. Dr. Gero Kerig
Erster Vorsitzender
Bonn, den 04.07.2005

Neues in der dualen Berufsausbildung: 17 neu geordnete und sechs neue Ausbildungsberufe ab 2005

Quelle: Bundesinstituts für Berufsbildung

Seit dem 1. August rollt die nächste Innovationswelle im System der dualen Berufsausbildung. 17 bestehende Ausbildungsberufe wurden runderneuert, sechs Berufe kommen ganz neu hinzu und lösen zum Teil frühere Wege ab. Auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung sind die wesentlichen Ände-

rungen dokumentiert (Adresse siehe unten). Wir dokumentieren im Folgenden Auszüge aus den ausführlichen Steckbriefen für die sechs Neulinge, nennen die Liste der 17 neu geordneten Berufe und die drei Berufe, für die 2006 Neues geplant wird. (K.K.)

Neue Berufe

Änderungsschneider / Änderungsschneiderin

Ausbildungsbereich
Industrie und Handwerk

Ausbildungsdauer
2 Jahre

Was ist neu?

Dieser neue zweijährige Ausbildungsberuf entsteht aufgrund der Initiative der Bundesregierung zur Schaffung von Ausbildungsberufen für Jugendliche mit schlechten Startchancen (Ausbildungsoffensive 2003). Eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung prognostiziert ca. 1000 potentielle Ausbildungsplätze.

Änderungsschneider/-innen reparieren und ändern Kleidungsstücke maßgerecht entsprechend den Kundenwünschen, nähen und ändern aber auch Raumdekorationen. Ihren Einsatz finden Änderungsschneider/-in überwiegend in handwerklichen Kleinstbetrieben und in den Nähateliers von Kaufhäusern.

Es wird eine 2-jährige Anrechnung der Ausbildung auf die dreijährigen Ausbildungsberufe Maßschneider/-in und Modeschneider/-in ermöglicht.

Es wird ein schulischer Rahmenlehrplan erstellt; angestrebt wird jedoch eine gemeinsame Beschulung mit den Maßschneidern bzw. den Modenäheren / Modeschneidern (Zuordnung des/der Änderungsschneider(s)/-in zum BGJ „Textiltechnik und Bekleidung“.

Ausbildungsprofil

1. Berufsbezeichnung
Änderungsschneider/-in

2. Ausbildungsdauer
2 Jahre

3. Arbeitsgebiet

Änderungsschneider / Änderungsschneiderinnen arbeiten in Änderungsateliers oder in den Konfektionsabteilungen von Mode- und Kaufhäusern.

4. Berufliche Qualifikationen

Änderungsschneider / Änderungsschneiderinnen

- ändern, modernisieren und reparieren Kleidungsstücke und Heimtextilien,
- nehmen Änderungsaufträge an und beraten die Kunden über Änderungsmöglichkeiten und Kosten,
- planen die Arbeitsschritte zur Änderung von Kleidungsstücken und Heimtextilien,
- führen Eingangskontrollen durch und disponieren die Materialien,
- handhaben Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen,
- bereiten Klein- und Großstücke sowie Hilfsstoffe für Änderungen vor,
- führen Bügelarbeiten aus,
- führen Nährarbeitsgänge mit Maschine und von Hand aus,
- dokumentieren Auftrags- und Änderungsdaten,
- berücksichtigen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, den Umweltschutz sowie die Wirtschaftlichkeit,
- führen qualitätssichernde Maßnahmen durch.

Inhalte der Berufsausbildung

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen
6. Beraten von Kunden
7. Instandhalten von Geräten, Maschinen und Zusatzeinrichtungen
8. Zurichten von Kleinstücken und Hilfsstoffen
9. Zurichten von Großstücken und Hilfsstoffen
10. Ausführen von Nährarbeiten
11. Ändern von Heimtextilien
12. Ausführen von Bügelarbeiten
13. Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen

Ihr Ansprechpartner/Ihre Ansprechpartnerin
im BIBB

Frau Christiane Reuter / AB 4.2
Tel.: 0228/107-2225; Fax: 0228/107-2975
E-Mail: reuter@bibb.de

Frau Petra Westpfahl / AB 4.2
Tel.: 0228/107-2226; Fax: 0228/107-2975
E-Mail: westpfahl@bibb.de

Verbindung zu anderen Berufen:
Modenäher/-in , Modeschneider/-in
Maßschneider/-in

Berufsklassifikation
(BGJ-Anrechnungsverordnung, Berufsfeld
Textiltechnik und Bekleidung)

Fachkraft Agrarservice

Ausbildungsbereich
Landwirtschaft

Ausbildungsdauer 3 Jahre
Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Betrieb und Berufsschule

Was ist neu?

Mit der Fachkraft Agrarservice wurde ein neuer Ausbildungsberuf im Berufsfeld Agrarwirtschaft im Rahmen einer Erprobungsverordnung nach § 28 BBiG geschaffen. Die Erprobungsverordnung tritt voraussichtlich am 1. August 2005 in Kraft und tritt am 31. Juli 2009 außer Kraft. Während dieser Zeit findet eine Evaluierung statt, die die Struktur und die Inhalte der neuen Ausbildungsordnung überprüft, um die Überführung der Erprobungsverordnung in eine Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG vorzubereiten.

Bei dem neu geschaffenen Beruf geht es darum, Fachpersonal auszubilden, das die Pflanzenproduktion ebenso beherrscht wie den Einsatz von Agrartechnik. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Gebiet der Dienstleistungen, das die Aspekte der Kommunikation und Information sowie die Kundenorientierung mit einschließt. Die Fachkraft Agrarservice verknüpft also technisches Know-How mit einem breiten Spektrum an Dienstleistungen.

Ausbildungsprofil

1. Berufsbezeichnung
Fachkraft Agrarservice

2. Ausbildungsdauer
3 Jahre

Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Betrieb und Berufsschule

3. Arbeitsgebiet

Fachkräfte Agrarservice arbeiten in landwirtschaftlichen Betrieben des Pflanzenbaus, landwirtschaftliche Lohnunternehmen sowie agrartechnischen Dienstleistungsunternehmen

4. Berufliche Qualifikationen

Fachkräfte Agrarservice

- führen ihre Arbeiten selbständig oder im Team auf der Grundlage von Arbeitsauf-

trägen unter Beachtung des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes durch,

- planen ihre Arbeit und dokumentieren sie, legen Arbeitsschritte fest und kontrollieren und bewerten ihre Arbeitsergebnisse, beurteilen betriebliche Abläufe und wirken bei der Organisation Betriebes mit,
- wenden Kommunikations- und Informationstechniken betriebsintern und im Umgang mit Kunden an,
- führen qualitätssichernde Maßnahmen durch,
- nutzen, pflegen und warten Agrartechnik und halten sie instand,
- bedienen und führen landwirtschaftliche Maschinen,
- führen Maßnahmen zur Pflanzenproduktion durch, führen Bodenbearbeitung durch,
- bringen Saat- und Pflanzgut aus,

- führen Dünge- und Pflanzenschutzmaßnahmen durch,
- beurteilen Pflanzenbestände im Vegetationsablauf,
- ernten, lagern und konservieren pflanzliche Produkte,
- führen Maßnahmen zur Landschaftspflege durch.

Inhalte der Berufsausbildung

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes,
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
4. Umweltschutz,
5. Naturschutz, ökologische Zusammenhänge; Nachhaltigkeit,
6. betriebliche Abläufe und Organisation,
7. wirtschaftliche Zusammenhänge,

8. Bedienen und Führen landwirtschaftlicher Maschinen,
 9. Pflegen, Warten und Instandhalten von Agrartechnik,
 10. Pflanzenproduktion,
 - 10.1 Bodenbearbeitung,
 - 10.2 Bestellen und Pflegen von Kulturen,
 - 10.3 Ernte, Lagerung und Konservierung pflanzlicher Produkte,
- Kommunikation und Information,
Dienstleistungen und Kundenorientierung,
qualitätssichernde Maßnahmen.

Ihr Ansprechpartner im BIBB
Dagmar Winzier
Tel. 0228/107-2224
Fax: 0228/107-2987
winzier@bibb.de

Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

Ausbildungsbereich
Industrie und Handel

Ausbildungsdauer
2 Jahre

Was ist neu?

Mit der schrittweisen Öffnung der Postmärkte steigt die Zahl der Unternehmen, die Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (KEP-Dienstleistungen) anbieten. Das Spektrum reicht von weltweit tätigen Universaldienstleistern (z.B. Deutsche Post) bis hin zu mittelständischen Unternehmen, die ausgewählte Regionen und Kundengruppen bedienen (z.B. Stadtkuriere). Neben standardisierten Leistungen – z.B. Brief-, Paketversand – wird eine Fülle zusätzlicher Dienstleistungen – z.B. Adressierservice, Retourenbearbeitung, Sendungsverfolgung – angeboten, die den Kunden entlasten und den KEP-Anbietern zusätzliche Erträge sichern.

Die Ausbildung schafft einen gemeinsamen Qualifikationsstandard für operativ tätige Fachkräfte der KEP-Branche – unabhängig von der Unternehmensgröße und Leistungspalette des einzelnen Betriebes. Die Kernaufgaben liegen in der Durchführung der Versen-

dungen – von der Annahme über den Umschlag bis zur Zustellung. Dabei spielt die Kundenkommunikation, das Arbeiten im Team und die Beachtung einschlägiger Rechtsvorschriften ebenso wie die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystem eine wesentliche Rolle. Mit der Einführung der Ausbildung Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen wird die 1995 eingeführte Ausbildung zur Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr eingestellt. *[Deshalb wird dieser Beruf hier in die Liste der neuen Ausbildungsberufe aufgenommen. KK]* Die Ausbildung dauert zwei Jahre. Die Ausbildungsordnung schafft die Voraussetzungen dafür, dass geeignete Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in einem weiteren Ausbildungsjahr den Abschluss Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen erwerben können.

Ausbildungsprofil

1. Berufsbezeichnung

Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

2. Ausbildungsdauer

2 Jahre

3. Arbeitsgebiet

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

- planen die Zustellfolge und stellen Sendungen zu

- sortieren Sendungen und bereiten sie für den weiteren Versandweg vor
- führen Nachbereitungen von Zustellungen durch

4. Berufliche Qualifikationen

Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen

- planen die Auslieferfolge und stellen Sendungen zu,
- sortieren Sendungen und bereiten sie für den weiteren Versandweg vor,

- führen Nachbereitungen von Zustellungen durch,
- nehmen Aufträge und Sendungen an,
- nehmen Zahlungen entgegen und rechnen sie ab,
- bearbeiten Sendungsdokumentationen,
- informieren Kunden über Dienstleistungen des Unternehmens, nehmen Kundenwünsche entgegen und führen Gespräche situationsgerecht,
- wirken bei qualitätssichernden Maßnahmen mit,
- nutzen Informations- und Kommunikationssysteme.

Inhalte der Berufsausbildung

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Der Ausbildungsbetrieb,
 - 1.1 Stellung, Rechtsform und Struktur des Ausbildungsbetriebes,
 - 1.2 Berufsbildung, arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Vorschriften,
 - 1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
 - 1.4 Umweltschutz;
2. Arbeitsorganisation,
 - 2.1 Arbeitsplanung,
 - 2.2 Informations- und Kommunikationssysteme;

3. Kommunikation und Kooperation,
 - 3.1 Kundenorientierte Kommunikation,
 - 3.2 Teamarbeit und Kooperation;
4. Leistungserstellung,
 - 4.1 Dienstleistungsangebot,
 - 4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen,
 - 4.3 Qualitätssicherung;
5. Annahme und Abholung
6. Umschlag
7. Auslieferung,
 - 7.1 Zustellungsvorbereitung,
 - 7.2 Zustellungsdurchführung,
 - 7.3 Zustellungsnachbearbeitung;
8. Kassenführung

Ihr Ansprechpartner/Ihre Ansprechpartnerin
im BIBB

Benedikt Peppinghaus
Tel. 0228/107 24 25
Fax 0228/107 29 86
peppinghaus@bibb.de

Carl Schamel
Tel. 0228/107 24 29
Fax 0228/107 29 86
schamel@bibb.de

Ursual Schraaf
Tel. 0228/107 24 27
Fax 0228/107 29 86
schraaf@bibb.de

Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit

Ausbildungsbereich
Industrie und Handel

Ausbildungsdauer 3 Jahre
Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt.

Was ist neu?

Bei dem Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit handelt es sich um einen neuen dreijährigen Ausbildungsberuf für die Tourismus- und Freizeitbranche. So können neben dem klassischen touristischen Ausbildungsberuf Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau weitere Segmente der Tourismus- und Freizeitwirtschaft durch eine duale Ausbildung abgedeckt werden. Die Ausbildungsinhalte der Fachrichtung Kuren und Fremdenverkehr wurden aus dem Ausbildungsberuf Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau herausgelöst und in den neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit integriert. Der Reiseverkehrskaufmann/-frau bleibt in veränderter Form bestehen.

Der neue Ausbildungsberuf Kaufmann / Kauffrau für Tourismus und Freizeit beinhaltet die wesentlichen Qualifikationen, die in Tourismus- und Freizeiteinrichtungen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Dazu

gehören die persönliche Information, Beratung und Betreuung der Gäste, allgemeine Verwaltungstätigkeiten, Veranstaltungsorganisation, Marketing und Vertrieb sowie Personal- und Rechnungswesen. Ein Schwerpunkt der neuen Ausbildung ist die Erstellung und Vermarktung touristischer und freizeitwirtschaftlicher Produkte vor Ort – direkt am Kunden.

Um den zum Teil heterogenen Unternehmen der Tourismus- und Freizeitbranche gerecht zu werden und die spezifischen Anforderungen zu berücksichtigen, wurden in der Ausbildungsordnung Differenzierungs- und Wahlmöglichkeiten geschaffen. Im dritten Jahr der Ausbildung kann im Umfang von etwa drei Monaten in den Wahlqualifikationseinheiten „Gewährleistung der Funktionsfähigkeit von Tourismus- und Freizeiteinrichtungen“ oder „Gestaltung der Destination“ ausgebildet werden.

Ausbildungsprofil Stand: August 2004

1. Berufsbezeichnung
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit

2. Ausbildungsdauer 3 Jahre
Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt.

3. Arbeitsgebiet
Kaufleute für Tourismus und Freizeit sind in Unternehmen der Tourismus- und Freizeitbranche tätig. Sie erstellen und vermarkten vor Ort touristische und freizeitwirtschaftliche

Produkte und erbringen Dienstleistungen. Damit tragen sie zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades, der Verbesserung des Images und der Steigerung des Besucheraufkommens einer Destination oder Region bei.

Zu den Unternehmen zählen insbesondere regionale und nationale Tourismusorganisationen, lokale und regionale Tourismusstellen unterschiedlicher Rechtsform, touristische Branchenverbände, Freizeitbäder, Freizeit- und Ferienparks, Campingplätze, Marinas, Incoming-Unternehmen, touristisch orientierte

Verkehrsunternehmen sowie weitere Einrichtungen und Unternehmen zur Vermarktung touristischer Attraktionen; ferner können sie in Unternehmen und Organisationen des Gesundheits- und Wellness-tourismus tätig sein.

4. Berufliche Qualifikationen

Kaufleute für Tourismus und Freizeit

- entwickeln, vermitteln und verkaufen touristische Produkte und Dienstleistungen
- koordinieren regionale und lokale touristische Angebote nach Kundenwünschen
- informieren zielgruppenspezifisch über touristische Leistungen und Attraktionen, auch in einer Fremdsprache
- beraten und betreuen Kunden, bieten Serviceleistungen an
- inszenieren Aktionen und führen Veranstaltungen durch
- wirken bei der Entwicklung von Marketingmaßnahmen mit und setzen diese um
- arbeiten mit lokalen und regionalen Partnern zusammen
- wirken bei der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle mit
- gewährleisten Servicequalität und beachten Umweltstandards
- wenden Informations- und Kommunikationssysteme an
- wirken bei der Sicherstellung der Funktionsfähigkeit von technischen Anlagen und Einrichtungen mit

Inhalte der Berufsausbildung

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

(1)

1. Der Ausbildungsbetrieb:

- 1.1 Stellung, Rechtsform und Struktur des Ausbildungsbetriebs,
- 1.2 Berufsbildung, Arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen, Personalwirtschaft,
- 1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- 1.4 Umweltschutz;

2. Arbeitsorganisation, Informations- und Kommunikationssysteme:

- 2.1 Arbeitsorganisation,
- 2.2 Methoden des Projektmanagements,
- 2.3 Informations- und Kommunikationssysteme,
- 2.4 Datenschutz und Datensicherheit;

3. Kommunikation und Kooperation:

- 3.1 Kundenorientierte Kommunikation, Kundenbetreuung,
- 3.2 Teamarbeit und Kooperation,
- 3.3 Präsentation,
- 3.4 Anwenden einer Fremdsprache bei Fachaufgaben;

4. Betriebliche Organisation:

- 4.1 Betriebliche Ablauforganisation,
- 4.2 Beschaffung und Materialwirtschaft;

5. Leistungsangebot:

- 5.1 Destination und Region,
- 5.2 Leistungserstellung,
- 5.3 Gewährleistung von Servicequalität;

6. Veranstaltungen:

- 6.1 Veranstaltungskonzeption,
- 6.2 Veranstaltungsorganisation;

7. Marketing:

- 7.1 Marktanalyse und -beobachtung,
- 7.2 Werbung und Verkaufsförderung,
- 7.3 Öffentlichkeitsarbeit,
- 7.4 Vertrieb;

8. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle:

- 8.1 Betriebliches Rechnungswesen,
- 8.2 Kosten- und Leistungsrechnung,
- 8.3 Controlling;

9. eine im Ausbildungsvertrag festzulegende Wahlqualifikationseinheit aus der Auswahlliste gemäß Absatz 2.

(2) Die Auswahlliste gemäß Absatz 1 Nr. 9 umfasst folgende zwei Wahlqualifikationseinheiten:

1. Gewährleistung der Funktionsfähigkeit von Tourismus- und Freizeiteinrichtungen:

- 1.1 Betriebssicherheit,
- 1.2 Technischer Betriebsablauf,

1.3 Pflege und Wartung;

<mailto:sell@bibb.de>

2. Gestaltung der Destination:

Bettina Trappmann-Webers

2.1 Destinationsprofil,

Tel. 0228/107-2420

2.2 Kooperation in der Destination,

Fax 0228/107-2986

2.3 Destinationsvermarktung.

<mailto:Trappmann-Webers@bibb.de>

Ihre Ansprechpartnerinnen im BIBB

Hinweise

Birgit Sell

siehe Reiseverkehrskaufmann / Reisever-
kehrskauffrau

Tel. 0228/107-2524

Fax 0228/107-2986

Servicefahrer/-in

Ausbildungsbereich
Industrie und Handel

Ausbildungsdauer 2 Jahre
Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Betrieb und Berufsschule

Ausbildungsprofil

1. Berufsbezeichnung
Servicefahrer/-in

2. Ausbildungsdauer
2 Jahre

Die Ausbildung erfolgt an den Lernorten Betrieb und Berufsschule

3. Arbeitsgebiet

Servicefahrer/Servicefahrerinnen arbeiten in Unternehmen, die Serviceleistungen bei Kunden erbringen wie Warten oder Pflegen von Geräten, Ergänzen von Warenbeständen, Austauschen von Produkten oder Verkaufen von Waren und in diesem Zusammenhang Waren ausliefern und abholen. Sie sind insbesondere in den Bereichen Textilmiet-service, Berufs-bekleidungs-service, Hygieneservice, Lebensmittelversorgung, Techniks-service, Automatenbetrieb sowie Kurier-, Express- und Postdienstleistung tätig.

- planen ihre Touren nach verkehrsgeographischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten sowie zeitlichen Vorgaben
- stellen die Funktionsfähigkeit von Fahrzeug und Arbeitsmitteln sicher
- beladen ihr Fahrzeug nach Anfahr-folge und Warenbeschaffenheit, prüfen die mitzuführenden Papiere und sichern die Ladung
- nehmen Zahlungen an, bereiten Touren nach und rechnen ab
- berücksichtigen rechtliche Rahmenbedingungen - nutzen Informations- und Kommunikationssysteme.

Ihr Ansprechpartner im BIBB
Frank Jander
Tel. 0228/107-2620
Fax 0228/107-2993
jander@bibb.de

4. Berufliche Qualifikationen

Servicefahrer/Servicefahrerinnen

- erbringen vor Ort produktbezogene Serviceleistungen- informieren und beraten Kunden, bieten Waren und Dienstleistungen an
- stellen die Waren für Auslieferungen nach Aufträgen zusammen, liefern Waren aus und holen Waren ab, stellen Schäden fest und leiten Maßnahmen ein
- nehmen Kundenwünsche, Beschwerden und Reklamationen entgegen und führen Gespräche situationsgerecht
- führen Fahrten auf öffentlichen Straßen sicher, wirtschaftlich und umweltschonend durch

Verbindung zu anderen Berufen:

Logistikkahe Aus- und Fortbildungsberufe:
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
Verkäufer
Berufskraftfahrer
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachlagerist
Kaufmann/-frau für Spedition und Lagerlogistikdienstleistung
Gepr. Fachkaufmann/-frau für Einkauf und Logistik
u. a.

Technischer Produktdesigner/-in

Ausbildungsbereich
Industrie und Handel

Ausbildungsdauer 3 Jahre
Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt.

Was ist neu?

Der Schwerpunkt des neuen, dreijährigen Ausbildungsberufes liegt in der Entwicklung von Produkten mit 3D-CAD-Systemen.

Technische Produktdesigner/-innen erstellen nach Designvorgaben von Ingenieuren und Konstrukteuren unter Zuhilfenahme von 3D-CAD-Systemen ein Datenmodell. Dies beinhaltet eine Prozessbegleitung bei der Entwicklung eines Produktes beginnend mit der Designvorgabe bis hin zum fertigen rechnergestützten virtuellen Produkt. Dabei liegt der Schwerpunkt der Arbeit in Konstruktion und Gestaltung, Berechnung und Simulation sowie Prozess- und Projektmanagement.

Ergänzend zum 3D-Datensatz erstellt der Produktdesigner eine technische Dokumentation. Diese kann eine technische Zeichnung, eine Animation oder eine Präsentation sein.

Neben umfangreiche Kenntnissen in den Bereichen Werkstofftechnik, Fertigungs-, Montage- und Fügeverfahren benötigt er/sie eine hohe Fachkompetenz im Umgang mit Formen und Gestaltungsregeln.

Die zu entwickelnden und zu konstruierenden Produkte kommen aus den Bereichen der Konsumgüterindustrie, z. B. Küchengeräte, Hausrat, Möbel, Verpackung, der Investitionsgüter, z. B. Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, medizinisches Gerät, Bürokommunikation, dem Bereich der Fahrzeugindustrie, z. B. Personenwagen, Schienenfahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge.

Geplantes Inkrafttreten
1. September 2005

Ausbildungsprofil

1. Berufsbezeichnung
Technischer Produktdesigner/-in

2. Ausbildungsdauer 3 Jahre
Die Ausbildung findet an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt.

3. Arbeitsgebiet

Die Technischen Produktdesigner/-innen arbeiten in den Branchen: Maschinenbau, Automobilbau, Schiffbau, Flugzeugbau, Konsumgüterindustrie und in der Spielzeugindustrie

4. Berufliche Qualifikationen

Technische Produktdesigner / Technische Produktdesignerinnen

- planen und erstellen visuelle Darstellungen unter Anwendung von 3D/CAD-Softwareprogrammen,
- nutzen Konstruktions-, Design-, Gestaltungs- und Kundenvorgaben und erstellen daraus 3D/CAD-Datensätze und technische Dokumentationen,
- beurteilen Fertigungs-, Montage- und Fügeverfahren und binden diese Ergebnisse

in den Formgebungs-, Design- und Konstruktionsprozess ein,

- fertigen technische Begleitunterlagen an und führen fachspezifische Berechnungen,
- unterscheiden Werk- und Hilfsstoffe und wenden branchenspezifische Werkstoffnormen an,
- wenden die betriebsspezifischen Simulationsverfahren an und untersuchen dabei das Verhalten von Bauteilen und Baugruppen,
- erstellen und präsentieren technische Dokumentationen, Produkte, Waren und Dienstleistungen unter Anwendung und Berücksichtigung von 3D/CAD-Softwareprogrammen und nutzen dabei aktuelle Kommunikations-, Grafik- und Bildbearbeitungsprogrammen,
- recherchieren in Datenbanken und Datenetzen unter Berücksichtigung der Vorschriften des Datenschutzes, strukturieren, erfassen Daten und Fakten, und verwalten, sichern und pflegen Dateien,
- unterstützen bei der Information, Beratung und Betreuung von Kunden,
- planen, organisieren und koordinieren Arbeitsabläufe sowie Konstruktions- und Designprozesse,
- wenden qualitätssichernde Maßnahmen an, kontrollieren und beurteilen Arbeitsergebnisse,
- arbeiten team-, prozess- und projektorientiert und setzen Methoden der Projektplanung, -durchführung und -kontrolle ein,
- wenden Grundlagen der Kostenrechnung und Prozesskalkulationen an, rechnen Arbeitsaufträge ab und führen Erfolgskontrollen durch,
- nutzen englischsprachliche Unterlagen, korrespondieren und kommunizieren mit Kunden auch in englischer Sprache.

Inhalte der Berufsausbildung

Ausbildungsberufsbild

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation de Ausbildungsbetriebs
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Anwenden von Informations- und Kommunikationstechniken
6. Vorbereiten, Kontrollieren und Dokumentieren von Arbeitsabläufen
7. Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen
8. Kundenorientierung
9. Erstellen und Anwenden technischer Dokumentation
10. Entwurf und Konstruktion
11. Gestaltung und Design
12. Berechnungen und Simulationen
13. Werk- und Hilfsstoffe
14. Beurteilen von Fertigungs-, Montage und Fügeverfahren
15. Prozess- und Projektmanagement

Ihre Ansprechpartnerin im BIBB

Margarete Pfeifer

Tel. 0228/107-2230

Fax 0228/107-2975

E-Mail: pfeifer@bibb.de

Verbindung zu anderen Berufen:

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Für die folgenden 17 bereits bestehenden Berufe traten am 1. August 2005 modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft:

- Baustoffprüfer / Baustoffprüferin (mit 3 Schwerpunkten: Geotechnik, Mörtel- und Betontechnik, Asphalttechnik)
- Binnenschiffer / Binnenschifferin
- Fleischer / Fleischerin
- Industriekeramiker / Industriekeramikerin Anlagentechnik
- Industriekeramiker / Industriekeramikerin Dekorationstechnik
- Industriekeramiker / Industriekeramikerin Modelltechnik
- Industriekeramiker / Industriekeramikerin Verfahrenstechnik
- Kaufmann / Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Oberflächenbeschichter/ Oberflächenbeschichterin
- Papiertechnologe / Papiertechnologin
- Polster- und Dekorationsnäher / Polster- und Dekorationsnäherin
- Produktionsfachkraft Chemie (2jährig)
- Produktionsmechaniker Textil / Produktionsmechanikerin Textil
- Produktveredler Textil / Produktveredlerin Textil
- Reiseverkehrskaufmann / Reiseverkehrskauffrau
- Sattler / Sattlerin
- Tierwirt / Tierwirtin

Ausblick 2006

Für kommendes Jahr ist die Neordnung folgender drei Berufe geplant:

- Fachkraft für Seehafenlogistik
- Holzmechaniker/-in
- Tiermedizinischer Fachangestellter/-e



Mehr Informationen im Internet unter:
<http://www.bibb.de/de/846.htm>

Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen - ein neues Karriereangebot für Arzt- und Tierärzthelfer/innen und Zahnmedizinische Fachangestellte

Quelle: Pressemitteilung des Bundesinstituts für berufliche Bildung vom 9. Juni 2005

Arzt- und Tierärzthelfer/innen ebenso wie Zahnmedizinische Fachangestellte steigen mit großer Begeisterung in ihren Traumberuf ein - und schon nach wenigen Berufsjahren enttäuscht wieder aus. Ein Grund: In den drei vor allem bei jungen Frauen sehr beliebten Ausbildungsberufen gibt es kaum professionelle Entwicklungschancen - insbesondere nicht bei den Arzt- und Tierärzthelfer/innen. Gleichzeitig ist der Bedarf an Fachkräften, die die veränderten Bedingungen im Gesundheitsbereich mit tragen, unübersehbar: Neue Versorgungsstrukturen, die Verlagerung vom stationären in den ambulanten Pflegebereich, eine verstärkte Herausbildung von Praxisverbänden sowie ein modernes Praxismanagement stellen veränderte Qualifikationsanforderungen auch an die Praxis-Helfer/innen. In den Weiterbildungsangeboten für Arzt- und Tierärzthelfer/innen sowie für Zahnmedizinische Fachangestellte wurden diese veränderten Qualifikationsanforderungen bisher kaum berücksichtigt.

Geschlossen wird diese Lücke jetzt mit einem vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Vertretern/innen aus Zahnärztle- und Ärztekammern sowie Berufsverbänden entwickelten, modularen Weiterbildungskonzept: Es bietet Absolventen/innen der drei ärztlichen Helfer/innenberufe die Möglichkeit, sich für Management-, Personal- und Leitungsaufgaben insbesondere in größeren Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Veterinärwesens zu qualifizieren und einen Abschluss als Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen zu erwerben.

Das Qualifizierungskonzept umfasst insgesamt 800 Stunden. Es beinhaltet sechs Handlungs- und Kompetenzfelder (Module), deren Erwerb einzeln geprüft und zertifiziert wird:

1. Planung und Kommunikation
2. Personal- und Ausbildungsmanagement
3. Betriebliches Rechnungs- und Finanzwesen
4. Qualitäts- und Projektmanagement
5. Betriebswirtschaftliche Unternehmensführung
6. Informations- und Kommunikationstechnologien.

Um insbesondere der großen Gruppe der Frauen in den genannten Berufen die Möglichkeit zu geben, die Weiterbildung nach ihren zeitlichen Möglichkeiten zu gestalten, können alle Module in Rang- und Zeitfolge unabhängig belegt werden. Einzige Ausnahme: Das Modul „Planung und Kommunikation“. Es ist den anderen Modulen vorgeschaltet und soll sicherstellen, dass alle Teilnehmer/innen mit einem vergleichbaren Ausgangsniveau die Weiterbildung beginnen.

Erprobt und vom BIBB fachlich begleitet wurde das Weiterbildungskonzept im Rahmen eines Modellversuchs der Ärztekammer Schleswig-Holstein am Beispiel des Berufes der Arzthelfer/in. Parallel dazu prüfte ein beim BIBB eingerichteter Fachbeirat die Transfermöglichkeiten der Modellversuchsergebnisse auch auf die Weiterbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten und Tierärzthelfer/innen. Auf der Basis dieser Vorarbeiten wurde schließlich das jetzt vorgelegte Weiter-

bildungskonzept zum/zur „Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen“ für die drei dualen ärztlichen Helfer/innenberufe entwickelt. Das Konzept wird gegenwärtig in Kammerregelungen - gemäß § 46.1 BBiG - (Zahnärztekammer Westfalen-Lippe, Ärztekammer Schleswig-Holstein) umgesetzt und ab 2005 in beiden Kammerbezirken als Aufstiegsfortbildung angeboten.

Für die Arzt- und Tierärzthelfer/innen ebenso wie für die Zahnmedizinischen Fachangestellten verbessern sich mit dem neuen Weiterbildungskonzept nicht nur die vertikalen und horizontalen Auf- und Durchstiegsmöglichkeiten innerhalb des Berufsfeldes. Der neue Bildungsgang bietet zugleich einen Ausweg aus der beruflichen Sackgasse der drei Helfer/innenberufe: Weil das Niveau seines Abschlusses mit dem der Meister/innen, Fachwirte und Techniker/innen vergleichbar ist, können sich neue Karrierewege ergeben, die auch den Zugang zu Studienrichtungen wie Betriebswirtschaft, Gesundheits- und Sozialmanagement und Pädagogik eröffnen.

Geplant ist, die in der Weiterbildung zum/zur „Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen“ erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen durch ein hochschulkompatibles qualitatives Leistungspunktesystem zu bewerten und damit auf weiterführende hochschulische Bildungsangebote anrechenbar zu machen. Ziel ist eine systematische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung für die dualen ärztlichen Helfer/innenberufe bis hin zum tertiären Bereich und damit eine weitere Verbesserung der professionellen Entwicklungsmöglichkeiten in Berufen, die überwiegend von Frauen besetzt sind.

Ansprechpartnerin für das Weiterbildungskonzept „Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen“ ist im BIBB Gisela Mettin, Tel.: 0228/107-2331, E-Mail: mettin@bibb.de

Juristenweiterbildung: Lohnt sich ein Aufbaustudium?

von Dr. Bernhard J. Hohn

Aufbaustudiengänge als Ausgleich für fehlende Prädikatsexamina bei Juristen?

Im allgemeinen ist ein Aufbaustudium ein Kriterium der Bewerberauswahl neben anderen. Besonders dann, wenn sich sehr viele Juristen auf eine Stelle bewerben, sind die Examensnoten nicht zuletzt wegen der einfachen Handhabung die bevorzugte Methode der Bewerberauswahl. Ein Aufbaustudiengang ersetzt nicht die fehlenden Prädikatsexamina, sondern verschafft bei stimmigen Noten und ansonsten passendem Bewerberprofil den entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Unter Umständen gehören die Noten allerdings überhaupt nicht zum Kriterienkatalog. Wer etwa bei einer internationalen Organisation wie der UN arbeiten will, muss deren Orga-

nisation und die zukünftige Aufgabe sehr gut kennen. Selbst ein „Ausreichend“ als Examensnote hemmt dann die Einstellung nicht.

Fälle, in denen ein Aufbaustudiengang ein verlangtes Prädikatsexamen ersetzen, sind Ausnahmen. So gelingt vereinzelt Kandidaten der Einstieg in die Richterlaufbahn, obwohl sie nicht die obligatorischen zwei Prädikatsexamina, stattdessen aber passende Zusatzqualifikationen (z.B. LL.M. oder MBA) mitbringen. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine solche Ausnahme eintritt, steigt, wenn das Aufbaustudium sehr genau zum angestrebten Arbeitsplatz passt.

Aufbaustudiengang Wirtschaftsrecht

Verbessern Juristen Ihre Integrationschancen, wenn Sie einen Aufbaustudiengang Wirtschaftsrecht absolvieren?

Grundsätzlich ist der Bewerber im Anschluss an eine Zusatzausbildung im Wirtschaftsrecht „breiter aufgestellt“, zumal dieses Thema im normalen Jurastudium üblicherweise nicht vertieft behandelt wird. Das Zusatzstudium erhöht nicht nur die Fachkompetenz; es zeigt auch das Interesse des Bewerbers, an der Schnittstelle Wirtschaft-Recht zu arbeiten. Beides zusammen erhöht die Chance, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Ein Aufbaustudium als Therapeutikum für schwache juristische Examina zu betrachten,

ist allerdings bedenklich. Die diesbezügliche Heilwirkung ist eher gering.

Denn zum einen verlangen Arbeitgeber selten den Nachweis eines Aufbaustudienganges Wirtschaftsrecht im Qualifikationsprofil ihrer Stellen. In der Regel sind die Schwerpunktbildung im Studium (Wirtschaftsrecht bieten einige Hochschulen auch als grundständigen Studiengang an; siehe Hochschulkompass www.hrk.de), eventuelle Praktika und die Interessenlage des Bewerbers entscheidend. Zum anderen wird kaum ein Jurist allein wegen eines Zusatzstudiums Wirtschaftsrecht eingestellt.

Wessen Noten im Bewerbungsverfahren ausreichen, der setzt sich durch einen Aufbaustudiengang Wirtschaftsrecht von den Konkurrenten ab.

Wichtig ist dabei, dass

- das Zusatzstudium Wirtschaftsrecht beim potenziellen Arbeitgeber nicht den Eindruck entstehen lässt, der Bewerber sei theorielastig, da er zwei theoretische Studiengänge absolviert habe. Dieser Eindruck lässt sich durch Praxisphasen während des Aufbaustudienganges vermeiden. Ideal ist ein berufsbegleitendes Studium.
- sich der Berufseintritt des Bewerbers nicht zu sehr verzögert. In diesem Zusammenhang ist ein Alter von unter 30 anzustreben.
- beide Staatsexamina mit befriedigend absolviert wurden; sonst bringt auch ein Zusatzstudium Wirtschaftsrecht nicht viel.
- das Bewerberprofil ansonsten zum Stellenprofil passt.
- das Zusatzstudium Wirtschaftsrecht zielgerichtet studiert wird und nicht als Notlösung.
- steuerrechtliche Kenntnisse vertieft werden. Diese sind für viele Arbeitgeber interessant.

In welchen Branchen sind Juristen mit dem Aufbaustudiengang Wirtschaftsrecht gefragt?

Grundsätzlich lässt sich die Kombination aus wirtschaftlicher und juristischer Kompetenz überall dort, wo kaufmännische und zugleich juristische Kenntnisse ein erhebliche Rolle spielen, einsetzen. Dazu gehören in erster Linie Steuerberatungen, Wirtschaftsprüfungen, Unternehmensberatungen, Verbände und An-

waltskanzleien mit den Schwerpunkt Wirtschaftsrecht oder Arbeitsrecht und Großbetriebe. Eher seltener finden sich Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung im Bereich der Wirtschaftsförderung oder der Förderungsbearbeitung (z.B. ESF), bei Personaldienstleistern, als Wirtschaftsjournalist usw.

Welche Tätigkeiten üben Juristen mit dem Aufbaustudiengang Wirtschaftsrecht aus?

Absolventen des Aufbaustudiengangs Wirtschaftsrecht haben es je nach Branche und damit zusammenhängendem Arbeitsplatz mit unterschiedlichen Tätigkeiten zu tun. Besonders häufig arbeiten sie im Personalwesen (Personalentwicklung, Personalreferent, Personalsachbearbeitung usw.), als Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater, als Anwalt in einer Wirtschaftskanzlei oder als Justiziar in Un-

ternehmen und Verbänden. Eher selten sind Tätigkeiten als Assistent der Geschäftsführung, in der Exportabwicklung, im strategischen Marketing oder im Vertrieb.

Wenn das Alter passt, kommen auch Trainee-Programme in Frage. In der Regel dienen diese dazu, die Trainees auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Aufbaustudiengänge internationales oder europäisches Recht

Verbessern Juristen Ihre Integrationschancen, wenn Sie einen Aufbaustudiengang internationales oder europäisches Recht absolvieren?

Einen Aufbaustudiengang internationales oder europäisches Recht absolviert zu haben, erhöht die Chance für Juristen, einen Arbeitsplatz zu finden. Allerdings gilt auch hier wie bei allen anderen Bewerbereigenschaften auch: Das Gesamtprofil muss stimmen. Dazu gehören das Alter, ausnahmsweise aber nicht zwingend die Examensnoten. Denn außereuropäische internationale (UNO, Weltbank usw.) und europäische Organisationen (EU, europäisches Patentamt, EFTA usw.) stellen auch Bewerber mit nur ausreichenden Examensnoten ein. Entscheidend ist dort vielmehr, dass sich die Bewerber mit ihrem zukünftigen Aufgabengebiet und den dort zu bewältigenden Aufgaben exzellent auskennen.

Im übrigen gelten Bewerber als attraktiv, wenn das Aufbaustudium mit Auslandsaufenthalten

verbunden war und sie verhandlungssichere Fremdsprachenkenntnisse mitbringen. Wichtig ist auch, dass der Aufbaustudiengang internationales oder europäisches Recht zielgerichtet studiert wird und nicht als Notlösung.

Diejenigen, die sich für diesen Aufbaustudiengang entscheiden, sollten wissen, dass das erworbene Spezialwissen ihnen zwar neue Türen am Arbeitsmarkt öffnet, dass die Zahl entsprechender Arbeitgeber aber überschaubar ist und deren Ansprüche an ihre Mitarbeiter hoch sind. Auf der anderen Seite wird die fortschreitende Internationalisierung dazu führen, dass der Bedarf an Fachleuten in internationalem oder europäischem Recht wachsen wird. Die Perspektiven sind also günstig.

In welchen Branchen sind Juristen mit den Aufbaustudiengängen internationales oder europäisches Recht gefragt?

In erster Linie interessieren sich internationale Anwaltskanzleien, internationale staatliche und nicht staatliche Organisationen und internationale Verbände für Absolventen der Aufbaustudiengänge internationales oder europäisches Recht. Auch Wirtschaftsunternehmen mit starker internationaler Ausrichtung stellen Absolventen ein. Dazu gehören etwa Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen, Medien-

unternehmen oder exportorientierte Industrieunternehmen. Weitere Arbeitsplätze finden sich z.B. bei Steuerberatungssozialitäten, Außenhandelskammern, dem auswärtigen Dienst, international tätigen Stiftungen, Unternehmensberatungen, internationalen Vereinen, internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und internationalen Wirtschaftsvereinigungen.

Welche Tätigkeiten üben Juristen mit den Aufbaustudiengängen internationales oder europäisches Recht aus?

Welche Tätigkeiten Absolventen der Aufbaustudiengänge internationales oder europäisches Recht ausüben, das hängt ab von der Branche und den konkreten Arbeitsplätzen. Sie arbeiten in den Bereichen Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, als Referenten, Geschäftsführungs- oder Vorstandsassistenten oder als Manager. Sie betreuen internationale Projekte, entwickeln europäische Förderprogramme oder setzen diese um. Auch internationale Lobby-Arbeit kann zu ihren Aufgaben gehören.



Dr. Bernhard J. Hohn

**ist Fachredakteur
beim Arbeitsmarkt-
Service der
Zentralstelle für die
Arbeitsvermittlung
von Fach- und
Führungskräften
der Bundesagentur
für Arbeit in Bonn**

Langfristig lohnt sich die Förderung der beruflichen Weiterbildung

*Quelle: Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
vom 06. Juni.2005*

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung lohnt sich. Während der Weiterbildung sinkt zwar die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnehmer(innen) eine neue Stelle antreten, da sie sich in dieser Zeit seltener bewerben. Längerfristig überwiegen jedoch die positiven Effekte: Umschulungen beispielsweise erhöhen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach mehreren Jahren um durchschnittlich 10 bis 15 Prozent, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kürzere Fortbildungen zeigen ebenfalls positive, wenn auch etwas geringere Beschäftigungswirkungen: Die Wahrscheinlichkeit, Arbeit zu haben, ist in Westdeutschland bei ehemaligen Teilnehmern 4 Jahre nach der Weiterbildung immerhin um 5 bis 9 Prozent höher als bei vergleichbaren Personen, die keine Fortbildung absolviert haben.

Etwas andere Ergebnisse zeigen sich, wenn die Netto-Beschäftigungseffekte kumuliert betrachtet werden. Dabei wird - differenziert nach Weiterbildungsteilnehmern und Nicht-Teilnehmern - die Dauer der Beschäftigung bzw. der Arbeitslosigkeit über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg addiert ("kumuliert"). Hier schneiden die kürzeren Fortbildungen zunächst besser und die längeren Umschulungen erst einmal ungünstiger ab. Wegen des anfänglichen Effekts der verringerten Suchintensität werden nämlich die positi-

ven Beschäftigungseffekte insbesondere bei längeren Maßnahmen erst im Laufe von durchschnittlich 4 Jahren sichtbar. Bei früheren Studien waren die untersuchten Zeiträume noch zu kurz, um die positiven Beschäftigungswirkungen von längeren Maßnahmen auch bei dieser Betrachtungsweise zu erfassen.

Im Auftrag des IAB haben Michael Lechner, Ruth Miquel und Conny Wunsch von der Universität St. Gallen jetzt erstmals einen Zeitraum von bis zu acht Jahren analysiert. Danach erhöhen Weiterbildungen langfristig die Beschäftigungsaussichten.

Bei ostdeutschen Frauen zum Beispiel führten Umschulungen dazu, dass bei den Teilnehmerinnen die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung zu finden, um 25 Prozent höher lag als bei vergleichbaren Nichtteilnehmerinnen.

Bei ostdeutschen Männern wurde der positive Effekt allerdings dadurch überlagert, dass in der ersten Hälfte der 90er Jahre viele Arbeitslose in Bauberufe umgeschult wurden. Mitte der 90er Jahre kam der Bauboom in Ostdeutschland zum Erliegen. Die Arbeitslosenquoten in den Bauberufen, die 1993/1994 noch deutlich unterdurchschnittlich waren, stiegen bis zum Jahr 2002 auf über 30%, so dass sich dort die Beschäftigungschancen rapide verschlechtert haben.



Die Studie für Westdeutschland ist unter
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp0305.pdf>
im Internet veröffentlicht.

Die Studie für Ostdeutschland hat die Internetadresse
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2005/dp1405.pdf>.

Perspektiven für Frauen am Arbeitsmarkt verbessern sich nur langsam

Quelle: Presse-Information der Bundesagentur für Arbeit vom 9. Juni 2005

Frauen weisen nach wie vor andere und teilweise ungünstigere Erwerbsbiographien auf als Männer. Ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbessern sich nur langsam. Dieses Fazit zieht die Bundesagentur für Arbeit (BA) in einer aktuellen Untersuchung zur Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in den Jahren 2002 bis 2004.

Bereits die Wahl des Ausbildungsberufes wird von tradierten Rollenbildern beeinflusst: Junge Frauen bewerben sich vor allem in Dienstleistungsberufen (u.a. Friseurin und Verkäuferin, Arzthelferin und Kauffrau für Bürokommunikation), hingegen kaum in Metall-, Elektro- oder Bauberufen. Interessieren sich Mädchen gezielt für männertypische Berufe, werden sie trotz besserer Schulabschlüsse seltener als Auszubildende eingestellt.

Die Beteiligung von Frauen an der Gesamtbeschäftigung liegt EU-weit nur im Mittelfeld, auch wenn sie kontinuierlich angestiegen ist – von 58 Prozent im Jahr 2000 auf fast 60 Prozent 2003. Damit liegt Deutschland deutlich hinter den skandinavischen Ländern mit über 70 Prozent.

Auch Teilzeitarbeit ist weiblich. Über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Im

Laufe des Erwerbslebens von Frauen gewinnt diese Form der Arbeitszeit an Bedeutung – überwiegend aus familiären Gründen. Männer hingegen nutzen Teilzeit vornehmlich, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten oder bevor sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Arbeitslosigkeit hat sich bei Frauen im vergangenen Jahr ungünstiger als in den Vorjahren entwickelt: Sieben Prozent mehr Frauen als noch 2003 meldeten sich arbeitslos. Auch beendeten Frauen ihre Arbeitslosigkeit im Durchschnitt erst nach 41 Wochen, Männer bereits nach 36 Wochen.

Ziel der BA ist es, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen. 2004 waren 41 Prozent der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA Frauen – ihr Anteil lag somit leicht über dem angestrebten Ziel (von 40 Prozent). Insbesondere bei der beruflichen Weiterbildung, bei den Trainingsmaßnahmen und bei Eingliederungszuschüssen waren Frauen überproportional beteiligt. Auch Existenzgründungen von Frauen wurden vermehrt von der BA gefördert.



*Die komplette Broschüre mit dem Titel
„Die Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“
ist nur über das Internet abrufbar, unter*

www.arbeitsagentur.de

- ➔ Service von A-Z
- ➔ Beratung und Berufswahl
- ➔ Chancengleichheit.

Neuer Internet-Newsletter **Europa Mobil**

Nach Einstellung des Newsletters Akzeptanz:Europa erscheint ab August unter dem Titel "Europa:Mobil" der neue Newsletter zum Thema Europa. Herausgeber ist die IQ Consult. Im Mittelpunkt stehen Fragen der Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Europäischen Union und damit zusammenhängend deren Integration in den europäischen Arbeitsmarkt bzw. in die noch bestehenden nationalen Arbeitsmärkte.

Europa Mobil ist Teil der Entwicklungspartnerschaft „Pro Qualifizierung“, bei der die IQ Consult mit Partnern in Italien und Spanien zusammenarbeitet. Gefördert wird das Projekt im Rahmen des IQ Netzwerkes vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und von der Bundesagentur für Arbeit sowie von Gemeinschaftsinitiative Equal aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Der Newsletter kann abonniert werden unter der Adresse:
<http://www.migration-online.de/aboletter.X19pbml0PTEmcGlkPTYw.html>

*nach den Adressfeldern des Anmeldeformulars
erscheint eine Auswahl unterschiedlicher Newsletter,
darunter auch „Europa Mobil“*

Pressemeldungen

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 9. Juli 2005, Seite 27

www.FR-aktuell.de

Marketing als eine Säule des Erfolges

Unternehmensgründer unterschätzen den Faktor der Eigenwerbung häufig /
Marktorientiertes Handeln verschafft Vorsprung

Gut geplantes und professionelles Marketing ist gerade für Klein Gründungen überlebenswichtig und ein entscheidender Erfolgsfaktor. Die Investition von Zeit und Geld schon im Vorfeld der Gründung macht sich bezahlt.

von Harald Ludwig

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in einer Studie festgestellt, dass neben Finanzierungsengpässen Probleme im Marketingbereich der häufigste Grund für das Scheitern von Neugründungen sind. Als Hauptursachen wurden mangelnde Gewinnung von Kunden, schlechte Auftragsakquise und fehlende Marktpräsenz festgestellt.

Oft werden diese Probleme nicht als Marketingprobleme erkannt, sondern mit fremden Einflüssen, wie der allgemeinen Konjunktur-entwicklung oder Marktveränderungen erklärt. Die meisten Gründer setzen Marketing mit Werbung gleich. Es ist jedoch weit mehr und bedeutet marktorientiertes Handeln. Die ständige Beobachtung des Marktes und die Ausrichtung des eigenen Angebotes an ihn ist das Entscheidende. Da jeder Markt immer in Bewegung ist und sich stetig verändert, müssen Gründer ihr Unternehmenskonzept, ihr Angebot, ihren Auftritt und ihre Ziele immer wieder überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Das Marketing soll dazu beitragen, dem Unternehmer einen Vorsprung vor der Konkurrenz zu verschaffen und sein Angebot möglichst gut

zu verkaufen. Alle dafür förderlichen Maßnahmen müssen in einem Konzept zusammengefasst werden und dienen dazu, festgelegte Unternehmensziele zu erreichen.

Unternehmen mit Persönlichkeit

Das Marketingkonzept muss sich am Unternehmenskonzept orientieren und Teilaspekte wie Vertrieb, Verkauf, Auftritt, die Preisgestaltung und auch die Werbung aufeinander abstimmen. Das Marketingkonzept legt aber auch fest, wie sich ein Unternehmen "positioniert". Dies bedeutet, es wird definiert, wie sich ein Unternehmen oder ein Produkt auf dem Markt darstellt, und was die Kunden darin sehen sollen. Die Positionierung ist so etwas wie die Persönlichkeit des Unternehmens und soll ihm eine unverwechselbare und wiedererkennbare Identität im Wettbewerbsraum verschaffen.

Der Gründer muss bei der Erarbeitung seines Marketingkonzeptes unter anderem die Fragen beantworten, welchen Nutzen der Kunde von dem Angebot hat, was das Besondere daran ist, und wie das Angebot wahrgenommen wird. Jedes Unternehmen braucht ein Gesicht, einen Auftritt. Schon auf den ersten Blick wird so dem Kunden vermittelt, wofür das Unternehmen mit seinem Angebot steht. Der Auftritt ist im wahrsten Sinne des Wortes das Aushängeschild des Unternehmens. Das heißt aber nicht nur, ein einprägsames Logo zu haben, sondern bezieht jede Form der Außen-

darstellung mit ein. Dies beginnt mit der Auswahl des Standorts, der Warenpräsentation, dem Vertriebsweg und geht weiter zur Werbung (wo und wie) bis zum heute unbedingt notwendigen Internetauftritt.

Deshalb gilt auch hier, wie bei anderen Fragen der Unternehmensgründung: Profis in die Planung mit einbeziehen und von deren Fachwissen profitieren. Denn Fehler beim Marketing können den Unternehmenserfolg kosten.

www.ich-mache-mich-selbstaendig.de

Quelle: Stern, 15. Juli 2005
www.Stern.de

Bruttoeinkommen Gehälter um rund 2,4 Prozent gestiegen

(DPA) Im Vergleich zum Vorjahr haben die Vollzeitbeschäftigten 2004 in Deutschland mehr verdient. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen sowie in Ost- und West-Deutschland ist immer noch deutlich.

Die in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland haben im vergangenen Jahr im Schnitt 39 815 Euro brutto verdient. Das waren 2,4 Prozent mehr als ein Jahr zuvor, wie das Statistische Bundesamt am Freitag in Wiesbaden mitteilte. Die Spanne der Bruttoeinkommen reichte im Jahr 2004 von rund 13.000 Euro bei Arbeiterinnen in der Ledererzeugung in den neuen Ländern und im Ostteils Berlins bis zu fast 70.000 Euro bei männlichen Angestellten in der Mineralölverarbeitung im früheren Bundesgebiet.

Durchschnittlich verdienen Arbeitnehmer im Westen 41.068 Euro und damit 2,4 Prozent

mehr als im Vorjahr. In Ostdeutschland stiegen die durchschnittlichen Gehälter um 2,7 Prozent auf 29.352 Euro im Jahr. Damit lagen die Ost-Verdienste im Jahr 2004 - wie schon 2003 - bei rund 71 Prozent des Niveaus im früheren Bundesgebiet.

Frauen verdienten im Schnitt 33.220 Euro und damit fast 9000 Euro weniger als vollzeitbeschäftigte Männer (41.941 Euro). In den neuen Bundesländern und im Ostteils Berlins war der Einkommensunterschied mit gut 3500 Euro deutlich geringer.

Für ihre Auswertung erfassten die Statistiker die Daten von Vollzeitbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Berücksichtigt wurden dabei auch Weihnachtsgeld und Prämien.

Zeitarbeit verdrängt reguläre Beschäftigung

Quelle: *Financial Times Deutschland* vom 9.6.2005

www.FTD.de

Die Gewerkschaften hatten schon länger gewarnt: Zeitarbeit geht in den Betrieben zu Lasten von normalen Angestelltenverhältnissen. Eine neue Studie gibt den Arbeitnehmervertretern zumindest teilweise Recht.

Zeitarbeit verdrängt in einem Viertel der Betriebe, die Leiharbeiter einsetzen, reguläre Angestellte. Zu dem Ergebnis kommt eine neue Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die der FTD in Kurzfassung vorliegt. Auf der anderen Seite hätten im untersuchten Zeitraum von 1998 bis 2003 zwei Drittel der entleihenden Betriebe die

Nutzung von Zeitarbeit wieder eingestellt oder reduziert. "Die Arbeitsmarktwirkung der Zeitarbeit ist nicht eindeutig positiv", sagte der Autor der Studie, Markus Promberger, der FTD. Gewerkschaften warnen seit Jahren davor, dass Zeitarbeit reguläre Beschäftigung verdränge. Die repräsentative Studie, für die erstmals Erhebungen aus den vergangenen Jahren analysiert werden, gibt den Arbeitnehmerorganisationen nun teilweise Recht. Die Studie erstellte das IAB, das der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit angegliedert ist, im Auftrag der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.

Auf- und Abschwung erfasst

Der lange Zeitraum der Befragungen in den Betrieben von 1998 bis 2003 sichere ab, dass konjunkturelle Aufschwung- und Abschwungphasen erfasst wurden, hieß es beim IAB. Wenn die Konjunktur sich schlechter entwickelt, wechseln Unternehmer normal Beschäftigte gegen Zeitarbeiter aus. "So lässt sich 2003 in jedem dritten Nutzerbetrieb die Verdrängung regulärer Beschäftigung nachweisen", schreibt Promberger. Fünf Prozent der Betriebe, die Leiharbeit einsetzen, organisierten laut Studie ihr Wachstum "teilweise oder ausschließlich über Leiharbeit, bei wachsender oder konstanter regulärer Beschäftigung". Auch der so genannte "Klebeffekt" sei relativ

gering. Der Effekt beschreibt, wie oft Zeitarbeiter über ihre Jobs als regulär Beschäftigte in Betrieben Fuß fassten. 2003 seien nur zwölf Prozent aller Zeitarbeiter übernommen worden, ergaben Hochrechnungen der IAB-Forscher. Ein mittelbarer Klebeffekt mit Brückenfunktion von 40 Prozent - Zeitarbeiter, die in einem völlig anderen Unternehmen einen festen Job fanden - sei "utopisch". Diesen Prozentsatz hatte die Hartz-Kommission 2002 angenommen. Tatsächlich lag der Effekt nach Schätzungen des IAB 2003 aber höchstens bei 31 Prozent. "Der Beitrag der Leiharbeit zum Übergang in reguläre Beschäftigung ist nicht allzu groß", so das Institut.

Geringer "Klebeffekt"

Mit dem Klebeffekt hatte die Kommission von VW-Personalvorstand Peter Hartz seinerzeit die bundesweite Einführung von Personal-Service-Agenturen (PSA) gerechtfertigt, die Arbeitslose in Zeitarbeit vermitteln sollten. Doch die PSA schnitten laut IAB schlecht ab:

Der Klebeffekt der PSA-Beschäftigten im Einsatzbetrieb lag bei nur elf Prozent. Zwar wechselten vier von zehn Beschäftigten in reguläre Beschäftigung. "Doch die Fallstudien unseres Projektes zeigen, dass dahinter durchaus ein Wechsel in eine andere oder in

dieselbe Leiharbeitsfirma stecken kann." Mit anderen Worten: Zeitarbeitsfirmen setzen Arbeitslose ein, beziehen dafür die Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit - und übernehmen sie nach Auslaufen der Zuschüsse selbst. Die Daten der Studie vom Mai 2005 mit dem Titel "Leiharbeit 2004: Hohe Erwartungen, in der Praxis kaum realisiert" ergeben sich aus einer Pilotstudie des IAB von 2002 sowie einer um-

Zeitarbeit kaum verbreitet

In der statistischen Erfassung stellten die Forscher fest, dass Zeitarbeit nicht weit verbreitet ist in Deutschland. Lediglich zwei bis drei Prozent der Betriebe nutzen sie. Am 30. Juni 2004 waren bundesweit 280.000 Leiharbeiter beschäftigt. In kleinen Betrieben wird sie selten angewendet. Der Einsatz von Zeitarbeitern erfolgt hier zu Lande vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, darunter intensiv in der Auto-

fangreichen Hauptstudie. In deren Rahmen wurde das IAB-Betriebspanel herangezogen, eine repräsentative Arbeitgeberbefragung in mehr als 15.000 Betrieben. Hinzu kamen 80 Fallstudien 2004. "Das ist eine erste repräsentative Untersuchung zu diesen Themen", sagte Promberger. Kurz- wie Langfassung sollen im Herbst veröffentlicht werden.

mobilindustrie. "Hier unterscheidet sich Deutschland stark von anderen Ländern, in denen Leiharbeit vor allem zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes im Dienstleistungsbereich eingesetzt wird." In Nachbarländern wie den Niederlanden ist Zeitarbeit weit mehr verbreitet und gilt als reguläre Brücke in den ersten Arbeitsmarkt.

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. (K.K.)

Konferenz der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung:

Careers in context:

new challenges and tasks for guidance and counselling

Laufbahnen im Kontext:

Neue Herausforderungen und Aufgaben für die Bildungs- und Berufsberatung

14. – 16. September in Lissabon (Portugal)

Quelle: <http://www.aiospconference2005.pt> und www.aiosp.org

Organisiert wird diese Konferenz von dem Portugiesischen Institut für Bildungs- und Berufsberatung, der Fakultät für Erziehung und Psychologie der Universität Lissabon, der Fakultät für Psychologie und Erziehung Universität Coimbra, dem Institut für Bildung und Psychologie Universität Minho; der Universität Évora, dem portugiesischen Verband für Bildungs- und Berufsberatung, dem Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung (Ministerium für soziale Sicherung und Arbeit), und dem Ministerium für Bildung.

Folgende Programmschwerpunkte werden gebildet:

1. *Family and career development*
2. *Career development and education and learning*
3. *Work and career development*
4. *Culture, community and career development*
5. *Social, political and economics issues and career development*

Die Themenschwerpunkte des Forschungsprogramms sind:

- *Career Development in Work*
- *Career Development and Education and Learning*
- *Career Project Construction in Family*
- *Social Cognitive Career Theory: Different contexts of Research*

Die Teilnahmegebühren liegen in der Spannweite von 100 bis 350 €, je nach Status (StudentIn, AIOSP-Mitgliedschaft) und Anmelde-termin (Ermäßigungen noch bis 31. 7. 2005).

Ort: Universität Lissabon

Zeit: 14. September 2005, 9:30 Uhr

bis 16. September 2005, 18:30 Uhr

Detailinformationen in englischer Sprache gibt es unter der Adresse:

http://www.aiospconference2005.pt/pdf_eng.pdf

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

Fortbildung Online-Beratung

27. – 28. September 2005 in Iserlohn

Quelle: www.dvb-Fortbildung.de

Weiterbildung zur Online-Beraterin und Online-Berater nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Online-Beratung (DGOB)

Ziele

Ziel der Zusatzausbildung ist die Entwicklung einer Online-Beratungskompetenz im Bereich Mail, Chat und Foren. Dazu gehört die Befähigung zur Computerliteralität; das heisst Kenntnisse des Mediums Computer und seine Möglichkeiten zu nutzen, die praktische Fähigkeit in Handhabung und Umgang zu kennen und eine Einstellung im Kontext der gesellschaftlichen Bedeutung zu haben.

Vorraussetzungen

Vorraussetzung der Zusatzausbildung ist eine Beratungskompetenz, die vertraut ist mit dem klientenzentrierten Ansatzes Carl Rogers, verschiedenen Ansätze der humanistischen Psychologie sowie eine Kommunikationskompetenz im Hinblick auf die wichtigsten theoretischen Grundlagen der Kommunikationspsychologie und Methodenkompetenz.

Inhalte

Besonderheiten der digitalen Kommunikation
Die online Beratung bedient sich eines Computers und fällt technisch unter den Begriff der digitalen Kommunikation. Beim Kommunizieren per (E-)Mail, Chat oder in den Foren

stehen nicht mehr alle verfügbaren akustischen, visuellen, kinesthetischen und olfaktorischen Sinneswahrnehmungen zur Verfügung. Die analoge Kommunikation ist begrenzt; alleine der Text spricht.

Lesekompetenz meint die Fähigkeit, geschriebene Texte unterschiedlicher Art in ihren Aussagen, ihren Absichten, ihrem Sinnzusammenhang und ihrer formalen Struktur zu verstehen und in einen größeren Zusammenhang einzuordnen, sowie die Befähigung, Texte für unterschiedliche Belange sachgerecht zu nutzen. Lesen bedeutet, die geschriebenen Worte aufzunehmen, zu erfassen und daraus ein Verständnis dessen zu erlangen, was die Verfasserin oder der Verfasser sagen wollte.

Schreibkompetenz das Schreiben stellt eine spezifische Form der Kommunikation dar, die unter besonderen Bedingungen stattfindet. Bei der schriftlichen Kommunikation handelt es sich um eine zerdehnte Kommunikation, d.h. um eine Verständigung über Raum und Zeit hinweg. Es wird mit einem abwesenden, vielleicht sogar unbekanntem Gegenüber kommuniziert. Das Produzieren eines Textes geschieht in einem eigenen Prozess, der sich über eine gewisse Zeit erstreckt und an dem unterschiedliche Teilhandlungen wie das Planen, das Formulieren, das Niederschreiben und das Überarbeiten beteiligt sind. Das Schreiben erfordert wegen der besonderen Rahmenbedingungen auch besondere kogniti-

ve Fertigkeiten, da der Text eine Wirkung erzeugen soll.

Internetkompetenz
Grundkenntnisse über technische Modalitäten, wie z.B.: Herstellen einer Internetverbindung, Einrichten von E-Mail Adressen, schnelle und gezielte Informationssuche

Sicherheitskompetenz
Schließen von Sicherheitslücken, Abwehren von Viren und Trojanern, Erhöhung der Sicherheitseinstellungen

Umfang
6 Kurstage
insgesamt 113 UStd

Ort: Haus Ortlohn, Iserlohn

Termine:
1. Kursabschnitt: 27.-28. September 2005
2. Kursabschnitt: 30.11. -01 Dezember 2005
3. Kursabschnitt : 7.-8. Februar 2006.

Kosten
Die Kurskosten betragen insgesamt € 1.140,--.
Der Kurs kann nur als Gesamtkurs gebucht werden.

Anmeldung und Information
Elisabeth Lane-Brandau
Berliner Platz 12, 58638 Iserlohn
Fon 02371/352-175
Fax 02371/352-189

Startseminar

**Fortbildung zur Laufbahnberaterin, zum Laufbahnberater
nach dem Zürcher Laufbahnberatungs-Modell ZML**

27. – 30. Oktober 2005

Quelle: www.dvb-Fortbildung.de
Details unter www.Laufbahnberatung.de

Karriereberatung Toolbox für den erfolgreichen Beratungsprozess

17.-18. November 2005 in Frankfurt am Main

Sie sind in der Karriereberatung tätig oder planen Ihr Beratungsangebot auf dieses Segment auszuweiten.

Der 2-tägige Workshop hilft Ihnen dabei, Werkzeuge und Arbeitstechniken für den Karriereberatungsprozess kennen zu lernen und deren Anwendung praktisch zu üben. Dabei werden auch Elemente des amerikanischen Life-Work-Planningexperten Richard Bolles mit einfließen.

DGfK-Vorstand Doris Brenner Antworten auf die Frage:

Wie gestalte ich erfolgreich den Karriereberatungsprozess?

Mittels Kurzvorträgen, Gruppenarbeiten und praktischen Übungen werden die folgenden Themen erarbeitet:

- Karriereberatung: Ansatzpunkte, Möglichkeiten und Grenzen
- Der Karriereberatungsprozess
- Methoden der Standortbestimmung Balanced Scorcard zu Life/Workplanning
- Kompetenzfelder ergründen
- Fachkompetenz
- Medienkompetenz
- Soziale Kompetenz
- Methodenkompetenz
- Realistische Selbsteinschätzung des zu Beratenden
- Definition von Zielen für den Kunden
- Marktpositionierung des Karriereberaters
- Verträge und Bedingungen von Karriereberatern
- Weiterqualifizierung der Berater

Termin/Ort:

17. und 18. November 2005 in Frankfurt, jeweils von 9.30 Uhr bis 17.00 Uhr

Zielgruppe:

Karriereberater, Coaches, Personalentwickler und Berater, die sich in diesem spezifischen Segment fortbilden möchten. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

Kosten:

660.- € zzgl. MwSt.

560.- € zzgl. MwSt. für DGfK - Mitglieder

610.- € zzgl. MwSt. für DGfK -Fördermitglieder

Anmeldung und Organisatorisches:

Mit dem Eingang Ihrer Anmeldung (e-mail, Fax oder postalisch), die wir Ihnen unverzüglich bestätigen werden, erklären Sie sich mit den Teilnahmebedingungen einverstanden. Zusammen mit der Bestätigung erhalten Sie von uns die Rechnung unter Angabe der Bankverbindung. Ihr Platz ist dann reserviert, wenn eine Anzahlung von 50% der Teilnahmegebühr überwiesen ist. Die Restzahlung muss bis 14 Tage vor Beginn des Workshops erfolgen. Bei Stornierung nach unserer Anmeldebestätigung stellen wir Ihnen bis 14 Tage vor Workshop-Beginn 50% der Teilnahmegebühr in Rechnung, danach den vollen Teilnehmerbeitrag. Natürlich können Sie einen Ersatzteilnehmer stellen.

Die Anmeldung erfolgt am einfachsten per Mail über:

doris.brenner@t-online.de

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 5. August 2005 verzeichnen die *iBB*

888 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 Autorinnen und Autoren und die zitierten Medien die Verantwortung.

Leider kann es aus redaktionsökonomischen Gründen nicht durchgängig gelingen, alle dokumentierten Beiträge an die aktuelle deutsche Rechtschreibung anzupassen. Die *iBB* appellieren an alle Autorinnen und Autoren, im Interesse unserer Kinder die bildungsbürgerlich eingeübte Abendlandskritik abzulegen und die aktuelle Rechtschreibung zu erlernen und anzuwenden.

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.